



ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
FONCTION PUBLIQUE  
2014

octobre 2014

n°15

Fotolia © Storm

Votez et faites voter CGT!

Edito Thierry LEPAON



# Le 4 décembre, Faire le choix du service public, c'est faire le choix de la CGT

La CGT a de l'ambition pour les missions de service public. Dans une période de crise économique et sociale telle que les salariés la vivent, pouvoir s'appuyer sur le service public, c'est avoir une vision de long terme de notre société, c'est décider de faire une priorité à la réponse aux besoins et non à la rentabilité financière, c'est organiser notre vivre ensemble.

C'est aussi pouvoir compter sur des agents publics engagés, reconnus et disposant de moyens pour exercer leur mission.

Loin de cette vision d'avenir, le gouvernement vient de décider d'ajouter aux 15 milliards de baisse des dépenses publiques déjà votés dans la loi de finances 2014, une nouvelle ponction de plus de 50 milliards d'euros sur trois ans.

En réduisant les capacités d'action publique et en faisant pression sur les salaires de tous, le gouvernement nous enferme dans la spirale de l'austérité.

**La CGT considère qu'il est possible et urgent de changer de cap et vous invite, vous les agents des finances publiques, en même temps que les 5 millions d'agents publics qui voteront le 4 décembre prochain, de faire le choix du service public avec le vote CGT.**

Placer l'humain au cœur d'un nouveau modèle de développement, cela passe par plus de justice sociale. C'est la raison pour laquelle la CGT propose une réforme de la fiscalité reposant sur la progressivité de l'impôt et l'augmentation de l'impôt sur le capital. A l'opposé de leur désengagement actuel, il faut réaffirmer la nécessité pour les entreprises de contribuer à la dépense commune.

La CGT propose de créer ou renforcer les outils permettant véritablement de donner les moyens à l'action publique : créer un pôle financier public, mettre à plat et contrôler toutes les aides publiques, renforcer les moyens de contrôle financier au niveau européen et international, mettre en place une véritable taxe sur les transactions financières.

Mais rien ne sera possible sans des agents publics confortés par un statut général des fonctionnaires renforcé. Il faut mettre un terme à la dégradation que vous subissez depuis de nombreuses années : suppressions d'emplois, baisse continue du pouvoir d'achat, non reconnaissance des qualifications, sentiment de mal travail, déstructuration du statut.

**Pour porter et construire, avec vous, des revendications de progrès et d'avenir, les candidates et candidats de la CGT Finances Publiques, qui sont vos collègues de travail, ont besoin de votre engagement auprès d'eux le 4 décembre prochain. Ne ratez pas cette occasion !**

Thierry LEPAON, Secrétaire général de la CGT

## La lettre du Secrétaire général CGT Finances Publiques



Depuis les dernières élections d'octobre 2011, les annonces et attaques se sont multipliées contre les missions de la Fonction Publique, le rôle du service public et l'emploi public. Durant toute cette période, les personnels ont subi la dégradation de leurs conditions de vie au travail, l'absence de reconnaissance par la diminution des plans de qualifications, l'affaïssement du pouvoir d'achat par la non revalorisation du point d'indice depuis 2010.

A la DGFIP, nous sommes la cible de ces attaques ! Tout simplement car notre administration est au cœur de notre république. Notre rôle de contrôle, de conseil aux usagers et aux collectivités locales, de payeur, nos implantations territoriales nous conduisent à faire face à toutes les situations. La moindre réforme d'un ministère, la moindre évolution de la fiscalité, la réforme territoriale annoncée et un contexte économique dégradé pour les salariés, retraités, les plus modestes, impactent profondément le travail de tous les agents de la DGFIP.

Pour beaucoup, aujourd'hui, il faudrait se résigner, accepter la situation comme une fatalité, et acquiescer aux réformes régressives pour éviter le pire.

Ce n'est pas l'ambition de la CGT : des solutions existent pour consolider et renforcer nos missions, pour améliorer notre avenir !

C'est pour cela que la CGT combat les politiques d'austérité à l'œuvre depuis plusieurs années dans notre pays, convaincue que la dépense publique n'est pas un problème et que d'autres choix en matière fiscale pour plus de justice et une meilleure répartition des richesses sont possibles.

C'est pour cela que la CGT se bat pour renforcer toutes les missions de la DGFIP et pour s'assurer qu'elle pourra assumer son rôle au cœur de notre Etat.

C'est aussi pour cela que la CGT propose une amélioration du statut général et des statuts particuliers et revendique un haut niveau de droits et garanties qui permettent à chaque citoyen l'accès à un service public de qualité sur tout le territoire!

Vous avez pu au cours des trois dernières années croiser les militants de la CGT Finances Publiques sur le terrain et constater leur attachement aux luttes et initiatives qu'ils mènent avec vous. C'est cela que nous vous proposons de poursuivre ensemble pour gagner sur nos revendications ! Cela passe en premier lieu par le vote le 4 décembre, ou avant si vous votez par correspondance ou par vote groupé.

Le MAG syndical spécial élections que vous tenez entre les mains vous présente les candidates et candidats de la CGT Finances Publiques et une partie de nos contenus revendicatifs. N'hésitez pas à débattre avec les militants CGT, avec vos collègues des revendications et propositions.

Dans le contexte politique actuel, le vote CGT est un signal fort de notre volonté collective de changer les choses : les élections du 4 décembre donneront la représentativité de l'ensemble des organisations syndicales.

**Pour refuser la situation actuelle, et mettre au cœur du débat vos revendications,  
le 4 décembre : VOTEZ CGT !!!!**

# Sommaire

2 - Edito de Thierry LEPAON

3 - La lettre du secrétaire général CGT FiP

**Les propositions de la CGT Finances Publiques :**

5 - Missions

7 - Emploi

8 - Condition de vie au travail

9 - Pouvoir d'achat

10 - Retraites

11 - Protection sociale/Discriminations

12 - Égalité Femmes/Hommes

13 - Règles de gestion

**Les candidates et les candidats CGT Finances Publiques :**

14 - CCP

16 - CAPN 8

18 - CAPN 7

20 - CAPN 6

22 - CAPN 5

24 - CAPN 4

26 - CAPN 3

28 - CAPN 2

30 - CAPN 1

31 - Démocratie sociale

le mag syndical n°15 - octobre 2014

CGT - Finances Publiques

case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01.55.82.80.80 - Fax : 01.48.70.71.63

Directeur de publication : B. MONZIOLS

CPPAP n° : 0 215 5 06183

Composition : CGT Finances Publiques

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)

e.mail : [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

Prix : 0,50 €

## MISSIONS

***Annoncée à grand renfort de publicité, la fusion devait permettre de renforcer les missions des deux directions. Force est de constater que le résultat n'est pas à la hauteur des ambitions.***

Pour la CGT Finances Publiques, c'est à partir des missions et de leur développement que doivent se construire l'avenir de la DGFIP et les réponses aux besoins sociaux.

En préalable, la CGT Finances Publiques réclame un bilan contradictoire de la fusion. L'objectif est d'avoir une vision précise et concrète de la réalité des services.

Cette réalité, c'est en premier lieu le manque de moyens :

- ▶ manque d'emplois, qui conduit à l'aggravation des conditions de vie au travail et à une dégradation de l'exercice des missions qui nous sont confiées ;
- ▶ manque de crédits, qui aboutit à ne plus rembourser, dans les délais, les frais de déplacement, voire à ne plus disposer des matériaux élémentaires pour travailler (papier, imprimantes,...). Les exemples sont légion.

Pour la CGT Finances Publiques, il s'agit de sortir de cette logique qui voit dans le Service public uniquement un coût financier à réduire et non pas une richesse au service de la collectivité. Elle continuera donc à dénoncer les aberrations d'une telle politique et à revendiquer que la DGFIP change clairement de cap.

Le choix de la direction, lors de la fusion, a été d'organiser la DGFIP autour de trois pôles de missions : pôle fiscal, pôle gestion publique, pôle missions transverses.

Pour la CGT, toutes ces missions doivent être exercées dans le cadre de notre administration. Elle sera particulièrement vigilante concernant les missions dites techniques. Elle s'opposera à toutes les décisions qui iraient vers un transfert aux sociétés privées, vers l'interministérialité, ou qui viseraient à ce que les missions transverses soient exercées aux niveaux ministériels.

Pour exemple, l'informatique doit rester de la compétence de notre direction. Il faut réinternaliser l'ensemble des grands programmes informatiques. Les exemples de transferts aux entreprises privées sont nombreux : Hélios, Copernic, Chorus, etc. Et les résultats sont loin d'être satisfaisants : manque d'ergonomie, non prise en compte des besoins réels des missions, etc.

Pour la CGT Finances Publiques, il faut désormais véritablement construire les systèmes d'informations dont la DGFIP a besoin, ce qui va à l'encontre des choix de la démarche stratégique.

Notre ambition est de permettre l'exercice et le développement de toutes les missions de la DGFIP, missions de la gestion publique, missions fiscales et patrimoniales, foncières et domaniales, sur l'ensemble du territoire, dans des structures de pleine compétence et au plus près des besoins des usagers.

Et pour les contribuables, l'accueil tel qu'il est organisé aujourd'hui ne répond pas à leurs attentes et provoque des tensions dont les agents de la DGFIP sont les premiers à en subir les conséquences. Il faut donc repenser son rôle et sa conception et lui attribuer tous les moyens nécessaires pour apporter aux usagers les renseignements attendus.

Si, aux yeux de la CGT, la question du maillage territorial, du réseau et de son avenir est fondamentale, il est tout aussi important de réhabiliter la DGFIP dans son rôle d'administration de contrôle!

S'agissant du contrôle des comptes publics (Etat/Collectivité Locale), l'objectif n'est plus de contrôler la dépense mais bien de payer le plus vite possible. Il convient donc de renforcer la DGFIP dans son rôle de contrôle démocratique. Cela est d'autant plus crucial qu'une réforme territoriale, que combat la CGT, est annoncée.

En matière de gestion publique, la CGT Finances Publiques réaffirme une série de principes fondamentaux :

- ▶ un véritable contrôle de l'exécution de la dépense de l'Etat ;
- ▶ la séparation ordonnateur/comptable, seule garante de la libre administration des collectivités locales ;
- ▶ l'obligation de dépôt de fonds des collectivités locales sur le compte ouvert à la Banque de France, au nom de la trésorerie assignataire ;
- ▶ la réaffirmation de la fonction de comptable public et de sa responsabilité.

Dans le cadre des pactes de compétitivité et de responsabilité, la DGFIP construit une refonte du contrôle fiscal. Instaurer de meilleures relations et nourrir une politique économique dite « de l'offre » en faveur des entreprises sont les arguments avancés.

Cette refonte complète du contrôle fiscal externe s'inscrit dans le droit fil des solutions libérales pour lutter contre le chômage : les entreprises seraient les moteurs de la croissance et de l'emploi et, à ce titre, il serait nécessaire d'assouplir en leur faveur le droit du travail et le droit social, comme d'être clément en droit fiscal, tant du point de vue des mesures que des procédures fiscales.

