



SOMMAIRE

Mobilisons-nous pour notre temps de travail

Réorganisation du SSNE

Bilan d'activité du CEFIL

Bilan social

RÈGLEMENT INTÉRIEUR MOBILISONS-NOUS POUR NOTRE TEMPS DE TRAVAIL

Le Comité Technique de Réseau reconvoqué du 17 septembre avait comme seul ordre du jour la refonte des Règlements Intérieurs (temps de travail, congés et absences), avec in fine un avis consultatif obligatoire de vos représentants élus en CTR.

Même si la Direction a proposé au final un projet de circulaire amendé, prenant en compte certaines observations et propositions des personnels, vos élus CFDT ont décidé de ne pas prendre part à cette consultation.

La Cfdt a de nouveau porté toutes les demandes concernant les différents points des Règlements Intérieurs.

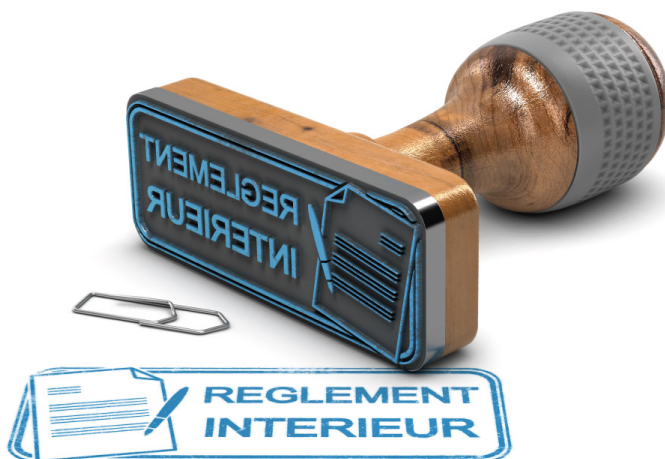
MOBILISATION

Comme en régions, des agents de la Direction Générale ont souhaité manifester leur opposition au passage en force de ce projet de circulaire sur le temps de travail par la Direction, en envahissant cette instance.

La séance a été suspendue pendant près de deux heures. Dans ce contexte de dialogue social très tendu, les négociations ont repris avec des demandes d'amendements de vos représentants.

Les signatures de plus du tiers des agents de bureau de la pétition commune Cfdt, CGT, SUD et FO sur les règlements intérieurs ont été remises au secrétaire général lors de ce CTR.

Ces mobilisations montrent l'inquiétude des agents quant à leurs conditions de travail, dans un contexte de remise en cause de nombreux acquis sociaux.



La Direction doit en tenir compte dans sa méthode de refonte des règlements intérieurs et ne pas supprimer les dispositifs de gestion du temps de travail existants, mais au contraire les améliorer.

IMPACT DE LA CIRCULAIRE

En effet, cette circulaire doit servir de cadre aux discussions qui suivent sur les cycles de travail et les récupérations, les délais de route, et tous les autres dispositifs permettant de gérer son temps de travail.

Or à ce jour, aucune réponse n'a été apportée à nos revendications, laissant ainsi planer l'incertitude.

Afin d'avoir une vue complète de la coordination de ces différents dispositifs, connaître l'ensemble des propositions est une condition nécessaire pour s'assurer qu'il n'y a pas d'incohérences avec la circulaire de cadrage. C'est pourquoi l'ensemble des élus

les demandent depuis le début du projet.

La Cfdt entend prendre part aux débats sur l'ensemble de ces sujets pour porter vos revendications et défendre vos acquis lors des prochains groupes de travail prévus les 13 et 28 novembre, et 17 décembre.

CONSULTATION DES ÉLUS

Au travers de cette circulaire, la Direction souhaite faire un rappel à la loi et notamment à la loi de la transformation de la Fonction Publique qui impose le retour aux 1607h annuelles.

Or, la CFDT se mobilise et s'oppose à cette transformation de grande envergure qui va bouleverser le statut général de la fonction publique dans son ensemble.

