

Sommaire :

Page 1 : l'édito

grande enquête CFTC DGFiP
le travail en questions

Page 2 : ...et ailleurs aux finances...

fin de l'avancement accéléré...

LE STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR DÉFENDU PAR LA CFTC

La CFTC défend depuis plus de dix ans la mise en place d'un statut unique du travailleur. Avec ce statut, la CFTC veut valoriser toutes les avancées en matière de droits attachés à la personne. Quel que soit le contrat ou le statut (salarié, fonctionnaire, auto-entrepreneur, demandeur d'emploi...) ces droits sont au cœur du statut du travailleur de la CFTC. Aujourd'hui, parmi les avancées qui doivent beaucoup à la CFTC, on voit apparaître le compte personnel d'activité (CPA) qui sera déployé dans la fonction publique le 1er janvier 2018. Si le statut du travailleur façon CFTC est en bonne voie de réalisation, beaucoup reste à faire. Pour la CFTC, le CPA doit intégrer l'ensemble des droits sociaux avec un principe simple : tout travail, quelle qu'en soit la nature, doit créer des droits et doit contribuer à financer ces droits. A terme, le but est de centraliser et d'attacher ces droits à la personne. Cela permettrait de sécuriser non seulement les parcours professionnels mais plus largement encore les parcours de vie. Les travailleurs bénéficieraient ainsi d'un véritable outil de pilotage de leur carrière leur permettant, entre autre, de mieux concilier avec leur vie personnelle. Le statut du travailleur valorisera les missions réalisées dans les services publics. Toutes les formes de travail doivent créer les mêmes droits pour tous. Tous les travailleurs doivent pouvoir jouir d'une même capacité à piloter leur carrière comme bon leur semble. C'est le sens même du statut unique du travailleur défendu par la CFTC, qui intègre le statut de la fonction publique incluant les droits des fonctionnaires. En ces temps difficiles, la CFTC défend plus que jamais les hommes et les femmes exerçant les missions de service public qui privilégient et garantissent de fait l'intérêt général, plutôt que les intérêts particuliers.

La CFTC
DGFiP
en
Régions !!!

n'oubliez pas
de consulter
notre site

[www.cftc-
dgfi.fr](http://www.cftc-dgfi.fr)

page "au plan
local"

Arrêtez de tourner
en rond ...



Rejoignez-nous !



CFTC
Syndicat
DGFiP

Participez à notre grande enquête
CFTC DGFiP " le travail en questions"

sur notre site en page d'accueil en
cliquant sur le bouton
"GRANDE ENQUETE 2017"

www.cftc-dgfi.fr

Recevez gratuitement les infos de la CFTC DGFiP
Inscrivez-vous sur
<http://www.cftc-dgfi.fr/liste-de-diffusion/>

...et ailleurs aux finances...

Lors du comité technique ministériel du 24 janvier 2017 la CFTC a voté pour la création de l'Agence Française Anticorruption (AFA) prévue par la loi Sapin II du 9 décembre 2016. Cette agence de 70 fonctionnaires se substitue au service central de prévention de la corruption composé de 10 personnes. Placée sous la double tutelle du Ministère de la Justice et du Secrétariat d'Etat au Budget, l'AFA a pour mission d'aider les autorités compétentes et les personnes qui y sont confrontées à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme. C'est un magistrat (Charles Duchaine, actuellement directeur de l'agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués) qui sera à la tête de l'AFA. Les premiers recrutements ont commencé principalement aux Douanes, à la DGCCRF, à la Cour des Comptes et auprès des Chambres régionales des Comptes. Les agents en charge des fonctions supports sont recrutés sur le périmètre du ministère. La création de cette agence renforce la mission de la lutte contre la fraude au sein du ministère de l'économie et des finances.

LA FIN DE L'AVANCEMENT ACCELERE D'ECHELON ET SON INCIDENCE SUR LA SELECTION PAR Liste d'Aptitude...

Une des mesures de PPCR est l'instauration dans la fonction publique d'un cadencement unique d'avancement d'échelon. Ainsi, en 2017 pour les agents de catégorie B de la DGFIP, l'appréciation de la valeur professionnelle ne se traduira plus par l'attribution de réduction-majoration d'ancienneté. Ils seront attributaires de la valeur «référence» (REF) sans valorisation, pénalisation, mention d'encouragement ou d'alerte. Cette évolution a un impact direct sur les règles de gestion pour les sélections de B en A par liste d'aptitude pour 2019. Sans majoration possible, le tableau synoptique et les appréciations littérales deviennent les outils essentiels pour apprécier la valeur professionnelle des agents. Pour la CFTC, la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs. Aujourd'hui l'entretien professionnel est parfois source d'injustice pour les agents candidats à la liste d'aptitude. A qualités et mérites équivalents, certains doivent attendre plusieurs années avant d'atteindre l'excellence tandis que d'autres sont reconnus presque instantanément. L'incidence sur l'évolution de carrière peut être considérable. La CFTC DGFIP revendique la mise en place d'une véritable reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) à la place de la sélection par liste d'aptitude. Ce dispositif aurait le mérite d'être plus compréhensible et objectif par rapport à l'actuel système de la liste d'aptitude. Un véritable dispositif de RAEP permettrait, d'une part, aux agents de progresser dans leurs carrières et, d'autre part, à l'administration de reconnaître concrètement la qualité de ses fonctionnaires. La RAEP est un mécanisme d'évaluation des savoirs et de leur reconnaissance. Cette évaluation, fondée sur des critères professionnels, vise à sélectionner les candidats sur leurs connaissances et compétences professionnelles, en lien avec le poste visé. C'est la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique qui a ouvert cette possibilité d'introduire une épreuve de RAEP au sein de la fonction publique. Dans le cadre de la sélection par liste d'aptitude, les acquis de l'expérience professionnelle seraient pris en compte, au même titre que la valeur professionnelle, plaçant de fait l'une et l'autre au centre de la promotion.