



Septembre 2021

www.dgfip.cgt.fr/013
cgt.dr.fip13@dgfip.finances.gouv.fr
04.91.17.92.06 / 97.67

Sommaire

Démétropolisation, c'est trop !
Contractuels kleenex, AA et
affections longue durée, EDR et frais
de repas, AG, Macron à Marseille...

Le journal de la CGT Finances publiques 13

La haine divise, le syndicalisme rassemble.



Qu'est ce qui est le plus important ?

Ce qui nous sépare et nous divise ou ce qui fait sens et nous rassemble ?

Pour Thatcher la néolibérale, la société n'existait pas (!). Il n'y avait *seulement des femmes, des hommes et des familles*.

C'était sa manière à elle d'expliquer la casse des services publics, le démantèlement des solidarités au profit du chacun pour soi et au détriment de tous, où « chacun est uni contre tous les autres » dans une adversité dont l'origine serait naturelle.

Une pensée courte mais redoutable.

Ken Loach réalisera *The Navigators* sur la privatisation du train, *It's a free world* sur la précarité et l'auto-exploitation des plus précaires pour survivre ou encore *Moi, Daniel Blake*, sur la mise en concurrence des organismes sociaux et une soi-disant politique incitative pour les handicapés et les chômeurs à retrouver un emploi illusoire et très mal payé.

Blake est « *pris dans le piège d'une administration tatillonne qui multiplie les humiliations : recours à des centres d'appels qui ne servent à rien, épuisant parcours de formulaires à remplir sur Internet, jamais complets, dédale kafkaïen et bureaucratique qui broie lentement mais sûrement* » (Jean-Claude Raspiegans in La Croix.com).

C'est cette logique qui est à l'œuvre aujourd'hui dans les services publics, quand la morale de la technique l'emporte sur celle de l'égalité d'accès et de traitement. Cette pensée courte exclut et creuse les inégalités.

La théorie des néo-libéraux du moins d'Etat « il faut laisser faire et c'est très bien » ne résiste pas au réel. C'est pourquoi ils réorientent l'action de l'Etat non vers la satisfaction des besoins sociaux mais vers celle des intérêts économiques et financiers d'une minorité.

Finalement le « quoi qu'il en coûte » est la suite logique du CICE, la ligne de trésorerie permanente de milliards d'euros dont bénéficient les patrons et les actionnaires sans créer un seul emploi. Cocorico ! Bernard Arnaut (LVMH) voit sa fortune passer de 76 milliards de dollars en 2020 à 150 milliards en 2021. Il est sur le podium mondial!

Les gouttières de la théorie du ruissellement doivent être en or, les robinets aussi.

Réforme de l'assurance chômage, casse des retraites, démantèlement de la Sécu et des services publics : voilà la feuille de route du gouvernement pour nous faire rembourser le quoi qu'il en coûte.

Nous avons les salaires bloqués, le NRP et les fermetures de service et bientôt, pour se connecter sur nos bécasses au cadastre, devons nous prononcer la parole universelle : OK Google ?

Pour nous, la suite du « quoi qu'il en coûte » c'est RENDEZ L'ARGENT !

Les profiteurs de crises, les exonérés d'ISF, les flat-taxés sur les capitaux mobiliers et les dividendes !

Le 5 octobre, c'est par la grève et dans la rue que nous ferons entendre partout en France et dans l'unité que « le Monde d'après » n'est pas celui qu'ils nous préparent mais celui qu'on veut : juste, solidaire et soucieux de la planète.

Démétropolisation, c'est trop !

C'est bien au nom de la démétropolisation que les missions du Centre de Gestion des Retraites (CGR) sont transférées à Rennes et que le Service Impôts des Entreprises de Marseille 5/6 (SIE 5/6) est transféré sur le site de la Ciotat.

La mission CGR disparaît complètement de Marseille tandis que les professionnels de Marseille 5ème et 6ème arrondissements seront les seuls marseillais qui verront leurs dossiers gérés dans une commune hors Marseille si le projet est réalisé !

Rappelons ici que la lutte a permis d'éviter le transfert de la gestion du SIE 1/8 à... Marignane.



