

Votez et faites voter CGT!

**Elections professionnelles**  
jeudi 20 octobre 2011  
Pour donner du poids à mes revendications  
**Je vote CGT**

Statuts et garanties collectives  
Salaires / Emplois  
Conditions de vie au travail

**LE VOTE DES ELUS CGT**  
POUR MES REVENDICATIONS ET MA DEFENSE  
JE PARTICIPE A UN DIFFERENT SCHEMATISME

**ALBIS:**  
NOMINATION/PROLONGEMENT - 3 scrutins  
CT Ministeriel  
CT Local  
CAP Regionale  
CAP Locale

**FONCTIONNAIRES/STABILISE:** - 3 scrutins  
CT Ministeriel (sauf si en cours de scolarité à l'ENFPI)  
CT Local (sauf si en cours de scolarité à l'ENFPI)  
CAP Nationale (que pour les internes qui votent alors dans leur corps d'origine)

**AGENTS CONTRACTUELS/DROIT PUBLIC:** - 3 scrutins  
CT Ministeriel  
CT Local  
Cap uniquement pour les agents dits « berkanis »

**AGENTS CONTRACTUELS/DROIT PRIVE:** - 2 scrutins  
CT Ministeriel  
CT Local

**PERSONNELS EN DETACHEMENT:** - 2 scrutins  
CT Ministeriel  
CT Local

**ET LE 20 OCTOBRE JE SUIS EN CONGES, EN MISSION... JE N'OUBLIE PAS DE VOTER PAR CORRESPONDANCE**

Pour les situations particulières, n'hésitez pas à contacter la CGT

Ensemble, plus nombreux et plus fort! **2011**

Jeudi 20 octobre  
Elections professionnelles  
Je vote CGT  
Finances Publiques

**Elections professionnelles**  
GTM - CTL - CAPN - CAPL - CCP  
Un rendez-vous à ne pas manquer

**Le 20 octobre 2011 assurez votre avenir!**

élections  
professionnelles  
Fonction publique  
2011

**VOTEZ**  
la  
cgt  
POUR LE PROGRES SOCIAL  
OCTOBRE 2011  
ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE

septembre 2011

n°2

# Élections Professionnelles 2011



## LE 20 OCTOBRE FAITES ENTENDRE VOTRE EXIGENCE D'AUTRES CHOIX !

A la suite des accords de Bercy signés en 2008 par 6 organisations syndicales dont la CGT, la loi du 5 juillet 2010 a modifié en profondeur les modalités du dialogue social dans la Fonction publique.

Première conséquence de ces nouvelles règles, le 20 octobre prochain, tous les agents titulaires et non titulaires de l'Etat et de la Fonction publique hospitalière sont, comme les fonctionnaires de la Poste et de France-Telecom, appelés à participer aux premières élections générales de la Fonction publique.

Ce sont donc près de 3,2 millions d'agents qui, pour la première fois, vont voter le même jour à des élections professionnelles.

A la DGFIP, vous serez plus de 120 000 agents !

Ces élections vont jouer un rôle majeur pour défendre vos missions et faire valoir vos droits. Il n'est plus à démontrer que depuis des années, l'Etat se désengage de ses missions fondamentales et remet en cause les droits des agents.

Le résultat est là : dans les services publics, partout la situation est la même : missions en danger, files d'attente, services surchargés, usagers exaspérés, personnels au bord de la rupture !

**Agents des Finances publiques, c'est bien cela que vous vivez dans la nouvelle DGFIP issue de la fusion du Trésor et des Impôts !**

Ces politiques de démantèlement des services publics qui s'appuient sur la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) ont pour effet de fragiliser toujours plus le tissu social mais aussi de dégrader l'exercice de vos missions et d'aggraver vos conditions de vie au travail.

Cette situation n'est digne d'aucun pays !

C'est parce que la CGT milite pour un progrès social profitable à toutes et tous que les questions relatives aux services publics font partie de ses revendications majeures. Le Service public n'est ni un concept, ni l'héritage d'un passé... dépassé ! Il est le mode d'organisation que les sociétés ont choisi pour s'organiser collectivement, pour le bien être et l'intérêt de tous ; bref, pour assurer la cohésion sociale.

Garantir le Vivre ensemble, l'égal accès de tous aux services publics, les droits de tous, l'égalité de traitement de tous les citoyens, c'est cela être une société développée ! C'est souhaitable et possible pour peu que l'action publique et ses financements tournent définitivement le dos aux orientations actuelles !

L'intervention publique doit servir à répondre aux besoins sociaux et non servir les intérêts d'une minorité !

**Et elle doit vous donner, à vous agents des Finances publiques qui faites vivre quotidiennement un grand Service public au cœur de l'Etat, les moyens d'accomplir toutes vos missions dans de bonnes conditions et de manière efficace. Elle doit aussi reconnaître vos qualifications et votre investissement pour le bien commun.**

**Donner du poids et de la force à ces exigences au sein de la direction générale des Finances publiques, ce sera tout l'enjeu de vos prochaines élections professionnelles.**

**C'est pourquoi, le 20 octobre, faire le choix du vote en faveur des candidates et candidats de la CGT Finances Publiques, c'est se doter d'élus à votre écoute et déterminés à défendre vos revendications.**

**C'est aussi délivrer le message syndical le plus clair face aux choix gouvernementaux actuels.**

**Vous savez pouvoir compter sur la CGT,**

**La CGT a besoin de vous !**

Bernard Thibault  
Secrétaire général de la CGT

# Élections Professionnelles 2011



Magali Musseau



Jean-Robert Szklarz

Co-Secrétaires généraux

**Le 20 octobre 2011**, vous êtes appelés à voter pour élire vos représentantes et vos représentants en commissions administratives paritaires locales et nationales (CAPL et CAPN), et pour la première fois, vos représentantes et vos représentants aux comités techniques locaux et ministériel (CTL et CTM).

Les élections professionnelles ont toujours constitué un moment important de la vie de nos services, en témoignent les taux importants de participation aux scrutins de l'ex-DGI et de l'ex-DGCP.

C'est un moment démocratique important pour les relations sociales à la DGFIP, mais aussi pour chacun d'entre vous. Par ce vote vous désignerez des représentantes et des représentants qui auront à défendre votre situation individuelle comme la notation, la mutation, l'avancement, la promotion... et interviendront sur les questions collectives tels que les missions, les conditions de travail, les moyens de fonctionnement, l'organisation des services... en bref, tout ce qui fait votre vie au travail !

Ce sont les premières élections professionnelles pour l'ensemble des agents, qui se dérouleront dans le cadre de l'administration fusionnée. Elles seront pour chacun d'entre vous, l'occasion de désigner le syndicat le plus à même de vous représenter dans ce nouveau contexte issu d'une réforme condamnée depuis son origine par la CGT. Bien que la direction générale persiste à vanter les mérites de sa réforme, ce n'est pas le constat que chacun peut dresser lorsqu'il observe les conditions dans lesquelles il exerce ses missions. La fusion se voulait un chantier exemplaire de la RGPP. Ses objectifs et conséquences sont clairs : emplois détruits, conditions de travail dégradées, missions menacées.

La création de la DGFIP ne visait pas une amélioration du Service public mais, comme tous les projets issus de

la RGPP, un recul de celui-ci afin de poursuivre les suppressions d'emplois publics. La période de mise en œuvre de la fusion approche de son terme, mais déjà, sont en réflexion dans les arcanes du pouvoir, les nouvelles réformes à initier pour poursuivre dans la même voie. La crise du système capitaliste que nous connaissons conforte le gouvernement dans ses choix, alors même qu'elle rend évidente la nécessité de rompre avec ceux-ci et d'inventer un autre avenir. La CGT Finances Publiques, au niveau qui est le sien, porte des revendications et des propositions pour répondre à cet enjeu, auquel elle souhaite associer le plus grand nombre d'agents de la DGFIP. Les nombreuses luttes des dernières années, en France et dans le monde, montrent le chemin à suivre.

Dans les pages qui suivent vous pourrez prendre connaissance de certains des axes revendicatifs que défend la CGT Finances Publiques sur les grandes questions : avenir des missions, emploi, conditions de travail, rémunérations, retraites, règles de gestion...

Les élus de la CGT Finances Publiques, qu'ils proviennent des anciens syndicats CGT des Impôts ou du Trésor, ont pu prouver lors des mandats précédents leur combativité et leur efficacité malgré un contexte difficile fait d'empilement de réformes et de continuelles remises en cause des missions, des règles de gestion et de leurs conditions de vie au travail. Les candidates et les candidats que présente aujourd'hui la CGT Finances Publiques ont toutes et tous à cœur de continuer en ce sens.

Tout montre que dans les années à venir nous aurons besoin d'un syndicalisme fort, déterminé, ouvert, capable de proposer, de rassembler, de lutter, de négocier. C'est ce syndicalisme que veut incarner la CGT Finances Publiques. C'est pour le faire vivre que s'engagent des centaines de candidates et de candidats de la CGT Finances Publiques sur les listes pour les CAP et CT locaux et nationaux.

