



Solidaires
Finances
Publiques

Le journal de ta section

LA DEMARCHE STRATEGIQUE C'EST QUOI ?

Tout a commencé le 9 juillet 2013 lorsque Mr Bézard a présenté officiellement son plan de réorganisation de la DGFIP. L'administration a alors considéré que la période de la « fusion » était terminée et qu'il fallait qu'elle s'adapte aux nouvelles orientations du gouvernement (réforme territoriale de l'Etat, poursuite des suppressions d'emplois, poursuite de la dématérialisation, transformation du contrôle fiscal).

C'est donc , à nouveau, un énorme chantier de réformes que les agents vont devoir supporter.

Sur quelle période ?

Les diverses opérations prévues doivent s'étaler de l'été 2014 à la fin de l'année 2018. En ce mois de janvier 2015, chaque direction est censée avoir réfléchi à ses forces et à ses faiblesses et elle doit se préparer à soumettre à la Direction Générale un schéma d'adaptation triennale des structures et du réseau départemental des services. Dans une très grande majorité de départements, les agents n'ont à ce jour été nullement consultés ni a fortiori associés à l'élaboration des réformes prévues.

Qui concerne-t-elle ?

La DGFIP bien sûr mais toutes les administrations sont concernées par un plan gouvernemental de « modernisation de l'action publique » (MAP)

dont les origines remontent au quinquennat de Mr Sarkozy et Mr Hollande se contente d'appliquer. Il

s'agit de réduire les effectifs de fonctionnaires et les crédits de tous les services publics.

Dans ce cadre là, les préfets sont appelés à intervenir beaucoup plus dans la sphère des finances publiques, notamment pour piloter la politique immobilière de toutes les administrations.

De même, toutes les administrations sont invitées à donner plus d'importance à leurs échelons régionaux et pour la DGFIP cela va se traduire par un plus grand rôle joué par les délégués du Directeur Général.

Quel impact sur les emplois ?

42 suppressions en 2015 et toujours 99 postes vacants (cadre B et C) et le gouvernement entend bien poursuivre sa politique dans les années qui suivent.

Pour masquer la diminution du nombre d'agents, la Direction Générale met en avant un vaste plan de « dématérialisation » concernant aussi bien les particuliers que les « professionnels ». Le dossier de l'accueil n'est pas prêt d'être réglé.

Quel impact sur les agents ?

Un aussi vaste chantier de réorganisation devrait s'accompagner de mesures favorables aux agents compte tenu des efforts déployés or, ce sont des perspectives négatives qui s'annoncent

-Recrutement en baisse
-promotions rendues plus difficiles

-revalorisation des carrières totalement bloquée par le contexte budgétaire

C'est donc sans aucune reconnaissance pécuniaire ou de carrières que les agents doivent s'apprêter à vivre dans d'encore plus fortes turbulences au niveau de leurs conditions de travail.

Malgré les déclarations de la propagande officielle, la vie des agents est totalement ignorée de la démarche stratégique.

Quel impact sur les usagers ?

Hormis les grandes entreprises qui vont trouver leur compte dans les nouvelles dispositions concernant le contrôle fiscal, tous les autres « publics » doivent s'attendre à un éloignement de la DGFIP. Éloignement géographique et déshumanisation des relations. Dans ce processus, les personnes les plus fragiles seront les plus exposées.

Dans chaque direction, les militants de Solidaires Finances Publiques vont s'attacher à obtenir un maximum d'informations sur les plans triennaux élaborés en local. Ils s'attacheront également à vous communiquer le volume et la localisation des emplois supprimés, ainsi que les fermetures ou les fusions de trésoreries, les fusions de services, les réorganisations de charges de travail etc etc

Au vu de ces données, seul un engagement de tous permettra d'arrêter les dégâts.

LA MISE EN PLACE DES PCRP : Pole de contrôle de revenus et du Patrimoine Ou Programme chargé de la REDUCTION du PERSONNEL

Ça y est ! C'est arrivé : la circulaire du 11/12/2014 annonce la généralisation des PCRP et impose que cette mise en place soit achevée pour le 01/09/2016.

Cette réforme annoncée sous le couvert d'améliorer l'examen de dossiers complexes de particuliers est présentée par la DGFIP comme un moyen d'améliorer l'équité et l'efficacité et laisse des modalités volontairement souples pour l'adapter localement mais rappelle au passage que l'objectif est clair.....

