



La Complainte des Bonnes Gens

Homélie des Cent Jours, dite d'Amour & de Concorde

Son Excellence Francis Calottin, Evêque de Pâqua.

Ses ouailles, dont une foule de gueux suspects.

Son Excellence :

« Braves ouailles, voilà quelques mois
que j'ai le plaisir,
Si ce n'est l'honneur, de guider votre
brave troupeau,
Vers les cieux sereins que nous promet
de Bercy le sire,
Cieux dont l'azur sera aussi doux que le
Roi Macron est beau.
Prélat humble et doux, tant à l'écoute que
sincère,
Je n'ai que transparence, honnêteté
bonhomme et vérité
Pour vous mes braves agents, ouailles un
peu véner,
Qui n'avez su ouïr mon prédécesseur, sa
Très Gracieuse Majesté. »

Des murmures et grommellements parcourent l'assemblée.

« C'est dans ce même esprit de concorde
que j'ai dû soumettre
Vos représentants syndicaux, que je salue
ici, et respecte,
A un régime strict de droits, une saine et
bonne diète ;
Car Bercy le commande, et je me devais
donc de remettre
Ces syndicalistes honorables, par vos
demandes épuisés,
Au repos nécessaire, et avec célérité.
C'est à leur bonheur,
Et non au mien, que je me suis incliné, et
c'est leur ardeur

Que je veux ainsi préserver (et leur
tendance à m'emboucaner).
Vous m'avez tantôt alerté sur les
vacances d'emploi en notre sein.
J'ai promis d'enquêter, de faire toute
lumière, et de vous en causer.
(Mais je croyais pourtant que les
vacances, pour le populo, c'est bien.)
Vous m'avez aussi interpellé sur l'exil
des RH, peut être vers Montpellier.

De nouveaux murmures et roumégades se font entendre.

Pour ces deux sujets, j'ai décidé
d'attendre, de gagner du temps,
Vous le comprenez aisément, la
conjoncture est changeante ;
Il ne faut point que je heurte les
nouveaux ministres du moment,
L'humeur fort libérale, moins
fonctionnaire que CAC quarante.

Comme je suis à l'écoute, je n'ai point
non plus oublié le CHSCT,
Dont vous souhaitiez que je le préside,
fort de mon rôle de décideur.
C'eût d'abord été, pour le Duc de Quisse-
Coule, un méchant déshonneur,
Que de le priver de la présidence d'une
instance où il aime babiller.
J'ouïs vos critiques sur le respect des
textes et règlements du CHSCT,
Et vous trouvez en cela bien tatillons : ma
foi quelle belle importance,

Si le Duc choisit de vous adresser des
informations, plutôt que constituer
Des groupes de travail ? Du travail il
veut vous épargner la souffrance !
Vous méjugez fort de Messire, au moins
quant à ses belles intentions,
Car, si je peux en convenir, il affecte un
peu légèrement dans les crédits
De cette institution, interroge les agents
et décide avant de leurs propositions,
Dans des groupes de travail sur lesquels
cela rejette un certain discrédit,
C'est que le Duc de Quisse-Coule, par sa
nature, est fait pour avoir raison,
En ce sens qu'il ressemble un peu à notre
doux et bon Roi Macron,
Et qu'il veut épargner à tous la douleur de
se voir rappeler qu'en notre maison
Comme ailleurs, il n'y a pas d'alternative,
il faut de la dette réduire la pression,

Toute autre agitation est vaine, les
marchés souverains décident.
Vous besognerez été comme hiver, en
des lieux lointains et divers,
Jusqu'à ce que vos trognes prolétaires
soient couvertes de rides.
Les attaques contre vos droits et
garanties ne sont pas les dernières.

...



CGT Drfip 13
cgt.drfip13@dgifp.finances.gouv.fr

Contact : 04 91 17 92 06 / 97 67

Retrouvez les infos syndicales sur notre site internet : <http://www.dgifp.cgt.fr/013/>

Suivez le Facebook du syndicat « CGT Finances publiques 13 »

Un nouveau directeur pour faire... comme avant.

Soyez remerciés pour tout ceci et fiers de travailler dans une administration en marche, respectée et reconnue à l'extérieur.

Ce sont les derniers mots de la lettre d'Adieu de la Directrice Régionale en date du 17 mars 2017. (Cf. Actualités- à la une-archives 2017 Ulysse 13).

In cauda venenum...

« En marche », « respectée » et « reconnue à l'extérieur ». La belle affaire !

**Et en interne qu'en est-il ?
Avant le regard des autres,
il y a peut-être le regard des siens ?**



Un nouveau directeur... Un nouveau dialogue social ?

