



SANS RECONNAISSANCE, PAS D'AVENIR SANS INVESTISSEMENT, PAS D'AVENIR

SOMMAIRE

RENCONTRE AVEC LA SECRÉTAIRE
GÉNÉRALE

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
MOBILITÉ

ÉVOLUTION DES CAP

LORS DE SA RENCONTRE AVEC KARINE BERGER, LA NOUVELLE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'INSEE, LE 22 JANVIER 2020, LA CFDT A MIS L'ACCENT SUR LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS SOUS TOUTES SES FORMES POUR ASSURER UN AVENIR À L'INSTITUT. ELLE A ÉGALEMENT ALERTÉ SUR LES NÉCESSAIRES INVESTISSEMENTS DANS LA REFONTE DE NOMBREUSES APPLICATIONS INFORMATIQUES QUI TENDENT À L'OBSOLESCENCE TECHNIQUE.

UN CONSTAT D'INSATISFACTION

L'observatoire interne des Ministères Économiques et Financiers (MEF), l'enquête sur les intentions de mobilité (cf. résultats de l'enquête ci-dessous), ainsi que les DUERP* font tous ressortir une insatisfaction globale des agents par rapport à la reconnaissance qui leur est accordée au quotidien et annuellement.

- Les taux de promotions sont insuffisants et les agents non promus ne comprennent pas les choix retenus par la Direction. Les agents expriment une profonde démotivation face à ces choix.
- De plus en plus d'agents quittent l'Insee ou ne sont plus motivés, ce qui nuit à leur investissement dans le travail.
- Les rémunérations sont ressenties comme trop faibles.

La CFDT rappelle à ce propos que la valeur du point d'indice n'a pas eu de véritable augmentation depuis plus de 15 ans !

En outre, la mise en place du RIFSEEP* et la réforme des retraites ont gommé une partie des gains du protocole PPCR*.

Même si ces sujets dépendent peu de l'Insee, la Direction peut tout de même agir au niveau des MEF, voire de la Fonction publique pour obtenir une revalorisation de la rémunération (RIFSEEP des B et C en 2020, poursuite du protocole PPCR) et des taux de promotions.

Pour les enquêteurs, la CFDT demande la poursuite des revalorisations salariales et la mise en place d'une 2^e voie d'accès au grade d'expert.

DES PISTES À PRENDRE EN COMPTE

MIEUX CONCILIER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les agents mettent de plus en plus l'accent sur leur souhait de concilier vie privée et vie professionnelle. Il apparaît donc important de prendre ce besoin en compte.

La CFDT rappelle sa demande d'instaurer un cycle de travail inférieur à 5 jours par semaine, ainsi que la possibilité de bénéficier du télétravail et du travail sur site distant jusqu'à 3 jours par semaine.

Les contraintes techniques (web conférence) peuvent désormais facilement être levées si l'Insee s'en donne les moyens.

La Secrétaire générale s'est dite ouverte à la mise en place d'un cycle de travail plus court.

Concernant le télétravail, elle souhaite une analyse des freins et des attentes des agents.

MIEUX RECONNAÎTRE TOUTES LES COMPÉTENCES DES AGENTS

En quelques décennies la population active, et celle de l'Insee en particulier, a beaucoup évolué.

D'un côté, nombreux sont les nouveaux agents qui arrivent avec les bagages d'une première carrière bâtie avant leur arrivée à l'Insee, et qui en repartent sans nécessairement y avoir trouvé ce qu'ils cherchaient.

De l'autre, les agents de plus de 55 ans se sentent déconsidérés et s'entendent explicitement préférer de plus jeunes ou de plus diplômés qu'eux à la promotion au choix.

La CFDT alerte la Direction sur les départs importants de l'Institut d'agents insatisfaits de leur cadre de travail et de leur insertion en son sein.

Les agents de tout niveau disposent de compétences développées en dehors de l'Insee.

Il n'existe cependant pas de véritable dispositif pour les reconnaître.

L'accompagnement des agents est minimaliste et l'accès à la formation, difficile.

Ils dépendent beaucoup du bon vouloir de l'encadrement.