Lors du comité technique du réseau du 20/05/2014, la DGFIP avait annoncé la généralisation des PCRP mais aucun groupe de travail n'a été mis en place entre temps et la circulaire est parue sans qu'il ait été répondu aux nombreuses questions concernant le contrôle et l'organisation du fait des nombreuses structures concernées : cellules CSP, FI, PCE, DNVSF.....

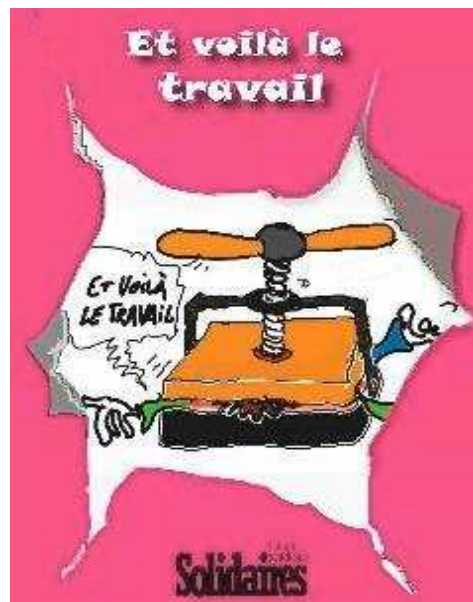
Suite à cette circulaire, trois schémas d'organisation sont proposés, les directions ayant été classifiées dans ces trois schémas. La DG privilégie la mise en place d'un ou 2 pôles sauf exception dans le cas des directions à enjeux. En réalité, le pôle unique est fortement privilégié, la DG sacralisant la rationalisation. La DGFIP 06 s'inscrit dans le schéma numéro 1.

Depuis le début de l'année, (une marchande de rêves) la directrice du Pôle fiscalité a entamé une tournée des services concernés assurant qu'aucune décision de restructuration n'avait été prise et avant la tenue de groupes de travail au cours du 1er semestre 2015. De quelle manière ces groupes vont se constituer ? Grand mystère..... Comme il nous a paru incompréhensible que les chefs de service concernés aient reçu la circulaire avec la consigne de la conserver « top secrète!!!! ». La direction interrogée sur le même sujet a botté en touche en renvoyant la discussion sur les groupes de travail.....

Les différentes expérimentations et les mises en place de ces pôles dans certains départements au 01/09/2015 n'incitent pas à l'optimisme. Partout, les implantations sont réduites à un ou deux sites avec des regroupements d'agents et déjà dans certains départements avec des suppressions d'emplois à la clef.

Pour SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES 06 l'enjeu est clair et les revendications que nous défendrons sont les suivantes :

- **Respect des métiers pour que les agents FI ou FIPER puissent exercer leurs métiers en fonction de leurs compétences**
- **Pas d'instauration de la polyvalence forcée**
- **S'appuyer sur les spécificités du tissu local, des enjeux et de la configuration géographique pour conserver toutes les implantations.**
- **Maintenir la proximité, le lien avec le contribuable, les relations et les liaisons avec les autres services tant en matière de gestion que de contrôle**
- **Dénoncer la rationalisation, la polarisation, la séparation entre la gestion et le contrôle ainsi que les suppressions d'emplois qui pourraient aller avec....**
- **Faire inscrire la mise en place de ces pôles dans les instances du CHS-CT**



**Nous défendrons le maximum
d'implantations possibles pour
exercer un service public de
qualité sans abandon de
missions.**

Les folles expériences du DDFIP des Alpes Maritimes...ou « le management sans ménagement...avant le grand déménagement »

Par note en date du 28 novembre 2014 intitulée « Positionnement des adjoints », le Directeur des Finances Publiques des Alpes Maritimes annonçait aux chefs de poste la mise en œuvre - dès 2015 - « d'une lettre de mission » à destination exclusive des inspecteurs dits « encadrants » exerçant les fonctions d'adjoint en poste comptable type SIP, SIE, CDIF, trésorerie et SPF.

Solidaires Finances 06 avait tiré la sonnette d'alarme dès le mois de novembre 2014 en alertant les cadres A concernés dès l'annonce de cette usine à gaz lors du collège des chefs de service à Valbonne.