Ce qui pose problème à nos dirigeants, c'est la légitimité des celles et ceux que les agents ont choisi pour les représenter. Les agents ont même voté pour eux : ce sont les élu-es du personnel.

100 jours après sa prise de fonction, quel bilan tirer du dialogue social à la Drfip 13 entre la CGT et le nouveau Directeur ?

A vous de juger.

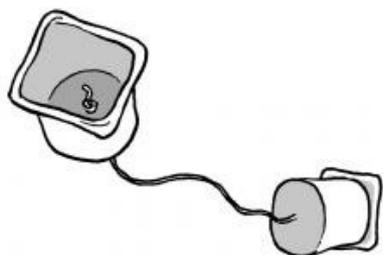
La première mesure que prend notre directeur, c'est la diminution drastique des droits des élu-es du personnel. C'est sa façon à lui de nous dire « je vais vous mater » ;-).

Certes la décision est celle du Directeur Général mais rien n'imposait à notre directeur d'agir avec autant de zèle.

La démocratie fait mal à nos directeurs et les mesures « techniques » de réductions des droits – et donc du temps et de la disponibilité pour suivre les dossiers- n'ont d'autre objectif que celui de tenter de réduire l'action syndicale de défense des agents.

La CGT Finances publiques 13 n'en n'est que plus rassurée sur son utilité !

Dès notre première rencontre avec le Directeur régional (7 mars jour de grève), nous l'interpellons sur de nombreux sujets et nous insistons sur le niveau des vacances d'emplois dans le département et sur le maintien du service des Ressources Humaines, rejetant ainsi l'externalisation vers Montpellier de cette mission via le CSRH.



Allo ! Tu m'entends ?

Cette nouvelle intervention fait écho à l'interpellation du secrétaire d'État Eckert à Marseille le 3 mars 2017 sur ces deux enjeux.

Sur ces deux points, notre nouveau directeur s'engage à intervenir... Depuis, plus aucune nouvelle...

S'il le fit, nous ne savons toujours pas dans quel sens... puisqu'il reste dans l'opacité et refuse de nous informer.

Pour qu'il y ait dialogue, il faut au moins être deux...

ZOOM SUR LE MAINTIEN DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE 13

Plus de 1000 agents des BdR ont signé la pétition intersyndicale pour sauver notre service RH de proximité . Cette pétition a été remise au secrétaire d'État Eckert.

Alors même que le choix des implantations des CSRH sur « une dizaine » de sites semble davantage obéir à des espaces patrimoniaux à « remplir » (politique immobilière de l'État) et des entregents entre décideurs partisans, qu'a fait notre directeur local pour que PACA, sa direction régionale garde la proximité de ce service ainsi que la technicité et la reconnaissance du professionnalisme de nos collègues RH ?

C'est vrai, comme le disait l'ex directrice, nos services ne sont reconnus et respectés que de l'extérieur ! Ils sont même « en marche » vers Montpellier ! **Et notre nouveau directeur semble régler son pas sur celui de l'ex-directrice !**

Sauf que pour la CGT, La Drfip 13 doit garder la maîtrise de la gestion RH.

La mise en place des CSRH est liée au déploiement du progiciel de gestion RH SIRHIUS, actuellement en test à Tours. Il permettra une gestion à distance des dossiers administratifs des agents et ainsi d'en concentrer la gestion.

Les agents seront affectés au 01/09/2018 dans les CSRH afin de suivre des formations sur le dernier quadrimestre 2018. Le CSRH sera alors opérationnel au 01/01/2019.

La mise en place des CSRH ne se traduira pas par une disparition mais par une réduction du service RH local, qui continuera à gérer les sujets RH de proximité (arrêts maladie...).

En tout état de cause, il faut retenir que ce type de restructuration et de concentration poursuit plusieurs objectifs. Celui d'une « rationalisation » des implantations administratives des CSRH, non pas on l'aura compris sur une logique de proximité et de savoir-faire, mais sur une volonté de densification des immeubles patrimoniaux (politique immobilière de l'Etat).

Ensuite, comment ne pas faire le lien avec le PPCR et le Rifseep, (régime commun à la fonction publique d'État - FPE) pour que l'administration s'engage à terme sur un opérateur transversal de la paye pour la FPE et une professionnalisation du métier de la paye qui entraînera la perte du statut particulier DGFIP et le reversement dans la nébuleuse de l'interministériel.

Si des directions locales, comme la nôtre font mine de découvrir la situation ou encore d'avoir été mises devant le fait accompli, il n'en n'est rien. Les feuilles de route de nombreux directeurs mentionnent la mise en place de densifications d'immeubles patrimoniaux au gré des restructurations à venir. Cela sert d'ailleurs d'effet d'aubaine collatéral pour des transferts et fusions de services et autres déménagements.

