



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VOTRE VOIX NOTRE ACTION

BILAN 2018 / 2022
Département du Finistère



le 8 décembre 2022

ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES

VOTEZ CFDT



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022



| EN DÉCEMBRE 2022, JE VOTE ET JE FAIS VOTER Cfdt |



Plan	2
Profession de foi	3
Les lignes directrices de gestion (promotion/avancement)	4
Le régime indemnitaire (RIFSEEP)	5
La mobilité inter-filières	6
Le télétravail	7
La prévoyance	8
L'accompagnement des parcours professionnels	9
La restructuration du social (ROP DTAS)	10
Les collègues	11
Les assistants familiaux	12
Le dialogue dans les instances paritaires	13
Le rôle des instances	14
Pourquoi rejoindre le 1 ^{er} syndicat de France ?	15

UN ACCOMPAGNEMENT DE TOUS UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF MAIS EXIGEANT

La CFDT du Conseil départemental du Finistère construit avec vous le syndicalisme d'aujourd'hui sans considération de catégorie d'emploi, de grade ou de filière, afin de faire valoir auprès de l'administration une collectivité plus juste, où chacun trouve sa place, en se sentant en mesure d'évoluer, de faire un pas de côté, tout en bénéficiant d'un parcours professionnel sécurisé.

Parce que la politique des petits pas n'est pas celle du renoncement, que les incantations du « c'était mieux avant » ou « demain le grand soir » ne sont pas pour nous des options, la CFDT agit par la négociation en force de propositions considérant l'administration comme un partenaire du dialogue social et non comme un adversaire.

Depuis les dernières élections professionnelles en 2018, la CFDT a accompagné les agents auprès de la Direction des ressources humaines sur de nombreux dossiers afin de les rétablir dans leurs droits : octroi de primes (NBI), réévaluation de carrière, recours sur le régime indemnitaire... Nous avons également accompagné les collègues dans leurs parcours professionnels : médiation vers un nouveau poste, actualisation de fiches de poste, révision d'évaluation...

C'est par un dialogue constant mais exigeant, qui n'exclut pas le rapport de force, que la CFDT a gagné sa crédibilité et obtenu pour tous et chacun de réelles avancées sociales que nous vous présentons aujourd'hui. Nous sommes conscients qu'il s'agit parfois d'un travail de l'ombre mais nous sommes plus que jamais convaincus que d'être de tous les mouvements sociaux sans analyse ni jugement n'est pas efficace pour vous protéger au quotidien.



Lors de la précédente mandature politique, le dialogue social s'est fortement dégradé et il a été souvent difficile de faire valoir nos propositions au sein des instances représentatives. La nouvelle mandature politique et les élections professionnelles du 8 décembre prochain peuvent rebattre les cartes.

Plus que jamais, nous avons besoin de vos voix et de votre engagement pour porter avec force vos revendications dans les instances et restaurer ce dialogue constructif mais exigeant avec l'administration qui garantira demain l'amélioration de la collectivité et de vos conditions de travail.

►► Le 8 décembre, apportez-nous votre soutien et votez CFDT ◀◀

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : LE CADRE EST NOUVEAU MAIS LES ENJEUX RESTENT

- ▶ La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique a instauré les lignes directrices de gestion qui fixent sur plusieurs années dans la collectivité la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la mobilité et les orientations en matière d'avancement et de promotion.
- ▶ La CFDT garde le cap : objectivation et transparence des critères pour une meilleure valorisation du parcours des agents.

L'administration a ouvert des négociations en 2019 suite au recours d'un agent devant le Tribunal administratif confirmant que le seul critère d'ancienneté ne pouvait être retenu pour l'avancement/promotion interne. Dans le cadre de la mise en place des lignes directrices de gestion, la CFDT a fait des propositions sur une série d'indicateurs et de points conservant parmi d'autres critères de pondération, l'ancienneté. L'exécutif n'a pas retenu la proposition, excluant totalement des critères l'ancienneté, et proposant une formule floue sans réelle nomenclature transparente par points. Les nouvelles règles ont été expérimentées en 2020 révélant la

difficulté de priorisation à évaluation équivalente à défaut d'une prise en compte du critère d'ancienneté dans la collectivité, le grade, l'échelon. En 2021, les lignes directrices de gestion ont encore été revues avec cette fois une négociation où nous avons fait de nouvelles propositions pour atténuer la trop grande prégnance du critère encadrement dans les possibilités d'avancement/promotion.

