



CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

DES MOYENS DE SE DÉFENDRE

ÉDITO

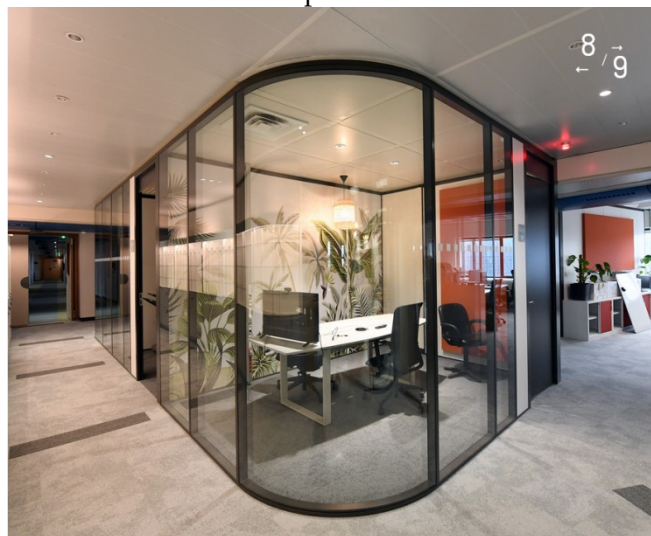
Il était une fois, une Fourmi heureuse et productive qui tous les jours arrivait de bonne heure à son travail. Elle passait toute sa journée à travailler dans la joie et la bonne humeur, poussant même la chansonnette. Elle était heureuse de travailler et son rendement était excellent mais, malheur, elle n'était pas pilotée par un manager !

Le Frelon, PDG de l'entreprise, considérant qu'il n'était pas possible que la situation puisse perdurer, créa un poste de manager pour lequel il recruta une Coccinelle avec beaucoup d'expérience. La première préoccupation de la Coccinelle fut d'organiser les horaires d'entrée et de sortie de la Fourmi. Elle créa également un système de compte-rendu et de fiches navettes. Très vite, il fallut engager une secrétaire pour l'aider à préparer les dossiers et le reporting, si bien qu'elle recruta une Araignée qui mit sur pied un système de classement et qui fut chargée de créer une boucle de téléphone. Pendant ce temps là, la Fourmi heureuse et productive continuait de travailler, travailler, travailler. Le Frelon, PDG de l'entreprise, était ravi de recevoir les rapports de la Coccinelle, si bien qu'il lui demanda des études comparatives avec graphiques, indicateurs et analyse de tendance. Il fallut donc embaucher un Cafard pour assister le manager et il fallut acheter un nouvel ordinateur avec une imprimante.

Assez vite, la Fourmi heureuse et productive commença à baisser de rythme et à se plaindre de toute la paperasserie qui lui est dorénavant imposée. Le Frelon, PDG de l'entreprise, considéra qu'il était temps de prendre des

mesures. Il créa donc le poste de chef de service pour superviser la Fourmi heureuse et productive.

Le poste fut pourvu par une Cigale qui changea tout le mobilier de son bureau et qui demanda un nouveau fauteuil ergonomique ainsi qu'un nouvel ordinateur avec écran plat.



Seulement, avec plusieurs ordinateurs, il fallut aussi installer un serveur réseau.

Le nouveau chef de service ressentit rapidement le besoin de recruter un adjoint afin de préparer un plan stratégique de pilotage ainsi que le budget de son nouveau service. Pendant ce temps-là, la Fourmi était de moins en moins heureuse et de moins en moins productive. "Il va nous falloir bientôt commander une étude sur le climat social", dit la Cigale.

Un jour, le Frelon, PDG de l'entreprise, en examinant les chiffres, se rendit compte que le service dans lequel la Fourmi heureuse et productive travaille n'était plus aussi rentable

qu'avant. Il eut donc recours aux services d'un prestigieux consultant, M. Hibou, afin qu'il fasse un diagnostic et qu'il apporte des solutions. Pour 500.000 €, le Hibou fit une mission de trois mois dans l'entreprise à l'issue de laquelle il rendit son rapport : "il y a trop de personnel dans ce service". Le Frelon, PDG de l'entreprise, suivit ses recommandations et ... licencia la Fourmi ! Immédiatement le service cessa de fonctionner. On supprima donc le service tout en réaffectant

les cadres dudit service dans des bureaux de la direction de l'entreprise. Bien évidemment, toute ressemblance avec des personnages existants ou ayant existé serait purement fortuite et ne pourrait être que le fruit d'une pure coïncidence. En revanche, je n'en dirai pas autant des faits.
NB : merci aux camarades du 78 pour ce joli édit.