Alors pourquoi la direction locale indique-t-elle le contraire lors de notre première rencontre avec Mme Brigant, nouvelle Drfip 13 ? Peut-être parce que le transfert du CGR comme celui prévu du SIE 5/6 s'affranchissent des règles censées organiser cette démétropolisation !

Extrait des « principes et orientations du Nouveau Réseau de Proximité » du 21 février 2020.

Rééquilibrer la localisation des services de la DGFIP par des transferts des grandes métropoles vers les territoires :

-Au niveau national, par un mouvement de déconcentration de services installés en Île de France et dans les grandes métropoles, avec le lancement d'un appel à candidatures auprès des villes de province, petites et moyennes. (...)

-Au niveau local, en sortant des emplois publics des chefs-lieux les plus peuplés pour les localiser dans des communes périphériques qui souffrent de difficultés d'accès au service public.

Et les agents des 2 services concernés apprécieront les balivernes du directeur général relayées avec zèle par son ancien collaborateur, le DRFIP 13.

La réforme est ambitieuse et la DGFIP prendra le temps qu'il faut pour la mener à bien et pour que des solutions appropriées respectant au mieux les intérêts personnels et professionnels soient apportées aux agents concernés. Les collectivités intéressées ont été invitées à mettre en valeur les atouts de leur candidature et à documenter leur capacité à accueillir les services et agents de la DGFIP.

A notre connaissance, ni la ville de Rennes ni la commune de la Ciotat ne se sont portées candidates ! Et pour cause elles n'entrent pas dans les critères retenus !

« Un Comité de sélection interministériel (dont la composition est précisé ci-après) a été constitué pour procéder à un classement des communes candidates et proposer, sur la base de critères socio-économiques, immobiliers et de la prise en compte des conditions d'accueil des agents de la DGFIP, une liste des communes susceptibles d'accueillir les services DGFIP. »

Ce qui n'est pas indiqué, c'est qu'une présélection est effectuée par les directions locales avec l'aval des préfets ! « les communes candidates sont de taille très variable, allant de 118 habitants à peine à 183 000 habitants » et Rennes c'est 215 000 habitants ! « Les critères socio-économiques permettent de s'assurer que la candidature de la collectivité s'inscrit dans l'objectif de relocaliser les services vers **les territoires ruraux ou péri-urbains délaissés**, dans une optique d'équilibre des territoires ». « L'analyse des conditions d'accueil des agents de la DGFIP et de leur famille dans la commune candidate (services scolaires, facilités pour se loger, employabilité du conjoint, équipements, accessibilité des principaux services, desserte ferroviaire et autoroutière...) est réalisée conjointement par les DDFIP et les Préfets ; »

Les agents qui suivent la mission apprécieront ce dernier paragraphe et les contacts pris par la direction ou la préfecture !

Comment le préfet des Bouches- du- Rhône a t-il pu valider un tel projet ?

On peut comprendre l'objectif de l'ancien DRFIP 13 qui n'avait qu'une obsession : marquer son passage dans l'histoire de la direction en tentant de rendre irréversible les décisions prises. Pour mémoire chacun peut encore apprécier le

démantèlement des services RH qu'il a porté avec vigueur.

Le 24 décembre 2020 sur Ulysse 13, le DRFIP 13 indiquait :

« *La réorganisation du réseau des centres de gestion des retraites (CGR) et des centres des services de retraites (CSR) s'inscrit dans la démarche de restructuration des services de la DGFIP et dans la trajectoire ministérielle de relocalisation des services de l'État en vue de la revitalisation des territoires.* »

Donc revitaliser Rennes qui est une ville nettement plus riche que Marseille ?!

Évidemment, si Marseille c'est uniquement le parc Talabot, alors Marseille est une ville riche !

Sauf que pour analyser il faut prendre tout Marseille où près de 5 arrondissements sont les plus pauvres d'Europe !

Et c'est bien à Marseille qu'il faudrait créer des emplois et renforcer le service public !

