

N° 2 / 2009

Les mille sources de la Colère

FEVRIER 2009

RESTONS MOBILISÉS !

La mobilisation unitaire organisée à l'initiative de tous les syndicats de salariés ce 29 janvier s'est traduite par une très large participation aux grèves dans de nombreux secteurs professionnels et par des manifestations d'une ampleur exceptionnelle. Cela constitue un démenti cinglant aux détracteurs du syndicalisme mais aussi à la politique libérale de Sarkozy.

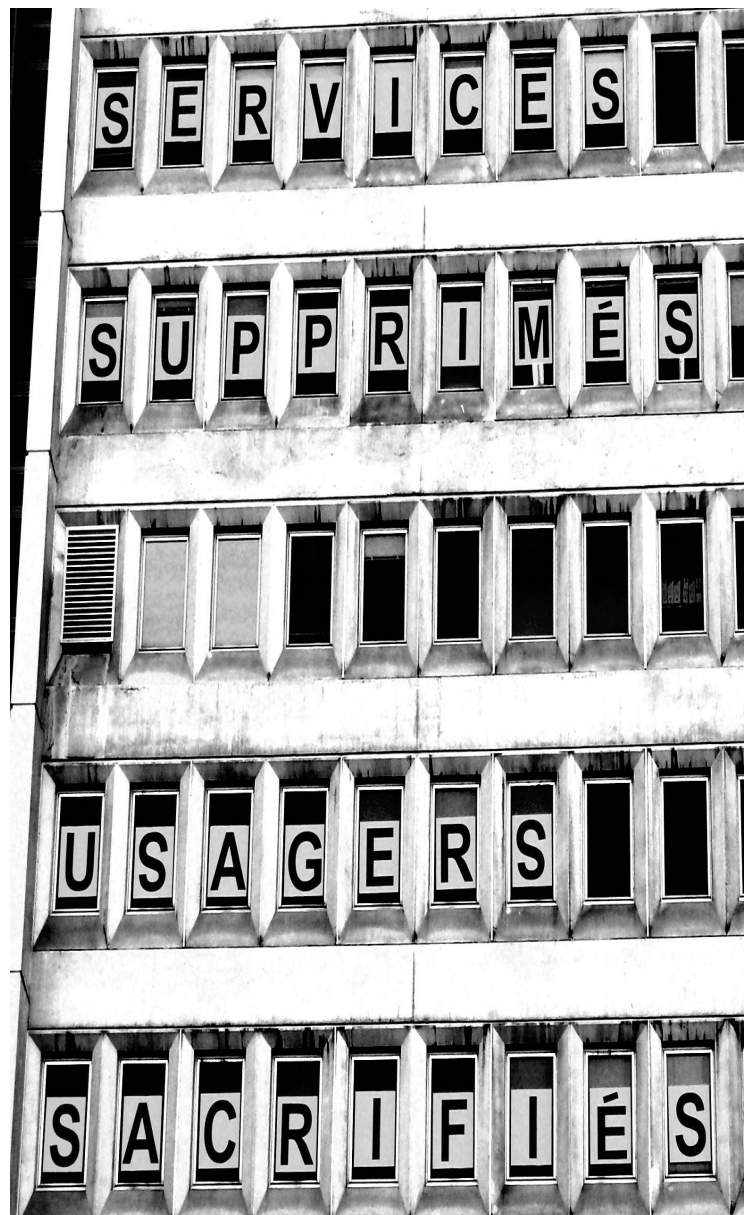
Des millions de salariés du privé et du public, chômeurs, précaires, retraités, étudiants, lycéens ont conjugué leurs forces en masse pour exiger des réponses à leurs revendications.

Le président de la République, le gouvernement, le patronat et les employeurs doivent entendre les revendications et ouvrir des négociations.

A la DGFIP ce sont plus de 55 % d'agents (59,26% à l'ex-DGI ; 48,28% à l'ex-DGCP) qui étaient en grève pour exprimer le rejet de la politique gouvernementale.

