

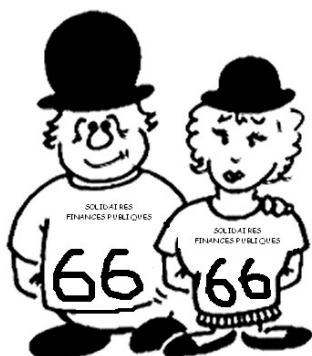
UN POC DE SOL I D'AIRE

Un rayon de soleil et une bouffée de tramontane
élaborés et élevés en plein air catalan par SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES 66



CAP LOCALES DE LISTE D'APTITUDE

Dans ses déclarations liminaires SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES a dénoncé la nouvelle vague de suppression d'emplois, dont **15 en local** en alertant la direction sur le moral des agents, du cadre C jusqu'au chef de service.



La conscience professionnelle va atteindre ses limites pour laisser sa place à des sentiments de lassitude et d'abattement inquiétants.

SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES a rappelé ses positions par rapport à la liste d'aptitude :

- l'égalité de traitement des candidatures est fondamentale quelle que soit la nature du poste occupé,
- Les agents ne sont pas forcément maîtres de leur parcours professionnel,
- De nombreux agents ne sont pas, compte tenu de leur affectation, en situation d'encadrement.

Nous avons demandé à ce que les conditions matérielles de préparation soient respectées à l'avenir (et plus particulièrement le respect des délais de transmission).

La CAPL de liste d'aptitude de C en B s'est tenue le 07/11/2014

60 agents sont inscrits sur les listes.

La direction en a classé 6 en « EXCELLENTS » soit 5 issus de la sélection de l'an dernier et 1 nouveau promu.

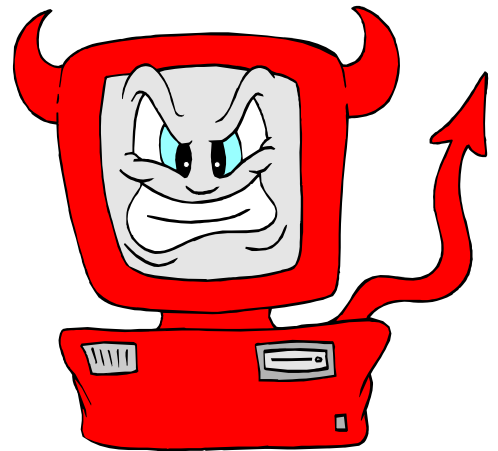
Dans la catégorie des « TRES BONS » 23 agents sont inscrits.

On peut noter une baisse conséquente du nombre d'agents qui postulent (93 en 2013, 120 en 2012).

Cette baisse est due au risque de ne pas pouvoir être muté sur le département notamment pour les agents de l'ex filière FGP avec la fin du droit au retour.

Par ailleurs l'impact de la modification de la grille indiciaire des cadres C avec la fin du contingentement pour l'accès au 8^{ème} échelon, et la possibilité (en fonction de l'âge de départ en retraite) d'accéder au 9^{ème} échelon, n'est pas négligeable. En effet la différence indiciaire entre le 9^{ème} échelon du C et le reclassement en catégorie B est selon les cas minime, et nous invitons les agents au-delà de 57 ans à se rapprocher des élus pour faire le point.

Le début de la séance a été ponctué de nombreuses interruptions de séance : la direction ayant fait part aux organisations syndicales d'une note de la DG du 16 octobre qui donnait pour consigne aux directions locales de n'abonder la liste des « EXCELLENTS » que d'un agent de plus que la potentialité locale (6 agents).



Solidaires Finances Publiques a fortement dénoncé ce manque de transparence et demandé une 1^{ère} interruption de séance afin de contacter les instances nationales. Les élus de la CGT et de FO ont fait de même.

De retour dans la salle les élus ont exigé un abondement du double de la potentialité afin de garantir un minimum de 6 promotions dans ce département. En effet l'an dernier pour 8 potentialités, il a fallu arriver au 13^{ème} agent classé suite aux réussites aux différents concours ou aux désistements.



Devant la menace de boycott collectif des organisations syndicales, le Président a accepté de classer 10 agents en catégorie « EXCELLENTS ».

La séance a pu reprendre par l'examen des dossiers classés « TRES BONS » puis celui de la liste des « A REVOIR ».