Nombre de collectifs de travail l'ont bien compris désormais : nous avons besoin de valoriser des parcours d'expertise, de gestion de projets et nous ne pouvons pas construire des organisations où tout concourt à la prise de postes d'encadrement

avec une situation de goulot d'étranglement démotivante pour les agents qui aspirent à évoluer, donner à la collectivité, sans nécessairement occuper ces postes pour lesquels ils ne sont pas toujours faits.

- ▶ Pour la CFDT le dossier n'est pas abouti et nous continuons de défendre un système par points plus transparent,
- ▶ les mêmes grilles d'analyse pour l'ensemble des catégories d'agents,
- ▶ un barème ne pénalisant pas l'avancée d'un parcours qui ne passe pas nécessairement par l'encadrement.



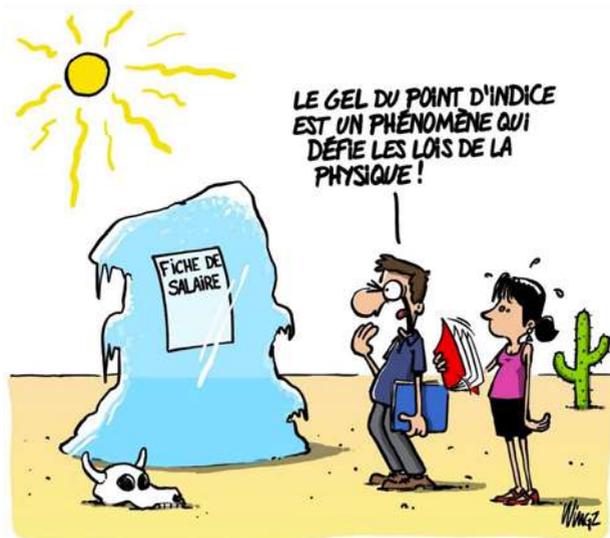
RÉGIME INDEMNITAIRE : UN LEVIER DE JUSTICE SOCIALE ET D'AUGMENTATION DES SALAIRES DANS LA COLLECTIVITÉ

- ▶ La CFDT est favorable à l'augmentation du point d'indice synonyme de revalorisation salariale pour l'ensemble des fonctionnaires.
- ▶ Cette négociation s'effectue au niveau national. Nous devons également porter des propositions pour améliorer les régimes indemnitaires sur lesquels la collectivité peut agir.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 crée un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le Conseil départemental du Finistère a mis en place ce nouveau régime indemnitaire en 2018. Le décret prévoit une renégociation tous les 4 ans. À l'époque, nous avons fait le constat que la valorisation des emplois-repères avait trop tenu compte des pratiques anciennes et n'avait pas permis de rééquilibrer les écarts et injustices historiques entre filières. Il n'y a pas eu de réflexion de fond sur les sujétions particulières de chaque métier, le Rifseep 2018 reconduisant, en quelque sorte, de façon tacite, la perception subjective, historique et culturelle des différents métiers. Nous avons alors accompagné les agents dans des recours individuels mais surtout collectifs face à une administration rigide.

- ▶ Pour cette nouvelle mandature, la CFDT est plus que jamais actrice d'une négociation réaliste mais exigeante afin d'agir notamment sur le pouvoir de vivre des bas salaires de la collectivité en supprimant les classifications les plus basses et en poursuivant l'harmonisation des filières sans que personne ne perde de régime indemnitaire.
- ▶ C'est donc une mise à plat globale et non de simples ajustements au cas par cas sur les métiers dits en tension qui est défendue.



MOBILITÉ INTER-FILIÈRES : DAVANTAGE DE SOUPLESSE ET DE CONSIDÉRATION DES PARCOURS DANS LE RESPECT DU STATUT

- ▶ La CFDT est attachée au respect des métiers et des compétences, mais défend depuis de nombreuses années la mobilité des fonctionnaires territoriaux en demandant à l'administration l'examen du parcours professionnel, des formations suivies, des qualifications obtenues au cours de la carrière et du projet d'évolution de l'agent.

