

-- Juin 2019 --

LE BAVARD

Le journal de votre section syndicale
Solidaires Finances Publiques 83

Dernière minute

Géographie défigurée

Par son message du 6 juin, la DDFiP du Var a eu la joie de vous faire part de la naissance de douze implantations supplémentaires.

En parallèle, Solidaires Finances Publiques 83 a la tristesse de vous informer des disparitions suivantes à l'horizon 2022 :

☠ trésoreries mixtes d'Aups, Barjols, Besse, Cuers, Fayence, La Valette, Le Beausset, Le Lavandou, Le Luc, Le Muy, Ollioules, Saint-Maximin, Sollies Pont ;

☠ trésoreries municipales de Grimaud, La Seyne et Six-Fours ;

☠ du centre des Finances Publiques de St-Tropez.

A notre avis, il est peu probable que Sainte Concertation parvienne à ressusciter les chers disparus d'ici l'automne !

Vous avez sous les yeux le numéro 1 de notre journal « Le BaVARd ». Il s'agit d'un nouveau vecteur de communication locale pour lequel nous avons souhaité une tonalité et une vision de l'information, décalé du formalisme plus habituel des compte-rendus.

Évidemment, le lancement d'un journal est toujours un moment particulier pour l'ensemble des personnes ayant participé à son élaboration. Du titre à la présentation en passant par le contenu des articles, tout a été discuté dans le but de parvenir à la livraison du meilleur résultat possible.

L'important pour nous est qu'il ne vous laisse pas indifférent, lors de sa lecture. Vos avis nous seront très utiles pour l'améliorer.

Pour le numéro 1, il nous fallait un article aussi important que sa parution : nous avons donc choisi de vous présenter le bilan de la première année d'activité du numéro 1 de la DDFiP du Var, Monsieur Rothé. Notre BaVARd, volontairement sarcastique, l'appellera parfois l'ami Rothé ou l'Amirauté. Gageons que notre directeur ne lui en tiendra pas rigueur, à la lecture de la présentation de son bilan.

Pour faire passer la pilule en cas de besoin, le dessinateur de l'Unité, le journal national de Solidaires Finances Publiques, nous a offert son portrait. Merci, Gribouille.



POUR S'INFORMER:

notre site local

le site national

notre page Facebook

Si vous disposez de la version papier, retrouvez tous les liens du journal dématérialisé sur :
<https://sections.solidairesfinancespubliques.info/830/>

L'AMIRANTE DU VAR OU LES VERTUS DU PASSAGE DE LA PROPULSION DIESEL A LA PROPULSION NUCLEAIRE.

Depuis son arrivée, notre Amiral a apporté un sacré vent de fraîcheur et de vitalité à une armée qui avait tendance à s'enkyster, (demandez leur avis aux membres de l'état-major, jadis bercés par le ronronnement des vieux moteurs). Passée dans l'ère de la modernité, notre Direction en a pris une tout autre, à la vitesse grand V.

A ce stade, le bilan du Pacha est décoiffant :

- 88 suppressions d'emplois entre 2018 et 2019, plaçant le Var dans le top 3 des départements les plus zélés en ce domaine ;
- fermeture de la trésorerie de Saint-Tropez ;
- fusion des SIP et SIE toulonnais ;
- mise en place des RCT et de l'accueil sur RDV dans les SIP ;
- réduction des horaires d'ouverture au public (diminution de 25 % de l'offre) ;
- organisation de la direction en deux pôles qui fleurent bon les après-demain qui déchantent, l'un « partenaires », l'autre « régalien ».

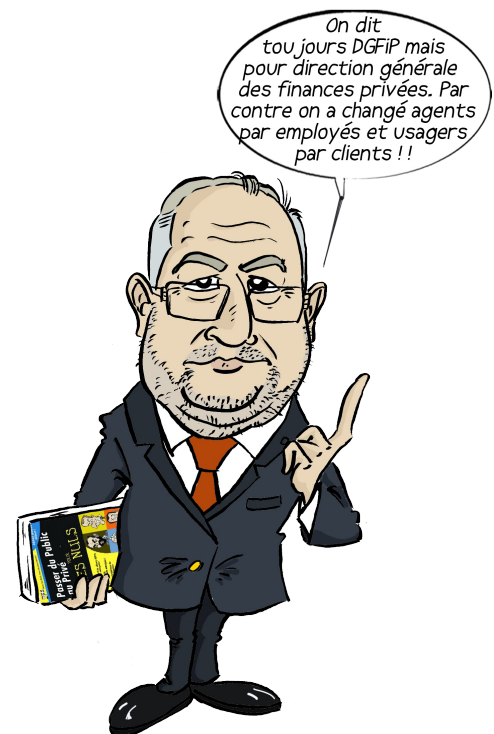
Cependant, ces étapes du projet jupitérien de l'Amiral ne sont que prometteuses prémices, si l'on se réfère à son plan quinquennal, baptisé « cap de modernisation », et annoncé à grand renfort de conventions et communications en tous genres. Et pas la peine de s'attarder sur les ratés du RCT dès son lancement, ni de s'inquiéter d'un essoufflement général, car le haut-parleur galvanisera les troupes en leur diffusant « des éléments de rassurance ».