On compte « 9000 immeubles insalubres....10% de l'habitat insalubre de l'ensemble de la France se trouve à Marseille »(extrait de *la Chute du Monstre* de Philippe Pujol Prix Albert Londres), le taux de pauvreté sur Marseille est de 26 %.... celui de Rennes est de 19 %....et la Ciotat ..14 % et c'est Marseille qu'on vide d'emplois qualifiés et de missions pour faire augmenter le niveau de pauvreté !

Ce qu'oublie la DRFIP 13 en supprimant des emplois c'est que les agents des Finances Publiques ne sont pas des ordinateurs , certes les rémunérations sont faibles mais elles permettent de consommer un peu et de participer à la vie économique de Marseille .

Et en fait si on prend en compte comme c'est prévu (dans une note interne) les quartiers prioritaires de la ville (QPV) en respectant les critères proposés....c'est bien à Marseille qu'il aurait fallu maintenir des emplois et même en créer !

Pour exercer ces missions, il y a les agents. Bien entendu, cette relocalisation se fera sur la base du volontariat pour les agents, qui bénéficieront d'un accompagnement renforcé, sur les plans professionnel, personnel et financier. La constitution des nouveaux services s'opérera au rythme des départs « naturels » des agents (départs à la retraite, mutation, promotion...) dans les services concernés des métropoles.

« *Accompagner les agents constitue une priorité et créer les conditions pour favoriser leur*

intégration et celle de leurs familles dans les communes, un défi collectif ».

Donc le transfert des missions du CGR de Marseille à Rennes « s'opérera au rythme des départs « naturels ».

On rit jaune, on est tellement loin de la réalité !

Idem pour les autres restructurations dans le département !

Ceci explique que *l'implantation des nouveaux services ne puisse se faire que de manière progressive , de 2021 à 2024, et que l'installation du service s'opérera le plus souvent par étapes, sur 2 ou 3 ans.*

Au vu de cette démonstration, les éléments de langage qui prouvent la « relocalisation » alors qu'il s'agit de délocalisations, la fermeture de centaines de services de proximité, les transferts de missions avec l'ultra-spécialisation dans le traitement et la gestion des dossiers correspondent aux critères de gestion issus du *Lean it* .

Il s'agit de « passer du « flux poussé » au « flux tiré » : l'utilisateur, le contribuable, *le client* devient demandeur, rien n'est fait en amont du processus tant que le client ne montre pas ses besoins en aval. (source wikipedia).

En considérant le citoyen-utilisateur comme une contrainte à la rentabilité des services, cette logique s'éloigne un peu plus de l'égalité d'accès et de traitement et instaure dans les services une activité monotâche où la contractualisation pourra supplanter le statut, la formation et les qualifications des agents des finances publiques.

L'exemple du traitement des forfaits post-stationnement à Macon et Limoge préfigure une forme d'organisation de ce qui resterait des missions fiscales, économiques et financières si les fossoyeurs du service public mènent à bout leurs projets : désincarnation, déshumanisation, mur bureaucratique, précarisation des agents.

En août, un nouveau décret a été publié, lequel prévoit le transfert de compétences entre les DDFIP et les DRFIP..

Pour la CGT, il est encore possible de combattre la démétropolisation nationale ou locale et les restructurations en prenant à nouveau contact avec les élus locaux et nationaux.

Mais la première des choses à faire est de renforcer le rapport de force dans les services.

C'est une de nos feuilles de route pour cette rentrée.

Contractuels

Des agents presque comme les autres... mais sans avenir professionnel dans nos services. Des kleenex jetables. Comme les missions et l'intérêt général ?

Alors que les contractuels occupent presque 19 % des effectifs de la fonction publique de l'État, la loi dite de transformation de la fonction publique de 2019 (la même qui supprime les commissions administratives paritaires de mutation et de promotion pour tous les agents ainsi que les CHSCT) vient faciliter le recrutement de précaires en lieu et place de fonctionnaires.

Pourquoi donc ce besoin irrésistible de faire augmenter la précarité dans nos services ?

Pour les services de la DGFIP - jusqu'alors relativement épargnés par le recours à une main d'œuvre temporaire sur des emplois permanents - l'argument d'une difficulté à pourvoir des postes vacants dont la technicité ou les pré-requis nécessaires « obligeraient » à un appel d'offre pour recruter « l'oiseau rare » ne tient pas. Ou alors à la marge, par exemple sur des fonctions informatiques.