Liste des dossiers « EXCELLENTS » (classement du directeur)

- 1./ BOUFFARD Nadia (SIP REART)
- 2./ CAMBILLEAU Yves (EMR)
- 3./ GUIBAS Jacqueline (SIP AGLY)
- 4./ LOSADA Hélène (St ESTEVE)
- 5./ DEHAN Carole (SPF 1)
- 6./ GUERRERO Jeannine (SIE PRADES)
- 7./ LACROIX Thierry (SIE CERET)
- 8./ RUAUX Jean Louis (HOPITAL)
- 9./ CARTIER Régine (SIP AGLY)
- 10./ DURIEZ Fabien (CABESTANY)



Liste alphabétique des dossiers classés « TRES BONS »

ANARD Cécile	GUEFFIER Gérald
ASTROU Eric	GINESTA Hélène
BILLES Maryvonne	GONZALEZ VERGNES Françoise
BOUSQUET Corinne	GUITARD Alban
CARABIA Françoise	LANGEVIN Eric
COLONGES Claire	LARMIGNY Thérèse
COMES Ludovic	MOLI Michel
COUSSERANS Christine	PEUGET Nathalie
DARRAS Bernadette	SPY Bertrand
DESCOSSY Marc	SURROQUE Sylvain
FRAUX Roberte	THOULET Thierry
FROGIER Jean Michel	VILARO Henri
GANTIER Florence	
GAUTIER Florence	



**La CAPL de liste d'aptitude de B en A s'est tenue le
06/11/2014**

A l'ouverture de la CAPL

6 dossiers en « EXCELLENTS »
7 dossiers en « TRES BONS »
26 dossiers « A REVOIR »



SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES s'est inquiété des marges de manœuvre accordées aux OS pour enrichir les listes des agents qualifiés d'« EXCELLENTS » et de « TRES BONS ».

A l'ouverture de la CAPL, la liste des agents classés « EXCELLENTS » comportait déjà 6 candidatures alors que les possibilités annuelles de promotions seront au maximum de 2.

Au regard de ces remarques, le président s'est engagé à laisser les élus jouer leur rôle et accepte d'augmenter le volume des postulants, dans chaque catégorie.

A l'issue de la CAPL, 4 dossiers ont été reclassés de « TRES BONS » en « EXCELLENT » et 7 dossiers de « A REVOIR » à « TRES BONS ».

Classement final du Directeur des « EXCELLENTS »:

- 1./ ALARCON Hugnette (Paierie)
- 2./ MINGOT Sylvie (St Laurent de la Salanque)
- 3./ SAILLANT Emmanuelle (DDFIP)
- 4./ ROUX Patrick (PCE)
- 5./ FARRAN Jeannine (SIE AGLY)
- 6./ CHAZALMARTIN Yves (EMR)
- 7./ RIPELL Régine
- 8./ VALENTINI Régis
- 9./ SOLIVELLAS Philippe
- 10./ BOSC Christian



Liste alphabétique des agents retenus en « TRES BONS »

Comme tous les ans les élus de Solidaires Finances Publiques ont défendu les dossiers des agents qui les avaient sollicités, afin de mettre en avant les incohérences de classement.

Les élus ne refusent jamais de défendre un dossier d'un agent dans n'importe quelle instance, mais ils ne le feront jamais sans l'accord de l'agent concerné !!!!

Comme tous les ans nous vous invitons, lorsque vous postulez par liste d'aptitude à surveiller votre compte rendu d'évaluation sous tous ses aspects : appréciations, valorisations, profil croix.

Les militants de la section sont à votre disposition dès la prochaine campagne de notation pour vous conseiller utilement. L'appel est un droit, il ne vous pénalisera pas, bien au contraire !!!!

VOTES

Fidèle à ses engagements et comme tous les ans, SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES, dans les deux CAPL, a opposé un vote « contre » face aux propositions de l'administration.

En effet, nous ne pouvons nous satisfaire du volume de promotions annuelles à hauteur de 2, alors que les dossiers des agents présentent un niveau d'excellence équivalent. Ce blocage est uniquement lié à des restrictions budgétaires.

