



LA FEUILLE INFO

Le journal de la CGT Finances Publiques de Saône et Loire
Novembre /Décembre 2014 n°67

Elections 2014 :

La DGFIP a toujours 2 filières...

La CGT Finances Publiques 71 est le syndicat
représentatif des 2 filières !

Nous avons veillé à présenter des candidats issus des 2 filières, de toutes les catégories, répartis sur l'ensemble du département et des structures, exerçant différentes missions. La diversité, c'est notre force !

Notre liste au Comité Technique Local :

1	Pierre BADEY, SIE Montceau les Mines	FF
2	Nadine BERTHOD, Trésorerie Cuiseaux	FGP
3	Thomas GILLES, Trésorerie Montceau les Mines	FGP
4	Irène BOUCANSAUD, SIP Mâcon	FF
5	Véronique BADEY, SIP CSP Montceau les Mines	FF
6	Lidwine AUBOEUF, Paierie départementale	FGP
7	Patricia LETE, Centre des Impôts Fonciers Chalon	FF
8	Annick GUYENOT, France Domaine	FGP
9	Patricia PRUNOT, SIP Chalon	FF
10	Sabine BLANC, PCE Mâcon	FF
11	Virginie RONGET, CDIF Chalon	FF
12	Corinne SYRE, Trésorerie Cuisery	FGP
13	Denis PONCOT, PCE Chalon	FF
14	Gisèle FEBVRE, SIP-SIE Charolles	FF
15	Raphaël CHERRIER, Trésorerie municipale Chalon	FGP
16	Daniel MOULIN, SIE Mâcon	FF
17	Françoise HALARY, ERD	FGP
18	Evelyne GOMEZ, SIP CSP Chalon	FF

Nos listes en Commissions Administratives Paritaires Locales :

Nous avons veillé à assurer la présence des deux filières, en prise avec les réalités des conditions de vie et de travail dans les services, à présenter des élus expérimentés, rompus à l'exercice des CAPL.

CAPL 1 Inspecteurs des Finances Publiques

- Annick GUYENOT, France Domaine, Chalon sur Saône
- Thomas GILLES, Trésorerie Montceau les Mines
- Denis PONCOT, PCE, Chalon sur Saône
- Sylvie MONNERET-DIOT, France Domaine, Montceau
- Julie RUIZ, Fiscalité Immobilière, SIP Mâcon
- Elisabeth ROUTIER, BDV, Chalon

CAPL 2 Contrôleurs des Finances Publiques

Principaux

- Nadine BERTHOD, trésorerie Cuiseaux
- Véronique BADEY, SIP-CSP Montceau
- Raphaël CHERRIER, Trésorerie municip. Chalon
- Sabine BLANC, PCE Mâcon

1^{ère} Classe

- Pierre BADEY, SIE Montceau les Mines
- Emmanuèle MONTICOLO, SIE Chalon
- Christophe BOUDINOT, Trésorerie Montceau
- Gilles DESVIGNES, Paierie départ. Mâcon

2^e Classe

- Lidwine AUBOEUF, Paierie départementale. Mâcon
- Corinne SYRE, Trésorerie Cuisery
- Myriam TURCHETTI, Trésorerie Paray le Monial
- Isabelle CAVARD, SIE Chalon sur Saône

CAPL 3 Agents Administratifs des Finances Publiques

AAP 1

- Irène BOUCANSAND, SIP Mâcon
- Gisèle FEBVRE, SIP Charolles
- Nathalie LAPALUS, SIP Paray le Monial
- Patricia LETE, CDIF Chalon sur Saône



Comité Technique Local, Commission Administrative Paritaire Locale : Que désignent ces appellations à la tonalité si *administrative* ? Quel est le rôle des représentants des personnels dans ces instances ?

Souvent nos collègues se perdent dans les champs de compétence de ces instances voire n'ont aucune idée de ce qu'il peut s'y passer...

L'ambition de cette plaquette est de vous expliquer très simplement les attributions de chaque instance et de vous illustrer notre propos par les interventions concrètes de la CGT Finances Publiques 71 lors de séances de la dernière mandature (2011-2014).

Il s'agit aussi de vous rendre visible et lisible l'action de votre organisation syndicale.

Introduction :

Si l'on veut différencier dans les grandes lignes le CTL de la CAPL, on peut dire que le Comité Technique Local est chargé de donner son avis sur les questions collectives alors qu'en CAPL sont examinées les questions individuelles.



Le Comité Technique Local

Depuis 2011 (loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social), les comités ne sont plus paritaires. Seuls les élus du personnel votent. Les CTL restent consultatifs mais en cas d'avis défavorable unanime des élu(e)s du personnel sur un projet de l'administration, un nouvel examen et un nouveau vote devront intervenir dans les 30 jours. Chaque comité est présidé par l'autorité responsable de l'administration, le DDFIP. Il est assisté des membres de la direction (RH, directeurs adjoints, etc). Des secrétaires de séances sont désignés afin de restituer les propos tenus au travers des **procès verbaux**.

Quels sont les sujets abordés en Comité Technique Local ?

En général, sur une année, on compte 4 ou 5 Comités Techniques Locaux : Budget, Campagne Impôt sur les revenus, Rapport d'activité +tableau de bord de veille sociale, Formation Professionnelle et Emplois. Autour de ces grands thèmes viennent se greffer d'autres questions à l'ordre du jour.

Ainsi, nous sont aussi présentées :

- L'organisation et le fonctionnement des services ;
- La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences ;
- Les évolutions technologiques et les méthodes de travail ;
- Le régime indemnitaire ;
- etc.

