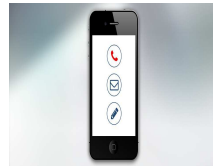




CGC Finances Publiques
Bâtiment Turgot/Télédoc 909
86/92 Allée de Bercy
75572 PARIS CEDEX 12



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

Le syndical

Tract spécial élection

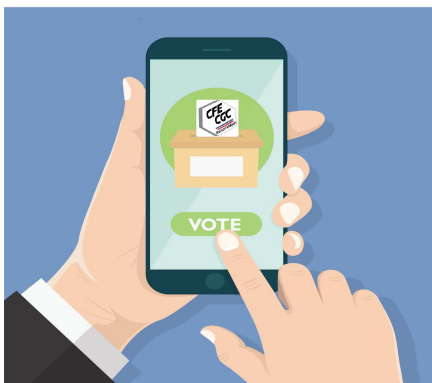
CAPN n°3 : IDiV

Page 1 et 2 : Élection professionnelle 2018

Page 2 : Nos constats

Page 3 et 4 : Nos revendications

*Votez pour la CFE-CGC aux élections professionnelles de 2018 !
Le syndicat des cadres qui défend les IDiV.*



Notre bilan sur la CAPN IDiV de 2014 à 2018 :

Le rôle d'un élu en CAP est de transmettre aux agents les informations obtenues lors des entrevues avec l'administration mais également de défendre les dossiers des IDiV au cours des différentes commissions.

Depuis 2014, la CFE-CGC siège à la CAPN des IdIV en alliance avec l'union UNSA/CFTC.

Le titulaire de ce siège est Maryse MALLE comptable en SIP.

Même lorsque nous n'étions pas d'accord avec les choix de l'administration, notre syndicat **n'a jamais boycotté une seule CAPN** car nous avons à cœur de vous défendre.

Chaque CAPN concernant la sélection IDiV, les mouvements administratifs et comptables a fait l'objet d'une déclaration liminaire et d'un compte rendu détaillé pour mieux vous informer.

Vous pouvez retrouver l'ensemble de ces documents sur : <http://www.cgc-dgfp.info/capctcdas-paris/>

Par notre démarche responsable et constructive, nous avons pu aider de nombreux collègues à obtenir une mutation/promotion ou à défendre leur carrière devant l'administration.

Lors des prochaines élections professionnelles, la liste concernant la CAPN IDiV sera 100 % CFE-CGC.

En effet, notre catégorialité est un atout pour vous conseiller dans votre carrière mais également pour vous défendre face à l'administration.

Notre objectif pour les prochaines élections, est d'obtenir des élus dans le grade d'IDiV CN et d'IDiV HC pour mieux vous accompagner tout au long de votre carrière.

Pourquoi voter pour la CFE-CGC ?

⇒ La CFE-CGC siège au Conseil Supérieur de la Fonction publique d'État et au Conseil Commun de la Fonction publique. C'est à ce niveau que se discutent les sujets relatifs aux fonctionnaires (exemple PPCR, évolution de l'emploi, retraites, télétravail...) alors même que le dialogue social est mal en point.

Ces décisions prises à ce niveau sont ensuite déclinées à la DGFIP.

Il y a donc un intérêt à soutenir la CFE-CGC lors des élections professionnelles de 2018 car elle sera en mesure de faire remonter ses propositions à la CFE-CGC Fonction publique.

En quoi pouvons nous vous aider ?

⇒ Nous sommes un syndicat dédié à catégorie A et A+ ;

Nous considérons que toutes les catégories (A, B et C) ont des problématiques spécifiques. C'est pourquoi il existe également un syndicat dédié à la catégorie B depuis 2016.

Ce qui nous différencie des autres syndicats dits « généralistes » : notre réactivité, notre taille humaine et notre discours qui ne met jamais en opposition les grades entre eux.

⇒ La CFE-CGC Finances Publiques véhicule des messages et propositions empreintes de valeurs apolitiques, laïques, réformistes en prônant un dialogue social qui prend en compte l'humain.

Notre travail consiste d'une part à construire une communication sur l'évolution de la DGFIP pour mieux vous informer avec des articles de fond et techniques disponibles depuis notre site : www.cgc-dgfip.info et d'autre part à participer aux groupes de travail sur les règles de gestion pour les A et A+ en étant force de proposition.

Enfin nous participons à des actions de soutien de collègues en difficulté et si besoin de défense individuelle

Comme vous pouvez le constater, notre syndicat est plus que jamais utile pour vous épauler et défendre vos intérêts tout au long de votre carrière !

Vous partagez nos valeurs ? votez et faites voter CFE-CGC !

Nos constats



La CFE-CGC constate que le malaise des IDiV s'accroît au fil du temps et nous nous en faisons régulièrement l'écho auprès de la Direction Générale qui commence à en prendre conscience. Ce malaise peut être lié à des situations personnelles (éloignement géographique subi pour obtenir une promotion, surcharge de travail, mise en cause par des collaborateurs, manque de confiance envers la direction, déplacement d'office...) ou à des problématiques plus générales (volatilité des règles de gestion, déclassement

fonctionnel engendré par la fusion DGI/DGCP, manque de débouchés, service en sous effectifs...).

