

EDITO

AVRIL 2012

LE MOUVEMENT SOCIAL S'INVITE DANS LA CAMPAGNE ELECTORALE !



La campagne électorale est lancée et on entre déjà dans la dernière ligne droite. A l'évidence, il s'agit d'une séquence politique très importante et ce n'est pas du côté de la CGT qu'on va la minimiser ni la galvauder. Dans un document distribué en masse à la population, la **CGT dresse un bilan catastrophique de ce quinquennat** d'attaques sociales sans précédent contre le monde du travail : RGPP et création de la DGFIP avec comme corollaire suppressions d'emplois et abandon de missions engendrant stress au travail et dégradation de la vie quotidienne ; jour de carence ; prime au mérite ; casse du Code du Travail ; démantèlement des régimes de retraite, etc

Malgré cela le Candidat Président revient sur le devant de la scène, comme si de rien n'était et se présente comme le candidat du peuple ! Il drague sur les terres de l'extrême droite sans aucune pudeur et compte bien nous faire payer sa politique libérale (imposée à toute l'Europe) dans les années à venir ! L'hypocrisie n'a décidément aucune limite.

LES SALARIES NE SONT PAS DES IDIOTS ET ONT DE LA MEMOIRE.

Les candidatures SARKOZY et LE PEN n'ouvrent en aucun cas des perspectives de sortie de crise ! Leurs idées doivent être combattues sans aucune concession ! Face à cette politique au rouleau compresseur et à la timidité de certaines propositions basées sur la « *rigueur juste* » (sic) et incarnées par F Hollande ou F Bayrou, le mouvement social doit donner de la voix, ici mais aussi dans toute l'Europe.

Le 29 février, des centaines de milliers de salariés européens se sont rassemblés pour dire NON à cette Europe libérale qui veut nous imposer, sans nous consulter, le Mécanisme Européen de Stabilité ainsi qu'un second traité imposant la règle d'or synonyme d'austérité sans espoir de retour ! De nouvelles journées de grèves générales sont d'ores et déjà programmées en Espagne, en Grèce et au Portugal !

Le 02 février se sont les personnels de la DGFIP qui ont dit NON aux suppressions d'emplois NON à l'austérité.

En février et mars se sont les salariés de nombreuses entreprises (LEJABY, FNAC, PETROPLUS, Personnels municipaux de LYON, etc) qui ont dit NON aux licenciements et à la casse de l'industrie et du Service Public !

La situation économique actuelle nécessite un changement radical de politique, de l'audace dans les propositions mais aussi dans l'action.

POUR LA CGT, INDEPENDANTE NE VEUT PAS DIRE NEUTRALITE !

- Lyon amendes,
- Disparition brutale d'un agent
- A lire
- Chorus

HASARD DU CALENDRIER, la prime d'intéressement sera versée en avril,
juste avant le 2^{ème} tour de l'élection présidentielle !

LYON AMENDES ... souffrances à la DRFiP !

Les problèmes relationnels persistants et insoutenables au sein du poste de LYON-AMENDES ont conduit les agents à alerter les OS en septembre. Suite à une intervention, lors du CTPD du 27 septembre, la DRFiP a souhaité mieux comprendre la situation à l'aide d'un processus de collecte de l'information (des entretiens individuels et anonymes avec chaque agent). Ce dispositif a été présenté sur site mercredi 28 septembre à tous les agents. Les informations recueillies serviraient au Directeur pour la définition des mesures adaptées. Un suivi régulier avec les représentants du personnel a également été prévu.

L'écoute des agents nous a permis de réaliser l'ampleur de la souffrance de tout un service, dans lequel plusieurs agents sont en situation de détresse extrême.

Lors d'une réunion avec les OS, la principale proposition de la DRFiP a été un dispositif de médiation sociale piloté par la DG, confié à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (Ires). L'insuffisance des mesures a provoqué une vive réaction des OS. En conséquence, la DRFiP a complété son dispositif par l'installation d'un agent d'encadrement (IP) en doublon sur le site, à plein temps, chargé d'éviter les dérapages relationnels de la chef de poste.