L'ampleur et la force du mouvement ont conduit le président de la République à prendre la parole mais il n'a apporté aucune réponse concrète aux revendications exprimées.

A la DGFIP, la CGT appelle l'ensemble des personnels à rester mobilisés dans l'unité, à développer des actions sous toutes leurs formes pour ouvrir des négociations sur les revendications.



Certification, piège à ...

La nouvelle aurait pu passer inaperçue pour qui ne lit pas attentivement la presse concurrente (Mille sources, l'organe officiel de la hiérarchie) mais le 23 décembre dernier, le site d'Ussel a été certifié " Quali-finances " par une société soit disant indépendante. Et pour récompenser les agents du site pour cette belle victoire, 2009 sera placé sous le signe des "remerciements" :

- 1er janvier : suppression d'un emploi suite à la mise en place du pôle enregistrement à Tulle.

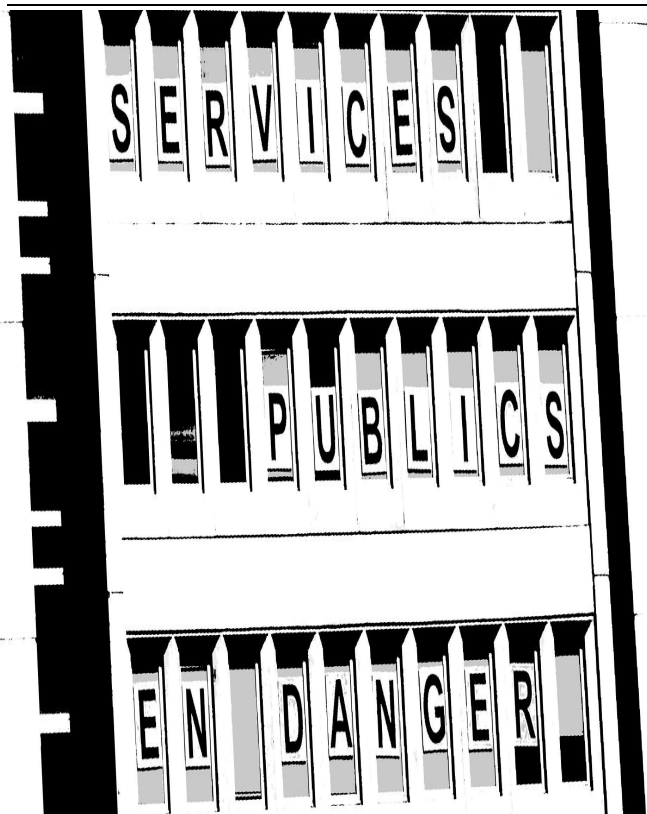
- 1er septembre : suppression d'un emploi supplémentaire au nom de l'efficience.

Le message est clair : quoi que vous fassiez pour plaire à votre bourreau, il mènera sa mission de liquidateur jusqu'au bout.

Les seuls gagnants sont les directeurs qui se prévalent de ces résultats pour promouvoir leurs carrières personnelles. On peut sans aucun doute rajouter à la liste des gagnants, la société indépendante qui a procédé à la certification et dont les honoraires ne sont pas communiqués.

Les agents n'ont rien à gagner de ce jeu de dupe sauf une cotation " A " des risques professionnels (fréquence d'exposition au stress doublée d'un maximum de gravité) tels que décrits dans le guide pratique du document unique !

Comme le disent les agents d'Ussel, la vitrine est belle, mais le magasin est vide, alors les clients risquent d'être mécontents !



Faire-part de naissance : Le Document Unique est là !

La mise en place du DU, qui trouve son origine dans une Directive européenne de 1989 (!) doit intervenir au cours du 1^{er} semestre 2009 : la gestation a duré 20 ans, ne ratez pas l'accouchement !

Le DU prévoit que l'employeur doit désormais assurer la traçabilité d'une analyse préventive, exhaustive et renouvelée **a minima chaque année** des risques professionnels, dans un Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

Le document devra être actualisé à chaque modification des conditions de travail. Le juge impose à l'employeur une obligation de **résultat**, et non plus seulement de moyens, dans la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs. En cas de non respect de ces dispositions, la responsabilité pénale du chef de service peut être engagée.

