

# ÉLECTIONS

Antidote n°30

## Élections Professionnelles 2014

### Édito

Pour celles et ceux qui l'ignorent, notre section englobe la Direction Régionale des Finances Publique de Loire Atlantique (Drfip44), la Trésorerie pour l'Étranger et celles des ambassades de France (TGE & TAF), La Direction du Contrôle Fiscal Ouest (Dircofi), les informaticien-nes de La Direction des Résidents à l'Étranger et des Services Généraux (DRESG) à la Tour Bretagne.

La Cgt 44 aux Finances Publiques, c'est un réseau de correspondant-es étendu et très diversifié, avec une présence sur tout le département et dans les deux filières ex-Trésor et ex-Impôts. Un atout non négligeable notamment lors des instances et réunions avec l'administration.

L'implication et la présence de la Cgt pendant cette période de fusion et d'austérité, a été intense et remarquée.

### CTL 44

#### Le Comité Technique Local

Lors des élections professionnelles du 20 octobre 2011, vous aviez, par votre vote, accordé 3 sièges de titulaires sur 10 à la CGT Finances Publiques 44, et autant de suppléant-es.

Le CTL, c'est l'instance où sont débattues toutes les questions ayant trait à l'organisation et au fonctionnement des services au sens large (emploi, formation professionnelle, bilan de l'accueil, problèmes immobiliers, restructurations, ...).

Les élu-es CGT ont exercé leur mandat avec l'objectif de faire que le CTL ne soit pas uniquement un lieu de grandes déclarations syndicales convenues mais avant tout une instance où l'on puisse **faire avancer concrètement les dossiers**, en se faisant les **porteparoles efficaces des collègues** et en étant **force de propositions**.

L'intervention et le témoignage direct des agent-es des services donnent au « dialogue social » une consistance humaine irremplaçable. Cela vaut particulièrement pour le CTL et la CGT continuera d'y favoriser la présence de collègues en tant qu'« expert-es » désigné-es par le syndicat.

Le seul CTL auquel nous refusons de participer, vous le savez bien, est celui sur les suppressions d'emplois. Nous préférons lui opposer une mobilisation des agent-es pour qu'ils expriment eux-mêmes les conséquences sur leur travail quotidien.

#### Le CTL et au delà

L'action de la CGT pour défendre les collègues et les services ne se limite pas au seul CTL. Nos représentant-es et militant-es interviennent parfois directement auprès de la hiérarchie, sans attendre d'évoquer le dossier en questions diverses en fin de CTL.

**LE 4 Décembre 2014**

PAR LA LUTTE ET PAR LE VOTE

avec LA CGT



**CHANGEONS LA DONNE**

## CTL 2011 – 2014 : Des exemples de dossiers significatifs

### **DUERP : faire de la prévention une préoccupation et une démarche constante.**

La DGFIP a mis du temps à se conformer à ses obligations en matière de recensement des risques professionnels, avec la mise en place du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels). Le risque demeure que l'administration n'y voit qu'une contrainte et tente d'en faire un outil désincarné, purement technocratique. Or, du DUERP découle sa transcription concrète : le PAP (Programme Annuel de Prévention). Et, en matière de prévention, il vaut mieux ne pas prendre de retard.

Les représentant-es CGT ont donc réfléchi à un calendrier qui permette une actualisation réellement annuelle, en lien notamment avec le calendrier « budgétaire » du CHS-CT et l'ont fait adopter en CTL. Parallèlement, nous avons proposé la tenue de réunions dans chaque service sur le DUERP et les questions de sécurité (évacuation, identité des serre-files et secouristes, positionnement des défibrillateurs, etc...) après chaque mouvement important de personnel (généralement le 1<sup>er</sup> septembre).

### **TRÉSORERIE DE BOUAYE : l'utilité des visites de service.**

Lors d'une très ordinaire tournée d'informations dans les services (HMI : Heure Mensuelle d'Informations), nous sommes arrivés dans une trésorerie en pleine tourmente. Le manque de personnel et une augmentation des charges de travail conduisaient le personnel au bord de la rupture. Bien que la Direction ait été avertie de longue date, aucune aide n'était fournie. Le retard avait même conduit les collectivités à manifester devant la Trésorerie !