La publication du « *plan de lutte contre la fraude aux finances publiques en 2014* » constitue une nette accélération de cette refonte. Les annonces de constitutions de pôles de contrôles, tant pour les entreprises que pour les particuliers et du pilotage de la recherche par les DIRCOFI, confirment la tendance lourde de sortir le contrôle fiscal des directions territoriales. C'est la logique de la séparation gestion-contrôle qui est poussée au maximum.

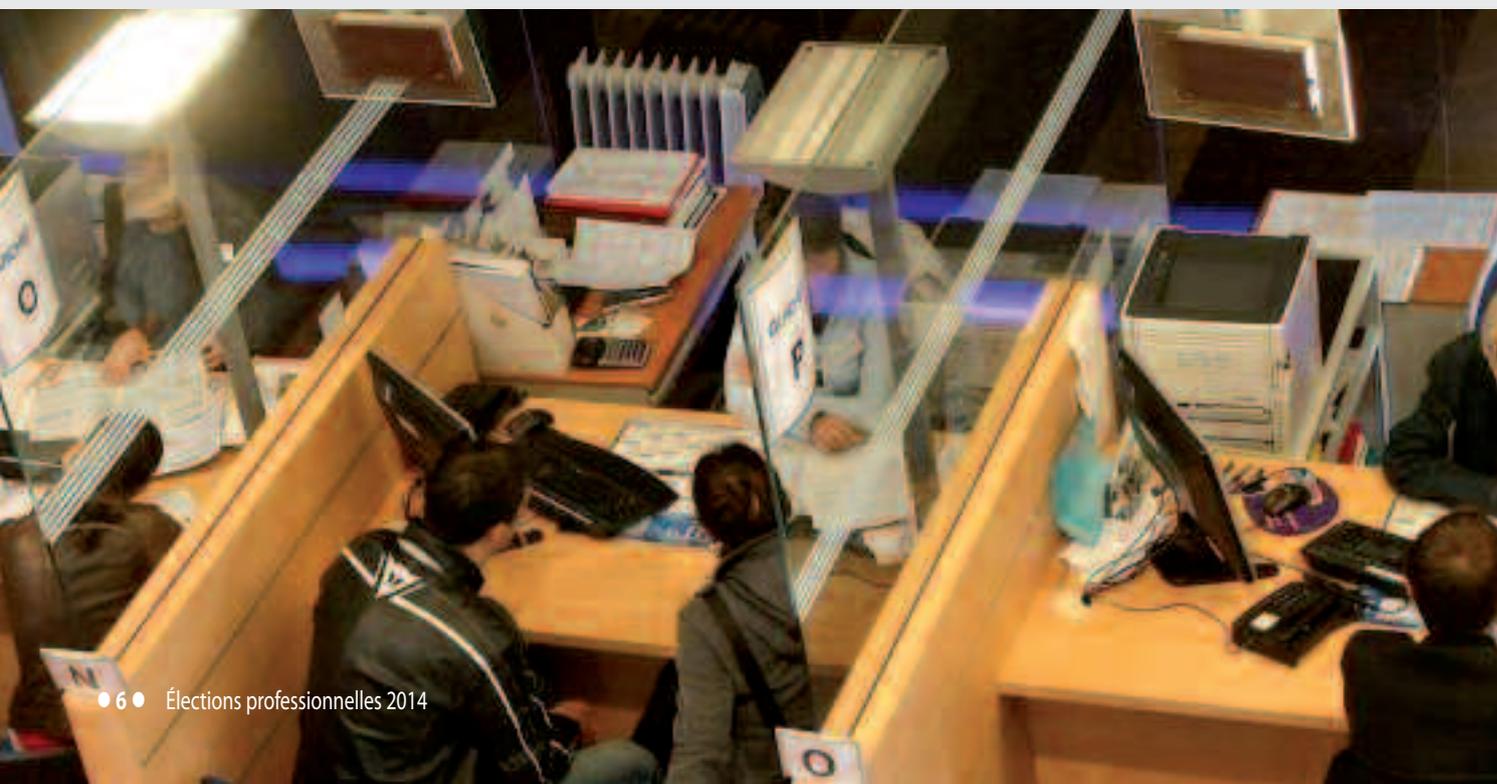
La CGT Finances Publiques combat ces orientations car elle considère que le contrôle fiscal doit participer à la redistribution des richesses pour les besoins sociaux de la population. Elle défend les missions du contrôle fiscal, contrepartie du système déclaratif, pour rétablir l'égalité devant l'impôt.

Pour la CGT Finances Publique, la lutte contre la fraude fiscale est indissociable des choix politiques qui doivent se situer en rupture avec l'austérité et redonner toute sa force à l'intervention de la puissance publique.

La CGT Finances Publiques se prononce pour une transformation profonde de la fiscalité et la réhabilitation de l'impôt dans notre société. Il faut retrouver les finalités fondamentales d'une fiscalité juste et efficace. Celle-ci doit permettre le financement de politiques et de services publics pour le plein emploi solidaire, la satisfaction des besoins sociaux, la redistribution des richesses produites et détenues, la réduction des inégalités.

C'est parce qu'elle défend cette conception de la fiscalité que la CGT Finances Publiques porte aussi des propositions de modernisation de l'administration afin de lui permettre de jouer un rôle nouveau dans la société au service des populations et de la justice sociale. Il s'agit notamment, tout en améliorant le Service public rendu aux usagers, de remettre au cœur de l'action de la DGFIP et de ses agents, les missions de contrôle. Pour y parvenir, le travail de gestion est essentiel et doit s'effectuer dans le respect de la séparation de l'assiette et du recouvrement.

Ce souci de réfléchir aux contenus et aux conditions d'exercice de nos missions, pour mieux répondre aux besoins des élus locaux, des usagers, des personnels et développer l'emploi public, conduit la CGT Finances Publiques à formuler des propositions qu'elle débattrait avec vous pour pouvoir les imposer.



## EMPLOI / MOYENS

*Depuis 10 ans, la DGCP, la DGI puis la DGFIP ont perdu au total plus de 25 000 emplois.*

*Pendant longtemps, l'administration a justifié ces suppressions d'emplois par une amélioration de la productivité. Aujourd'hui, la DGFIP ne s'embarrasse même plus de ce discours pour décliner dans nos services le dogme de la réduction des déficits publics, sans compter que le pacte de responsabilité, tête de pont de la politique d'austérité gouvernementale, promet de nouvelles diminutions des moyens affectés à la DGFIP.*

Aujourd'hui, tous les services sont frappés par les suppressions d'emplois. Tous connaissent les difficultés qui en résultent directement : dégradation de la qualité des missions, désorganisation du travail, accroissement de la pression hiérarchique, augmentation des souffrances au travail.

A cela s'ajoute une diminution sans précédent des moyens de fonctionnement. La baisse des budgets locaux et nationaux engendre d'énormes difficultés au quotidien pour les collègues (informatique, fournitures, affranchissement, frais de déplacement...). De plus, la DGFIP a mis en œuvre une politique immobilière au rabais en instaurant de nombreuses restructurations soumises aux seules logiques budgétaires. Les conséquences sont désastreuses pour les collègues concernés, mais aussi pour l'exercice des missions.

La démarche stratégique, la recherche éhontée d'économies mettent en péril la pérennité des structures de la DGFIP. Cette démarche conduit à un seuil critique de fonctionnement, avec des effectifs et des moyens insuffisants.

La CGT s'est toujours fortement mobilisée contre ces politiques. Elle considère que la DGFIP doit être en situation d'accomplir toutes ses missions de service public avec efficacité, en se dotant des moyens

humains et matériels nécessaires et en donnant des conditions de vie au travail décentes à ses agents.

Dans une période de crise économique et sociale profonde, les services publics dont celui de la DGFIP ont un rôle essentiel pour répondre aux besoins sociaux du plus grand nombre. Il est donc nécessaire de rendre à l'Etat une place et un rôle déterminants. Cela passe par une inversion des politiques actuelles en matière d'emploi dans la Fonction publique et nécessite de respecter les doctrines d'emplois, de réduire la polyvalence des agents, de favoriser les promotions et les mutations.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques continuera à mobiliser les personnels sur cette question décisive pour l'avenir du Service public et des agents de la DGFIP.

### **La CGT Finances Publiques revendique :**

- ▶ l'arrêt des suppressions d'emplois avec la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de création de postes et l'arrêt des licenciements de non titulaires ;
- ▶ un véritable état des lieux des besoins en emplois pour assurer l'ensemble des missions ;
- ▶ un plan de requalification des emplois pour prendre en compte l'évolution de la technicité des fonctions.



# Conditions de vie au travail



***Avec les suppressions massives d'emplois opérées depuis des années, la question des conditions de vie au travail est devenue centrale.***

***Leur dégradation dans l'ensemble des services est telle que les représentants de l'administration ont cessé de nier la réalité. La Direction générale a même dû ouvrir avec les organisations syndicales de la DGFIP, un long cycle de discussions.***

***Si la DGFIP a fini par accéder à certaines exigences syndicales portées notamment par la CGT, elle bute toujours sur la cause principale de la dégradation des conditions de vie au travail, celle des suppressions d'emplois. Ainsi elle refuse, de fait, toutes propositions d'évolutions fondamentales et se contente d'empiler les thermomètres pour mesurer le mal être des agents.***

L'amplification de ce mal être au travail est à rechercher dans la multiplication des réformes, les réorganisations de services, les chantiers de travaux incessants.

Les conceptions de management et les modes de pilotage, la détérioration des relations hiérarchiques

et professionnelles, l'infantilisation, le recul de l'autonomie des agents dans leur travail, l'affaiblissement de l'esprit collectif dans les équipes de travail font aussi partie des éléments qui aboutissent à des situations dramatiques : burn-out, dépressions, suicides...

Il est donc urgent de redonner du sens au travail à la DGFIP, de dépasser la gestion des urgences et des priorités au quotidien.

La CGT Finances Publiques est consciente qu'aussi longtemps que les emplois continueront à être supprimés, nombre de ces difficultés ne connaîtront pas de réponses satisfaisantes. Elle ne renoncera pas, pour autant, à faire de l'emploi un des ses combats majeurs.

Concernant les principes de management et les modes de pilotage des services, la CGT Finances Publiques défend des options radicalement différentes de celles qui ont prévalu dans l'administration ces dernières années et elle ne peut se satisfaire des quelques annonces faites sur la diminution du nombre d'indicateurs.

Elle considère en particulier que les personnels ont un droit d'expression et d'intervention sur la vie et l'organisation du travail dans leurs services et qu'il est vital de remettre du collectif dans les équipes de travail.

C'est à l'opposé de la démarche de l'administration de mise en concurrence des agents.

Avant toute réorganisation des services, la CGT Finances Publiques demande que les CHS-CT compétents soient saisis et revendique le respect par l'employeur de ses obligations en matière de préventions des risques et surtout, la mise en œuvre des moyens nécessaires pour y répondre.

## Pouvoir d'achat

*L'année 2014, au-delà d'être l'année de la première élection professionnelle générale de la Fonction publique, est synonyme pour la quatrième année consécutive de recul du pouvoir d'achat et de gel du point d'indice. Les artifices argumentaires du gouvernement sur les rémunérations ne peuvent convaincre ceux qui chaque mois connaissent de plus en plus de difficultés à assumer les simples dépenses courantes d'un foyer : gel des salaires mais augmentation continue des charges et frais de logement, de transport, de scolarité, d'assurances, etc.*

Les agents de la DGFIP, comme tous les fonctionnaires et salariés, ne sont donc pas épargnés par l'affaiblissement du pouvoir d'achat.

