

# Les mille sources de la Colère

N° 92

OCTOBRE 2016

## HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

Dans un contexte de suppressions massives d'emplois au sein de la DGFIP, la course aux indicateurs reste le leitmotiv de la hiérarchie. La pression constante sur l'ensemble des personnels ne suffit plus, le harcèlement moral se fait la part belle dans certains services.

### Comment se manifeste le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral au travail se manifeste sous des formes nombreuses, sournoises, répétitives et diversifiées, parfois difficilement visibles par l'entourage.

### Les principaux signes précurseurs de harcèlement moral au travail :

Le harcèlement moral au travail peut commencer de façon anodine, souvent par le refus de la différence, à la limite de la discrimination, et se propager ensuite insidieusement. Dans un premier temps, les personnes concernées peuvent prendre à la légère des allusions, sous-entendus, reproches, pressions, vexations, humiliations, intimidations, rétentions d'informations, brimades, mensonges, non dits, etc. À ce stade, il n'y a pas encore de symptômes. Ensuite, ces attaques se multiplient de plus en plus souvent et la victime est régulièrement soumise à des comportements, actes, paroles, écrits, gestes hostiles et dégradants, ou mise en situation d'infériorité.

Les premiers signes sont perçus par la victime, qui va chercher à démontrer qu'elle est performante et utile, mais pas par son entourage qui a tendance à minimiser, à nier, ou à ne pas voir. Elle est ainsi humiliée, usée, et rencontre beaucoup de difficultés pour surmonter ou se remettre de cette situation. C'est la répétition, la fréquence et l'accumulation de faits parfois anodins et de comportements volontaires, qui, accumulés et répétés de façon systématique, sont constitutifs d'une véritable persécution portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'autrui, et constituent le phénomène de harcèlement destructeur de la personne. Ensuite, le salarié harcelé commence à développer divers symptômes : troubles du sommeil, anxiété, morosité, irritabilité, ruminations. Suicides, dépressions, maladies psychopathologiques... témoignent malheureusement de la gravité du problème.

### Le harcèlement moral au travail peut concerner chacun (e) d'entre nous.

La notion de harcèlement moral au travail figure désormais dans le code du travail, le code civil, le code de la sécurité sociale, le statut général des fonctionnaires et le code pénal. La législation adoptée prévoyant des sanctions pénales relevant de la justice, le harcèlement moral au travail est donc devenu un délit. Les salariés sont confrontés de plus en plus souvent à des problèmes de santé au travail, que l'on ne peut dissocier du bien être au travail et de la qualité de vie quotidienne. La santé au travail ne se réduit pas à la santé physique, elle doit tenir compte des situations de stress et de la santé mentale des personnels, **afin de prévenir les risques liés au harcèlement au travail.**

N'hésitez pas à prendre rendez-vous avec votre médecin traitant et/ou le médecin de prévention. Nous considérons que le travail devrait être source d'émancipation, de valorisation, d'épanouissement des capacités manuelles et intellectuelles, alors qu'il est le plus souvent synonyme de fatigue physique et psychique, d'angoisse et de stress, de douleurs, de décompensations psychiques, de maladies et d'accidents graves et mortels. Agir pour préserver la santé au travail, améliorer les conditions de travail en respectant l'être humain, travailler autrement et être bien au travail, améliorer et respecter la qualité de vie de chacune et chacun, sont des préoccupations majeures de la CGT et des personnels.

C'est donc un phénomène de société, un véritable problème de santé publique, que nous devons COMBATTRE de toutes nos forces !

**Ne restez pas isolé(e), n'hésitez pas à contacter les militants CGT Finances Publiques si vous êtes victime de harcèlement moral sur votre lieu de travail.**

## **REFORME TERRITORIALE : DU PAIN SUR LA PLANCHE**

Les politiques l'ont décidé en votant la loi NOTRÉ (pour nouvelle organisation territoriale de la république), reste aux petites mains (c'est-à-dire nous) la mise en œuvre.