Malgré la demande de tous les élus de reporter cette consultation au 28 novembre, la Direction l'a maintenue.

Les élus CFDT, CGT, SUD FO ont maintenu leur décision de ne pas participer au vote sur la circulaire.

La CFDT est restée au CTR afin d'insister pour obtenir plusieurs modifications de celle-ci et échanger sur les notes à venir sur les récupérations, les délais de route, les cycles de travail et les autorisations d'absences.

L'article 2.7 « Toute absence non décrite dans les paragraphes 2-1 à 2-4 est réputée non conforme au Statut général de la fonction publique. » est retiré.

VOTES :
CFDT ET CFTC NE PARTICIPENT PAS AU VOTE
1 ABSTENTION : CFE-CGC

L'avis du CTR est réputé avoir été pris et le texte de la circulaire sera publié.



INSEE

MOTIONS CFDT

La CFDT a porté plusieurs motions sur la refonte des règlements intérieurs lors du CTR du 17 septembre.



1. UN DIALOGUE SOCIAL LOCAL AU BON MOMENT

Les élus en CTR demandent qu'aucun règlement intérieur ne soit mis en discussion avant le T1 2020, avec un état des lieux des situations locales mis à disposition des élus locaux.

VOTES :
3 POUR : CFDT-CFTC
1 ABSTENTION : CFE-CGC

Réponses : Des échanges sur l'état des lieux des règlements intérieurs sont possibles avec les élus.

Mais les règles actuelles sont maintenues tant que la circulaire n'est pas en application et tant que les règles nationales sur les écrêtages, les modules horaires, les délais de route et les autorisations d'absences n'auront pas été finalisés.

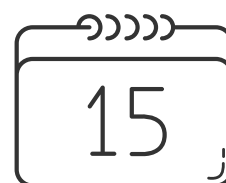
2. UNE VRAIE COMMUNICATION

Les élus en CTR demandent de véritables temps d'échanges dans tous les établissements avec les agents.

VOTES : UNANIMITÉ DES PRÉSENTS
4 POUR : 3 CFDT-CFTC, 1 CFE-CGC

Réponses : La Direction rappellera aux directions régionales la nécessité d'une communication avec l'ensemble des agents.

3. DEUX JOURS DE FRACTIONNEMENT



Les élus en CTR demandent le maintien des 2 jours de fractionnement pour tous les

agents, dans la mesure où certaines activités ne permettent pas de poser suffisamment de congés pendant cette période.

VOTES :
2 POUR : CFDT
2 ABSTENTIONS : 1 CFTC, 1 CFE-CGC

Réponses : La période pour poser les congés est rallongée d'un mois. La Direction rappellera que c'est la pose des CA (et non des jours d'ARTT) qui génèrent les jours de fractionnement. Un bilan sera fait pour examiner s'il reste des agents qui n'ont pas leurs 2 jours de fractionnement.

4. RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Les élus en CTR demandent la mise en place d'indemnités financières ou temporelles l'année de départ à la retraite.

VOTES : UNANIMITÉ DES PRÉSENTS
4 POUR : 3 CFDT-CFTC, 1 CFE-CGC

Réponses : Une période transitoire sera ajoutée jusqu'au 1er janvier 2021, maintenant les dispositions actuelles existant dans chaque établissement.

La Direction botte en touche. Y répondre favorablement serait pourtant un point fort de la reconnaissance du travail et de l'investissement professionnel des agents.

5. UN PEU DE SOUPLESSE

Le maintien d'un compteur pour gérer les arrivées tardives et départs anticipés, adapté en fonction de la situation géographique de l'établissement. Son alimentation pourrait être discutée en comité technique local.

VOTES : UNANIMITÉ DES PRÉSENTS
4 POUR : 3 CFDT-CFTC, 1 CFE-CGC

Réponses : Le dispositif de gestion des anomalies générées par les absences sur plages fixes sera discuté aux prochains groupes de travail. Les règles nationales pourront être complétées localement.