Les élus en CAPL A

Bruno CHAUCHET

Josy PAGES

Les Experts

Franck HUMBERT

Christiane AMIR

Vincent SIVIEUDE

Les élus en CAPL B

Thierry GRAND

Michel TRICOIRE

Serge ROUZAUD

Les Experts

Hélène RIEUBERNET

Josy PAGES

Nathalie MARCHAL

Franck HUMBERT

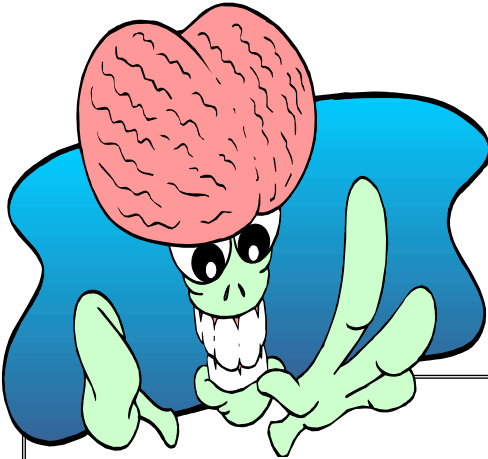
Carole CALVET

Patrick BARTALAN

LES EMPLOIS

Les documents du Comité Technique de Réseau qui va entériner le volume de suppressions d'emplois ont été fournis aux organisations syndicales nationales.

La section des PO vous en livre une synthèse rapide sachant que pour le département il y aura à nouveau 14 emplois supprimés :



+ 1 AFIP

- 1 AFIPA

- 1

IDIV classe normale

- 2 cadres A

- 3 cadres B

- 8 cadres C

C'est encore la catégorie C qui est la plus touchée avec 8 emplois à supprimer !!!!

Au plan national, 1934 suppressions d'emplois nettes :

114 A+ (AGFIP, AFIPA, AFIP, IP, IDIV)

313 cadres A

507 cadres B (dont 40 géomètres)

1000 cadres C

Les directions territoriales participent à ce que la DG qualifie de « *principes de solidarité et de proportionnalité* » à hauteur de 1782 emplois contre 116 pour les directions nationales spécialisées et 36 pour les services centraux.

La catégorie C a contribué à hauteur de 7.5% des effectifs en 2012, 5% en 2013, 3% en 2014 idem pour 2015.

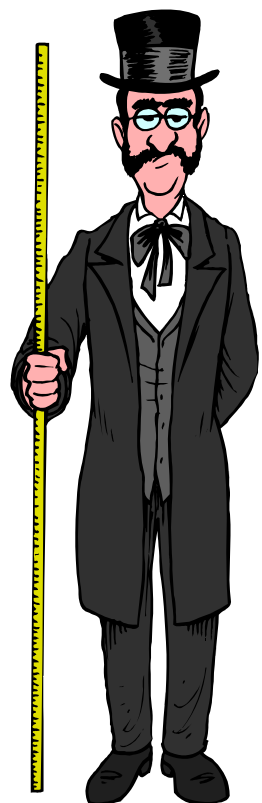
Dans le même temps pour la catégorie A+ : 0% en 2012, 0.4% en 2013, 1.3% en 2014 et 1.2% en 2015 !!!!

**Et la DG ose parler de diminution nette de la catégorie C
« CONTENUE » !!!!**

Aucun élément dans les documents sur le volume de transformations d'emplois de C en B et de B en A !!!

Pas de clé de répartition entre les 2 ex filières.

Plusieurs correctifs aux chiffres initiaux des directions : la dotation cibles/charges qui remplace l'efficience, la dotation accueil qui rajoute des emplois en fonction du contexte local (300 en national) et enfin ça ne s'invente



pas : le correctif opérationnel qui corrige en fonction de l'historique des suppressions d'emplois.

Ces correctifs sont sensés atténuer les suppressions sauf que le principal critère est celui de la contribution proportionnelle qui est toujours négatif.

NOUVEAUX ORGANIGRAMMES DES DIRECTIONS LOCALES

Dans ces documents figurent également les nouveaux organigrammes des DDFIP, évolutions selon la DG nécessaires pour : alléger les états majors, raccourcir la chaîne hiérarchique et renforcer les niveaux de responsabilité, tout en améliorant la visibilité des parcours des cadres supérieurs.....

