



## **COMPTE RENDU DE MANDAT 2015-2018**

**Élections professionnelles du  
29 novembre au 6 décembre 2018**



Du 29 novembre au 6 décembre prochain, vous élisez vos représentant-e-s aux commissions administratives paritaires locales (CAPL), nationales (CAPN), au Comité Technique Local (CTL), au comité technique de réseau (CTR) et au Comité Technique Ministériel (CTM), ainsi qu'aux CCP pour certains agents.

Les CHS-CT et les CDAS seront également renouvelés en 2019, le nombre de sièges pour chaque organisation dépendant du résultat des élections.

Votre vote permet donc à la CGT d'intervenir à tous les niveaux pour tous les personnels.

**Plus d'élu-e-s CGT Finances Publiques pour représenter les personnels, c'est plus de moyens pour une meilleure défense de vos intérêts, collectifs et individuels.**

Ce compte-rendu de mandat revient sur l'action des élu-e-s et des représentant-e-s CGT dans chaque instance depuis 2015.

***Du 29 novembre  
au 6 Décembre 2018***

***... je vote pour***



## LES CAP LOCALES

Les CAPL sont compétentes pour tout ce qui concerne la gestion individuelle des agents: les **affectations locales**, les **recours en révision de l'entretien professionnel**, les **listes d'aptitude**. La CAPL de **tableau d'avancement** est convoquée uniquement si un agent en est écarté.

Depuis 4 ans, les élu-e-s CGT ont accompli un travail considérable, préparant sérieusement les réunions et contactant systématiquement les agents concernés.

A l'occasion de chaque réunion, nos élu-e-s se sont attachés à défendre les droits individuels de chaque agent dans le respect des droits et garanties collectives. Les CAPL sont aussi un espace d'expression permettant de mettre en évidence les difficultés croissantes qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs missions.

Nous examinons minutieusement tous les mouvements d'**affectations locales** et veillons à ce que la règle de l'ancienneté soit respectée. Ces CAPL démontrent toute la nocivité des suppressions d'emplois sur la fluidité des mouvements de mutations.

Nous insistons particulièrement pour que les agents fassent appel de leur **notation**. C'est un droit, et c'est aussi un moyen de faire reconnaître son travail.

La CGT est souvent l'organisation qui défend le plus de dossiers en appel et nous obtenons d'excellents résultats grâce à la compétence de nos élu-e-s.

Concernant les promotions par **liste d'aptitude**, bien que la CGT privilégie d'autres voies (notamment l'examen professionnel), nous intervenons chaque fois en CAP pour défendre les agents dans le cadre imposé par l'administration, en exigeant la plus grande transparence.

Le travail de la section, ce sont aussi les multiples interventions hors instances pour les collègues qui ont des questions ou des difficultés. Nous sommes constamment à l'écoute des agents et les accompagnons systématiquement dans leurs démarches.

**Nous continuerons, avec force, à défendre les droits et les garanties des agents au cours du prochain mandat et notamment dans le cadre de l'instauration des nouvelles règles de mutations dès 2019 (affectation au département).**

## COMITE TECHNIQUE LOCAL

*Compétent pour toutes les questions relatives à l'organisation des services et des missions, le CTL doit être un lieu de consultation et devrait être celui de la négociation.*

Durant ces 4 années, le CTL a abordé une multitude de sujets. Les ordres du jour sont toujours très chargés.

Nous considérons qu'il n'y a pas assez de moyens donnés aux élu-es. **Nous réclamons plus de droits.** La méthode CGT est, en effet, d'**associer le plus possible les agents** à la préparation de ces réunions. Ce sont eux en effet qui connaissent le mieux le travail et qui sont à même d'opposer des arguments au discours de la Direction. Les « **réformes** » ont été nombreuses : réorganisation des SIE, PELP/PTGC, PCR, centralisation de la mission enregistrement à Vannes, suppression de trésoreries, modification des horaires d'ouverture des trésoreries, fermeture le mercredi, transfert de la gestion de l'hôpital de Quimperlé à Lorient, constitution du pôle RAM/TAM, réorganisation des cellules CSP...

