



DISI TOUT

Journal de la CGT de la DISI Est

Numéro 3
Septembre 2012

Plage dorée, coquillages, tablettes et smartphones.

Chère lectrice, cher lecteur, si tu comptes parmi les heureux Français qui peuvent encore aller faire trempette dans l'eau salée, tu n'auras pas pu les manquer. Qui ça ? Les indispensables, les « ceuxce » qui, oints d'ambre solaire, Vuarnets sur le pif, smartphone dans le slip de bain et tablette entre les tongs travaillent entre les coquillages et les ballons de plage.

Vous les avez vus ? À la fois drôles et pathétiques, ils posent tout de même une question sociétale de premier ordre. Est-il sain pour le monde du travail que les salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité, acceptent, pire, soient volontaires pour travailler gratuitement pendant leur temps de loisir ?

Et pourquoi acceptent-ils de le faire ?

Le premier responsable est sans doute ce syndrome propre au 21^{ème} siècle de l'indispensabilité, cette vaseline de l'Ego : « Je me crois indispensable, donc je suis. Et si je suis, faut qu'on le sache. Et pour qu'on le sache, faut que je le montre : je suis important, j'ai un portable ».

Sauf que les vrais décideurs ont un fondé de pouvoir, eux !

Mais passons.

Du travail gratuit librement consenti.

Une étude statistique a montré que les cadres qui disposent d'un outil informatique portable fourni par l'employeur, accomplissent en moyenne 10 heures de travail hebdomadaire à domicile, gratuitement, pour soigner leur *indispensabilité aigue*.

Ce sentiment « d'utilité nécessaire » instillé dans l'esprit des citoyens est une peste qui contamine nos contemporains. À qui profite la pandémie ? Justement à ceux qui la diffusent, aux vrais décideurs, à ceux qui tirent le profit de ces heures de travail volontaire et gratuit.

Et si nous nous posions la question de l'utilité de ceux-là...!



Tableau de bord de veille sociale.

Le tableau de bord de veille sociale (TBVS) instauré par la DGFIP et étendu à l'ensemble des services devrait permettre de réaliser un constat objectif pour identifier des situations à risques et suivre leur évolution. Ce constat prendra tout son sens en fonction des variations constatées dans le temps ou en fonction d'un cumul d'indicateurs sur une période.

Ce tableau de bord, présenté lors du dernier CHS de la DISI, est composé de trois séries d'indicateurs :

- a) Les indicateurs de contexte (emplois personnel etc..)
- b) Vingt indicateurs obligatoires répartis en 3 catégories :
 - Santé, sécurité, conditions de vie au travail.
 - Relations professionnelles
 - Relations sociales
- c) Trente-deux indicateurs optionnels.

Un des principaux indicateurs du tableau de bord de veille sociale est la mesure des congés de maladie. Cet indicateur donne un aperçu sur la santé, la sécurité et les conditions de vie au travail.

Un des signaux d'alerte sur la dégradation des conditions de vie au travail utilisé par la médecine du travail est la multiplication de court arrêt de travail.

La réforme portant sur le jour de carence biaise cet indicateur. Il est probable que de nombreux collègues préféreront poser des congé ou récupération horaire plutôt que subir une perte financière.

Depuis 2007 cet indicateur existe à l'ESI Neudorf (ex CSI). Des écarts très importants entre les services (rapport de 1 à 8) sont relevés et sont corrélés au condition de travail dégradé de certains services.

Pour des raisons statistiques (faibles populations, composition des services, etc...) la direction locale refusait de donner suite aux demandes syndicales d'amélioration des conditions de travail.

Pour éviter de retomber dans ces travers, la CGT a demandé à l'administration que les résultats soit agrégés par service entre les différentes DISI.

L'existence de cet indicateur depuis 2007 a apporté d'autres enseignements sur les effets de la réforme des retraites.

L'administration prétendait que l'augmentation du nombre de jour d'arrêt maladie consécutif au vieillissement serait compensé par la diminution du nombre de congé de maternité et garde d'enfant malade.

Le résultat à l'ESI Neudorf est sans appel. Alors que les effectifs ont diminué le nombre global de jour de congé (maternité, garde d'enfant, maladie) ne cesse d'augmenter.

L'écart entre effectif théorique et effectif présent s'accroît. Il est à craindre, que dans un contexte de suppression de poste, ce différentiel aggrave les conditions de travail et dégrade le fonctionnement des services.

Le tableau de veille sociale peut permettre un renouveau du dialogue social sur des bases de constat partagé. Mais il est d'ores et déjà certain que l'administration en limitera la portée.

Ainsi l'administration a refusé la demande de la CGT d'un indicateur sur le nombre de courriel reçu par les cadres.

