



N° 7 – OCTOBRE  
2009

# L'ET NCELLE

**QUE CE SOIT CELLE DE L'INTELLIGENCE, INDISPENSABLE POUR COMPRENDRE CE QUE NOUS VIVONS OU SUBISSONS, OU CELLE DONT ON A BESOIN POUR ALLUMER LES FEUX DE LA COLERE QUAND ELLE SE FAIT NECESSAIRE.**

## Ré-humaniser le travail, une urgence !

### SOMMAIRE

- Edito (p.1)
- Pandémie grippale (p.2)
- Problèmes de parking à Lagny sur Marne (p.3)
- DUERP ?(p.4)
- Faites ce que je dis mais pas ce que je fais (p.4)
- Vous syndiquer ou vous informer :

### Mais que va faire Mme BACHELOT de ses 94 millions de doses ?

Un sondage TNS SOFRES, réalisé ces derniers jours le confirme : les français (65 %) sont rétifs à une vaccination de masse contre le virus de la grippe H1N1. Les médecins et infirmières manifestent la même réserve.

Les interrogations que suscitent les vaccins mis sur le marché, - temps de développement très court, présence d'adjuvants jugés dangereux, risques d'effets secondaires nocifs -, expliquent sans doute ces réserves. Pour certains, elles sont aussi la manifestation d'une défiance à l'égard d'une communication outrancière, et parfois indécente, qui fait les choux gras des grands groupes pharmaceutiques qui voient là l'occasion d'engranger des profits faramineux.

Lors du dernier groupe de travail national sur les conditions de travail (8 juillet 2009), la Direction générale a admis « *qu'un certain nombre de facteurs pouvaient constituer des sources de difficulté au quotidien* », notamment l'organisation du travail, les relations managériales et le pilotage par les indicateurs. Dont acte. Mais le bémol, c'est qu'elle continue à écarter les aspects essentiels des causes de la souffrance au travail et des difficultés des agents dans les services à savoir : **les suppressions d'emplois et leurs conséquences sur le fonctionnement des services, les restructurations incessantes des services et l'individualisation de la gestion des agents.**

Au demeurant, la Direction Générale n'entend pas remettre en cause sa politique managériale. Pour « améliorer les conditions de travail », elle se proposait d'ailleurs de conduire une étude sur « le ressenti et l'appropriation par les agents de la démarche de performance », proposition finalement retirée devant l'hostilité des syndicats mais qui exprimait bien le fond de sa pensée : si les agents « souffrent » au travail, c'est qu'ils n'ont pas compris le sens des changements en cours !

Ce qu'ont compris les agents, c'est qu'ils ne sont que des ressources, de la matière qu'on raye d'un trait de plume quand il s'agit de localiser les suppressions d'emplois, qu'on déplace, d'un service à un autre voire d'une résidence à un autre, au gré de la restructuration des services. Ce qu'ils rapportent de plus en plus, ce sont les comportements avérés ou diffus de harcèlement, les propos désobligeants, le manque de considération, les promesses reniées de cadres supérieurs et intermédiaires qui se croient être les architectes d'une administration moderne alors qu'ils sont en train de piloter, comme dans les hôpitaux, les universités, à France Télécom... , la plus ravageuse entreprise de démolition du service public.

Le travail n'a pas seulement comme finalité un gain ou la réalisation d'objectifs souvent déconnectés au demeurant, dans une administration comme la notre, de sa finalité : rendre un service public. Il est aussi un terrain qui doit permettre de développer de la compétence, de l'intelligence, de l'expérience, de recevoir de la considération et de développer son identité. Il doit aussi permettre un « vivre ensemble », une convivialité facteur d'échanges et d'une saine émulation.

Ré-humaniser le travail, c'est sans doute aujourd'hui un enjeu fondamental de l'action syndicale. Cela suppose de s'engager dans de « grandes actions » pour défendre le service public, l'emploi, le pouvoir d'achat... mais aussi par une action de résistance au quotidien dans les services en créant des liens de solidarité entre tous les agents.