Alors, sautez sur le pont, matelots (et sur le collyre), vous allez en prendre plein les mirettes !

Voici le programme des prochaines missions :

- création de pôles départementaux pour les missions spécifiques (hôpital, EHPAD) ;
- fusion des SPF à minima par résidence ;
- réductions de 7 à 2 PCE et de 7 à 2 PCR P ;
- réduction de 5 à 4 BDV ;
- Transfert du recouvrement impôt des trésoreries mixtes vers les SIP ;
- création de Service Facturiers (SFACT) ou d'agences comptables ;
- Fermeture d'une dizaine de trésoreries.

Bien sûr, des esprits grincheux et rétrogrades feront remarquer qu'une telle puissance, une telle intensité, développées à la faveur d'une énergie non renouvelable, comporte un risque élevé d'accident et que les troupes finiront complètement carbonisées.



Qu'importe ! Pour l'Amiral, ce plan d'attaque aura été mis en œuvre « en toute transparence ». Il aura été « le plus largement possible coconstruit, de façon graduelle, sereinement et résolument ».

En filigrane et conformément aux orientations gouvernementales, il faut comprendre que l'union sacrée convoquée par l'Amiral se traduira pour tous par un ensemble de récompenses :

- un tarissement des débouchés et promotions ;
- une mobilité forcée ;
- une gestion arbitraire des ressources humaines ;
- une rémunération « au mérite » ;
- des incitations au départ.

Nous voilà bien rassurés par tant de reconnaissance.

DEMENAGEMENT: ADIEU MONTEBELLO

Après une très longue attente (plusieurs années !!!), c'est fait : les 4 divisions de la Direction situées sur le site de Montebello à savoir l'assiette de l'impôt et missions foncières, le recouvrement et recettes publiques, le contrôle fiscal et patrimonial, les affaires juridiques et contentieuses ont été transférées sur le site de Besagne depuis la mi-avril.

Le navire « Besagne » étant au complet, le Capitaine a convié toutes les équipes du siège à une réunion générale et à une manifestation conviviale lundi 6 mai. Il s'est dit satisfait et fier que tous les services de direction soient réunis sous le même toit. Il s'excuse des nuisances occasionnées puisque certains travaux sont toujours en cours.

Cependant, le site de Montebello n'est pas déserté, puisque les brigades et la CID83 sont restées.

Elles demeureront sur ce site de longs mois encore.

En effet, le chantier de travaux (entre autres de désamiantage) prévu dès cette année est repoussé de deux ans environ.

Quel est le motif de ce report ?

Dans le cadre du plan climat des ministères de "la transition écologique et solidaire" et de "la cohésion des territoires ", un plan



d'amélioration énergétique des bâtiments a été mis en place.

Il comporte un volet bâtiments publics auquel sont éligibles par nature les Cités administratives (et plus précisément 55 d'entre elles) et pour lesquels sont fléchés 1 Milliard d'euros de crédits sur 5 ans.

Les deux cités de Toulon (Les Lices et Blache) ont été retenues dans ce programme.

Un gros chantier de travaux (travaux DGFIP dont désamiantage et travaux Cité en complément) touchera donc dans les deux ou trois prochaines années la Cité des Lices dont un bâtiment est utilisé par la DDFIP du Var.

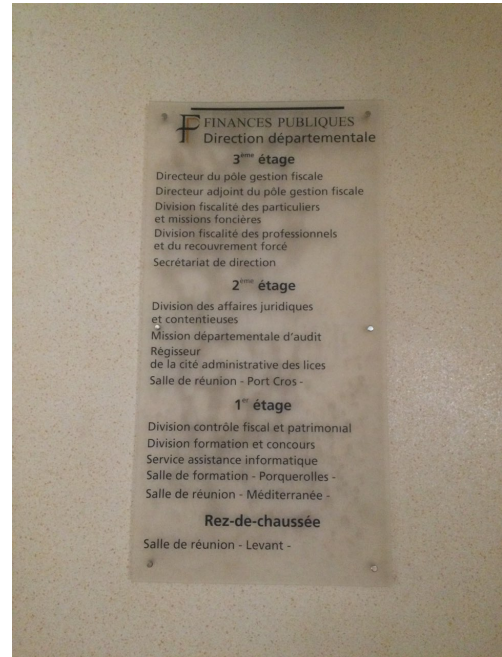
En attendant, 45 agents environ sont donc sur place, aux 1er et 2e étages, et ce pour de longs mois encore.