6. INDISPOSITION DE COURTES DURÉES

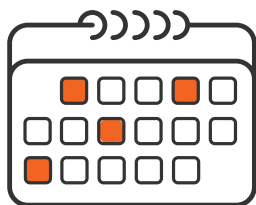
Les élus en CTR demandent le maintien d'un dispositif d'autorisations exceptionnelles d'absences pour gérer les indispositions de courtes durées identique pour tous les établissements.

VOTES : UNANIMITÉ DES PRÉSENTS
4 POUR : 3 CFDT-CFTC, 1 CFE-CGC

Réponses : La Direction rappelle que le dispositif des indispositions passagères est illégal, mais peu utilisé. Il est peut-être utilisé à mauvais escient à la place d'autres protocoles non connus des agents.

Pour les autres situations, des autorisations exceptionnelles pourraient être envisagées.

7. DES RÉCUPÉRATIONS SUFFISANTES POUR CONCILIER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE



La CFDT Insee a exprimé son incompréhension face à la proposition de la Direction d'une réduction des récupérations à 2 demi-journées, voire 3 sur dérogation.

Le même nombre de jours de récupération dans tous les établissements, au moins 1 demi-journée par semaine, cumulable sur le mois, soit 52 demi-journées par an.

VOTES : UNANIMITÉ DES PRÉSENTS
4 POUR : 3 CFDT-CFTC, 1 CFE-CGC

Réponses : Ce point sera discuté lors du groupe de travail du 13 novembre.

8. MODULES HORAIRE INCOHÉRENTS AVEC LA RÉALITÉ DU TERRAIN



Actuellement, les agents de l'Insee travaillent 37h30 par semaine.

Cela génère normalement 25 CA + 15-1 jours d'ARTT. L'Insee

accorde 28 CA + 12-1 jours d'ARTT.

Lorsque les agents effectuent plus de 37h30 par semaine, ils peuvent bénéficier de journées de récupération. Ces jours varient en fonction de l'établissement.

Selon les statistiques fournies par la Direction, avec un nombre moyen de 11 jours de récupération par an et par agent, il reste encore plus de 2 jours écrêtés en moyenne par an et par agent.

Le nombre moyen de jours de récupération par an et par agent varie de 6 à 19.

Le nombre moyen de jours écrêtés par an et par agent varie, lui, de 0 à 19.

D'après le bilan social 2018, l'écrêtage mensuel représente près de 45 ETP.

Ainsi pour la CFDT Insee, pour réduire les écrêtages, il faudrait proposer un module horaire supérieur à 37h30, mieux organiser les services et recruter du personnel.

D'ailleurs, dans les autres directions du Ministère, différents modules horaires sont proposés.

Les élus en CTR demandent la mise en place d'au moins 3 modules horaires (37h30, un module inférieur à 37h30, un module supérieur à 37h30), voire un module sur 4,5 jours.

Les agents pourront choisir librement leur module horaire.

VOTES : UNANIMITÉ DES PRÉSENTS
4 POUR : 3 CFDT-CFTC, 1 CFE-CGC

Réponses : La Direction est favorable à la mise en place d'autres modules horaires.

9. DÉLAIS DE ROUTE RÉELS

Les élus en CTR demandent la prise en compte des délais de route pour les missions, en cohérence avec le temps réel de chaque mission.

VOTES : UNANIMITÉ DES PRÉSENTS
4 POUR : 3 CFDT-CFTC, 1 CFE-CGC

Réponses : Les disparités entre les établissements sont importantes. Ce sujet fera l'objet d'une note qui sera discutée en groupe de travail du 13 novembre.

A notre demande, la Direction rappelle que les récupérations des délais de route sont comptées hors récupérations des horaires variables.

Prochaines réunions

13 et 28 novembre et le 17 décembre : discussions sur les délais de route, la charte du temps et les jours de récupérations.