Pour la CGT Finances Publiques, il faut revaloriser le point d'indice car c'est le cœur de la rémunération des fonctionnaires ; c'est lui qui détermine la réalité de la grille, c'est lui aussi qui déterminera la valeur de la pension touchée lors du départ en retraite.

La revendication de la CGT est fort simple : elle exige l'augmentation du point d'indice pour rattraper l'ensemble des pertes depuis l'année 2000, et l'ouverture d'une négociation pour permettre la progression de la rémunération des agents des Finances Publiques.

Il s'agit bien de sortir de la logique des différents gouvernements pour lesquels les restrictions appliquées aux fonctionnaires sont la conséquence de la part excessive de leur rémunération dans la dépense publique. Dans leur vision, peu leur importe les besoins de services publics!

Dans ce contexte, les travaux d'harmonisation des régimes indemnitaires conduits à la DGFIP ne répondent pas à l'attente de l'ensemble des personnels. Dès la fusion, la CGT Finances Publiques a revendiqué une harmonisation prime par prime que la direction a toujours refusée. Dès lors, pour l'immense majorité des collègues, l'harmonisation ne s'est traduite par rien de plus sur la fiche de paye. A la reprise des discussions en 2012, la CGT Finances Publiques a mené une bataille déterminée avec l'objectif qu'aucun agent ne soit perdant. Si cette bataille n'a pu être gagnée en totalité,

la pugnacité de notre syndicat a néanmoins permis qu'il en soit ainsi pour l'essentiel des agents. Dans ce cadre, la CGT a obtenu que la garantie de maintien de la rémunération qui s'appliquera dans quelques cas, se fasse sans diminution à la prise d'échelon mais elle déplore la réduction, même symbolique, de certaines rémunérations au moment du basculement.

Les débats sur cette question avec la Direction générale sont aujourd'hui quasiment terminés mais pour la CGT, cela ne clôt pas le sujet. La CGT continuera d'intervenir sur tous les sujets d'insatisfaction après le basculement dans les nouveaux régimes. Et il s'agit aussi d'intervenir pour obtenir, aujourd'hui, des négociations sur la revalorisation du régime indemnitaire, tenant compte de l'évolution des qualifications, avec l'intégration des primes dans le traitement indiciaire pour le calcul de la pension.

La CGT Finances Publiques continuera à développer l'action revendicative pour une véritable amélioration du pouvoir d'achat de tous, en revendiquant une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète.

Par exemple, la CGT Finances Publiques revendique que tout agent recruté à l'indice 300 soit assuré de parvenir à

l'indice 600.

Elle revendique aussi des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans et pas plus de 3 ans), le déplafonnement des réductions d'ancienneté sans limitation du nombre d'agents pouvant en bénéficier.

La CGT Finances Publiques n'est pas moins déterminée à poursuivre son action concernant les frais de déplacement : il est aujourd'hui inadmissible que des collègues en soient de leur poche pour travailler. Elle porte en particulier l'exigence d'une indexation régulière des frais de déplacement sur les prix des carburants et de la restauration.

Enfin, pour tenir compte des difficultés que rencontrent les agents, la CGT Finances Publiques revendique une politique d'aide au logement bien plus ambitieuse et cela, quelle que soit la situation géographique des agents.



## Retraites

*Le patronat, appuyé bien souvent par les gouvernements en place, s'est toujours opposé à la mise en œuvre d'un système de retraite solidaire. Depuis son instauration en 1945, il ne cesse d'œuvrer pour remettre en cause cet acquis social. L'action revendicative et un rapport de forces plus favorable aux salariés ont néanmoins permis de mettre un frein à ces ambitions. C'est dans ce contexte que le droit à la retraite à 60 ans a pu être gagné en 1982.*

Depuis 1993, cet acquis a été remis en cause, par les réformes Balladur en 1993, Fillon en 2003 et toutes celles qui ont suivi : désindexation de la pension de retraite sur les salaires, extension de la décote aux fonctionnaires, augmentation du nombre d'annuité, proratisation des périodes en temps partiel dans le décompte des années d'assurance (mesure particulièrement injuste pour nombre de femmes), recul de l'âge légal, et non prise en compte de la pénibilité.

Ces attaques directes ont été accompagnées de mesures d'individualisation pour casser les solidarités du système par répartition : Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP), Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP) et Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO). Il s'agit en fait de retraites par capitalisation, dont la finalité est d'apporter de nouveaux flux financiers sur les marchés boursiers.

La CGT Finances Publiques réfute les arguments qui consistent à expliquer qu'il n'y a pas d'autres solutions. Elle met à disposition des propositions qui permettent de résoudre les problèmes dans une visée de justice et de progrès social. Elle entend poursuivre sa lutte sur cette question qui constitue une préoccupation majeure des salariés. Elle travaille à l'unité des salariés du public et du privé pour de nouvelles luttes, d'autant que les choix gouvernementaux actuels ouvrent la voie à de nouvelles remises en cause.

La CGT Finances Publiques revendique une véritable réforme des retraites pour garantir l'avenir de notre

système solidaire de répartition notamment :

- ▶ un financement à la hauteur des besoins pour porter progressivement la part du PIB consacrée aux retraites à 18 % en 2050 ;
- ▶ la contribution de tous les revenus salariaux et les revenus financiers des entreprises au financement des retraites ;
- ▶ une politique de l'emploi efficace pour les salariés de moins de 30 ans et de plus de 50 ans ;
- ▶ des recrutements à la hauteur des besoins dans la Fonction publique...
- ▶ l'ouverture du droit à 60 ans pour une carrière complète avec 75 % de taux de remplacement net à partir d'une assiette prenant en compte l'ensemble des rémunérations (traitement indiciaire détenu depuis 6 mois) + indemnités complémentaires ;
  - ▶ la défense et l'amélioration du code des pensions civiles et militaires ;
  - ▶ un minimum de pension pour une carrière complète équivalent au SMIC ;
  - ▶ une négociation sur les travaux pénibles, dangereux et astreignants ;
  - ▶ revalorisation des pensions et des retraites au 1<sup>er</sup> janvier de l'année indexées sur les salaires ;
- ▶ le rétablissement d'une bonification aux mères de familles, permettant de compenser les retards de carrière consécutifs à la maternité et à l'éducation des enfants ;
- ▶ l'extension de ce droit aux pères ayant élevé seuls leurs enfants ;
- ▶ sortie du RAFP et abandon des mesures de défiscalisation « Madelin » pour les contrats d'épargne retraite ;
- ▶ le rétablissement de la demi-part (aux veufs, divorcés...) pour le calcul de l'impôt sur le revenu.



## Protection sociale

*La Sécurité sociale est une dimension essentielle de la protection sociale en France. Elle est fondée historiquement sur des principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui ont fait l'objet de très nombreuses remises en cause. Le risque de nouvelles régressions est aggravé par la politique menée actuellement sous l'égide de la recherche systématique d'économie.*

Pour la CGT Finances Publiques, les principes fondateurs doivent constituer la base d'une démarche de reconquête pour revenir sur les reculs qui ont dénaturé le système de Sécurité sociale et pour répondre aux défis du XXI<sup>ème</sup> siècle.

### Les revendications de la CGT Finances Publiques :

- ▶ Les ressources de la Sécurité sociale doivent être principalement ancrées sur le travail et leur gestion doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité. Le fonctionnement de la Sécurité sociale doit être démocratique et sa gestion déléguée à des représentants élus des organisations syndicales. Ceux-ci doivent veiller au bon usage des ressources, à l'égalité de traitement de tous les usagers et au libre accès de ces derniers à l'ensemble des prestations dispensées.
- ▶ Les droits et moyens d'accès doivent être garantis à tous.
- ▶ Les rapports entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge. Il s'agit de réformer le mode de financement de la Sécurité sociale. Il faut revoir l'assiette des cotisations patronales et intégrer dans le calcul des cotisations certaines rémunérations ainsi que les revenus financiers des entreprises. L'objectif est de dégager des ressources suffisantes pour permettre à tous de bénéficier de droits importants.
- ▶ Tout agent, quel que soit son statut, doit pouvoir accéder à une protection sociale complémentaire en santé et prévoyance contre les risques liés à l'incapacité, à l'invalidité et au décès. Celle-ci doit être financée par l'Etat-employeur.
- ▶ L'opérateur mutualiste choisi à titre exclusif doit assurer les solidarités indiciaires, familiales, générationnelles. Cela doit se traduire par une mutuelle qui assure des services de proximité réelle et des actions solidaires.



# Égalité Femmes / Hommes

*C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.*

La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion de représentations positives des femmes au travail, dans la société, dans l'Histoire.

La CGT revendique notamment l'égalité dans l'emploi, la carrière, la formation, la santé, la vie personnelle, la retraite. En ce sens, elle revendique une réelle mixité des filières de formation initiale et des métiers. Elle exige l'interdiction du temps partiel imposé et de toute autre forme de précarité, l'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».



La CGT se bat aussi pour qu'un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) entre femmes et hommes, s'impose dans la société. Elle défend le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.

Afin de faire progresser ces exigences, la CGT propose des mesures législatives ou juridiques qui permettent de dépasser les trop fréquentes déclarations de bonnes intentions des décideurs gouvernementaux ou des employeurs.

La Fédération des finances CGT a signé un premier plan en faveur de l'égalité professionnelle à Bercy avant 2011, qui reprenait un grand nombre d'exigences portées par la CGT :

- ▶ l'amélioration du déroulement de carrière ;
- ▶ la formation au service de la promotion des femmes ;
- ▶ la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ;
- ▶ « la parentalité » ;
- ▶ la mise en place d'une communication active sur les enjeux liés à l'égalité.

Mais force est de constater que les avancées, lors de ces trois dernières années, ont été limitées, faute de moyens nécessaires.

La CGT Finances Publiques comme la Fédération des Finances sera vigilante pour que les engagements ministériels ne restent pas lettre morte et se traduisent par des avancées concrètes.

## Les règles de gestion

*Depuis la création de la DGFIP, la CGT Finances Publiques a agi face à la Direction générale sur la base de ses propositions revendicatives, pour que les personnels titulaires et non titulaires bénéficient du plus haut niveau de droits et garanties tout au long de leur vie professionnelle.*

La CGT Finances Publiques a œuvré pour le maintien des statuts particuliers de la DGFIP, dans un contexte difficile déjà marqué par la loi mobilité et la volonté d'avancer vers des corps interministériels.

Après la mise en place des statuts particuliers au 1<sup>er</sup> septembre 2011, c'est dans un cadre marqué par la poursuite des suppressions d'emplois et les contraintes budgétaires que les discussions se sont poursuivies pour élaborer les règles de gestion.

Les concours et la formation initiale, les modalités de recrutement et de promotion (tableau d'avancement, liste d'aptitude) sont maintenant unifiés pour les agents de catégorie C, B et A. Les règles de promotion/affectation des cadres A+ et des comptables ont évolué mais ne sont toujours pas stabilisées.

