



Le nouveau journal de la CGT Finances Publiques 95

« Ensemble pour être plus forts »

## RÉSULTATS DES ÉLECTIONS DU 4 DÉCEMBRE 2014

Nous remercions tous les électeurs qui ont choisi la CGT lors de ces élections qui concernaient l'ensemble de la fonction publique : Etat, Hospitalière et Territoriale.

Si la CGT enregistre un recul par rapport à 2011, elle reste la première force syndicale dans la fonction publique, avec un score de 23 % et 8 sièges pour la représentativité au Conseil Commun, de 4 points en avance sur sa suivante.

### Au niveau de la DDFIP du Val d'Oise

Val d'Oise 2014	CGT	Solidaires	FO	CFDT
CTM	24,12%	34,01%	25,27%	7,95%
CTL	24,45%	40,21%	27,10%	8,24%
CAPL A	24,74%	40,53%	34,74%	0,00%
CAPL B	23,48%	41,46%	31,05%	4,01%
CAPL C	31,07%	44,01%	24,92%	0,00%

La CGT enregistre un léger recul au niveau de la DGFIP, ainsi que dans le Val d'Oise, où elle reste la troisième force syndicale, présente dans toutes les instances collectives et individuelles de la DDFIP 95.

Ces résultats seront largement analysés et commentés par les instances internes de la CGT afin d'en tirer les leçons, tout en tenant compte du contexte national défavorable et des attaques dont la CGT fait l'objet aujourd'hui.

Pour notre équipe militante du Val d'Oise, qui fournit un gros travail (tournées de sites, renseignements des collègues, préparations et compte-rendus des instances, audiences auprès de la direction...), on ne lâche rien ! Suppressions d'emplois, déficits d'effectifs, salaires grignotés, conditions de travail dégradées, perte de l'intérêt du travail : face aux attaques, il faut lutter !

Les répartitions de sièges sont les suivantes :

- Comité Technique Local (CTL) :

CGT 2 sièges, Solidaires 4, FO 3, CFDT 1

Les élus CGT sont : Christophe Flaux et Myriam Lebkiri (titulaires), Son Lam Pham et Zahia Abdeddaim (suppléants)

Nous perdons un siège en CTL par rapport à 2011.

- CAPL n°3 (agents C) :

CGT 2 sièges, Solidaires 3, FO 1

Les élues CGT sont : Séverine Koperski et Violine Billon (titulaires), Zahia Abdeddaim et Nawelle Daho (suppléantes)

- CAPL n°2 (agents B) :

CGT 1 siège, Solidaires 3, FO 2

Élus CGT : Son Lam Pham (titulaire), Stéphanie Bricout (suppléante)

Nous perdons un siège en CAPL B par rapport à 2011.

- CAPL n°1 (agents A) :

CGT 1 siège, Solidaires 2, FO 1

Les élus CGT sont : Barbara Gehan (titulaire), Philippe Spec (suppléant)

CAPL : Commission Administrative Paritaire Locale



**Les effectifs : ouh ouh, y a quelqu'un ?**

TBVS	2012	2013	2014 (1er semestre)
nombre d'agents du département	1 393,25	1 345,40	1 336,22
taux de couverture des effectifs	94,09%	94,77%	94,25%

Chaque année, on est de moins en moins. Aucun service n'est épargné. C'est la course partout.

Cette situation est aggravée par les vacances de postes, c'est à dire les emplois prévus au tableau général des emplois (TAGERFIP) mais sur lesquels aucun collègue n'est installé.

En 2015, ce sont encore 24 suppressions d'emplois pour le département qui sont annoncées et 125.8 vacances d'emplois comptabilisées par la direction.

Lors du Comité Technique Local (CTL) du 16/12/2014, la direction a déclaré s'être émue des vacances de postes mais nous a précisé que le Val d'Oise n'est pas le département le plus atteint par le problème. L'émotion des directeurs et la situation des autres départements va bien entendu nous aider à faire face à la situation...merci patron !

Toujours pendant le CTL, les élus CGT ont rappelé que la question de l'emploi était primordiale dans un contexte de chômage aussi important. Trop de personne cherche un travail et ceux qui en ont croule sous la charge.

La direction rappelle qu'il faut faire des efforts et que les suppressions d'emplois sont aussi la conséquence de gains de productivité (déclaration pré-remplie, télédéclaration, télépaiement, etc...). Chacun, dans les services, appréciera à sa juste valeur ce rappel des gains de productivité.

Les chiffres sont des éléments objectifs et les tableaux suivants montrent que la situation de sous effectifs est réelle. Alors pour l'emploi, disons stop aux suppressions et oui aux créations !