Nous sommes tous concernés par ce dispositif par notre appartenance à une ou plusieurs Unités de Travail qui regroupent des situations de travail similaires.

Tous les risques doivent être répertoriés et évalués eu égard aux tâches à réaliser, à l'environnement de travail, aux matériels et à l'organisation du travail : les risques peuvent être physiques ou psychologiques et doivent être compris au sens large. A titre d'exemple, les documents de l'administration citent des « objectifs inaccessibles compte tenu des moyens alloués ».

Chaque chef de poste doit constituer un groupe de travail comprenant des représentants des agents et l'inspecteur hygiène et sécurité qui définira les risques inhérents à l'Unité de Travail et proposera des actions pour résoudre les problèmes.

Le DU n'aura d'intérêt pour les personnels que s'ils s'en saisissent et s'ils lui donnent un contenu. Ce n'est que sous notre pression que l'administration jouera le jeu, la balle est donc dans notre camp. Le CHS doit émettre un avis sur ce document, alors, n'hésitez pas à faire remonter vos critiques ou à poser vos questions aux représentants de la CGT qui siègent au CHS (Evelyne Continsoux, Trésorerie d'Ussel ; Jean-François Perque, Hôtel des impôts de Brive, Dominique Yvelin, DSF, site de Tulle).

(ALIZE → Conditions de travail → hygiène et sécurité - prévention médicale → document unique)

Boycottons !

Comme chaque année, avec les jours qui rallongent, la sournoise campagne de notation et sa ribambelle de pressions en tous genres refait surface. Qui n'a pas entendu un chef de service agiter ce chiffon rouge en cas de contestation ?

Ces menaces à peine déguisées sont inadmissibles et mériteraient un signalement dans le DU !

Lors du dernier CTPD, la Directrice a réaffirmé que le refus de participer à l'entretien évaluation ne pouvait en aucun cas avoir d'influence sur la notation*, alors à bon entendeur, salut ! Boycottons en masse pour montrer notre mécontentement face à une nouvelle réforme en cours qui verra la disparition de la note chiffrée, élément le plus « rationnel » du dispositif au profit de la seule appréciation à la G... du client !

(* pour les collègues qui postulent sur liste d'aptitude, la présence à l'entretien fait partie de la grille d'analyse des aptitudes)

Mise en place de la DGFIP : l'argumentaire à deux balles est de retour !

Le 3 février dernier, les deux directeurs locaux ex-DGI et ex-CP ont à nouveau réuni les représentants des personnels pour une grande messe dont ils ont le secret. De leur propre aveu ils n'avaient pas grand chose de neuf à nous apprendre. Ils en ont donc profité pour essayer de nous faire adhérer à leur argumentaire lénifiant et maintes fois utilisé.

Il s'agit de faire croire aux agents que les réformes en cours ne changeront absolument rien dans leur travail quotidien. Même la mise en place des SIP n'aurait d'incidence qu'à la marge et pour certaines trésoreries. Ce discours là est bien connu, c'est le même qu'on ressort insatiablement à chaque réforme. Lors de la mise en place de la réforme « CDI-recette » ou plus près de nous pour « CDI/CDIF », on a tenté d'endormir les personnels avec le même type de mensonge.

Mais qui peut croire aujourd'hui que l'état mène à marche forcée une réforme de cette ampleur pour qu'à l'arrivée rien ne change ? La mise en place de la DGFIP n'est qu'une déclinaison ministérielle de la RGPP dont le but est de dégager les marges de manœuvre qui permettront de supprimer toujours plus d'emplois. Que restera-t-il de ces promesses orales lorsque les suppressions d'emplois auront rendu les services réformés exsangues en personnel ? Nous le savons tous, la poly-compétence forcée sera devenue le seul moyen de faire face à nos missions. Encore une fois, ce seront nos conditions de travail qui seront mises à mal. Nos directeurs le savent aussi même s'ils préfèrent nous mentir aujourd'hui avec un argumentaire rassurant que leur dicte la direction générale.