**Le 20 octobre, la CGT Finances Publiques vous invite à donner de la force à vos revendications en votant pour eux !**



le mag syndical n°2 - Septembre 2011

CGT - Finances Publiques

case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01.48.18.80.16 - Tél. : 01.48.18.81.56

Fax : 01.48.70.71.63 - Fax : 01.48.51.99.64

Directeur de publication : B. MONZIOLS

CPn° : 0912 S 06183

ISSN : 0753-3454

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 €

**2** - Edito de Bernard Thibault

**3** - La lettre des co-Secrétaires généraux

**Les propositions de la CGT Finances Publiques**

**5** - Fiscalité

**6** - Gestion publique

**7** - Emploi

**8** - Condition de vie au travail

**9** - Pouvoir d'achat

**10** - Retraites

**11** - Protection sociale/Discriminations

**12** - Égalité Femmes/Hommes

**13** - Démocratie sociale

**14** - Règles de gestion

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

**15 à 29** - CAPN 1 à 8

**30** - CCP

**31** - Le vote CGT



## Fiscalité

La CGT Finances Publiques se prononce pour une transformation profonde de la fiscalité et la réhabilitation de l'impôt dans notre société. Afin de faciliter la lutte contre la crise, 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.

### La CGT Finances Publiques propose notamment :

- ▶ La réhabilitation de l'impôt sur le revenu, plus juste parce que plus progressif et plus "redistributif" ;
- ▶ L'augmentation du nombre de tranches et celle des taux, particulièrement des plus élevées ;
- ▶ La taxation de tous les revenus sans distinction et la réduction des niches fiscales ;
- ▶ La taxation du patrimoine (ISF, successions, plus-values mobilières et immobilières...) ;
- ▶ La taxation des transactions financières ;
- ▶ La suppression de la TVA sur les produits de première nécessité et la baisse du taux normal de 19,6 % à 15 % ;
- ▶ La réforme des impôts locaux avec notamment l'intégration des revenus des occupants dans le calcul de la taxe d'habitation ;
- ▶ Le retour sur la suppression de la taxe professionnelle et une transformation de l'impôt sur les sociétés favorisant l'investissement productif et l'emploi ;
- ▶ L'harmonisation des fiscalités européennes pour lutter contre le dumping fiscal.

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.

Les finalités de la fusion de l'ex-DGI et de l'ex-DGCP allant dans un sens opposé à celles défendues par la CGT Finances Publiques, celle-ci l'a fermement combattue. Elle l'a d'autant plus fait que cette fusion s'accompagne d'une politique de suppressions d'emplois renforcée et de remise en cause des missions par la transformation affichée ou insidieuse des processus de travail.

Les conséquences de tels choix sur la qualité des missions et les conditions de vie au travail sont aujourd'hui connues : on assiste, dans ces domaines, à une dégradation importante et continue.

La CGT Finances Publiques ne se résout pas à un tel constat. Elle va poursuivre son combat pour une transformation de la fiscalité et de l'administration qui en a la charge, dans l'intérêt général de la société. Elle continuera aussi son combat au service des agents qui font vivre cette administration afin de redonner du sens au travail, renforcer les repères professionnels et améliorer les conditions de vie au travail. ■



## Gestion publique

Depuis la création de la DGFIP, la direction générale n'a eu de cesse de vanter l'efficacité de la fusion, comme un élément essentiel pour le développement des missions de la gestion publique. Dans le même temps, l'écart est toujours aussi grand entre les discours valorisant les nouvelles offres de services aux ordonnateurs en matière de dématérialisation, de conseil, de fiscalité directe locale, et la réalité marquée par la continuité des suppressions d'emplois. A ce que vivent au quotidien les agents, la direction générale ne répond qu'en parlant organisation, nouveaux outils, nouvelles structures. Déjà, le réseau comptable de la dépense de l'Etat est totalement remis en cause par les réformes. C'est le cas des pensions, avec la création du service à compétence nationale retraites et la suppression de 13 centres régionaux de pension. Ce sera bientôt au tour des services liaisons rémunérations avec la montée en puissance de l'opérateur national de paie. Et que dire des applications informatiques structurantes comme CHORUS et des bouleversements qu'elles engendrent.

A cela s'ajoutent les évolutions à venir dans le secteur public local. La loi sur la réforme territoriale et celle de l'hôpital, sont au cœur des réformes qui impacteront les missions, leur organisation et les moyens qui leur seront alloués. Le renforcement de l'intercommunalité, le regroupement des départements et des régions, la nouvelle gouvernance de l'hôpital public, amèneront des évolutions sur le contenu des missions, et sur le maillage territorial de la DGFIP. La CGT Finances Publiques ne peut se satisfaire de l'absence de réponses de la direction générale sur le besoin de lisibilité du réseau et sur l'avenir de la totalité de ces missions. Comme il s'agit d'un enjeu majeur pour la DGFIP, la CGT Finances Publiques considère qu'il est essentiel d'en réaffirmer les principes fondamentaux par :

- ▶ 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 ;

- ▶ Le renforcement de la sécurisation juridique et financière des collectivités locales ;
- ▶ La réaffirmation de la fonction de comptable public et de sa responsabilité ;
- ▶ Le développement d'un service public de proximité et de pleine compétence sur l'ensemble du territoire.

Cela nécessite de remettre en cause les choix de rationalisation effectués depuis une dizaine d'années que ce soit au travers du contrôle hiérarchisé de la dépense, du contrôle partenarial, ou encore des nouveaux choix d'organisation comme les centres de service partagés et les services facturiers. Cela nécessite aussi de résoudre les difficultés générées par les applications informatiques comme Hélios . Quant à CHORUS, les problèmes engendrés par la précipitation de son déploiement, rendent urgent le besoin d'une pause pour dresser un véritable bilan.

Enfin, il est clair que l'exercice de ces missions comme celles de l'ensemble de la DGFIP se trouve fragilisé par la répétition des suppressions d'emplois. La CGT Finances Publiques exige donc l'abandon de la logique dogmatique des suppressions d'emplois et revendique un état des lieux contradictoire de l'ensemble des missions et des besoins en emplois publics nécessaires à leur accomplissement.

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 concernant : le contrôle des fonds publics, la mission de conseil, de nouvelles organisations du travail, un autre pilotage des missions et le développement du réseau de proximité et de pleine compétence. C'est en ce sens qu'elle continuera d'agir pour consolider et reconquérir le Service public de la DGFIP sur tout le territoire. ■

## Emploi

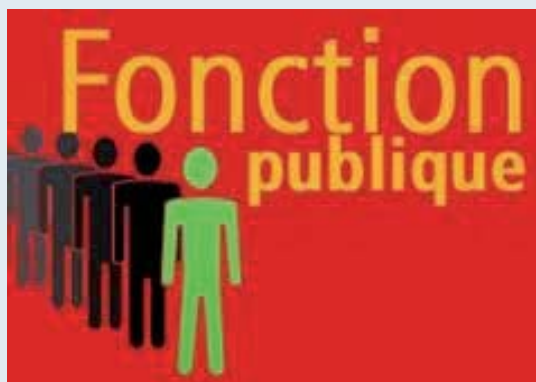
Depuis près de vingt ans les administrations qui composent la DGFIP actuelle, l'ex DGI et l'ex DGCP, ont connu des plans importants de suppressions d'emplois. Cela s'est fait au nom des évolutions technologiques, de l'abandon de missions, de l'augmentation de la productivité, des niveaux de formation ou de qualification en progression, des simplifications de procédures, de l'"exemplarité" de Bercy... Mais depuis la création de la DGFIP, qui n'a pas entraîné de rupture des politiques antérieures en la matière, le gouvernement ne s'embarrasse même plus de justifications. La décision du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux dans la Fonction publique se suffit maintenant à elle-même. La DGFIP connaît un niveau supérieur à cet objectif qui s'élève à deux sur trois, sans plus d'explication, sans même de débats au sein de la représentation nationale qui vote ces choix budgétaires et encore moins avec les organisations syndicales concernées.

Cette politique, déjà désastreuse, peut encore s'aggraver dans les années à venir, cette fois motivée par l'approfondissement de la crise et la réduction des déficits, censée y répondre.

Aujourd'hui tous les services de la DGFIP sont frappés par les suppressions d'emplois. Tous connaissent des difficultés qui en résultent directement : dégradation de la qualité des missions, désorganisation du travail, accroissement de la pression hiérarchique, augmentation des souffrances au travail. S'y ajoute une forte inquiétude sur la pérennité de certaines missions ou implantations, qui atteignent un stade critique pour leur fonctionnement faute d'effectifs suffisants.

La CGT s'est toujours fortement mobilisée contre

ces politiques. Non parce qu'elle opposerait le dogme de la création d'emplois à celui des suppressions, mais parce qu'elle défend une vision de la qualité des missions et de la vie au travail qui exige que l'administration soit dotée des moyens humains suffisants pour l'accomplissement de ses tâches. C'est la seule condition pour que le travail soit bien fait et que chacun se sente bien au travail. De plus, en période de chômage important, de crise économique et sociale profonde, de besoin élevé de service public, il est 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.



La satisfaction des revendications de la CGT sur cette question permettrait de rompre durablement avec les phénomènes constatés depuis le lancement des plans de suppressions d'emplois. Elle permettrait aussi 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 et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de création de postes ;
- ▶ un véritable état des lieux des besoins en emploi 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 conséquences des plans de suppressions massives d'emplois menés depuis des années, la question des conditions de vie au travail est devenue centrale. Les dernières années ont, à un point tel, révélé l'aggravation de la situation des agents dans l'ensemble des services, 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, sinon de négociations, sur la question. Si la DGFIP a fini par accéder à certaines exigences syndicales notamment portées par la CGT, elle bute toujours sur la cause principale de la dégradation des conditions de vie au travail, celle des suppressions d'emplois.

