

Toutes et tous en grève le 8 octobre parce que toutes et tous concerné(e)s !!

La CGT Finances publiques appelle tous les agents de la DGFIP, quel que soit leur service et leur grade à être partie prenante de la journée du 8 octobre 2015. Elle les appelle à décider de la grève et à participer aux rassemblements et manifestations qui seront organisées localement à l'occasion de cette journée.

POUR :

- ▶ L'abandon de la démarche stratégique et de la revue des missions ;
- ▶ Le maintien du réseau de la DGFIP et l'arrêt des restructurations ;
- ▶ Le maintien de toutes nos missions au sein de la DGFIP ;
- ▶ Le comblement immédiat des vacances d'emplois ;
- ▶ L'arrêt des suppressions d'emplois et la création des emplois nécessaires ;
- ▶ Le maintien du code du travail ;
- ▶ Le maintien des statuts particuliers nationaux et le respect de nos droits et garanties ;
- ▶ La revalorisation du point d'indice ;
- ▶ L'abandon du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ;
- ▶ Le maintien et le développement d'un service public de qualité et de proximité

CALENDRIER :

1 OCTOBRE : DISTRIBUTION DE TRACT PAR L'UL CGT DE PANTIN DEVANT LE RIE

5 OCTOBRE : HMI DE 14 À 15 H EN SALLE 003/004

Statut des fonctionnaires : une garantie d'abord pour les citoyens.



L'un des principes régissant la carrière des fonctionnaires est celui de la garantie de l'emploi, et non celui de l'emploi à vie, qui relève du domaine du mythe.

La garantie de l'emploi est avant toute autre chose une garantie pour les citoyens.

La garantie de l'emploi est donc, dans le cadre républicain, un moyen d'assurer aux usagers un service public rendu de manière impartiale, par des agents préservés des pressions politiques et partisans.

Au travers de la sortie du ministre de l'Économie, c'est bien le risque d'une instrumentalisation partisane de

l'administration qui est posé, et donc la notion même de service public pour l'intérêt général.

Enfin, la déclaration de Macron soulève l'enjeu de la pérennité de l'emploi dans notre pays. À l'inverse de Macron, la CGT estime que la précarité ne peut devenir la norme. Elle rappelle d'ailleurs que dans la Fonction publique le taux de précarité est au minimum de 20%, réalité que notre organisation combat au quotidien. Cette nouvelle provocation de Macron à l'égard des fonctionnaires ne peut que conduire à s'interroger fortement quant aux intentions réelles du gouvernement, alors que les organisations syndicales consultent actuellement les personnels quant à l'opportunité de signer le projet d'accord sur les Parcours professionnels Carrières et Rémunérations.

La CGT sait que les agents de la Fonction publique peuvent compter sur l'attachement des usagers à leurs services publics et à la Fonction publique.

Elle appelle les personnels à la plus grande vigilance et à participer en nombre à la journée unitaire d'action interprofessionnelle du 8 octobre.



COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE LOCAL SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL DU 17/09/2015

À l'ouverture du CTL, la CGT l'a réaffirmé en déclaration liminaire (voir en dernière page) et l'a démontré dans le débat que trop souvent le volontarisme affiché par la Direction de la DNEF en matière de dialogue social et de lutte contre les risques au travail se heurte à la réalité des faits (déménagement sauvage, brutal et rapide sans concertation avec les agents concernés, appels en évaluation avec discrimination de certains services, joli verbiage des mesures indiquées dans le DUERP contredit par les pratiques, etc.).

Le PV du CTL du 19/03/2015 a été approuvé par la parité administrative et les autres OS. La CGT, afin de marquer sa désapprobation d'une double tentative d'instrumentalisation du CTL, menée par le Directeur, a voté « contre ». Ce dernier a en effet été contraint de retirer du contenu du PV de la séance du 15 janvier 2015, soumis au vote, l'affirmation fautive, selon laquelle la CFDT et solidaires auraient, après sollicitation du Directeur, formulé des critiques sur le contenu de la déclaration liminaire lue par les représentants CGT. N'ayant pas obtenu ce soutien le Directeur s'est permis, outrepassant l'ordre du jour de la séance, de récidiver en demandant aux organisations syndicales CFDT et Solidaires, si elles partageaient l'opinion formulée à l'époque par la CGT. Il en a été pour ses frais puisque seul solidaires a exprimé des réserves. La CGT est soucieuse de son indépendance, tant vis-à-vis de l'administration qu'à l'égard des autres syndicats. Elle se fait cependant un point d'honneur de ne jamais donner une quelconque appréciation sur le positionnement formulé en séance par les autres syndicats dans les diverses déclarations liminaires. C'est une question d'éthique syndicale, c'est aussi l'expression de la volonté de ne pas offrir à l'administration le piteux visage d'une éventuelle division au sein de la parité syndicale.

