

les expérimentations nationales sur la sortie du recouvrement des SIP pour adossement au PRS ne laisse pas présager d'un long maintien du recouvrement à Rivesaltes. Sans parler de l'avenir de l'assiette avec les mises à jour TH réalisées par les usagers eux-mêmes, la baisse des CTX TH..... Combien d'emplois seront encore implantés au SIP Rivesaltes ne serait-ce que dans 3, 4 ou 5 ans ? Personne n'en sait rien, mais forcément ça va fortement diminuer. De là à ce qu'il ne reste que les amendes !

Quel intérêt alors du maintien de cette externalisation ? Quelle logique est à l'œuvre ?

Tout ça pour dire que non seulement on ne comprend même plus la logique de l'administration avec ce genre de projet, mais qu'en plus on voit bien que même les directions locales ne semblent plus avoir aucune visibilité à court terme. Les directions semblent passer leur temps à s'épuiser sur tous les sujets à la fois sur du très très court terme et dans l'urgence la plus absolue... laissant aux agents un sentiment de grand n'importe quoi bien peu motivant ! La DG, sauf à vouloir dégoûter tout le monde, ne peut continuer à imposer qu'un seul dogme: celui des suppressions d'emplois sans fin. C'est un mode de management bien toxique pour les agents ! Il va vraiment falloir se bouger pour que ça change ! Et les agents C et B ne doivent plus être les principales catégories à faire grève !

L'EXEMPLE DU PROCHAIN MOUVEMENT LOCAL:

Le prochain mouvement local de mutation où beaucoup d'agents ont été contraints de faire une mutation sans pouvoir exercer une priorité (alors que leur service va fermer) est un autre exemple. Tous les agents concernés par une fermeture de leur service au 1er janvier doivent pouvoir exercer leur droit à priorité, et pour cela, une seule solution: un mouvement spécifique ! La direction n'a pas voulu suivre les consignes préconisées par la DG. Ce n'était pas non plus forcément la position de la Cgt au départ, mais en découvrant l'ensemble des problématiques soulevées par la création des SGC et le SIP Rivesaltes, nous avons changé d'avis. Par exemple pour que les collègues handicapés puissent exercer une priorité de droit. Ou pour lever le délai de deux ans sur le poste afin d'éviter à 3 collègues d'Agly de rejoindre automatiquement Rivesaltes alors qu'elles ne le souhaitent pas... La Cgt l'a signalé à plusieurs reprises: la direction a créé une inquiétude énorme chez ces agents contraints de faire une mutation sans aucune visibilité (accueil, amendes...) et sans aucun droit. La Cgt a essayé pour sa part d'apporter le plus d'infos possible sur différents sujets, mais ce n'était pas suffisant !

La Cgt a dernièrement boycotté les groupes de travail "DUERP" pour bien faire comprendre à la direction que ce stress des agents n'était vraiment pas une plaisanterie ! En effet, l'administration est déjà incapable d'avancer de manière concrète sur tous les risques psycho-sociaux passés, et là, avec ce mouvement local, elle a rajouté de l'inquiétude et du stress dans les services ! L'actuel credo de la DDFIP 66 : "Une mutation aléatoire au 1er septembre et après on verra bien en fin d'année " ne peut être un mode de fonctionnement acceptable.

Mme GUILLOUET, notre directrice, a participé à l'élaboration nationale des règles de priorités à retenir en cas de restructuration. Il serait dommage et peu compréhensible d'en priver les collègues qui vont voir leur poste fermer au 1er janvier 2022.

La fin des CAP Locales n'était vraiment pas une bonne nouvelle pour les agents et on voit déjà parfaitement les dérives. Il faudra regagner ces droits à défense des agents.

En attendant, pour limiter l'angoisse et garantir quand même un minimum d'équité, il faut organiser en fin d'année un mouvement spécifique pour tous les agents dont les postes vont fermer au 1er janvier 2021 !

Nous reviendrons bientôt sur ce sujet !

Bon courage à tous !

Colonne de droite publique: [En direct des sections](#)

Public: [Tracts Sections](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