Ce dispositif, selon le Directeur, fait suite aux conclusions « du groupe d'enfumage départemental » n° 2 - piloté de main de maître par la Direction Locale - relatif à l'analyse des besoins exprimés par les Cadres A (le groupe d'enfumage n°1 étant bien entendu celui sur l'accueil...),

Comme toujours à la DDFIP 06, les conclusions de ce groupe de travail répondent parfaitement aux objectifs fixés dès le départ avec l'interrégion SUD EST sous le thème « travaux interdirectionnels », à savoir :

- « Renouvellement de l'exercice des responsabilités à tous les niveaux (évolution des modes de management) »

L'outil proposé sous la forme de fiches techniques totalement inabouties et dont le spectre ne dessine absolument pas les contours « d'une mission » doit permettre de formaliser le rôle de l'adjoint et son positionnement vis à vis des agents (auxquels la lettre sera diffusée), mais également par rapport aux interlocuteurs du service (direction, élus etc...) .

En lieu et place d'une lettre de mission, le risque pour les inspecteurs est de se voir infliger une « lettre de gestion » particulièrement lourde à digérer au quotidien, avec un risque d'indigestion manifeste tant les tâches peuvent être nombreuses et lourdes.

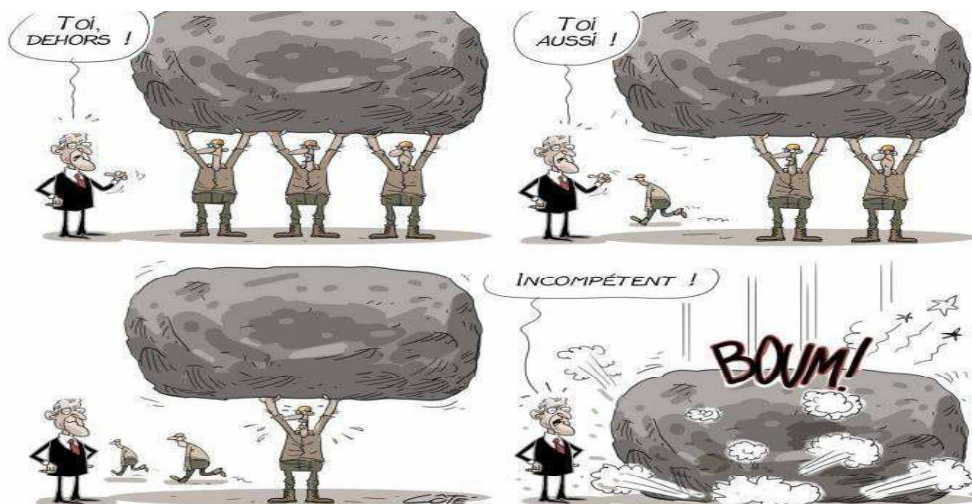
Par ailleurs, en l'absence totale d'informations de la part de la Direction sur les réformes de structures à venir et sur les moyens alloués aux Postes (emplois, renfort, moyens budgétaires...), il existe un risque majeur de faire porter l'intégralité de la responsabilité de la tenue des postes aux inspecteurs qui auraient signé leur lettre de mission trop hâtivement.

Enfin, il est à souligner que les instances représentatives du personnel compétentes sur ce thème (CHS CT, CTL ...) n'ont pas été réunies, n'ont pas voté et que les médecins du travail n'ont pas rendu d'avis, avis pourtant obligatoire. En l'état actuel, le dispositif ainsi prévu et imposé est donc irrégulier en la forme, et largement discutable sur le fond.

Le thème choisi «renouvellement de l'exercice des responsabilités à tous les niveaux» doit également tous nous interpeller.

A quand la lettre de mission aux cadres B et C ?

« La lettre de mission des inspecteurs »,.....et bientôt pour les cadre B et C, illustration...



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 29/01/2015

Le comité technique local du 29 Janvier portait sur le bilan de l'expérimentation des horaires d'ouverture de Nice Cadéi et de Nice Paillon.

La séance s'est ouverte par la lecture d'une liminaire où nous avons rappelé les conditions de travail de plus en plus difficiles des agents dues principalement aux incessantes suppressions d'emplois et aux postes non pourvus.

L'accueil encore plus fortement que les autres services est durement touché par ces suppressions car les collègues toujours en première ligne récupèrent tous les usagers qui n'ont pu être renseignés par un autre biais : courriels, courriers, téléphone.....

Vu la désertification des services, les contribuables ne peuvent obtenir des réponses à leurs demandes et se rabattent donc sur les services d'accueil.