Toutes les récentes enquêtes réalisées sur ce sujet confirment l'importante dégradation de la vie au travail des agents. Toutes font apparaître que la cause principale réside dans le manque d'emploi. Mais elles montrent aussi la responsabilité de la multiplication des réformes, des réorganisations de services, des chantiers de travaux incessants. Elles insistent également sur les conceptions de management, les modes de pilotage, la détérioration des relations hiérarchiques et professionnelles, l'infantilisation et le recul de l'autonomie des agents dans leur travail, l'affaiblissement de l'esprit collectif dans les équipes de travail. Ces difficultés, ainsi que d'autres, la CGT en faisait le constat depuis déjà longtemps. Elle se félicite donc de les voir reconnues. Mais on est encore loin de leur résolution.

Et aussi longtemps que les emplois continueront

à être supprimés, nombre de ces difficultés ne connaîtront pas de réponses satisfaisantes. Il en va différemment de certaines autres. C'est le cas particulièrement des principes de management ou des modes de pilotages des services. Sur ces sujets, la CGT Finances Publiques défend des options radicalement différentes de celles qui ont prévalu dans l'administration ces dernières années. La CGT Finances Publiques a obtenu de la direction générale, malgré son évidente réticence, qu'elle ouvre ce dossier à la discussion avec les organisations syndicales. Dans ce cadre elle y défendra ses conceptions, et favorisera l'intervention des agents et des cadres sur ce sujet. Elle le fera avec vigueur car cette question, au cœur de leur vie quotidienne est fréquemment la source de difficultés, de souffrances au et hors du travail pour un nombre de plus en plus important d'agents.



### La CGT Finances Publiques revendique :

- ▶ une révision complète des modes de pilotage des services et une nouvelle conception des méthodes de management à tous les niveaux de décisions ;
- ▶ une priorité à l'amélioration des conditions de travail avant toute réorganisation des services, concertée et décidée avec les agents concernés ;
- ▶ l'instauration de lieux de débats entre agents sur l'organisation du travail qui favorise le retour du "collectif" dans la vie des services ;
- ▶ le strict respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques et les moyens nécessaires pour y répondre efficacement. ■



## Pouvoir d'achat

Les fonctionnaires subissent depuis des années une baisse régulière de leur pouvoir d'achat. Elle correspond à une volonté clairement affichée par les gouvernements successifs de diminution des dépenses publiques, parmi lesquelles celles consacrées aux fonctionnaires tiendraient une part excessive et devraient en conséquence connaître de fortes restrictions. C'est ce qui justifie la destruction de l'emploi mais aussi la faible

revalorisation des rémunérations ou ces dernières années, leur gel pur et simple. Les artifices argumentaires du gouvernement sur l'augmentation globale des dépenses de 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 pas épargnés par cet affaiblissement du pouvoir d'achat. Dans ce contexte, la réponse ne peut simplement résider dans les primes et les régimes indemnitaires que la direction générale multiplie actuellement. Et encore moins par le discours lénifiant de la direction affirmant les efforts qu'elle aurait consentis dans le cadre de l'harmonisation indemnitaire.

En premier lieu, car celle-ci ne concernait pas, par définition, tous les agents, mais aussi parce que son assiette réduite ne répondait pas à la revendication de la CGT d'une harmonisation prime par prime. Dès lors, c'est bien une majorité d'agents qui n'a bénéficié de... Rien! Plus globalement, les primes n'étant pas incluses

dans le calcul de la pension, elles ne répondent pas à terme au besoin d'augmentation du pouvoir d'achat. Dès lors pour la CGT, il est bien nécessaire d'augmenter les salaires et donc la valeur du point d'indice.

Dans ce contexte, la CGT Finances Publiques continuera à mener les luttes pour une véritable amélioration du pouvoir d'achat de tous.

### La CGT Finances Publiques revendique :

▶ Des augmentations de salaire, notamment par l'augmentation de la valeur du point assurant le rattrapage des pertes accumulées depuis 2000 et la progression du pouvoir d'achat ;

▶ Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète. Par exemple, tout agent recruté à l'indice 300 sera assuré de parvenir à l'indice 600 ;

▶ Des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans et pas plus de 3 ans). Les réductions d'ancienneté doivent être totalement déplafonnées et le nombre d'agents pouvant en bénéficier ne doit pas être limité ;

▶ Dans l'attente d'une révision de l'ensemble des grilles de la Fonction publique, une augmentation uniforme de 70 points d'indice comme revalorisation immédiate ;

▶ une refonte du régime indemnitaire des agents de la DGFIP qui aille au-delà de la seule harmonisation mise en place avec la fusion ;

▶ une indexation régulière des frais de déplacement sur les prix des carburants et de la restauration ;

▶ une politique d'aide au logement capable de répondre aux difficultés rencontrées par les agents, quelle que soit leur situation géographique. ■



## Retraites

Depuis 1993 les différents gouvernements n'ont eu de cesse de déstructurer le système de retraite solidaire mis en place à partir de 1945 et dont l'évolution avait conduit en 1982, à l'adoption de la retraite à 60 ans.

Recul de l'âge légal, augmentation de la durée de cotisation, déconsidération de la pénibilité et des droits familiaux... sont autant de remises en cause des acquis des salariés en matière de retraite et de droit à pension.

Le premier ministre, avec le soutien et dans l'intérêt du patronat, après une nouvelle attaque fondamentale en 2003, a poursuivi son travail de destruction des retraites, à l'automne 2010, en faisant adopter une nouvelle loi aggravant les dispositions de la précédente.

Ces choix gouvernementaux ont provoqué des mouvements sociaux d'une grande ampleur. Ils ont exprimé le refus majoritaire des salariés de connaître un recul social considérable, mais aussi leur attachement à des valeurs de solidarité profondément ancrées et leur volonté de faire prévaloir des choix pour l'avenir qui soient respectueux de celles-ci. La CGT a largement concouru à la réussite de ces mobilisations. Et si elles n'ont pas permis les succès attendus par ceux qui les ont fait vivre, elles ont montré avec plusieurs années d'écart que la question des retraites reste au centre des préoccupations des salariés. Elles ont aussi montré que les luttes se poursuivront sur un tel enjeu de société.

La CGT Finances Publiques continuera son travail d'explications, de propositions, de mobilisations pour garantir une retraite solidaire dans le cadre de choix de société pour la justice sociale. En ce sens elle favorisera l'unité des salariés du public et du privé pour de nouvelles luttes, d'autant que le contexte de crise actuel sera prétexte à de nouvelles remises en cause.

La CGT Finances Publiques fait de cette question un élément essentiel de son activité revendicative, notamment parce que les fonctionnaires ont été durement frappés par les mesures gouvernementales. Au-delà des reports d'âge communs à tous, la loi de 2010 crée un ensemble de remises en cause des dispositions spécifiques à la Fonction publique : mères de trois enfants, minimum garanti, durée de service pour le droit à la retraite, cessation progressive d'activité, services actifs, augmentation de la contribution pension civile, volonté de création d'une caisse de retraite des

fonctionnaires de l'Etat. Derrière ces attaques c'est le statut des fonctionnaires dans son ensemble qui est visé. Là encore il s'agit bien de choix de société autour du rôle de l'Etat, de la place du Service public, du statut de ses agents.

La CGT revendique une véritable réforme des retraites pour garantir l'avenir de notre système de répartition avec 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...

### La CGT Finances Publiques exige notamment :

- ▶ L'ouverture du droit à 60 ans pour une carrière complète et 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 ;
- ▶ L'indexation des pensions 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, jusqu'à disparition de l'écart existant avec les fonctionnaires masculins ;
- ▶ L'extension de ce droit aux pères ayant élevé seuls leurs enfants. ■



## Protection sociale



La Sécurité sociale est au cœur de la protection sociale en France. Elle est fondée

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.

### La CGT Finances Publiques revendique notamment :

historiquement sur des principes de solidarité, de démocratie et d'universalité. Mais ils ont connu de très nombreuses remises en cause, notamment dans les dernières années. Ils doivent constituer la base d'une démarche de reconquête pour revenir sur les reculs qui ont dénaturé le système de sécurité sociale et répondre aux défis du XXI<sup>ème</sup> siècle.

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.

- ▶ Une réforme en profondeur du mode de financement de la Sécurité sociale en revoyant l'assiette des cotisations patronales et en intégrant dans le calcul des cotisations certaines rémunérations et les revenus financiers des entreprises ;
- ▶ Le droit pour tout agent, quel que soit son statut, d'accéder à une protection sociale complémentaire en santé et prévoyance protégeant contre les risques liés à l'incapacité, à l'invalidité et au décès ;
- ▶ La participation de l'Etat-employeur au financement de la protection sociale complémentaire de ses agents ;
- ▶ Le choix, à titre exclusif, d'un opérateur mutualiste assurant les solidarités indiciaires, familiales, générationnelles ainsi que des services de proximité et d'action solidaire. ■

## Discriminations

Tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité, que la discrimination soit causée par le sexe, la situation familiale, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques.

La CGT combat toutes les formes de discrimination dans la société et sur le lieu de travail. Si elles ne sont pas toutes comparables, aucune n'est acceptable quelles qu'en soient les victimes, les "explications" historiques ou culturelles.

