

« Mon état actuel ? C'est très simple,
Si j'épluche un oignon c'est lui qui pleure »

Anonyme !

Et DITES Oh : Ce 1^{er} mars s'est tenu un CTL dédié entre autres au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2021 et à l'analyse du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS).

Il remonte des données que les risques psycho-sociaux représentent 33 % des occurrences mentionnées lors de l'élaboration du DUERP.

Outre le fonds d'amélioration des conditions de vie au travail des agents dans un cadre pré-défini (68.806 € de crédits budgétaires pour, à titre d'exemples, source Ulysse 26: «des actions d'amélioration de l'acoustique ou de l'ambiance lumineuse, l'aménagement des espaces de détente, la mise en place de poubelles de tri sélectif, l'installation de racks à vélos, l'organisation d'ateliers sur le numérique, ou encore l'inscription d'un collectif à des courses pédestres ou cyclistes locales à caractère caritatif...») l'administration ne répond quasiment que par la mise en place de stages (gestion du stress, formation accueil...), minimisant toute autre origine possible desdits risques.

Pourtant, les sous-effectifs, les effectifs contraints, l'augmentation induite des charges de travail, les suppressions de sites, les délocalisations suite au NRP, les risques sanitaires, l'isolement lié aux contraintes sanitaires et au télétravail, les changements des règles de gestion, la suppression des CAP, etc, sont autant de marqueurs à prendre en compte.

Dans un avis adressé à la présidente du CHSCT, les 3 OS représentatives ont réaffirmé qu'en termes de prévention, il était nécessaire «d'identifier les facteurs de risques qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail et qui exposent les agents», ceci afin de mettre en place les mesures adéquates en amont, plutôt que d'attendre l'apparition des conséquences.

L'organisation d'une structure de soutien aux services pourrait être une solution, structure qui fournirait un appui technique (analyse des multiples notes, formations non virtuelles, tuteurs), fixerait des objectifs en fonction des effectifs réels, reconnaîtrait le travail effectué et garantirait l'exécution de toutes les missions, notamment celles de service public... En bref, tout ce que devrait être un véritable dialogue social de bonne entente, dans l'intérêt de tous ! Force est de constater qu'on en est loin...

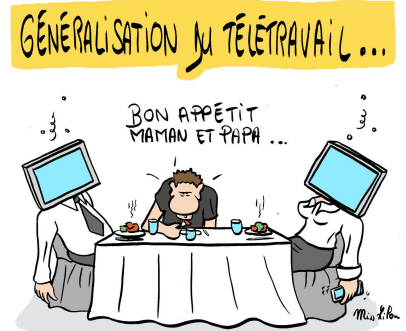


Télétravail : Télétravailleurs, à qui profite le taux ?

La crise sanitaire aura permis de développer largement au sein de la DGFIP cette nouvelle façon de travailler. La motivation initiale, annoncée, était de faire de la prévention contre le risque de propagation de la Covid 19. Aujourd'hui, par continuité et par «contagion» le nombre de télétravailleurs est conséquent.

En effet, cela permet à certains d'entre nous d'échapper aux allers-retours quotidiens. Ce qui est défendable lorsque l'affectation est à une distance non négligeable du domicile ou encore suite au NRP qui bouscule la vie (pas que professionnelle) des personnels impactés par la disparition/fusion de leur service. Mais, le télétravail est aussi apprécié pour son effet «soupape de décompression» : confort de mon habitation (fenêtres jointes, températures adaptées l'hiver ou l'été), pas de sollicitation physique ou téléphonique, pas mon collègue d'en face ou mon responsable préféré sur le dos (mais pas loin non plus, avec ses mails ou même ses appels à des heures incongrues...).

