

# de sel

# grain

Mars 2011



## Ouf ! La crise est finie...

C'est ce que se plaît à dire la ministre de l'économie. Et on pourrait le penser. D'ailleurs les actionnaires des entreprises du CAC 40 le pensent sûrement. En effet avec près de 83 milliards de profit en 2010 c'est le jack pot pour quelques uns. Ce chiffre à lui seul démontre qu'avec un peu de volonté politique il est possible de satisfaire les besoins sociaux, de défendre et développer les services publics, de créer des emplois. De faire une politique au service du plus grand nombre et non pour le seul plaisir de quelques gros actionnaires qui sont obligés de se domicilier sur des terres fiscalement plus accueillante pour payer encore moins d'impôts.

Pour le plus grand nombre la situation se dégrade de plus en plus. L'augmentation des prix des denrées alimentaires comme de ceux de l'essence, du gaz ou encore de l'électricité va encore ponctionner un peu plus notre pouvoir d'achat. Toutes les études concordent : de plus en plus de familles ont du mal à se chauffer correctement et le recours aux associations distribuant des repas ou de la nourriture explose.

Le blocage de nos salaires pour les trois ans à venir est inacceptable. Nous ne pensons pas que les fonctionnaires, tout comme les autres salariés, fassent partie des privilégiés. Il faut imposer d'autres choix afin de pouvoir vivre décemment.

Dans de nombreuses entreprises du privé les salariés luttent pour des augmentations de salaires. Dans la fonction publique des discussions doivent avoir lieu mais les annonces de blocages ont déjà été faites. Une pétition unitaire est en ligne. (<http://salairesfonctionpublique.fr>)

Du côté de l'emploi et de la défense des services publics la mobilisation se construit également. Dans l'éducation nationale, après la journée de grève du 10 février de nombreuses initiatives locales ont lieu et une journée de manif est prévue le 19 mars. Pour la défense de notre système de santé et de l'hôpital public une journée de mobilisation est organisée le 2 avril à l'appel de nombreux syndicats, associations et partis politiques.

C'est bien tous ensemble que nous arriverons à faire entendre notre voix pour défendre les services publics, les réseaux de proximité ainsi que l'emploi public. C'est dans ce cadre que la CGT finances publiques de la Vienne appelle à participer à la manifestation du 19 mars 2011 (pique nique à 12 h devant le rectorat et manif à 14 h rue Guillaume VII le Troubadour à Poitiers).

### Solidarité internationale

Lors de notre précédent numéro nous nous félicitons de la révolution tunisienne. Depuis L'Egypte s'est libérée de Moubarak et des manifestations continuent dans de nombreux autres pays comme en Libye. Le peuple Libyen a d'ailleurs besoins de toute notre solidarité pour se libérer de celui qui venait planter sa tente dans les jardins de Sarkozy en 2007, tout comme les salariés tunisiens, égyptiens qui multiplient les grèves pour des meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires.

Seule la solidarité internationale des peuples permettra d'avancer dans des processus démocratiques contre toutes intervention extérieure et autres ingérences. C'est aux peuples de décider de leur avenir.

*Manifestation samedi 19 mars à 14 h*

*rue Guillaume VII le troubadour à Poitiers (devant le rectorat)*

*Tous ensemble pour la défense de l'emploi public et des services publics*

# La prévention des risques professionnels

Le chef d'établissement est responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs (article L.230-2 du code du travail).

Le document unique de prévention des risques professionnels devenu par simplification DU est institué par décret du 5 novembre 2001 et sa circulaire d'application du 18 avril 2001.

Ce décret pose le principe de la transcription dans un seul document des résultats de l'analyse préventive des risques professionnels encourus par les travailleurs au niveau de leur unité de travail dans le but d'élaborer un programme de prévention mis annuellement à jour.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 met en avant le caractère à la fois physique et mental de la santé au travail et insiste sur le volet préventif.