Il ne s'agit pas d'ouvrir la boîte de pandore à l'employeur, le législateur veillant par ailleurs à la détention de diplômes obligatoires pour l'exercice de certains métiers. L'article 13 bis de la loi n°83.634 du 13 juillet 1983 modifiée le précise : « Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme. ». Nous souhaitons que ce critère apparaisse clairement : la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique.



Mais il faut bien mesurer l'évolution des formations initiales dont le cadre généraliste s'est fortement développé ces dernières décennies. Il tient compte du changement des mentalités et le souhaite à faire évoluer leur parcours de manière plus souple tout au long de leur vie professionnelle, à exercer plusieurs métiers en étant bien accompagnés et sécurisés dans cette nouvelle approche.

- ▶ Dans la fonction publique territoriale, une plus grande ouverture inter-filières au moment de la création ou la mise à la vacance d'un poste et la possibilité d'intégration lors d'un changement de poste d'un agent doit aider à la considération des agents, à la reconnaissance de l'originalité de chacun dans son parcours tout en favorisant la notion de collectif de travail.
- ▶ La CFDT milite pour que ces évolutions soient adossées à de véritables politiques de recrutement et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en valorisant les compétences internes et en accompagnant les personnes en situation fragilisée, notamment dans le cadre de réorganisations structurantes.

TÉLÉTRAVAIL : LA CFDT A CONVAINCU UN NOUVEL EXÉCUTIF RÉTICENT ET OBTENU DES AVANCÉES

- ▶ Le recours au télétravail massif a été mis en place en urgence lors de la crise sanitaire mais le retour à la normale s'annonçait sans grande ambition au regard de l'évolution des pratiques expérimentées dans la période.
- ▶ Nous avons été actifs afin de faire infléchir cette position et obtenir un nouveau contrat de télétravail.
- ▶ Le contrat reste à améliorer mais présente des avancées pour les agents comme la possibilité d'octroi du télétravail par demi-journées modulables et l'élargissement du forfait de 5 jours par mois à toutes les fonctions télétravaillables.

La CFDT poursuit son action pour obtenir l'accompagnement des agents à domicile avec l'ergothérapeute, une dotation accrue des matériels fournis par les directions dans un souci d'améliorer la qualité de vie au travail, le droit à la déconnexion et la protection des données personnelles et de la vie privée. Elle sera vigilante sur les questions d'indemnités en veillant à considérer également les agents qui ne sont pas dans la possibilité de télétravailler.



- ▶ Le plan d'investissement de la collectivité pour la qualité de vie au travail (QVT) sera donc regardé avec attention afin que cet investissement bénéficie de manière équitable au bien-être des agents dans le cadre de cette nouvelle modalité de travail.

PRÉVOYANCE : LA CFDT POUR UNE PARTICIPATION ACCRUE DE L'EMPLOYEUR !

- ▶ En 2021, la CFDT a approuvé la mise en place du nouveau contrat de prévoyance Collecteam garantissant un bon niveau de couverture tout en baissant le reste à charge pour les agents ayant souscrit (ex : -2,98 €/mois pour un salaire brut de 1835 €).

Cette évolution positive en matière tarifaire ne doit pas occulter les manques relatifs du prestataire en matière d'actions de prévention, de communication que la CFDT revendique afin de développer l'adhésion des agents et ainsi garantir plus facilement une stabilité des prix, une pérennité du système et des agents bien protégés.

L'ordonnance du 17 février 2021 oblige les employeurs publics à prendre en charge 50 % de la cotisation de la complémentaire santé collective qui devra être mise en place à compter du 1^{er} janvier 2026 et une participation à hauteur de 20 % à la prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025.



- ▶ La CFDT souhaite que la collectivité se saisisse de ce calendrier et que les dispositifs de complémentaire santé soient en place dans un esprit de solidarité tenant compte de la philosophie mutualiste.
- ▶ Elle revendiquera également une participation accrue de l'employeur pour le contrat de prévoyance afin que chacun soit en mesure d'adhérer au contrat et que le Département du Finistère se dote d'un dispositif vertueux en matière de protection de ses salariés.

