



Le + syndical

Economie, Finances et Industrie  
Budget, comptes publics, réforme de l'Etat  
Fonction publique

*Attentive à votre bien-être professionnel,  
la CGC se bat pour améliorer votre statut et votre carrière.*

## LES NOUVEAUX ENJEUX DE LA REPRESENTATIVITE

L'enjeu de cette élection est le vote en **Comité technique ministériel** (CTM) par scrutin de liste direct dont dépendra la présence de la CGC au sein du ministère et ensuite dans les instances de la fonction publique d'Etat. La CGC a vocation à représenter l'encadrement et s'adresse, à ce titre, à tous ceux dont les fonctions comportent responsabilité et initiative.

Mais la nouvelle loi tente de restreindre le pluralisme syndical et de museler la liberté d'expression, notamment des représentants de l'encadrement en ne tenant pas compte, comme dans le privé, de la spécificité de l'encadrement. Le pluralisme des organisations syndicales et l'expression même des agents sont donc en péril avec ces nouvelles règles.

Historiquement, les syndicats CGC des finances sont des syndicats à spécificité catégorielle qui ont vocation à représenter et défendre la catégorie A, non pas contre les autres catégories, mais pour que l'encadrement soit effectivement représenté et défendu dans l'exercice de ses missions particulières. Ainsi, la CGC ne limite pas son champ d'action aux seules préoccupations catégorielles. Dans ce contexte nouveau, **le seul moyen pour faire valoir efficacement les valeurs d'indépendance et de liberté d'expression est de s'unir en votant massivement pour la liste constituée sous l'égide de la CGC** qui rassemble des agents représentatifs de la diversité du personnel des ministères concernés : des femmes et hommes de toutes les grandes directions à réseau et de tous grades : inspecteurs généraux, administrateurs, directeurs, inspecteurs, attachés, contrôleurs.

## LES AVANCEES OBTENUES PAR LA CGC

Au cours des années précédentes, la CGC a porté ses valeurs et obtenues des avancées significatives. Loin de pouvoir faire un inventaire exhaustif, **voici quelques résultats emblématiques.**

Lors de la réforme de la fusion DGI-DGCP, **la CGC-DGFiP** a été le seul syndicat à avoir effectué les travaux préalables indispensables sur les statuts fusionnés de la catégorie A. Seule cette étude approfondie des carrières permettait d'avoir une vision claire et précise des dispositions applicables aux différents grades de l'encadrement des deux directions fusionnées et ainsi de revendiquer pour chacun des futurs grades de l'encadrement de la DGFiP les meilleures dispositions indiciaires, statutaires et indemnitaires. Les avancées obtenues en la matière sont considérables.

La CGC a poursuivi son action lors des discussions concernant les règles de gestion et a ainsi pu faire infléchir, voire abandonner, certaines dispositions défavorables initialement présentées par l'Administration.

Enfin, il est important de souligner que les problématiques statutaires de la fusion concernaient uniquement les grades de l'encadrement. La réforme DGI-DGCP a ainsi pu faire éclater dans toute la lumière de l'évidence, la nécessité de l'existence d'un syndicat catégoriel.

A l'INSEE, la CGC (**UGA et SNADIGE**) a obtenu le rattrapage des primes sur les corps d'administration centrale, la création de postes de directeurs de projets et d'experts de haut niveau ainsi que des postes supplémentaires de chefs de missions et la création d'emplois spécifiques. Elle a contribué à la révision du cadre contractuel des enquêteurs et à la transposition du statut revalorisé de la catégorie B. Enfin, dans le cadre du dialogue social relatif à la délocalisation des services statistiques à Metz, elle veille à la préservation des intérêts de l'ensemble des personnels.

En administration centrale, **la CGC-Centrale** soutient la création du Grade à accès fonctionnel (GRAF) pour les attachés principaux. Ce 3ème grade du corps présente l'incontestable avantage d'être un grade que l'on conserve, quel que soit l'emploi occupé (contrairement aux emplois de chef de mission). Il permettra aux bénéficiaires d'accéder à l'indice brut 1 015, voire à la hors échelle A. Toutefois, notre accord à cette création est subordonné, conformément aux vœux exprimés lors du Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat, à des proportions de promotions significatives, à savoir 10% du corps des attachés pouvant accéder au nouveau grade et 20% des attachés principaux à la HEA.

A la DGCCRF, le SNC-CGC a obtenu la linéarité pour le passage du grade d'IP2 à IP1 et dans le cadre statutaire, certes perfectible, le positionnement des cadres de la Direction générale de la concurrence de la consommation et de la répression des fraudes sur tous les emplois supérieurs de la Fonction publique.

Quant à la CGC-Douanes, ce nouveau syndicat entend recréer une offre CGC en douane et revendique d'ores et déjà la transposition des avancées statutaires et indemnitaires obtenues pour les cadres de la DGFIP.

Au sein de nos Ministères, la CGC a veillé à la transposition des mesures Dutreil initialement applicables aux seuls attachés (notamment passage du 12ème échelon de l'INM 642 à 658) à l'ensemble corps analogues de nos Ministères.

Par ailleurs, la CGC s'est notamment opposée avec succès au projet d'instauration d'un stage pratique probatoire pour les inspecteurs élèves sortant des écoles. En effet, le stage aurait permis tout au plus d'apprécier les qualités d'un stagiaire, en aucun cas celles d'un cadre.