**Écrêtements : attention, travail non rémunéré !**

TBVS	2012	2013	2014(1er semestre)
heures écrêtées	Non connues de la direction !	6 095	2 927
nombre d'écrêtements	723 (comptage manuel)	1 376 (comptage agora)	663

Dans le Tableau de Bord de Veille Sociale, l'indicateur du nombre d'écrêtements, même s'il accuse une légère baisse ( 663 heures au 1<sup>er</sup> semestre 2014 contre 718 au 1<sup>er</sup> semestre 2013) reste très préoccupant.

Selon la direction, il s'agirait de personnes très dévouées au service public...mais pas question d'établir un lien avec les suppressions d'emplois !

Or, nous savons très bien ( les témoignages recueillis nous le montrent) que le manque d'effectifs est la raison principale de la surcharge de travail et du mal-être des collègues.



**Compte Épargne Temps : attention, épargne non rémunérée !**

TBVS	2012	2013	2014 (1er semestre)
nombre de jours de congés déposés sur un CET	3 911	3 698	4 738

**Les jours posés en CET trouvent leur origine dans deux types de situation :**

issus d'un véritable choix de collègue souhaitant épargner des jours de congés en vue d'un projet (ex : départ à la retraite ) issus de l'impossibilité pour les collègues de poser la totalité de leur jours de congés du fait de la charge de travail et du sous effectifs des services.

La première situation n'entraîne aucun débat.

Par contre, la seconde vient corroborer le constat de sous effectifs visé au premier tableau.

Il est évident qu'une partie non négligeable des 4 738 jours de congés déposés sur un CET (pour ne reprendre que les chiffres de 2014) est la conséquence directe de réflexions telles que « je ne peux pas poser de congés pour le moment, j'ai trop de boulot », « vous êtes sûr(e) de vouloir poser des congés, ça n'est pas vraiment le moment », « vous ne pouvez pas poser de congés, vos collègues en ont déjà posé pour la même période » etc...

C'est pourtant simple : si on est assez pour faire le travail, chacun peut prendre quand il veut les congés auxquels il peut légitimement prétendre.

L'enjeu est tout aussi simple mais primordial : notre santé

## Congés maladie :

TBVS	2012	2013	2014 (1er semestre)
nombre de jours ordinaire de maladie	6 974	15 524	8 429
congés maladie < 5 jours	3 096	3 110	2 179
moyenne des jours de maladie / agent	10	11	13
congés de longue maladie	13	22	8

Le nombre de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours a fortement augmenté au 1<sup>er</sup> semestre 2014 (2179 jours) par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2013 (1648,5 jours). Cette hausse revêt une importance toute particulière quand il est mis en relation avec le manque d'effectifs. En effet, sur le SIP d'Argenteuil Extérieur où le déficit est de 6,2 agents, on constate que le nombre d'arrêt maladie est de 432, soit 24,27 jours par agent. Là encore, la direction a évoqué une météo défavorable et une épidémie de gastro-entérite au début d'année qui seraient à l'origine de cette augmentation (!) alors que nous savons très bien que le stress est un sujet de plus en plus prégnant au sein de notre administration. Le « burn-out » existe et n'est pas encore reconnu en tant que tel. La direction générale ne doit pas s'arrêter au constat et doit prendre des mesures pour éviter des drames.

### Les réponses de la direction :

La direction a mené un certain nombre d'actions pour améliorer les conditions de vie au travail. Ces mesures sont énumérées dans le Plan d'Action de Prévention (PAP). On y trouve des stages financés par le CHSCT\*, des interventions du service de logistique (réparations, interventions, achats de matériels), les fiches agression, des actions d'aménagement de postes suite aux préconisations du médecin de prévention.

Pour la CGT, les actions menées par la direction sont le fruit d'un gros travail des collègues de la division BIL (Budget Immobilier Logistique), des acteurs de prévention, et ne doit être minimisé.

Mais ce travail effectué, ne peut pas exonérer la direction de la responsabilité qui est la sienne : en effet, elle affirme qu'elle fait tout pour éteindre l'incendie qui ravage les conditions de travail, alors que c'est elle le pyromane, elle, qui supprime les emplois et réduit les moyens matériels).

De plus, l'efficacité de ces actions reste très minime sur les risques psycho-sociaux : seuls 30 agents, sur les 1336 du Val d'Oise, ont fait les stages « gestion des conflits » ou « manager sans stress ». Les collègues n'ont en effet déjà pas le temps de faire leur travail, alors ils ne s'inscrivent pas pour suivre des formations qui ne leur paraissent pas indispensables. Pourtant, les retours que nous avons de ces stages sont positifs.



### Conclusion :

La direction communique beaucoup sur ses actions d'amélioration des conditions de vie au travail, c'est même là que résidait le but de ce Comité Technique Local du 16 décembre 2014.

Mais cela n'empêche pas la dégradation vertigineuse des conditions de travail des agents.