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS : DES MOYENS ET DES ACTES

- ▶ La CFDT souhaite renforcer vos droits à la formation et à l'accompagnement afin de sécuriser et dynamiser votre parcours, vous permettre des mobilités internes et anticiper de possibles transitions ou reconversions durant votre carrière.

Alors que des mesures budgétaires brutales sans approche qualitative telle que la retraite à 65 ans sont dans l'air du temps, la CFDT réfléchit davantage sur la manière de maintenir à l'emploi et dans de bonnes conditions les salariés jusqu'à 62 ans.

Dans notre collectivité, si le statut est plus protecteur, se pose cependant la question du maintien à l'emploi dans de bonnes conditions en garantissant la santé et la motivation de tous, dans le cadre de carrières allongées. L'âge moyen des agents est de 49 ans et la question de la prévention de l'usure professionnelle est un véritable enjeu.

Certains métiers de la collectivité sont plus exposés aux risques d'usure. La moitié de nos collègues relève de la filière technique, une bonne partie d'entre eux sont affectés sur des métiers physiques avec le risque d'apparition de troubles musculo-squelettiques importants. Beaucoup d'autres, notamment ceux issus de la filière sociale, subissent une charge mentale très forte. Parfois, usure physique et psychique se cumulent malheureusement sur un même poste.

Plus globalement, chacun doit pouvoir poursuivre un projet d'évolution, de transition, voire de reconversion professionnelle et être accompagné en amont des difficultés. Si le budget est important et l'offre du plan de formation 2022-2024 de la collectivité est riche pour accompagner le développement de compétences des agents sur leur poste, la part allouée à l'anticipation des besoins articulés à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doit être améliorée.



- ▶ La CFDT souhaite que l'administration structure et généralise l'accompagnement des parcours professionnels dès la formation initiale puis par :
- ▶ le développement dans la culture managériale,
- ▶ l'identification dans le plan de formation des formations de transition pour que mobilité et reconversion soient facilitées au sein de notre collectivité,
- ▶ l'accroissement des moyens en ressources humaines dédiés à l'accompagnement et l'augmentation de la dotation budgétaire pour les formations longues qualifiantes (40 000 € seulement pour l'année 2022) qui doivent s'envisager en minimisant la perte de salaire avec comme contrepartie éventuelle une obligation de service sur le poste pour un temps défini.

RESTRUCTURATION DU SOCIAL : LA CFDT MOBILISÉE AUX CÔTÉS DES AGENTS

- ▶ Nous avons été aux côtés des agents pour proposer une véritable concertation afin que la réorganisation puisse s'envisager avec de réelles avancées pour les acteurs des territoires d'action sociale.

L'administration a fait tout autre chose et nous avons cessé de dénoncer :

- ▶ une revue des organisations et des processus menée sans concertation ni écoute des professionnels,
- ▶ une réorganisation générant cloisonnements entre directions, désorganisations, tensions entre services voire au sein des mêmes équipes,
- ▶ des moyens inadaptés aux besoins et aux enjeux, situation aggravée par le contexte de crise sanitaire et les problèmes sociaux en découlant,



- ▶ des moyens affectés à la Cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) et aux Services d'évaluation des informations préoccupantes (SEIP) totalement insuffisants : 170 informations préoccupantes en retard, autant d'enfants en danger,
- ▶ un manque de places pour les enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance (ASE), une crise des vocations chez les assistants familiaux que les maigres rattrapages au niveau salarial n'ont pu résoudre.

- ▶ Depuis, l'exécutif a changé. Certains problèmes seraient en passe d'être résorbés, mais cette réorganisation a fait des dégâts et la CFDT poursuit son engagement en force de propositions pour corriger les dysfonctionnements.

