



Août/Septembre 2022

[www.dgfip.cgt.fr/013](http://www.dgfip.cgt.fr/013)  
[cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr)  
04.91.17.92.06 / 97.67

## Le journal de la CGT Finances publiques 13

### A petits pas pressés ou à grandes enjambées ?

*Fonctionnaire, peux-tu penser différemment que ta hiérarchie ?  
Es-tu un.e fonctionnaire-sujet ou un.e fonctionnaire-citoyen.ne ?*

Pour sûr, tu peux toujours penser différemment et exécuter les tâches confiées sans trop te poser de questions !

Tu peux aussi te poser des questions sur les objectifs qui te sont imposés ou encore regarder de plus près les indicateurs et leurs finalités.

Enfin, tu peux aussi lever le nez et regarder autour de toi. Dois-je continuer à faire toujours plus avec moins de moyens, particulièrement avec les suppressions d'emplois ? Oui, parce que j'ai une culture de service public.

Non, car je m'épuise et le fameux mode « dégradé » (bel euphémisme) c'est en fait mes conditions de travail, ma santé et la qualité du service public qui en pâtissent.

Seulement voilà : si le ministre change d'avis, le directeur changera d'avis. Y'a pas de problème.

Si toi tu hésites, si tu émetts quelque réserve, voire si tu contestes, si tu réfléchis à ce qui t'est demandé... tu sors du cadre de l'obéissance hiérarchique. Mauvais pastis !

**Car c'est cette marge d'appréciation qui fait du fonctionnaire non pas un sujet mais un citoyen, un fonctionnaire d'État et non pas un agent du gouvernement. Cette marge d'appréciation qui donne sa définition au sens du service public et qui constitue la culture du service public est aujourd'hui dans le collimateur de nos responsables.**

Oui, bien sûr ! Un fonctionnaire applique la loi !

Mais le fonctionnaire citoyen se pose aussi des questions ; sur l'égalité devant l'impôt, sur le réel contrôle des fonds publics, sur l'utilité de ce qui lui est demandé, sur sa carrière, sur l'égalité professionnelle...



Le fonctionnaire citoyen se pose des questions sur le sens des mots : proximité, égalité d'accès et de

traitement, exclusion numérique, transmission des connaissances, adaptation du service public, conditions de travail, niveau de rémunération, mobilité, retraite, finalité du travail...

Ces questionnements éloignent le fonctionnaire de l'idéologie managériale, celle qui se veut une mécanique rythmée par la rentabilité et la performance, à petits pas pressés ou à grandes enjambées vers l'infantilisation, l'intimidation et la perte de sens.

Que penser par exemple du « Nouveau Réseau de Proximité » (NRP) qui est l'inverse de ce qu'il prétend désigner ? Que se passe-t-il si tu ne te « mobilises » pas en adhérant corps et âme (et même le reste) aux décisions de ton administration ?

Ces questions-là, avec la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, deviennent dérangeantes, déplacées voire intolérables pour nos managers et autres états-majors.

La loi de 2019 veut faire de toi un sujet et du supérieur hiérarchique ton seigneur. Les droits que tu avais se réduisent à des doléances. Partout tu es mesuré, calibré. Ils en sont à te choisir, comme sur un étal ou à te regarder les dents : poste au choix !

Tu n'es pas ministre, tu n'es pas Directrice ou Directeur ? Des fois tu doutes ?

**Un bon conseil : tu devrais te syndiquer.**

**À la CGT, bien sûr. Penser et agir.**

## « L'égalité professionnelle est une priorité » nous dit Bercy.

Bercy a communiqué le 17 juin 2022 via Alizé sur la semaine de la parentalité en soulignant **que l'égalité professionnelle est une priorité.**

Le plan ministériel de mars 2020 indiquait qu'il était nécessaire d' « *Examiner les règles de gestion applicables dans le cadre de la mobilité géographique, avec l'objectif de supprimer les freins à l'avancement liés aux mobilités obligatoires non justifiées après promotion et accompagner cette mobilité professionnelle* ». La date butoir pour proposer une amélioration à ces « freins » était le 31/12/2021.

### Dans les faits qu'avons-nous ?

- La fin des commissions administratives paritaires de mutation : un cadre réglementaire transparent qui permettait aussi l'évocation de dossiers spécifiques en regard de l'égalité de traitement des autres dossiers et la fin du ratio 50/50 en mutation entre prioritaires et convenances personnelles.

- La mise en place des lignes directrices de gestion qui relègue par exemple **la garde alternée** d'un rang prioritaire pour rapprochement à celui de « *critères supplémentaires définis à titre subsidiaire permettant de départager les candidatures. Ces critères peuvent concerner les demandes prioritaires et les demandes pour convenance personnelle* ».