En ce qui concerne le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels), nous regrettons le choix de ne plus faire annuellement le recueil des risques avec les agents. Cette méthode éloigne les seules personnes capables de décrire le travail réel et ne participe pas à l'appropriation de la démarche de prévention.

Le DUERP et le PAP (Programme annuel de prévention) sont confrontés aux mêmes écueils que les années précédentes, se traduisant par la faiblesse des descriptions des situations d'exposition et ne permettant pas une analyse des risques.

Ces actions de prévention des risques sont trop souvent proposées de façon générique et ne peuvent pas être mises en œuvre faute de budget.

Et pourtant le Directeur déplore que la porte de la responsable RH soit trop grandement ouverte alors que la

1^{ère} personne à contacter en cas de problème est normalement son chef direct. Dans le cadre de certains conflits, n'est-il pas préférable de s'adresser à l'autorité supérieure lorsque les relations sont tendues ?

Bien que nous constations un réel engagement de la direction sur le plan matériel, notamment pour l'aménagement de certains postes de travail, nous nous heurtons à des contraintes budgétaires, bien réelles aussi (le prix du matériel ergonomique).

En ce qui concerne le TBVS (Tableau de bord de veille sociale), nous n'avons pas la même lecture que la Direction. Nous constatons que plusieurs agents soumis au régime de la pointeuse sont écrêtés fréquemment (jusqu'à 20 h par mois !, soit 1h/jour en moyenne pour une même personne pendant toute l'année !), ce qui pose le problème de certaines situations particulières, mais également de la surcharge de travail. Nous constatons une augmentation des jours posés sur le compte épargne temps (CET), dont les agents ont demandé le paiement. La parité administrative, et ce à juste titre, y a vu une conséquence directe du blocage des salaires depuis maintenant 5 ans. Merci pour cet aveu !

La parité administrative semble se féliciter du pilotage à la DNEF et du dialogue social. À cette fin, elle utilise comme indicateur le nombre de réunions de service, soit 284 pour l'année 2014. Ce chiffre inclut 45 réunions du commandement. Il y aurait donc eu une moyenne de 6 réunions par service sur l'année 2014.

Décidément, nous n'avons pas la même définition du pilotage, qui ne peut pas, selon nous, se résumer à des réunions.

Pour ce qui concerne le bilan de campagne des entretiens professionnels, le Directeur semble se féliciter d'une baisse sensible des recours en CAPN. Nous lui avons fait remarquer, que pour ce qui concerne le recours à l'autorité hiérarchique, il n'y a pas de baisse. Nous lui avons également fait remarquer qu'un service entier avait été discriminé pour ne pas avoir réalisé les objectifs. Il nous a indiqué que les agents de la DNEF sont très bien notés et regrette que l'évaluation, pour ne pas déplaire aux agents, soit systématiquement positivée.

Nous dénonçons le fait que l'intégralité des réserves n'ait pas été distribuée, même si un minimum de réserve doit être provisionné en prévision des CAPL. Cette économie faite sur les avancements accélérés de carrière est inadmissible. À l'heure actuelle, c'est pourtant malheureusement la seule manière de voir son salaire progresser. De plus, un avancement accéléré de carrière

ouvre plus de possibilités dans le cadre des mutations. L'administration ne reconnaît en rien cet état de fait. Elle se retranche derrière les chefs de services, qui n'auraient pas réclamé toutes les possibilités de réductions auxquelles ils auraient pu prétendre en commissions d'harmonisation...

Puis le Directeur a abordé la question du Burn out. La CGT a rappelé, conformément à sa déclaration liminaire, qu'elle était ouverte au débat et à la nécessaire vigilance sur ce mal dans la mesure où il s'agit de prévenir les risques et de trouver un traitement adapté aux agents en souffrance, lorsqu'ils reprennent le travail. La CGT a rappelé au Directeur que le CTL n'était pas l'instance dans laquelle il était possible de débattre des situations particulières des agents.