L'intention de la direction générale vise à l'évidence à accentuer la dématérialisation qui entraîne à terme des hausses de charge, un surcoût d'impression papier, une multiplication des tensions et des conflits et par ricochet rejait fortement sur les services de gestion. L'administration nous donne à nouveau une vision éthérée et hors sol de la mission d'accueil où chaque usager pourrait choisir le canal qui lui convient,.....ceci sans tenir compte des publics concernés, des contraintes organisées par la DGFIP elle-même. Dans la réalité l'offre multi-canal multiplie le nombre d'appels, de mails, de visites, aggrave les risques d'erreurs.

Encore une fois, ce sont les agents qui vont devoir pallier les failles organisationnelles, les retards, les dysfonctionnements.

Localement, notre directeur n'a pas daigné répondre ni à notre liminaire, ni à celle de la CGT.

La DDFIP06 nous a présenté le projet d'expérimentation comme parfaitement abouti dans la mesure où il a

été établi grâce à des groupes de travail où selon elle «les agents ont dit ce qu'ils avaient à dire ».....

Quatre sujets ont été abordés :

- Sécurité
- affluence
- pause méridienne
- la liaison avec les autres services

Le CFP de Nice Paillon s'étant prononcé en défaveur de cette expérimentation, revient à ses anciens horaires.

Nous avons opposé à l'administration les arguments suivants :

- Sur la démarche même : à aucun moment un comité d'usagers n'a été consulté à ce sujet.

- le CTL s'est tenu sans que le CHS-CT soit consulté : hors, l'examen du DUERP mis à jour récemment fait apparaître les observations suivantes : (actées par la plupart des agents de l'accueil : « travail très fatigant, agents très sollicités, incidence sur la vie privée, pressions et fatigue ayant des effets sur la vie personnelle

.... »

- L'argument évoqué par l'administration que les collègues des SIP descendaient moins souvent à l'accueil

en renfort, ne peut tenir la route : en effet le temps de réception commun aux services d'accueil et aux services de gestion est fortement réduit soit 4h30 maintenant pour 6h30 précédemment.

C'est d'ailleurs le seul élément chiffré que nous a fourni l'administration : pas de chiffres sur les délais d'attente, un déni complet sur les queues interminables qui se sont produites tous les matins pendant la campagne de sortie des rôles. Selon la DDFIP06, les périodes d'affluence se sont seulement déplacées de l'ouverture à 13h30 à celle du matin.....

Pas non plus de prévisions ou d'extrapolation sur la future campagne d'impôt sur le revenu par exemple

.....

Pour nous, il est clair que la DDFIP06 n'envisageait pas, ne serait ce qu'un instant de revenir sur cette expérimentation.

Elle nous a opposé que les agents de l'accueil étaient satisfaits de cette expérimentation et ne souhaitaient pas en changer.

Nous voulons faire preuve de pragmatisme : il est clair que si les collègues de l'accueil sont satisfaits de leurs nouveaux horaires, nous n'avons pas de raison de discuter ce fait.



Par contre nous avons particulièrement insisté sur le maintien des horaires variables pour les agents de l'accueil et des services(MGUICHETEAU a assuré que ceux-ci ne seraient pas remis en question) et demandé que le médecin de prévention donne son avis sur les conditions de travail à

l'accueil.

Nous avons voté CONTRE cette expérimentation (cf tract de l'intersyndicale)

Dans les temps à venir, la DDFIP06 compte nous rencontrer pour nous exposer ses projets concernant les

aménagements des horaires d'ouverture de tous les autres services du département.

Nous serons particulièrement vigilants à ce sujet.

L'ENTRETIEN D'EVALUATION UNE EVALUATION A LA LOUCHE POUR ENTRER DANS LE MOULE

Dans les temps qui viennent, votre chef de service vous invitera à participer à un entretien d'évaluation.

SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES organisera du 12 au 19 MARS 2015 des permanences sur les principaux sites, ainsi que des permanences téléphoniques pour les résidences excentrées, afin de vous aider à rédiger vos appels.

En attendant, nous souhaiterions vous rappeler quelques principes, afin de vous aider dans vos démarches :

RAPPEL : L'entretien n'est pas obligatoire

DEROULE DE LA PROCEDURE

La convocation : l'évaluateur propose à l'agent une date et une heure (un délai de 8 jours entre l'offre et le rendez-vous doit être scrupuleusement respecté).