De l'autre côté cela permet à notre direction (nationale) de se projeter. De voir jusqu'où aller dans la définition de la «mission télétravaillable», d'adapter les outils informatiques en conséquence et bientôt de faire des économies foncières... L'occasion était trop belle de mettre en application à tout prix «l'obligation» de télétravail en janvier 2022. Alors, on y va... Toi, toi tels jours et puis toi et toi à la suite ... aïe, les temps partiels... comment on fait... euh, c'est pas grave on fera ça au détriment de ça... On chamboule tout ! On applique ! Et on verra bien ce que ça donne sur le sens du service (rendu au) public.



Mais bien sûr avant tout ça, on vous a demandé si votre logement était adapté, si vous aviez un espace dédié, des parents vieillissants ou des enfants accaparants à domicile ... On s'en moque ! Il faut du télétravailleur ! Une expérience grandeur nature sous la main offerte par le gouvernement à notre administration.

Tout cela alors que les contaminations sont majoritairement intrafamiliales, pour la bonne raison qu'au bureau vous avez les gestes barrières qui sont appliqués (masques, distance, lavage des mains...) auquel on ajoute l'interdiction de faire la pause déjeuner à son poste (en revanche, libre à vous de vous faire un resto entre collègues)...

LE TÉLÉTRAVAIL AU SERVICE DE LA PAIRIE



Dans notre département, nous avons réussi à «forcer» le destin et à avoir des télétravailleurs faciles. Il a été demandé aux personnes ayant eu la Covid de revenir en présentiel après un test négatif... ou même demandé un test à J+8 et exigé, en cas de positivité, de rester en télétravail jusqu'à J+11 (veille de week-end, sinon pourquoi pas J+14 ?) à un agent au schéma vaccinal complet. Comment et pourquoi ces demandes farfelues et hors de tout cadre réglementaire sont-elles acceptées par notre direction ?

Y'a t-il une prime aux bons élèves présentant un taux élevé de télétravailleurs ?

Il n'en reste pas moins que le télétravail, à deux jours, et fortiori à 3, voire 5 jours, touche à l'organisation de nos missions et il semble en émaner deux mondes parallèles qui sont aussi la source d'une désorganisation ponctuelle (ou pérenne) des services, avec parfois des tensions naissantes entre collègues ou entre collègues et leur responsable... Et après ça, il sera facile de mettre en avant «l'inefficacité» des services ? De démonter plus encore la maison des Finances Publiques ? Diviser pour régner ?

La levée progressive des restrictions, ou même celle envisagée du passe vaccinal, laisse présager que nous ne devrions plus avoir d'obligation de télétravail, pas plus qu'une augmentation du plafond du nombre de jours de télétravail pour les adeptes de la discipline. La situation des personnes en « vulnérabilité » et les 5 jours sur 5 de télétravail seront-ils réexaminés ?

Espérons que notre direction agisse pour obtenir le juste équilibre pour le bien des agents, pour le bien du service public. **Veut-elle s'en donner les moyens, Télé la question... ?**



Au cours des mois de janvier et février, certains chefs de service ont demandé à des agents en arrêt maladie de télétravailler, qui pour faire tourner son service, qui pour remplir les objectifs fixés par la direction.

Ceci est illégal car un salarié en arrêt de travail a interdiction de pratiquer toute activité professionnelle ou alors, il n'est plus en arrêt maladie...

Si le problème numéro 1 des services est le manque d'effectif, ces chefs de service peuvent déjà demander à la direction de mettre du personnel, ou mieux participer aux mouvements sociaux...

Merci pour vos contributions : cgt26@dgfip.finances.gouv.fr

Coup de gueule !

Alors c'est donc ça, le monde Macronien d'après décliné à la sauce DDFIP 26 !

En saisissant le conseil d'État suite à sa condamnation par le tribunal administratif de réintégrer notre collègue de la trésorerie hospitalière de Valence, la DDFIP 26 a prouvé l'étendue de son inhumanité. Nous ne sommes pas dupes. La date du recours, le 21 décembre, déposé sans que l'intéressée et ses représentants ne soient prévenus, ne saurait être le fruit du hasard !

On notera au passage l'extrême courage dont elle a fait preuve en la circonstance !