**À NOTER SUR VOS AGENDAS :** l'Assemblée Générale 2009 du  
SNADGI-Cgt 77 (commune cette année avec celle du SNT Trésor) aura lieu  
**le mardi 24 novembre à l'HDF de Sénart-Lieusaint**



## PLAN GOUVERNEMENTAL DE LUTTE ANTI PANDÉMIE GRIPPALE H1N1

**ÇA VOUS CHATOUILLE OU**

**ÇA VOUS GRATOUILLE ?**

Révéle au printemps dernier au Mexique sous l'appellation initiale de grippe porcine, le virus H1N1 a très vite connu une diffusion mondiale, tout autant médiatique que sanitaire, dès le moment où il est apparu que la rapidité de sa propagation allait en faire une pandémie (épidémie au niveau de plus d'un continent). Même si la gravité de ses effets, largement exagérée au début, s'est rapidement avérée relative, par rapport notamment aux gripes saisonnières habituelles, les médias, toujours avides d'inédit et de sensationnel pour mieux vendre, ont su sauter sur cette occasion pour en rajouter dans l'émotionnel, d'autant que la santé est, légitimement, un sujet sensible.

Le gouvernement Sarkozy-Fillon, jamais en reste sur le plan de la communication (en d'autres temps plus francs appelée propagande) a également très vite vu l'intérêt d'exploiter ce dossier pour mieux détourner l'attention à l'approche d'une rentrée sociale, économique et financière encore aggravée par rapport à un 1<sup>er</sup> semestre 2009 caractérisé par les mobilisations exceptionnelles dont chacun se souvient.

Aussi, tout au long de l'été, les divers plans déclinés aux niveaux sanitaire, économique ou administratif aux fins de prévenir et lutter contre l'éventuelle développement de cette grippe A ont en eux-mêmes constitué une véritable pandémie d'annonces et de circulaires déployées alors que, notamment dans la communauté scientifique, bon nombre d'autorités<sup>1</sup> s'interrogent encore sur sa réelle dangerosité. Cet excès de dispositions au nom du principe de précaution a pu faire parler de « pandémie de l'indécence » par le Pr Gentilini, ancien président de la Croix-Rouge (Le Monde du 6/08/2009).

Comme il se doit, il appartient à un Etat de s'assurer les moyens de sa continuité en cas de crise grave ou exceptionnelle touchant son territoire, et, à ce titre, les dispositifs organisationnels concernant les services de la Dsf de Seine & Marne en cas de passage aux phases ultérieures 5b et 6<sup>2</sup> de la pandémie présentés lors du CTPD du 22 septembre apparaissent légitimes dans leur principe. Il conviendra cependant d'être vigilants quant à leur application à proportion réelle du ralentissement effectif des services, par exemple s'agissant du recours envisagé au télétravail mais aussi de veiller pour l'avenir que ce qui n'a été qu'une réponse adaptée à une situation particulière ne devienne pas une norme, et, notamment, que la définition des tâches essentielles à la DGFIP (par rapport à d'autres qui le seraient moins) ne conduisent pas à des abandons ultérieurs menant à un affaiblissement de nos missions.

Les précisions apportées tout récemment sur l'organisation de la campagne de vaccination systématique voulue, sur la base du volontariat, par la ministre de la Santé Roselyne Bachelot, avec forte implication des fonctionnaires d'Etat ou des collectivités territoriales, appellent également bien des interrogations sur la prévisible fragilisation des services qui en résultera, en sus des absences liées à la maladie elle-même. Alors que, dans la communauté médicale, beaucoup s'interrogent sur l'efficacité, voire la dangerosité, de ce vaccin conçu dans l'urgence par 3 laboratoires (cf. page 1), la lourdeur du dispositif à prévoir à partir du 5 octobre (sans savoir si le vaccin sera prêt) ne peut que nous interpellier.

Pour la seule Seine & Marne, ce sont en effet 25 centres à faire fonctionner 8 heures durant, 6 jours sur 7, sur une période d'au moins 4 mois, qui sont prévus. Dans ce dispositif, qui requiert la constitution pour chaque centre d'une équipe de cinq personnels administratifs + un cadre A par vacations d'une semaine toutes les 2 à 4 semaines, il est prévu que la DGFIP participe à hauteur d'environ 20% des effectifs totaux.<sup>3</sup> Compte tenu des rotations et des congés annuels à prendre dans cette période (Toussaint + fêtes de fin d'année) ce sont au bas mot une soixantaine d'agents de la DGFIP qui seront absents de leurs services plusieurs semaines durant ! Même si ces mises à dispositions, à priori sur le principe du volontariat, doivent s'effectuer sous le régime de la réquisition, nous nous permettons d'être hautement dubitatifs sur leur utilité, autre que celle de satisfaire un projet politique dont les arrières pensées sont loin d'être exemptes. Pour toutes ces raisons, le SNADGI-Cgt 77 invite, dans la période toute particulière qui s'ouvre, chacune et chacun à la plus extrême vigilance dans ce qui lui sera demandé par sa hiérarchie et, en cas de doute, à ne pas hésiter à en informer des militants syndicaux.

