



DISI TOUT

Journal de la CGT de la DISI Est

Maï 2014

E D I T O

Le 15 mai, vous êtes appelés à agir en vous inscrivant massivement dans le mouvement de grève Fonction Publique relayé par l'intersyndicale Finances Publiques. Il s'agit, comme depuis plusieurs années, de refuser la stagnation de notre pouvoir d'achat par le gel du point d'indice, la désintégration de nos conditions de travail et de nos missions.

Il s'agit de ne pas accepter d'être la variable d'ajustement budgétaire de la réduction de la dette publique (pacte de stabilité de 50 milliards), mais surtout de ne pas être non plus la compensation financière du pacte de responsabilité (30 milliards d'allègements de cotisations patronales sans contrepartie exigée noir sur blanc).

Ne nous leurrions pas, nous ne sommes pas en lutte contre une représentation politique que la mondialisation et la libéralisation des transactions financières ont destitué de ses pouvoirs, mais bien contre les classes dirigeantes de la finance et du grand patronat. Nous sommes toujours et encore dans cette lutte des classes dont ses acteurs et bénéficiaires nous expliquent depuis quelques décennies qu'elle n'existe plus.

Le MEDEF et les organisations syndicales patronales la mènent tambour battant cette lutte des classes et la gagnent depuis plus de trente ans. Le dernier exemple en date est bien ce pacte de responsabilité. M. GATTAZ, général en chef de l'armée du profit, alors qu'il vient d'obtenir une victoire sur sa bonne mine avec ces 30 milliards de cadeaux au détriment du bien collectif, surenchérit en demandant la mise en place d'un SMIC au rabais pour les jeunes.

Ces gens-là, qui ne lâchent jamais la lutte et l'augmentation de leurs profits, dividendes, bonus, etc ... , prouvent qu'ils ne s'en portent que mieux. Et mieux ils se portent, plus ils réclament et plus ils obtiennent.

Nous devons stopper les appétits gargantuesques de ces anthropophages qui se gavent de nos efforts.

Le 15 mai, nous devons entrer massivement dans la lutte des classes, celle des citoyens salariés contre les parasites de la finance.

- **POUR LA DEFENSE DU SERVICE PUBLIC ET DES MISSIONS**
- **POUR LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES**
- **POUR L'AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS (CONTRE LE GEL DU POINT D'INDICE JUSQU'A 2017)**
- **POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**



L'impact économique du stress chronique a été estimé entre 0,7% à 3,3% du PIB en Europe suivant les études. En 2002 déjà, la commission européenne a rapporté que le coût annuel du stress lié au travail dans l'UE-15 était de 20 milliards d'euros. Ces chiffres sont en augmentation constante en Europe et dans le reste du monde y compris dans les pays en voie de développement.

L'ampleur du problème et ses conséquences non négligeables sur la santé ont conduit à la nécessité de mettre en place des mesures de prévention, tant au niveau de l'Union Européenne que dans les États membres.

La principale mesure en France est le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

La médecine du travail a constaté que certaines organisations du travail, certains types de management induisent une souffrance mentale au travail, ressentie soit au plan individuel soit au plan collectif.

Cette souffrance aboutit toujours à une perte d'estime de soi.

L'analyse de cette souffrance permet de retrouver de manière isolée ou associée les éléments suivants :

- du stress quand il y a surcharge de travail, a fortiori s'il existe une organisation du travail générant des ordres contradictoires.
- un sentiment d'abandon, en cas de manque de soutien de la hiérarchie ou si la hiérarchie de proximité est absente ou insuffisamment compétente...
- un déficit chronique de reconnaissance, qui est parfois lié à l'impossibilité de réaliser le travail prescrit sur lequel on est jugé.
- une perte de sens : l'individu ou le groupe se sent douloureusement inutile, quand les savoir-faire anciens sont disqualifiés, quand s'installe l'impression de faire superficiellement les choses par manque de temps.
- une souffrance morale peut s'installer chez un agent lorsque les contraintes sont insuffisamment compensées par la conviction que son travail est utile aux autres et qu'il est reconnu par sa hiérarchie, ses collègues ou l'usager.