Certains postes semblent être des tremplins pour obtenir une promotion.

Les demandes de bienveillance et de valorisation de l'investissement des agents préconisés par la Direction ne correspondent pas toujours aux messages qui ressortent des différentes Commissions Administratives Paritaires.

La CFDT demande que les lignes directrices de gestion apportent plus de transparence dans les mobilités et les promotions, ainsi qu'une meilleure prise en compte de l'investissement des agents.

MIEUX COMMUNIQUER AVEC LES AGENTS

Le manque de communication est souvent l'un des premiers reproches que formulent les agents.

Plusieurs réformes sont actuellement en cours avec la mise en œuvre de loi de la transformation de la Fonction publique.

La Direction doit communiquer sur sa politique de gestion des mobilités, mais également sur les nouveaux dispositifs (reconversion, rupture conventionnelle) et la participation de l'employeur à la complémentaire santé.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS

Plusieurs secteurs sont en difficulté par manque d'investissement. La baisse du budget nécessite des arbitrages néfastes pour l'Insee.

La CFDT alerte sur les nombreuses applications informatiques techniquement obsolètes et la perte de compétences qui représentent un risque pour l'Institut.

La SG dit en être consciente, un bilan sera présenté en dialogue social.



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

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE INTENTIONS DE MOBILITÉ DES AGENTS

LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU 21 JANVIER, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DITE "INTENTIONS DE MOBILITÉ (PROFESSIONNELLE, GÉOGRAPHIQUE OU FONCTIONNELLE" QUI A EU LIEU AU PRINTEMPS 2019 AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES AGENTS DE CATÉGORIE A/A+ ET D'UN ÉCHANTILLON D'AGENTS DE CATÉGORIE B/C.

L'objectif était de comprendre les déterminants de cette mobilité.

Ces résultats se déclinent selon 5 axes : rémunération, reconnaissance, sens, collectif et accompagnement, chaque axe proposant plusieurs actions.

Un zoom sur une classification des cadres A par typologies complète l'analyse.

RÉMUNÉRATION ET RECONNAISSANCE FINANCIÈRE INSATISFAISANTES

Les agents de catégories B et C, dans une moindre mesure ceux de catégorie A, expriment une forte insatisfaction sur leur rémunération.

Il s'agit d'agents très diplômés qui ont une charge de travail particulièrement importante allié à un sentiment de manque de perspectives à venir.

La Direction propose :

- une réflexion d'ensemble sur les concours pour que les personnes très diplômées passent les concours de catégorie A,
- d'essayer de mesurer l'impact de la scolarité obligatoire à l'ENSAI et à l'ENSAE sur les choix de parcours,
- d'accompagner les agents de catégorie B pour qu'ils passent effectivement les concours A,
- de mieux différencier les contenus des postes de niveaux B et B+ et des postes de niveau A.

La Direction s'interroge sur une possible mise en place du CIA (complément indemnitaire annuel) pour les agents B et C (cf SI RIFSEEP QUESACO - https://finances.cfdt.fr/portail/finance/actualites-federales/insee/rifseep-quesaco-srv2_1091596)

SENTIMENT D'UN MANQUE DE RECONNAISSANCE PERSISTANT

Les agents font part d'une insatisfaction par rapport "aux compliments reçus pour la réalisation d'un bon travail", peu de remerciements, voire parfois même des critiques.



Pour la Direction, cela peut émaner du fait que, par défaut, un travail bien fait est considéré comme normal, mais également d'une charge de travail et de réunions de l'encadrant qui "réduit les temps d'échanges avec son équipe"...

Elle rappelle l'importance des remerciements, surtout quand un dossier a été traité dans des conditions particulièrement difficiles.

Les actions envisageables passent par une com' interne appropriée et une formation des encadrants sur les leviers de motivation.

PERTE DE SENS DU TRAVAIL

Pour la moitié des agents interrogés, une part importante du sens du travail vient du collectif.

D'après l'enquête, ils souhaitent être « occupés tout le temps au cours de la journée » et faire « des choses qui ne sont pas contraires à leur conscience ».

Les solutions proposées passent encore une fois par un rappel des bases vers les encadrants.