Les documents du GT du CTR sont disponibles sur

<https://www.agora.insee.fr/cms/sites/dg-sq/home/dialogue-social/ctr-et-gt-ctr.html> et spécifiquement sur l'onglet dédié par la Direction à la refonte des règlements intérieurs

<https://www.agora.insee.fr/cms/sites/dg-sq/home/ressources-humaines/revision-des-reglements-interieurs-3.html>

VOS ÉLUS CFDT AU COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DE L'INSEE

Nathalie BAILLY, Grand Est,
Secrétaire nationale, 06 26 84 65 14

Antony BARILLE, Occitanie
Secrétaire national adjoint

Valérie VILLACRES,
Enquêtrice, Nouvelle Aquitaine

Stéphane DUPIN, Auvergne Rhône-Alpes,

Alexandra PETIT, Normandie

Nguyen-Tu THANH, PACA

Jean Michel REMOND et **Caroline RENAULT**,
Pays de la Loire

RÉORGANISATION DU SSNE À LA DIRECTION RÉGIONALE DE NORMANDIE

La réorganisation du SSNE¹ à la direction régionale de Normandie, à Caen, est prévue au 1er septembre 2020.

Toujours pas de consultation syndicale alors que les différents groupes de travail et sous-groupes de travail, Copil et « autres » (audit, rapport sur la gouvernance des Pôles et Plan d'action de la DSE) sont toujours en cours pour la plupart.

Un point d'avancement sur les réflexions menées par le groupe de travail sur l'évolution de l'organisation du SSNE a été fait par le chef de service à tous les agents du SSNE le 17, 21 et le 26 juin 2019.

- Présentation des scénarii mais « tout reste ouvert »,
- Création de postes d'experts (avec des NBI spécifiques pour certains mais sans être sûr d'en avoir) pour rendre le SSNE « attractif », ce qui ne résoudra pas les problèmes évoqués par les agents (consultés par une enquête interne) : les relations avec la division MCP² et des applications qui fonctionnent mal,
- Point positif, il n'y aura plus de poste de niveau C au SSNE, mais les catégories C pourront postuler sur les postes de niveau B. Nous regrettons qu'aucun agent de catégorie C n'ait cette année été proposé en B sur le site de Caen.

Quid du nombre de proposés dans les avancements des 15 agents de catégories C actuelles qui se positionneront sur les futurs postes de B dans la nouvelle réorganisation ?

Le chef de service n'a pas mentionné de réunion avec les syndicats.

La CDFDT rappelle que lors d'une réorganisation d'un service ou autre, la consultation syndicale doit être intégrée.

Dans « Le Monde des enquêtes n°644 » (note hebdomadaire du SSNE), il est juste indiqué que le Comité de Pilotage s'est réuni

le vendredi 7 juin, sans plus de précision.

Le prochain est prévu le 10 juillet. Mais la décision de l'option retenue est reportée et ne sera validée que le 4 octobre 2019. Ce planning est très juste pour définir et publier les fiches de poste sachant que le lancement de la campagne de mobilité des catégories A commencera le mois suivant. Ce report est-il en lien avec l'éventuel départ du Directeur Régional suite à sa promotion au grade d'Inspecteur Général ?

ENCORE UNE RÉORGANISATION

Il est à noter qu'une réorganisation de la division MCP au 1er septembre 2019 a été décidée et coupe l'organisation de celle-ci en 2 parties : production et suivi. L'audit d'efficacité des enquêtes thématiques sur les entreprises recommande d'examiner la possibilité de confier à une même personne une responsabilité hiérarchique (encadrement de gestionnaires) et une responsabilité de suivi de collecte pour une enquête. Nous pouvons nous poser la question si cette réorganisation de la division MCP n'est pas une anticipation par rapport à la réorganisation du SSNE pour mieux transférer la partie « suivi » aux divisions sectorielles au 1er septembre 2020.

BILAN

Une réorganisation nécessite de faire un bilan sur ce qui ne fonctionne pas ou mal, et non sur ce qui pourrait rendre attractif.