Le Directeur Régional s'est déplacé le 29 novembre pour présenter, en personne, ses décisions à tous les agents du poste. **Pour un retour à une situation acceptable, il a exprimé sans détour des idées fortes : besoin d'exemplarité de l'encadrement ; bannir toutes attitudes de défiances ; constat d'un management inadmissible qui relève d'une autre époque ; l'encadrement doit impérativement changer ; les agents doivent de leur côté faire un pas en avant.** La présence du cadre sera maintenue si nécessaire jusqu'à la date de mutation de la chef de poste. La situation doit être sous contrôle, ses décisions validées par l'IP.



Le relevé de l'EDD (extraits en fin d'article) et une synthèse de l'intervention de l'IRES ont été transmis à l'administration. Silence radio ! Plus d'infos de la Direction ...

Lors d'une HMI intersyndicale, le 8 février 2012, les agents ont exprimés des sentiments mitigés : la présence de l'IP est une pression supplémentaire (sentiments de subir un audit permanent) ; objectifs attendus de l'observation du travail des agents ou des entretiens avec les personnels ? ; dérapage de la chef de service lors de l'absence de l'IP ; manque de communication dans le fonctionnement du service (résultats et objectifs) ; toujours pas de considération de la hiérarchie intermédiaire et des agents ; dysfonctionnement de la gestion du service dû à l'absence d'information ou d'organisation ; moins de violence directe liée à la présence de l'IP.

A notre demande, un point d'étape a été fait avec la Direction le 9 mars. Celle-ci indique qu'il fallait concilier l'inconciliable, éviter que la situation dégénère, aseptiser le discours de la chef de service et être proche des agents. L'EDD de l'IRES a enfin été officiellement communiqué aux OS, mais le directeur nous affirme qu'il n'a reçu aucune synthèse de l'intervention de l'IRES communicable ! Sur les difficultés liées à la réception du public, le Directeur s'entretiendra avec le nouveau procureur, qui vient d'être nommé dans le département. Le problème vient du fonctionnement de la justice qui est à l'origine des amendes mais qui ne reçoit pas le public, ne répond pas aux courriers et ne répond pas au téléphone !

A ce jour, la situation est stable, mais toujours difficile. L'IP restera jusqu'au départ de la chef de poste, qui a obtenu une mutation sur le poste de Villeurbanne Municipale. Nous serons attentifs à la situation de ce poste !

Quel bilan tirer de cette situation ? Rien n'est encore définitivement réglé. Les agents sont toujours en souffrance. Le pire a-t-il été évité ? Peut-être ! On constate qu'une fois installée, une telle situation est très délicate à résoudre. La conclusion de l'EDD nous conduit à penser que la synthèse, non communiquée, contient des éléments de nature à confirmer l'inaptitude de la chef de poste à diriger un service. Pour sortir de cette impasse, il faudra renouer le dialogique, être en capacité d'échanger, ..., recréer un lien de confiance (hiérarchique ou syndical). Et cela prendra du temps...

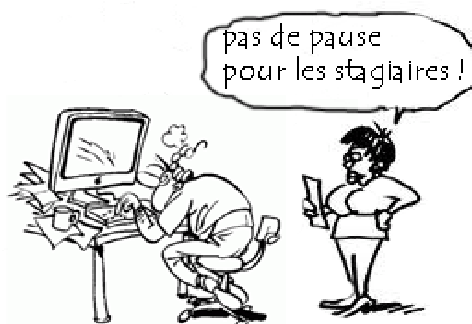
La responsabilité des chefs de services en matière de relations sociales est évidente, mais également celle de l'administration. L'évolution du travail conséquence des réformes et d'une informatique au fonctionnement souvent erratique, l'accroissement des charges et **les suppressions intolérables des emplois forment une chape de plomb qui écrase les agents.** Les différentes communications de la DGFiP sur les conditions de vie au travail et les RPS le confirment, cependant les ambitions affichées prennent le contre pied

des réalités vécues. La DGFIP ne peut continuer à refuser plus longtemps d'exclure la question de l'emploi du débat sur les conditions de vie au travail. Localement, le Directeur ne cache pas son inquiétude sur le sujet. L'émergence de plusieurs situations préoccupantes (collective ou individuelle) dans le département pèsent sur cette prise de conscience.