Affaire Arnault, Manifestation en Belgique... et CES

Entre 8 000 et 10 000 personnes, se sont rassemblées à l'appel de la FGTB (Fédération générale des travailleurs belges), l'un des deux grands syndicats du pays. Leurs revendications sont simples : « que les revenus financiers soient taxés à la même hauteur que les revenus du travail, de l'ordre de 28 % » « plus de justice fiscale » et dénoncer les rentiers.

"Nous ne visons absolument pas les Français en général. Ils sont environ 200 000 en Belgique et seuls de 2 000 à 5 000 sont des rentiers. Nous ciblons ceux qui se servent de la Belgique pour éviter de payer leurs impôts en France", a précisé M^{me} Demelenne secrétaire de la FGTB.

Un conseil des ministres des finances (Ecofin) décida en 1992 que l'harmonisation des régimes fiscaux des Etats membres n'était pas « une condition nécessaire à l'achèvement du marché intérieur.

Alors que les principes fondateurs de la communauté

européenne engageaient les pays membres à aller dans le sens d'une harmonisation, en matière de fiscalité le principe actif est celui de la concurrence fiscale. Dumping fiscal pour les uns et rigueur pour les autres.

Cette manifestation à l'appel d'un syndicat belge démontre à l'évidence que des convergences fortes sont possibles sur des revendications transnationales.

Le monde syndical s'est doté de l'outil pour agir sur les questions européennes.

La CES fondée en 1973 représente aujourd'hui 85 organisations syndicales* dans 36 pays européens. Elle est légitime pour intervenir dans le débat de politique économique au niveau européen.

Elle est un des seuls outils à la disposition des salariés pour agir au niveau européen.

D'où l'importance de la faire connaître.

* la CGT CFDT FO CFDT sont membres de la CES.

Les CAPL d'appel de notation ont révélé des différences notables dans la conception et les pratiques de défense*.

Ces clivages ne sont pas entre les organisations syndicales, mais sont liés à l'origine des élus (filière fiscale ou filière gestion publique). Les uns défendant systématiquement tous les dossiers, les autres ne défendant que les dossiers qui leur avaient été confiés.

La nécessité d'une harmonisation a conduit chaque organisation syndicale à débattre des pratiques et de la conception des CAP.

Dorénavant les élus de la CGT-FINANCES PUBLIQUES ne défendront que les dossiers qui leurs ont été confiés.

Ce choix découle de la prise en compte de plusieurs éléments.

-respect des votes émis. Si un agent a voté pour une organisation, on est en droit de penser qu'il veut être défendu par cette dernière.

-respect du souhait des agents. Des agents parfois ne souhaitent pas que leur dossier soit défendu par les syndicats.

-efficacité. Quelquefois la défense d'un dossier prend en compte un contexte familial, hiérarchique, médical etc...Ce type de dossier nécessite une relation de confiance entre un élu et l'agent.

-Les élus en CAP sont les représentants d'un corps. Les capistes doivent dans leur défense d'un dossier prendre en compte l'intérêt de tous les agents y compris de ceux qui n'ont pas fait appel. Ainsi les collègues seraient en droit de demander des comptes aux élus si ces derniers lors d'un appel de notation, transformaient la notation d'un agent médiocre, en agent excellent. De la même manière, accordé de façon inconsideré une priorité lors d'une mutation lèse forcément un collègue.

Les capistes ne jouent pas le rôle « d'avocats commis d'office » des agents.

C'est par cette conception des CAP et des pratiques qui en découlent que les élus en CAP de la CGT obtiendront le respect de l'administration et la confiance des agents.

*Les différences de pratiques entre les filières trouvent leurs origines dans le comportement des représentants de l'administration.

Un des enjeux de la fusion des statuts sera aussi l'harmonisation des pratiques des directeurs en CAPL.

Un des points de l'ordre du jour du groupe de travail OS/DG du 31 mai était l'atelier l'édition-finition.

Les difficultés persistantes de l'atelier d'édition de Mezieux ont conduit à la sous-traitance de 27 millions de plis.

Devant cet état de fait, l'administration a décidé de re-investir dans les atelier des ex-DI.

Cette annonce tardive n'empêchera pas la fermeture de l'atelier de Metz. A ce stade là, les organisation syndicales ne savent pas sous quelle forme se traduira ce re-investissement et si il se traduira pas la mise en place d'une nouvelle organisation du travail..

Cette annonce conforte à posteriori la démarche de la CGT et offre de nouvelle perspective aux agents des ESI de Besançon et Picquar.

La délégation de la CGT en a profité pour poser la problématique des atelier d'édition de la filière fiscale.

Le vieillissement et le départ à la retraite prévisible de nombreux agent posent avec acuité la question des conditions de travail et du recrutement.