La Cgt Finances Publiques 44 a noté jusque dans les détails les problèmes rencontrés, ce qui a permis une intervention en CTL documentée de façon solide et incisive. La discussion a permis de relayer les revendications de renfort et les modifications à apporter aux méthodes de travail, qui ont été mises en œuvre. Et nous avons surveillé, dans la durée, l'amélioration apportée aux conditions de travail des agent-es.

### **TBVS (tableau de bord de veille sociale) : aller voir au-delà du miroir des chiffres.**

On ne manque pas d'outils statistiques à la DGFIP. Mais pour en faire quoi ? Le TBVS se compose d'indicateurs permettant d'évaluer les conditions de vie au travail dans un service ou un département.

Il est présenté en CTL et l'administration a préparé ses réponses aux questions attendues des organisations syndicales.

Mais les représentant-es Cgt, afin de pouvoir répliquer à ces arguments ont effectué un gros travail d'analyse préalable. Profitant de notre connaissance des services concernés, nous avons infirmé l'analyse de ces données comme résultant uniquement de choix ou de méthodes de travail personnels. Réintroduire dans l'analyse la situation de l'emploi et la problématique de la charge de travail, c'est œuvrer à une vraie veille sociale. Nous avons, par exemple, croisé les données chiffrées sur le nombre d'écêtements et de jours mis en compte épargne-temps, ou demandé la réintroduction des données concernant le travail de nuit. Certain-es collègues travaillent parfois de nuit (BCR).

## IMPLANTATION EN SUD LOIRE : une démarche revendicative et démocratique.

Après l'annonce de Bruno Bézard d'implanter un simple SIP en Sud-Loire, nous nous sommes posé deux questions : devait-on s'en contenter, ou devait-on maintenir notre exigence d'un Centre des Finances Publiques « complet » intégrant notamment la gestion des professionnels, en cohérence avec notre revendication générale d'un maillage territorial au plus proche des citoyens ?

Et, en maintenant notre exigence d'un CFP, devait-on attendre que l'administration présente un projet déjà ficelé et largement cadencé, rester dans une posture d'éternels mécontents, ou pouvait-on faire la preuve (auprès des collègues, auprès des élus locaux, auprès de la hiérarchie) du caractère réaliste de notre demande ?

Compte tenu de l'assentiment et/ou de l'absence de réaction des autres syndicats à la décision de l'administration, la CGT a préparé son projet (consultable sur notre site <http://www.financespubliques.cgt.fr/44>) qu'elle a fait valider en interne auprès de ses adhérent-es, puis présenté aux collègues de Nantes et Rezé en Heure Mensuelle d'Information (HMI) pour mieux l'affiner avant de demander son examen en CTL, ce que la Direction locale a accepté.

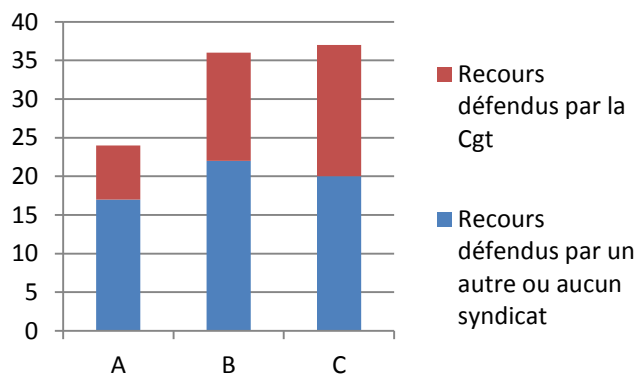
# CAPL

## La Commission Administrative Paritaire

En décembre 2014, vous allez élire aussi vos représentant-es dans les CAP Locales qui traitent des questions de gestion individuelle (mutations, affectations, évaluation professionnelle, temps partiel, promotions par avancement ou listes d'aptitude).