Les encadrants doivent :

- partager leur vision du but à atteindre (référence à Insee 2025),
- décliner des objectifs individualisés qui « montrent que chacun est à sa place, que chacun est utile et contribue à l'atteinte des objectifs »,
- savoir déléguer et expliquer les processus et les règles.

Ces rappels seront faits via la promotion du "Guide du manager" et le déploiement de formations managériales.

RÔLE CENTRAL JOUÉ PAR LE CADRE DE TRAVAIL ET LE COLLECTIF

Parmi les éléments contribuant à la bonne ambiance au travail :

- 42 % des répondants mentionnent une hiérarchie ouverte au dialogue et bienveillante,
- un tiers cite les moments de convivialité,
- un cinquième, enfin, cite le fait de travailler le plus possible en équipe.

L'enquête montre l'enjeu crucial que constituent l'ambiance et les conditions de travail, et met en évidence la nécessité de protéger et de renforcer le collectif de travail.

La Direction reconnaît l'importance de laisser aux agents du temps pour qu'ils puissent échanger entre eux : pauses café, événements de cohésion et de convivialité, appel à des projets participatifs, espaces d'échanges et de réflexion collaborative pour valoriser les talents et les compétences de chacun, etc.

ACCOMPAGNEMENT DÉFICIENT

Les agents trouvent que peu de postes adaptés correspondent au contenu souhaité et veulent pouvoir acquérir les compétences requises pour le poste.

Ils semblent, selon la Direction, douter de leurs compétences et avoir des difficultés à en acquérir de nouvelles. Les recruteurs, eux, préfèrent des personnes dont ils savent qu'ils connaissent le sujet, accentué par la tension sur les moyens.

Ainsi, elle propose :

des formations aux nouveaux agents,

- d'inciter à développer des compétences pour l'avenir,
- d'aider à passer les concours (organiser des oraux blancs, relire un CV),
- de demander aux recruteurs d'être plus ouverts sur les profils.

La CFDT était particulièrement sceptique sur l'utilité d'une telle enquête en raison de la formulation inadaptée de plusieurs questions aux agents de la Fonction publique. Certaines d'entre elles relèvent en effet plus du test psychologique.

Elle soulève également l'existence de plusieurs rapports et audits (dont le rapport de l'Inspection générale sur les différentes formes de reconnaissance pour les agents B et C) faisant le constat d'insatisfaction et donnant plusieurs préconisations à généraliser.

Il revient maintenant à la Direction de faire le nécessaire pour que ces préconisations soient partout mises en œuvre !

ZOOM SUR... LES AGENTS A ET A+

Les agents de catégories A et A+ ont le sentiment qu'ils doivent souvent changer de poste au sein de l'Institut.

Ceci recoupe bien une réalité puisqu'un agent actuellement en poste à l'Insee a connu, en moyenne, depuis le début de sa carrière, 1,3 mobilité géographique et 4,5 mobilités de postes.

Lors de son analyse de l'enquête, la Direction a classifié les agents de catégories A et A+ en quatre groupes à profils contrastés :

- les **optimistes**, plutôt jeunes qui souhaitent plutôt changer de région,
- les **accomplis**, plus âgés qui ne souhaitent plus changer de région,
- les **pessimistes**, plus âgés également, se caractérisent par leur insatisfaction globale et souhaitent plus que les autres changer de poste et de région,
- enfin les **jeunes insatisfaits**, dont la mobilité passée n'a pas répondu à leurs attentes et qui ne souhaitent pas changer de poste.

Pour la Direction, ces deux derniers groupes doivent faire l'objet de mesures particulières, dans l'accompagnement de leurs carrières et en particulier de leurs mobilités.

Ils paraissent, selon elle, être dans des postures qui pourraient potentiellement dégrader leur position au sein de l'Institut.

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DES CAP

Avec la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires¹, le rôle des élus a fortement évolué.

Jusqu'au 31 décembre 2019, les élus en CAP et CCP recevaient l'ensemble des demandes de mobilité géographique, ainsi que les projets d'affectation de la Direction en amont de ces réunions.