Selon les dispositions du Code du Travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la

santé « physique et mentale » des travailleurs. Comme pour les autres risques professionnels, l'approche des risques psychosociaux doit être rigoureuse et donnera lieu à une évaluation inscrite au document unique, et à la prise de mesure via le programme de prévention.

Le constat est sévère : les outils de diagnostic sont inefficaces et de plus nous sommes faces aux contradictions de l'administration.

L'organisation du travail est un objectif fixé par l'administration centrale, ce qui empêche souvent toute recherche de solution locale.

Exemple l'organisation des plateaux d'assistance.

Alors que les OS et l'administration partageaient un constat de mal-être au sein du service de l'assistance professionnelle. Le questionnaire du DUERP n'a pas fait remonter de problème particulier.

Visiblement le questionnaire du DUERP de la DGFIP est construit pour éluder les problèmes.

La CGT de la DISI-EST propose la recherche d'indicateurs d'alerte.

Signes d'alerte chez les agents.

Mal être, anxiété, démotivation, trouble du sommeil, repli sur soi...

13 indicateurs de vigilance pourraient être mis en place :

1. Le contexte du travail et de l'emploi est dégradé.
2. Il y a augmentation de l'absentéisme notamment pour des problèmes de santé psychologique.
3. Le présentéisme se développe dans certains services ou pour certains échelons hiérarchiques.
4. Les activités de prévention en santé visent la santé physique uniquement.
5. La politique contre la violence au travail et/ou le harcèlement moral est peu appliquée ou inexistante.
6. Les problématiques de retour au travail se limitent au contrôle des absences ou aux aménagements nécessités par les dispositions réglementaires.
7. Il n'y a pas de politique d'équilibrage entre vie professionnelle et extra-professionnelle.
8. La charge de travail est constamment excessive : pas assez de marges de manœuvre
9. La politique de reconnaissance est inexistante.
10. Les supérieurs sont peu accessibles.
11. Les équipes ne collaborent pas.
12. Les collaborateurs ont peu de contrôle

sur leurs propres activités.

13. La communication est déficiente.

En attendant le résultat d'une politique de prévention qui sera lente à se mettre en place nous resterons confrontés quotidiennement à ce fléau.

La meilleure réponse reste une réaction collective du service ; le repli individuel ne peut conduire qu'à l'aggravement des phénomènes de harcèlement moral, aux dépressions et dans tous les cas à un mal être au travail et ceci sans espoir de solution ni individuelle ni collective.

Chacun d'entre nous doit être attentif à ces phénomènes sur son lieu de travail et plus largement dans tout son service.

Cette vigilance devrait permettre une intervention plus rapide du syndicat.

Petit glossaire :

Les Risques Psycho-Sociaux sont un phénomène encore mal défini, comme l'indique le rapport de Philippe Nasse et Patrick Légeron(3) du 12 mars 2008 : "la grande variété des thèmes mis sous [ce] vocable [...] est source d'une grande confusion. Ces thèmes recouvrent en effet les déterminants et les effets, sans distinguer entre les causes et les conséquences. Cette confusion tient non seulement à la diversité de ces risques mais aussi à la complexité des liens qui les unissent et qui ne relèvent pas toujours de la causalité linéaire car, interagissant fortement entre eux, ils sont plutôt de type circulaire ou systémique".

Définition du stress selon l'accord-cadre européen :

Le stress est un état accompagné d'affections ou de dysfonctionnements physiques, psychosociaux ou sociaux qui résultent du sentiment individuel d'être incapable de combler un manque vis-à-vis des exigences ou des attentes qui reposent sur soi.

Définition du harcèlement moral au travail :

"On entend par harcèlement moral sur le lieu de travail un comportement répété et anormal dirigé contre un employé ou un groupe d'employés en générant un risque pour la santé et la sécurité [physique ou psychique]". "Comportement anormal" signifie victimisation, humiliation, abaissement ou menace, à travers par exemple un abus de pouvoir..