Si l'entretien n'a pas lieu, l'évaluateur doit vous adresser une note et vous proposer un autre rendez-vous

Remise et transmission du compte-rendu : Remis à l'agent par voie électronique. L'agent dispose de 15 jours pour en prendre connaissance, y porter ses observations et le transmettre à son évaluateur.

Visa de l'autorité hiérarchique : C'est le supérieur hiérarchique de l'évaluateur. Il dispose de 15 jours pour :

- viser le compte-rendu et éventuellement y porter ses observations.
- le notifier par voie hiérarchique

Notification : Après ce visa, l'évaluateur vous notifie l'attribution ou pas de réduction/majoration. C'est le point de départ du délai de 15 jours dont vous disposez pour introduire un recours hiérarchique préalable, obligatoire à la saisie de la CAP. Vous disposez également d'un délai de 8 jours pour le signer et attester que vous en avez pris connaissance.

Le recours hiérarchique préalable : Il doit être introduit dans les 15 jours qui suivent la notification, il est écrit sur papier libre et peut porter sur l'ensemble des éléments du compte-rendu. ATTENTION !!! seuls les éléments contestés dans le cadre du recours hiérarchique peuvent faire l'objet d'un recours en CAPL puis CAPN. L'autorité hiérarchique doit notifier sa réponse dans un délai de quinze jours. Parfois, elle convoque l'agent. Cette rencontre n'est pas obligatoire. Si vous vous y rendez, nous vous conseillons de ne pas y aller seul.

Le recours en CAPL : il doit être introduit dans les 30 jours qui suivent la notification du recours hiérarchique. Il se formalise sur l'imprimé 100 SD. Nous vous

conseillons vivement de nous contacter pour bien rédiger votre recours.

NOS CONSEILS

Si vous faites le choix de participer au dispositif, vous devez vous y préparer. Cet entretien est confidentiel, l'agent et l'évaluateur doivent être seuls. L'évaluateur a déjà préparé le compte-rendu et sait déjà suite à ses échanges avec la direction s'il dispose de marges de manœuvre pour vous proposer une réduction d'ancienneté. Nous vous conseillons donc :

- d'établir un canevas écrit qui tiendra compte de l'environnement professionnel dans lequel vous avez évolué en 2014

- de réaliser lorsque cela est possible cette préparation avec les autres collègues du service.

L'entretien est un exercice contraint et il ne remplace absolument pas le dialogue quotidien qui devrait exister dans tous les services.

En tout état de cause :

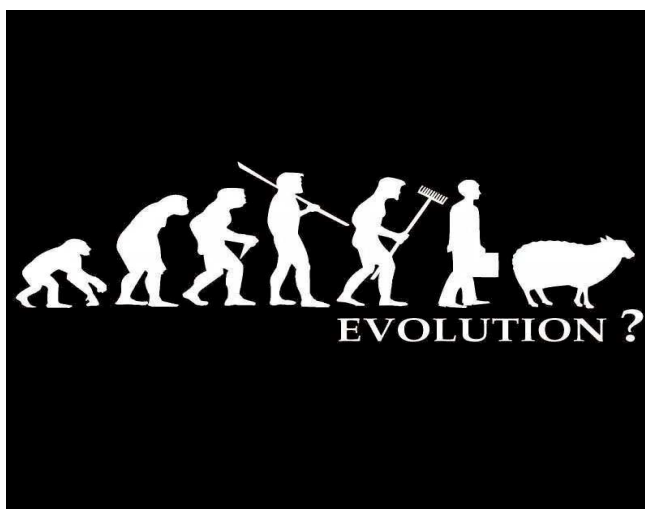
- laisser l'évaluateur conduire l'entretien
- l'écouter en notant les éléments importants
- démontrez les difficultés du service
- mettre en avant les limites de l'exercice
- ne pas vous laisser enfermer dans des propos trop personnels
- évitez de dénigrer le travail ou les connaissances des collègues.

Vous n'êtes pas responsables et ne devez pas pallier au manque de personnel dus aux incessantes suppressions d'emplois. Ne vous laissez pas emporter sur le terrain de la culpabilisation.

NE PAS HESITER A NOUS CONTACTER PAR LA SUITE AU MOINDRE DOUTE

NOTRE REVENDICATIF

Depuis les décrets de 2002/2007/2010, nous n'avons cessé de dénoncer leur esprit, rejeté la notion de recours hiérarchique, exigé la mise en œuvre d'un dispositif privilégiant l'entretien collectif, combattu la notion de contingentement des réductions d'ancienneté. Par ailleurs, Solidaires Finances Publiques estime que les recensements des besoins en formation doivent se faire essentiellement lors d'entretiens collectifs au sein du service.