Les élus pouvaient alors proposer en séance des modifications qui étaient ou pas acceptées par la Direction. Chaque mobilité géographique était pour finir mise en au vote.

Depuis le 1er janvier 2020, les mobilités géographiques ne sont plus de la compétence des CAP et CCP.

Ce qui est effectif depuis le Comité Technique Ministériel du 16 janvier 2020.

MOINS DE VISIBILITÉ POUR LES ÉLUS

La Direction met en avant l'absence d'éléments juridiques l'autorisant à communiquer aux élus les documents qu'elle fournissait sur les mobilités.

Le retrait de la compétence des CAP sur les mobilités entraîne la fin de l'obligation de confidentialité pour les élus.

Or, la communication de données personnelles non autorisées par l'agent est contraire aux règles de la CNIL.

Ainsi, afin de se préserver de tout contentieux sur ce sujet, la Direction ne transmettra plus aux élus en CAP et CCP les demandes de mobilité ni les projets initiaux, ni même en groupe de travail des Comités Techniques.

Pour la CFDT, la perte de la vision de l'ensemble des demandes de mobilité et la fin des échanges sur celles-ci représentent une énorme dégradation du dialogue social. Ces échanges permettaient d'augmenter le nombre de demandes de mobilité accordées et étaient donc fondamentaux pour la qualité du dialogue social et donc de la vie des agents.

Nous pointons une incohérence totale de ce changement avec les éléments restitués par l'observatoire et les enquêtes mentionnés dans les parties précédentes.

La CFDT demande le maintien de réunions d'échanges documentées avec l'ensemble des élus sur les demandes de mobilité géographique.

Pour la Direction ceci n'est possible que si tous les agents acceptent la transmission de leur dossier aux élus en CAP, CCP ou en CT.

IL EST DONC IMPORTANT QUE TOUS AGENTS QUI FONT DES DEMANDES DE MOBILITÉ LE SIGNALENT À LEUR REPRÉSENTANT CFDT.

DES ÉCHANGES EN BILATÉRALE

La Direction accepte la possibilité de rencontrer les représentants du personnel en audience, avant la finalisation des mobilités, pour discuter de situations particulières.

La CFDT signalait déjà à la Direction les situations particulières et elle continuera à le faire.



CONTENTIEUX

Après la publication des décisions de la Direction, les agents qui ne sont pas satisfaits peuvent contester la décision les concernant.

Les Ministères Économiques et Financiers ont cru bon de lancer d'ici 2023 une expérimentation de médiation pour ses agents. **Facultative, elle n'interrompt pas les délais de recours contentieux.**

Les agents pourront se faire accompagner par n'importe quel autre de leur choix. La loi du 6 août réservait pourtant cet accompagnement aux seules organisations syndicales représentatives. Il s'agit là d'un contournement délibéré et abusif des représentants du personnel.

LES RÈGLES DE PRIORITÉS

Les affectations des agents se feront selon les priorités (ou lignes directrices de gestion) énoncées dans les articles 62bis puis 60 de la loi du 11 janvier 1984 (voir aussi l'annexe) :

- le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service. Cette priorité prime sur les suivantes,
- le fonctionnaire séparé de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité pour des raisons professionnelles,
- le fonctionnaire en situation de handicap,
- le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles,
- le fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie,

- le fonctionnaire, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

En cas de nécessité de départager plusieurs candidatures d'égale priorité, la demande la plus ancienne fondée sur la priorité légale concernée sera retenue.

Pour les agents de catégories A et A+, les priorités légales sont appliquées sous réserve de compatibilité du profil avec le poste demandé.

Pour les agents de catégories B et C, la mobilité continue à se faire en deux étapes :

- une première phase de mobilité géographique basée sur les priorités légales mentionnées ci-dessus. L'ancienneté de la demande sera prise en compte pour départager les agents au sein de chaque priorité.

Pour les localisations restantes, il sera tenu compte de l'ancienneté de l'agent demandeur dans son établissement, de l'ancienneté de la demande vers une destination donnée, ainsi que des situations individuelles.