Tous ces sujets sont essentiels pour la CGT Finances Publiques, parce qu'ils sont au centre de la vie professionnelle et de la carrière des agents et qu'ils impactent leur vie personnelle. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques a mis, dès cet été, un Guide des carrières et des règles de gestion à disposition de tous les personnels.

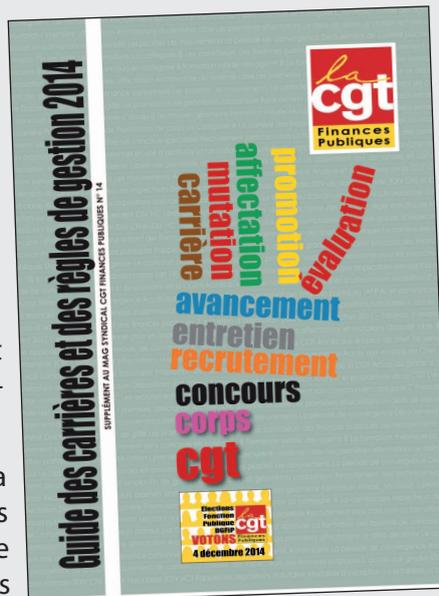
La CGT Finances Publiques a agi en permanence pour élaborer des règles de mutation et de 1<sup>ères</sup> affectations sur la base des aspirations de tous les agents de la DGFIP, en alliant les droits antérieurs et des garanties nouvelles. Cette volonté de ne pas se replier sur l'existant, seule la CGT l'a portée devant la Direction générale, en développant la cohérence de ses propositions. Pour la CGT, ces nouvelles règles doivent être claires, objectives, connues et partagées par tous.

Elles ont évolué chaque année afin d'atteindre

progressivement les règles unifiées. Si des avancées peuvent aujourd'hui être mises à l'actif de l'intervention de la CGT Finances Publiques et des personnels, des questions et points de désaccords subsistent.

Dans chaque groupe de travail, la CGT intervient pour améliorer les règles de mutation qui devraient être unifiées pour toutes les catégories lors des mouvements de 2015. La CGT revendique aussi que les règles nationales qui seront définies et appliquées lors des CAPN soient respectées et déclinées lors des CAPL.

L'ambition de la CGT Finances Publiques, de ses élu(e)s aux CAP locales et nationales, est de pouvoir assurer la défense individuelle et collective des personnels dans un cadre de garanties fortes.



Lors des discussions avec la Direction générale, la présence d'élus aux CAPN dans la délégation de la CGT, avec leur expérience en matière de règles de gestion, a été d'une grande utilité. Plusieurs d'entre eux sont à nouveau candidats pour le scrutin du 4 décembre 2014.

En votant pour les candidats de la CGT, les agents de la DGFIP choisiront des représentants efficaces, à leur écoute, formés et maîtrisant les évolutions en matière de carrières et de règles de gestion.

Le vote pour les candidats de la CGT, c'est une garantie pour la défense des droits individuels dans un cadre d'égalité de traitement.

Au moment où le Ministre de la Fonction Publique veut conduire des « négociations » sur le développement de la mobilité entre les trois fonctions publiques, la réduction du nombre de corps, l'harmonisation des règles de gestion, la mobilité entre l'Etat et les collectivités territoriales dans le cadre de la réforme territoriale et la baisse des rémunérations avec, notamment, la fin de l'avancement à l'ancienneté, le vote pour les candidats de la CGT est un vote pour la défense du statut général des fonctionnaires, des statuts particuliers, contre la mobilité et l'inter ministérialité.



**Anthony BARTHE (65)**  
Gardien concierge  
Tarbes



en cours



**Nadine THOMAS-GAUTHIER (35)**  
Agent d'entretien  
Rennes



**Marie-Annick GASQUETON (16)**  
Agent de restauration  
Soyaux

*Au cours du dernier mandat, les agents contractuels n'ont pas été épargnés par les politiques d'austérité mises en œuvre et il aura fallu la détermination de la CGT Finances Publiques et de ses élus pour que leur situation soit prise en considération. Forte de votre confiance réaffirmée aux élections de 2010 et 2011, la CGT n'a cessé d'agir, au sein des CCP et dans les groupes de travail, pour défendre les droits et garanties et les missions techniques d'entretien, de restauration et de gardiennage.*

Les agents contractuels, déjà précarisés par la forme de leur contrat de travail, se retrouvent souvent confrontés aux choix politiques de l'administration qui réorganise, restructure et externalise des missions. Cette démarche, déjà confortée par la fusion, doit s'accélérer dans le cadre de la démarche stratégique. Les conséquences sont désastreuses pour les agents dits « berkanis », car faute de proposer un reclassement acceptable aux agents, l'Administration procède à des licenciements. Les agents en CDD, essentiellement informaticiens, sont confrontés au non renouvellement de leurs contrats afin de limiter les dépenses, alors que la Direction générale avait su les trouver pour exploiter leur savoir-faire. Les élus CGT combattent ces logiques et s'opposent à ces choix dictés par le dogmatisme budgétaire.

Leur action en CCP « Berkani » a notamment permis de limiter les effets d'aubaine pour l'administration. Lors du mandat précédent, ils avaient obtenu que les heures libérées en cas de départ d'un agent « berkanis » de sa mission soient prioritairement proposées aux agents non titulaires à temps incomplet avant toute recherche d'une autre solution. Depuis, ils ont veillé à l'application de cette mesure et exigé que tous les éléments permettant de vérifier la mise en œuvre soient portés à leur connaissance.

Dans la CCP « hors Berkani », l'action de la CGT a permis de mettre en œuvre un dispositif semblable au tableau d'avancement des fonctionnaires pour les collègues rémunérés au dernier échelon de l'échelle 4 de la catégorie C. Le blocage à leur déroulement de carrière a ainsi pu être levé.

Dans les groupes de travail, face à la direction, les élus contractuels se sont investis pour une mise en œuvre rapide du dispositif de titularisation de la loi Sauvadet et pour que le maximum de collègues puissent en bénéficier, quel que soit leur contrat de travail ou leur niveau hiérarchique. Leur action a permis une mise en œuvre depuis 2013, là où d'autres administrations n'ont encore rien fait, et l'intégration au dispositif d'une partie des personnels de restauration et de ménage, ce que la DGFIP n'avait pas prévu initialement. Cette mesure est cependant loin d'être suffisante. Le dispositif de titularisation ne concerne à la DGFIP que 436 agents sur 2 980, soit moins de 15 % des agents non titulaires. Les élus en CCP exigent que les obstacles à un vrai plan de titularisation soient levés, en particulier le seuil de 70 % du temps travaillé (là où il est de 50 % dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières) et l'exclusion des agents issus de l'Imprimerie Nationale et du GIAT.

Dans la dernière période, l'Administration, confortée par l'attitude attentiste de l'autre organisation syndicale représentative des agents contractuels, n'a voulu discuter que des sujets liés à la mise en œuvre des

titularisations de la loi Sauvadet. Les élus CGT ont, quant à eux, exigé d'aborder en parallèle les revendications touchant la grande majorité des agents non titulaires restés en dehors du dispositif. Bien que les montants soient trop faibles, ils ont obtenu la mise en place d'une prime panier pour les veilleurs de nuits et des indemnités horaires pour travail de nuit et pour travail normal du dimanche ou des jours fériés. Sur l'initiative de la CGT, des discussions sur l'attribution de l'Indemnité administrative de technicité (IAT) sont en cours.

La CGT Finances Publiques et ses élus aux CCP, revendiquent :

- ▶ pour améliorer le rôle de la CCP, l'accès à toutes les informations utiles à la défense des dossiers et une meilleure information des personnels sur leurs droits à saisir la CCP.
- ▶ le maintien et la réinternalisation au sein de la DGFIP des missions techniques et des emplois de restauration, d'entretien et de gardiennage, ce qui passe par :
  - ✓ l'arrêt du transfert de la restauration collective et de l'entretien vers des sociétés privées ;
  - ✓ l'arrêt du remplacement des agents de gardiennage et de sécurité par de la vidéosurveillance ;
  - ✓ l'arrêt immédiat des licenciements.
- ▶ une augmentation du pouvoir d'achat par un accès au grade supérieur de la grille de rémunération, l'obtention de l'IAT (13<sup>ème</sup> mois) ;
- ▶ l'amélioration des conditions de vie au travail avec la reconnaissance des missions techniques, le respect de la réglementation, et l'octroi des moyens nécessaires à l'exercice des missions ;
- ▶ la généralisation de la subrogation au régime de Sécurité sociale pour les personnels non titulaires de la DGFIP ;
- ▶ la prise en compte dans le temps de travail de la totalité du temps de présence liée aux tâches exercées ;
- ▶ l'examen de la situation des remplacements et des agents à temps incomplet dans la perspective de les amener aux 35 heures hebdomadaires.

Enfin, les élus CGT revendiquent un vrai plan de titularisation des agents sans exclusion, ni seuil de 70 % du temps travaillé et avec des conditions optimales de reclassement.

Pour cela, donnez les moyens aux élus CGT à la CCP de poursuivre leur action pour l'amélioration et la défense de vos droits et garanties.

Plus que jamais, un syndicalisme fort, déterminé, ouvert, capable de proposer, de rassembler, de lutter, de négocier est nécessaire.

C'est pour le faire vivre que s'engagent les candidats de la CGT Finances Publiques aux Commissions Consultatives Paritaires. ■

**LA CGT AVEC VOUS,  
PLUS FORTS ENSEMBLE !**

### Niveau A



**Serge HELLY (75)**  
Informaticien  
Services Centraux

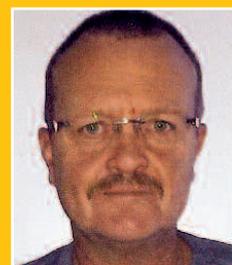


**Shervin AHMADI (75)**  
Informaticien  
Services Centraux

### Niveau C

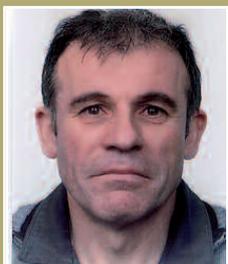


**Micheline LAURENT (75)**  
DRESG  
SIP non résidents



**Pascal BRODOWSKI (59)**  
Centre d'encaissement  
Lille

## Agents Techniques principaux de 1<sup>ère</sup> classe



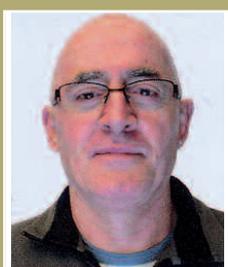
**Gilbert SOTTIL (47)**  
Services communs Agen



**Lionel PILET (33)**  
Assistant Géomètre Bordeaux



**Gilles DANIEL (56)**  
Gardien concierge Pontivy



**Jean-Luc DUHAMEL (76)**  
Assistant Géomètre Rouen

## Agents Techniques 1<sup>ère</sup> classe ▶



**David DAKICHE (06)**  
Services communs Nice



**Cédric PERDIGON (974)**  
Gardien concierge Saint-Denis

**Les agents techniques connaissent les mêmes problématiques que les agents administratifs de catégorie C tant en matière de suppressions d'emplois, de rémunérations (gel du point d'indice depuis 2008), de carrières et de reconnaissances des qualifications.**

Pour autant, dans le contexte de la fusion marqué par la création de la DGFIP, l'action de la CGT Finances Publiques et de ses élus au sein des CAP et des groupes de travail a conduit à un tournant important pour les agents techniques.