## PROPOSITIONS DE LA CGC POUR L'AVENIR

### STATUTS ET CARRIERES

La CGC demande :

- **l'intégration d'une partie substantielle des primes** dans le traitement indiciaire brut afin de revaloriser l'ensemble de la grille indiciaire et éviter ainsi la trop forte pénalisation d'une entrée tardive dans la vie active.
- **la transposition** aux corps analogues **des avancées statutaires obtenues** au sein de l'une ou l'autre des directions de Bercy.
- **l'arrêt de la smicardisation indiciaire des cadres débutants.** 15 % de plus que le SMIC pour un attaché qui entre avec BAC + 5, ce n'est pas acceptable. 2 SMIC pour la retraite après 42 ans de cotisation d'un attaché principal non plus !

### MOYENS HUMAINS ET BUDGETAIRES

La CGC demande que :

- **les missions** prioritaires soient **clairement définies**,
- les effectifs et les crédits budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions ainsi priorisées soient appropriés.

### GARANTIES DANS LE CADRE DES RESTRUCTURATIONS

Les projets de restructurations doivent faire l'objet d'**un véritable dialogue social** et **des mesures d'accompagnement** (formation, garantie de rémunération,..) doivent être proposées car il en va de l'intérêt de tous. La CGC demande que, même dans ces temps budgétaires difficiles, la priorité soit mise sur les actions qui permettent aux agents d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer leurs nouvelles responsabilités.

### CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

Tous les agents ressentent clairement l'augmentation du nombre et du rythme des sollicitations dans le cadre professionnel : généralisation de la mobilité, adaptation aux réformes en permanence, obligation de mise en œuvre de nouvelles procédures très chronophages, complexité des projets, logistique parfois problématique dans les situations d'absence de secrétariat, nouvelle dimension ministérielle et européenne à intégrer, jours de congés thésaurisés...

Tout cela vient s'ajouter au socle habituel et quotidien des travaux dans un contexte de réduction des moyens.

Cette surcharge de travail a rapidement un impact sur la vie privée. Plus grave : les exemples de « burn-out » sont de plus en plus fréquents quel que soit le niveau d'action des agents.

Cette dégradation n'est pas inévitable. C'est pourquoi, **la CGC demande à ce que l'Administration manifeste les signes forts d'un réel rapport de confiance avec ses personnels d'encadrement**, notamment en leur assurant des conditions de travail favorables, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, tant il est vrai que l'épanouissement personnel et professionnel se doit d'être au cœur de toute ambition visant à garantir la rigueur et le dynamisme des Directions.

### TEMPS DE TRAVAIL (ARTT-CET)

Les cadres et les personnels font preuve d'une très grande conscience professionnelle. Il convient dans un contexte difficile de leur permettre de **trouver un équilibre entre vie professionnelle et personnelle**. Ainsi, le recours contraint au CET n'est pas acceptable...

### FORMATION

La CGC veillera à **l'adaptation de la formation dans un contexte de mutation** que connaissent nombre de Directions.

### Votez pour la liste CGC au Comité Technique Ministériel (CTM)

Nom et Direction d'affectation	Grade	Nom et Direction d'affectation	Grade
1 Catherine CELESTIN (DGFIP)	AFIPA	16 Sophie COSTEDOAT (DGCIS)	Administratrice civile
2 Claude MARQUE (SG)	Attaché principal	17 Jacques BALLESTER (DGFIP)	Conservateur des hypothèques
3 Catherine GILLES (INSEE)	Administratrice HC	18 Nadine PARE (Médiateur)	Attachée d'administration
4 Marie-Pascale VALLET (DGDDI)	Inspectrice des douanes	19 Philippe CHARTRON (DGFIP)	Inspecteur
5 Gilles BREWEE (DGFIP)	Inspecteur principal	20 Martine BOUCHEREL (INSEE)	Contrôleuse principale
6 Nathalie QUELQUEJEU (DGCCRF)	Directrice départementale	21 Christian VALERIAUD (DGFIP)	AFIPA
7 Lionel PLOQUIN (DGFIP)	Administrateur civil HC	22 Jean-Christophe GODOT (SAE)	Inspecteur régional des douanes
8 Daniel AUNAY (DGME)	Conseiller économique	23 Christine DREYFUS-ARIZA (DGFIP)	Inspectrice
9 Françoise DUPONT (DGFIP)	Inspectrice	24 Eugénie LAURENT (DGCCRF)	Inspectrice principale
10 Jean-Emmanuel ROUGIER (CGEFI-SCOSA)	Contractuel A	25 Louis LIOGIER (DGFIP)	AFIPA
11 Philippe GAILLARD (DGFIP)	AFIP	26 Jean-Etienne CHAPRON (INSEE)	Inspecteur général INSEE
12 Olivier GOURDON (DGDDI)	Directeur des services douaniers	27 Muguette KARRENBAUER (DGFIP)	Contrôleuse principale
13 Gilles RAMOND (DGFIP)	Inspecteur divisionnaire	28 André LEPRINCE-GRANGER (CICC)	Administrateur civil HC
14 Sokorn MARIGOT (INSEE)	Attachée INSEE	29 Francis AMAND (CGEFI)	Inspecteur général INSEE
15 Françoise COULONGEAT (DGFIP)	AGFIP	30 Jean-Louis MATS (DGCCRF)	Directeur départemental