Avec la mise en place du télétravail, il y a 2 ans, les applications des enquêtes thématiques "achat" et "antipol" rencontrent des difficultés. En effet, si un télétravailleur "travaille" sur achat (2018) ou antipol (2019), cela bloque les collègues

qui sont sur site (DR). Il a donc été demandé aux télétravailleurs de ne plus y toucher.

En contre-partie, il leur serait attribué des tâches d'autres collègues du SSNE voir même d'autres services : RP, Opise...

MOYENS

La CDFDT demande que des moyens soient mis en œuvre pour améliorer le fonctionnement des applications et ainsi éviter une organisation « bricoleur du dimanche ».

La CDFDT demande que le calendrier du PAT du SSNE soit un point abordé avec les agents lors du comité annuel pour éviter les « il faut répondre aujourd'hui pour midi » ou bien « on s'est adapté, à vous de vous adapter ».

COMMUNICATION

La communication au SSNE ne semble pas être un point fort comme ont pu le constater les agents lors de la mise en place du transfert automatique des appels non répondants des gestionnaires sur le poste des chefs d'équipes. En effet, il n'y a eu aucune consultation des chefs d'équipes, principaux concernés.

RECONNAISSANCE

La CDFDT rappelle que la reconnaissance passe par une juste rémunération liée à des attributions de fonctions nouvelles demandant des compétences élevées.

Un poste gestionnaire doit être de même catégorie. L'ambiance de travail et la communication entre tous les acteurs d'un service sont primordiales. La transmission du savoir et les formations sont nécessaires pour aider les agents à mieux intégrer leurs nouvelles fonctions. Les applications fournies doivent être opérationnelles. La paix sociale passe par là.

1 Service de la Statistique Nationale d'Entreprise : 4 divisions sectorielles et 1 division « MCP »
2 MCP : Méthode et Coordination de la Production

BILAN D'ACTIVITÉ DU CEFIL

Depuis 2 ans, suite à la demande des organisations syndicales, un rapport d'activité du Cefil nous est présenté annuellement.

La CFDT se félicite de l'intérêt de cette démarche qui, année après année, permet l'amélioration de la formation initiale proposée par l'Institut.

Le bilan de cette année présente la composition des différentes promotions reçues par le Cefil, les nouveautés des parcours de formation, le développement et la modernisation de l'enseignement à distance.

Concernant la formation à distance, la CFDT estime les propositions intéressantes, notamment pour les révisions en statistiques, en arithmétique et les modules métiers mais regrette le manque de communication sur ces dispositifs.

Nous nous demandons aussi si ces modules doivent être effectués sur le temps personnel ou professionnel de l'agent.

La Direction ne nous apporte pas de réponse sur ce point.

L'année a été marquée par des changements de prestataires pour les parties « communication » et « management » de la formation. Nous proposons d'avoir plus de visibilité sur les cahiers des charges rédigés pour les appels d'offres afin de pouvoir les amender, ce qui permettrait d'avoir des prestataires répondants au mieux aux besoins que les agents nous font remonter.

ACCUEIL

De manière globale, nous notons que l'accueil au Cefil pourrait être amélioré. Une présentation plus poussée du Règlement Intérieur, du Registre Santé Sécurité au Travail, de celui des dangers graves et imminents et du site Intranet, pourrait être faite comme en Direction Régionale.

Les rôles de chacun des membres de l'équipe support administrative et technique en poste au Cefil pourraient aussi être mieux présentés afin que les stagiaires sachent solliciter le bon interlocuteur

pour leurs questions sans passer par la case « secrétariat ». Cela permettrait aussi de mieux répartir la charge de travail au sein de l'équipe administrative.

STAGE B 6 MOIS

Cette année, la formation des B6 comptait 47 stagiaires. La parité quasi parfaite est atteinte et nous constatons que le niveau universitaire des stagiaires est de plus en plus élevé.

Nous questionnons le Directeur du Cefil sur la fameuse notion d'« attitude du statisticien » qui ne nous semble pas très claire, et ne correspondant pas nécessairement à l'avenir professionnel des stagiaires. Sommes-nous tous statisticiens en sortant du Cefil ? Nous n'en sommes pas certains.