Pour définir la pathologie « Burn out », le Directeur s'est appuyé sur une brochure du Ministère du Travail dans laquelle les notions de pression au travail et d'inadaptation au poste de travail sont pointées du doigt. Pourtant, très vite, il a assimilé le Burn out à la dépression, qui trouverait, selon lui, souvent une partie de son origine dans des difficultés de vie qui peuvent être extérieures au travail. Il serait donc alors difficile pour la Direction de croire sur parole un agent en Burn out ...

La CGT a rappelé que le Burn out est la conséquence d'un épuisement professionnel. Il génère le sentiment d'une incapacité à remplir ses missions. C'est une affection particulière dont les causes sont à rechercher dans les conditions de travail. Elle s'est opposée à entrer dans le débat sur d'éventuelles et supposées causes externes au travail. La CGT a rappelé que la Direction, ainsi que les membres du CTL, n'étaient pas médecins et qu'il ne leur appartenait pas de discuter du diagnostic indiqué sur un certificat médical. Une fois le diagnostic posé, il appartient à la DNEF de réinsérer l'agent dans son milieu professionnel en aménageant sa position et ses charges de travail, et ce en dialoguant avec lui sur ce qu'il se sent en capacité de réaliser et à quel rythme.

La CGT, estimant que le Directeur était dans le déni concernant les Burn out, a indiqué qu'elle souhaitait que des actions soient mises en place. Ces actions devraient non seulement tendre à prévenir les risques en amont, mais également accompagner de façon humaine nos collègues en souffrance. L'enjeu étant de circonscrire l'affection sans l'aggraver en se gardant de placardiser les collègues. L'administration nous a indiqué avoir réalisé un guide pour les managers. Les risques du Burn out nous concernent tous !

Nous avons donc demandé qu'il soit dispensé, en priorité aux managers, mais si possible aussi à l'ensemble des agents de la DNEF, des formations animées par des professionnels. L'administration a ensuite indiqué que le retour à l'individualisme et la perte du sens du collectif seraient grandement responsables du « Burn out ». La perte du sens du collectif ne trouverait-elle pas son explication dans les pressions liées à l'individualisation des statistiques, dans la baisse drastique des effectifs et dans la perte de sens du travail qu'elles induisent ?

Questions diverses :

- ☞ Création de la nouvelle Brigade des Affaires fiscales : elle sera jusqu'en septembre 2016 composée de 7 inspecteurs + 1 chef de service, le régime indemnitaire des BIR sera accordé à compter de la date de sa création. Elle sera en mise en fonctionnement courant octobre 2015.
- ☞ Concernant la lourdeur du circuit des visas : Si la DNEF a vocation à lutter contre la grande fraude, il faut gagner en réactivité et le circuit des visas nous apparaît comme un obstacle à la réalisation de nos missions. Le Directeur s'est engagé à réfléchir à un allègement des circuits.
- ☞ Interpellés par des collègues, nous avons également proposé que soit mise à la disposition des agents une salle de restauration, notamment pour ceux ne déjeunant pas au RIE. Le Directeur en a profité pour rappeler qu'il était interdit de déjeuner dans les bureaux. Il a évoqué les contraintes d'hygiène et de sécurité mais également le manque d'espace pour la mise en place d'une salle de restauration. Il a cependant indiqué qu'il diligenterait une étude de faisabilité.
- ☞ Sortie des BII de Marseille du dispositif ZUS : Le périmètre des ZUS (Zones urbaines sensibles), donnant droit à majoration d'ancienneté a évolué. Il exclue désormais l'immeuble où se trouvent les BII de Marseille....



~ DÉCLARATION LIMINAIRE LUE PAR LES ÉLUS CGT LORS DU CTL DU 17 SEPTEMBRE 2015

Monsieur le Président, mesdames et messieurs membres de la partie administrative.

Les documents préparatoires au présent CTL, à savoir le PAP, le DUERP et autre TBVS, ainsi que le bilan de la campagne d'entretiens professionnels, nous apportent la preuve que notre organisation syndicale n'a décidément ni la même approche, ni la même analyse de la situation que vous !

En effet, à vous lire, tout va bien ou en tout cas pas trop mal à la DNEF et, pour les quelques cas d'inquiétude, la direction est là, présente, à l'écoute, attentive, vigilante.