Si le changement régional n'aura pas eu d'autre effet que de nous éloigner significativement du centre de décision, il en va autrement pour la déclinaison infra-départementale.

Ainsi le découpage inter-communal et la création de communes nouvelles au 1<sup>er</sup> janvier prochain apporteront pour les services en charge du secteur public local leur lot de tâches supplémentaires, à la fois complexes et chronophages.

Quels seront les moyens humains supplémentaires alloués aux services pour absorber cette charge ? Aucun bien entendu.

Dans un contexte où les services concernés sont déjà exsangues en personnel, le mot d'ordre sera : aide-toi le ciel t'aidera et tant pis pour nos conditions de travail.

## **TOUS ENSEMBLE CONDAMNONS LES CHOIX DE L'ADMINISTRATION**

Le projet de mouvement complémentaire avec affectation au 01/03/2017 de catégorie C vient de paraître. Il fait ressortir un déficit de 2572,2 agents.

Ce sont 725,5 postes qui sont vacants en Ile-de-France et plus de 1846,7 en province.

Cette année encore l'administration n'a recruté qu'une partie de la liste complémentaire : 443 appelés (dont plus de 60 avait déjà renoncé au bénéfice du concours au stade du projet) sur plus de 1251 possibles, creusant encore la situation des effectifs en catégorie C.

Nous avons appris, mercredi 19 octobre 2016, que la DGFIP a obtenu le recrutement supplémentaire de 236 lauréats des listes complémentaires des concours communs C interne et externe 2015, pour une installation effective au 30 décembre 2016... Combien prendrons le poste ?

Pour autant, l'administration décide de fermer à toute mutation plus de 50 directions et il reste des agents en attente de mutation vers les départements qui présentent les sous effectifs les plus importants.

La DDFIP de la Corrèze n'est pas épargnée. Le département est fermé malgré un déficit de 6,9 agents.

## **SIMPLIFICATION DE FOND DE TIROIR**

On nous l'a annoncé en grande pompe avec la journée de septembre des simplifications : il n'y aura plus besoin de s'identifier une seconde fois pour accéder à EDEN-RH, l'application qui gère l'évaluation et sur laquelle on se connecte trois fois par an... ouahhhhh, voilà qui va changer radicalement nos conditions de travail !

À raison de 5 secondes en moyenne pour se connecter (à la louche), c'est donc un gain de 15 secondes par an et par agent qui est attendu. Ne négligeons pas l'avancée : sur une carrière complète de 42 ans (pour l'instant), le gain dépassera les 10 minutes ! Bon essayons plutôt une approche globale : pour les 110 000 agents de la DGFIP, nous arrivons à un gain de 60 jours annuel, soit ... 0,25 agent.

Quand on se rappelle que ces belles mesures de simplification sont censées compenser les milliers de suppressions d'emplois que nous subissons depuis des années, le verdict est sans appel : ils se foutent vraiment de notre gueule !

## **SUPPRESSIONS D'EMPLOIS**

Le nombre des suppressions d'emplois l'an prochain à la DGFIP est fixé à 1.630 en l'état actuel du PLF, soit 500 suppressions de moins qu'en 2016.

Certes la CGT en prend acte c'est à priori le plus faible volume de suppressions depuis 2008... Pour autant, cela reste inacceptable.

N'oublions pas que ces suppressions s'ajoutent aux suppressions précédentes... Pour mémoire, en 2008, nous étions 126 586, aujourd'hui 109 068 soit une diminution de 13 % des effectifs... et à notre connaissance la charge de travail n'a pas diminué...

## **QUAND ÉCONOMIE RIME AVEC PENURIE**

Après les imprimantes, une nouvelle restriction serait envisagée : une calculatrice pour deux.

Quelle sera la prochaine étape ? Pourquoi pas un fauteuil pour deux...

**J'adhère en ligne à la CGT Finances Publiques**

**>>>>>>>> ICI<<<<<<<<<**