COLLÈGES : REVOIR LES DOTATIONS POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE DES AGENTS ET UN MEILLEUR NIVEAU DE SERVICE PUBLIC

- ▶ La CFDT demande de revoir les indicateurs pour que les dotations en personnel technique correspondent réellement aux besoins observés sur le terrain et non à l'audit contesté et mené antérieurement par la société KPMG.
- ▶ Dans un contexte tendu avec des difficultés de recrutement et une usure de certaines équipes, nous souhaitons que les dotations en personnel ne s'effectuent pas à minima mais avec une certaine largesse pour anticiper les périodes de tension.

Depuis 2009, le Département revisite périodiquement le niveau de service public des collèges et les normes de travail. La mise en œuvre des dotations s'effectue ensuite de manière progressive sur une période de trois ans. Cette actualisation a eu lieu cette année.

La CFDT a participé au groupe de travail en formulant des propositions tout en contestant les indicateurs de l'outil KPMG que nous jugeons obsolète pour déterminer les dotations en personnel technique.

La CFDT demande une révision globale de l'outil de calcul des indicateurs.

Notre proposition de dotations, qui sera à affiner avec la mise en place de nouveaux outils de calcul par l'administration, est issue de nombreuses visites de collèges menées en 2022 dans le cadre des heures mensuelles d'information syndicale (HMI). Elle évalue globalement le besoin à un équivalent temps plein (ETP) supplémentaire par collègue pour soulager les équipes et mieux rendre le service public au quotidien.

La CFDT insiste également sur le développement du rôle de coordonnateur dans les établissements à forts effectifs du Département pour fluidifier le travail des équipes et souhaite mettre en avant l'évolution du métier de chef de cuisine qui doit être accompagné d'une nouvelle cotation des postes pour l'ouvrir jusqu'au grade de technicien (catégorie B).



- ▶ Le nouvel exécutif a acté une clause de revoyure à mi-chemin de la période de dotation, où la CFDT sera actrice des négociations et force de propositions. À ce stade, nous soulignons l'effort de la collectivité en matière de remplacement à hauteur de 40 h/semaine effectué en novembre 2021, saluons l'initiative de remplacements par des titulaires dans le cadre bien spécifique d'arrêts de longue durée, mais souhaitons poursuivre les avancées et travailler au plus vite sur les pistes suivantes qui ont été envisagées avec l'exécutif :

- la suppression du délai de carence de 15 jours au-delà des postes de chef de cuisine,
- le remplacement sur une semaine de service vacance en juillet hors présence élèves,
- la création d'un pool de remplaçants,
- la prise en compte des surfaces murales et vitrées dans le temps alloué au nettoyage.

ASSISTANTS FAMILIAUX : VERS UN STATUT DE FONCTIONNAIRE POUR LA RECONNAISSANCE D'UNE PROFESSION À PART ENTIÈRE

- ▶ Le métier d'assistant familial est régi par un statut précaire en mille-feuille.
- ▶ Les réformes successives recelaient de promesses souvent non tenues qui n'ont pas su améliorer les conditions de travail des assistants familiaux et aboutissent aujourd'hui à une crise des vocations particulièrement sensible pour notre collectivité.

Si la CFDT a obtenu des avancées : SMIC dès l'accueil d'un enfant en continu, reconnaissance pleine et entière des assistants familiaux qui doivent être intégrés au sein des équipes pluridisciplinaires, mise en place d'un fichier national des agréments, il reste beaucoup à faire.

Le choix du précédent exécutif de ne pas relever de

manière significative la rémunération dès l'accueil d'un premier enfant et les mesures d'urgence du nouvel exécutif ne permettent pas de transformer durablement le regard sur ce métier plus que jamais essentiel.



- ▶ Pour que les vocations renaissent et que l'accueil des enfants soit meilleur demain, la CFDT demande à ce que l'on interroge l'accueil inconditionnel d'une large fratrie proposée dans la loi Taquet du 7 février 2022.
- ▶ Nous demandons également d'ouvrir et cadrer la possibilité du cumul d'emploi pour l'assistant familial,
- ▶ que le droit au répit s'impose à tous les employeurs comme le prévoit la loi,
- ▶ que le remboursement des frais de déplacements s'effectue dès le kilomètre 0,
- ▶ que la question du niveau de rémunération dès le premier accueil soit reposée pour donner à cette profession toute la reconnaissance qu'elle mérite.
- ▶ Enfin, sur le plan national, la CFDT continue de défendre la création d'un véritable statut de la Fonction publique pour que nos collègues bénéficient demain d'une meilleure reconnaissance, d'une évolution de carrière significative et de possibilités d'évolution.

