



N° 2 / 2010

Les mille sources de la Colère

FEVRIER 2010

Edito.

La mobilisation des personnels de la DGFIP du 21 janvier 2010 et toutes les mobilisations dans la période, à l'occasion des CTP locaux, dans les CPS ou encore lors des visites officielles, portent toutes des revendications légitimes, tant pour les usagers que pour les personnels, qu'il est urgent que MM. Woerth et Parini entendent :

- Halte aux politiques destructrices de la fonction publique et des services publics, halte aux suppressions d'emplois, à l'abandon de missions, à la dégradation des conditions de vie au travail !

- Oui au développement du service public, aux créations d'emplois, à l'augmentation du pouvoir d'achat ! Dans un grand nombre de départements et directions, les agents de la DGFIP, aux côtés des autres fonctionnaires, ont répondu massivement à l'appel de la CGT, de la FSU et de Solidaires, en participant à la grève et aux rassemblements.

Dans notre département les résultats de grève démontrent un réel malaise. En étant significativement plus nombreux dans l'action que la moyenne nationale (49 % dans la filière fiscale pour une moyenne nationale de 27 %, 23 % dans la filière gestion publique pour une moyenne nationale de 10 %), les agents de la DGFIP de la Corrèze ont exprimé une souffrance au travail que les directions locales ne peuvent plus nier.

La CGT Impôts et Trésor considère que la mobilisation doit s'amplifier et s'inscrire dans la durée pour contraindre le gouvernement et les directions d'administration à de véritables négociations sur les revendications des personnels. Pour sa part, la CGT Impôts et Trésor va s'employer à créer les conditions de la poursuite et du développement de l'action sur la base des convergences et de l'unité les plus larges.

CHS : Document unique et Plan de prévention

...ou la négation du syndrome FRANCE-TELECOM.

La présidente du CHS et Directrice des Services Fiscaux a refusé de prendre des engagements sur la prévention des risques psycho-sociaux, en avançant qu'il lui serait impossible de remplir l'obligation de résultat qui lui incombe. Elle préfère une case vide plutôt que de mettre sa responsabilité en jeu !

A nos yeux, c'est ne rien vouloir proposer qui relève d'un comportement irresponsable. Les textes prévoient que l'employeur a l'obligation de préserver, non seulement la santé physique de ses employés mais aussi leur santé mentale. Le discours qui met l'individu au cœur des risques psycho-sociaux et nie toute interaction de l'organisation du travail dans leur apparition, est inadmissible.

le CHS étant la seule instance paritaire où les syndicats peuvent emporter la décision les DU et Plan de prévention n'ont pas été approuvés. Pour la CGT, il a paru primordial de frapper du poing sur la table tant la volonté de rejeter sur les seuls individus la responsabilité des risques psycho-sociaux constitue une contre vérité.

Par ailleurs, grâce à notre intervention, la secrétaire du CHS a spontanément reconnu que le classement des risques psycho-sociaux dans la rubrique « prévention des risques individuels » était une erreur et que son classement dans les « risques majeurs » serait plus judicieux. Enfin, elle a enfoncé le clou en annonçant que le plan national des risques psycho-sociaux serait décliné en 2010 au plan directionnel ! Et pan sur le bec !

La Présidente avait-elle lu les documents préparatoires ? Il est permis d'en douter...

Notation 2010 : c'est reparti pour un tour

La campagne 2010 d'évaluation notation démarre. La procédure actuelle participe directement au malaise qui se développe dans les services. Elle est à la fois un outil de management et un outil de remise en cause d'une approche globale des missions.

Les dégâts sont déjà importants : tension permanente dans les services, fort sentiment de dévalorisation de son travail, perte de repères et réorganisations incessantes. Nous ne pouvons croire que l'entretien d'évaluation serait un moment de grâce qui, tout d'un coup, balayerait les logiques qui prévalent tout au long de l'année. L'expérience passée montre clairement qu'il est illusoire de penser qu'exprimer ses remarques lors d'un entretien de ce type puisse notablement influencer sur les choix et la gestion. En revanche, il devient un exercice périlleux pour beaucoup tant la situation dans les services est dégradée et tant les possibilités accordées aux chefs de services sont faibles.