<sup>1</sup> Pr Debré, député UMP et membre du comité national d'éthique au JDD le 23/07/09 : « Cette grippe n'est pas dangereuse, ....on en fait trop »

<sup>2</sup> Fixé par une norme OMS, le système d'alerte épidémique comprend 6 niveaux, le 7<sup>ème</sup> correspondant au retour à la normale ; nous sommes actuellement au niveau 5a.

<sup>3</sup> 5 centres sur 25 seraient confiés à un cadre A DGFIP : Coulommiers, La Ferté S/S Jouarre, Lagny, Montereau et Nemours



# PROBLEMES DE PARKING A LAGNY SUR MARNE

Le 2 septembre dernier, les agents du site de LAGNY ont adressé une pétition à M THUMANN au sujet de la capacité insuffisante que présente le parking de l'Hôtel des Impôts.

Ce site est en effet confronté à ce problème depuis des années alors même que toutes les rues aux alentours sont à stationnement réglementé et/ou payant. Le parking VINCI, voisin du CDI, affiche un tarif à l'année de 438€.

La situation est telle que, plusieurs fois par semaine, les véhicules s'entassent entre les allées du parking du CDI au point qu'il faut parfois faire déplacer 2 ou 3 véhicules pour pouvoir rentrer chez soi.

## Aggravation depuis le 1<sup>er</sup> septembre.

Avec le regroupement des Pôles de Contrôle et d'Expertise, le site doit maintenant accueillir depuis le 01/09/09 un nouveau PCE de 18 agents, fréquemment amenés à sortir sur le terrain en journée pour des missions de contrôle fiscal externe, des assistances administratives, des repérages...

Les agents du nouveau PCE ainsi que ceux du CDI et du SIE de LAGNY se sont donc adressés au Directeur pour connaître les solutions qu'il envisageait.

La réponse est arrivée lors du CTPD du 22 septembre dernier après que le SNADGI et le SNUI aient demandé que ce point soit mis à l'ordre du jour : une négociation est en cours avec le maire de LAGNY pour obtenir quelques places gratuites à proximité du site. M THUMANN n'exclut pas non plus de louer quelques places au Parking VINCI.

**Petit rappel** En novembre 2008, la Directrice départementale avait déjà tenu des propos rassurants du même type : Une solution serait trouvée entre le parking de la Trésorerie et le parking VINCI...Apparemment, tout n'a pas fonctionné comme prévu.

**Et demain ?** Pour l'instant, les agents continuent de se débrouiller comme ils peuvent mais ils pensent aussi à l'avenir :

En 2010, LAGNY devra accueillir un SIP et, à cette occasion, intégrer de nouvelles communes et - on l'espère quand même - de nouveaux collègues...

## Alpage 4 ne réponds plus...

Outre les difficultés de stationnement, les agents du nouveau PCE de LAGNY ont également eu à faire face à quelques soucis matériels liés au déménagement. Alpage 4, l'outil de suivi des résultats, ne restitue plus les 6 premiers mois de l'année. Apparemment, on patauge dans la jungle des codes Sages... Conclusion : les agents du Pôle n'ont plus d'application leur permettant de suivre l'avancement de leurs travaux.



## ...Le Téléphone non plus

Depuis leur arrivée à LAGNY, les agents du nouveau PCE doivent travailler avec un réseau téléphonique défaillant.

Ils disposent au mieux d'un ou deux téléphones pour 3 personnes. Certains bureaux en sont dépourvus (dont celui de la responsable de Pôle). Selon la Direction, la faute serait imputable à l'entreprise qui a réalisé les travaux de peinture et qui aurait malencontreusement sectionné quelques câbles. Du coup, le PCE ne dispose pas non plus de fax.

Si on rajoute quelques soucis d'imprimantes et la présence d'un unique scanner à plat pour 18 personnes, on obtient des agents qui ont le sentiment de ne pas avoir toutes les cartes en main pour atteindre des objectifs régulièrement revus à la hausse.

NB : Cet article est le constat d'une situation au 29/09/09. Depuis cette date, des évolutions sont peut être intervenues....

## DUERP

Ce n'est pas un gros mot mais n'essayez pas de le prononcer. Appelez-le plutôt Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Rendu obligatoire par l'évolution de la législation européenne sur la responsabilité de l'employeur dans la prévention des accidents du travail, ce document est un outil de recensement, de classification des risques et d'élaboration d'un programme annuel de prévention visant à éliminer, diminuer ou limiter l'exposition à ce risque.