Pour les Pyrénées Orientales :

- 1 directeur (AGFIP)
- 1 AFIPA sur la mission audit/risques assisté de 3 à 4 IP
- 1 bloc fonctions transverses
- 1 bloc métiers

Ces 2 blocs seront dirigés par 1 AFIP assisté de 2 à 3 AFIPA, puis 2 à 3 IP, puis 3 à 4 IDIV....



Il est où l'allègement ????

ORGANISATION DES SIE

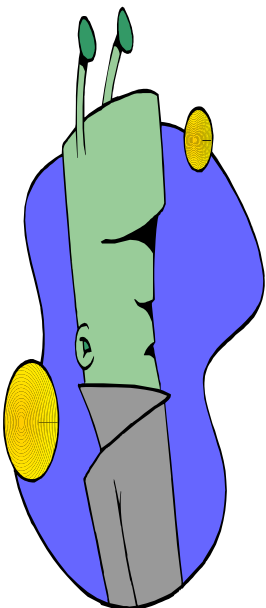
Depuis mai 2012 se tiennent des groupes de travail sur la future organisation de ces services : d'une part les évolutions du réseau (**traduisez : regroupement de SIE**) et d'autre part l'organisation interne optimale des SIE. Les conclusions permettront aux directeurs locaux d'organiser efficacement les SIE.

A partir d'un inventaire des missions, les réflexions du groupe de travail a permis de distinguer 3 blocs thématiques qui pourraient correspondre à 3 équipes :

Missions transverse : accueil, visites de terrain, AVISIR, relances automatisées, recouvrement amiable (relance téléphonique)

Missions gestion : accueil secondaire, travaux d'assiette, télé procédures, contentieux, recouvrement forcé....

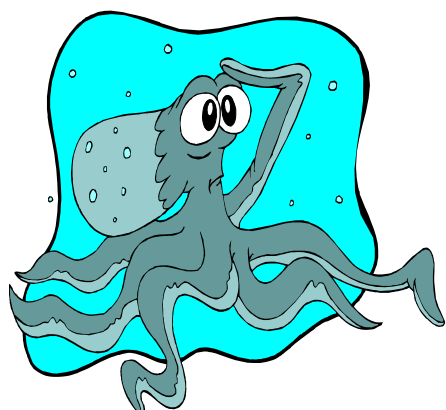
Missions comptables : caisse, comptabilité, timbres, quitus....



Lorsque ces 3 équipes peuvent être mises en place il s'agit (pour la DG) d'un SIE en **mode intégré**. Cette option peut être mise en œuvre rapidement et ne nécessite pas d'expérimentation.

Et si les SIE n'ont pas la taille suffisante pour pouvoir mettre en place ces équipes, les directeurs locaux peuvent regrouper des SIE pour y arriver !!!!

AUTRES OPTIONS



éventuelle (sic) en 2016

- **Organisation déconcentrée multi-SIE :**
comprenez : 1 SIE au sein du département assure une mission (par exemple transverse) pour tous les autres mais ce SIE conserve les autres missions et demeure poste comptable
- **Organisation déconcentrée mono-SIE :** le SIE qui assure les missions transverses pour d'autres SIE ne conserve pas les autres missions et perd la qualité de poste comptable

Expérimentations prévues en 2015 pour généralisation

BUDGET 2015

Le budget consacré aux salaires a baissé de 100 millions d'€ en 2014 et sera en baisse de 90,3 millions pour 2015

Le budget de fonctionnement subira une baisse de 26,5 millions d'€ en 2015 : tous les postes sont concernés : matériel de bureau, frais de déplacement, informatique, téléphonie, affranchissement)

Le tableau suivant est évocateur :



En millions d'€	2013	2014	2015 (projet)
Rémunérations	4393 (+6%)	4371 (-0.5%)	4304 (-1.54%)
Loyers budgétaires	249 (+2.9%)	251.8 (+1.1%)	249.5 (-0.9%)
Fonctionnement	1256	1155 (-12%)	1029 (-2.3%)

Comment expliquer qu'avec 500 000m² cédés et 1000 implantations de moins en 10 ans , la DGFIP continue à avoir des loyers budgétaires supérieurs aux 242 millions de 2012, même si pour la 1^{ère} fois la charge des loyers va baisser en 2015 ????

Nous avons posé la question plusieurs fois sans avoir d'explication !!!