

## Le statut, les effectifs, la carrière

La CGC défend un service public de qualité qui passe par :

- **le maintien du statut du fonctionnaire** garant de l'égalité de traitement des usagers du service public, avec pour socle le recrutement par concours, la garantie d'emploi et le déroulement de carrière.
- **l'arrêt des suppressions d'emplois** lorsqu'elles sont décidées sans rapport direct avec l'étendue de nos missions et de nos besoins, source de souffrance au travail.
- **un réseau de proximité en nombre suffisant**.
- **l'arrêt des projets d'externalisation des missions** : services informatiques, service public local, contrôle fiscal ou recouvrement.

La CGC a signé le dispositif PPCR - Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

- permettant une revalorisation des grilles indiciaires. **Mais l'action continue**. Le principe de déroulement de carrière sur deux grades n'est toujours pas décliné à la DGFIP. Nous exigeons sa mise en œuvre sans délai. Ajoutons que ce dispositif doit être amendé pour permettre une application aussi bien aux agents recrutés par la voie externe que par la voie interne.

la CGC dénonce le **blocage des carrières** et la baisse sensible des taux de promotion quelles que soient les catégories. Nous considérons que les efforts consentis par les personnels doivent trouver une juste compensation.

## L'organisation du travail face aux transformations de nos services

Nous réclamons des mesures fortes pour ne pas laisser les personnels désorientés : accompagnement individualisé dans le cadre des restructurations (conseils, formation ...), garanties de maintien dans une zone géographique, renforcement de l'indemnitaire lié aux restructurations.

Nous demandons une **stabilisation des règles de gestion** et une diversification des parcours professionnels.

Nous souhaitons un fort investissement dans l'**outil informatique** pour mettre fin aux incessantes indisponibilités et lenteurs rencontrées dans le travail dans une administration qui se revendique « tout numérique ».

Nous préconisons un **dispositif d'intéressement collectif** : le périmètre est à définir (structure, métiers, services). L'engagement personnel et les compétences doivent être valorisés mais nous sommes opposés à des mécanismes individuels reposant sur l'opacité et une enveloppe budgétaire constante.

## Qualité de vie au travail - Temps de travail

Nous revendiquons :

**la mise en œuvre généralisée des dispositifs de télétravail** pour les agents et cadres volontaires chaque fois que les conditions d'exercice des métiers le permettent.

- **la suppression du jour de carence** dont l'étude d'impact montre l'inefficacité du dispositif.

- **une formation professionnelle de qualité** pour diminuer le stress généré par le sentiment de ne plus maîtriser nos missions.

- **le rétablissement des promotions de fin de carrière et la mise en place d'autres dispositifs incitatifs adaptés à certaines situations, de type « Cessation progressive d'activité (CPA) » par exemple.**

**Avec la CFE-CGC, vous votez pour des collègues qui s'engagent à vos côtés pour négocier et revendiquer !**