Nos revendications



1 - Améliorer la formation professionnelle pour faciliter des parcours professionnels diversifiés :

Nous sommes favorables à une diversification des parcours professionnels, y compris hors DGFIP, afin de valoriser l'expérience des cadres et leur donner des opportunités d'épanouissement professionnel.

COMMENT ?

Nous préconisons d'ajouter aux formations théoriques la mise en place de stages pratiques pour les promus appelés à exercer des fonctions d'encadrement dans un service administratif ou comptable.

Nous proposons ainsi un stage de «positionnement» pour les nouveaux comptables pour une période de 3 mois dans un autre poste comptable que celui qu'il devra occuper.

De même, nous considérons qu'un stage pratique de 1 à 2 mois serait utile pour toute prise de fonction « **encadrement** ».

LES GARANTIES :

Nous exigeons que la mobilité soit choisie et non subie.

Nous souhaitons que l'administration valorise les cadres qui souhaitent exercer dans d'autres administrations.

L'administration doit également proposer une aide financière substantielle pour permettre aux cadres qui le souhaitent d'exercer un nouveau métier en dehors de la Fonction publique.

2 - Améliorer les déroulements des carrières :

CONSTAT :



Le grade d'IDiV comporte deux classes et le passage à la HC est conditionné à l'obtention d'une mutation sur un poste d'IDiV HC ou sur un poste comptable C2.

Pour trouver un poste permettant d'obtenir une promotion, l'éloignement géographique et le changement de métier sont souvent nécessaires.

PROPOSITIONS :

Nous revendiquons la linéarité de carrière pour les IDiV par la fusion des grilles CN/HC.

Par cette proposition, nous souhaitons vous éviter les demandes de mutations contraintes et redonnons de la visibilité au déroulement de carrière des IDiV.



La CFE-CGC a été l'un des 6 syndicats signataires des accords PPCR permettant de revaloriser la grille indiciaire des fonctionnaires. Si nous regrettons l'application à minima de ce dispositif à la DGFIP, il permet néanmoins l'accès à un échelon spécial contingenté IB 1015 en 2021 contre l'IB 985 avant PPCR.



3 - Mettre en place une cartographie des emplois administratifs dédiés aux IDiV et aux IP et favoriser la promotion de certains IDiV au grade d'IP :

La CFE-CGC Finances Publiques est un syndicat catégoriel et non corporatiste. Il n'est pas concevable d'opposer les IDiV et les IP. Les premiers relèvent de la carrière longue par le biais d'une sélection alors que les seconds relèvent de la carrière courte en passant un

concours.

Or nous constatons que la DGFIP utilise de plus en plus les IDiV comme des cadres « low cost » en les affectant sur des métiers traditionnellement exercés par les IP et ce sans contrepartie.

PROPOSITION :

Nous proposons une cartographie de nos métiers administratifs en fonction des enjeux du poste occupé. Si un poste normalement occupé par un IP ne trouve pas preneur, il peut être proposé par le directeur à un IDiV CN. Le collègue disposerait de 5 ans à compter de cette prise de poste pour faire valoir ses acquis dans le cadre de l'examen professionnel d'IP prévu par l'art 19, et obtenir une promotion sur place. Ce « fléchage » serait limité à la moitié des postes disponibles au concours professionnel.

COMMENT ?

Si le décret n°2010-986 prévoit qu'un 1/6 des emplois d'IP peut être réservé aux IDiV, nous constatons que la DGFIP n'utilise pas ce moyen pour promouvoir des IDiV occupant des fonctions traditionnellement exercées par des IP. En 2018, il était possible de promouvoir 16 IDiV.

Il n'y a eu que 6 candidats retenus pour l'accès à ce grade !

La CFE-CGC déplore ce choix qui écarte de facto de très bons postulants.

De plus certains collègues n'auront pas la possibilité d'être rémunérés à leurs justes valeurs même s'ils occupent des fonctions d'IP.



4 – la valorisation des fin de carrière :

Les départs à la retraite ne seront pas suffisants pour compenser les suppressions d'emplois prévus à la DGFIP. S'il est normal de récompenser l'investissement des IDiV par des promotions de fin de carrière, la DGFIP doit aller plus loin pour favoriser les départs anticipés à la retraite.

COMMENT ?

Nous sommes très attachés au dispositif permettant de devenir IDiV CN pour les inspecteurs et IDiV HC pour les IDiV CN, 6 mois avant la retraite.

Nous demandons également la possibilité pour les IDiV HC de passer 1015 à titre

personnel - et CSC 5 pour les comptables - dès lors que le lauréat s'engage à partir à la retraite avant l'âge limite d'activité .

Ces départs anticipés permettront aussi d'améliorer la carrière de ceux qui restent en activité.

Si vous êtes en accord avec ces propositions, votez et faites voter CFE-CGC à partir du 28 novembre 2018 !