SOUFFRANCE AU TRAVAIL : METTRE DES MOTS SUR LES MAUX

Dans une société qui recherche avant tout le profit et qui se préoccupe de moins en moins de l'humain, la souffrance au travail est devenue le quotidien de beaucoup de salarié.es.

La pression liée aux statistiques, des dérives graves comme le harcèlement, moral ou sexuel, les différents abus de pouvoir utilisés comme moyens de pression entraînent des situations de stress qui peuvent parfois causer de lourdes pathologies.

Cette souffrance au travail est inacceptable, et elle n'est pas inéluctable.

Tout d'abord, penchons-nous sur les causes. Elles sont multiples.

L'esprit de compétition instauré dans le monde du travail, et la pression qui en découle en sont une.

Une illustration, de funeste mémoire, fut le tableau de bord comparatif entre les services ou le tableau du meilleur salarié du mois qu'avait autrefois instauré France Télécom.

Avec les conséquences que l'on sait. La sacro-sainte statistique est érigée en priorité absolue. La notion de «rendement», présente même aujourd'hui dans des services dits «publics», y compris à la DGFIP, a pour conséquence des suppressions de personnels, et donc une augmentation de la charge de travail.

Autres causes de cette souffrance, le manque de reconnaissance et la perte du sens du travail. Dans la Fonction Publique par exemple, la perte de pouvoir d'achat due au gel du point d'indice depuis des années accentue ce sentiment de manque de reconnaissance. Les restructurations incessantes, le Nouveau Réseau de Proximité, les délocalisations à la DGFIP, sont responsables de la perte de sens du travail et sources d'une grande inquiétude pour les personnels. Tout cela participe largement à cette souffrance.

Les dérives managériales qui en découlent parfois comme les abus de pouvoir, le harcèlement sexuel ou moral, les discriminations complètent ce tableau peu réjouissant.

En cas de difficultés, outre votre service RH, n'hésitez pas à solliciter les professionnels dédiés

Médecin du travail

✉ Agnès SESMAT
06.09.88.17.67 (secrétariat)

Assistante sociale

✉ Anaïs LOCATELLI
03.83.54.61.72

Inspecteur santé et sécurité au travail

✉ Jean-Claude PERISSET
03.83.17.71.25

Mais surtout et avant tout vos représentantes du personnel Solidaires Finances Publiques 54

Solidairesfinancespubliques.ddfip54@dgfip.finances.gouv.fr

**Agnès Thiriat :
06.87.06.79.26
Jean-Christophe Berche :
06.32.37.79.81**

Il est important de savoir qu'il existe toutefois une obligation légale de l'employeur en matière de sécurité et de santé. Selon l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale des employés de sa société. L'obligation de sécurité de l'employeur doit avoir des résultats. Il ne doit pas seulement diminuer les risques sanitaires et les accidents des salariés, mais il doit également les empêcher. L'employeur pourra être tenu responsable en cas d'accident ou de maladie due à des conditions de travail. Cette obligation est la contrepartie du lien de subordination avec le ou la salarié.e. Seul l'employeur a le pouvoir d'organiser le travail, de donner des consignes, de décider des orientations et des moyens alloués à la réalisation des directives. Au sens juridique, il doit prendre des mesures concrètes et adaptées afin de protéger le personnel dans le cadre de son activité et lui permettre de réaliser ses missions dans les meilleures conditions possibles.

Face à ces problématiques, il est très important de ne pas rester seul.e et isolé.e.

Si l'on se recentre sur notre administration, il existe des moyens pour faire face à une situation de souffrance au travail. On peut citer :

- les organisations syndicales
- la médecine du travail
- le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

<http://dfp540.intranet.dgfip/agents/conditions-de-travail/duerp.htm>

- les fiches de signalement qui seront suivies par la Formation Spécialisée (ex CHSCT)

<http://dfp540.intranet.dgfip/agents/conditions-de-travail/incident.htm#fiche>

- le registre santé et sécurité au travail

<http://dfp540.intranet.dgfip/agents/conditions-de-travail/incident.htm#fiche>

- le droit d'alerte ou le droit de retrait

http://dfp540.intranet.dgfip/agents/conditions-de-travail/signaler_registre_signalement_danger/modalites%20de%20signalement%20dun%20danger%20grave%20et%20imminent.odt
http://dfp540.intranet.dgfip/agents/conditions-de-travail/signaler_registre_signalement_danger/Registre_danger_grave_imminent.odt

– le demande d'audience collective ou individuelle à la Direction

– la protection fonctionnelle du fonctionnaire

– la déclaration d'accident de service

– les services sociaux de la DDFiP.