Des **questions diverses** peuvent également être posées en fin de séance, quel que soit l'ordre du jour, et nous offre l'opportunité d'interpeller la direction sur des sujets précis. La CGT dispose actuellement de 3 sièges au CTL.

►►► L'action de la CGT Finances Publiques 71 en Comité Technique Local :

- la CGT a axé ses interventions autour de deux thèmes majeurs : **la dénonciation des suppressions d'emplois** (et son corollaire, la dégradation des conditions de travail) et **la défense des missions et des services**. Ces interventions ont été appuyées par l'élaboration de cahiers revendicatifs et d'un document de synthèse des visites de sites et HMI. **Nous avons**

demandé la création d'emplois pour permettre à notre administration d'assurer ses missions. En réclamant la plus totale transparence sur la déclinaison de la démarche stratégique dans le département, la CGT s'est inscrite très tôt dans le combat contre cette politique régressive qui va bouleverser notre administration.

- **Notre ambition a été de porter le « vécu », l'expérience, l'expertise des agents** afin de témoigner des conditions de travail. Nous intervenons pour que le DDFIP apporte, en séance, une réponse aux revendications, problèmes ou inquiétudes. Il en a été ainsi pour les questions relatives à l'accueil, aux conditions de vie au travail suite aux restructurations, à la campagne IR, aux périodes d'échéances de la fin de l'année, au devenir des missions foncières, des procédures collectives, etc.

- **Concernant le Comité Technique Local consacré aux suppressions d'emplois dans le département, la ligne de la CGT est ferme : boycott de l'instance qui valide la régression du réseau des finances et siphonne nos emplois.** L'administration, par l'emploi du conditionnel dans les documents préparatoires, invitent les organisations syndicales à discuter des suppressions d'emplois. La CGT n'a pas été élue pour cogérer les suppressions de personnels et répondre à la pénurie que l'Etat nous impose ; il en est de la responsabilité unique de l'administration. Nous ne ferons pas ainsi la publicité des plans sociaux de l'Etat.

La CGT a travaillé -en vain- au boycott intersyndical de ce CTL, comme cela se passe dans d'autres départements : nous restons la seule organisation à ne pas participer à ce CTL.

- **La CGT a dénoncé l'ensemble des budgets qui nous ont été présentés ces dernières années en mettant en avant nos difficultés à exercer nos missions dans ces conditions contraintes.**

- Nous sommes intervenus en **faveur des services sociaux** et avons été à l'initiative d'une pétition en faveur de leur maintien au niveau départemental.

- Nous avons dénoncé les restructurations ou polarisations (*PRS/Pro Coll', missions foncières et CDIF*), les tâches qui s'accumulent dans certains services (l'arrivée du CICE dans les SIE par exemple), les conditions de travail dans les petits postes ou l'ERD du fait des suppressions d'emplois.

La Commission Administrative Paritaire Locale

Ce sont les organes de représentation des agents titulaires de la fonction publique. Les CAP sont **chargées d'examiner des situations individuelles**. Les décisions de la CAP n'ont qu'un caractère consultatif auprès de l'employeur. Il existe aussi des CAP nationales.

Dans la fonction publique de l'Etat, les CAP sont constituées par corps. Elles sont composées, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Les représentants du personnel sont élus par les fonctionnaires à partir des listes présentées par les organisations syndicales.

La CGT Finances Publiques 71 dispose actuellement d'un siège en CAPL Inspecteurs, de 2 sièges en CAPL Contrôleurs et de 3 sièges en CAPL Agents.

pour tous les candidats et non pour les seuls candidats classés excellents. A notre sens, seul un concours ou un examen professionnel garantit un traitement équitable.

- **Lors des CAPL tableaux d'avancement**, les élu(e)s CGT ont veillé aux respects des règles et demandé la promotion des agents la plus large possible tout en dénonçant les restrictions budgétaires qui s'y opposent.

- Ces CAPL ont été aussi l'occasion d'intervenir pour la suppression du jour de carence (remise de pétition), pour le 8ème échelon de la catégorie C, etc.

►►► L'action de la CGT Finances Publiques 71 en CAPL :

- **Lors des CAPL de mutations**, la CGT a toujours veillé au respect des règles afin que tous les candidats à mutations soient traités équitablement. Les élu(e)s CGT, à travers **leurs déclarations liminaires**, ont déploré l'état catastrophique des mouvements de mutations dus aux suppressions d'emplois et aux emplois vacants. Ces CAPL ont été l'occasion pour nous d'intervenir pour la préservation du réseau des « petits postes » de trésorerie en les pourvoyant notamment en emplois autant que possible.

- **Lors des CAPL d'évaluation/notation** nous n'avons cessé de dénoncer l'essence même du système qui ne garantit nullement un traitement équitable et juste aux agents. Face à cette tentation de l'arbitraire et de l'autoritarisme, les interventions de la CGT ont toujours prôné la plus grande transparence sur les informations dont dispose la DDFIP lors du traitement des dossiers. Nous avons toujours pointé et condamné les abus des chefs de service.

- **Lors des CAPL de liste d'aptitude**, nous avons veillé à toujours défendre les dossiers des agents qui nous le demandaient en prenant garde de ne pas opposer les candidats. Nous avons sans cesse rappelé à l'administration de faire prévaloir la plus totale transparence, cohérence et justice dans le choix des candidats. Nous avons aussi demandé à la DDFIP d'informer tous les candidats sur leur dossier dans le processus de sélection : ainsi, nous avons demandé à la DDFIP d'établir un rapport d'aptitude.