C'est pourquoi, elle fait de la lutte contre les discriminations un axe fort de revendications, à la fois dans les instances officielles et sur tous les lieux de travail. Les textes législatifs ou



# Les propositions de la CGT Finances Publiques



réglementaires traitant de la discrimination doivent être plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires. Des sanctions civiles et pénales doivent

être précisées et appliquées quelle que soit la discrimination.

La CGT Finances Publiques exige que la direction générale non seulement soit vigilante comme employeur mais qu'elle prenne ses responsabilités en établissant un bilan des actes et des propos discriminatoires dans les services, en créant des groupes de travail spécifiques sur l'ensemble des sujets. ■

## Egalité 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 le plan en faveur de l'égalité professionnelle à Bercy qui reprend un grand nombre d'exigences portées par la CGT autour de :

- ▶ La nécessité d'approfondir la connaissance de la situation professionnelle des femmes dans nos ministères ;
- ▶ 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.

La CGT Finances Publiques comme la Fédération des Finances, sera vigilante pour que les engagements ministériels ne soient pas de simples déclarations d'intentions. Ce plan s'impose aux directions, il doit être décliné et appliqué au niveau de la DGFIP, avec les moyens nécessaires. ■





## Démocratie sociale

Pour permettre au plus grand nombre de salariés d'agir au sein de leur entreprise afin de peser sur les choix qui vont les concerner, comme par exemple les stratégies économiques ou l'organisation du travail, il est nécessaire de conquérir de nouveaux droits. La CGT agit en ce sens depuis sa création. Elle agit aussi pour faire progresser la démocratie sociale et améliorer les outils de représentation et d'intervention des salariés. Elle œuvre notamment à rendre la négociation collective plus lisible, plus cohérente, à la rééquilibrer dans un sens plus favorable aux salariés. C'est pourquoi elle défend une conception de la représentativité syndicale fondée sur le vote des salariés et pour que la validation des accords collectifs soit conditionnée, à tous les niveaux, à l'application de la règle majoritaire.

La CGT Finances Publiques partage cette vision de la démocratie sociale appliquée au contexte particulier de la Fonction publique. Des premiers éléments de progrès, mais encore insuffisants, apparaissent avec la récente loi de modernisation de la Fonction publique. Il est ainsi reconnu la possibilité de négociation et la validation majoritaire des accords. C'est dans ce cadre que l'élection directe par les personnels de leurs représentants dans les comités paritaires a été instituée. Cette nouvelle élection sera organisée pour la première fois lors du scrutin du 20 octobre. Elle revêt donc à ce titre une importance toute particulière puisque les élus des comités paritaires auront, avec leur syndicat, possibilité de négocier.

La démocratie sociale reste un combat. Elle est refusée par de nombreux acteurs avec à leur tête le patronat qui n'admet pas que les salariés puissent avec leurs syndicats intervenir dans des domaines qu'il considère comme sa chasse gardée. Une attitude semblable s'observe au sein de l'Etat.

Ainsi à la DGFIP, on est très loin de la démocratie sociale

telle que l'entend la CGT. Au mieux assistons-nous à une forme de "dialogue social", lequel est encore très souvent à sens unique. L'administration, si elle n'est pas avare de groupes de travail avec les organisations syndicales, se contente essentiellement de délivrer de l'information (bien contrôlée) sur ses projets ou ses actions. Elle n'accepte que très rarement d'engager de véritables débats pouvant conduire à une négociation.

Il faut cependant reconnaître que cela arrive sur certaines questions. Il s'agit en général de celles que l'administration estime nécessaire de travailler avec les syndicats comme c'est actuellement le cas avec le dossier des nouvelles règles de gestion. Mais c'est aussi le cas lors de luttes où les agents imposent à l'administration de négocier ! Il reste un domaine dans lequel la direction se refuse spontanément à toute réelle discussion : celui de l'organisation des services et des moyens qu'on leur alloue, notamment la question de l'emploi. On le voit, il reste du chemin à parcourir pour que la DGFIP puisse prétendre organiser un dialogue social de qualité.



### La CGT Finances Publiques revendique notamment :

- ▶ le droit de porter et de défendre avec les personnels d'autres conceptions du service public de la DGFIP ;
- ▶ le droit d'intervenir concrètement avec les personnels sur l'organisation du travail ;
- ▶ de véritables possibilités de négociations sous le contrôle des agents au niveau local et national ;
- ▶ la reconnaissance du fait syndical et l'attribution de moyens lui permettant d'accomplir son rôle de défenseur des personnels ;
- ▶ une véritable reconnaissance des élus et représentants, locaux et nationaux. ■

## Règles de gestion

La fusion de l'ex DGI et de l'ex DGCP a généré plusieurs chantiers de réformes. Le premier qui sera quasi totalement achevé à la fin de l'année 2011, concerne les réformes de structures avec la création des directions fusionnées, du guichet fiscal unifié et des services des impôts des particuliers. Le second chantier était celui de la fusion des corps des agents des deux anciennes administrations. Il est terminé et la mise en place des nouveaux corps et statuts particuliers est effective au 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Le troisième chantier, toujours en cours mais bien avancé, concerne les règles de gestion des agents entrés dans leurs nouveaux corps. C'est un sujet majeur, qui touche au quotidien de la vie des agents (gestion individuelle, promotion, mutation, notation, recrutement et formation, rémunération...).

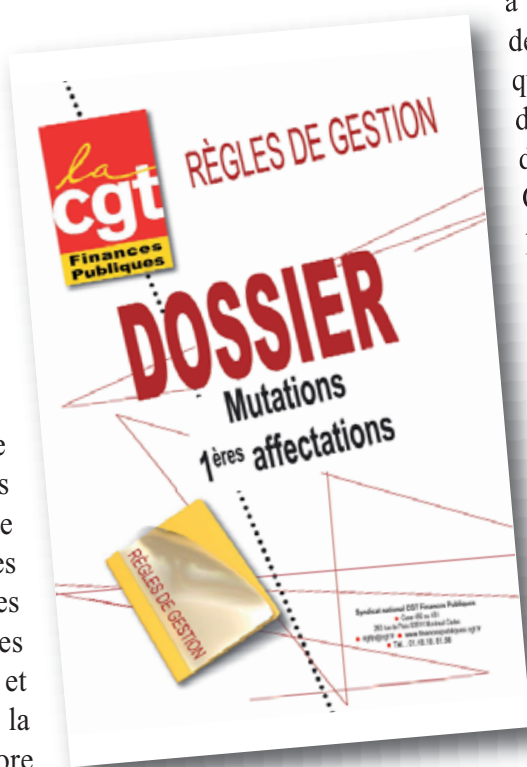
En avril 2011, après neuf mois de discussions avec les organisations syndicales, l'administration a acté le "régime cible", c'est à dire les grands principes qui fixeront les nouvelles règles concernant les mutations, les recrutements et concours, les promotions, la formation. Mais il reste encore beaucoup de sujets non finalisés dans le détail, ou non discutés.

Une période transitoire va donc s'ouvrir dans laquelle les agents seront gérés, notamment pour les mutations, sur la base des règles de leur ancienne filière (Impôts ou Trésor) en vertu de notes et instructions séparées. Progressivement, les nouvelles règles de gestion communes seront intégrées. De fait il y aura peu de nouveautés pour 2012, même si la CGT Finances Publiques a obtenu l'application immédiate de certains acquis des nouvelles règles de gestion.

Lors de ces discussions et pour la suite, la CGT Finances Publiques a revendiqué des règles claires, objectives, connues et partagées par tous. La CGT a travaillé à améliorer les règles pour tous les personnels, sans méconnaître les différences qui existaient entre les deux anciens systèmes et les difficultés à les faire évoluer vers un seul. La CGT Finances Publiques estime que certaines de ses revendications ont été prises en compte et que le projet initial de l'administration a évolué. Pour autant, il reste des interrogations, des questions en suspens et surtout des désaccords avec les règles définies par la direction. La CGT continuera son action pour que les revendications des personnels puissent aboutir.

La délégation de la CGT Finances Publiques, dans les discussions avec la direction générale, est notamment composée d'élus des CAP nationales des deux filières. Leurs compétences en matière de règles de gestion a été d'une grande utilité lors de ces débats. Nombre

d'entre eux sont candidats pour le scrutin du 20 octobre. En votant pour eux et en les élisant, les agents de la DGFIP se donnent la garantie de disposer de représentantes et de représentants efficaces, au fait des évolutions générées par la fusion. Ils seront capables de remplir, dans l'intérêt des agents, un mandat particulier pendant lequel vont coexister des règles anciennes et nouvelles, et de transmettre leur expérience rapidement aux nouveaux élus. ■



## Professionnellement engagés, socialement responsables

Depuis plusieurs années, la CGT Finances Publiques développe son activité en direction des cadres. Cette démarche spécifique a permis une progression significative aux dernières élections professionnelles. La confiance qui nous est accordée dépasse largement les rangs de nos adhérents.

A travers la défense des dossiers individuels de mutation et de promotions, la CGT Finances Publiques intervient pour exprimer les revendications des cadres et avance des propositions. Elle s'est toujours prononcée pour une promotion interne de l'encadrement, parce qu'elle favorise une compétence utile aux fonctions de direction, sur la base d'un parcours professionnel diversifié. Il vaut mieux un encadrement fondé sur la responsabilité plutôt que sur l'obéissance, c'est tout le sens qu'elle donne à la formule "professionnellement engagés, socialement responsables", qui guide son activité à destination des cadres.