Cette bataille a permis d'obtenir la création d'un statut particulier des agents techniques de la DGFIP et l'élaboration d'une doctrine d'emploi précise par métier exercé (gardien concierge, agent de services communs, veilleur de nuit, conducteur automobile, assistant géomètre).

C'est dans ce cadre et conformément aux revendications portées par la CGT que les agents administratifs exerçant une fonction technique ont pu opter pour une intégration dans le corps des agents techniques.

Plus de 650 agents ont ainsi intégré la filière technique conformément aux missions qu'ils exercent.

Il faut ajouter à cela les 249 agents techniques, anciennement contractuels, titularisés dans le cadre de la loi Sauvadet. L'intervention de la CGT a permis une mise en œuvre dès 2013, là où d'autres administrations n'ont encore rien fait, et l'intégration au dispositif d'une partie des personnels de restauration et de ménage, ce que la DGFIP n'avait pas prévu initialement. La DGFIP emploie donc des fonctionnaires sur ces missions techniques. C'est un progrès pour les droits de ces collègues et un point d'appui pour la réinternalisation de ces missions.

L'enjeu de ce prochain mandat sera de poursuivre l'action pour gagner :

- ▶ le maintien à la DGFIP des missions et des emplois techniques ;
- ▶ l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois ;
- ▶ l'amélioration du déroulement de carrière de la catégorie C : la CGT revendique une carrière linéaire avec une amplitude permettant un doublement de la rémunération entre le début et la fin de la carrière, un traitement de départ égal à 1,2 fois le SMIC ;
- ▶ une revalorisation du point d'indice prenant en compte les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000 ;

Agents Techniques de  
2<sup>ème</sup> classe

- ▶ le respect des doctrines d'emploi et notamment des cahiers de consignes pour les agents techniques ;
- ▶ l'ouverture de négociations pour obtenir des doctrines d'emplois pour les agents de nettoyage et de restauration ;
- ▶ le recrutement des agents techniques par la voie d'un concours directionnel tel que prévu par le statut ;
- ▶ le recrutement d'agent technique stagiaire au niveau de l'échelle 4 (AT de 1<sup>ère</sup> classe), s'opposant ainsi aux différentes formes de recrutement sans concours à l'échelle 3 et de contractuels PACTE qui n'offrent pas à ces jeunes agents recrutés les garanties statutaires et de rémunération.

Lors du prochain mandat, les élus CGT à la CAPN n° 8 veilleront au respect des droits des agents et à la bonne application des règles de gestion.

Ils poursuivront leur action en articulant la défense des dossiers individuels et le renforcement de garanties collectives fortes pour tous les agents :

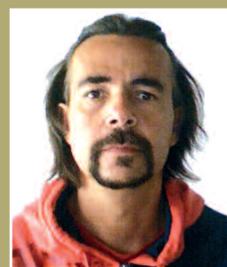
**Lors des CAP de mutation**, par leur bonne connaissance de terrain, ils agiront pour débloquer des possibilités d'affectation en liant la défense des agents à la bataille pour l'emploi et la pérennité des missions.

**Concernant la titularisation**, ils s'appuieront pour la défense des dossiers, sur la doctrine d'emploi afin de faire reconnaître la valeur professionnelle des agents et revendiqueront une véritable formation initiale et en cours de carrière pour les agents techniques.

**Pour la défense des dossiers d'évaluation professionnelle**, ils auront la même démarche s'opposant ainsi à un système qui ne s'appuie que sur la réalisation d'objectifs.

**En matière d'avancement**, les élus exigeront le passage au grade supérieur par Tableaux d'avancement dès lors que les agents remplissent les conditions statutaires. La CGT et les élus veilleront aussi à ce que le contenu des examens professionnels pour l'accès au grade supérieur soit en rapport étroit avec les qualifications des agents techniques.

**Les élus de la CGT Finances Publiques, comme lors des mandats précédents, feront entendre, au sein des CAP et lors des rencontres avec l'Administration, les aspirations des agents techniques afin que leurs revendications soient satisfaites. ■**



**Olivier BOUTARIN (38)**  
Veilleur de nuit Grenoble



**Kamel MESBAH (93)**  
Services communs Bobigny



**Sylvie TESSIER (76)**  
Services communs Bolbec



**Sabine Lefebvre (59)**  
Services communs Roubaix



**Christophe Sellier (20B)**  
Gardien concierge Bastia



**Mohammed KADRINE (93)**  
Gardien concierge Livry Gargan

## Agents administratifs principaux de 1<sup>ère</sup> classe



**Gilles BAUDET (91)**  
SFP Corbeil



**Philippe LAPORTE (75)**  
DNEF BRS Pantin



**Corinne GORIN (94)**  
Pôle GP Créteil



**Jacqueline LAROURE (35)**  
TCA Rennes



**Maryline SEBA VILLEGAS (13)**  
SIP Aix en Provence



**Mireille VULSIN ((27)**  
SIP Evreux



**Eugène SOURDIER (93)**  
SIE Bobigny



**Sylvie LE GALL (22)**  
SIP Saint Brieuc



**Eric PFENNINGER (69)**  
SIE Givors



**Fabrice TAVERNIER (76)**  
CDIF Rouen

**Les suppressions d'emplois sont au cœur des politiques de remise en cause des services publics qui frappent le pays depuis plus de 10 ans. La Modernisation de l'Action Publique s'inscrit dans cette démarche qui vise à réduire les dépenses publiques et affecte l'ensemble des institutions. Elle conduit, dans un même mouvement, à une dégradation du maillage territorial, de la qualité des services publics et des conditions de travail des agents.**

A la DGFIP, plus de 30 000 emplois ont été supprimés depuis 2002 dans leur quasi totalité supportés par la catégorie C.

Depuis les élections professionnelles de décembre 2011, 6125 emplois de catégorie C ont été supprimés.

Pour les agents, les conséquences sont lourdes dans leur vie au travail : mutations bloquées, augmentation des charges de travail, affectations remises en cause...

C'est pourquoi, les élus catégorie C de la CGT Finances Publiques placent la bataille de l'emploi et l'exigence de l'arrêt des suppressions d'emploi au cœur de chacune de leurs interventions.

Durant ces trois années de mandat, les élus de la CGT ont sans cesse dénoncé le dogme des suppressions d'emplois et les sous effectifs récurrents dans les services. Ils se sont attachés à créer le rapport de force pour améliorer la situation de l'emploi de la catégorie C notamment en s'associant avec les personnels pour exiger un volume plus important de recrutement et l'appel des listes principales et complémentaires des concours.

Forts de la confiance des personnels gagnée au cours de leurs précédents mandats, les élus de la CGT, dans le contexte particulier de la fusion et de la mise en place de nouvelles règles de gestion, s'attachent à garantir à tous les agents le respect de leurs droits et la prise en compte de leurs difficultés en assurant leur défense qu'ils soient syndiqués ou pas.

L'empilement des réformes, liées aux réductions budgétaires, accroissent les difficultés pour accomplir les missions dans de bonnes conditions pour les personnels et fragilisent le réseau DGFIP. Le constat est clair, les effectifs ont atteint un seuil critique et l'administration entretient délibérément un flou autour des doctrines d'emploi pour exiger des agents toujours plus de polyvalence.

Pour autant, la reconnaissance des qualifications des agents ne se traduit pas par des augmentations de salaires (la valeur du point d'indice est gelée depuis 2008 et la perte de pouvoir d'achat depuis 2000 est estimée à 15 %). En 2012, la bataille menée par l'ensemble des militants de la CGT et notamment la signature massive d'une pétition ont contraint

## Agents administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe



**Sébastien WEBER (92)**  
ALD Vanves



**Philippe GUILLERET (59)**  
CPS Relais Lille



**Frédéric SCALBERT (62)**  
SIP Boulogne sur Mer

l'administration à décontingenter l'accès au 8<sup>ème</sup> échelon du grade d'AAP1<sup>ère</sup> classe.

Enfin, les nouvelles grilles applicables aux agents de la catégorie C depuis le 1<sup>er</sup> février 2014 sont très loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat dues au gel du point d'indice et étaient rendues nécessaires par le tassement de l'ancienne grille.

Les élus CGT dénoncent la politique salariale à la DGFIP qui est conditionnée par les restrictions budgétaires.

**C'est pourquoi, la CGT avance des propositions fortes pour la carrière C, qui constituent des points d'appui pour l'action revendicative comme pour l'intervention des élus :**

- ▶ une carrière linéaire sur un grade unique ;
- ▶ une rémunération de début de carrière égale à 1,2 fois le SMIC ;
- ▶ une amplitude indiciaire de la grille qui permette a minima le doublement du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète.

Dans le cadre des grilles actuelles, la CGT revendique :

- ▶ la fixation du 1<sup>er</sup> niveau de recrutement à la DGFIP à l'échelle 4 (actuellement grade d'agent administratif de 1<sup>ère</sup> classe) ;
- ▶ une revalorisation du point d'indice prenant en compte les pertes de pouvoir d'achat depuis 2000 ;
- ▶ un passage au grade supérieur par tableau d'avancement de tous les agents dès lors que les conditions statutaires sont remplies ;
- ▶ un dispositif de fin de carrière permettant la promotion immédiate au bénéfice de l'âge pour les agents se situant à 6 mois de leur départ en retraite si la promotion est imminente.

**En matière de mutation,** ils continueront à lier défense des dossiers individuels et bataille pour l'emploi pour ouvrir le maximum de possibilités aux agents et obtenir une affectation la plus fine possible. Ils veilleront également au respect des droits des agents dans le contexte particulier de l'application des nouvelles règles de mutations.

**Concernant le système de l'évaluation professionnelle,** ils poursuivront la défense des dossiers pour infléchir les effets d'un système inique visant à la mise en concurrence des agents.

