



## BILAN SOCIAL 2019

LE BILAN SOCIAL 2019 A ÉTÉ PRÉSENTÉ AU COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU LE 2 JUILLET 2020. LA CFDT SALUE L'AMÉLIORATION APPORTÉE CETTE ANNÉE. IL N'EST PLUS RÉDUIT À UN SIMPLE RECUEIL DE CHIFFRES, MAIS UNE RÉELLE STATISTIQUE ASSORTIE D'UNE RÉFLEXION INTELLIGEMMENT NOURRIE.

### EFFECTIFS

L'Insee compte 5 296 agents en fonction au 31 décembre 2019.

Les effectifs de l'Institut subissent une baisse régulière depuis 5 ans (-2,4 % de 2015 à 2016, -2,6 % de 2016 à 2017 et -1,7 % de 2017 à 2018, -1,4 % de 2018 à 2019).

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

Même si cette baisse se ralentit, la CFDT déplore sa poursuite, d'autant qu'elle est confirmée par le contrat budgétaire en cours. La crainte des agents d'une fermeture d'établissements persiste, plus particulièrement sur les plus petits, déjà éprouvés par la réforme territoriale.

Elle demande l'arrêt définitif de ces diminutions et a minima une stagnation des effectifs.

La Direction justifie le ralentissement de la baisse des effectifs par l'épuisement des gains de productivité possibles à l'Institut dans le cadre du contrat budgétaire déjà conclu. Elle s'engage à porter ce message auprès du Ministère du Budget lors de la négociation du prochain contrat à venir (après 2022...).

### RENOUVELLEMENT DES EFFECTIFS

Hors enquêteurs, l'âge moyen des agents reste relativement stable, il est de 47 ans et 7 mois en 2019 comme l'an passé, contre 47 ans et 8 mois en 2017 et de 47 ans et 5 mois en 2016.

Les 50 ans et plus représentent 45 % des effectifs (-1,2 % par rapport à 2018, -2,3 % par rapport à 2018), ce qui confirme la tendance au rajeunissement observée les années précédentes.

La CFDT alerte à nouveau la Direction sur la nécessaire gestion des emplois et des compétences et le manque de transmission des savoirs. Celle-ci n'étant toujours pas organisée, de nombreuses compétences se sont perdues avec les départs des experts.

### SOMMAIRE

BILAN SOCIAL 2019  
BILAN FORMATION 2019

### EFFECTIF DES SAR

Le bilan social fait état d'une baisse de 31 agents dans les fonctions support entre 2018 et 2019. Suite à la réforme territoriale de 2015, les effectifs des SAR avaient déjà énormément chuté :

- entre 2015 et 2018, 52 postes SAR ont disparu dans les proportions suivantes : 11 postes A, 24 postes B et 17 postes C.
- pour la période 2018 à 2022, une baisse de 25 ETP en charge a été retenue par la Direction lors du CD PTT de novembre 2018 et induirait une baisse de 30 ETP en ressources. (cf [notre article Programmation Triennale des Travaux](#))

La CFDT alerte sur l'état de santé des agents des SAR dont la charge de travail a fortement augmenté avec la réduction drastique des effectifs. La responsabilité de la continuité de service fait peser sur eux une charge psychologique trop lourde.

De plus, les agents des autres services sont souvent obligés de s'occuper eux-mêmes des tâches autrefois effectuées par le SAR, ce qui est source de tensions au sein des SAR et des DSP.

## BAISSE DE LA FÉMINISATION



La baisse du taux de féminisation se confirme, de 60,4% en 2017, puis 59,9% en 2018, il passe à 59,6 % en 2019.

Le nombre total de femmes à l'Insee diminue en raison d'une baisse du nombre d'agents de catégories B, C et enquêteurs où elles sont très majoritaires, mais également des difficultés persistantes pour les femmes à accéder aux corps de catégories supérieures que sont les attachés principaux, les administrateurs et les inspecteurs.

La CFDT demande à nouveau une véritable politique pour supprimer ce plafond de verre.

## ENQUÊTEURS

Les 860 enquêteurs et enquêtrices représentent 16,2 % des effectifs en fonction fin 2019. Ils représentaient 15,9 % en 2018 et en 2017.

L'âge moyen passe de 51 ans et 1 mois en 2018 à 51 ans et 8 mois en 2019.

Une baisse du taux de féminisation s'observe également dans les effectifs du personnel enquêteur depuis 2017 (la part des femmes passe de 82 % en 2018 à 81,7 % en 2019). 52,1 % des enquêteurs et enquêtrices travaillent à temps complet.