Encore une fois, cet acharnement met en exergue le mépris que «notre» direction affiche depuis tant d'années vis-à-vis des agents. En agissant de la sorte, elle porte l'entière responsabilité de la dégradation des liens qui devraient unir les agents et leur hiérarchie, les citoyens et leurs représentants.

À l'heure où tout ce qui fait la cohésion de la Nation est menacé par les extrémismes, les théories complotistes, la défiance, la DDFIP 26 ajoute sciemment de l'huile sur le feu.

Pas de trêve des confiseurs dans la Drôme ! La machine à broyer et détruire le service public et ses agents ne doit pas s'arrêter !

On remarquera ici que notre éducation de peuple d'en bas nous dicte un vocabulaire certes ferme, mais à mille lieues de celui utilisé par le président des élites à l'encontre des vaccino-sceptiques !

Nous sommes conscients de ce que nous écrivons et l'assumons. C'est la gravité de ses agissements qui nous y oblige. En tant que dépositaire de l'autorité hiérarchique, la DDFIP 26 a le devoir moral de garantir que chaque agent puisse évoluer professionnellement dans un contexte apaisé. Or force est de constater qu'on est loin du compte.

En cette nouvelle année, la CGT FIP 26 s'engage plus que jamais à veiller à ce que les agents, tous sans exception, puissent vivre leur appartenance à notre administration avec sérénité et efficacité.

PETIT RAPPEL SUR LE DROIT DE RETRAIT

De quoi s'agit-il ?

Le droit de retrait consiste en la possibilité offerte à tout agent de quitter son poste de travail dans les circonstances suivantes :

- Il a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé
- Et/ou il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Procédure :

L'agent qui se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent en alerte immédiatement son chef de service et peut se retirer d'une telle situation.

Il peut aussi informer un représentant du personnel au CHSCT. Celui-ci alerte immédiatement le chef de service et consigne l'événement dans un registre spécial, sous la responsabilité du chef de service. Ce registre des dangers graves et imminents est tenu à la disposition des membres du CHSCT, des inspecteurs santé et sécurité au travail et de l'inspection du travail.

Tout avis figurant sur ce registre doit être daté et signé et comporter les informations suivantes :

- Indication des postes de travail concernés
- Nature et cause du danger
- Nom de la ou des personnes exposées
- Mesures prises par le chef de service pour y remédier.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête, s'il y a lieu avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger, et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Il informe le CHSCT des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

L'administration décide des mesures à prendre après avis du CHSCT. En cas de désaccord entre l'administration et le CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail qui présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

L'administration ne peut pas demander à un agent de reprendre son activité si un danger grave et imminent persiste, notamment en raison d'une défectuosité du système de protection.

Des arrêtés ministériels fixent les missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait, car il compromettrait l'exécution même de ces missions. Cela concerne notamment les missions de secours et de sécurité des personnes et des biens.

La remontada des services

Nous demandons une nouvelle fois à Madame la Directrice de veiller personnellement à ce que certains chefs de service soient «rappelés à l'ordre» tant de par leur comportement ils créent une zone fortement anxiogène qui n'a pour effet que découragements, congés maladie, stress...

Nous n'hésiterons pas une seconde à user des outils en notre disposition : fiche de signalement, droit d'alerte, droit de retrait, CHS, médecin de prévention, saisie de la Centrale par le biais de notre bureau national... pour faire cesser toute forme de souffrance au travail.

Oui, nous avons des devoirs mais aussi des droits, celui notamment d'être respectés et de travailler dans les meilleures conditions possibles.

Nous savons que le Secrétariat Général est très sensible au bien-être psychologique des agents tant la pandémie puis les nouvelles organisations de travail ont affecté et continueront à bouleverser nos comportements. La DDFIP 26 ne peut s'émanciper des consignes et directives de la Centrale.



« NOS BRAS BALLANTS C'EST LEUR VICTOIRE »

NON à l'apathie orchestrée par certains dirigeants politiques, syndicaux, «penseurs» divers et variés

AUGMENTER LES SALAIRES MAINTENANT !