FOCUS SUR...

La CFDT s'est également positionnée avec des résultats pour les agents des routes (enveloppes supplémentaires pour la réfection du réseau départemental, modernisation de la flotte de véhicules avec l'accent mis sur la sécurité, expérimentation de nouvelles modalités du temps de travail pour plus de sécurité des collègues sur les opérations de fauchage) et sur bien d'autres sujets encore !

INSTANCES PARITAIRES : POUR UN VÉRITABLE DIALOGUE CONSTRUCTIF

- ▶ Le dialogue social s'est dégradé lors de la précédente mandature.
- ▶ La CFDT souhaite à l'occasion du changement d'exécutif et de l'évolution des instances restaurer le rôle des instances représentatives.

Commission Administrative Paritaire (CAP)

4 à 6 instances par an – Projets de décisions individuelles et les recours des agents titulaires

Commission Consultative Paritaire (CCP)

2 à 4 instances par an – Projets de décisions individuelles et les recours des agents contractuels

La CFDT regrette que l'on y étudie plus les questions de promotion et d'avancement mais sera à vos côtés pour bien contrôler que les refus de l'administration soient justifiés.

Comité Technique (CT) → devient Comité Social Territorial (CST)

5 à 6 instances par an – Organisation des services de la collectivité, stratégie de pilotage des ressources humaines, valorisation des parcours professionnels, politique indemnitaire et d'action sociale

La CFDT sera vigilante au respect des temps de concertation et que l'instance ne se transforme pas en chambre d'enregistrement face à la multiplication des dossiers.



Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) → devient Formation Spécialisée (FS)

4 à 6 instances par an – Questions de santé et sécurité au travail

La CFDT a milité pour la création des commissions de visites techniques et une commission de prévention. Nous souhaitons que la Formation Spécialisée qui sera désormais une émanation du Comité Social Territorial, continue de bien fonctionner au service des agents pour améliorer l'hygiène et la sécurité au sein de notre institution, avec la présence de tous les élus, titulaires et suppléants.



LE RÔLE DES INSTANCES

► Comité Social Territorial (tous les agents)

Le CST est consulté sur :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation ou réorganisation de service, du temps de travail, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, la politique indemnitaire, l'action sociale.
- Différents documents sont soumis pour avis : plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les plans de formations, la fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

Par ailleurs, au-delà d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents ou justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers, est créée une **formation spécialisée chargée des questions de santé et sécurité au travail**. Elle examine la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et au handicap.

► Commissions Administratives Paritaires (agents titulaires)

Les CAP examinent les projets de décisions individuelles et les recours des agents concernant :

- Refus de titularisation et licenciement,
- Décision de refus d'un congé pour formation syndicale ou pour formation d'un représentant du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,
- Double refus successifs d'une formation de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ou de formation personnelle ou d'apprentissage de la langue française,
- Décision de renouvellement ou de non-renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé,
- Proposition de sanction des 2e, 3e et 4e groupes (en formation disciplinaire),
- Refus d'un temps partiel ou conflit relatif aux conditions d'exercice du temps partiel,
- Refus de démission,
- Révision du compte rendu de l'entretien professionnel annuel,
- Refus de formation dans le cadre du compte personnel de formation,
- Refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail,
- Refus d'une demande de congés épargnés sur un compte épargne-temps.

► Commission Consultative Paritaire (agents contractuels)

La CCP donne obligatoirement un avis sur les décisions individuelles suivantes :

- Licenciements pour inaptitude physique définitive,
- Licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai,
- Non-renouvellement du contrat des agents détenant un mandat syndical,
- Sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,
- Double refus successifs d'une formation.

Elle étudie aussi les recours des agents dans les cas suivants :

- Demandes de révision des comptes rendus d'entretiens professionnels,
- Refus de télétravail,
- Refus de temps partiel,
- Refus successifs de formation,
- Refus d'utilisation du compte personnel de formation, du compte épargne temps.