Fort-es de la confiance qui leur a été accordée en 2011 et dans le respect des règles collectives, les élu-es CGT, présent-es dans toutes les CAPL, ont assumé pleinement leur rôle dans ces instances et ce n'est pas la Direction qui dira le contraire. Il nous a semblé utile de revenir sur ce qui caractérise leur action, étant précisé que ce sont incontestablement dans les CAPL de mutations/affectations et d'évaluation professionnelle que les interventions des élu-es sont les plus importantes.

Les recours en évaluation à la Drfip 44  
2012-2014



### Des élu-es CGT à l'écoute et disponibles

Présent-es dans les services (aucun-e élu-e Cgt dans la section 44 n'est permanent-e au syndicat), les élu-es Cgt partagent le quotidien de leurs collègues, les mêmes difficultés et connaissent la réalité des services. Par leur totale disponibilité, ce sont des interlocuteurs et interlocutrices privilégié-es notamment sur les questions de gestion. Dans les services, ou lors de permanences, par téléphone, par mail ou en direct, les élu-es Cgt conseillent, orientent, recherchent ou rédigent avec toujours le même objectif : aider les collègues dans la résolution d'une difficulté ou dans la défense de leurs droits.

## Des élu-es Cgt impliqué-es et tenaces

Incontestablement, c'est un des points forts des élu-es CGT dont la combativité et la ténacité n'est plus à démontrer. Le meilleur exemple concerne l'évaluation professionnelle.

Les élu-es consacrent aux collègues tout le temps nécessaire.

Des permanences spécifiques sont aussi organisées et en cas de sollicitation, les dossiers sont analysés dès la fin de l'entretien, avec franchise, dans une relation de confiance permanente, puis suivis régulièrement, préparés et défendus en concertation avec les agent-es concerné-es.

Les améliorations obtenues constituent la seule préoccupation et satisfaction des élu-es CGT.

## Des élu-es Cgt écouté-es et respecté-es

La pertinence des arguments présentés par les élu-es CGT explique sans aucun doute l'écoute dont nous bénéficions de la part de l'administration.

## A vous de choisir la Cgt !

Vous avez forcément autour de vous un-e collègue qui a fait confiance aux élu-es CGT et qui sera la mieux à même de vous parler du travail accompli au quotidien.

Fort-es des résultats obtenus, de leur activité au plus près des collègues et de la confiance qui leur est faite, les élu-es CGT Finances Publiques se présenteront donc à vos suffrages pour un nouveau mandat.

A vous de choisir !

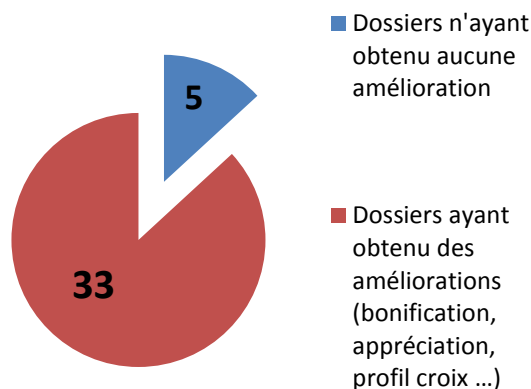
## Des élu-es CGT formé-es & préparé-es

Tous les élu-es Cgt suivent une formation spécifique CAPL dispensée par notre syndicat. Apprentissage ou perfectionnement sur les règles de gestion souvent complexes, actualisation des pratiques, fourniture d'outils documentaires, mise en commun des expériences préparent les élu-es dans les meilleures conditions et leur permettent d'intervenir avec force et conviction dans les réunions.

Les CAPL sont **préparées de manière collective entre les élu-es CGT**. Analyse des projets (mutations/affectations) ou des dossiers (évaluation professionnelle), questionnement ou stratégie à adopter, désignation d'expert-es : rien n'est laissé au hasard.

### Les recours en évaluation à la Drfip 44 2012-2014

#### Dossiers confiés à la Cgt



## Des élu-es Cgt qui rendent compte de leur travail

Evidemment, il est rendu compte systématiquement de manière individuelle aux collègues qui nous ont accordé leur confiance.

L'information est aussi collective par l'intermédiaire des RéCAPituLons qui ont rendu compte des CAPL.

**Élections  
Fonction  
Publique  
DGFIP**

**LE 4 DECEMBRE 2014**  
**Votons CGT**