



CGC Finances Publiques
Bâtiment Turgot/Télédoc 909
86/92 Allée de Bercy
75572 PARIS CEDEX 12



01.53.18.00.69 / 01.39 / 01.73
cgcdgfp.bn@dgfp.finances.gouv.fr
www.cgc-dgfp.info

Le syndical

Tract spécial élection

CAPN n°4 : Inspecteur

Nous sommes en 2018.

**Tous reconnaissent partout votre compétence.
TOUS ? NOOON !!!**



*Car l'irréductible DGFiP résiste
encore et toujours ...*

*Et la vie des légions des 20 000
Inspectrices et Inspecteurs des
finances publiques n'a rien de facile !*

Vous vous sentez déclassé(e), démotivé(e), infantilisé(e) ?

Vous n'avez aucune perspective professionnelle ?

Ensemble, battons-nous !

Votez CGC aux élections professionnelles 2018 !

Pourquoi voter CFE-CGC ?

La CFE-CGC siège au Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat et au Conseil commun de la Fonction publique. Dans ces instances sont débattus les sujets concernant les fonctionnaires (*statut, grilles indiciaires, évolution des emplois, retraites, télétravail...*).

Il est utile de soutenir la CGC-DGFiP aux élections professionnelles de 2018, car elle fait remonter ses propositions à la CFE-CGC Services publics.

Notre syndicat est à vocation humaniste, apolitique, laïc et indépendant.

Comment et en quoi pouvons-nous vous aider ?

Grâce à l'implication des collègues (*permanents, élus, responsables*) de tous grades et responsabilités (cadres A, A+ jusqu'aux directeurs), nous soutenons efficacement de très nombreux collègues inspectrices et inspecteurs en difficulté dans leur métier - et face à leur hiérarchie - afin de trouver des solutions acceptables pour chacun. Nous les aidons également à obtenir une mutation, une promotion ou à défendre leur carrière devant l'administration.

Dans une approche collective, notre travail consiste d'une part, à communiquer sur l'évolution de la DGFiP en vous informant par des articles de fond (*en ligne sur notre site cgc-dgfiip.info*) et d'autre part, à participer aux groupes de travail sur les règles de gestion, de la DGFiP en étant force de proposition.

Ce qui nous différencie des autres syndicats, dits « *généralistes* » ? Un discours qui n'oppose jamais les grades entre eux. Notre positionnement cohérent et une vision globale des problématiques des différents grades nous permettent de faire des propositions pertinentes, constructives et réalistes.

La CGC DGFiP défend nos métiers et nos statuts face aux lourdes évolutions que connaît notre administration.

Nos revendications

1) Revoir intégralement le système complètement dépassé des promotions accessibles aux cadres A

- Faire croire aux inspectrices et inspecteurs qu'une carrière les attend est contredit par les faits :
- Sur 20 000 inspecteurs, la DGFiP offre 80 places d'IP en 2018, soit 1% de l'effectif promouvable ayant atteint le 4ème échelon et 5 ans d'exercice effectif.

- Ce sont seulement 330 inspecteurs (*dont certains ont été repêchés en CAP...*) qui rejoignent durant 3 ans le vivier des I Div, soit 12,5% des promouvables ayant atteint le 8ème échelon et ont en moyenne 16 ans d'exercice.

De plus, l'inspectrice ou l'inspecteur ne sera alors promu(e) qu'au prix d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle et si et seulement si, elle/il est nommé(e) sur un poste d'IDiv.

Ainsi photographiée, la réalité démontre que les inspecteurs sont bien peu nombreux à pouvoir faire carrière. Or c'est un discours bien différent qui leur est tenu afin d'appâter les talents... qui seront bien déçus!

Positions de la CFE CGC

- Toute Inspectrice, tout Inspecteur intégré-e- au « vivier IDiv » doit pouvoir y demeurer sans limite de durée, *sans avoir à se présenter à nouveau à la sélection IDiv 3 ans plus tard*, s'il ou elle n'a obtenu aucun poste.
- Contrairement à Solidaires, FO et la CGT, la CFE-CGC a signé le dispositif PPCR qui permet des gains en début et en fin de grille indiciaire. Pour les inspecteurs, le gain au dernier échelon de leur grade n'est pas déterminant, mais la CFE-CGC a signé un dispositif qui leur garantit un déroulement de carrière sur deux grades. Nous demandons que celui-ci soit décliné sans délai à la DGFiP . Les Inspectrices et Inspecteurs qui remplissent les conditions statutaires doivent être promus au grade d'IDiv, et pas à 6 mois de la retraite !
- Pour les inspectrices et inspecteurs spécialisés , maintenir le détachement sur l'emploi (*il cesse à partir du 7^{ème} échelon*) tant que la mission est exercée, afin de valoriser et reconnaître l'expérience dans le métier.
- Pour les informaticiennes et informaticiens, ouvrir une carrière dédiée, avec un parcours adapté pour promouvoir des responsables reconnus pour leur savoir faire dans des métiers en perpétuelle évolution.
- Garantir aux inspecteurs comptables qui perdent leurs postes après fusions, regroupements, fermetures de sites (*trésoreries C4*) des conditions de reclassement favorables et maintenir leur régime indemnitaire antérieur tant qu'ils n'accèdent pas à un grade supérieur.

2) Permettre l'exercice de responsabilités opérationnelles à celles et ceux qui le souhaitent

- Toute inspectrice et tout inspecteur doit pouvoir exercer les fonctions dévolues aux cadres A : conduite de projets, expertise, management d'équipes... Or ce n'est pas ou plus possible actuellement aux Inspecteurs de la DGFIP.
- Alléger l'« *empilement hiérarchique* ». Est-il normal - *et efficient* - que dans une DRFiP-DDFiP, une Inspectrice ou un Inspecteur ait 5 niveaux hiérarchiques au-dessus d'elle, de lui ?
- Accompagner réellement les mobilités fonctionnelles des cadres A dans l'exercice de leur métier par le renforcement de l'offre de formation et l'appui de la hiérarchie.
- Toute Inspectrice ou Inspecteur qui forme effectivement un stagiaire ou un apprenti doit bénéficier d'un allègement de ses charges de travail, d'une indemnité et de récupérations d'horaires.
- Améliorer le régime indemnitaire des inspectrices et inspecteurs qui encadrent des équipes et élargir le champ d'application de cette qualification.

3) Améliorer les conditions de travail et la prise en compte des difficultés d'exercice de nos missions

- Supprimer le dispositif de suivi de compétences qui permet à la hiérarchie de se débarrasser des « *éléments* » qu'elle juge « *indésirables* » ou « *périmés* » sans aucun recours possible pour les intéressés. Sans base légale, cette modalité d'évaluation professionnelle est inacceptable et intrinsèquement discriminatoire.
- Reconnaître l'exercice de certaines missions particulièrement difficiles par l'attribution d'une prime ou d'une indemnité à la hauteur de l'investissement consenti.
- Enfin, toute inspectrice et tout inspecteur doit pouvoir, s'il le souhaite, recourir au télétravail avec du matériel performant fourni par l'administration.

Si vous êtes en accord avec ces propositions, votez et faites voter CFE-CGC à partir du 29 novembre 2018 !