Pour être pertinente, la prévention des risques a priori doit être élaborée au niveau de l'unité de travail, ce qui veut dire que chaque chef de service doit prendre le temps de réunir les

agents sous sa responsabilité pour identifier les dangers rencontrés dans leur métier.

Pour mener à bien cette tâche, chaque responsable est doté d'un guide pratique du DUERP, qui est un outil de recensement, d'analyse et d'évaluation des risques; ce guide doit être à disposition des agents.

Le recensement est accompagné de propositions du chef de service des mesures pour supprimer ou atténuer le risque; vient ensuite l'élaboration du DUERP, synthèse de tous les recensements où chaque risque est analysé puis hiérarchisé au moyen d'une cotation (gravité, fréquence...) on obtient alors le programme annuel de prévention (PAP).

A ce stade, le DUERP et le PAP sont présentés au CHS pour avis et transmis au CTP pour information.

Le DUERP est officialisé par la signature du directeur qui engage alors sa responsabilité de chef de service.

Pour conclure, le DU est un outil de prévention mis à notre disposition,

il faut donc nous en emparer pour qu'il ne demeure pas qu'un catalogue, mais devienne un moyen de combattre les risques à la source, pour peser sur l'organisation du travail, améliorer nos conditions de travail, préserver la qualité du travail et faire évoluer les relations sociales car ce n'est pas à l'homme de s'adapter au travail mais l'inverse.

Alors chaque agent doit prendre sa place au cœur du dispositif, faire le suivi des observations pour éviter la minimisation ou la globalisation des risques recensés, en alertant son chef de service sur l'obligation de mise à jour annuelle du document unique ou lors de réaménagement des locaux.

Les risques psychosociaux sont au nombre des risques recensés et la mise à jour en cours du DUERP fait état des premières remontées.

La CGT poursuivra ses interventions avec les agents pour l'exigence de bonnes conditions de vie au travail car souffrir au travail n'est pas inéluctable.

## Où va le contrôle fiscal ?

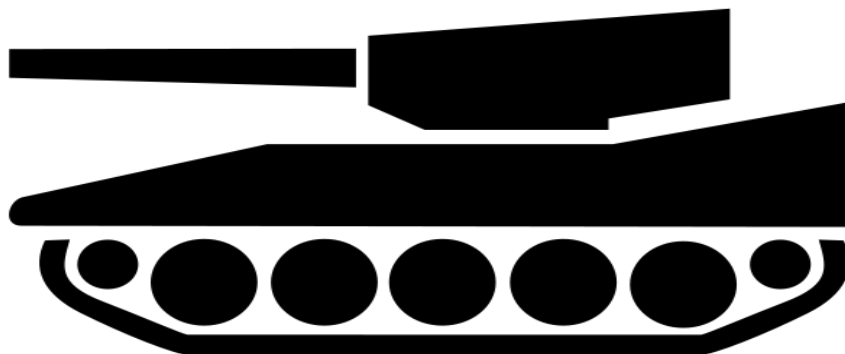
En ce début d'année le contrôle fiscal (CF) semble intéresser à nouveau la DG. Un groupe de travail national a eu lieu ainsi que la mise en place des plans interrégionaux de contrôle fiscal (PICF). La mise en place du PICF pour l'interrégion sud ouest a provoqué nombres de réunions jusqu'à un séminaire pour les agents de la Vienne concernés par le contrôle fiscal. (brigade de vérifications-BDV, brigade de contrôle et de recherche-BCR, pôle de contrôle et d'expertise-

PCE).

Le malaise est grand dans la sphère du CF. Les multiples réformes comme les évolutions législatives n'ont pas cessé de chambouler l'organisation du travail ainsi que les difficultés de programmation.

La séparation des services de gestion des services de contrôle et d'expertise est un non-sens. Le nouveau logiciel SIRIUS Pro d'aide au contrôle sur pièce des dossiers a déjà montré ses limites en n'apportant rien de nouveau par rapport à ceux existants (Oasis et Symphonie).