Lors d'une rencontre la semaine dernière,

nous avons attiré l'attention de la DDFiP sur leurs conditions de travail :

- le fonctionnement de l'installation de secours de rafraîchissement d'air mise en place par la DDFiP est cahotique;
- le système de chauffage n'est pas très efficace en face nord ;
- l'état de certains sanitaires est déplorable (lunettes absentes, éclairage déficient, nettoyage, lavabo bouché...). Des réponses vont sembler-t-il être apportées : déplacement sur une autre aile des agents qui le souhaitent, location du groupe froid sur une période plus longue, amélioration de l'entretien des sanitaires de la "zone occupée".

Nous surveillerons donc la mise en œuvre de ces dispositions.



LE TELETRAVAIL

Le Télétravail est-il un progrès ?

Oui, car il permet:

- une concentration facilitée et donc le sentiment d'un temps de travail plus « efficace » du fait de la limitation des nuisances,
- la réduction du temps de déplacement, ce qui se traduit par un meilleur équilibre travail/famille voire une productivité accrue.

Présente-t-il des inconvénients ?

un au moins : l'espoir de semi-liberté d'organisation, dans une plage d'horaires de travail raisonnable est tué dans l'œuf : les télétravailleurs s'engagent sur un module horaire et ne doivent y déroger que pour des problèmes d'organisation familiale ponctuelle par exemple, et en prévenant son chef de service...

Quels risques ?

- l'isolement social et professionnel : la perte du sentiment d'appartenance à un collectif de travail, des difficultés pour obtenir une aide et un soutien technique, la perte d'informations et donc la perte de la dynamique de l'équipe de travail
- la distanciation des relations sociales au travail, avec ses collègues et l'encadrant de proximité (besoin que ce dernier suive et soutienne l'activité du télétravailleur plutôt qu'il ne le surveille)
- un risque sérieux de chevauchement entre vie privée et activité professionnelle : difficulté à respecter des horaires, à se déconnecter en fin de journée ou lors de la pause méridienne, risque de reporter son travail en fin de soirée, le tout pouvant aller jusqu'à la notion de travail additionnel à domicile qui peut être considéré comme des heures supplémentaires non rémunérées,
- l'interpénétration sphère privée/sphère professionnelle engendre de nouveaux risques en matière de sécurité informatique et donc de sécurité du réseau.

Dans le Var, ces avantages/inconvénients doivent pour l'instant être relativisés dans la mesure où la DDFiP lance le télétravail sur un seul jour par semaine, avec l'intention de ne pas aller au-delà de 2 jours (sur 3 jours possibles prévus par les textes).

Le télétravail a-t-il un coût ?

Oui pour l'agent, non (pour l'instant) pour la DDFiP

- obligation que l'assurance Multirisques habitation couvre les risques professionnels,
- surcoût lié à la consommation électrique,
- mise à disposition d'une pièce ou d'un "coin bureau",
- coût éventuel des composants du poste de travail (mobilier spécifique).

Donc, quelque part, l'agent "paye" pour travailler, et l'engagement qu'il signe au préalable l'y oblige !

Le télétravail dans le Var, en parle-t-on vraiment ?

Non, pas vraiment. Black out depuis le CTL de janvier, donc manque de transparence sur les modalités de mise en place, et en particulier les raisons du refus pour les 45 dossiers "retoqués" et les modalités de recours pour ces agents !

TELETRAVAIL: AVANTAGES ET INCONVENIENTS



Notre analyse :

Pour Solidaires FiP, cette nouvelle forme de travail à distance présente un attrait évident pour plein de raisons : souplesse liée aux moyens modernes de communication et à l'accès distant à la plupart des applications informatiques, moindre fatigue liée aux déplacements évités.

Il faut toutefois que l'employeur, responsable de la sécurité et de la santé au travail (sous toutes ses formes) de ses agents en assure le suivi sous cet aspect particulier.

Le CHS peut et doit l'y aider, pour éviter les éventuelles difficultés liées à l'éloignement entre l'agent et le collectif de travail.

Un équipement complémentaire permettant aux télétravailleurs de "pointer" sur le PC favoriserait une meilleure liberté d'organisation (dans une plage horaire raisonnable) et serait, de fait, "déstressant".