**Pour tous les actes de gestion les élus CGT s'engagent à articuler défense des dossiers individuels, intervention pour le renforcement des droits et garanties et appui sur l'action collective afin de gagner des avancées concrètes pour les agents C. ■**

Agents administratifs de 1<sup>ère</sup> classe



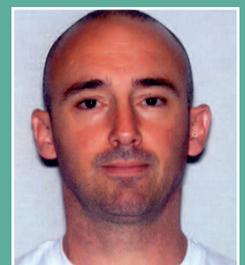
Julien SEGALOU (35)  
Centre d'encaissement  
Rennes



Marie CHARON (28)  
SIP Chartres



Lionel SALVY (37)  
SIP Tours



Loïc SOUCHE (01)  
Direction Bourg en Bresse



Stéphane POIVRE (59)  
SIP Lille



Hervé LEGOAS (92)  
SIP Vanves



Jessica LIGNELET (94)  
SIP Boissy-Saint-Leger



Elise NIBOUREL (60)  
SIP Beauvais

Agents administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe



Jonathan NOHARET (38)  
Direction Grenoble



Frédéric LAVILLARD (24)  
SIE Riberac



Christelle SISSOKO (976)  
Pôle GP Mayotte



Fabienne COLONNA DE LECA (20A)  
SIP Ajaccio



Ludovic POUTREL (27)  
SIP Bernay

## Contrôleurs principaux



**Michel RABILLARD (47)**  
Direction Agen



**Nathalie BATTIN (75)**  
SIE Paris



**Patrick COSSEC (75)**  
DSFIP-APHP Paris



**Alain DEVAUX (14)**  
SIE Vire



**Eric MANRY (64)**  
Pôle Gestion publique Pau



**Frédéric SOTTET (84)**  
ALD Avignon



**Aline ABECASSIS (75)**  
DSFIP-APHP Paris



**Franck STOCKER (54)**  
SIP Vandoeuvre



**Nadine DEDENON (93)**  
SPF Bobigny



**Philippe LAGET (13)**  
ALD Marseille



**Pascal GRANET (19)**  
Direction Tulle



**Régis DABOUIS (37)**  
Pôle Gestion publique  
Tours

## Contrôleurs de 1<sup>ère</sup> classe



**Richard BORDONNEAU (33)**  
ESI Bordeaux



**Régis OSWALD (78)**  
SIP Poissy

*Depuis 2011, l'application du nouveau statut fusionné, l'entrée progressive dans de nouvelles règles de gestion, la réforme de la notation transformée en évaluation constituent un profond bouleversement des droits et garanties des agents de catégorie B de la DGFIP (à l'instar de leurs collègues des autres catégories). Cette situation, issue des réformes incessantes dont la fusion est un des éléments, vient s'ajouter aux difficultés que rencontrent les personnels de la DGFIP dans l'exercice de leurs missions au quotidien.*

La CGT avec la participation de ses élus a beaucoup œuvré face à l'Administration au sein des CAP comme dans les groupes de travail pour combattre les tentatives de remise en cause de leurs droits et pour gagner des garanties collectives fortes pour tous les actes de gestion.

Dans le cadre de leur prochain mandat et comme ils l'ont toujours fait, les élus CGT B continueront de s'opposer à la démarche stratégique. Ils agiront pour que cesse la politique dogmatique de suppressions d'emplois, source de dégradation permanente des conditions de vie au travail et de remise en cause des droits et garanties collectives.

En effet, face à la volonté gouvernementale persistante d'institutionnaliser la culture de performance, d'individualiser la gestion des personnels et de les mettre en concurrence, les élus CGT de la CAP B seront particulièrement attentifs et actifs, au regard de tous les actes de gestion (mutation, promotion, évaluation), à préserver et développer des garanties collectives fortes permettant l'égalité de traitement de tous les agents.

L'exigence d'amélioration de leur carrière est pour les agents de catégorie B une revendication légitime, maintes fois exprimée par les personnels dans les luttes sociales et portée avec force par la CGT. Dans une période où le pouvoir d'achat des personnels est en berne, l'évolution dans la carrière est devenue indispensable. Ce sera aussi un point d'ancrage de l'intervention des élus CGT au sein des CAP car, dans ce domaine ce ne sont pas les dernières décisions appliquées qui répondent aux attentes exprimées par les personnels (Nouvel Espace Indiciaire par exemple).

Dans l'immédiat, s'appuyant sur ses propositions revendicatives et face à la gestion de l'Administration dans les CAP nationales, les élus CGT Finances Publiques seront porteurs de propositions et de revendications pour la catégorie B.

### En matière de promotion :

- ▶ la suppression des tableaux d'avancements et leur remplacement par une carrière linéaire avec un seul grade ;

Contrôleurs de 2<sup>ème</sup> classe

- ▶ une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement pour une carrière complète ;
- ▶ un indice de début de carrière B correspondant à 1,4 fois le SMIC ;
- ▶ l'intégration de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial en rémunération indicée.

Actuellement l'existence de concours de barrage et des tableaux d'avancement altère les déroulements de carrière. Les élus CGT agiront pour le passage au grade supérieur par tableau d'avancement de tous les agents B dès qu'ils remplissent les conditions statutaires et quel que soit leur âge.

**Concernant les mutations**, en CAP nationales les élus CGT veillent à l'application des règles dans le respect des droits de tous les agents. Pour la CGT Finances Publiques, le droit à mutation sur initiative de l'agent est un droit à garantir. En revanche, la mobilité forcée est à bannir.

Dans le contexte actuel de mise en place de nouvelles règles unifiées, la CGT Finances Publiques revendique une affectation la plus fine possible (la commune et l'arrondissement pour Paris) sur la base de l'ancienneté administrative pondérée par une bonification à l'ancienneté de la demande. Par ailleurs, elle s'oppose aux affectations au profil et à discrétion des directions locales concernant par exemple la constitution des équipes de renfort, les « pseudos détachements » et l'explosion des ALD. Toutes ces dérives concourent à la banalisation des tâches sans aucun respect des doctrines d'emploi. L'affectation dans ces structures doit se faire selon la règle commune : sur vœux des agents et à l'ancienneté administrative.

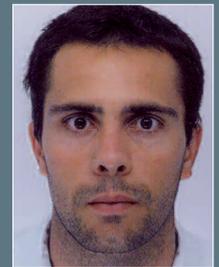
**Pour une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle**, la CGT revendique une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale. Sur cette base les élus CGT agiront contre toutes les tentatives d'enfermer l'établissement de la valeur professionnelle dans un cadre de mise en concurrence des agents et de réalisation d'objectifs individuels. Ils s'opposeront à toutes les formes de rémunération au mérite.

Seules les possibilités de recours dans des CAP de pleine compétence est à même de garantir à l'agent le respect de ses droits. A ce titre, les élus CGT se battront pour la limitation et la suppression dans le système actuel, d'un recours hiérarchique préalable à tout autre recours.

**Pour tous les actes de gestion les élus CGT s'engagent à articuler défense des dossiers individuels, intervention pour le renforcement des droits et garanties et appui sur l'action collective afin de gagner des avancées concrètes pour les agents B. ■**



Fadila HALIT (94)  
SIE Ivry-sur-Seine



Jorge DEVECCHI (31)  
ALD Toulouse



Béatrice CHIRON-SAÏCH (44)  
TGE Nantes



Sylvain CARPENTIER (62)  
SIP Arras



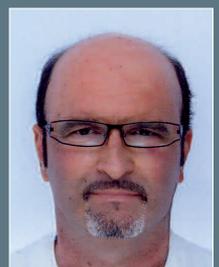
Valérie CORDEAU (86)  
Direction Poitiers



Cécile GUILLAUME (94)  
Trésorerie Chennevières



Nathalie RIBREAU (35)  
Pôle RH Rennes



Michel MERLE (59)  
SIP Roubaix

Contrôleurs de 1<sup>ère</sup> classe

Caroline DEBRUYNE (59)  
SIP Lille Lomme



Alexis CORTIJOS (94)  
Direction Créteil



Pierre DUFFAU (26)  
SIE Nyons



Joëlle MASSAT (34)  
ESI Montpellier



Hervé COUVERT (35)  
TCA Rennes



Christophe RISSEL (56)  
SIE Lorient

## Géomètres principaux



**Thierry DUCASSE (28)**  
CDIF Chartres



**Bernard ROUSSEAU (67)**  
CDIF Molsheim



**Sylvain GAFFIOT (26)**  
CDIF Valence



**Eric CAMUS (88)**  
CDIF Epinal

**Le 20 octobre 2011, les Géomètres Cadastreurs ont fait le choix de confier à la seule CGT Finances Publiques les rênes de la CAP n° 5.**

C'est donc forts de votre confiance que les élus se sont attelés à la tâche, et ont œuvré lors de chaque CAP pour que votre voix soit non seulement entendue, mais aussi écoutée et prise en compte.

Dans une DGFIP beaucoup plus axée sur le recouvrement, la simplification des procédures et la gestion des collectivités, la parole des géomètres aurait pu se diluer, voire s'affaiblir : il n'en aura rien été, bien au contraire.

Forts du succès de la lutte contre l'amendement Warsmann qui, en 2008 scellait la fin du plan cadastral, la CGT a continué de travailler au renforcement et développement de celui-ci. Une fois la conservation et la mise à jour affectée de façon exclusive au Cadastre confirmée, la DGFIP a opté pour la RPCU (Représentation Parcellaire Cadastre Unique). Ce nouvel outil a été créé pour répondre aux besoins des divers acteurs de l'information géographique à la recherche d'un continuum géographique stabilisé et plus fiable en tout cas que celui qui existe dans la BD parcellaire.

Il convient donc maintenant de s'attacher à obtenir tous les moyens nécessaires (techniques et humains) pour que ce produit se construise dans les meilleures conditions pour tous les usagers.

Cela ne se fera pas sans que des dotations budgétaires suffisantes soient débloquées au profit des directions, pour qu'on en finisse avec des travaux de terrain stoppés dès septembre, voire impayés dans des délais raisonnables faute de moyens !

Le corollaire de ces travaux sera, à l'évidence, la revalorisation des indemnités kilométriques, portées à hauteur du barème de l'impôt sur le revenu.

Mais ne nous y trompons pas : il s'agit ici des plus grands travaux concernant le plan jamais engagés depuis la rénovation du cadastre. Ils concerneront plusieurs générations de géomètres, et confirment, si besoin est, que l'intervention de la CGT aura été déterminante !

## Géomètres ▶



**Paul CASALTA (35)**  
CDIF Saint-Malo



**Bruno SAGASPE (85)**  
CDIF Les Sables d'Olonne

**En terme de gestion du corps, vos élus CGT auront beaucoup travaillé et entendent continuer à le faire, pour que :**

► **Les CAP de mutations** continuent de déboucher, tout en veillant étroitement au respect des règles, sur des issues les plus favorables possibles pour nos collègues ; cela n'aura pu se faire qu'au prix d'un gros travail mené en amont, et qui combine une connaissance précise du terrain en terme de mission et d'effectifs allié à une solide crédibilité face à la Direction générale.

► **La CAP d'appel sur « évaluation / notation »** continue d'être de plein exercice, malgré la mise en place des recours gracieux et hiérarchiques : il en va du respect du vote des géomètres. La CGT reste opposée à tout système qui consacre la valeur individuelle au détriment du collectif. Les effets pervers, tels la souffrance au travail, la perte de repères, sont d'ores et déjà visibles et dénoncés comme le résultat de cette politique.

► **En matière d'avancement de grade**, la CGT revendique une carrière linéaire. A l'opposé, la pratique constatée aujourd'hui via des examens professionnels toujours plus sélectifs n'est pas acceptable. Ils n'ont aujourd'hui pas vocation à évaluer la capacité professionnelle des collègues, mais jouent bel et bien le rôle de régulateurs budgétaires, aux antipodes de ce que la DG avait promis ! Les contenus doivent donc être revus pour leur redonner leur sens originel, qui permet d'apprécier les qualités professionnelles mises en œuvre au quotidien dans l'exercice des missions.