Pourtant la fraude fiscale ne baisse pas. Toutes les estimations le montrent. Ce sont les circuits de fraude qui se complexifient, les mesures législatives qui s'empilent comme les nouvelles structures d'entreprises qui se développent (auto entrepreneur...).



Il faut redonner des moyens humains aux services de gestion (SIE) et resserrer les liens entre la gestion et le contrôle afin de mieux partager la connaissance du tissu fiscal.

On a du mal à croire que le département de la Vienne concentre un grand nombre d'agents incapables comme on l'entend dire un peu trop souvent depuis la rentrée.

Le management doit se faire sur la

base de l'expertise. Passer du coq à l'âne désoriente les agents. Il est du rôle de la hiérarchie d'aider les services, pas de les enfoncer. Il devient insupportable de renvoyer sur la responsabilité individuelle des agents et des chefs de services le non accomplissement des objectifs alors que les moyens sont diminués. Le « vous ne savez pas vous organiser » très à la mode aujourd'hui est une véri-

table double peine pour les agents. La réduction des moyens provoque une première difficulté puis arrive la deuxième couche en renvoyant aux agents la responsabilité de la non organisation...

A persévérer dans ce type de management, il y a gros à parier que la direction ne va réussir qu'à démotiver un peu plus les agents et à les dégoûter du travail.

## Pourquoi la BNP ?

Depuis le 1er janvier 2011 et la mise en place de CHORUS, les règles d'utilisation des crédits de fonctionnement de l'administration deviennent modernes.

Dorénavant, le règlement de certains achats aux fournisseurs s'effectuera en direct via une « carte d'achat » type carte bleue.

Tout agent s'occupant de fournitures, consommables, maintenance...

est aujourd'hui titulaire de cette carte qui lui est strictement personnelle. Il doit donc réaliser les opérations de paiement en direct dans les limites qui lui sont fixées. (les retraits en espèces sont bien entendu impossibles !)

Tout comme sa propre carte utilisée dans la vie courante, elle est rigoureusement personnelle, le code est confidentiel et la responsabilité de l'utilisateur est importante.

Il s'agit de fonds publics donc prudence et rigueur. Mais pourquoi la DGFIP a-t-elle choisit la BNP ? Quel en est le coût à l'heure où l'on ne nous parle que d'économies ? Pourquoi le choix d'une banque privée alors qu'un compte au trésor était tout à fait possible avec une carte bleue ? Cette deuxième solution n'est pas une vue de l'esprit, c'est ce qui est fait pour les régies.

## Evaluation-notation



Chaque année qui passe fait la démonstration du caractère injuste, inéquitable et

incohérent du système d'évaluation/notation instauré par le décret du 29 avril 2002. L'objectif est de lamener toujours plus les droits et garanties des personnels, d'isoler les agents, de les mettre en concurrence au nom de la recherche de leur productivité maximum. Le décret 2007-1365 du 17 septembre 2007 permet la suppression de la note chiffrée pour ne laisser place qu'à l'entretien professionnel comme seul outil d'évaluation de la valeur professionnelle des agents. L'entretien d'évaluation est un des outils essentiels mis en place par l'administration dans la conduite de ses

réformes. Dans son esprit, il traduit l'adhésion des agents aux projets gouvernementaux par leur participation à ce simulacre de dialogue professionnel et leur soumission à ses projets au travers d'objectifs individuels non négociables.

La CGT Finances publiques se prononce contre tout système d'évaluation/notation tel que mis en place par le décret du 29 avril 2002, encore aggravé par celui du 17 septembre 2007. La CGT revendique un système de notation basée sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Elle revendique : une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ; deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence. L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent

doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes. La CGT exige la suppression de ce contingentement. Par ailleurs, la CGT s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose avec la Prime de Fonction et de Résultat. Elle affirme aussi que les doctrines d'emplois doivent être strictement respectées.

N'hésitez pas à prendre contact avec nos militants pour comprendre et éventuellement faire appel.