En cette période de profondes mutations liées à la création des DRFiP et DDFiP, le risque d'une sélection "politique" des cadres est réel, lorsque l'on conditionne leur carrière autant à leur adhésion aux réformes qu'à leur compétence professionnelle. Le corps des AFIP/AGFIP sera formellement constitué au 31 décembre 2011 avec la dernière vague d'intégration de tous ceux qui étaient en attente de reclassement. Il y a fort à parier que l'ouverture au tour extérieur commencera rapidement.

La CGT Finances Publiques, a pris acte du maintien de la sélection au grade d'AFIP basée sur le dossier et sur des entretiens avec la direction générale. Elle a approuvé la seconde chance dans son principe, même si elle est limitée en nombre. Pour autant, elle considère que tout reste à concevoir concernant les modalités pratiques de cette sélection qui doivent faire encore l'objet de discussions d'ici fin 2011. Les élus de la CGT Finances Publiques, qui participent aux groupes de travail, veilleront à défendre la conception du syndicat sur les équipes de commandement et à obtenir des garanties en terme de promotion et de déroulement de carrière.

Dans votre catégorie, le choix électoral dépasse largement la désignation de vos représentants en CAP. Il se pose plus en terme d'appréciation des différentes démarches syndicales. La CGT Finances Publiques a démontré qu'elle était capable de construire des propositions alternatives et de défendre l'intérêt de tous les personnels, lors des discussions sur les règles de gestion. Pour avancer encore, il faut qu'elles soient portées par le plus grand nombre. ■

## Administrateurs des Finances publiques



**Elisabeth Belmont (91)**  
Filière Fiscale



**Angel Gonzalez (93)**  
Filière Fiscale



**Jean Claude Parnière (03)**  
Filière Fiscale



**Didier Linglet (21)**  
Filière Fiscale

## Administrateurs des Finances publiques adjoints



Gilles Le Poder (06)  
Filière Fiscale



Dominique Mauresmo (65)  
Filière Fiscale



Christophe Carré (67)  
Filière Fiscale



Olivier Cuisset (75)  
Filière Fiscale



Olivier Duquesnoy (52)  
Filière Fiscale



Isabelle Vandiedonck (75)  
Filière Gestion Publique

## Professionnellement engagés, socialement responsables

A l'image de leurs collègues des autres catégories, les inspecteurs principaux ont subi les transformations profondes liées à la fusion. En tant que cadres de proximité et "supposés associés" au fonctionnement collégial de l'équipe de commandement, on a exigé d'eux une mobilisation sans faille, au nom du devoir d'exemplarité en matière de RGPP.

Parallèlement, les futurs AFIPA ont, au delà de la même exigence d'engagement pour porter la réforme, vu leur positionnement affecté par le fameux "carré magique" où la "magie" ne fonctionne pas et dont la direction générale admet qu'il faut s'en affranchir. Selon la catégorie de la direction le sentiment d'appartenance à l'échelon de commandement est très variable et les différences de positionnement qui en résultent, suscitent des interrogations quant à l'égalité des chances face à la sélection d'AFIP.

L'opportunité de la fusion semble peu contestée par les cadres, mais le manque de moyens, la précipitation et la méthode font l'objet de vives critiques. S'il est légitime d'attendre d'eux de mettre en œuvre les réformes décidées par les autorités publiques, il ne l'est pas d'espérer une adhésion aveugle aux logiques qui les motivent.

La CGT fait depuis longtemps le constat de la dégradation des conditions de vie au travail des cadres et du manque de reconnaissance à leur égard. Les élus en CAP ne manquent pas de rappeler qu'avec la fusion, la pression s'est accentuée et a contribué à la destruction du collectif de travail et du lien social, pour les remplacer par le règne de la concurrence de tous contre tous et le mépris de l'humain dans les relations de travail.



Lors des CAP, les élus de la CGT veillent au respect des règles et dénoncent les dérives de ce mode de management à travers les dossiers individuels, dont le nombre dépasse largement celui de ses adhérents. Grâce à leur connaissance du terrain, ils montrent à l'administration centrale la réalité des services et les conditions de vie au travail des IP et des AFIPA. On peut admettre une mobilité géographique dans le cadre d'un choix personnel de promotion, mais on ne peut exiger le sacrifice d'une vie personnelle sur plusieurs années et d'être corvéable à merci.

A cet égard, les réponses apportées par l'administration dans le nouveau statut de la catégorie A et au travers des futures règles de gestion sont loin d'être satisfaisantes, hormis la suppression de la notion de composition d'équipe, que la CGT combattait depuis sa création, la seconde chance d'accès au grade d'AFIP et les dispositifs de rapprochement de conjoint, réclamés à chaque CAP des directeurs divisionnaires.

Il est grand temps d'avoir de la visibilité sur le niveau d'emplois des IP et des AFIPA dans les DLU. Il faut sortir de ces organigrammes fonctionnels rigides liés à la catégorie des DDFIP ou DRFIP pour prendre en compte les vrais besoins. C'est pourquoi la CGT a obtenu de la direction générale qu'elle mène prochainement, en concertation avec les organisations syndicales, une réelle réflexion sur le calibrage des équipes de direction et sur un mode de pilotage différent de celui de l'efficacité, qui reconnaisse l'investissement personnel fourni et la qualité du travail. ■

## Administrateurs des Finances publiques Inspecteurs principaux



**Hélène Guerra (75)**  
Filière Fiscale



**Frank Arnou (84)**  
Filière Fiscale



**Dominique Fulcrand (75)**  
Filière Fiscale



**Jean-Paul Nouet (34)**  
Filière Fiscale



**Didier Fabre (63)**  
Filière Fiscale



**Eric Morel (79)**  
Filière Fiscale

## Inspecteurs divisionnaires hors classe



Olivier Turlotte (73)  
Filière Fiscale



Sylvette Grande (92)  
Filière Gestion Publique



Yves Flageul (22)  
Filière Fiscale



Bernard Carré (DISI-69)  
Filière Gestion Publique



José Leval (91)  
Filière Fiscale



Françoise Lacroix (78)  
Filière Gestion Publique

## Professionnellement engagés, socialement responsables

Lors de la discussion sur les statuts, la CGT Finances Publiques avait jugé nécessaire qu'un débat préalable ait lieu sur les doctrines d'emplois. Le principe, s'il a été acté, n'a pas concrètement trouvé sa réalisation au cours de l'élaboration des nouvelles règles de gestion. Les statuts particuliers n'existent pas pour eux-mêmes, ils doivent correspondre aux missions exercées par la DGFIP.

La logique retenue dans le dispositif cible, tendant à réduire le recrutement des IP et la durée dans leur grade, va mécaniquement entraîner un transfert des missions aux inspecteurs divisionnaires. Or les statuts restent flous sur les doctrines d'emplois des IDIV et des IP. En réalité, ils ne font qu'entériner les pratiques existantes dans les directions, consistant à gérer les sous-effectifs en transférant les missions d'un grade à l'autre.

Ainsi, en évitant ce débat, non seulement aucune reconnaissance ne s'est traduite pour les IDIV dans les nouvelles dispositions adoptées, mais à aucun moment il n'a été annoncé une augmentation des taux de promotion de ce grade.

Certes, nous n'omettrons pas le rehaussement de l'indice terminal des futurs IDIV hors classe à l'indice 985, mais il ne s'agit que d'un alignement entre les deux filières. En réalité les seuls acquis obtenus à l'arrachée, se limitent au retour à l'affectation à la résidence ou au poste et quelques aménagements des dispositifs de rapprochements de conjoint ou familial.

La multiplication des statuts d'emplois (comptables et non comptables) que la CGT combat et les quelques créations de postes de catégorie hors échelle ne constituent pas une réponse, d'autant qu'il y a concurrence entre les trois grades : IDIV, IP et AFIPA. Les revendications demeurent en matière de

revalorisation indiciaire, de perspectives et de linéarité de carrière qui devient impossible dans certaines régions, avec la disparition des postes d'IDIV hors classe non comptables.

L'engagement des cadres chargés de mettre en musique la fusion dans toutes les nouvelles structures est bien mal récompensé et la rémunération au mérite entièrement discrétionnaire et modulable ne recueille aucune adhésion.

Cet engagement, les élus en CAP s'en font régulièrement l'écho à la fois au travers des défenses individuelles, mais aussi sur les questions collectives concernant l'état des services. Ils rappellent sans cesse les conditions de vie au travail dégradées, qui amènent nombre de chefs de service à faire des choix prioritaires, au détriment de certaines missions mais toujours sous la pression des indicateurs.

Ils alertent régulièrement la direction générale sur les risques en matière de recouvrement, lorsque la taille modeste des équipes oblige à une polyvalence totale, sans respect des métiers et avec une formation en décalé couplée à une absence totale de soutien des directions territoriales, elles-mêmes désorganisées par le passage en DLU.

Voilà pourquoi la CGT Finances Publiques considère que même si les discussions sur les règles de gestion sont déjà bien avancées, elles doivent encore se poursuivre sur des principes clairs pendant toute la période de convergence, dans un cadre non corporatiste afin que chacun puisse en tirer bénéfice.

