



dans les EDR, que lorsqu'ils postulent dans le cadre de relocalisations ou dans celui du mouvement spécifique sur emploi éligible à la prime d'attractivité. En la matière, **l'individualisation met à mal le collectif.**

Dans sa grande mansuétude, l'administration entend mettre en place la médiation RH qui, pour le moment, couvre un périmètre restreint à la DGFIP.

Cette médiation ne suspend, ni n'interrompt, les délais de recours devant les CAP ou le juge administratif. Un représentant **F.O.-DGFIP** peut assister un agent à tous les stades de la médiation. A noter que l'administration peut en faire de même avec le recours à un tiers si elle le juge utile.

Il ne faut pas s'y tromper, la médiation ne constitue en rien un retour au fonction-

nement normal d'un paritarisme garant des droits de la défense des agents.

Pour viser un tant soit peu cet objectif, la mesure devrait concerner l'intégralité des compétences retirées aux CAP par la Loi de transformation de la fonction publique.



Au terme du déploiement des lignes directrices de gestion, force est de constater qu'elles sont animées par une volonté farouche de briser nos statuts, nos missions, ainsi que les emplois implantés à la DGFIP.

Pour cette raison **F.O.-DGFIP** persiste à exiger l'abrogation des dispositions de la Loi n°

2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Face aux progrès de l'opacité et de l'arbitraire, il y a urgence à rétablir un contrepoids. Voter pour vos représentants en CAP Nationale et aux CCP du 1^{er} au 8 décembre prochain revêt donc une importance capitale.

En choisissant de renouveler votre confiance ou de l'accorder aux candidats F.O.-DGFIP, vous faites un choix clair pour un retour à un paritarisme constructif qui soit garant de vos droits et protège nos missions.

NOS REVENDICATIONS

Pour **F.O.-DGFIP**, l'aboutissement des revendications que nous portons depuis la création de la DGFIP résoudrait bien des difficultés :

1 Deux vrais mouvements par an, pour donner deux fois plus de possibilités de mutations, résorber plus rapidement la vacance d'emploi afin d'améliorer concrètement les conditions de travail pour tous

2 Donner la possibilité d'être affectés dans le département aux agents promus de C en B afin de favoriser la promotion sociale et de mettre un terme aux discriminations professionnelles dont les femmes sont principalement les victimes.

3 En finir avec les machines à exclure qui sont autant de freins à la carrière, comme les différents concours au sein de la catégorie B ou le jury de sélection pour l'accès au grade d'inspecteur divisionnaire.

4 Des règles de gestion qui bénéficient à tous les agents en les préservant de l'arbitraire

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION C'EST POUR VOUS QU'ON SE BAT !

La Loi de transformation de la fonction publique de 2019 a été déclinée avec empressement à la DGFIP **mettant à terre des années de dialogue social au sein des CAP, tant au niveau national que local.**

Depuis 2018, **F.O.-DGFIP** a dénoncé cette régression sans précédent des droits des agents de la DGFIP, au sein de toutes les instances Malgré les restrictions des moyens des représentants des personnels, nous continuons à nous battre pour obtenir des espaces d'expression afin d'y défendre vos intérêts et nos missions et de faire valoir nos revendications.

A compter du 1^{er} janvier 2023, le constat est sans appel :

- il n'y aura plus de CAP au niveau local ;

- les décisions individuelles défavorables seront les seules à relever d'une CAP qui se tiendra au niveau national uniquement.



Si désormais, les directeurs sont placés sur un piédestal afin de s'assurer qu'aucune tête ne dépasse et disposent d'un large arsenal réglementaire de mesures coercitives, **les CAP Nationales conservent des attributions essentielles pour la défense de vos droits et votre vie quotidienne** (refus de titularisation, licenciement, de temps



ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE PROFESSIONNELLES 8 2022



ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE PROFESSIONNELLES 8 2022