La Direction Générale essaie en permanence de « s'adapter » aux suppressions d'emplois en changeant l'organisation des services, en les fusionnant ou en les supprimant. **L'amélioration des conditions de travail des agents n'est clairement pas une priorité.**

**Concernant la fermeture des trésoreries, nous avons systématiquement alerté les élus, La CGT a également alerté les députés et les sénateurs sur la mission cadastrale et sur la réorganisation des travaux des géomètres vers le fiscal.**

Le CTL a également pour vocation d'examiner le tableau de bord de veille sociale, le DUERP, les espaces de dialogue et le baromètre social. Ces outils sont utiles pour détecter les situations difficiles d'agents ou de services mais les réponses données sont insuffisantes. **Au cours du prochain mandat, nous demanderons qu'un CTL par an soit uniquement consacré aux conditions de travail.**

Durant ce mandat, la CGT a systématiquement boycotté les comités qui abordaient les **suppressions d'emplois**. La CGT recherche systématiquement l'unité syndicale pour les actions collectives. Nous avons œuvré pour qu'un maximum d'agents nous accompagnent à chaque fois pour interpeller le Directeur et le mettre face à ses responsabilités.

**Au cours du prochain mandat, nous continuerons à porter les revendications des agents et à nous battre contre les projets néfastes de la Direction. Nous nous battons pour l'amélioration des conditions de travail et pour un service public de qualité répondant aux besoins de la population.**

# COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

*Hygiène et sécurité, médecine du travail, prévention des risques, conditions de travail : le champ de compétences du CHS-CT est extrêmement large.*

Le CHS-CT intègre dorénavant toutes les composantes des conditions de travail. Cela signifie l'environnement de travail dans sa globalité : le CHSCT a été amené à financer des stores, pupitres ou fauteuils par exemple mais son rôle ne s'arrête pas aux problématiques matérielles et techniques, il a pour vocation de promouvoir la **prévention des risques**.

Les **risques psycho-sociaux (RPS)** sont identifiés comme les risques les plus importants à la DGFiP. **La priorité de la CGT est et sera de les combattre.**

Les suppressions d'emplois, les « réformes » menées souvent dans la précipitation, les réorganisations, les violences contre les agents et le service public, l'organisation (parfois pathogène) du travail concourent à provoquer souffrance et mal être au travail.

Les fiches RPS, les visites des représentant-e-s CGT, les visites CHS-CT ont aussi largement contribué à acter cette souffrance, à constater la situation alarmante des postes et services et à essayer de trouver rapidement des solutions opérantes.

La dégradation constante des conditions de travail et le mal être qui en découle rendent encore plus nécessaire l'intervention des représentants CGT. Grâce à leur action, de nombreux collègues ont déjà pu bénéficier d'améliorations tangibles, grandes ou petites.

Nous sommes particulièrement vigilants sur les opérations immobilières (travaux, déménagements) et veillons à ce que l'administration agisse rapidement en cas d'urgence avérée.

De nombreuses réalisations ont été votées par le CHS-CT : vous les retrouverez sur les comptes rendus disponibles sur notre site internet départemental. Les représentants CGT ont constamment cherché à améliorer les conditions de travail des agents et ont contribué à leur protection et ce, dans un souci constant de communication.

**La lutte contre les risques psycho-sociaux continuera à être la priorité du prochain mandat.** Changer le mobilier, acheter des stores ou des fauteuils c'est nécessaire, mais insuffisant pour répondre aux besoins des collègues en terme d'amélioration des conditions de travail.

**Il faut remettre le Travail au centre des débats, sachant que c'est le Travail qui doit s'adapter à l'Homme et non l'inverse.**

# CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'ACTION SOCIALE

*Le CDAS est chargé de l'organisation et de l'animation de l'action sociale dans le département.*

À l'heure où de plus en plus d'agents sont confrontés à des problèmes financiers et/ou psychologiques, les représentants CGT dénoncent cette situation et exigent que l'administration locale fasse remonter les difficultés.

Ils informent les collègues sur les soutiens disponibles (aides financières, médecin de prévention, assistante sociale). Ils font valoir les observations et avis des agents sur les sorties et manifestations locales, les colonies de vacances, l'arbre de Noël.

**Au cours de ce dernier mandat, nous sommes intervenus pour que la dimension sociale progresse dans le département.**

La CGT a initié le questionnaire qui avait été adressé à tous les agents pour recueillir leur avis sur l'action sociale départementale. Les réponses des collègues ont été précieuses.

Nous avons ainsi appuyé la demande de l'assistante sociale pour la création d'une **bibliothèque sociale** et la réactivation de la **convention avec l'UDAF (conseils en économie sociale et familiale)**.

Nous avons obtenu avant ce mandat et après plusieurs interventions, la tarification des sorties selon le quotient familial pour les actifs et le revenu imposable pour les retraité-e-s, nous étions bien seuls...

Nous sommes également la seule organisation à revendiquer la **présence de retraité-e-s au sein du CDAS**, nous estimons qu'ils y ont toute leur place.

**Nous aurons encore des propositions sociales de progrès pour le prochain mandat.**

---

**Nous continuerons d'agir avec conviction et pugnacité !**

**Accordez-nous votre confiance,**

***VOTEZ CGT !***