## CET DES ENQUÊTEURS

La CFDT signale que la statistique relative au nombre de jours de congés déposés sur le CET des enquêteurs est biaisée.

En effet, la note Insee censée décliner le décret à ce propos ne respecte pas ce dernier puisque 2 conditions y sont rajoutées :

- avoir dépassé sa quotité de travail,
- ne pas avoir pu prendre ses congés pour raison(s) de service.

La CFDT demande la mise en conformité de la note Insee par rapport au décret.

Elle demande également que figurent dans le bilan social le nombre de jours de congés perdus faute d'avoir pu les déposer sur le CET et celui des jours déposés au titre du dépassement de quotité.

La Direction indique qu'elle doit instruire cette demande.

## POSTES D'ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Le bilan social met en avant une grande réduction de postes de catégorie C depuis 9 ans, passés ainsi d'environ 1600 en 2010 à 633 au 31 décembre 2019.

La Direction explique que l'automatisation de certaines tâches alliée à des gains de productivité importants sur ces 10 dernières années a eu un fort impact sur cette fonte.

La CFDT interroge la Direction sur la pertinence du maintien des postes de catégorie C aujourd'hui sachant que la plupart des agents concernés effectue souvent un travail de catégorie B. Elle demande le passage de tous les postes de catégorie C en B.

La Direction explique qu'il n'est pas possible pour l'Insee de basculer les postes de C en B et que certains directeurs régionaux revendiquent toujours leur nécessité.

## ÉCRÊTAGES

La CFDT alerte à nouveau la Direction sur le nombre exagérément élevé d'heures écrêtées mensuellement (+ de 12h au compteur Sirius par mois).

Selon une nouvelle méthode de comptage qualifiée de "plus proche de la réalité", le bilan social relève tout de même près de 42 ETP généreusement donnés par les agents pour faire fonctionner les services, du même ordre que les années précédentes.



Et ceci sans compter les écrêtages journaliers ni le travail effectué par certains agents à la maison hors forfait télétravail qui devraient apparaître dans le bilan social et être pris en compte dans cette statistique.

Ce chiffre révèle les mauvaises conditions de travail des agents de l'Insee obligés de travailler plus de 8h par jour. Il est dû aux charges de travail sans cesse croissantes, mal anticipées, mal réparties dans le temps, mais aussi entre agents.

Le nombre d'heures écrêtées mensuellement sont réparties comme suit :

- 28,9 % concernent des agents de catégorie A+,
- 45,5 % des A,
- 20,3 % des B,
- 5,3 % des C.

La CFDT demande des statistiques complémentaires sur l'écrêtage par métier et par établissement pour en analyser plus finement les causes. Elle demande également à la Direction de palier à ce problème qui perdure en localisant les situations de surcharge pour embaucher là où sont les besoins et procéder ainsi à un rééquilibrage plus harmonieux des charges.

**Motion CFDT-CFTC** : Les élus du CTR demandent l'ajout dans le bilan social de statistiques détaillées sur l'écrêtage journalier par établissement et par métier ainsi que sur les journées d'astreintes par établissement, dans le but d'en analyser finement les causes.

**VOTES : 9 POUR (3 CFDT - CFTC + 5 CGT - SUD + 1 CFE CGC), 1 ABSTENTION FO**

**Réponse** : La Direction indique que ce point est à examiner, mais est réalisable.

## ABSENCES POUR MALADIE

Le bilan social mentionne que la part des femmes dans le nombre total de jours d'absence liés à la maladie, quelle qu'en soit la nature, avoisine les 70 %.

La Direction invoque l'âge moyen des femmes plus élevé que celui des hommes, ce qui expliquerait ce taux élevé.

## PROMOTIONS DANS LE CORPS SUPÉRIEUR

La baisse du nombre de nominations dans le corps supérieur se confirme en 2019 avec 39 postes en moins en 4 ans (107 en 2016, 68 en 2019).

La Direction l'explique par l'arrêt du plan ministériel de qualification (PMQ) et par un nombre moins important de recrutements.

Suite à la demande de la CFDT, la Direction s'engage à relayer la remontée de ces taux de promotion auprès du Ministère.

## TÉLÉTRAVAIL

Au 31 décembre 2019, 764 agents sont en télétravail et 28 en travail sur site distant (TSD), soit un total de 17,9 % des agents, total qui a quasi doublé depuis l'an passé (avec respectivement 395, 30 et 9,4%).



Parmi eux, 114 agents ont bénéficié du télétravail pour raisons médicales (63 en 2018).

Le nombre d'agents en TSD est relativement stable et bien moins important.

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.