D'abord parce que la multiplicité des missions oblige à une formation professionnelle de fond à l'Enfip pour les agents des Finances publiques, ensuite parce que la mobilité professionnelle (mutation, changement d'affectation) est accompagnée d'une offre de formation adaptée.

Dans les faits, la Dgfiip décline tout simplement un principe idéologique néo-libéral : celui selon lequel les salariés en situation précaire et en concurrence entre-eux seraient davantage productifs que les (forcément) « feignasses » sous statut. Vieux principe libéral qui veut que les droits sociaux des salariés soient un obstacle à la productivité... et l'absence de garanties conjuguée à la subordination du contrat de travail permet l'autoritarisme et l'arbitraire... en pressant le citron.

Pour le contractuel, c'est très clair : il n'y a aucune perspective d'embauche statutaire à l'issue du contrat à durée déterminée (ou de projet) de

quelques mois à trois ans. Le contrat de projet peut même être interrompu à l'initiative de l'administration si les objectifs sont atteints avant le terme du contrat ! Paradoxe de celle ou celui qui va se décarcasser pour faire le job et se voir potentiellement jeté plus tôt !

Plus prosaïquement, l'ultra-spécialisation et le néo-taylorisme dans l'organisation des missions -

Figure 3 - Profils des salariés par versant de la fonction publique en 2019

Source : Insee

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble
Fonctionnaires	61,4	74,6	68,1	67,4
Contractuels	18,8	20,7	20,9	19,9
Militaires	12,3	0,0	0,0	5,5
Autres catégories et statuts	6,9	3,0	10,6	6,3
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	1,7	0,4	0,9

y compris bien sûr les centres de traitement délocalisés - ouvrent la voie à un travail à la tâche qui rend caduc la nécessaire formation initiale pour accomplir les missions.

Qui a parlé de mobilité quand le système de contractualisation justement empêche toute mobilité au salarié sous contrat et a contrario empêche un agent d'occuper ce poste par mutation, c'est-à-dire par mobilité choisie ?

Ce ne sera pas la faute du contractuel : c'est le système qui veut ça.

Concernant les emplois de cadres supérieurs de direction, Afip et Agfip, là se joue un autre scénario.

Las ! Malgré le travail besogneux de la majorité d'entre eux non seulement à mettre en œuvre les contre-réformes et à « proposer » - particulièrement à travers l'association professionnelle qui leur tient lieu de club de grenouillage- des reculs concernant les droits et garanties des agents (« les agents ont trop de liberté », « le CHSCT est un frein aux restructurations » ...), voilà t'y pas que ces bonnes gens se retrouvent mis en concurrence sur les postes décisionnaires avec des récipiendaires biberonnés au *return on investment*, à la rentabilité financière ! Quelle ingratitude...

Pour consolation, ils pourront à leur tour « profiler » les postes à responsabilité des cadres subalternes au détriment des règles d'ancienneté et de grade.

À défaut de convertis, il faut mettre aux postes décisionnaires celles et ceux qui n'éprouveront aucun regret parce qu'ils n'ont pas la culture du service public et surtout... ils ne l'aiment pas.

Le retour sur investissement est en effet incompatible avec l'intérêt général.

La logique de la loi de la transformation de la Fonction publique, c'est de transformer les fonctionnaires en agents du gouvernement et pour ce faire, le développement des emplois de direction discrétionnaires, contractuels et fonctionnels en lieu et place des emplois statutaires constitue une atteinte au principe d'indépendance du fonctionnaire. C'est un contournement du statut qui s'avère être un danger pour le service public. Si l'égalité d'accès et de traitement de l'utilisateur se voit désormais considérée comme un coût et non plus comme un principe fondateur, il en est de même pour les règles de gestion du personnel lesquelles doivent s'adapter à ce changement de paradigme.

Plus généralement, l'ouverture à la contractualisation sur des emplois permanents, c'est comme la composition chimique des corps : si l'on retire ou ajoute un seul des éléments constitutifs, on change la nature des corps.