Seul e une politique d'embauche et de maintien des salaires par rapport à l'inflation pourrait inverser le cours de cette évolution catastrophique. Cette politique serait possible si des milliards d'euros n'étaient pas distribués en cadeaux aux entreprises, qui les empêchent tout en continuant à créer du chômage et en s'attaquant aux droits des salariés.

Avec la CGT, revendiquons :

- ◆ arrêt des suppressions d'emplois
- ◆ embauche à hauteur des besoins des services pour leurs missions
- ◆ arrêt du travail sur des listes à apurer, qui détruit l'intérêt du travail
- ◆ revalorisation du point d'indice pour rattraper l'inflation

\* CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail.

Notons que les représentants CGT au CHSCT ont voté pour toutes ces actions de formation.

**Voici les questions diverses posées par les représentants du personnel...et les réponses de la direction :**

- Sur la future restructuration des cellules FI/CSP du département : les collègues sont ressortis de la réunion organisée par la direction très inquiets. La direction n'avait aucune information précise à leur donner. Pourtant, la restructuration devant aboutir au regroupement des missions de ces deux métiers sur deux pôles dans le département, les collègues vont devoir choisir entre leur métier et leur résidence. Ce regroupement est prévu pour 2015 et les demandes de mutations sont à faire...maintenant. La direction a répondu qu'il y aura un Comité Technique Local spécial début janvier consacré à ce sujet. Il interviendra avant la date d'expiration des demandes de mutations.
- Les problèmes de chauffage au CFIP de Cergy :
  - dans le hall d'accueil au public, les collègues sont restés pratiquement sans chauffage pendant deux semaines ; pourquoi ?
  - la direction a répondu qu'elle était surprise que ça ait duré deux semaines et n'a pas su donner les raisons du dysfonctionnement.
  - au 3<sup>ème</sup> étage du bâtiment A et 2<sup>ème</sup> étage du bâtiment C, les collègues ont trop chaud (jusqu'à 26° dans les bureaux). Les thermostats, lorsqu'il y en a ( !), ne fonctionnent pas.
  - la direction a répondu que le problème venait des tuyaux d'eau chaude qui traversaient les bureaux et qui ne sont pas isolés. Elle prévoit de faire poser des manchons isolants.
- Y aura-t-il une sectorisation pour les équipes de renfort ? La direction a répondu que non.
- Les collègues C qui sont arrivés dernièrement dans le département et qui ont été affectés dans des petits postes se sont vus répondre à leur demande de chèques restaurant qu'ils ne pourraient en avoir qu'à partir de janvier. La direction n'est pas au courant du problème
- L'accès au parking du CFIP de Cergy : les vérificateurs du Béloise demande à pouvoir accéder au parking du CFIP de Cergy pour déjeuner et récupérer des dossiers le cas échéant ; les collègues qui travaillaient au Montaigne et qui ont déménagé au CFIP doivent continuer de se garer au Montaigne ce qui pose des problèmes notamment pour ceux qui ont des contraintes horaires (crèche, école...). La direction a répondu qu'elle allait réfléchir à octroyer des badges d'accès sur la seule période méridienne pour les vérificateurs. Pour les collègues du Montaigne arrivés au CFIP, elle avait envisagé de leur donner l'accès au parking extérieur mais la DG et le préfet de région viennent de donner le feu vert pour la reprise des travaux du CFIP. Il faut donc prévoir une base de vie pour les ouvriers pendant toute la durée des travaux. Cette base de vie était initialement installée sur le parking extérieur. La direction va donc réfléchir à nouveau !

**Bulletin d'adhésion à la CGT Finances Publiques**

<b>SECTION :</b>	<b>NOM :</b> .....
<input type="checkbox"/> Actif <input type="checkbox"/> Stagiaire <input type="checkbox"/> Retraité	<b>Prénom :</b> .....
<b>Je souhaite m'abonner à :</b>	<b>Date de naissance :</b> .. / .. / .....
<input type="checkbox"/> la Nouvelle Vie Ouvrière	<b>Catégorie :</b> ..... <b>Grade :</b> ..... <b>Echelon :</b> .....
<b>Facultatif &gt; Pour les agents A et A+</b>	<b>Filière fiscale</b> <input type="checkbox"/> <b>Filière gestion publique</b> <input type="checkbox"/>
Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)	<b>Adresse administrative :</b> .....
<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	.....
L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.	<b>Adresse pour l'envoi de la presse :</b>
La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.	<input type="checkbox"/> Adresse administrative <input type="checkbox"/> Adresse personnelle (préciser) :
<b>RESERVÉ À LA SECTION</b>	.....
Saisie CoGiTiel par la section	<b>Tél. :</b> .....
le : .. / .. / .....	<b>Mel :</b> .....
Date de réception au bureau national,	.....
le : .. / .. / .....	<b>Date :</b> .. / .. / ..... <b>Signature :</b>