## FORMATION

La CFDT déplore que tous les concours n'offrent pas les mêmes possibilités de préparation interne ni la même équité aux candidats (voir notre article ci-dessous sur la formation)

Ainsi, la préparation au concours d'attaché principal se concentre sur la rédaction du CV.

Celle de l'oral à l'examen professionnel pour l'accès au corps d'attaché est très axée management et peu en phase avec l'oral qui porte la plupart du temps sur des sujets techniques.

La Direction s'engage par ailleurs à mettre en place une formation pour le concours interne de contrôleur 1ère classe.

**Motion CFDT-CFTC** : Les élus du CTR demandent qu'en compensation de la suppression de la RAEP de B en A ce corps bénéficie d'une augmentation des passages au choix en 2021, comme évoqué par le DRH en GT du 23 avril 2020.

**VOTES : 10 POUR UNANIMITÉ**

**Réponse** : Les 7 postes ouverts cette année au titre de l'examen professionnel pour l'accès au corps d'attaché ne seront pas pourvus suite à sa suppression pour cause de crise sanitaire.

La Direction indique qu'ils seront reversés au passage au choix. Elle s'engage cependant à rajouter, répartis sur les 2 ou 3 ans à venir, 7 postes supplémentaires à cet examen en sus de ceux qui seront ouverts.

**Motion CFDT -CFTC** : L'épreuve écrite de présélection à l'examen professionnel pour l'accès au corps d'attaché continue à favoriser les agents ayant un parcours SED, même si ceux-ci ne sont plus aussi largement avantagés par leurs connaissances aujourd'hui que dans les années antérieures.

Les élus du CTR demandent une modification de cette épreuve pour supprimer ce biais, ainsi que la mise en place d'une préparation. Si aucune formation n'est mise en place, nous demandons la suppression de l'épreuve de présélection (maintien d'une seule épreuve de RAEP).

**VOTES : 9 POUR (3 CFDT-CFTC + 5 CGT-SUD + 1 CFE CGC) / 1 ABSTENTION FO**

**Réponse** : La Direction n'a pas les moyens d'organiser autant d'oraux que de candidats à l'écrit. Elle ne peut donc supprimer l'épreuve de présélection.

Elle estime que le biais initialement constaté sur la prédominance des agents du SED dans les admis n'est plus aussi fort. Elle accepte cependant de mettre en place une formation à l'épreuve de pré-sélection.

# POLITIQUE DE FORMATION, BILAN 2019

## LA FORMATION 2019 EN CHIFFRES

Les trois quarts des agents en fonction à l'Insee au 31 décembre 2019 ont au moins suivi une action de formation dans l'année.

C'est ainsi le cas pour 55 % des agents de catégorie A+, 76 % des attachés, 74 % des contrôleurs, 71 % des adjoints administratifs hors enquêteurs et 95 % des enquêteurs.

Toutes catégories confondues, les agents formés ont, en moyenne, consacré 6 jours et demi à la formation.

Ce chiffre cache cependant des disparités. En effet, le nombre de jours moyens chute plus la catégorie s'élève. Ainsi, un agent A+ y a passé 3,6 jours, un attaché ou un contrôleur 6,2 et un adjoint administratif hors enquêteur 7,9, tandis qu'il est de 7,7 pour un enquêteur.

Ce nombre de jours de formation élevé vient en partie de l'obligation faite aux enquêteurs de participer aux formations des enquêtes qui leur sont confiées.

La Direction explique que les agents de catégories B et C et les enquêteurs ont besoin de plus de formation pour leur mission que ceux de catégories A+.

Pour la CFDT, cela vient aussi du peu de temps qu'il est possible aux A+ de consacrer à la formation compte tenu de leur charge importante de reporting.



Le nombre de jours de formation des agents de catégories A+ pourrait être plus élevé avec la participation à des formations au management ou d'expertise liées à leur poste.

Comme les années précédentes, la majorité des heures de formation suivies en 2019 ont servi à l'évolution des compétences. Ainsi 58 % concernent le perfectionnement non informatique, 21 % une adaptation au poste, 12 % le perfectionnement non informatique et 9 % la préparation aux concours.

La formation des agents hors adaptation a été plus en forte en régions Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Occitanie, PACA et Bretagne, par ordre décroissant, qu'en Normandie à l'autre extrémité.

La formation des enquêteurs hors adaptation, a été, elle, plus en forte en régions Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Normandie et PACA, par ordre décroissant, qu'en Bretagne et Pays de la Loire à l'autre extrémité.

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le CPF (Compte Personnel de Formation) reste encore trop souvent méconnu.