La CGT Finances Publiques a prouvé son efficacité et sa crédibilité. Votre vote pour les candidats qu'elle présente est une garantie pour la défense de vos droits, pour votre avenir. ■

## Inspecteurs divisionnaires classe normale



**Hélène Falguera (69)**  
Filière Gestion Publique



**Anne Lefebvre (94)**  
Filière Fiscale



**Louis Rumeau (DISI-33)**  
Filière Gestion Publique



**Denise Imbert (75)**  
Filière Fiscale



**Christine Denis (35)**  
Filière Gestion Publique



**Evelyne Heurtault (93)**  
Filière Fiscale

## Inspecteurs



**Nathalie Michalczenia (72)**  
Filière Fiscale



**Marie Usseglio (59)**  
Filière Gestion Publique



**Ghislaine Mussche (93)**  
Filière Fiscale



**Carole Tenot (51)**  
Filière Gestion Publique



**Michel Trojani  
(Dircofi Nord)**  
Filière Fiscale



**Jean-Luc Youhanna (75)**  
Filière Gestion Publique



**Sophie Bouygues (81)**  
Filière Fiscale



**Hélène Peuchamiel (94)**  
Filière Gestion Publique

## Professionnellement engagés, socialement responsables

Comme lors des précédents mandats, les élus inspecteurs de la CGT Finances Publiques ont défendu les situations individuelles des agents et les droits et garanties de l'ensemble de la catégorie A.

Les collègues, syndiqués ou non, qui ont fait confiance à la CGT Finances Publiques savent qu'elle est reconnue et écoutée par la direction générale, car elle porte des positions de principe en cohérence avec ses interventions sur les dossiers individuels.

À travers leurs différents travaux au cours des CAP et des groupes de travail, la CGT et ses élus continuent leur travail revendicatif et permettent de faire progresser les droits des agents, en créant des règles partagées par tous.

Forts de cette expérience, et au delà de leur mandat, compte tenu du contexte de mise en place de la DGFIP, les élus en CAP ont logiquement participé aux discussions sur les statuts et les règles de gestion. En effet, leur pratique et leur connaissance du terrain constituent un atout précieux pour développer des revendications concernant les garanties collectives. Dans le cadre de la fusion des statuts, ils ont ainsi revendiqué un repyramidage de la grille indiciaire et la création d'un 13<sup>ème</sup> échelon.

Par ailleurs, au delà des règles de gestion concernant les promotions, mutations et déroulés de carrières, ils ont nourri les réflexions autour des doctrines d'emplois et du positionnement des



inspecteurs dans les deux filières. Ils savent combien leurs rôles sont différents dans les deux réseaux, en raison de cultures et d'évolutions historiques différentes, parfois changeantes dans le temps : technicien ou encadrant, voire technicien et encadrant.

Ils ont su rappeler à la direction générale le nécessaire respect des positionnements de chacun. Ainsi les élus informent régulièrement la direction générale des problèmes rencontrés dans les structures unifiées, notamment concernant les adjoints.

La CGT Finances Publiques considère que les discussions sur les règles de gestion sont déjà bien avancées, à défaut d'être satisfaisantes. Toutes les DDFiP étant opérationnelles fin 2011, la CGT estime que le chantier de la valorisation du positionnement de l'inspecteur doit être abordé rapidement en tenant compte des missions et du rôle de chacun (vérificateur, comptable, huissier, rédacteur...).

Implantée dans le réseau, présente dans les CAP de l'ex-DGCP et de l'ex-DGI et connaissant ainsi parfaitement la situation existante, la CGT Finances Publiques sera à même de représenter tous les inspecteurs au regard de leur intérêt commun. Cela constitue un facteur d'unité et de progrès, à l'inverse du corporatisme qui paralyse bien souvent les bonnes volontés. C'est aussi en cela que le vote pour les candidats de la CGT Finances Publiques est porteur d'avenir. ■

## Inspecteurs



**Laurent Perin (59)**  
Filière Fiscale



**Didier Schnakenbourg (46)**  
Filière Gestion Publique



**Thi-Thanh-Thao Bui (93)**  
Filière Fiscale



**Pierrick Ollivier (974)**  
Filière Gestion Publique



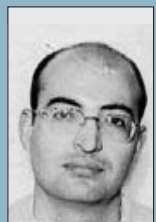
**Christine Truflandier (86)**  
Filière Fiscale



**Emmanuel Ponsot (13)**  
Filière Gestion Publique



**Fabien Clostre (75)**  
Filière Fiscale



**Franck Puyoo-Hialle (34)**  
Filière Gestion Publique

# CAP N° 5 - Géomètres cadastrateurs

## Géomètres principaux



Thierry Ducasse (28)



Sylvain Gaffiot (26)



Eric Camus (88)



Patrick Sarrabayrouse (13)

Le mandat qui s'achève aura été témoin de profonds bouleversements : création de la DGFIP, nouveau statut des géomètres devenus "géomètres cadastrateurs", suspension de la réforme CDI/CDIF...

Dans ce tourbillon et forts de votre confiance réaffirmée aux élections de 2007, la CGT Finances Publiques et ses élus n'ont cessé d'agir face à l'administration, et au sein de la CAP pour tous les actes de gestion et dans les multiples groupes de travail.

Les attaques portées ces dernières années contre le Cadastre ont été violentes et multiformes.

Contre la réforme CDI/CDIF et la destruction des CDIF, les coups de boutoir portés par la CGT à tous niveaux, ont finalement porté leurs fruits. La vigilance reste évidemment de mise et nous continuerons de lutter jusqu'à son abandon pur et simple.

Contre la loi Warsmann qui entendait porter un coup fatal au plan cadastral, l'action de la seule CGT, a permis au contraire que son rôle de référentiel soit affirmé et gravé dans le marbre de la loi (2009-526 article 110), tant au niveau national qu'europpéen (directive INSPIRE).

L'action ne doit pas s'arrêter là. La CGT revendique :

- ▶ La consolidation du référentiel cadastral, par l'engagement de tous les moyens nécessaires afin qu'il assure pleinement son nouveau statut ;
- ▶ Des moyens humains à la mesure de ces nouveaux enjeux avec des recrutements à hauteur des vacances et l'arrêt des suppressions d'emplois.
- ▶ Par ailleurs, il est impératif que l'administration se penche immédiatement sur des questions transverses qui pénalisent les géomètres au quotidien : frais de déplacement, IFDD, indemnité de terrain.

Sur ces sujets comme d'autres, forte de sa représentativité, la CGT entend peser de tout son poids et exiger :

## Géomètres



Bernard Rousseaux (67)



Jean-Marc Petracco (24)

- ▶ Une revalorisation substantielle des IFDD tenant compte de l'évolution du coût de la vie et des contraintes inhérentes au métier ;
- ▶ L'alignement du barème kilométrique sur celui retenu pour l'IR.
- ▶ Sur les actes de gestion pure, les élus CGT défendent vos intérêts et font respecter les règles :
- ▶ Lors des CAP de mutation, seules l'opiniâtreté et la réactivité des élus CGT, alliée à une bonne connaissance du terrain, permettent de débloquer des situations et voir des demandes aboutir. Et chaque année la CGT condamne le choix politique de l'administration de poursuivre les suppressions d'emplois, qui conduit à terminer la CAP avec une centaine de postes vacants ;
- ▶ Concernant la notation, la CGT revendique de reconnaître de manière individuelle, et non conditionnée à des objectifs, l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent. Elle s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation ;
- ▶ En matière d'avancement, la CGT revendique une carrière linéaire. Dès lors, elle ne peut accepter que les passages de grades qu'impose l'administration se déroulent dans n'importe quelles conditions. C'est ainsi que la CGT a obtenu, durant les discussions sur les nouveaux statuts, des avancées notables même si le texte définitif reste insatisfaisant. Pour la CGT des points restent à revoir tel que le contenu des examens professionnels au grade de géomètre ou géomètre principal : ils doivent être en rapport étroit avec le quotidien des géomètres, s'inspirer des qualités techniques et professionnelles mises en œuvre pour la bonne exécution de l'ensemble des missions dévolues, sans question hors contexte cadastral et indépendamment de leur affectation.

Les élus de la CGT Finances Publiques auront à cœur, comme lors des mandats précédents, de faire entendre, partout où cela s'avèrera nécessaire, la voix des géomètres afin que leurs revendications soient satisfaites. Aussi, la CGT sera de toutes les réunions où l'on parle cadastre, géomètres, IFDD, frais de déplacement... ■

## Techniciens Géomètres



Pierre Favre (13)



Arnaud Duval (62)



Nely Tsilizy (13)



Bruno Sagaspe (85)



Michèle Lemond (93)



Paul Casalta (35)

# CAP N° 6 - Contrôleurs

## Contrôleurs principaux



**Michel Rabillard (47)**  
Filière Gestion Publique



**Jocelyne Sable (06)**  
Filière Fiscale



**Stéphane Lullier (94)**  
Filière Gestion Publique



**Pascal Granet (19)**  
Filière Fiscale



**Patrick Cossec TGAP**  
Filière Gestion Publique



**Franck Stocker (54)**  
Filière Fiscale



**Emmanuel Rouillet (79)**  
Filière Gestion Publique



**Nathalie Battin (75)**  
Filière Fiscale



**Carole Lafon (92)**  
Filière Gestion Publique



**Martine Bilién (22)**  
Filière Fiscale



**Régis Dabouis (37)**  
Filière Gestion Publique



**Frédéric Sottet (84)**  
Filière Fiscale



**Richard Bordonneau  
DISI (33)**  
Filière Gestion Publique



**Luc Way(31)**  
Filière Fiscale

Nouveau statut fusionné, nouvelles règles de gestion, exercice des missions dans le cadre nouveau de la DGFIP : les agents de catégorie B à l'instar de leurs collègues des autres grades connaissent de profonds bouleversements dans leur vie professionnelle.