Nous questionnons aussi le rythme de la formation. La période d'enquête nous semble trop courte pour permettre aux stagiaires de transmettre leurs compétences respectives à leurs collègues plus néophytes.

Certes, l'étude rendue au prestataire est de qualité, mais cela est aux dépens de l'apprentissage par les pairs tant vantés mais irréalisable faute de temps. La direction du Cefil refuse encore cette année d'entendre cette revendication, jugeant que commencer plus tôt l'enquête se ferait aux dépens du temps d'immersion des 2 premiers mois et des autres projets structurants (analyse concertée de tableaux et transfert de ressources).

Nous renouvelons aussi notre demande d'améliorer l'évaluation des stagiaires.

En effet, il n'y a toujours pas de programme clair pour ces évaluations et les copies n'étant pas remises, l'amélioration du stagiaire n'en est pas facilitée.

Nous demandons aussi qu'un module sur l'évolution de carrière à l'Insee, la formation continue, l'accès aux concours soit intégré au parcours des B6 comme cela est déjà le cas pour les agents de catégorie C.

Cette proposition reçoit un avis favorable de la part de la direction du Cefil et sera mise en place l'année prochaine.

En ce qui concerne les questionnaires d'évaluation de la formation par les stagiaires, nous demandons à nouveau, mais en vain, l'accès à l'ensemble des verbatim aux questions ouvertes. Ces derniers nous permettraient d'élaborer des propositions d'amélioration et d'être donc ainsi dans une réelle co-construction du parcours de formation.

Un questionnaire « au fil de l'eau » permettrait aussi que les modules jugés, soient plus frais dans l'esprit du stagiaire. Nous demandons aussi qu'une évaluation de la période de stage soit réalisée après la soutenance afin d'avoir un retour de l'agent stagiaire sur cette période qui est sa première immersion en Direction Régionale. Cette proposition est retenue par la Direction pour l'année prochaine.



CLASSE PRÉPARATOIRE INTÉGRÉE

Le Cefil propose chaque année, une classe préparatoire intégrée (CPI) pendant une période de trois mois. Il s'agit d'une préparation au concours de contrôleur externe qui vise à être dispensée à des jeunes défavorisés ou en difficulté d'emploi. Pour la promotion 2018-2019, 8 élèves sont issus de la CPI 2017-2018.

Pour la rentrée 2018, le Cefil a accueilli 12 candidats pour la CPI et leur a dispensé une formation intensive basée sur des cours de français, d'économie et de mathématiques. Ces personnes ont auparavant été ciblées comme potentiellement aptes à réussir le concours lors d'un entretien avec l'Insee.

Parmi eux, 7 sont admissibles au concours (58%) et poursuivront par une préparation à l'oral au mois de mai.

Cette promotion compte également 6 anciens participants de la CPI.

ABSENTÉISME

L'absentéisme de quelques nouveaux promus au choix pose un problème d'équité. En effet la promotion au choix entraîne l'obligation d'effectuer une formation de 2 mois au Cefil.

D'un côté, des agents ne candidatent pas sachant qu'ils ne peuvent ou veulent pas aller au CEFIL.

De l'autre, quelques promus échappent à cette formation par le biais de certificats médicaux. D'autres la font à moitié en étant en maladie lors d'une reprise de week-end.

Est-il judicieux que les promus de plus de 60 ans fassent ce stage au Cefil ?

En effet, la règle de promotion leur demande d'effectuer un stage au plus tard dans les 2 années à venir tout en sachant pertinemment qu'ils partiront à la retraite avant. Pour ceux-ci une dérogation pourrait être envisagée.

Cet absentéisme montre bien que les règles de la promotion au choix établies par la Direction ne sont pas respectées malgré l'engagement signé lors du dépôt de candidature.

Il revient à la Direction de régler ce problème d'équité.

STAGE DES AGENTS DE CATÉGORIE C

Le Cefil est très apprécié par la promotion d'agents de catégorie C, qu'ils soient issus du concours externe ou autres internes, ou PACTE.