OUVERTURE DES SITES AMENAGEMENT DES HORAIRE CONCERTATION OU ESCROQUERIE

Le DDFIP06 a convoqué les organisations syndicales à tour de rôle pour nous annoncer la mise en place de groupes de travail par site, afin de déterminer de nouveaux horaires d'ouverture « en concertation » avec le personnel.

Ainsi, dans les jours qui viennent, hors Cadéï, vous serez sollicités par vos chefs de service, pour donner votre avis sur des aménagements horaires de 24 heures par semaine d'ouverture au public pour les sites de plus de 10 000 habitants et 16 heures pour les autres, avec une possibilité de fermeture de deux demi-journées par semaine.

L'EXEMPLE DE CADEI NE NOUS INCITE PAS A L'OPTIMISME !!!!!

Pour pallier à ses manques, l'administration a trouvé une nouvelle PARADE : LA
CONCERTATION

Les agents, écrasés de travail suite aux incessantes suppressions d'emplois, ne peuvent qu'être preneurs de solutions de repli (deux demi-journées par semaine) qui vont leur permettre « dixit la DDFIP06 » de souffler.

Alors à ce stade se pose L'EVIDENTE QUESTION : « est-ce aux agents de trouver des solutions aux graves carences provoquées par des décisions politiques qui les écrasent et les étouffent ? »

Pour notre part, nous ne pouvons cautionner la démarche entreprise par la DDFIP06.

Depuis des années, on nous assène la charte MARIANNE : « il faut assurer la continuité du service public »

Et voici que soudainement « tout ceci n'a plus d'importance et il faut déshabituer le contribuable à venir à l'accueil et à utiliser les outils dématérialisés : internet, téléphone

VASTE ESCROQUERIE ! et le service public dans tout ça ! Et l'égalité des citoyens !

On demande aux agents de choisir entre la « peste » et le « choléra », et ensuite on leur opposera leur choix !

-STOPPER : les suppressions d'emplois...

-EXIGER : les postes vacants dans les services...

-RENFORCER les services en personnel...

Éviteraient ces mascarades qui ne sont que des pansements sur des jambes de bois..... !!!!!