En tout cas, que vous en soyez témoins ou victimes, les militantes et les militants de Solidaires Finances Publiques sont là pour vous aider et pour faire face à ces situations qui se multiplient. N'hésitez pas à les contacter.

Ces derniers mois, Solidaires Finances Publiques 54 a organisé une HMI avec l'inter-syndicale au CFP de Lunéville, à l'issue de laquelle une pétition a été lancée pour alerter le Directeur Départemental sur les conditions de travail déplorables au sein des SGC. Une fiche de signalement collective a été déposée au SDIF de Meurthe-et-Moselle. Des visites de service par la Formation spécialisée du CSAL de la DDFIP 54 ont été organisées aux CFP de Toul, de Longwy, de Vandoeuvre, de Briey, au SIP de Nancy, au PCR, au CGF Justice, au SIE de Meurthe-et-Moselle, au SDIF de Meurthe-et-Moselle. D'autres suivront ce mois-ci aux CFP de Pont-à-Mousson et de Lunéville.

A la suite de ces visites, certains services ont été renforcés ponctuellement par l'intervention d'EDR, par la mise à disposition de vacataires ou de contractuels.

Une médiation nationale a eu lieu dans un service et des EDD (Espaces de discussion) ont été proposés aux agent.es des SIP de Nancy et de Vandoeuvre.

<https://ulyse.dgfip/node/36612>

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX OU RPS, ON EN PARLE ?

Pour la faire courte, les RPS correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- **du stress** (déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face) ;
- **des violences « internes »** (harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes) ;
- **des violences « externes »** (insultes, menaces, agressions, ...).

Ce sont donc des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et/ou les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Les RPS sont souvent imbriqués et ont des origines communes (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, modes de management ...). Ils peuvent donc interagir entre eux. Le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre collègues qui, à leur tour, augmentent le stress du service ou de l'équipe.

Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité, personne n'est à l'abri !

Comme l'impose la réglementation, les RPS doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est donc nécessaire de les évaluer, de planifier sérieusement des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter ces risques le plus en amont possible.

Alors réagissez ! Ne négligez pas les symptômes (troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations ...) car il en va avant tout de votre santé.

(sources : INRS)

PETIT FOCUS SUR LA NOUVELLE DIRECTRICE GÉNÉRALE



Depuis le 4 mars 2024, la DGFIP a une nouvelle Directrice Générale. Alors que les femmes représentent près de 60 % des personnels de la DGFIP, c'est la première fois depuis sa création en 2008 qu'une femme est nommée Directrice Générale de notre administration.

Après des classes préparatoires au lycée Henri-IV, Amélie Verdier effectue une licence d'histoire à l'université Panthéon-Sorbonne.

Elle entre ensuite à l'Institut d'études politiques de Paris d'où elle sort diplômée. En 2002, elle intègre l'ENA

UNE FEMME A LA TÊTE
DE LA DGFIP



POUR UNE ENARQUE
DE LA MÊME PROMO
QUE MACRON, LES
PROMOTIONS SONT
AUTRES QUE CELLES
DES SUPERMARCHÉS

au sein de la promotion *Léopold-Sédar-Senghor* (2002-2004), qui compte également Emmanuel Macron et Sibyle Veil, directrice générale de Radio France.

Carrière

* En 2004, à la sortie de l'ENA, elle intègre l'Inspection Générale des Finances, poste qu'elle occupe pendant trois ans.

* De 2012 à 2014, Amélie Verdier est nommée directrice de cabinet de Jérôme Cahuzac puis de Bernard Cazeneuve, ministres délégués chargés du Budget. Elle est également directrice de cabinet adjointe de Pierre Moscovici alors ministre de l'Économie et des Finances.

Auditionnée le 21 mai 2013 dans le cadre de la commission d'enquête parlementaire consacrée à l'affaire Cahuzac, Amélie Verdier, maintenue dans ses fonctions de directrice de cabinet après la démission de Jérôme Cahuzac, soutient que les documents produits par le lanceur d'alerte Rémy Garnier sont « fantaisistes ».

En dépit de la confirmation des soupçons émis par le vérificateur fiscal dès 2008, l'administration fiscale continue de tenter de délégitimer les informations apportées par Rémy Garnier.