Il leur est demandé d'effectuer 2 sessions de formation de 2 semaines, l'une en début de contrat début septembre de l'année n et la seconde à la mi-mars de l'année n+1. Entre les 2 sessions, une formation en ligne complète leur expérience dans l'Institut.

La CFDT avait proposé, lors d'un groupe de travail suite à la demande des gestionnaires du Cefil, que le début du stage puisse se faire la deuxième semaine de septembre.

Cela permettrait aux stagiaires de rejoindre leur établissement la semaine précédente le temps de prendre connaissance de leur identifiant d'accès au réseau Insee et de pouvoir poser leur ordre de mission pour la prise en charge par l'Insee de leur déplacement au Cefil. Ces nouveaux stagiaires auraient ainsi moins de difficultés financières pour pouvoir se rendre à Libourne.

La CFDT réitère donc sa proposition de recevoir les nouveaux céfiliens la deuxième semaine de septembre, d'une part pour un meilleur accueil et, d'autre part, pour donner au secrétariat du Cefil le temps de les enregistrer administrativement.

STAGE DES PROMUS ATTACHÉS AU CHOIX

La formation des promus en A (RAEP ou au choix) nous fait nous interroger sur la cohérence avec la formation des sortants d'écoles. En effet, ceux-ci sont voués à prendre les mêmes postes. Pour exemple, nous nous demandons pourquoi ne dispense-t-on pas de formation de management à l'Ensay, quand on reconnaît que c'est élément important de la formation du Céfil.



Le bilan social 2018 a été présenté au comité technique de réseau du 3 juillet 2019.

EFFECTIFS

L'Insee compte 5.370 agents en fonction au 31 décembre 2018. Depuis 1987, les effectifs de l'institut subissent une baisse régulière (-2,4 % de 2015 à 2016, - 2,6 % de 2016 à 2017 et - 1,7 % de 2017 à 2018).

Avec le contrat budgétaire signé pour les 3 prochaines années, les effectifs de l'Insee passeront sous le seuil de 5000 agents.

La CFDT s'inquiète de l'impact de ces baisses sur la réalisation des missions et la qualité de vie au travail des agents.

Hors enquêteurs, l'âge moyen des agents est relativement stable, il est de 47 ans et 7 mois en 2018 contre 47 ans et 8 mois en 2017 et de 47 ans et 5 mois en 2016. Les 50 ans et plus représentent 46 % des effectifs. D'ici 10 ans, 2 101 agents atteindront l'âge de 62 ans.

La CFDT alerte à nouveau la Direction sur la nécessaire gestion des emplois et des compétences.

BAISSE DE LA FÉMINISATION

La baisse du taux de féminisation se confirme, de 61,3% en 2016, puis 60,4% en 2017, il passe à 59,9 % en 2018. Le nombre total de femmes à l'Insee diminue en raison d'une baisse du nombre d'agents B, C et enquêteurs où elles sont très majoritaires, mais également des difficultés persistantes pour les femmes à accéder aux corps de catégories supérieures.

Encore une fois, la CFDT demande une véritable politique pour supprimer ce plafond de verre.

Au 31 décembre 2018, à peine 15 % des agents en fonction travaillent à temps partiel, hors enquêteurs.

Ce taux baisse progressivement depuis quelques années, il était de 16,5 % en 2014.

TEMPS PARTIEL

55,7% des agents à temps partiel sont des femmes. On observe une légère tendance à la baisse, puisqu'en 2017, les femmes représentaient 56,3 % des agents à temps partiel et 57,2 % en 2016.

Pour la CFDT, la raison en est peut-être à voir du côté de la charge de travail. En effet celle-ci ne baisse pas alors que la paye, elle, oui.