Une des conséquences du conflit social de 1999 à été le « protocole d'accord Brouze ». Si ce dernier offrait de forte garantie aux personnels «garantie de résidence et garantie des régimes indemnitaire » il avait pour contrepartie la mobilité fonctionnelle. Au fil du temps les ateliers sont devenus un patchwork au niveau salarial, régimes indemnitaires divers (PAU, prime de saisie, complément de prime de rendement etc...) et des agents relevant de statut différent.

Un recrutement important implique de redéfinir les rémunérations en tenant compte des qualifications (forte évolution des métiers) , de la pénibilité du travail et autres contraintes.

Au vu des spécificités de ce service, une filière d'entrée devrait être créée et, pour tenir compte de l'usure physique, une filière de sortie afin de permettre aux agents de pouvoir intégrer dans de bonne condition d'autre services.

L'administration a pris note de la demande de la CGT.

Affaire à suivre...

JE ME SYNDIQUE à la CGT Finances Publiques

Nom :

Prénom :

Grade :

Indice :

Adresse Administrative :

Adresse Personnelle :



Communiqué commun des syndicats des Finances publiques

Les syndicats Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, FO DGFIP, CFDT Finances publiques, CFTC Finances Publiques et UNSA DGFIP, se sont réunis le 12 juillet pour alerter les agents des finances publiques sur la situation actuelle au sein de leur direction.

Les annonces gouvernementales (contenues dans la lettre de cadrage envoyée par le Premier Ministre aux Ministres de « Bercy ») montrent en effet clairement que le Ministère des finances est « non prioritaire » et que les fonctionnaires supporteront une part importante de l'austérité budgétaire.

Pour la DGFIP, cette austérité se traduirait :

- par l'annonce de la poursuite et l'accélération des suppressions d'emplois au Ministère des finances, donc au sein de la DGFIP : le gouvernement a en effet annoncé la suppression de 2,5% des effectifs, ce qui se traduirait au sein de la DGFIP par la suppression de près de 3 000 postes par an, soit 500 de plus que les suppressions induites par la RGPP,
- par la décision de poursuivre le gel de la valeur du point d'indice, ce qui induit une perte du pouvoir d'achat au regard de l'inflation,
- à l'heure où est écrit ce communiqué, par une absence de réponse sur la reconduction du plan de qualification avec ses conséquences sur les carrières et les recrutements.
- enfin, par la baisse des frais de fonctionnement des services.

Si de tels choix étaient mis en oeuvre, les agents de la DGFIP seraient donc :

- perdants sur l'emploi,
- perdants sur la rémunération,
- perdants sur les moyens des services.

Les syndicats Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, FO DGFIP, CFDT Finances publiques, CFTC Finances Publiques et UNSA DGFIP considèrent que les missions de la Direction générale des Finances Publiques (DGFIP) sont essentielles au fonctionnement de l'Etat, des collectivités locales et du service public. En effet, au travers de ses missions, la DGFIP est la garante à la fois de la justice fiscale, et des moyens dont l'Etat et les collectivités locales ont besoin pour mettre en oeuvre leur action.

Les syndicats de la DGFIP dénoncent fermement des choix inacceptables qui, s'ils étaient faits, se traduiraient inmanquablement par une accélération de la dégradation des conditions de travail que les suppressions d'emplois et les restructurations de ces dernières années ont déjà alimenté, et qui se traduit par une perte de qualité du service public dans l'exercice de leurs missions, au détriment des contribuables et des usagers.

Après leur courrier du 7 juin, ils se sont à nouveau adressés aux Ministres pour être reçus ensemble le plus rapidement possible pour leur demander de ne pas poursuivre sur cette voie et pour leur porter les revendications des agents, et afin que le changement promis intervienne à la DGFIP et dans l'ensemble de la fonction publique. L'unité a porté ses fruits : après ce courrier, le ministre a enfin accepté de les recevoir le 30 juillet.

Sans préjuger des résultats de cette rencontre, les syndicats Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, FO DGFIP, CFDT Finances publiques, CFTC Finances Publiques et UNSA DGFIP estiment d'ores et déjà que, dans la perspective de la loi de finances 2013 (qui sera connue dès fin septembre), qu'une mobilisation des personnels sera indispensable pour éviter absolument que ne soient prises de telles orientations.

Ils appellent les agents à débattre dès la rentrée, avec leurs représentants, des modalités à mettre en oeuvre pour défendre leurs revendications en matière d'emploi, de rémunération et de conditions de travail.

Paris, le 23 juillet 2012

Les correspondants CGT à la DISI-EST

=> **BESANCON** : Joël JOSSO

=> **METZ** : Jean-François CHARLIER

=> **STRASBOURG** : Thierry BORDENAVE

Merci de vous signaler auprès d'eux si vous voulez recevoir régulièrement les informations de la CGT de la DISI Est (conformément à la charte sur l'utilisation des NTIC à la DGFIP)