Suite aux manifestations du 27 janvier et aux mobilisations du privé et du public, l'intersyndicale rejointe par l'UNSA et les organisations de jeunesse appellent à une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle le 17 mars.

La page «Nos neurones ne sont pas encore trop atrophiées !»

«Tous les hommes n'ont pas la même couleur, le même langage, ni les mêmes mœurs, mais ils ont le même cœur, le même sang, le même besoin d'amour» .

Josephine Baker fut la seule femme à prendre le micro lors de la «Marche de Washington» aux côtés de Martin Luther King en 1963. Elle repose désormais au panthéon.



La blagounette pour détendre l'atmosphère !

«L'accouchement est douloureux. Heureusement, la femme tient la main de l'homme. Ainsi, il souffre moins.»
Pierre Desproges



Le gros coup de cœur musical. Ça tourne en boucle à la cellule NRP de Bercy et dans nos directions locales !

GEOGRAPHIE DU VIDE de HF Thiéfaine. Avec une mention spéciale pour les titres «Combien de jours encore», «La fin du Roman» et «Vers la folie» ...

Des mots, des chiffres, des idées pour les curieux

Les inégalités au niveau mondial, européen et français continuent de se creuser. Selon le dernier rapport d'OXFAM :

- Depuis la pandémie de Covid, il y a un nouveau milliardaire toutes les 26 heures dans le monde alors que 160 millions de personnes sont tombées dans la pauvreté ;
- Si quelqu'un avait pu économiser 8000 euros par jour depuis 1789, il n'arriverait aujourd'hui qu'à 1 % de la fortune de Bernard Arnaud ;
- A 62 ans, un quart des 5 % des plus pauvres en France sont déjà décédés ;
- Les hommes détiennent plus de 50 % de richesses en plus que les femmes ;
- Le PDG de Sanofi gagne plus de 409 fois le salaire moyen d'une infirmière...

«La vision linéaire de l'Histoire Humaine est une fable»

Ce n'est pas une page de plus sur l'origine des civilisations. David Wengrow, dans son ouvrage coécrit avec l'anthropologue David Graeber, disparu en 2020, jette les bases d'une nouvelle histoire du monde, qui dévoile l'inventivité de certaines sociétés, moins hiérarchisées et inégalitaires que la nôtre. Une invitation à la créativité politique...

Podcast :

«Livre et châtiment» sur France Inter le dimanche à 17 heures ou comment dépoussiérer les vieux classiques, revisiter les œuvres, mieux les aimer... c'est drôle, tendez l'oreille !

Livres :

«Connemara» Nicolas Mathieu, superbe écriture qui nous parle du temps qui passe, du complexe de classe, de notre rapport à la réussite sociale et qui nous interroge sur ce qui vaut vraiment le coup dans la vie.

«Le grand monde» Pierre Lemaitre, nouvelle saga familiale du temps des 30 glorieuses entre Beyrouth, Paris et Saïgon... une fabrique de savons, la guerre d'Indochine, un serial killer et une jeune fille fort surprenante !

Série :

Youpi, Ovi(s) est de retour pour une nouvelle saison ! «Les centrales nucléaires c'est comme les merguez, on ne sait jamais ce qu'il y a dedans»

A découvrir ou redécouvrir : MAGNIFIQUE !

Le discours de Gwynplaine à la chambre des lords (Victor Hugo) «Le genre humain est une bouche, et j'en suis le cri».

A la fin du roman "L'homme qui rit", Gwynplaine prononce devant les pairs du royaume d'Angleterre un discours destiné à leur faire comprendre les multiples injustices dont ils accablent le peuple. Hélas ! Le visage monstrueux de l'orateur déchaîne une cascade de rires inextinguibles...

**“Il n'y a pas d'étrangers ici mais simplement des amis
Que vous n'avez pas encore rencontrés.”** William Butler Yeats