Les propositions de la CGT pour faire face à de telle situation sont la solidarité et l'action collective. Le changement passera inévitablement par la lutte « *tous ensemble* ». Tissons un lien social fort, pour gagner le respect et la dignité de chacun.

extraits de l'EDD

L'ambiance générale se traduit par une situation de travail très tendue, en mode dégradé par les relations entre agents et hiérarchie directe, mais aussi en raison d'une désorganisation du travail. "La confiance ne règne plus" ; "Ce n'est pas d'un cadre de plus dont nous avons besoin !"



EXIGENCES DU TRAVAIL : "On a une pression permanente par la hiérarchie et par les usagers, quel est l'objectif recherché ? Nous faire craquer nerveusement ?" - "Chaque mois, l'adjointe envoyait les taux atteints par tous les indicateurs mis en place sur le service : la pression était très forte." **Statistiques** : "On peut mal travailler et avoir de bonnes stats" - "A côté de cela, il y a des activités très importantes qui ne sont pas justement appréciées". **Situation de travail impactant la vie hors travail** : "On dort mal" - "On ne dort pas la nuit" - "En vacances, on n'arrive pas à faire la coupure, on ne pense qu'au bureau" - "On est stressé et il y a des répercussions dans nos vies [privées]". **Incohérence entre les tâches** : "Par exemple, on envoie un courrier qui notifie 8 jours pour payer, et 2 jours après on bloque les comptes".

EXIGENCES EMOTIONNELLES : "Parfois un redevable dit qu'il ne partira pas tant qu'il n'aura pas pu parler avec un responsable, mais la chef de service refuse de venir les rencontrer. Et au mieux elle appelle la police."

Climat d'inquiétude et de peur dans le service : "On sera inquiet jusqu'au départ de la chef de service" - "On a la boule au ventre quand on vient au travail" - "Quand il nous sera arrivé quelque chose, ce sera trop tard, on aura pourtant averti la direction".

RAPPORTS SOCIAUX, RELATIONS AU TRAVAIL : "On dit diviser pour mieux régner, avec elle^(*) c'est diviser pour mieux enfoncer la tête sous l'eau." - "Les suspicions ont pour but de nous séparer." - "Elle^(*) est compétente, à l'exception de l'organisation du travail, de la gestion du personnel et des relations humaines, mais a un comportement psychorigide." - "A son arrivée, la chef de service nous a dit que dans tous les postes qu'elle avait dirigés, il y avait eu des détournements. Et donc qu'il y en a forcément ici..." - "Elle^(*) ne se sent pas concernée par nos difficultés professionnelles" - "Elle^(*) provoque, elle humilie, insulte" - "Elle nous a traité de "méduses" sur leur chaise." - "Ils⁽¹⁾ n'ont pas de pause, n'ont pas le droit de boire le café dans la cuisine", - "Elle^(*) avait instauré des tableaux de comparaison individuelle entre agents, mais ils ont disparu quand on les a dénoncés. Maintenant elle nous fait sentir au quotidien qu'elle continue d'une autre manière à suivre chacun individuellement". "Ces comparaisons individuelles ont créé et créent un climat épuisant de tensions".

CONCLUSION : Situation grave, la relation avec l'encadrement est tellement dégradée que c'est la santé psychique de certains collègues qui est en jeu. Risque que le stress enduré n'ait des conséquences bien plus graves sur le personnel : dépression, acte irréparable envers leur propre personne.