A la veille d'un nouvel appel à la grève de 24h pour le 15 mai, il a semblé opportun à la Cigogne de rappeler ces quelques réflexions.

Chaque appel à la grève de 24h génère les mêmes remarques: seule une grève reconductible peut faire changer les choses, la grève de 24h ça ne sert à rien.



La grève d'une journée est-elle efficace ?

Pour appliquer sa politique de suppressions d'emplois la DG s'est volontairement coupée des acteurs du dialogue social local que sont les syndicats et les directeurs. Pour caricaturer (mais si peu), elle considère que par nature les syndicats râlent et que les directeurs sont payés pour mettre en œuvre sa politique (et non pour relayer les doléances des OS sur les difficultés rencontrées dans les services). Avec un tel point de vue, le seul indicateur social fiable dont dispose une DG volontairement sourde est : LE TAUX DE GREVISTES. Sans lui elle serait complètement aveugle sur l'impact social de sa politique.

La DG est donc consciente des enjeux d'une grève de 24h. Il suffit pour s'en convaincre de voir l'empressement des chefs de service à recenser et remonter les chiffres de grévistes auprès des directions (oubliant souvent les collègues en équipe). Il y eut aussi des enquêtes par courriels auprès d'un panel d'agents les interrogeant sur leur « moral » et leur intention éventuelle de participer à un mouvement

social. Notons aussi le fait que la direction locale a du mal à communiquer les chiffres de grévistes par service dans le département ; seraient-ils trop parlant pour être dévoilés ?

On le voit, la grève, de par son impact dans la hiérarchie (locale ou nationale), reste un moyen important de peser sur les conditions d'exercice de notre vie professionnelle. Mais pour cela elle doit être très bien suivie. Un taux de gréviste de 30 % * c'est bien, mais pour la DG cela signifie que finalement 70 % des agents s'accommodent de cette situation (blocage des salaires, suppressions d'emplois, service public dégradé, etc.) et qu'elle peut continuer.

Alors, tous en grève le 15 mai et ... vers la grève reconductible ?

* comme les employés supérieurs ne font jamais grève et que leur population augmente en proportion des suppressions d'emplois, le taux réel de grévistes est bien supérieur à celui officiellement affiché.

DROIT DANS LE MUR.

Les CID et les AT (assistance téléphonique) subissent la politique de suppression d'emploi comme tous les services mais sont en plus confrontées à un manque de candidat.

L'absence de publicité pour faire connaître la qualification et les métiers afférents auprès des agents

a entraîné la disparition d'un vivier de candidat.

À l'heure actuelle chaque départ à la retraite crée une vacance.

Dans des petites structures tel que les CID, ces vacances se traduisent par une dégradation rapide des conditions de travail et la déstabilisation du service.

Dans un premier temps les agents font face, par conscience professionnelle, parce que le travail est gratifiant, car on ne laisse pas tomber les collègues des services.

Mais l'usure s'installe.

L'administration lors de la création de la DISI a fait pression sur les agents pour qu'ils optent pour les horaires au forfait. La DG considère que tous les agents itinérants doivent être au forfait sans considération de grade.

Ce que nous n'avons cessé de combattre. Actuellement une grande majorité d'agents est au forfait mais pas tous...

L'absence de pointage masque l'augmentation de la charge individuelle de travail et ne permet pas aux agents de faire reconnaître leurs heures supplémentaires.

Certaines CID ne comptent plus qu'un agent dans leurs effectifs. La continuité de service pendant les périodes, de congé, de formation, de maladie, n'est plus assurée, entraînant de fait un déport sur les CID voisines et une nouvelle dégradation des conditions de travail...

Il est à craindre que les hiérarchies locales rendent usuelle l'assistance entre CID, remettant de fait en cause leur zone de compétence : le département.