**En cas de séparation avec garde alternée, la demande de mutation liée à une promotion ne sera pas examinée comme prioritaire.**

Au regard des vacances d'emplois, des choix de la DG de répartir cette vacance entre les différentes directions et de satisfaire à la priorité légale de rapprochement de conjoint, **nous avons là, très concrètement, avec la perte de priorité pour garde alternée un élément qui constitue un frein à l'avancement particulièrement des femmes lié à la mobilité obligatoire en cas de promotion par concours.**



Concrètement le parent promu et qui est séparé avec garde alternée devra choisir entre rejoindre son affectation et la garde alternée.

Comme le rappelle le 3ème plan ministériel de 2020 sur l'égalité professionnelle, « *certaines règles de gestion conditionnant une promotion ou un avancement à une mobilité obligatoire peuvent constituer des freins à l'avancement, notamment pour les femmes et apparaître comme une contrainte incompatible avec leur vie familiale. En conséquence, il est nécessaire d'apporter une attention particulière aux processus de gestion de carrière pour s'assurer de l'égalité d'accès à une évolution professionnelle positive. Cela suppose d'avoir une parfaite connaissance des règles existantes et d'examiner, le cas échéant, les possibilités d'aménagement ou de suppression de ces règles.* »

Alors, oui pour la CGT Finances publiques 13, il y a non seulement urgence à abroger la loi Fonction publique de 2019 qui organise la casse des droits et garanties des fonctionnaires et des agents publics, mais il y a aussi urgence à réintégrer la garde alternée comme motif de rapprochement prioritaire en mutation.

Cela participera ainsi d'une réelle volonté d'agir pour l'égalité professionnelle femme – homme !

**Le 29 septembre... c'est la grève !  
Salaires – Pensions – Missions !**

## L'administration est une mère attentive- enfin, attentive à son a(r)gent.

### 1/ Dépistage

*J'ai été hospitalisé pour un examen médical, à la demande de mon médecin, en chirurgie ambulatoire. Tout va bien, je suis content, le résultat est totalement rassurant.*

*Reste à savoir comment poser mon absence dans Sirius. Je suppose qu'il doit y avoir un motif spécifique. J'envoie un mail aux RH en ce sens, en joignant mon bulletin de situation hospitalière.*

*Je la fais courte ; les RH m'ont gentiment informé que le motif doit être « maladie » (c'est con, justement, l'examen dit que je ne suis pas malade) = un jour de carence.*

*Pour une journée d'absence, ça veut dire que c'est sur ma paye que sera financée la journée*

*d'absence pour cet examen nécessaire, demandé par le médecin, dans le cadre d'un dépistage recommandé par la politique de santé publique. Ou sinon, je peux poser un jour de congé.*

*Donc, une anesthésie générale, pour la DGFIP, c'est des vacances ; ça fait plaisir. Faudrait pas voir à ce que la DGFIP débourse son bon argent pour des examens médicaux de prévention.*

*Petit rappel : sur le site [sante-solidarite.gouv.fr](http://sante-solidarite.gouv.fr), il est rappelé que « Faciliter l'accès aux dépistages des cancers constitue plus que jamais un enjeu majeur de santé publique qui nécessite la mobilisation de tous. » (mais pas celle de la DGFIP).*

### 2/ Pistage (Smecta partenaire officiel)

#### Contre-visite pour un arrêt de 3 jours dûment justifié.

*Bonjour,*

*Je vous écris ces lignes le 29 juillet 2022 à 20h du cabinet du docteur (...).*

*En effet j'avais rdv à 19h pour une contre-expertise suite à mon arrêt maladie du 26 au 29 à la suite d'une gastro-entérite. Même si je ne suis pas censé vous informer de la pathologie, je vous la donne pour que vous compreniez tout le sens de mon mail. Je constate avec stupeur que le médecin ne reçoit que sans rdv et qu'il n'est même pas au courant de ma visite. Je suis donc dans l'obligation d'attendre avec les autres patients. Il est donc plus de 20h et ma femme*

*m'attend à la maison avec deux enfants en bas âge. Je me rends compte également que je ne suis pas seul dans la salle à attendre pour la même raison. Une collègue est aussi envoyée par la même administration à la même heure de rdv.*

*Il y a donc un problème dans la manière de faire et je ne comprends vraiment pas votre réaction, suite à un arrêt de 3 jours. Je préfère donc vous envoyer ce mail, avec la CGT en copie pour vous avertir de ce qui passe. Évidemment j'envisage de demander un entretien avec la Direction dès mon retour.*

*Cordialement*

### Incroyables TALENTS

Il est créé une délégation à l'encadrement supérieur et aux talents (DEST) . On savait déjà que lorsqu'on est cadre C ou B, on débute 2<sup>e</sup> classe comme les troufions ; pour un agfip la 2<sup>e</sup>me classe... se nomme classe normale !! En lisant l'intitulé on se doute que les talents ne se trouvent qu'au niveau des administrateurs. (c'est bien pour cela que les breloques de la République ne sont destinées qu'aux « talents » ! ). Bref lorsqu'on est simple agent C, B ou A on n'a pas de talent ! Et pourtant sans le talent des agents les services ne fonctionneraient pas ... C'est bien connu un service peut fonctionner sans afip ou agfip par contre dès qu'il manque un agent... tout peut être désorganisé.