La CGT avec 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 prochain mandat, comme ils l'ont fait par le passé, les élus CGT agiront avec force 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 seront particulièrement attentifs et actifs, au regard de tous les actes de gestion (mutation, promotion, notation), à préserver et développer des garanties collectives fortes permettant l'égalité de traitement de tous les agents. Dans le cadre de leur mandat, ils continueront à s'opposer à la loi sur la mobilité et à ses conséquences.

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 eux par la CGT. Ce sera aussi un point d'ancrage de l'intervention des élus CGT au sein des CAP.

Le Nouvel Espace Statutaire (NES) est en effet bien loin de répondre aux attentes et la CGT a exprimé dès le début son opposition à cette réforme car elle n'améliore en rien la carrière du B. Les quelques gains indiciaires, fort variables selon les grades et les échelons se payent au prix fort :



# CAP N° 6 - Contrôleurs

- ▶ D'un allongement de carrière qui passe de 27 à 33 ans ;
- ▶ Du renforcement des obstacles au déroulement de carrière avec deux barrages successifs pour parvenir au grade de contrôleur principal (examen professionnel et tableau d'avancement).

A l'inverse de cette logique, la CGT revendique pour la carrière du B :

- ▶ Une carrière linéaire avec un seul grade de 13 échelons sur une durée de 27 ans ;
- ▶ Un indice de début correspondant à 1,4 SMIC soit 2 240 € brut ;
- ▶ A minima, le doublement de l'indice entre le début et la fin de carrière ;
- ▶ Un dispositif de fin de carrière pour les B ;
- ▶ Un reclassement direct dans le 11<sup>ème</sup> et dernier grade de CP, pour tous les CP 7<sup>ème</sup> échelon ayant plus de trois ans d'ancienneté dans l'ancienne grille.

En matière de promotion, s'appuyant sur ces propositions revendicatives, les élus CGT agiront au sein des CAP pour le passage au grade supérieur par tableau d'avancement de tous les agents B dès qu'ils remplissent les conditions statutaires. Concernant les mutations et dans la période de convergence qui s'ouvre, les élus CGT veilleront à l'application des règles dans le respect des droits des agents des deux filières. Ils seront particulièrement vigilants à ce que les contrôleurs soient affectés sur des postes correspondant à leur doctrine d'emploi.

Pour une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle, la CGT revendique une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ainsi que deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence, locale et nationale.

Les élus CGT agiront contre la mise en concurrence des agents et l'évaluation de leur valeur professionnelle à travers la réalisation d'objectifs individuels. Ils s'opposeront à toutes les formes de rémunération au mérite, comme le propose l'administration, avec la prime de fonction et de résultats. ■

## Contrôleurs de 2e classe



**Laetitia Barrier DRESG**  
Filière Fiscale



**Stéphane Kaspar (57)**  
Filière Gestion Publique



**Séverine Dormann (93)**  
Filière Fiscale



**Simon Boulanger (93)**  
Filière Gestion Publique



**Michel Merle (59)**  
Filière Fiscale



**Nathalie Ribreau (35)**  
Filière Gestion Publique



**Jorge Devecchi (31)**  
Filière Fiscale



**Joël Cattaux (59)**  
Filière Gestion Publique



**Fanny De Coster (75)**  
Filière Fiscale



**Béatriz Garcia CS DOM (94)**  
Filière Gestion Publique

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



**Jean-Yves Detoc (DISI 35)**

Filière Gestion Publique



**Nathalie Ghio (05)**

Filière Fiscale



**Bertrand Ferré (37)**

Filière Gestion Publique



**Pierre Duffau (26)**

Filière Fiscale



**Fanny De Coster (75)**

Filière Fiscale



**Béatriz Garcia CS DOM (94)**

Filière Gestion Publique

# CAP N° 7 - Agents administratifs

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



**Gilles Baudet (91)**  
Filière Fiscale



**Raymonde Vitali (57)**  
Filière Gestion Publique



**Patricia Mathuf (13)**  
Filière Fiscale



**Corinne Gorin (94)**  
Filière Gestion Publique



**Aurélien Quintana (18)**  
Filière Fiscale



**Philippe Madec (23)**  
Filière Gestion Publique



**Bernard Alba (81)**  
Filière Fiscale



**Philippe Chevalier (41)**  
Filière Gestion Publique



**Maryline Seba-Villegas (13)**  
Filière Fiscale



**Marie-Christine Prévost (31)**  
Filière Gestion Publique



**Bruno Debomy (62)**  
Filière Fiscale



**Marie-Christine Juin (79)**  
Filière Gestion Publique



**Guillaume Lemarchand (75)**  
Filière Fiscale



**Béatrice Chiron-Saich  
TGE (44)**  
Filière Gestion Publique

Les emplois de catégorie C sont au cœur des suppressions d'emploi qui frappent la Fonction publique depuis plusieurs années. La fusion n'a fait qu'accroître ce phénomène, la DGFIP se voulant « exemplaire » au regard de la politique gouvernementale. Pour les agents cela a des conséquences lourdes sur leur vie au travail : mutations bloquées, augmentation des charges de travail, affectations remises en cause...

Rien que pour l'année 2011 ce sont plus de 3000 emplois de catégorie C en moins!

C'est pourquoi, les élus CGT en catégorie C placent la bataille de l'emploi et l'exigence de l'arrêt des suppressions d'emploi au cœur de chacune de leurs interventions. Ainsi dernièrement l'intervention des élus de la CGT Finances Publiques a permis l'appel de la totalité des listes complémentaires du concours de catégorie C.

Forts de la confiance des personnels gagnée au cours de leurs précédents mandats, ils s'attachent à garantir à tous les agents la prise en compte de leurs difficultés, et en assurent la défense qu'ils soient syndiqués ou pas.

La direction générale n'est pourtant pas dupe des difficultés du réseau, les effectifs atteignant un seuil dangereux pour le bon exercice des missions. Elle entretient donc un flou autour des doctrines d'emploi pour demander aux agents toujours plus de polyvalence. Certains cadres ont appris à tirer profit des compétences et qualifications des agents de catégorie C.

Loin d'avoir une quelconque reconnaissance de la part de l'administration, les agents voient leur pouvoir d'achat sans cesse rogné par la politique salariale menée par l'Etat. La valeur du point d'indice est en effet au point mort depuis plusieurs années. Les quelques "coups de pouce" apportés à la grille indiciaire ne sont pas le fait d'une quelconque générosité, mais étaient rendus nécessaires pour que le bas de la grille de catégorie C ne passe pas sous le SMIC. On assiste donc à un tassement des rémunérations et à une "smicardisation" de la catégorie C.

Les élus CGT dénoncent l'indigence des moyens financiers déployés par l'administration en termes de politique salariale et de politique sociale. Les plans de qualification proposés sont d'ailleurs loin de répondre aux attentes des personnels, les possibilités d'avancement étant conditionnés à un carcan budgétaire.

C'est pourquoi la CGT avance des propositions revendicatives 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 soit 1 920 € brut ;
- ▶ 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 ;
- ▶ L'accès immédiat au 8<sup>ème</sup> échelon de fin de grille pour tous les agents remplissant les conditions d'ancienneté ;
- ▶ 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.

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.

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. Ils veilleront également au respect des droits des agents des deux filières dans une période de convergence qui verra la poursuite de l'application de règles différentes entre eux.

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

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



**Philippe Guilleret (36)**  
Filière Gestion Publique



**Dara Tan (75)**  
Filière Fiscale



**Yannick Massiet (59)**  
Filière Gestion Publique



**Geoffroy Pannier (93)**  
Filière Fiscale



**Zahia Abdeddaim (95)**  
Filière Gestion Publique



**Frédéric Scalbert (62)**  
Filière Fiscale



**Pierrick Hamon (37)**  
Filière Gestion Publique



**Frédéric Lavillard (24)**  
Filière Fiscale

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



**Sébastien Weber (92)**  
Filière Fiscale



**Fadila Halit (75)**  
Filière Fiscale



**Fabienne Colonna De Leca (20A)**  
Filière Gestion Publique



**Céline Lisle (56)**  
Filière Gestion Publique



**Franck Richagneux (42)**  
Filière Gestion Publique



**Dominique Daparo (83)**  
Filière Fiscale



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



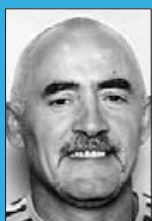
**Lionel Pilet (33)**  
Aide Géomètre  
Filière Fiscale



**Gilbert Sottill (47)**  
Services Communs  
Filière Gestion Publique



**Gérard Magnien (86)**  
Gardien Concierge  
Filière Fiscale



**Jean Luc Duhamel (76)**  
Aide Géomètre  
Filière Fiscale

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



**André Penez (59)**  
Services Communs  
Filière Fiscale



**Xavier Baudoin (83)**  
Gardien Concierge  
Filière Fiscale



**Jean Marc Martinez (66)**  
Aide Géomètre  
Filière Fiscale



**Stéphane Moulin (13)**  
Gardien Concierge  
Filière Fiscale

Depuis les élections de 2007, l'action de la CGT Finances Publiques et de ses élus au sein des CAP et des nombreux groupes de travail, a conduit à un tournant important pour les agents techniques dans un contexte marqué par la création de la DGFIP.