Pour rappel, en 2002, Jérôme Cahuzac aurait menacé indirectement Rémy Garnier de le « casser » : « *Un fonctionnaire, ça se mute ; un fonctionnaire ça se casse !* » En 2011, Jérôme Cahuzac reconnaît implicitement que Rémy Garnier a été sanctionné sur décision politique.

* En juin 2014, elle est nommée secrétaire générale de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris (AP-HP).

* Le 21 décembre 2016, elle est nommée directrice du budget en conseil des ministres.

* Le 28 juillet 2021, elle est nommée directrice générale de l'agence régionale de santé d'Île-de-France, à compter du 9 août 2021.

* Le 28 février 2024, elle est nommée à la tête de la Direction générale des finances publiques (DGFIP), en remplacement de Jérôme Fournel, devenu directeur de cabinet du ministre de l'Économie et des Finances Bruno Le Maire.



VU AILLEURS

Après les 10 milliards d'euros d'économies en 2024, Bercy vise « au moins » 20 milliards de plus en 2025 selon La Tribune.

Le gouvernement a annoncé un nouveau tour de vis budgétaire pour 2025 de 20 milliards d'euros. Ils s'ajoutent aux 10 milliards d'euros déjà fixés par Bercy pour tenir les objectifs de déficit public.

Et selon l'Humanité : « La Cour des comptes plaide pour 50 milliards supplémentaires d'ici à 2027 ».

On lira pourtant dans le même temps dans **La Griffe**, journal local de Solidaires Finances Publiques 75 :

Une direction admise en non valeur

La tendance, déjà largement entamée, à l'abandon de missions plutôt qu'au recrutement ou a minima au maintien du personnel, s'accroît et touche désormais de plus en plus de missions.

Ainsi une note d'orientation sur le recouvrement, signée en juin dernier par notre Directrice Régionale, a un objectif plus ou moins affiché : axer le recouvrement sur la rentabilité et adapter les missions aux moyens (alors que logiquement ça devrait être l'inverse).

Ainsi le catalogue des préconisations de la direction laisse pantois : plus aucune poursuite après la mise en demeure de payer pour les créances inférieures à 200 euros. Pour celles comprises entre 200 et 1 500 euros, une seule SATD (payante ou pas), et puis pour celles allant jusqu'à 50 000 euros, deux SATD suffisent... et après tout cela sera passé en non valeur ! Ce qui signifie par exemple la quasi totalité de la Cotisation Foncière des Entreprises à Paris sera passée en ANV !

Les caisses de l'État doivent être trop pleines !

L'adaptation des missions aux énormes manques de moyens est, au cas d'espèce, très choquante.

Alors que le gouvernement ne cesse de chercher des voies d'économie, on se prive volontairement de recettes faciles à recouvrer. Sans parler du civisme fiscal et du consentement à l'impôt qui seront largement impactés. Et quid de l'équité fiscale ? En effet les seuils seront forcément différents selon les directions.

Le concept même de « seuils de rentabilité » qui semble bien s'appliquer ici, est pourtant antagoniste avec la notion de service public.

Et cela va générer également d'autres problèmes dans les services. Entre les services de recouvrement et d'assiette, cela va remettre en cause l'utilité et l'efficacité des amendes fiscales appliquées par les IFU... la situation devient ubuesque.

Pour Solidaires Finances, ces dérives, ces abandons de missions provoquent une perte de sens de leur travail, une perte d'intérêt, ce qui aggrave et accélère la dégradation des conditions de travail.

La seule vraie solution pour remédier c'est de pourvoir tous les postes vacants, cesser les suppressions d'emplois et fournir aux collègues du recouvrement les moyens humains et matériels pour exercer sereinement leur mission et augmenter les recettes plutôt que de chercher constamment des économies de « bout de chandelle ».

Ainsi, au fil des années, des réorganisations, des suppressions de postes et de missions, la DGFIP perd ses valeurs.

En Meurthe-et-Moselle aussi, ce seuil de 50 000 € est retenu pour le passage en non valeur. Les sommes non recouvrées sont immenses comme vous pouvez le constater. Ajoutées aux multiples cadeaux aux mieux lotis comme par exemple les 50 % de réduction sur la taxe d'aménagement pour les locaux à usage industriel ou artisanal ou la prolongation de l'application des stipulations de l'ancienne convention fiscale France/Luxembourg. Nous n'oublions pas, non plus, les effets de la "flat tax", du remplacement de l'ISF par un impôt sur la fortune immobilière (IFI) et de l'abaissement de 33,3% à 25% de l'impôt sur les sociétés sur les finances publiques.