REJOIGNEZ LE 1^{er} SYNDICAT DE FRANCE !

- ▶ La CFDT est le 1^{er} syndicat de France.
- ▶ Présente sur tout le territoire, la CFDT compte plus de 623 000 adhérents.
- ▶ Les militants dans les entreprises et les administrations vous représentent, négocient et obtiennent de nouveaux droits qui améliorent votre quotidien.

ÊTRE ÉCOUTÉ ET ACCOMPAGNÉ

- ▶ **En adhérant à la CFDT, vous bénéficiez du soutien de militants attentifs à vos conditions de travail et toujours prêts à vous informer sur vos droits** sur votre lieu de travail. Ils peuvent vous conseiller et vous accompagner sur les plans professionnels et juridique.
- ▶ **Vous pouvez aussi faire appel à Réponses à la carte.** Un conseiller répond à toutes les questions liées à votre vie quotidienne. C'est un service d'informations et de conseils, réservé aux adhérents de la CFDT, accessible par téléphone 6 jours sur 7 et en ligne via votre espace adhérent.

PARTICIPER À UN RÉSEAU VRAIMENT SOCIAL

- ▶ **Adhérer à la CFDT, c'est intégrer un grand réseau de femmes et d'hommes qui incarnent le nouveau visage du syndicalisme.** Ils sont réunis autour des mêmes valeurs d'égalité, de solidarité, de démocratie, d'indépendance et d'émancipation.
- ▶ **Rejoindre la CFDT, c'est intégrer un collectif déterminé à remettre le progrès social au cœur d'une société en mutation.** C'est rencontrer d'autres adhérents au sein de votre syndicat professionnel et participer aux débats et actions proposés par l'organisation : **vous devenez acteur de la vie de la CFDT !**

S'ENGAGER POUR TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ

- ▶ **Devenir adhérent et militant de la CFDT, c'est participer à un syndicalisme porteur de progrès social pour tous.** Face au réchauffement climatique et à la révolution numérique, les défis à relever sont nombreux : pour la CFDT, ces transitions doivent être justes socialement, pour que chacun trouve sa place dans la société, sans exclusion ni discrimination.
- ▶ **Vous pouvez choisir de représenter la CFDT et être candidats aux élections professionnelles dans votre collectivité.** La CFDT est attachée au dialogue social : c'est d'abord par la négociation avec l'employeur que vous ferez avancer les droits de vos collègues.



Le bilan présenté n'est pas exhaustif mais il est le reflet d'activités du mandat. Les instances paritaires (CAP, CT, CHSCT) sont des moments forts de l'engagement des élus du personnel.

- ▶ Lors des élections de 2018, vous nous avez accordé votre confiance et permis notamment d'arriver en tête de la catégorie C. Cela nous a donné des moyens et la possibilité de peser sur les choix par notre présence active au plan local.
- ▶ Il nous faut désormais amplifier ce vote et obtenir une majorité forte lors de la prochaine mandature pour que les délégués du personnel CFDT puissent conforter nos orientations d'un dialogue constructif mais exigeant avec l'administration.
- ▶ Les élus du personnel CFDT n'ont pas failli à leurs responsabilités en étant présents à chaque instance, chaque commission et groupe de travail. Vos représentants ne se sont jamais contentés des dossiers de l'administration et sont allés au-devant en allant chercher les informations auprès de vous et en avançant de nouvelles propositions.
- ▶ Malgré un dialogue social difficile dans un contexte de rigueur budgétaire, de revue des organisations et des processus et de fin de mandature politique, vos représentants ont été tenaces pour défendre vos droits.

Pour que nous puissions poursuivre le travail engagé et bénéficier d'un réseau de terrain impliqué, adhérez et votez CFDT le 8 décembre 2022.



NOUS CONTACTER

QUIMPER
6 rue de Kerhuel
29196 Quimper cedex
Tel. 02 98 76 65 00
ou 06 79 53 05 34
cfdt@finistere.fr

BREST
Territoire d'Action Sociale
de Brest Kergaradec
4 rue Paul Sabatier
29850 Gouesnou
Tel. 06 80 10 24 37