L'entretien est bel et bien l'exercice d'un rapport hiérarchique mêlant procédure de notation et fixation d'objectifs « qualitatifs », qui ne saurait s'écarter d'orientations qui se révèlent destructrices pour les missions et les agents.

Nous n'avons donc rien à en attendre et rappelons en passant qu'il n'a pas de caractère obligatoire...

CTPD sur le SIP de Brive : les masques tombent

Le discours est bien rodé : « chacun garde son métier ! » Décliné sous toutes les formes possibles, on en venait même à oublier le pourquoi de cette énième réforme. Les documents préparatoires parlent aussi « d'activité dominante » : la notion est déjà plus floue surtout quand elle est suivie du mot « entraide » dans la phrase suivante. On apprend également que chacun devra être suffisamment intégré dans l'espace immobilier (???) pour pouvoir se familiariser aux missions de l'autre filière...

A force de pousser l'administration dans ses retranchements on finit par percevoir derrière la phraséologie officielle la vraie nature de cette réforme.

Coté DGI d'abord. On admet que l'engagement de ne pas imposer la polyvalence aux agents du SIP ne vaut que pour sa mise en place... Vous voilà prévenu : passé les strass et les paillettes inaugurales, il faudra que le boulot soit fait quelque soit les conditions et les moyens humains.

Coté CP ensuite. On admet que l'équipe de renfort déjà sous-dimensionnée par rapport à ses tâches actuelles aura plutôt vocation à intervenir sur les petites structures... donc pas sur les SIP ! La devise sera donc : « aide-toi, le ciel t'aidera »... nous voilà re-prévenu ! Dit comme ça, c'est nettement plus clair !

Radon à la trésorerie de Meymac (suite mais pas fin)

Il paraît que ce gaz, hautement cancérigène, s'insinue partout, par de minuscules fentes ! Apparemment malgré près de 7 600 € dépensés en 2009 pour mesurer son intensité en « becquerel », et empêcher sa diffusion, les fuites continuent et s'amplifient : ce sont 1 200 Bq qui ont été mesurés, malgré la remise en marche de l'extracteur d'air et divers travaux d'étanchéité. (La valeur recommandée est de 400 Bq/m³).

Cette situation n'a que trop duré : la CGT a demandé, lors du dernier CHS, l'évacuation des personnels dont la santé est en danger. La seule réponse du représentant de la DGCP a été de dire que c'est tout Meymac qu'il faudrait évacuer !... Certes, le problème provient du sous-sol du secteur mais il doit pourtant exister à Meymac des locaux beaucoup moins exposés qui permettraient aux collègues concernés de préserver leur santé : l'administration doit les chercher.

Les agents ont néanmoins obtenu un suivi médical par le médecin de prévention, restons vigilants.

Convention des cadres A au Puy Pinçon

Vent glacial en ce mardi 27 février dehors comme dedans ! Nos chers directeurs ont fait fort pour célébrer le mariage DGI-CP !

Ça a commencé par le trop grand nombre de trésoreries d'après la DSF pour finir, d'après le TPG par le manque de savoir faire des services fiscaux en matière d'audit ! Si ce n'est pas l'entente cordiale, espérons que cela ne se transforme pas en guerre de cent ans...

Les têtes des deux directions rivalisent de perfidies, c'est sans doute qu'elles ont quelque chose à attendre de cette union. Le petit peuple, grand sacrifié de l'opération ne peut que compter les points de ce combat sans saveur.

Il n'est pas certain que cette invitation obligatoire ait permis d'accorder nos violons, mais le repas, si cher aux yeux des commanditaires, aura permis de faire un même constat : il sera difficile de remplir le contrat de mariage sans moyens ni personnels !