Contrairement à ce que nous dit la DG, il serait si facile de recruter ou d'augmenter notre point d'indice.

Vite, un plan XXL pour les fonctionnaires !

AUTRE PERLE TROUVÉE DANS LA GRIFFE

Coup de Griffre

À la DRFiP 75, les personnels sont plus contrôlés que les fraudeurs !

Décidément à la DGFIP, nous oscillons constamment entre consternation et indignation. Dernière « trouvaille » en date : un contrôle interne mené à Réaumur au niveau du service courrier qui vise à vérifier scrupuleusement, sur un échantillon de courrier, pour vérifier si ces plis méritaient bien un envoi en recommandé.

Cette appréciation s'inscrit dans une politique de maîtrise des coûts d'affranchissement qui méprise les exigences procédurales de la législation fiscale.

Cette nouvelle facétie qui donne le sentiment qu'une plus grande énergie est déployée à « cliquer » notre activité qu'à rechercher les manquements des fraudeurs démontre le profond manque de considération de la Direction pour le travail des agent-es : concrètement, les courriers en AR sont ouverts, parfois sans ménagement.

Si la Direction s'interroge sur la pertinence d'un envoi en AR, le pli est alors envoyé au service émetteur, pour « justification ». Plusieurs procédures ont ainsi été mises en péril par ces ouvertures aléatoires de courriers recommandés et des services ont été contraints de reproduire une tâche qui avait été correctement effectuée en amont.

Solidaires Finances Publiques Paris condamne fermement ces méthodes de surveillance inacceptables et « contre-productives » des collègues, et exige qu'on ne détériore pas davantage l'exercice de leurs missions dans un contexte d'interrogations grandissantes sur la perte du sens du travail.



— 2 —

POUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET LA GRÈVE FÉMINISTE, L'INTERSYNDICALE DE LA DDFIP 54 ÉTAIT BIEN REPRÉSENTÉE LE 8 MARS 2024 À NANCY DE MÊME QUE LE 19 MARS 2024 À L'OCCASION DE LA JOURNÉE NATIONALE FONCTION PUBLIQUE



De 500 à 700 personnes ont manifesté à Nancy à ces deux occasions.

Nous étions 12,65 % de grévistes à la DDFIP 54 le 19 mars avec des résultants significatifs dans certains services (25 % de grévistes dans les SIP et au SDIF, 25,71 % au centre de contact et 21,41 au SPFE).



BERCY AUX COULEURS DES JO

**APRÈS LE PAS, LE CONFINEMENT,
ROCSP OU GMBI
LES AGENT.ES RÉCLAMENT
AUTRE CHOSE QUE DES MÉDAILLES
ON VEUT DES SOUS ET DES POSTES
C'EST POURQUOI ON ÉTAIT
EN GRÈVE LE 19 MARS**

HORizontalement :	VERTICALEMENT :
1 Les féministes le sont.	1 S'éloigner en toute hâte.
6 Métal précieux.	2 Clown tueur de Stephen King.
8 Affrontement.	3 Conjonction de coordination.
9 Absorbé.	4 Réclame ce à quoi on peut légitimement prétendre.
10 Genre du punk rock originaire du Royaume-Uni.	5 Arme pour se défendre.
11 Enceintes demi-circulaires de filets verticaux pour retenir le poisson à marée basse.	6 Parvient à se faire accorder
12 Arme des travailleurs.	7 Petits cours d'eau.
14 Et rouges, couleurs de Sud Etudiant.	8 Endroit où on habite.
15 Qui combat activement. Féminin.	13 Sentiment de désir.
18 On la trouve avec les lutins dans les Vosges.	15 Accolé à méli, c'est un mélange confus et désordonné.
19 Arbuste d'Éthiopie et du Yémen.	16 Adjectif possessif féminin.
20 Détective anglais, personnage du Tour du monde en quatre-vingts jours de Jules Verne.	17 Pronom personnel, masculin pluriel.
22 Contraire d'individuel.	20 Interjection.
	21 Conifère à fruits rouges

SOLUTION DES MOTS CACHES SPÉCIAL 8 MARS DU NUMÉRO 2

Les féministes cachées dans la grille étaient Simone De BEAUVOIR, Louise MICHEL et Gisèle HALIMI.

➡ AG 2024 DE SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES 54

Cette année, l'AG de Solidaires Finances Publiques 54 se tiendra le **14 juin 2024**

Comme d'habitude, le café de bienvenue vous sera offert avant l'Assemblée

Générale et nous prendrons un repas en commun pour ceux qui le veulent.

Venez nombreux et nombreuses