Face à cette oukase que constitue la perte de la pleine compétence du service RH de la Drfip 13, la CGT va de nouveau interpeller l'ensemble des interlocuteurs pour le maintien d'un service RH de plein exercice sur le 13.

Réunions institutionnelles et compétences pour décider

La CGT Finances publiques 13 revendique auprès du Directeur de veiller au bon fonctionnement du CHS CT Finances 13. Il est le responsable, il peut décider.

Las ! Le Directeur refuse de présider cette instance et maintient la délégation - comme avant lui notre ancienne directrice- au directeur du pôle ressources.

Ce qui entraîne un dysfonctionnement du CHSCT !

Pour qu'il y ait dialogue social, il faut que les intervenants soient en capacité de décider. Ce n'est toujours pas le cas pour la représentation administrative en CHSCT.

L'esprit, la lettre et les faits alternatifs... !

Au mépris des instructions ou circulaires relative au fonctionnement des CHSCT notre directeur refuse catégoriquement de respecter les textes.

Tandis que la CGT demande la mise en place de groupes de travail « CHSCT » pour améliorer les conditions de travail dans le cadre du CHSCT, le directeur propose une simple « information » sur les travaux immobiliers. Ce fut le 17 mai. .

Stratagème pour éviter un échange contradictoire et surtout un compte rendu obligatoire dans le cadre d'un groupe de travail du CHS CT !

Article 4 et 26 du règlement intérieur des CHSCT :« *Entre deux séances institutionnelles, l'organisation de groupes de travail est une bonne pratique de fonctionnement. En effet, les groupes de travail, qui ont un rôle préparatoire des séances institutionnelles, constituent un moyen efficace pour appréhender différentes questions susceptibles de figurer à l'ordre du jour des réunions du comité, particulièrement lorsque cet ordre du jour est lourd et complexe. Cette pratique, sans formalisme excessif, permet de préparer dans de bonnes conditions les travaux de la réunion institutionnelle. »*

Ce n'est pas tout ! Bafouant et surtout refusant l'expertise du CHSCT, notre direction nous assène des contre- vérités !

Ainsi par exemple notre direction nous sort les plans du service départemental de l'enregistrement d'Aix-en-Provence « **qui est le fruit des propositions des agents lors du groupe de travail** » qui s'est tenu le 16 mai 2017...

Et stupéfaction ! Les plans sont sur le site des marchés publics depuis le 2 mai accompagnés de documents signés le 25 avril par la direction !

Les agents ont été instrumentalisés dans les groupes de travail par la direction car les décisions sont déjà prises !

Il en va de même pour les locaux situés au 27 rue Liandier à Marseille.

La CGT avait pu se procurer les premières ébauches.

Compte tenu de la faible luminosité nous avons demandé une étude ergonomique... La direction locale la refuse...car elle préfère valider des décisions qui sont le fait du Prince même si elles s'avèrent coûteuses et erronées. La direction locale s'entête à maintenir ses choix pour ne pas heurter la crédibilité d'un décideur. L'exemple des deux échecs relatifs à la tentative de fermeture de Miramas et le choix de la direction locale de saisir le CHSCT pour tenter de prouver une « insalubrité » des locaux comme ultime argument a fait flop ! Les faits alternatifs !

Enfin, plutôt que de financer les rénovations ou l'entretien des bâtiments par l'utilisation de la dotation globale de fonctionnement – ce qui est la règle-, la direction pille allègrement les crédits du CHSCT Finances 13, ce qui bien sûr ne correspond pas à leur destination !

Pendant ce temps, des agents handicapés pour lesquels l'adaptation du poste est nécessaire se voient refuser par la DRFIP 13 des dépenses CHS CT justifiées...

Ainsi, il existerait un tropisme dans notre département.

Celui d'une direction locale qui a bien du mal à concilier respect des élu-es et représentants des agents et privilégie le souci d'être respectée et reconnue à « l'extérieur ».

Respectée et reconnue par qui ? Et pourquoi ?

Que notre nouveau directeur le sache : la CGT Finances publiques 13, par son inlassable disponibilité au service des agents et de nos missions ne se lassera jamais et sans cesse sera à la disposition des agents pour la défense de leurs droits et garanties, pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

C'est pour cela que nous nous heurtons une fois de plus à la direction locale concernant le droit d'alerte sur les risques psycho-sociaux des agents en charge de l'accueil.

**Mais l'inertie de la direction locale n'est pas prête à nous gagner !
Renforcez le syndicalisme ! Adhérez à la CGT !**