(*) chef de service (1) les vacataires

DISPARITION BRUTALE D'UN AGENT

Nous avons appris avec une profonde émotion le décès de notre collègue Henri TISSEUR, plus connu de tous sous le surnom de TITI. Emotion d'autant plus grande qu'il a mis fin volontairement à sa vie. Nous tenons à assurer sa famille et ses collègues de notre soutien dans ces moments difficiles.

Mais au-delà de l'émotion et du respect dû à Henri TISSEUR et sans préjuger des causes, on peut se poser la question de la part tenue par l'activité professionnelle dans cet acte désespéré. Même si on peut souligner la réactivité de la Direction qui a aussitôt pris des mesures et mis en place une cellule d'aide psychologique, reconnaissant par-là même, la gravité du fait, la CGT Finances Publiques se réserve le droit d'intervenir si besoin s'en fait sentir dans le cadre de la prévention et de la protection des agents.

ALIRE

L'association « *Les économistes atterrés* » a été créée en février 2011 afin « d'impulser la réflexion collective et l'expression publique des économistes qui ne se résignent pas à la domination de l'orthodoxie néolibérale ». Ils viennent d'éditer un livre intitulé : « **Changer d'économie, nos propositions pour 2012** » Ils sont enseignants, chercheurs, experts, ils mettent en débat des propositions en rupture avec les politiques néolibérales aujourd'hui en faillite.

Les deux aspects de leur démarche sont d'une part leur volonté d'aller le plus loin possible dans la critique de l'idéologie néolibérale en formulant des «propositions montrant clairement que des politiques alternatives sont à la fois souhaitables et possibles» ; d'autre part, la conscience que pour soulever la chape de plomb pesant sur les issues possibles à la crise, il faut ouvrir le débat avec les citoyens.

L'approche des élections leur offre de ce point de vue une opportunité extraordinaire.



CHORUS* : DISSONANCES COMPTABLES !

Chorus, la nouvelle application de la dépense de l'Etat depuis 2009/2010, est depuis le 1er janvier 2012 celle de la comptabilité de l'Etat. Cette migration est en train de se réaliser dans la douleur malgré son report d'une année. En effet, depuis le début de l'année, les difficultés techniques et anomalies rencontrées par les agents des postes comptables et du service comptabilité de la DRFIP sont nombreuses et leur résolution leur fait perdre énormément de temps et d'énergie. Le directeur régional est très inquiet de cette situation dans la mesure où sa responsabilité personnelle et pécuniaire pourrait être engagée en cas d'irrégularités.

Cette application a été conçue par un prestataire privé (une société de service informatique renommée) mais elle est très peu adaptée aux spécificités de la comptabilité de l'Etat d'autant plus qu'elle a coûté extrêmement cher pour des résultats très loin des attentes. Concernant la dépense, les difficultés constatées ont engendré un allongement conséquent des délais de paiement auprès des fournisseurs de l'Etat, certaines entreprises ayant même été placées en liquidation judiciaire.

Cet exemple est caractéristique de la volonté de l'Etat de se désengager de certaines de ses missions au profit du secteur privé qui facture ses prestations de manière extrêmement onéreuse. Cette situation n'est pas acceptable pour les finances publiques. Les agents ont besoin d'outils performants et fonctionnels pour assurer les missions. Ne serait-il pas préférable de continuer à faire confiance à nos informaticiens maisons qui connaissent mieux les rouages de la comptabilité publique ?

Pour la CGT Finances Publiques, cette situation est plus qu'inquiétante. Inquiétante pour les agents, pour la mission, pour la DGFIP, pour la certification des comptes 2011 alors que dès juin un premier audit sera réalisé par la Cour des Comptes. Il est donc urgent que la DGFIP donne les moyens nécessaires pour répondre à l'ensemble de ces dysfonctionnements. **C'est donc bien des moyens en emplois, en formation, en documentation, en équipement qu'il faut déployer pour que les agents ne subissent plus une telle situation !**

(*) CHORUS est un terme musical signifiant : improvisation d'un instrumentiste sur un thème musical.

Lyon, le 2 avril 2012