**Comme nous nous y étions engagés lors du mandat précédent, et forts de votre vote, il ne se sera pas tenu depuis 2011 un groupe de travail sur le cadastre, les règles de gestion, l'évaluation / notation, les régimes indemnitaires, ou notre carrière sans la participation active des élus CGT aux discussions pour faire entendre votre voix, vos revendications, et les particularités de notre corps : l'ensemble des comptes-rendus régulièrement publiés en atteste. ■**

Techniciens Géomètres



**Dimitri HUMIÈRE (62)**  
PTGC Boulogne-sur-mer



**Arnaud DACQUIN (60)**  
CDIF Compiègne



**Laurent DUBOIS (97)**  
CDIF Fort-de-France



**Thierry SALAGER (01)**  
CDIF Nantua



**Michèle LEMON (93)**  
CDIF Bobigny



**Pierre FAVRE (13)**  
CDIF Tarascon

## Inspecteurs



**Samuel GRENIER (51)**  
Huissier Reims



**Ghislaine MUSSCHE (93)**  
ICE Bobigny



**Michel TROJANI (59)**  
Dircofi Nord - BRV Beauvais



**Pierre-Jean LANGUE (59)**  
Dircofi Nord - BRV Lille



**Arnaud CHAPUY (78)**  
PSE - ESI Versailles



**Alain PAILLE (75)**  
DNEF - Pantin



**Marie ENJALBERT (59)**  
Direction Lille



**Patrick SARRABAYROUSE (64)**  
CDIF Pau

**Depuis 2011, les élus ont fait face pendant ce mandat à un bouleversement des règles de gestion à tous les niveaux, et ils ont su prendre en compte annuellement toutes ces évolutions.**

Pour les élus CGT, loin de tout corporatisme ou clientélisme, c'est bien sûr dans un contexte de défense collective et individuelle de l'ensemble des droits des agents de la catégorie A que s'inscrit leur action.

Comme lors du précédent mandat, les élus CGT ont porté des positions de principe en cohérence avec leurs interventions sur les dossiers individuels.

Ces nouvelles règles de gestion sont l'aboutissement, à l'instar de ce qui s'est fait pour l'ensemble des catégories, des discussions en groupes de travail auxquelles les élus ont pris une part active. Ce lien important a permis à l'ensemble des élus, lors de débats au sein des CAPN, d'être très réactifs face à la Direction générale et d'agir pour l'amélioration des nouvelles règles.

Ces règles de gestion concernent les mutations et premières affectations, l'évaluation professionnelle, les déroulés de carrière et les promotions. Toutes ont subi des modifications importantes au cours de ce mandat.

► **Pour les mutations et premières affectations**, à la fin de ce mandat, les règles sont totalement fusionnées. Les inspecteurs ont été les premiers à voir leurs nouvelles règles de mutation appliquées : mise en place des RAN et instauration d'un mouvement complémentaire au 1<sup>er</sup> mars N+1 dès 2103 et un mouvement unifié en 2014.

La CGT et les élus continueront à œuvrer dès les prochains mouvements :

- ✓ pour plus d'équité et de transparence : c'est par exemple en revendiquant la suppression des postes à profil, et le respect des règles au niveau local ;
- ✓ pour des affectations plus fines, notamment pour les postes de Direction, pour la structure Domaine.

► **Pour la notation**, nous sommes passés sous le régime de l'évaluation avec l'entretien professionnel.

Concernant la reconnaissance de la valeur professionnelle, la CGT rappellera son opposition à toute forme de rémunération au mérite et en cas de recours, demandera la suppression du recours hiérarchique préalable et obligatoire.

- ✓ **En matière de déroulement de carrière**, les dernières mesures catégorielles pour les C et B n'ont fait qu'aggraver le tassement de la grille sans répondre à la reconnaissance des qualifications. La CGT réaffirme l'urgence d'un repyramidage de la grille indiciaire, avec notamment la création d'un 13<sup>ème</sup> échelon.

**Pour les promotions**, les modalités d'élaboration des listes d'aptitudes et de sélection ont été profondément revues. L'absence d'objectivité et l'opacité des modes de sélection actuelles renforcent notre rejet à l'égard du système des listes d'aptitude. La CGT Finances Publiques revendique donc leur substitution par la mise en place d'un réel examen professionnel.

Toutes ces nouvelles règles ne sont pas satisfaisantes, et les élus dans le prolongement des interventions de la CGT à tous les niveaux, profiteront de chaque espace de parole pour faire connaître et asseoir vos revendications. C'est ce qui a été fait lors de chaque CAPN.

Les élus CGT ont également travaillé en direction des écoles, afin d'obtenir là aussi, des modifications tant dans les scolarités que pour les premières affectations : concours, examen professionnel, liste d'aptitude, contractuels.

En effet, la formation initiale ou continue doit permettre à chaque cadre A de pouvoir exercer dans les meilleures conditions l'ensemble des missions et fonctions au sein de la DGFIP. Or, les premières scolarités fusionnées sont loin de répondre à ces attentes.

La CGT est partout présente, dans les écoles, dans les directions locales et au niveau national.

Chaque groupe de travail ou chaque CAP a donné lieu à un compte-rendu envoyé soit individuellement, soit collectivement (ou soit les deux).

Par ce travail et par leur engagement, les élus CGT ont démontré leur efficacité et leur crédibilité.

**Votre vote, pour les candidats de la CGT Finances Publiques est une garantie pour la défense et l'amélioration de vos droits et garanties. ■**

## Inspecteurs



**Aurélie FERNANDEZ (33)**  
ALD Bordeaux



**Didier SCHNAKENBOURG (46)**  
Trésorerie Montcuq



**Hélène PEUCHAMIEL (94)**  
Trésorerie Ivry-Sur-Seine



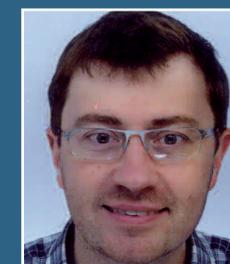
**Pierrick OLLIVIER (974)**  
Analyste Saint-Denis



**Danielle LEFEUVRE-LE VANHUY (92)**  
Domaine Nanterre



**Catherine MARTINE (75)**  
BDV Paris



**Laurent PERIN (59)**  
BDV Roubaix



**Sophie BOUYGUES (81)**  
EDRA Albi

Inspecteurs divisionnaires  
hors classe



**Denise IMBERT (75)**  
PCE Paris 14<sup>ème</sup>



**José LEVAL (91)**  
SIE Saint Quentin



**Yves FLAGEUL (22)**  
SIE Guingamp



**Olivier TURLOTTE (73)**  
PRS Chambéry



**Hélène FALGUERA (31)**  
Pôle Gestion publique  
Toulouse



**Fabrice TANTY (28)**  
SIE Dreux

## Personnellement engagés, socialement responsables

Plus de cinq ans après la mise en place des DDFIP et DRFIP, la situation constatée dès 2011 par la CGT en matière de gouvernance s'est accentuée :

- ▶ déclasserement, déresponsabilisation et dégradation du dialogue professionnel,
- ▶ désorganisation, absence d'interlocuteurs identifiés, ralentissement généralisé des décisions et cloisonnement rigides.

Nos critiques ont été confirmées par la Direction générale qui les utilise pour justifier son projet de réorganisation de l'encadrement des DDFIP, qui doit, selon ses termes, aider à sédimerter la culture commune et adapter la DGFIP à la période post-fusion. Toutefois, sans surprise, les propositions annoncées s'inscrivent dans le seul respect des orientations de la démarche stratégique et guidées par la nécessité de tenir compte des restrictions budgétaires. Elles ignorent délibérément la notion de qualité du service rendu à l'utilisateur, le sens des métiers, la justice et l'équité fiscales, l'importance des collectifs de travail et le ressenti des cadres dans leur quotidien.

Au cours de ces dernières années, le positionnement des IDIV a considérablement évolué. Pour l'Administration, ils sont une courroie « loyale » de transmission des décisions prises en amont. Or, ce rôle réducteur de simples exécutants dans le contexte actuel de réduction massive d'effectifs et des moyens budgétaires crée chez les inspecteurs divisionnaires un profond malaise et une souffrance au travail grandissante. Cette souffrance n'épargne pas les comptables qui exercent leurs fonctions dans des conditions de plus en plus précaires dans un contexte d'aggravation de la responsabilité personnelle et pécuniaire laissant planer de sérieux doutes sur l'assurabilité du risque.

Les IDIV ne sont pas seulement les « petits mains » de la Direction, ils sont avant tout et surtout des cadres A+, chefs de service, experts ou comptables au plus près de la réalité du terrain. Ils doivent être une force de propositions reconnue, grâce à leurs contacts quotidiens avec le réseau.

Le manque d'attractivité de la carrière d'IDIV résulte de

l'absence de lisibilité donnée par la Direction. La problématique du vivier s'ajoute aux inquiétudes légitimes. La réduction des perspectives de carrières sous l'effet combiné de l'allongement des durées de séjours dans les différents grades, les suppressions d'emplois de A+ et l'éloignement géographique, constituent des facteurs de démotivation.

Que ce soit en matière de règles de gestion, d'harmonisation indemnitaire ainsi que sur l'accès aux postes comptables, les inquiétudes des IDIV sont fortes et la CGT est présente et active sur tous ces chantiers qui sont loin d'être aboutis.

Enfin, le resserrement du réseau annoncé va considérablement réduire les possibilités de mutations et promotions dans certaines régions et finir de les désabuser.

Au cours des discussions sur les règles de gestion des cadres et en particulier lors de la définition des modalités de promotion et d'accès aux postes comptables, la CGT a recherché le meilleur équilibre possible entre les grades sans verser dans le corporatisme, toujours source de divisions intestines profitant en définitive à l'Administration. Fidèle à ses valeurs, la CGT a assumé sa responsabilité de deuxième organisation de la DGFIP et a défendu les positions les plus équilibrées et les plus justes pour l'ensemble des catégories de cadres.

Les élus CGT en CAP dénoncent sans relâche avec détermination l'accentuation de la pression liée à la fusion et son corollaire naturel que sont les suppressions d'emplois massives. Le manque de considération allié à un pilotage par le stress peut conduire à des situations de lassitude, voire d'épuisement moral et professionnel. Les cadres essaient de compenser, comme ils le peuvent, le manque de moyens. Dans les conditions de délabrement actuel, et plus que jamais, le collectif de travail et le lien social doivent être préservés et protégés grâce à un véritable management fondé sur le soutien technique et à visage humain.