L'administration ne peut plus faire semblant d'ignorer la situation des services et l'impossibilité dans laquelle elle se trouve de combler les vacances par manque de candidat.

Il lui faut maintenant mettre en œuvre une politique de recrutement. (information des agents en DDFIP et DRFIP, préparation à l'examen).

Les AT sont dans des problématiques similaires.

Dérives déontologiques

Dans son obsession de présenter au citoyen français une image idyllique, la DGFIP a de tout temps imposé à ses agents, surtout ceux de base, des règles déontologiques strictes, même dans leur sphère privée. De fait, les agents de l'administration fiscale sont régulièrement tenus de suivre des

JUSTIFIER DE MES
COTISATIONS SYNDICALES ?
MAIS BIEN SÛR
TOUT DESUITE...

PAR CONTRE, POUR
MES 600 000 €
PLANQUÉS À
ZURICH SA
RISQUE D'ÊTRE
UN PEU
PLUS LONG.



stages déontologiques au caractère souvent péuril, où sont dispensés des évidences valables finalement pour toute personne basiquement honnête. Consécutivement aux frasques du collègue Cahuzac, la Centrale a sorti de son chapeau une notion nouvelle, le « devoir d'exemplarité ». Dès lors, tous les agents du fisc font l'objet à un moment ou l'autre de leur carrière, d'un contrôle déontologique sous forme de contrôle sur pièces de leurs obligations déclaratives, à ce niveau, rien de bien nouveau. Si, toutefois : le critère de sélection des heureux contrôlés était à l'époque le tirage au sort d'une lettre de l'alphabet.

Au vu des noms récemment concernés par ces contrôles, il semble bien que le procédé d'antan n'ait plus cours. Est-ce un hasard ? Il se trouve justement que plusieurs militants syndicaux de la CGT ont fait il y a peu, l'objet d'un contrôle sur pièces, et donc ont été priés de présenter entre autres documents, l'attestation du versement de leur cotisation syndicale ou encore celle du versement des dons aux œuvres, documents qui ne sont souvent même plus réclamés au contribuable lambda en raison d'un retour sur investissement trop faible. Si par bonheur certains militants cégétistes ont bénéficié pour répondre du délai légal de 30 jours prévu par l'article L11 du Livre des Procédures Fiscales, auquel fait également référence l'article L57 dudit LPF, d'autres n'ont même pas eu cette chance. En effet, bien qu'étant contrôlée par une référence du contrôle fiscal, en poste dans un éminent SIP de Strasbourg, une militante n'a eu que 8 jours pour rassembler les justificatifs exigés ! Incompréhensible ! À quoi est due cette différence de traitement au caractère quasi discriminatoire ? Incompétence ? Excès de zèle ? Répression syndicale ?

Pour la CGT, ces disparités sont pour le moins inquiétantes.

SCHIZOPHRENIE

Coté jardin, l'administration semble porter une grande attention aux problématiques des conditions de travail. Multiplication des groupes de travail au niveau national, implication dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnelles) etc...

Coté cours, l'impératif budgétaire annihile toute ces velléités de bonnes intentions. Le marché PROSODIE en est la caricature.

Le principal outil de travail des plateaux d'assistance, la téléphonie a fait l'objet d'un appel d'offre pour renouveler le contrat. Lorsque le nouvel outil PROSODIE est arrivé : tollé des agents (grésillements, coupures intempestives, etc...), des AT CPS et autres services d'assistance (circulation d'une pétition nationale).

Visiblement le critère « qualité de la téléphonie » pourtant essentiel pour les conditions de travail des agents n'a pas pesé lourd face au critère financier.



SOMMAIRE

Page 1-:
EDITO..

Page 2 :
Risque psychosociaux et DUERP.

Page 3 :
24 Heures,
Droit dans le mur.

Page 4 :
Dérives déontologiques,
Schizophrénie,
Sommaire.

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 DSI Est (conformément à la charte sur l'utilisation des NTIC à la DGFIP)