- une seconde phase de mobilité intra-établissement basée sur l'adéquation du candidat aux postes proposés et sa motivation pour les postes demandés. L'ancienneté de la demande de mobilité de l'agent sera prise en compte en dernier lieu.

Pour les enquêteurs en CDI ou en CDD sur poste correspondant à un besoin permanent, la mobilité se fait sur profil sur la base des localisations, des quotités et des activités.

Cette mobilité sera nationale. Il n'y aura plus de première phase de mobilité interne.

Les affectations se feront en prenant en compte les priorités légales sous réserve de compatibilité du profil avec le poste demandé.

L'examen des candidatures tiendra compte de :

- la pratique des activités dans le poste actuel par rapport aux activités du poste souhaité (ménage/prix);
- en second lieu, l'ancienneté dans le poste d'enquêteur.

Une attention particulière sera portée en amont aux enquêteurs demandant une augmentation de quotité.

Ces lignes directrices sont une nouveauté qui doit normalement fixer un cadre formel et transparent à la politique générale de mutations en contrepartie de leur suppression des CAP, que la CFDT récusé.

Compte tenu de l'absence de vision globale sur les demandes de mobilités, la CFDT doute fortement qu'elles apporteront de la transparence pour les agents.

Sur les lignes directrices de gestion, l'ancienneté devient, encore plus qu'auparavant, une exception et le libre choix de l'administration parmi les candidats, un principe.

Le profil du candidat devient une priorité prépondérante. Ce qui ne laisse que peu d'espoir aux agents en début de carrière d'obtenir les postes qu'ils souhaitent.

SUITE DES CAMPAGNES DE MOBILITÉS

Les postes qui n'auraient pas pu être pourvus à l'issue de chacune de ces campagnes sont susceptibles d'être publiés à la Place de l'emploi public (PEP)*.

Pour la CFDT, une ouverture dès la publication des postes laisserait encore moins de possibilités aux agents de l'Insee d'obtenir satisfaction en cas de médiation ou de recours.

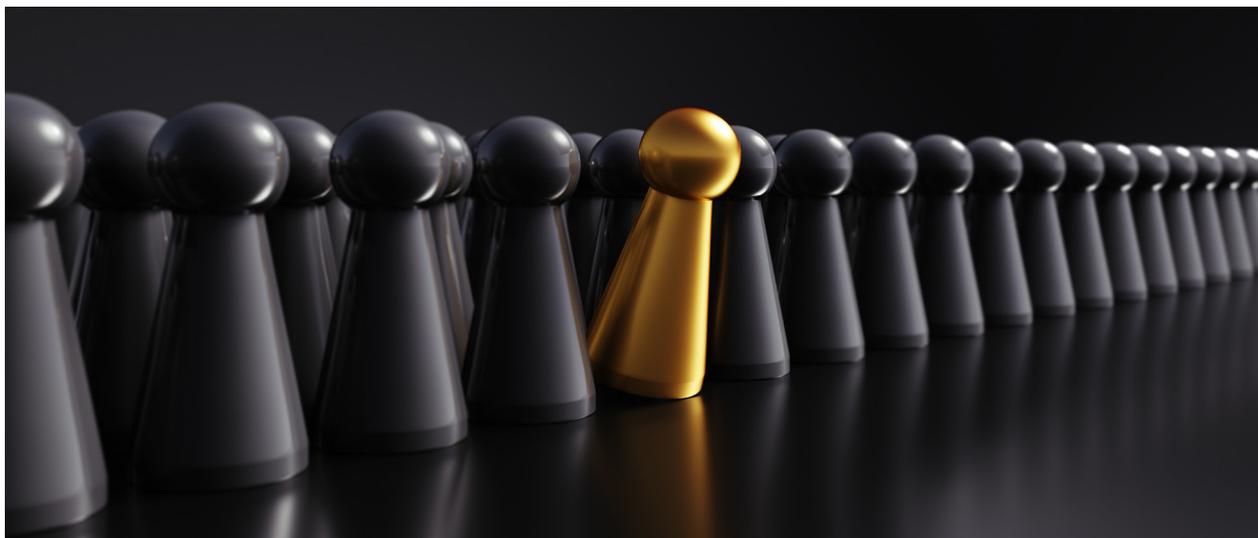
Dans le cas particulier des enquêteurs, la Direction envisage une mobilité "au fil de l'eau", afin de mieux répondre à ses attentes.