Car ne nous y trompons pas ; le recours au contrat vient s'adosser à un ensemble de dispositifs dont l'objet est de faire basculer la fonction publique de carrière vers celle d'emploi et de permettre d'autres coupes budgétaires bien plus conséquentes.



La DRFIP 13 a décidé de recruter 13 contractuels en 2021.

Comment ? D'abord la DG a imposé l'embauche de 6 contractuels de catégorie C alors que la liste complémentaire des lauréats au concours C n'était pas appelée dans son entièreté.

Puis la DG a proposé à la Drfip 13 d'embaucher 7 contractuels supplémentaires pour combler les vacances d'emplois : 6 contrôleurs et un inspecteur, **alors même que des candidats à la mutation pour les Bouches-du-Rhône n'ont pas obtenu leur affectation !**

Les éléments de langage de la DRFIP 13, écrits par la DG sont les suivants : « *On n'arrive plus à recruter, le niveau de recrutement s'affaïsse et la DGFIP n'est plus attractive* ».

Pauvreté de l'argumentation qui tente de faire oublier que si le sujet de la gestion prévisionnelle des emplois vacants tombait au concours, aucun des décideurs de Bercy n'aurait la moyenne !

Dire que le « niveau baisse » quand le concours C correspond au brevet et le concours B au baccalauréat, c'est se ficher du monde au vu du parcours scolaire des lauréats ! Par contre pour que le niveau de diplôme requis justifie la faiblesse des salaires, là pas de soucis...

Voilà en boucle la rhétorique de la direction sur le recrutement de contractuels : les candidats au concours n'ont pas le niveau !

Rappelons ici ce que préconisait la cour des comptes dans son rapport mercenaire contre la Dgfip en 2017 : « *l'exercice de compétences de proximité en matière de gestion des ressources humaines (recruter, évaluer, primer, sanctionner)* ». « Recruter » en local, c'est embaucher des contractuels.

Mais pour rendre cela possible, il fallait réunir au moins deux conditions !

La loi qui l'autorise (loi d'août 2019) et les vacances d'emplois qui facilitent le recours aux contractuels, c'est-à-dire des emplois non pourvus par concours tout en tenant compte du plafond (débile) d'emplois prévu par la Lolf. Sous-recrutement par concours = recours aux contractuels. CQFD.

Ajoutez à cela les suppressions d'emplois et les départs en retraite (méritée) des boomeuses et boomers, « l'urgence » du comblement des emplois vacants pour assurer le fonctionnement des services vient supplanter le recrutement statutaire.

Dans le même temps, la DGFIP supprime les organismes paritaires des mutations (rôle de contrôle des élus du personnel) et des agents (y compris prioritaires) ne sont pas mutés car la DG fait peser les vacances d'emplois sur les directions locales en répartissant la pénurie. **Nous sommes entre l'incurie sur la gestion prévisionnelle des emplois et les artifices pour justifier les recours aux contrats précaires.**

Quant à la tentative de promotion de la rupture conventionnelle... malgré le peu d'engouement suscité, comment ne pas y voir une niche pour le recrutement de contractuels ?

Ainsi l'administration tentera d'apparaître comme un sauveur en proposant partout où il y a des vacances d'emplois, de renforcer certains services par des contractuels... et de sous-entendre que ce n'est que le début.

Et puis dans le cadre des restructurations et des fermetures, c'est aussi plus pratique d'avoir des contractuels que des agents sous statut.

Ceci étant dit, c'est bien la stratégie de la DG et de la Drfip 13 d'avoir des salariés à disposition sans les mêmes garanties que les agents sous statut.

La CGT Finances publiques 13 entend être aussi l'organisation qui interviendra pour défendre les intérêts moraux et matériels des contractuels, comme elle l'a toujours fait pour les agents contractuels de droit public (agents Berkani) et pour l'ensemble des salariés (nettoyage, restauration) qui travaillent dans les locaux de la Drfip 13.



Droits et garanties (1)



Autorisations d'absences et RdV chez le spécialiste.

La Cgt Finances publiques 13 s'est intéressée de près à la situation qui était faite aux collègues atteints d'affection longue durée concernant les rendez-vous chez les spécialistes.