La première phase de recensement s'est déroulée en Seine & Marne au printemps 2009. Les responsables de service locaux ont été formés et un document support leur a été fourni, décrivant les unités de travail, les catégories de risques et les solutions les plus fréquentes.

Vous avez été (ou vous auriez dû être plus ou moins) associé à l'élaboration locale de ce recensement. Chaque unité de travail devait examiner ses processus et y détecter les dangers, les personnes exposées, les mesures de prévention en cours et celles souhaitées. Le responsable devait en outre codifier l'importance du risque par son niveau et par sa fréquence.

La seconde phase est en cours. Un groupe de travail départemental a été constitué sous l'égide de M. THUMANN, DSF et Chef de Service responsable au sens de la législation, et auquel participe des représentants des Responsables de services locaux, des représentants des agents et des représentants syndicaux.

Sa mission est d'examiner l'ensemble des fiches locales (plus de 770) et de faire des propositions sur les mesures de prévention adéquates. Ces mesures peuvent prendre différentes formes : organisationnelles (on change de méthode de travail), techniques (installation d'un dispositif réduisant le risque) ou humaines (formation). Chacune de ces propositions fera l'objet d'une cotation en fonction de son urgence.

Dans une troisième phase, ces propositions seront soumises à la signature du Chef de Service et lui permettront d'élaborer le programme de prévention 2010 qui décrira la mesure à prendre, son coût prévisionnel et le service chargé de la réalisation.

Le Document Unique finalisé par la signature et le programme de prévention seront présentés pour avis au CHS DI (Comité Hygiène et Sécurité Départemental Interdirectionnel) et pour information au CTPD (Comité Technique Paritaire Départemental).

Le rôle des représentants syndicaux tout au long de ce processus a été et sera de veiller à ce que les agents soient pleinement partie prenante à cet outil car ils sont à la fois les premiers concernés et les mieux à même de décrire les situations à risques qu'ils rencontrent dans la réalité de leur travail.

Il est important de signaler que ce document n'est pas figé et qu'il doit faire l'objet d'une mise à jour annuelle et pour chaque transformation importante des conditions de travail qui générerait de nouveaux risques.

L'administration s'est engagée à donner accès à ce document à tous les agents.

Sa version actuelle est disponible sur le site CGT

Trésor : <http://www.tresor.cgt.fr/77/>

### FAITES CE QUE JE DIS MAIS PAS CE QUE JE FAIS.....

Le CTPD du mois de juin est traditionnellement celui de l'examen du rapport annuel de la Direction. Traditionnellement aussi, il est le lieu d'un dialogue de sourds entre des représentants syndicaux qui pointent les difficultés des services et des agents confrontés à des suppressions d'emplois en rafales (121 en 5 ans) et une direction qui s'évertue à démontrer qu'elle a réussi à dépasser l'excellence des résultats de l'année antérieure.

On s'est pourtant intéressé cette année aux évolutions des emplois implantés dans les services et aux effectifs disponibles (le potentiel de travail réel en quelque sorte). Et, oh surprise, on s'aperçoit que nos directeurs toujours prompts à justifier les suppressions d'emplois, à expliquer qu'on peut toujours faire plus avec moins d'agents, ont bien du mal à mettre en pratique leurs discours quand il s'agit de leurs propres services. Chacun en tirera les conclusions qu'il voudra....

|                  | Evolution 2004/2008 |                       |
|------------------|---------------------|-----------------------|
|                  | Emplois implantés   | Effectifs disponibles |
| Direction        | - 10,9 %            | + 6,6 %               |
| Réseau comptable | + 10,1 %            | + 9,3 %               |
| IAD              | - 7,4 %             | - 3,3 %               |
| ICE              | - 24,3 %            | - 25,3 %              |
| BDV              | - 5,0 %             | - 4,3 %               |
| CH               | - 7,9 %             | - 6,7 %               |
| CDIF             | - 24,0 %            | - 25,9 %              |
| TOUS SERVICES    | - 7,8 %             | - 6,9 %               |

LA CGT...



ET SI J'Y ÉTAIS ?

## BULLETIN DE CONTACT OU D'ADHESION

J'adhère à la CGT (1)

Je souhaite recevoir les informations de la CGT (1)

Nom : ..... Prénom : .....

Résidence : ..... Service : .....

Tel : ..... Adresse électronique : .....

Date : ..... Signature :

(1) rayer la mention inutile

A remettre à un(e) correspondant(e) de la CGT sur votre site