MEMBRES DE BUREAU

SECRETAIRE DEPARTEMENTAL : Pascal MANDINE 06.02.69.54.18

SECRETAIRE ADJOINT : Danielle GROSSO 06.02.68.35.54

SECRETAIRE ADJOINT : Nicolas EZZAHI 06.02.68.35.54

TRESORIERE : Marie-Laurence POUGET 04.92.09.45.88

TRESORIERE ADJOINTE : Eliane PARENTEAU 04.83.06.86.65

Bruno FERRAND

Isabelle CARQUET

Catherine BITZER

Daniel AMSLEM

Marie Brigitte LAROBÉ

Patrick BUREAU

Madjid AGAGUENA

Alexandrine VILLARD

Radouane ABOUS

Thierry AUTRUC

Alexandre DELETTRE

Cécilia CAMAYOR

Anne GRAZIANI

Jean Luc MARROT

Matthieu CRESTA

Catherine BERTOLOTTI

Alain NIGON

Brigitte FREDE

Guy CHIQUET

Brigitte MENTEUR

Babette BIENVENUE

Nicole DELHAYE

Annie ARNAUD

Alexis IMBERT

Dominique POYAT

Thomas KALFAOUI

CORRESPONDANTS CFP

ANTIBES : JEAN LUC MARROT 04 92 93 77 15

CANNES : BRUNO FERRAND 04 93 90 45 31

CAGNES/MER : FREDERIC SAILHAC 04 92 02 45 59

CAGNES/MER : THIERRY AUTRUC 04 92 02 54 97

GRASSE : SIP/SIE ISABELLE CARQUET 04 93 40 36 54

GRASSE CDIF: CATHERINE BITZER 04 93 40 36 13

GRASSE CH : JEAN CHRISTOPHE SAXE 04 93 40 36 13

LE CANNET : PASCALE LEHOUELLEUR 04 92 18 76 50

MENTON CF : ANNIE MARCUCCI 04 93 28 62 66

CADEI SPF 1 A 4: MARIE THERESE GHISLAIN 04 92 09 47 92

CADEI CDIF 1 A 2: THOMAS KALFAOUI 04 92 09 47 44

CADEI POLE CE 1 A 3 : MICHELE SPRENGER 04 92 09 46 41

NICE BCR : NICOLAS EZZAHI 06 49 69 07 81

CADEI SIP/SIE CENTRE SIE EST : STEPHANIE ROBERT 04 83 06 87 01

CADEI SIP/SIE EXTERIEUR ET ARENAS : ELIANE PARENTEAU 04 83 06 86 65

CADEI SIP/SIE COLLINES ET OUEST : NICOLAS EZZAHI 06 49 69 07 81

CADEI SIP EST: CATHERINE OLIVIER 04 83 06 89 38

CADEI BRIGADE F I: GUY CHIQUET 04 92 09 48 30

CADEI PRS: ANNE GRAZIANI 04 92 09 46 72

CADEI ACCUEIL/COURRIER : PASCAL MANDINE 04 92 09 45 88

POLE PATRIMONIAL/DFE : DANIELE PONS 04 92 09 45 71

NICE PAILLON SIP/SIE : PATRICK BUREAU 04 83 06 16 46

La force de tous
les agents de la DGFIP



DDFIP 06 : BRIGITE MENTEUR 04 92 17 76 72
DURANTE : EDITH CHERRIER 04 93 16 63 87
NICE BDV : DOMINIQUE GRAZIANI 04 92 09 45 88
VALBONNE : ALAIN NIGON 04 97 15 54 47



CORRESPONDANTS TRESORERIES

NICE MUNICIPALE: CATHERINE LEONARDI 04 97 13 33 63
NICE HLM: MALIKA OUNI 04 97 25 45 68
NICE AMENDES: NICOLAS EZZAHI 0649 69 07 81
NICE PAIERIE DEP JEAN BAPTTISTE DIARD 04 97 03 04 57
ANTIBES : STEPHANIE ROBERT 04 83 06 87 01
BREIL: FREDERIC BLANCHON 04 93 04 35 15
CANNES CH: PASCAL MANDINE 06 71 00 03 22
CANNES MUNICIPALE : NICOLAS EZZAHI 06 49 69 07 81
CONTES : PASCAL MANDINE 06 71 00 03 22
GRASSE MUNICIPALE : PASCAL MANDINE 06 71 00 03 22
LE CANNET : VALERIE BASTIDE 04 92 18 76 06
L'ESCARRENE : FABIEN FONDEVILLE 04 93 13 53 24
LE BAR/ LOUP : ALAIN NIGON 04 97 15 54 47
LEVENS : CHRISTINE PICHARD 04 92 17 59 04
MENTON : KATIA GUELENNEC 04 93 28 71 55
MOUGINS : NICOLAS EZZAHI 06 71 00 03 22
PUGET THENIERS : DANIELLE GROSSO 04 92 09 48 93
ROQUEBILIERE : SYLVIE GIRIBALDI 04 93 02 24 26
ST LAURENT DU VAR : FRANCESCO SANNA 04 93 19 54 18
LA TINEE : NOELLE TESSON 04 93 02 41 64
TENDE : MONIQUE ROSSO 04 93 04N20 44
VALLAURIS : CORINNE BRIAT 04 93 64 77 03
VENCE : PASCAL MANDINE 06 71 00 03 22
VILLEFRANCHE : STEPHANIE ROBERT 04 83 06 87 01

Retrouvez nous sur nos medias



Vos élus en CAP locale n°1 Inspecteurs

Titulaires	Résidence	Suppléants	Résidence
ALAIN NIGON	VALBONNE	ALEXANDRE DELETTRE	NICE
BRUNO FERRAND	CANNES	GUY CHIQUET	NICE

Vos élus en CAP locale n°2 Contrôleurs

Titulaires	Grade	Résidence	Suppléants	Grade	Résidence
ALEXANDRINE VILLARD	CP	NICE	DANIELE PONS	CP	NICE

Vos élus en CAP locale n°3 Agents

Titulaires	Grade	Résidence	Suppléants	Grade	Résidence
STEPHANIE ROBERT	AAP1	NICE	CATHERINE BERTOLOTTI	AAP1	MENTON
ELIANE PARENTEAU	AAP2	NICE	KATIA GUELENNEC	AAP2	NICE

