



MAI 2022

<https://13.cgtfinancespubliques.fr/>
cgt.drifip13@dgifip.finances.gouv.fr
04 91 17 92 06 / 91 96

Le journal de la CGT Finances publiques 13

Edito

Le 9 mai 2022

message @ adressé à la CGT.

Aujourd'hui j'avais la formation en visio « Lutte contre violences sexistes et sexuelles » (obligatoire en visio pour les cadres A).

A mi-session, la formatrice pose une question : "Une collègue prend l'ascenseur. Un collègue lui met une main aux fesses. Est-ce du harcèlement sexuel ?"

Tout le monde répond « oui ».

Y a quand même un (*motchus en 4 lettres*) qui prend la parole pour dire: " ça peut pas être un signe de bienvenue ? "

La formatrice fait comme si de rien n'était et répond "je ne crois pas non..." et elle continue son déroulé.

J'ai cru que j'avais mal entendu surtout que personne ne réagissait...

Et quand même... quelqu'un a indiqué dans le tchat: "blague douteuse".

Donc j'ai pris la parole.

Je me suis présentée et j'ai dit que compte tenu de la blague sexiste qui venait d'être faite et que personne ne réagissait, je n'avais rien à apprendre de ce stage et donc je quittais la session. C'est honteux !

Le 10 mai 2022, à l'appel de la CGT Finances publiques 13 et de Solidaires, les agents de Marseille se sont rassemblés pour participer à 2h d'infos syndicales.

Le 10 mai, c'était aussi le jour du comité technique local en seconde convocation.

Cela a permis aux agents de s'exprimer face à la direction locale...

L'intersyndicale a réaffirmé, avec le soutien des agents, son refus de voir nos missions amoindries, dévitalisées ou encore délocalisées ou découpées.

**SIE
Vive les
petites
mains !**



L'intersyndicale est de nouveau intervenue contre l'éclatement du SIE 5/6 mais aussi des transferts de missions à Valence ou Decazeville.

Et avec les agents d'expliquer les enjeux tant pour la cohésion de l'équipe dans la maîtrise complète de l'environnement professionnel que pour les usagers.

(...) « Vous n'allez pas m'expliquer à moi ce qu'est la fiscalité des professionnels; j'ai été, comme vous, une **petite praticienne** » (...). nous répond Mme la Directrice..

La mobilisation contre un projet aberrant. Ainsi du transfert des missions à Valence pour les services impôts des professionnels (SIE) des Bouches-du-Rhône pour - dixit la Drifip 13 - « donner du sens au métier et maintenir l'attractivité » des antennes délocalisées !

Donner du sens au métier « délocalisé » en démantelant ce qui fonctionne ici ! Il fallait oser, ils osent !

De même concernant le SIE de Marseille 5/6 que la Drifip veut toujours transférer à la Ciotat !

C'est n'importe quoi.

Face aux agents, la Direction indique qu'il y a finalement 3 SIE à Marseille au lieu de 2 comme le prévoyait le NRP... Un guichet professionnel permettra de recevoir les professionnels de Marseille 5/6 sur le site Borde... Sauf que les SIE reçoivent sur RdV... et le coiffeur du Bd Chave devra aller à La Ciotat.

Petit rappel. S'il y a le maintien de 3 sites SIE sur Marseille, c'est grâce à l'action des agents qui, pendant plusieurs semaines, se sont mobilisés face à la direction pour empêcher le démantèlement complet des SIE de Marseille Borde.

Avec le NRP et la « démétropolisation », délocaliser des missions SIE dans le département *devait empêcher des délocalisations de missions SIE hors du département.* Voilà ce qu'expliquait la Drifip 13 il y a quelques mois. Cela n'a pourtant pas empêché les projets de transferts de missions et d'emplois vers Valence ou Decazeville...

Alors puisque ce qui était censé empêcher la perte de missions et d'emplois n'a pas fonctionné, pourquoi s'obstiner à continuer et à éclater le SIE 5/6 en le délocalisant à La Ciotat ?

Comment le « sens du service public » pourrait-il justifier une telle aberration ?

PCE

Une restructuration suspendue grâce à la mobilisation.



La soudaineté de l'annonce et le calendrier serré (au 01/09!) de la restructuration des PCE du département se voulaient fermes et définitifs. Précipitation !