Nous ressentons au contraire une méconnaissance des difficultés quotidiennes vécues par les agents. Celle-ci entraîne une forme de démotivation, en particulier pour tous ceux, nombreux à la DNEF, qui mettent du sens à leurs missions.

Disons-le clairement, nous ressentons une absence de pilotage, un manque d'écoute réelle, mettant de facto une pression insupportable sur les chefs de service, et donc sur les agents. À titre d'exemple, nous constatons l'envoi de courriels de responsables de services pendant leurs congés et après 20 heures ! Eux aussi ont droit à la déconnexion !

Que dire de l'existence d'autres courriels de responsables de service en congés, rappelant à leurs agents qu'en leur absence ils sont tenus de donner un « coup de collier » pour réaliser les objectifs non encore atteints. Les congés annuels sont-ils devenus, en cette année 2015, pour les agents et leurs chefs de service, des obstacles à l'accomplissement des missions ? La déconnexion du travail est-elle si peu nécessaire aux yeux de la Direction de la DNEF ?

Nous sommes également inquiets sur des dossiers individuels que nous n'évoquerons évidemment pas ici, et que nous vous demandons de ne pas aborder non plus, et attirons votre attention sur la gestion des agents victimes de la pression (en burn out notamment), pour lesquels la hiérarchie se contente parfois de se renvoyer la balle, sans prendre aucune décision, nécessitée par une telle situation...

Quelles mesures préventives la direction entend-elle prendre à ce sujet ? **Comment le DUERP prend-il en compte les cas de burn-out ? Certains chefs de service n'apportent malheureusement pas de soutien aux agents, soit parce qu'ils sont eux-mêmes sous pression, soit parce qu'ils ne savent pas gérer ce type d'événements.**

Ils doivent impérativement être formés pour remplir pleinement leur rôle. Si de telles formations n'existent pas, il faut les créer !

Dans ces conditions, les documents fournis aujourd'hui ne rendent pas réellement compte de la réalité des conditions de travail des agents. Celles-ci ne sont pas que matérielles et informatiques elles

sont aussi et surtout humaines, psychologiques et là, le compte n'y est pas !

Or, le manque de transparence, de communication et d'information en interne dans le domaine des RH et du management est évident.

Le dernier exemple en date est la gestion des déménagements de cet été, décidés unilatéralement, et, surtout, dans la précipitation la plus totale, sans information et au mépris de l'organisation du travail. Or, les agents concernés, sans être A+, peuvent avoir un plan de travail sur la journée ou à plus long terme qu'un tel déménagement imposé d'une heure à l'autre vient chambouler sans aucune raison.

De telles pratiques, sur un sujet ne posant à la base aucun problème, sont quand même dommageables et, à nos yeux, révélatrices du manque d'empathie de la Direction sur le quotidien des agents.

À cette occasion, les positions contradictoires de la hiérarchie sont mal passées, nous pouvons vous l'assurer !

Enfin, hasard du calendrier, vous nous communiquez fort opportunément le bilan de l'évaluation 2014/2015 pour le CTL sur les conditions de travail et nous y relevons que, sur 6 agents de BII ayant déposé un recours hiérarchique, soit 35 % du total des recours, les 6 ont poursuivi devant les CAPL, représentant 85 % de ceux-ci, et 100 % des appels en CAPN !

Les agents de BII partent-ils avec un handicap en procédure d'appel ?

Ces chiffres sont inquiétants à nos yeux. Or, la prévention passe par l'écoute !

Quant à l'analyse plus approfondie des documents fournis, nous aurons bien évidemment des questions au cours de ce CTL, relatives notamment :

- aux écrêtements horaires, qui restent pour certains agents extrêmement importants (jusqu'à 20 heures par mois, soit une heure par jour travaillée, mais non rémunérée !) ;
- à la quantification et à la définition des réunions de services ;
- aux taux très variables de dépôts de congés en CET selon les services, même dans des structures identiques ;
- aux « conseils pratiques » et à la formation spécifique que vous nous dites donner aux chefs sur le management ;
- aux mesures de prévention proposées dans le DUERP, qui nous semblent belles sur le papier, mais peu suivies d'effets.

Vous l'aurez compris, nous restons sur notre faim au niveau de la prévention des risques psycho-sociaux à la DGFIP en général, et à la DNEF en particulier.