



DISI TOUT

JOURNAL DE LA CGT DE LA DISI EST

Numéro 1
octobre 2011

IMPOSSIBLE.... ? ET POURQUOI PAS...

Un jour, un syndicaliste est rentré dans le bureau d'un patron.
Porteur d'une revendication «je veux être payé à rien faire »

Impossible, inimaginable, criait le patron d'alors ! ...

De nos jours, on appelle cela les congés payés et une industrie qui emploie 1 million de personnes en France est née : L'industrie des loisirs et du tourisme.

La crise financière de 2008 s'est transformée en crise économique puis sociale.

Les salariés et les travailleurs en seront les principales victimes, dégradation des conditions de travail, chômage, baisses des salaires et des retraites*.

Le monde du travail payera durement la facture d'une mondialisation libérale.

Du printemps arabes aux manifestations israéliennes, des indignés espagnols à ceux de wall street, les gens aspirent à une autre société.

Le monde syndical a les outils pour relever le défi de la mondialisation : la CES et CSI (voir article).

Il faut que les politiques du néo libéralisme, du marché libre, que les défaillances manifestes et l'incohérence de la communauté internationale face au processus actuel de mondialisation, cèdent le pas à une gouvernance de l'économie qui :

- Combine les trois piliers du développement durable : économique, social et environnemental.
- Garantisse le respect universel des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs
- Génère du travail décent pour tous
- Mette un terme à la pauvreté de masse et réduise de manière substantielle l'inégalité au sein des nations et entre elles
- Encourage la croissance avec une distribution équitable des revenus.

« La crise : c'est quand le vieux n'arrive pas à mourir et que le jeune hésite à naître »

Faisons naître un nouveau monde.

*Dans la fonction publique : gel des salaires pour 2011 et 2012 alors que l'inflation est à 1,9%.

Compte rendu

réunion informelle du CHS du 4 octobre 2011.

Jusqu'à la fin décembre, les ESI continuent d'utiliser les moyens budgétaires validés dans leurs anciennes directions.

Il en va de même pour les crédits CHS.

Les membres du CHS du Centre de Services Informatiques (ESI NEUDORF) se sont réunis de manière informelle, le CSI n'ayant plus d'existence depuis le 1 septembre.

Les devis des travaux acoustiques fortement revus à la baisse, ainsi que des annulations d'actions envisagées, ont dégagé des moyens. Parallèlement de nouveaux besoins sont apparus. Du fait de travaux importants, il est nécessaire de revoir le dossier sécurité incendie.

Le CHS a décidé :

- La réalisation de travaux en vue d'améliorer les conditions de travail sur le plateau d'assistance téléphonique toscane.
- Lutte contre les nuisances sonores.
- de financer la nouvelle signalétique du plan d'évacuation en cas d'incendie, les stages guides et serres-file
- de financer le stage secouriste du travail, ce qui impliquera de revoir le contenu de l'armoire pharmaceutique
- de prendre en charge les habilitations électriques.
- Le déplacement des sondes régulant la climatisation. L'objectif étant de les éloigner des murs extérieurs et des fenêtres afin d'éviter un biais sur les données enregistrées. Le CHS a demandé que cette action soit cofinancée à hauteur de 50% par l'administration. Il en attend une amélioration du fonctionnement de la climatisation et l'administration une baisse des coûts de fonctionnement.

M é m e n t o d u C H S (c o m i t é h y g i è n e e t d e s é c u r i t é)

Compétence : prévention des risques, amélioration des conditions de travail. Mais l'organisation du travail et les objectifs relèvent du CTPL.

Budget : environ 110 euros par agent et par an soit 32000 euros pour 2012 (si les dotations ne sont pas revues à la baisse)

Composition : médecin du travail, ACOMO, inspecteur hygiène et sécurité, des membres de l'administration, des représentants du personnel.

Le Comité d'hygiène et de sécurité est un organisme où les représentants du personnel sont majoritaires.

Saisie du CHS : Le moyen le plus simple pour les agents de saisir le CHS d'un problème est de remplir le cahier de CHS ou de le signaler à un représentant du personnel.