La CFDT souhaite qu'un bilan après une phase de test soit mené pour savoir si cette méthode peut également répondre à celles des enquêteurs.

DES ENTRETIENS DE MOBILITÉS

La Direction souhaite généraliser un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique pour les agents n'ayant pas fait de mobilité fonctionnelle depuis 5 ans.

Il permettra d'échanger avec l'agent sur ses souhaits d'évolution de carrière. Les services des ressources humaines pourront être sollicités.



La CFDT signale que ce sujet fait déjà partie de l'entretien professionnel. Les agents ont, de plus, la possibilité de rencontrer les Conseillers en Parcours Professionnel (CPP), voire la Division Mobilité Carrière (DMC) pour discuter de leur carrière. Nous doutons donc de l'utilité de rajouter un nouvel entretien.

COMMUNICATION

La CFDT demande qu'une communication soit faite, aux agents demandant leur mobilité, des raisons de refus d'affectations et de leur classement pour chaque

poste sur lesquels ils ont postulé (comme ce qui est fait et écrit dans certaines chartes de mobilité locale).

BILAN ANNUEL

Chaque année, la Direction présentera en Comité technique de Réseau, un bilan des campagnes de mobilité.

La CFDT estime ce bilan trop tardif.

Afin d'avoir une vue d'ensemble des demandes de mobilités ne rompant pas la confidentialité des données nominatives, la CFDT demande à pouvoir disposer de statistiques sur les demandes de mobilités (arrivées et départs par établissement et par priorité) à la fin de la période de saisie des vœux.



ET AUSSI...

ENFIN UNE GPEEC !

La Direction réalisera d'ici fin 2020 un schéma stratégique d'évolution des métiers à l'horizon 2025.

Ce document a pour objet de décrire l'évolution des compétences et des métiers attendue dans les cinq prochaines années, d'identifier les formations destinées à accompagner cette évolution et d'estimer les recrutements nécessaires, confrontés à l'évolution prévisible des ressources.

La CFDT est satisfaite qu'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) soit enfin conduite au sein de l'Insee.

Elle la demande depuis que la fonte des effectifs a fait perdre de nombreuses compétences,

AFFECTATION DES CEFILIENS

Rien ne change pour les contrôleurs stagiaires.

Les règles d'affectations se font dans l'ordre suivant :

- Les personnes recrutées au titre de la reconnaissance de travailleurs handicapés et au titre des emplois réservés sont pré-affectés avant le stage au CEFIL.
- Les personnes en poste à l'Insee lauréates du concours interne normal et du concours externe restent affectées dans leur établissement. Si elles souhaitent changer d'établissement, elles doivent s'inscrire dans la campagne de mobilité géographique des agents de catégorie B dont le résultat est connu en amont de l'affectation des stagiaires.

- Les lauréats du concours interne dans l'ordre du classement, puis les lauréats du concours externe dans l'ordre du classement.
- Pour les enquêteurs ayant réussi le concours interne ou externe de contrôleurs, l'affectation est prioritaire dans leur propre établissement.

Après la scolarité à Libourne, les contrôleurs stagiaires effectuent leur stage pratique. Celui-ci peut se faire sur un site autre que celui d'affectation.

LEXIQUE

PPCR : Parcours professionnel, Carrières et Rémunérations

DUERP : Document Unique de l'évaluation des risques professionnels

RIFSEEP : Régime Indemnitaire Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

PEP : Place de l'emploi public, ancienne BIEP, mise en place depuis le 22 février 2019

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 :			
Catégorie (A ou B ou C) :			
Echelon :			
Indice :			
Quotité de travail :		%	
Salaire imposable mensuel :			

**Remettez ce bulletin
à un militant
ou
rendez-vous sur
finances.cfdt.fr**



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

Référence unique de mandat (à compléter par le syndicat)	Type de paiement : Récurrent
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. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. 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.	
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.