ENQUÊTEURS

Les enquêteurs (852) représentent une part de 15,9 % des effectifs en fonction fin 2018. Ils représentaient la même part en 2017 et en 2016. L'âge moyen passe de 51 ans et 9 mois en 2017 à 52 ans et 1 mois en 2018. Une baisse du taux de féminisation s'observe également dans les effectifs du personnel enquêteur depuis 2016 (la part des femmes passe de 82,4 % en 2017 à 82 % en 2018). 53 % des enquêteurs travaillent à temps complet.



ÉCRÊTAGES

La CFDT alerte à nouveau la Direction sur les écrêtages mensuels.

Près de 43 ETP sont généreusement donnés par les agents pour faire fonctionner les services, et ceci sans compter les écrêtages journaliers ni le travail fait par certains agents à la maison hors forfait télétravail qui devraient apparaître dans le bilan social et être pris en compte dans cette statistique.

Elle demande à la Direction de mieux localiser les situations de surcharge pour embaucher là où sont les besoins.

Le nombre d'heures écrêtées est en baisse de -5,2 % en 2018 avec 69 755 heures cumulées à la fin de l'année contre 73 614 en 2017 (-6% pour les cadres A et -9,1 % pour les B). Il y a 19 332 heures écrêtées chez les agents non cadres et 50 423 chez les cadres A et A+.

TÉLÉTRAVAIL

Au 31 décembre 2018, 395 agents sont en télétravail et 30 en travail sur site distant (TSD), soit 9,4 % des agents. Parmi eux, 63 agents ont bénéficié du télétravail pour raisons médicales.

Fin 2017, 86 agents étaient en télétravail. Leur nombre a donc été multiplié par 4,5 en un an.

Le nombre d'agents en TSD est stable et bien moins important. Ils étaient 26 agents en 2017.

La CFDT renouvelle sa demande d'entière application du décret Fonction Publique autorisant l'étendue jusqu'à 3 jours de télétravail ou de travail sur site distant.

Je soussigné(e)	Mme <input type="checkbox"/>	M. <input type="checkbox"/>	
Nom :	Prénom :		
Date de naissance : / /			ADHÈRE À LA CFDT
Coordonnées personnelles			
Adresse :		Mél personnel :	
		Téléphone portable :	
Renseignements professionnels			
N° d'agent ou matricule :		Mél prof :	
Direction :			
Service d'affectation :		Téléphone professionnel :	
Ville :		Portable professionnel :	
RÉFÉRENCES POUR LA COTISATION ANNUELLE			
Grade :		Remettez ce bulletin à un militant ou rendez-vous sur finances.cfdt.fr	
Catégorie (A ou B ou C) :			
Echelon :			
Indice :			
Quotité de travail :	%		
Salaire imposable mensuel :			



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA	
Référence unique de mandat (à compléter par le syndicat)	Type de paiement : Récurrent
<p>En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT.</p> <p>Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle.</p> <p>Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.</p>	
CRÉANCIER : CFDT	ICS : FR88ZZZ254894
Coordonnées du syndicat	
Nom du titulaire du compte à débiter	
IBAN du compte à débiter	
Fait à	Le
Signature	

Mentions légales : Les données à caractère personnel recueillies sont nécessaires à la gestion de l'adhésion à la CFDT. La base légale de traitement est l'intérêt légitime car ces données permettent de fournir à l'adhérent des informations professionnelles, syndicales ou des services liés à son adhésion. Ces données sont à usage exclusif de la CFDT et ne sont pas communiquées à des tiers, ni commercialisées. Elles sont enregistrées sur le référentiel national CFDT, conservées par le syndicat en charge de leur traitement et gardées 5 ans en archives intermédiaires après le départ de l'adhérent puis supprimées définitivement. Tout adhérent dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement de ses données qu'il peut exercer à tout moment aux coordonnées précisées sur ce bulletin d'adhésion ou dans son espace en ligne. Si elles ne sont pas satisfaites du traitement de leur demande, les personnes disposent du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). L'adhésion à la CFDT ouvre à ses adhérents un accès en ligne, accessible sur <https://monespace.cfdt.fr>. Après avoir activé son compte l'adhérent peut notamment modifier ses informations personnelles et contacter son syndicat CFDT.