Et on peut le constater tous les jours : un chef de service demande souvent du renfort en A, B ou C... jamais il ne demande le soutien des « talents » Afip et AGFIP !!

La définition de talent c'est quoi : « *Aptitude particulière, dans une activité* » selon le Robert, mais ça ne colle pas à la haute hiérarchie...

L'autre définition c'est « *aptitude remarquable dans le domaine intellectuel* ».

**Bon sang mais c'est bien sûr !** C'est notre « Administrateur de l'Etat », à toujours faire passer des vessies pour des lanternes, champion des suppressions d'emplois ou des disparitions de services pour le bien-être des contribuables et des agents ! Cela s'appelle aussi du génie !!! Voilà comment aurait dû s'intituler cette délégation: la délégation des génies.





## Flash Back ! Il y a près de 10 ans, la lutte des agents de Ste Anne a empêché la Drfip 13 de brader le patrimoine public !

C'était il y a près de 10 ans : la direction souhaitait vendre au plus vite le site de Ste Anne pour la modique somme de 10 millions d'euros. Un site à deux pas du Parc national des Calanques avec vue sur mer dès le 2<sup>e</sup> étage du bâtiment B dans un quartier résidentiel !

Les affairistes étaient aux aguets !

La vente qui s'inscrivait dans un projet immobilier avec la vente des bureaux de la MGEN devait être réalisée en 2012 en site occupé pour une libération totale le 31/12/2013.

La CGT s'est battue avec vigueur pour conserver les missions et le site ! Avec l'appui des agents, nous avons rencontré en personne le premier ministre J-M Ayrault, M-L Lebranchu, Ministre de la Fonction Publique, Mme la Ministre « marseillaise » M-A Carlotti et bien entendu le préfet ainsi que différents cabinets dont celui du Président de la République et du Ministre de l'économie.

La lutte a payé puisque nous avons conservé le site dans le patrimoine public et une partie des missions sur place.



### Revenons sur la tentative de brader notre patrimoine collectif .

Début d'année 2012 , le couperet tombe il faut payer les restructurations (RGPP) en vendant les bijoux de famille: une afip était désignée pour préparer « l'expulsion » des agents et le détricotage des missions. Dans un point d'étape interne (*tombé du camion !*) de juillet 2012 nous pouvons lire : « Depuis l'annonce de la vente ,les organisations syndicales ,notamment la CGT marquent leur opposition à ce projet et expriment désormais le souhait de faire **annuler** la vente. » (...) « Particulièrement bien implantée sur le site de Ste Anne , la CGT a fait de ce combat contre la vente du site un symbole de la lutte contre le démantèlement du service public ».

Dans cette même note la direction locale véhicule de fausses informations auprès de la DG : « Dans les faits, la vente des bâtiments de Sainte Anne et la réinstallation des agents sont bien engagées » (...).

Dans une fiche d'information mensuelle de la délégation du directeur général tout est résumé : « Dans les Bouches-du-Rhône, la CGT parfois avec Solidaires poursuit son action de mobilisation « tous azimuts » concernant le dossier immobilier de Ste Anne (actions auprès du Préfet, des élus locaux, des ministres, de la DGFIP) ». Cette mobilisation historique aboutit à la venue du Directeur Général le 4 octobre 2012 sur le site de Ste Anne. Le DG arrive dans un chaudron : la lutte est menée depuis des semaines et la solidarité des agents est intacte. Le DG prend la parole indiquant qu'il allait étudier le dossier et promet de revenir le 15 novembre.

### Le 15 novembre, le DG annonce la suspension de la vente du site de Ste Anne.

Face à l'incohérence du discours de la direction locale, l'absence de garantie pour l'avenir des agents et surtout le refus d'annuler définitivement la vente, une grève reconductible est lancée au début du mois de juin 2013. C'est d'abord un piquet de grève filtrant pour empêcher le déménagement, puis face aux multiples provocations de la direction, c'est le blocage complet du site. Malgré les pressions ou menaces sur les syndicalistes dont l'administration est toujours friande, l'intersyndicale CGT et Solidaires massivement soutenue par les agents n'a pas cédé. Le 14 juin le DG confirme par écrit la suspension de la vente, mais non son abandon. La grève continue...

Le 20 juin, face au niveau de mobilisation, il est contraint d'écrire à la directrice régionale « **la vente est arrêté, je vous demande d'ouvrir une concertation ouverte et sans tabou sur le site de Ste Anne afin de progresser ensemble** ».

C'est une victoire sans précédent qui empêche la vente d'un bien public à des intérêts privés.

Le 21 juin était signé le protocole de fin de conflit par les organisations syndicales et la direction locale.