Cette bataille a permis d'obtenir des avancées sur plusieurs des revendications portées par la CGT :

- ▶ la création d'un statut particulier des agents techniques (AT) de la DGFIP reconnaissant les missions exercées. Ceci n'était pas la volonté de la direction générale, laquelle préférait comme référence le statut très sommaire des AT de la Fonction publique ;
- ▶ un cycle de groupes de travail pour élaborer une doctrine d'emploi précise par métier exercé : gardien concierge, agent de services communs, veilleur de nuit, conducteur automobile, aide géomètre (devenu assistant géomètre) ;
- ▶ la possibilité d'un droit d'option pour les agents dits "faisant fonctions" afin qu'ils intègrent le corps correspondant à la mission exercée : ce sont ainsi 642 agents administratifs exerçant une fonction technique qui ont déjà opté pour une intégration dans le corps des agents techniques, le portant à 1037 agents ;

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 source de dégradations permanentes des conditions de vie au travail ;
- ▶ l'amélioration du déroulement de carrière : 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 ;
- ▶ le respect des doctrines d'emploi et notamment des cahiers de consignes pour les agents techniques ;



- ▶ 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 des deux filières pendant la période de convergence 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 de notation 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.

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



**Loïc Souche (01)**  
Services Communs  
Filière gestion publique



**Cédric Perdigon (974)**  
Gardien Concierge  
Filière Fiscale



**Abdelhali Traka (13)**  
Gardien Concierge  
Filière Fiscale



**Anaël Gauthier (67)**  
Aide Géomètre  
Filière Fiscale

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



**Christophe Sellier (2B)**  
Gardien Concierge  
Filière Fiscale



**Mohammed Kadrine (93)**  
Gardien Concierge  
Filière Fiscale



**David Dakiche (06)**  
Services Communs  
Filière Gestion Publique



**Patrice Fernoux (ES1 80)**  
Gardien Concierge  
Filière Fiscale

## CCP - Contractuels "Berkani"



**Olivier Boutarin (38)**  
Veilleur de Nuit -FGP



**Brigitte Le Jonny (29)**  
Agent de restauration - FF



**Marie-Annick Gasqueton (16)**  
Agent de restauration - FF



**Pascal Cornoy (13)**  
Agent d'entretien - FF



**Gérard Blanchardon (31)**  
Veilleur de Nuit - FGP



**Valérie Hervé (22)**  
Agent d'entretien FGP

Durant ce mandat, marqué par la création de la DGFIP, les agents "Berkani" n'ont pas été épargnés par les conséquences des restructurations 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 2007, 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 « Berkani », déjà précarisés par la forme de leur contrat de travail, se retrouvent souvent confrontés aux choix politiques de l'administration qui préfère externaliser leurs missions. Les conséquences en sont désastreuses, car faute de proposer un reclassement acceptable aux agents, l'administration procède à des licenciements, dont certains sont notamment induits par des évolutions du réseau de la DGFIP directement liées à la fusion. Ainsi, lors des regroupements de structures, l'administration préfère licencier l'agent plutôt que de rompre un contrat avec un prestataire privé. Les élus CGT combattent cette logique et s'opposent à ces choix dictés par le seul dogmatisme budgétaire.

Leur action en CCP a notamment permis de limiter les effets d'aubaine pour l'administration. En cas de départ d'un agent de sa mission, ils ont obtenu que les heures ainsi libérées soient prioritairement proposées aux agents à temps incomplet avant toute recherche d'une autre solution.

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

- ▶ le maintien au sein de la DGFIP des missions techniques et des emplois de restauration, d'entretien et de gardiennage 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 d'une indemnité de 1<sup>er</sup> niveau (13<sup>ème</sup> mois) et de la prime "panier" ;
- ▶ l'amélioration des conditions de vie au travail avec la reconnaissance des agents "Berkanis", le respect de la réglementation et l'octroi des moyens nécessaires à l'exercice des missions, l'application du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- ▶ la prise en compte dans le temps de travail de la totalité du temps de présence liée aux tâches exercées ;
- ▶ un déroulement de carrière attractif avec un examen professionnel adapté au parcours des non titulaires ;
- ▶ une formation professionnelle qualifiante, la validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- ▶ la titularisation de tous les agents non titulaires à temps complet dans le corps des agents techniques ;
- ▶ 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 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.

La période qui s'ouvre connaîtra des évolutions importantes pour les non titulaires. Ensembles faisons en sorte qu'elles soient positives. Donnez les moyens aux élus CGT à la CCP de poursuivre leur action pour le maintien et le développement des missions et pour l'amélioration et la défense de vos droits et garanties.

## Une force syndicale au service de vos revendications

La CGT Finances Publiques, qui se présente avec ses candidates et ses candidats pour la première fois pour ces élections professionnelles de 2011, est un nouveau syndicat. Mais il a déjà une longue histoire, celle des deux syndicats CGT qui en s'unifiant ont décidé de sa fondation en mai 2010. Les syndicats CGT des Impôts et du Trésor, unis par les valeurs communes qu'ils partageaient au sein de la CGT, ont toujours travaillé ensemble du fait de la proximité des missions des administrations dans lesquelles ils exerçaient leur activité. Ce fut particulièrement le cas ces dernières années avec les nombreuses réformes visant au rapprochement de la DGI et de la DGCP, de la Mission 2003 à la création de la DGFIP. Cette expérience commune de milliers de syndiqués et de militants constitue un atout important pour faire face aux conséquences de la fusion, mais aussi pour faire vivre les propositions alternatives et les revendications.

Avec plus de 12000 syndiqués, la CGT Finances Publiques est implantée dans toutes les directions départementales ou spécialisées qui composent la DGFIP. Elle dispose de centaines de militants, au service

des agents, investis dans différentes responsabilités. La CGT Finances Publiques est électoralement la seconde organisation syndicale de la DGFIP. Les dernières élections lui ont donné 31 élus en CAP nationales (elle est représentée dans tous les corps aux Impôts et au Trésor), 3 élus nationaux sur 4 en CCP (Commissions Consultatives Paritaires) et plus de 900 élus en CAP locales (la CGT est la première organisation à ce niveau si l'on cumule les voix obtenues par les deux anciens syndicats). La CGT joue aussi un rôle important dans les autres organismes institutionnels (CTP, CHS, CDAS), avec près de 500 représentants pour les seuls CTP. Par ailleurs la CGT Finances Publiques est le principal syndicat de la Fédération des Finances CGT qui est la première organisation syndicale à Bercy.

La CGT Finances Publiques défend un syndicalisme de lutte, de rassemblement, de propositions, de négociation. Elle le fait avec la constante volonté de faire participer le plus grand nombre d'agents à toutes ses initiatives d'action, loin de toute forme de délégation. C'est dans une telle vision qu'elle présente des candidats aux élections.

## Comités techniques : un enjeu essentiel pour les revendications

En application des accords de Bercy, que la CGT a approuvé, les élections professionnelles du 20 octobre prochain consacreront pour la première fois l'élection directe par les personnels des comités techniques ministériels (ancien CTPM) et de proximité (ancien CTPL ou CTPD).

C'est cette élection des comités techniques (CT) qui déterminera la représentativité des organisations syndicales. Les CT ne seront plus paritaires et seuls les représentants des personnels voteront. Ils restent consultatifs mais en cas d'avis défavorable unanime des représentants des personnels sur un projet de l'administration, un nouvel examen et un nouveau vote devront intervenir en CT dans les 30 jours. A partir de 2013, seuls les accords signés par des organisations syndicales représentant une majorité des voix pourront être considérés comme valides.

Au sein de ces instances et en fonction des prérogatives de chaque niveau, des accords pourront être négociés sur la plupart des sujets intéressant la vie au travail des agents : organisation et fonctionnement des services, gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC), règles statutaires et échelle indiciaire, évolutions technologiques et méthodes de travail, régime indemnitaire, formation, qualifications, insertion professionnelle, égalité, parité, discriminations, protection sociale complémentaire...

Les sujets qui font votre vie professionnelle seront donc au cœur des débats des CT. Le 20 octobre, en votant pour les candidats CGT aux comités techniques vous vous donnerez l'assurance de disposer d'élus déterminés à défendre vos revendications.



**JE VEUX DES ELUS CGT,  
POUR MES REVENDICATIONS ET MA DEFENSE.  
JE PARTICIPE AUX DIFFERENTS SCRUTINS.**

**JE SUIS\* :**

**FONCTIONNAIRE TITULAIRE ⇒ 4 scrutins**

**CT Ministériel  
CT Local  
CAP Nationale  
CAP Locale**

**FONCTIONNAIRE STAGIAIRE ⇒ 3 scrutins**

**CT Ministériel (sauf si en cours de scolarité à l'ENFiP)  
CT Local (sauf si en cours de scolarité à l'ENFiP)  
CAP Nationale (que pour les internes qui votent  
alors dans leur corps d'origine)**

**AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC ⇒ 3 scrutins**

**CT Ministériel  
CT Local  
CCP uniquement pour les agents dits « berkanis »**

**AGENT CONTRACTUEL DE DROIT PRIVE ⇒ 2 scrutins**

**CT Ministériel  
CT Local**

**PERSONNEL A STATUT OUVRIER ⇒ 2 scrutins**

**CT Ministériel  
CT Local**

**ET SI LE 20 OCTOBRE, JE SUIS EN CONGES, EN MISSION ...  
JE N'OUBLIE PAS DE VOTER PAR CORRESPONDANCE**

**\* pour les situations particulières, n'hésitez pas à contacter la CGT**