# Les agents sont inquiets

Notre section syndicale, dans le cadre de son activité régulière, comme le faisait avant la section du SNT CGT depuis plusieurs années, organise des visites de poste.

Ce contact direct avec les collègues des trésoreries est riche d'enseignement. Les inquiétudes sont nombreuses.

En premier lieu, ce qui revient systématiquement ce sont les suppressions d'emplois et l'avenir du réseau. Le sentiment de ne plus y arriver et de faire un travail bâclé est fort. Cela entraîne un profond « ras le bol ». Les chefs de poste sont obligés de combler en partie les tâches des agents au détriment de leur propres missions. Et les suppressions d'emplois continuent avec - 12 cette année pour les trésoreries du département. Pour parer aux difficultés, les trésoreries réduisent leurs horaires d'ouverture au public. Cette situation ne satisfait pas les agents. Ils ont le sentiment de réduire le service public. Nous avons expliqué pourquoi nous votions contre ces demandes dans les CTPD.

Le deuxième gros point noir c'est Hélios. Il ne trouve grâce auprès d'aucun agent. C'est quand même très fort pour une application informatique censée être structurante. La lenteur et la complexité de certaines opérations alimentent le ras le bol.

Les dysfonctionnements d'Agora agacent également beaucoup. La vo-

lonté de la DG de toujours faire passer ses réformes et autres applications informatiques au forceps contre le bon sens même énervent.

Autre gros sujet de débat : la réforme des collectivités locales et les fusions de communauté de commune. Ces réformes en cours risquent d'avoir de gros impacts sur le réseau, sur l'emploi et sur les missions.

La question des locaux revient également pour certaines trésoreries comme celle des fournitures.

Nous allons poursuivre ces visites riches en échanges.

## **Du côté des services de direction**

La CGT a également rendu visite aux services ressources humaines, logistique-budget, comptabilité, dépense et aux deux nouveaux services créés (liés à CHORUS) le SFACT et le CSP.

Les services de direction connaissent à leur tour une importante réforme qui laisse missions et agents sur le flanc.

Les anciens services ont à faire face à des transferts de tâches, de nouvelles applications, de nouvelles façons de travailler. Le travail ne se simplifie pas, bien au contraire, tout devient beaucoup plus lourd avec des calendriers contraints et des effectifs réduits. Les équipes se disent démotivées. Elles disent aussi savoir que

leur situation n'est ni pire ni meilleure que celle de leurs collègues des trésoreries, des SIP, SIE ou des services en charge du contrôle fiscal. Comme partout, les agents ont mal au travail.

Dans les nouveaux services créés, le centre des services partagés (CSP) installé rue Saint-Louis, et le service facturier (SFACT) installé rue Riffault, la mise en place se fait plus ou moins progressivement depuis le 1er janvier. Ça démarre dans les pôles spécialisés marchés et subventions. Pour ceux traitant des autres dépenses, c'est déjà l'engorgement. Tous les agents ne sont pas encore opérationnels, n'ayant pu suivre encore toutes les formations et ne disposant pas tous des habilitations nécessaires. Les formations sont lourdes « du gavage ». Nous avons aussi constaté que la solidarité est de mise, les équipes disent se serrer les coudes et travailler collectivement. Elles disent aussi découvrir avec plaisir les collègues venus des autres administrations.

Même constat au bout d'un an, dans les services où les agents des deux anciennes directions (TG et DSF) ont été mélangés. Ce respect et ce désir d'avancer ensemble ne transpirent pas toujours à plus haut niveau.

La journée ne nous aura pas suffi et nous ne sommes pas passés dans tous les services. Ce n'est que partie remise.

Si vous souhaitez recevoir des informations par mail de la section CGT finances publiques de la Vienne envoyez un mail à [cgt.086@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.086@dgfip.finances.gouv.fr) ou directement auprès d'un militant.

Vous pouvez consulter notre site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/86/>