En effet, ces derniers se voyaient octroyer une seule journée « exceptionnelle » par an d'autorisation d'absence (AA) pour ces consultations. Ce ne sont bien évidemment pas les collègues atteints de pathologies lourdes qui décident des créneaux des consultations ni du lieu d'exercice du spécialiste.

De fait, de nouveaux rendez-vous chez des médecins spécialistes obligeaient nos collègues à déposer des jours de congés.

La lecture de l'instruction sur le temps de travail de la DGFIP consultable sur Ulysse ainsi que les dispositions de l'article D160-4 du code de la sécurité sociale a poussé le syndicat à intervenir auprès de la Drfip 13.

Pour la CGT, l'instruction relative au temps de travail ne prévoit pas de limitation dans l'octroi des autorisations d'absence pour ce motif.

Le caractère « exceptionnel » doit s'entendre, pour la CGT, non comme l'octroi d'une seule autorisation d'absence par an (ce que faisait la Drfip13), mais plutôt comme la prise en compte des impératifs de soins et de suivi liés aux pathologies qui touchent les collègues.

Ainsi, la Drfip 13 a revu sa position et nous a indiqué accorder d'office à certains agents jusqu'à 4 autorisations d'absence par an.

Les AA sollicitées au-delà de 4 journées feraient l'objet d'un avis de la médecine de prévention avant l'accord de la Drfip13.

N'hésitez pas à contacter le syndicat si vous rencontrez des difficultés pour obtenir ces AA.

Droits et garanties (2)

EDR : des gamelles et des bidons

Casse-croûte des équipiers de renfort : la CGT intervient pour faire cesser l'arbitraire.

Pourquoi arbitraire ? Tout simplement parce qu'à notre connaissance, les EDR sont les seuls, sur l'ensemble des collègues nomades ou en mission, à avoir subi une restriction sur le versement de leur indemnité repas au motif d'une demi-journée travaillée.

A cause de qui ? Pourquoi ?

Le syndicat a consulté les textes applicables (article 6 de l'arrêté du 1er novembre 2006 relatif au décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État) et la discordance portait sur le délai de route rapporté à la période 12h/14h.

La vision la plus restrictive était appliquée aux EDR, jusqu'au calcul du temps de trajet via Mappy !

Pour la CGT, l'EDR est en mission dès lors qu'il quitte son domicile pour se rendre dans un service jusqu'à son retour au domicile.

Après relance, la Drfip13 a informé le syndicat de sa position :

-l'agent doit se trouver en mission et délai de route sur la totalité de la plage horaire de 12 heures et 14 heures. Il aura donc droit à l'indemnité forfaitaire pour frais supplémentaires de repas:



-s'il est en mission l'après midi: son temps de trajet de sa résidence familiale (ou administrative, s'il passe au bureau avant le déplacement) au lieu de la mission doit débuter à 12 heures ou antérieurement;

- s'il est en mission le matin, son temps de trajet du lieu de sa mission vers sa résidence familiale (ou administrative, s'il passe au bureau avant le déplacement) doit s'achever à 14 heures ou postérieurement.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT (ouverte aux sympathisant.es)

C'est le 21 septembre à la Penne-sur-Huveaune pour Marseille et le sud-est du département.

C'est le 23 septembre à Salon-de-Provence pour le nord-ouest du département



Inscrivez-vous !

Vous bénéficiez d'une autorisation d'absence de droit poser dans sirhius.

Confirmez votre participation à l'AG de La Penne-sur-Huveaune ou celle de Salon-de-Provence par courriel à

cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr

ou par téléphone

0491179206 / 9767

Macron à Marseille

Compte rendu audience préfecture

Une délégation CGT a été reçue par M. Philippe ENGLEBERT, conseiller de E. Macron le 02/09 à la Préfecture.

Nous avons fait part de plusieurs revendications liées à la visite présidentielle à Marseille.

Nous avons évoqué notamment notre opposition à la démétropolisation des emplois marseillais vers d'autres villes (Rennes, La Ciotat), arguant du fait que le besoin de services publics et d'agents est crucial à Marseille pour maintenir du lien social et répondre par la proximité et la pleine compétence aux usagers.

