

ÉLECTION CAPN CATÉGORIE A UNE ALLIANCE CONSTRUCTIVE POUR TOUS LES AGENTS

UN IMPÉRATIF POUR MIEUX DÉFENDRE LES CADRES A

LES ÉLU(E)S A DE LA **CFDT** ET LA **CFTC** ONT POUR MOTIVATION L'INTÉRÊT DES AGENTS DE LA DGFIP. ILS ONT CONSCIENCE QUE LEURS INTERVENTIONS EN SÉANCE AURONT UN IMPACT IMMÉDIAT SUR VOTRE CARRIÈRE. ILS SAURONT TOUJOURS PRENDRE LEURS RESPONSABILITÉS ET ŒUVRERONT DANS LE RESPECT DE NOS VALEURS : DIALOGUE, SOLIDARITÉ ET DÉFENSE DES AGENTS.

VOS DOSSIERS PRIS EN CHARGE CHAQUE ANNÉE AVEC DES RÉSULTATS

Présents à vos côtés dans la difficulté, les élu(e)s **CFDT-CFTC** vous informent de vos droits et exposent vos contraintes face à l'administration pour obtenir des avancées concrètes pour vous.

Durant les quatre années de leur mandat, malgré la remise en cause des attributions des CAP, vos élus de l'alliance **CFDT-CFTC** ont obtenu des mutations et affectations. Ils ont aussi défendu vos intérêts pour l'accès aux corps supérieurs, pour vos titularisations.

POUR LES QUATRE PROCHAINES ANNÉES, QUE VOUS SOYEZ IFIP, IDIV, IP OU AFIPA

SUR LES MUTATIONS ET LES PROMOTIONS

Nous vous garantissons un suivi personnalisé et efficace de vos dossiers afin que soient respectées pleinement les règles statutaires, en toute impartialité.

SUR L'ÉVALUATION

Avec de plus en plus de postes au choix et des avancements ou promotions dépendant de plus en plus de l'avis de la chaîne hiérarchique, l'évaluation professionnelle devient centrale dans la carrière des agents.

Nous refusons :

- les trop grandes différences de traitement dans le cadre de l'entretien d'évaluation, d'un service à l'autre, parce qu'une évaluation anormalement défavorable pourra venir entraver une mobilité, un avancement ou une promotion

- l'outil d'évaluation actuel, dépassé et qui ne reconnaît ni le travail réel fourni, ni les compétences, ni l'expérience professionnelle acquise par les agents.

Nous voulons que l'entretien professionnel soit un véritable dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique, ne se réduisant pas à un jugement de valeur mais permettant de valoriser le travail et les compétences des agents.

Nos élus défendront vos demandes de recours lorsque vous le jugerez nécessaire et vous accompagneront de leur expérience et de leurs conseils dans toutes vos démarches.



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
1ER - 8 DÉCEMBRE 2022**



DES COMBATS A MENER POUR TOUS LES AGENTS DE CATÉGORIE A !

EN MATIÈRE DE MOBILITÉS

La **CFDT** et la **CFTC** se sont opposées à la remise en cause du principe de l'ancienneté dans les LDG et exigent

- une transparence complète dans les décisions d'affectation, en particulier concernant les recrutements au choix auxquels l'alliance **CFDT-CFTC** demeure opposée
- un droit de recours face à la quasi-généralisation du recrutement sur postes au choix

EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

- une véritable reconnaissance, en termes de rémunération et de carrière, de l'expertise, des compétences et de l'expérience professionnelle des agents de catégorie A
- une pleine reconnaissance de l'expertise comme vecteur de promotion interne, en particulier en promouvant plus largement au grade d'inspecteur divisionnaire sur ce critère
- Des taux de promotion permettant aux agents de pouvoir dérouler une carrière et de véritables possibilités d'accès au corps des administrateurs d'État, en particulier pour les IP et AFIPA
- une vraie politique de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle avec à la clé avancement et promotions
- une doctrine d'emploi définie et connue de tous les cadres pour chaque grade de la catégorie A

LA CFDT ET LA CFTC ONT OBTENU DES AVANCÉES

La **CFDT** et la **CFTC** ont démontré la nécessité de l'implantation d'emplois d'adjoints A dans tous les postes comptables. La **CFDT** et la **CFTC** demandent un cadrage national des conditions d'implantation des emplois d'adjoint de catégorie A.

A force de négociations argumentées, la **CFDT** et la **CFTC** ont pu obtenir une revalorisation de la fonction administrative à côté de celle, déjà reconnue, de la fonction de comptable public. Nous avons défendu l'idée de parcours de carrière alternant fonctions comptables et non comptables ou d'expertise devant se traduire, par ailleurs, par un rééquilibrage des régimes indemnitaires.

Nous avons demandé aussi la mise en œuvre d'une véritable carrière administrative y compris par un accès moins limité sur des CSC administratifs en échelles lettres. Ce sera bientôt une réalité.

EN MATIÈRE DE DÉROULÉ DE CARRIÈRE

- le respect du principe d'une carrière devant se dérouler à minima sur deux grades avec pour les Inspecteurs des Finances publiques l'accès, sauf en cas de manquements disciplinaires, au grade d'inspecteur divisionnaire par tableau d'avancement
- une hausse du nombre d'avancements au grade d'AFIPA et des promotions dans le corps des administrateurs d'État à la hauteur de l'engagement des cadres.

EN MATIÈRE INDEMNITAIRE

- la revalorisation des régimes indemnitaires
- une prise en compte des nouvelles compétences et sujétions, encore non reconnues, par une ACF adaptée.

EN MATIÈRE DE FORMATION

- une formation initiale des inspecteurs qui réponde au besoin des différents métiers
- une véritable formation d'adaptation à l'emploi
- la mise en place d'une cellule de soutien réseau au sein de chaque direction locale ainsi que d'un véritable tutorat pour tous les nouveaux agents mais aussi pour les nouveaux chefs de service.



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
1ER - 8 DÉCEMBRE 2022**



Pour un syndicalisme utile