Des efforts pour informer les agents sur ce sujet ont été entrepris par la division Formation-Concours de la DG. Ils doivent être poursuivis en local où la communication sur son usage et la comptabilisation des temps n'est pas claire.

Une [page sur l'intranet Insee](#) informe les agents sur les dispositifs de formation.

Le CPF doit permettre à toute personne d'organiser son évolution professionnelle en complément du plan de formation professionnelle classique, qu'il s'agisse de projet de reconversion, de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience.



Initié en 2017 avec un traitement des demandes au fil de l'eau, il est désormais organisé sous forme de campagne avec un examen des demandes par une commission ad hoc 2 fois dans l'année, l'un en février et l'autre début juillet, pour assurer l'équité des traitements.

Pour la CFDT, ce système de campagne est inapproprié aux calendriers des formations, en particulier privé et universitaire.

Beaucoup d'agents finissent par laisser leur démarche de CPF couler en raison des complications induites par les éléments demandés pour son aboutissement (devis, dates de formations, CV, lettre de motivation).

La CFDT demande une plus large communication, régulière, autant en national qu'en local, sur l'existence du CPF, les démarches pour en bénéficier et les possibilités qu'il permet.

## FORMATION À DISTANCE ET TUTORAT

La formation à distance et l'auto-formation se sont fortement développées avec la crise sanitaire, par nécessité.

La Direction prend ainsi prétexte du risque d'un nouveau confinement pour poursuivre dans cette voie. Elle avance également des économies budgétaires, ainsi que l'économie de temps de déplacement.

Pour la CFDT, ce nouveau mode de formation a toute sa place dans l'offre proposée. Elle doit cependant rester un complément à la formation traditionnelle en présentiel et ne pas s'y substituer au risque de la déshumaniser.

Pour ces formations et dans la mesure où le temps est réduit, il faut accompagner davantage les agents, répondre aux questions, aller vers eux pour voir ce que chacun n'a pas compris, etc.

Cela soulève par extension le rôle du tutorat qui devrait être l'indispensable maillon complémentaire à la formation à distance, mais pas uniquement.

Le tutorat est largement déployé à l'Insee pour faciliter la progression professionnelle d'un agent arrivant dans une division et pour une meilleure qualité de production.

Les statistiques concernant le tutorat n'apparaissent pas dans le bilan de formation 2019.

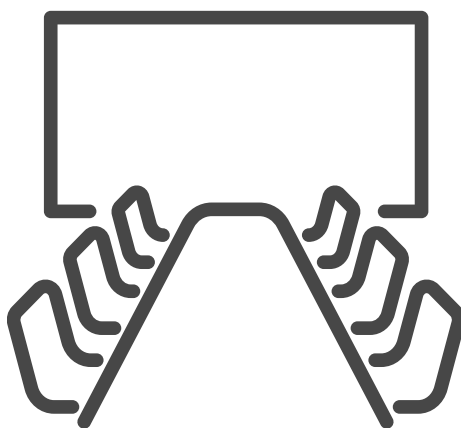
La CFDT demande de pouvoir les y faire figurer pour les bilans futurs.

## FORMATIONS À L'ANGLAIS

L'objectif est de permettre aux stagiaires de se perfectionner en anglais.

La DG propose des cours d'anglais "intermédiaires", "tables rondes" et "anglais technique statistique".

Pour l'ensemble des agents de l'Insee, s'y ajoutent les formations linguistiques et interculturelles de l'IGPDE.



La proposition de cours particuliers à distance réalisés par les sociétés de prestation ne trouve pas preneurs.

Pour cette année et les suivantes, le développement des compétences des agents en anglais est une des priorités fortes de l'Institut. Des solutions complémentaires seront recherchées, notamment par le biais de formations à distance.

Certaines de ces formations ne trouvent pas assez de candidats alors que d'un autre côté, il semble difficile de les obtenir.

Les cours de langue sont principalement mis à disposition des agents de la DG, les agents en région se limitant à la e-formation.

Pour la CFDT, il faudrait prévoir l'élargissement de toutes ces formations aux agents en région.

## FORMATION À SIRENE

La formation initiale à SIRENE de deux sessions intensives concentrées sur 5 jours destinée aux nouveaux arrivants dans cette division pose problème.

Elle se révèle très contraignante de par les nombreux concepts à rapidement intégrer. Les agents formés lâchent bien souvent prise dès le 3<sup>e</sup> jour et préféreraient plutôt suivre 3 sessions de trois jours pour une plus grande souplesse.

La Direction évoque la difficulté à répondre à cette demande : la maîtrise d'ouvrage, responsable de cette formation, indique que des sessions de 3 jours freineraient le côté opérationnel, qui ne doit pas être négligé.

## PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

L'offre concernant les préparations aux concours internes et examens professionnels Insee est restée forte en 2019.

Des préparations existent pour

- l'écrit et l'oral du concours d'administrateur interne,
- le CV et l'oral du concours d'attaché principal,
- l'écrit et l'oral du concours d'attaché interne,
- le dossier RAEP et l'oral de l'examen professionnel d'attaché,
- l'écrit, le dossier RAEP et l'oral du concours de contrôleur principal,
- l'écrit, le CV et l'oral du concours des concours de contrôleur interne normal et spécial,
- l'écrit et l'oral du concours d'adjoint administratif interne 2<sup>e</sup> classe, le dossier RAEP et l'oral de l'examen professionnel d'enquêteur expert.

Contrairement à ce que soutient la Direction, l'épreuve écrite de présélection à l'examen professionnel pour l'accès au corps d'attaché continue à favoriser les agents ayant un parcours SED, même si ceux-ci ne sont plus aussi largement avantagés par leurs connaissances aujourd'hui que dans les années antérieures.

En écho à une demande forte exprimée par beaucoup de candidats, la CFDT demande le gommage définitif de ce biais ainsi qu'une préparation à cette épreuve.

## PARTAGE DES FORMATIONS ENTRE L'INSEE ET LES SSM

Un groupe de travail réunissant en 2018 l'Insee et 7 SSM (Justice, Agriculture, Éducation nationale, Douanes, Sécurité intérieure, Drees et Dares) a finalisé l'écriture d'une charte destinée à partager les offres et moyens de formation des acteurs respectifs.

La charte prévoit ainsi le partage possible de supports, de salles ou de formateurs.

Elle a été signée par 5 des partenaires du groupe de travail et mise en application courant mai 2019.

Le réflexe pour les SSM reste de contacter l'Insee pour y intégrer des agents de leurs équipes, mais la proposition de services en retour reste encore à développer aujourd'hui.

La CFDT approuve l'idée de partage des formations avec les SSM. Cette mise à disposition élargie de formations et des moyens organisés en partenariat doit se poursuivre.



## ACCÈS DES FORMATIONS AUX HANDICAPÉS

Plusieurs agents déficients visuels signalent des difficultés avec les nouveaux outils (libre office ou pdf sous forme d'image). Ces derniers rencontrent des difficultés à suivre les différentes formations proposées utilisant ces outils.

La CFDT demande une plus large accessibilité des outils aux personnes handicapées dans l'offre de formation proposée.

## FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES ENCADRANTS

L'Institut dispose de formations à la sensibilisation aux discriminations ou aux violences.

La CFDT demande qu'elles soient accompagnées d'une tolérance zéro envers tous les agresseurs.

L'accompagnement des encadrants sur la gestion des équipes, et en particulier sur la formation des agents pendant leur temps de travail, doit être clair. Les dérives sont en partie dues à leur manque de formation et de suivi sur leur management.

La CFDT demande d'une façon générale que les temps de formation soient pris sur le temps de travail et non sur le temps de vie privée des agents. Elle insiste sur le fait de laisser aux agents le temps de se former.

La Direction reconnaît un réel déficit de préparation au management de par le manque d'une vision transversale, juridique et managériale du point de vue RH, et organisationnelle ainsi que du point de vue financier. Elle s'engage à y travailler pour que ces formations soient rendues obligatoires dans un protocole à définir et qui sera discuté avec les représentants du personnel.

La CFDT demande que les formations des managers soient réalisées dans les 2 ans qui suivent la prise de poste.

## RÉMUNÉRATION DES FORMATEURS

Les politiques de rémunération des formateurs, qui sont laissées à un arbitrage local, sont parfois considérées comme injustes avec un manque de clarté (formations intrinsèques au poste occupé ou pas).

La CFDT demande une harmonisation des pratiques avec plus de transparence et d'équité.

Retrouvez les [documents du CTR du 2 juillet](#) et [du groupe de travail du 23 juin](#) dans la partie ressources humaines de l'intranet.

### Prochaines réunions

**GT du 15 septembre** : questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail

### VOS REPRÉSENTANTS CFDT À CE GROUPE DE TRAVAIL

**Nathalie BAILLY**,  
Secrétaire générale  
06 26 84 65 14

**Marielle BIGOT**,  
Secrétaire générale  
adjointe

**Antony BARILLÉ**,  
Secrétaire général  
adjoint

**Stéphane DUPIN**

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

**Remettez ce bulletin  
à un militant  
ou  
rendez-vous sur  
[finances.cfdt.fr](https://finances.cfdt.fr)**



<b>MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA</b>	
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.