En 10 ans, 250 emplois à la Drfip 13 ont été supprimés sur la ville de Marseille.

Nous avons rappelé que, depuis des années, la DGFIP paye le plus lourd tribu, proportionnellement, de la réduction des effectifs.

Nous sommes intervenus sur les difficultés engendrées par la réduction constante du maillage territorial dans le cadre du NRP et les suppressions d'emplois dans tous les services du département.

Le conseiller présidentiel a évoqué la reconnaissance que le président a pour le travail des agents de la DGFIP, notamment pour la période COVID (Fonds de solidarité, présentiel pendant le confinement, ...).

Nous avons alors insisté sur le fait que cette reconnaissance se traduit par de nouvelles réductions d'emploi, et que le point d'indice est gelé depuis bien trop longtemps, rappelant que des promesses antérieures (moins de fonctionnaires, mais mieux payés), nous n'avons connu que la première partie.

Nous avons évoqué aussi le transfert de certaines missions des douanes vers la DGFIP (sans transfert d'emplois bien sûr).

La délégation CGT est également intervenue sur le contexte actuel où il est régulièrement fait état des coûts et problèmes liés à la fraude sociale et fiscale. Nous avons fait le lien entre le rôle de l'administration fiscale et la lutte contre les fraudes, trafics, blanchiment.

Il y avait, en 2011, 60 vérificateurs à Marseille ; il n'y en a plus que 38 désormais.

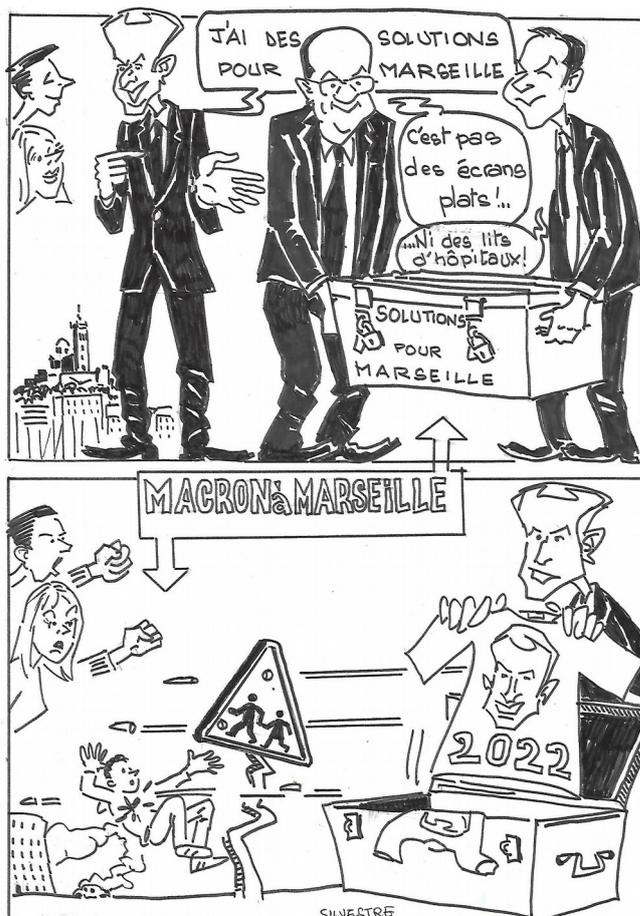
Idem pour le nombre d'emplois en PCE qui est passé de 47 à 32.

Nous avons abordé le sujet des rares cas de collègues sans passe sanitaire, affectés en secteur hospitalier et de l'intérêt d'une gestion humaine et pragmatique de leur situation.

Une fin de non recevoir nous a été adressée ; ce n'est pas du côté de l'Élysée que nous trouverons un soutien pour éviter une gestion dure et conflictuelle de cette situation.

La CGT est également intervenue sur le cadastre et les risques liés à la google-isation du travail foncier. Sans doute la technicité particulière du sujet peut expliquer un enthousiasme modéré du conseiller pour ce sujet.

Si nous avons eu droit à une oreille attentive et polie, nous verrons ce qu'il en résultera.



Retrouvez les infos syndicales sur

www.dgfip.cgt.fr/013

et sur notre Facebook