Cahier de CHS : Les responsables de site ou d'établissement doivent tenir à la disposition du personnel un cahier où chaque agent pourra porter ses observations sur son environnement professionnel tel que manque de lumière, propreté des locaux, bruits, escalier glissant etc...

Les remarques portées sur le cahier sont systématiquement vues en CHS.

Confédération Syndicale Internationale

Du 1 au 3 novembre 2006 s'est tenu à Vienne le congrès fondateur d'une nouvelle confédération syndicale internationale.

Cette nouvelle organisation « Confédération Syndicale Internationale » regroupe plus de 350 confédérations nationales et 180 millions d'adhérents issus de plus de 150 pays. Il ne s'agit pas d'une fusion d'organisations existantes mais de la refondation d'un nouveau syndicalisme international avec de nouveaux principes, objectifs et modes d'actions.

Ses principes de base reposent notamment sur les notions de « démocratie », « d'indépendance », de « pluralisme », « d'unité ». La primauté des droits humains par rapport aux réglementations financières, commerciales ou économiques et la nécessité d'un syndicalisme de « transformation sociale ». Le programme d'action a comme premier objectif de « changer fondamentalement la mondialisation afin qu'elle fonctionne en faveur des travailleurs et des travailleuses des sans emplois et des pauvres.

IL est essentiel, pour réaliser les objectifs permanents de la Confédération, que les politiques du néolibéralisme du marché libre et les défaillances manifestes et l'incohérence de la communauté internationale face au processus actuel de mondialisation, cède le pas à une gouvernance de l'économie qui :

- **Combine** les 3 piliers du développement durable : économique social et environnemental.
- **Garantisse** le respect universel des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses.
- **Génère** du travail décent pour tous.
- Mette un terme à la pauvreté de masse et réduise de manière substantielle l'inégalité au sein des nations et entre elles.
- **Encourage** la croissance avec une distribution équitable des revenus.

Vers une amélioration pérenne des conditions de travail en assistance téléphonique ?

Le jeudi 17 février, le service d'assistance téléphonique de fiscalité professionnelle était en grève.

Une nouvelle fois les collègues avaient pour revendication une amélioration pérenne de la qualité de vie professionnelle et le respect de leur travail.

Ces revendications relèvent de nombreuses problématiques :

- Pilotage et management

- Nuisances induites par le travail posté téléphonique (bruits, contrainte physique etc.) Pour les lecteurs curieux voir le site du ministère du travail.

Pilotage et management.

Nous écrivions dans le journal de février.

« Des difficultés permanentes en assistance sont le révélateur de problèmes en amont dans le processus de travail et relèvent du pilotage des missions par la DG.

Des applications mal écrites telles GESPRO HELIOS CHORUS génèrent en cascade des problèmes, des dysfonctionnements pour les usagers, les services utilisateurs et l'assistance.

C'est bien le pilotage et le mode de management de la DG qui est en cause. La politique d'indicateurs par service se fait au détriment de la bonne marche de l'ensemble et conduit les responsables à masquer les difficultés rencontrées »

Le PLAN STRATEGIQUE INFORMATIQUE se décline en 4 axes dont l'un est le pilotage de l'informatique avec pour ambition « une nouvelle gouvernance ».

Implicite l'administration reconnaît le bien fondé de nos critiques.

Nous pouvons raisonnablement espérer se voir mettre en place un nouveau type de management de proximité.

Positionnement des superviseurs sur l'analyse des appels et non plus comme « kapo ».

Face aux nuisances du travail posté téléphonique.

La Direction Générale a accepté suite à la grève, d'expérimenter une réduction du temps de logging téléphonique à 4h15.

L'expérimentation a lieu sur les sites du PUV de l'assistance professionnelle.

Les premiers échanges avec la direction de la DISI-EST montrent une réelle volonté d'aboutir à la mise en place d'une nouvelle organisation du travail. Ce qui devrait conduire à une amélioration pérenne de la qualité de vie professionnelle et au respect du travail des collègues.

Nous suivons d'autant plus attentivement ce dossier que l'expérimentation peut être généralisée à l'ensemble des assistances téléphoniques.