La seule réponse possible que pouvaient apporter les personnels était d'être massivement en grève le 29 janvier dernier. Ce faisant, ils ont montré qu'ils n'étaient pas dupes de ce discours de camelot.



Véhicules de location : des choix contestables

A l'heure du 1^{er} bilan, le moins qu'on puisse dire c'est qu'il est plutôt incomplet et mitigé. L'administration se borne à dresser un bilan strictement financier et même sur ce plan là, sa démonstration de rentabilité est peu convaincante.

Pas un mot par contre sur les contraintes engendrées par le dispositif. Plus grave, l'administration refuse de répondre aux questions des utilisateurs ou futurs utilisateurs sur des questions relatives à la responsabilité et à l'assurance. Interrogée par écrit début octobre, la direction n'a toujours pas daigné répondre... sans commentaire. Peut-être que la solution pourrait passer par la confection d'un sous-main à destination des directeurs sur lequel on pourrait rappeler l'obligation de répondre rapidement aux questions des agents...

Pour autant et quelles que soient les critiques que l'on peut faire du dispositif corrézien, la mise à disposition de véhicules de location aux agents peut être une réponse à la question de l'insuffisance des frais de remboursement.

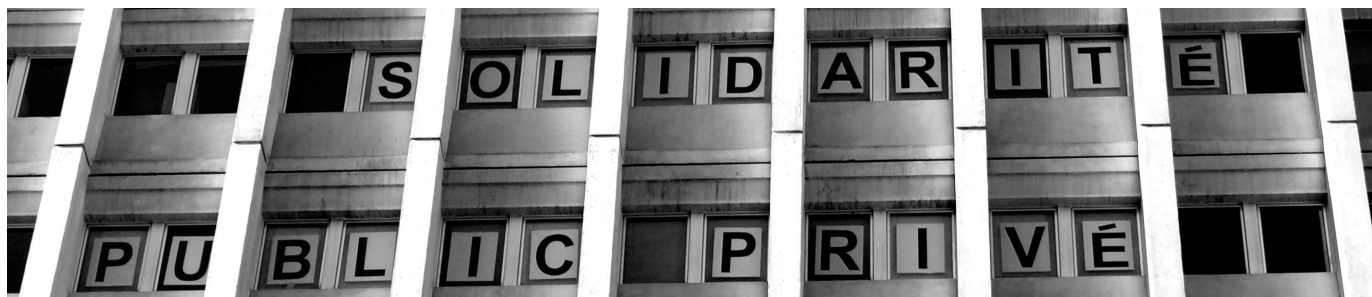
Dans ce contexte d'un bilan provisoire en demi-teinte, il ne nous paraît pas pertinent d'étendre le

dispositif à des agents qui le jugeraient trop contraignant. Dans tous les cas et quelle que soit la solution adoptée in fine, l'administration doit aux agents utilisateurs une réponse claire et rapide aux questions posées depuis trop longtemps sur la responsabilité et l'assurance des utilisateurs.

La Guadeloupe donne l'exemple

Depuis maintenant le 20 janvier 2009 le collectif guadeloupéen "Lyannaj Kont Pwofitasyon" (LKP : contre l'exploitation outrancière, la profitation) qui rassemble une cinquantaine de syndicats avec la CGTG en tête, d'associations, de partis politiques, mène une grève générale sans précédent en Guadeloupe, contre les marges démentielles pratiquées par le réseau de distribution, contre les prix exorbitants de l'essence et pour une augmentation substantielle des salaires.

Les progressistes d'entre nous se doivent d'être totalement solidaires des luttes menées par nos camarades guadeloupéens. En espérant juste que cela n'ait pas trop gâché les « vacances » des plus « conservateurs »...



✂ Bulletin d'adhésion



Nom : _____ Prénom : _____

Date de naissance : ___ / ___ / _____ N° DGI : _____

Catégorie : _____ Grade : _____ Echelon : _____ Tps partiel : _____

Résidence administrative : _____ Structure : _____