Les agents des Pôles Contrôles Expertises se sont mobilisés et ont remis la pétition massivement signée pour contester ce projet. Les arguments font « mouche ». Le projet est suspendu. Oui ! il y a souvent un temps long pour l'expertise. Mais ce temps long est-il suffisant pour vouloir isoler cette expertise nécessaire... du contrôle et de la programmation ? Pour les agents, c'est non. L'inquiétude légitime sur l'efficacité du contrôle fiscal et la pertinence des interventions sur les missions des PCE, les interactions nécessaires pour un travail efficace et pas seulement efficient ont permis de mettre en lumière **une réflexion non -aboutie de la Direction sur ces questions.**
Le projet est suspendu.

Trésorerie de Martigues. Des agents toujours mobilisés !

Les élus, maires et députés du secteur les soutiennent pour sauver leur service.

Les enjeux sur le devenir des services publics, l'égalité d'accès et de traitement, la proximité, ce sont aussi des sujets qui occupent le débat public... en cette période électorale.

Pour la CGT, la proximité, ce n'est pas qu'une enseigne ou une sous-traitance symbolique à France Services. **Maintenir les**

missions, c'est aussi maintenir le savoir-faire de celles et ceux qui les accomplissent : leurs compétences, leurs qualifications, les connaissances et une culture partagée, dans l'intérêt de l'utilisateur ou du partenaire institutionnel.

Ainsi sur l'avenir de la Trésorerie de Martigues, nous avons rappelé la revendication des agents de création d'un SGC et d'une antenne hospitalière.

La Direction répond : « pour l'instant le transfert se fera » . Mais après l'instant... qu'en sera-t-il ?

Une chose est sûre, seule la mobilisation permettra de prendre en compte l'intérêt général !



Droits et garanties

Avec un mouvement de mutation au 01/09/2022 qui laisse un solde négatif d'emplois à la Drfip 13 de moins 5,5 en catégorie A, moins 59,5 en catégorie B (au 01/03/2023) et moins 63,1 en catégorie C au 31/12/2022, ça fait mal. Très mal pour nos conditions de travail, pour assurer nos missions.



**Les représentants CGT sont montés au créneau.
Oui, il y a une maltraitance des agents !**

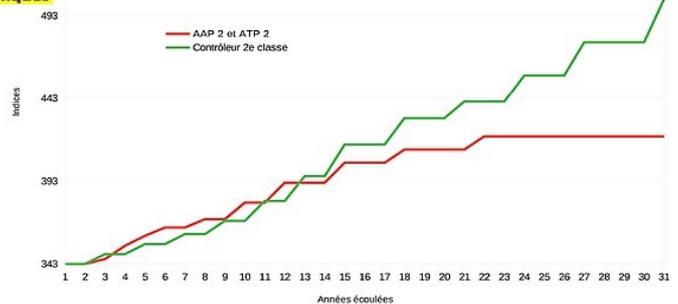
Heureux qui consulte Ulysse ? Du balai !

Ça pique aussi pour les lauréats du concours interne spécial ou de la liste d'aptitude de C en B, lesquels, s'ils n'ont pas de motifs prioritaires, ne peuvent revenir sur le département. (*Voir article sur l'égalité femme-homme*).

Ce sont bien tous les agents internes sans motif prioritaire qui sont encore maltraités car il n'y a pas d'affectations de collègues d'autres départements dans les Bouches-du-Rhône. Les stagiaires ou contractuels externes seront donc affectés sur les emplois laissés vacants...« en plus ils coûtent moins cher ». C'est ça le point de vue de l'administration !

Dès lors se pose pour nombre de collègues, ici et ailleurs, la question d'accepter ou de refuser le bénéfice du concours ou de la promotion.

Les sommes engagées dans un déménagement, une double résidence ou encore dans les déplacements grèvent complètement le gain de rémunération si les collègues sont trop « âgés » et ne peuvent dérouler la carrière B.



Décret 2021-1834 du 24 décembre 2021, décret 95-380 du 10 avril 1995 et décret 2009-1388 du 11 novembre 2009

La fin des commissions administratives paritaires, c'est aussi la fin de l'égalité de traitement dans les actes individuels de gestion : Mutations, promotions, avancement ...

Ce recul en droit voulu par la loi sur la fonction publique de 2019, la direction locale nous explique que c'est la loi. Nous avons compris.

Mais ce sont les lignes directrices de gestion voulues par la DG ainsi que les modalités d'affectation qu'elle a mises en place qui aggravent le sort des agents !