Bien loin de ce management à visage humain, les réformes de l'administration tendent à accroître la concurrence individuelle entre cadres grâce à des mesures arbitraires : modulation indemnitaire, mises en cause de comptables qui dans le contexte de manque de moyens sont vécues comme étant particulièrement injustes. ■

## Inspecteurs divisionnaires classe normale



**Christine CREUTZ (66)**  
Pôle Gestion publique  
Perpignan



**Philippe LECLERC (59)**  
RF Dunkerque



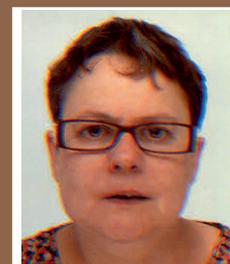
**Cécile LUGIERY (972)**  
SIE Fort-de-France



**Frédéric SOMME (51)**  
Pôle Gestion publique  
Châlons



**Aude RATEL (46)**  
Trésorerie Gourdon



**Magali MUSSEAU (37)**  
Centre Gestion des Retraites  
Tours

## Administrateurs des Finances publiques adjoints



**Bertrand FLAVIGNY (59)**  
SIE Douai



**Antoine ACQUAVIVA (83)**  
DDFIP Pôle gestion fiscale  
Toulon



**Didier BUONGIORNO (81)**  
DRFIP Pôle ressource  
Albi



**Olivier CUISSET (75)**  
SIE Paris 17<sup>ème</sup>



**Cathy CARRE (974)**  
DRFIP Pôle gestion fiscale  
Saint Denis



**Denis SAVONNET (71)**  
DDFIP Pôle gestion fiscale  
Mâcon

## Professionnellement engagés, socialement responsables

Plus de cinq ans après la mise en place des DDFIP et DRFIP, les constats que faisait la CGT en matière de gouvernance dès 2011 se sont confirmés :

- ▶ déclasserement, déresponsabilisation et dégradation du dialogue professionnel ;
- ▶ désorganisation, absence d'interlocuteurs identifiés, ralentissement généralisé des décisions et cloisonnement rigides.

Nos critiques ont été partiellement confirmées par la Direction générale pour justifier son projet de réorganisation de l'encadrement des DDFIP, qui doit, selon ses termes, aider à sédimerter la culture commune et adapter la DGFIP à la période post-fusion. Toutefois, sans surprise, les propositions annoncées s'inscrivent uniquement dans les orientations de la démarche stratégique, guidées par la nécessité de tenir compte des évolutions budgétaires. Elles ne prennent pas en compte la notion de qualité du service rendu à l'utilisateur, le sens des métiers, la justice et l'équité fiscales, l'importance des collectifs de travail et le ressenti des cadres dans leur quotidien.

En n'associant plus les AFIPA aux décisions dans le cadre du dialogue de performance globale, mais après avoir attendu d'eux qu'ils mettent en œuvre la fusion, l'Administration a contribué à dégrader leurs collectifs de travail et leurs conditions de vie au travail.

Les AFIPA ne doivent pas seulement être présents lors des échanges protocolaires du dialogue de gestion avec les chefs de services. Ils doivent faire partie intégrante des comités de direction, notamment parce qu'ils peuvent apporter leur vision et être une force de propositions, grâce à leurs contacts quotidiens avec le réseau.

Les IP, dont le recrutement est en forte diminution depuis trois ans, voient leurs doctrines d'emplois évoluer au gré des gels de postes (moins d'auditeurs et de chefs de brigades), alors même qu'aucune discussion n'a été engagée sur leurs métiers et leurs attentes en mode fusionné.

Parallèlement, la réduction des perspectives de carrières sous l'effet combiné de l'allongement des durées de séjours dans les différents grades, les suppressions d'emplois de A+ et l'éloignement géographique, constituent des facteurs de démotivation, pour les IP et les AFIPA, qui restent néanmoins soumis à la rémunération au mérite.

Enfin, le resserrement du réseau annoncé va considérablement réduire les possibilités de mutations et promotions dans certaines régions et finir de les désabuser.

Au cours des discussions sur les règles de gestion des cadres et en particulier lors de la définition des modalités de promotion et d'accès aux postes comptables, la CGT a recherché le meilleur équilibre possible entre les grades sans verser dans les corporatismes. Fidèle à ses valeurs, la CGT a assumé sa responsabilité de deuxième organisation de la DGFIP et a cherché une solution et fait des propositions qui conviennent au plus grand nombre.

Lors des CAP, les élus de la CGT ne manquent pas de rappeler qu'avec la fusion et son corollaire que sont les suppressions d'emplois à marche forcée, la pression s'est accentuée. Le manque de considération allié à un pilotage par le stress peut conduire à des situations de lassitude, voire d'épuisement. Les cadres compensent le manque de moyens, grâce à leur engagement professionnel et parce qu'ils sont convaincus de la nécessaire préservation du collectif de travail et du lien social. Pourtant, malgré leur motivation l'Administration contribue par ses réformes à faire que la concurrence et le mépris de l'humain dans les relations de travail, deviennent les règles de management.

Les candidats de la CGT engagés professionnellement sont au fait des conditions de vie au travail des cadres et des enjeux de leurs responsabilités. Ils sauront porter leurs besoins auprès de la Direction générale tant en matière de conditions d'exercice de leurs missions qu'en terme de reconnaissances dans leurs carrières. ■

## Inspecteurs principaux



**Carole TENOT (51)**  
Direction Châlons



**Hélène GUERRA (75)**  
Bureau national



**Aurélie FRANCO (07)**  
Direction Privas



**Frank ARNOU (84)**  
SIP Apt



**Jean-Paul NOUET (34)**  
Direction Montpellier



**Vincent FAVENNEC (19)**  
Direction Tulle



**Gilles LE PODER (974)**  
DRFIP Réunion



**Dominique MAURESMO (40)**  
DDFIP Landes



**Angel GONZALEZ (33)**  
DRFIP Aquitaine



**Isabelle VANDIEDONCK (75)**  
SCBCM MAAF

## Professionnellement engagés, socialement responsables

*La CGT Finances Publiques présente une liste pour les élections en CAP dans le corps particulier des Administrateurs des Finances Publiques. Cette démarche est cohérente avec les valeurs défendues par le syndicat et recueille un écho souvent favorable parmi les plus hauts cadres de notre administration.*

Dans une période difficile, perturbée par des modes de gouvernance changeant, il est indispensable que les valeurs de service public servent de baromètre à l'évolution indispensable de la DGFIP.

La modernisation des modes de travail, les simplifications des procédures sont indispensables, mais elles doivent être conçues, non pas comme une méthode d'appauvrissement des missions et de dégradation de leurs conditions d'exercice (prétexte fallacieux aux suppressions d'emplois devenues insupportables), mais comme une stratégie visant au contraire à leur renforcement et à l'amélioration de leur efficacité positionnant la DGFIP comme interlocutrice incontournable de tous les usagers.

Développer en interne des stratégies de management participatif pour améliorer le niveau de qualification constitue un enjeu fondamental des années à venir, cela doit se construire dans le respect de chacun des personnels, de l'agent au plus haut cadre.

La CGT propose que cela se traduise par plus de transparence, par la création de rapports de confiance plutôt que par des ordres dictés. Cela implique que les plus hauts cadres de la DGFIP soient mieux impliqués dans les processus de réforme, consultés avant leur mise en œuvre.

Les femmes et les hommes qui composent la liste CGT Finances Publiques, connus professionnellement, sauront porter ces valeurs dans un esprit constructif et novateur pour une DGFIP mieux préparée aux enjeux actuels et à venir. ■

## Démocratie sociale

**A la suite des accords de Bercy signés en 2008 par six organisations syndicales dont la CGT, la loi du 5 juillet 2010 a modifié en profondeur les modalités du dialogue social dans la Fonction publique.**

**Conséquence de ces nouvelles règles, le 4 décembre 2014 et désormais tous les 4 ans, tous les agents titulaires et non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et de la Fonction publique hospitalière sont et seront appelés à participer aux élections générales de la Fonction publique. Ce sont donc plus de 5 millions d'agents qui pour la première fois vont voter le même jour à des élections professionnelles.**

C'est à partir de cette consultation que seront déterminés les syndicats représentatifs qui pourront à ce titre participer à des négociations. En effet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ne sont déclarés valides que les accords signés par des syndicats totalisant plus de 50 % des suffrages aux élections des Comités techniques (CT).

La CGT Finances Publiques est fortement intervenue auprès de la Direction générale pour que des négociations s'ouvrent dans le cadre du dispositif prévu et qu'enfin les agents par l'intervention des représentants qu'ils ont élus, soient entendus. Malgré les sollicitations répétées de la CGT, la Direction générale a toujours refusé d'ouvrir de réelles négociations et les textes déclinant les accords de Bercy à la DGFIP n'ont toujours pas fait l'objet de discussions et d'écriture. A la suite des élections, la CGT exigera de la Direction générale que ce dispositif soit réellement mis en œuvre pour que s'ouvrent sans attendre des négociations sur tous les sujets d'importance qui traversent notre direction : organisation du réseau, missions, amélioration des conditions de vie au travail, rémunérations, règles de gestion.

Pour la CGT ce dispositif doit aussi servir dans chaque direction territoriale avec un double objectif: répondre aux spécificités locales et améliorer le dispositif national. C'est l'ambition de la CGT.

De plus, le vote aura pour objet de renouveler l'ensemble des comités techniques locaux ou de réseau pour la DGFIP. Le Comité Technique de Réseau (CTR) résulte actuellement de l'agrégat de l'ensemble des résultats des CT locaux.

La CGT a et continuera à revendiquer un vote direct des agents pour la constitution du CTR comme cela se fait pour le Comité Technique Ministériel, garant de leur expression, et d'un vote direct à l'urne partout où cela était réalisable. La

DGFIP n'a pas répondu favorablement à nos demandes, pire elle a réduit considérablement le nombre de bureaux de vote ! Dès lors, chaque voix compte en local pour peser d'abord dans le rapport de force au plus près du terrain mais aussi au plan national car chacun de ces votes déterminera la représentativité nationale de chaque organisation.

Les CT sont compétents pour toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Pour la CGT Finances Publiques, il s'agit bien de mettre le CTR au cœur du dialogue social en lui conférant son statut de lieu dédié et le plus légitime pour porter la voix des collègues. Pour ce faire, la CGT a été à l'initiative d'une nouvelle méthode du dialogue social où le CT ouvre et clôt les débats sur une question permettant à chaque organisation représentative de se positionner y compris par un vote. Cette méthode bien que partagée en affichage par la direction générale demeure diversement appliquée complexifiant ainsi et trop souvent le message autour du dialogue social.

Dans la démarche impulsée, la CGT utilise donc chaque CT pour permettre d'ouvrir avec la Direction générale un débat sur les questions qui sont au cœur des attentes, des revendications des agents de la DGFIP.

Ainsi, la CGT n'a de cesse d'intervenir en CTR sur l'ensemble des questions missions et réseau pour combattre la démarche stratégique, sur la nécessité de renforcer les moyens de la DGFIP (matériels/humains) pour permettre de développer les missions de la DGFIP qui sont aujourd'hui en grand danger.

### **La CGT articule sa démarche à l'exigence :**

- ▶ **du droit d'intervention directe des agents, dans chaque service sur la vie et l'organisation du travail.**
- ▶ **de la reconnaissance du fait syndical qui implique l'attribution de moyens lui permettant d'accomplir son rôle, la compensation intégrale en emplois dans chaque service du temps utilisé à l'activité syndicale, l'arrêt de toute entrave au droit syndical.**

Enfin, les élections au Comité technique permettront aussi de renouveler la composition des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) et des comités d'action sociale (CDAS et CNAS).

Dans l'ensemble de ces instances, la CGT porte une vision de la DGFIP et travaille à faire aboutir les revendications des agents de la DGFIP. Pour toutes ces raisons, votre vote est important.

**POUR DE MEILLEURES  
CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL**

*Avec la CGT,  
changeons la donne.*

**JEUDI 4 DÉCEMBRE 2014  
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

**ELECTIONS**  
FONCTION  
PUBLIQUE **cgt**  
DGFiP FINANCES  
PUBLIQUES