Ainsi, sur l'évolution de carrière dans sa catégorie, c'est l'évaluation individuelle et professionnelle ou la mobilité qui sont appelées à être discriminantes pour en finir avec la fonction publique de carrière.

Pour les mutations, c'est la dissociation du mouvement général et des affectations des stagiaires qui obère les possibilités de mutation pour les lauréats du CIS ou de la liste d'aptitude. Ou encore le recrutement de précaires sur des emplois statutaires.

C'est ce que nous avons dit à Mme la Directrice, exemples de situations à l'appui. Pour la CGT, de nouveaux droits sont à conquérir pour que les actes de gestion sur la carrière individuelle soient à la hauteur de l'investissement professionnel et de sa reconnaissance.

Les commissions administratives paritaires, ce n'était pas le paradis. Mais pas l'enfer non plus.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- Qui a mis sa carrière entre parenthèse pour élever les enfants ?
- Qui a une carrière incomplète ?
- Qui se retrouve, passé les 50 ans, seule, divorcée, veuve ?
- Qui n'a pas la priorité de rapprochement en mutation en cas de promotion au motif que le conjoint est à la retraite ?



Qui ? C'est bien sûr les agentes des Finances publiques de catégorie C.

Oui, elles peuvent, elles doivent - et nous avons raison - s'intéresser à leur carrière au motif d'une maigre pension à venir. Elles qui vont subir la décote en long, en large et en travers.

D'autant plus injuste que le travail qui est le leur, c'est souvent le même qu'effectue un contrôleur.

S'il n'est pas nouveau que l'administration a fait voler en éclat la doctrine d'emploi, qu'elle tire profit à plein de l'augmentation du niveau de qualification des agents C en maintenant leurs rémunérations sur une grille de salaire indigente, nos collègues C qui passent les concours « tardivement » ou sont promues B ne savent pas non plus que la grille de contrôleur de 2^e classe est elle aussi dans le même registre : **de basse intensité.**

Aussi, à l'iniquité qui consiste à ne pas prendre en compte la priorité pour rapprochement avec un conjoint retraité ou encore la priorité là où la collègue a ses intérêts moraux et matériels (son domicile, sa famille, ses enfants et petits enfants, ses parents âgés,...), il y a pour la CGT une ritournelle trop souvent entendue qui n'est plus supportable et encore moins pour les lauréates du CIS ou de la liste d'aptitude :

« Quand on est promu.e on sait qu'on doit être mobile »

Car la promotion en question, c'est quoi, au-delà du changement de catégorie ?

Une agente AAP1 7ème échelon, c'est l'indice 415.

Son reclassement comme contrôleuse 2ème classe, c'est l'indice 415.

L'indice 415, c'est 1944,70 euros brut.

L'agente C, passée les 59 ans, peut espérer franchir 2 voire 3 échelons avant son départ en retraite.

Reclassée au 8ème échelon de C2, le gain en salaire brut est de zéro.

En prime, c'est à peu près 208 euros ... qui ne comptent pas pour la retraite.

3 ans plus tard, c'est le 9ème échelon de C2 : indice 431. 1 point de plus que AAP1 8ème échelon.

Les frais de déménagement et de location, le délai de séjour de 2 années, les affectations stagiaires entre deux mouvements, le recrutement contractuel sur des emplois de titulaire... le retour impossible ; la coupe est pleine. S'il faut une année de prime pour compenser les frais de cette mobilité... Plutôt renoncer, plutôt ne pas accepter le bénéfice du concours, plutôt ne plus passer le concours. **La CGT l'a déjà écrit : pour les femmes le plafond de verre est très bas.**

Alors égalité femme – homme ?

Pendant ce temps, les AGFIP, avec leur association, grenouillent auprès du DG pour obtenir :

- une indemnité forfaitaire de mobilité (1/2 mois ou 1 mois de rémunération brute selon les situations) ;
 - un crédit de 5 jours ouvrés rémunérés ;
- le remboursement de frais liés à la recherche d'un logement ;
 - la prise en charge des frais d'agence ;
 - l'aide dans la recherche d'un logement ;
 - le remboursement des frais de transport ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement ;
 - des aides en cas de double résidence ;
- une aide en matière d'insertion professionnelle pour le conjoint.

Pourtant « quand on est promu.e, on sait qu'on est mobile »...

Qui vous soutient ? Qui vous défend ?

Vous aussi, soutenez la CGT ! Syndiquez-vous !