Plus généralement:

Pour nous, les avantages apportés par le télétravail auraient pu être évités par l'application de mesures moins risquées : une affectation nationale la plus précise possible permettant à l'agent arrivant dans un département de choisir son domicile proche de son lieu de travail, le maintien d'un maillage territorial important, des infrastructures suffisantes permettant des espaces de travail confortables, et un nombre d'agents par bureau limité et raisonnable.

Le télétravail ne doit pas être une échappatoire à des conditions dégradées des collectifs de travail.

Nous allons donc débattre de l'accompagnement de la DDFiP (prise en charge certains frais engagés à l'installation, et, à terme, lors du passage à deux jours de télétravail par semaine par exemple, de l'accompagnement par le médecin de prévention, voire par le CHS si souhait de l'agent...) sans oublier les "recalés" pour lesquels nous devons veiller au respect de leur droit au recours et à une nouvelle candidature à l'automne (pour 2020) par exemple.

Si tu es intéressé, déjà dans le dispositif, recalé ou voulant y entrer, n'hésite pas à contacter les militants de Solidaires FiP83 : nous pourrons t'accompagner aux différentes étapes de ta réflexion, de ta candidature ou suivre avec toi ton accès à ce mode de travail.

PROCES LOMBARD : TOUTE RESSEMBLANCE AVEC LA DGFIP DE DEMAIN...

Le 6 mai dernier s'est ouvert le procès « LOMBARD » où comparant les anciens dirigeants de France Télécom pour « harcèlement moral ». Ceci au grand regret des organisations et fédérations syndicales, parties civiles dans ce procès, qui auraient voulu que le motif d'homicide involontaire soit retenu.

En effet, la privatisation de France Télécom s'est traduite par la mise en place d'une violente politique managériale dans le cadre du programme **Next** : en 2004, 4 000 employés supérieurs sont formés afin d'accomplir une réduction drastique des effectifs, (soit 22 000 emplois sur la période record de deux années, entre 2006 et 2008). **Il faut faire partir les salariés "par la porte ou par la fenêtre", selon les propres mots du directeur de l'entreprise.**

Tous les moyens sont donc bons pour arriver à cette fin : incitations répétées au départ, multiplication des restructurations et des changements de métiers, mobilités forcées, missions dévalorisantes ou encore manœuvres d'intimidation.

A cette époque, les fonctionnaires sont encore nombreux dans l'entreprise, (leur recrutement n'a cessé que depuis 1996). Ils doivent cohabiter avec des salariés de droit privé, s'adapter à la logique "business" de l'entreprise ou disparaître...

Bilan de l'opération : fin 2008, 22 450 personnes ont quitté l'entreprise et 14 000 ont changé de métier. Entre 2001 et 2008, 44 700 postes ont été supprimés dont 94% d'emplois de fonctionnaires.

Mais le revers de cette belle réussite est terrifiant. Pour le juge d'instruction, les dirigeants ont mis en place une "politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents et à créer un climat anxieux". **La procédure judiciaire retient les cas de trente-neuf salariés : dix-neuf se sont suicidés, douze ont tenté de le faire et huit ont subi un épisode de dépression ou un arrêt de travail.**

Le nombre de victimes est réputé plus important, mais comme souvent dans ce genre d'affaires, le lien de cause à effet entre mal-être au travail (c'est un euphémisme) et santé des personnels est difficile à établir de façon indiscutable.

Cependant, fort de ces résultats hors du commun, M. LOMBARD a continué de sévir jusqu'en mars 2010, moment de sa démission. Nul doute qu'il aurait poursuivi son œuvre mortifère jusqu'à la fin de son mandat, si l'opiniâtreté des organisations syndicales (dont nos camarades de SUD PTT : tous les éléments du procès sont ici : <https://proceslombard.fr/>) à dénoncer ces pratiques ignobles n'avait contribué à y mettre un terme.

Quelques titres de la bibliographie relative à cette période peu glorieuse sont particulièrement évocateurs :

- Dominique Decèze, La Machine à broyer : de France Télécom à Orange : quand les privations tuent, éditions Jean-Claude Gausewitch, 2008 (1ère édition 2004) ;
- Yonnel Dervin, Ils m'ont détruit ! Le rouleau compresseur de France Télécom, Michel Lafon , 2009 ;
- Ivan du Roy, Orange stressé : le Management par le stress à France Télécom, La Découverte, 2009 ;
- Marie Ledun et Brigitte Font Le Bret : Pendant qu'ils comptent les morts : entretien avec un ancien salarié de France Télécom et une médecin psychiatre, La Tengo, 2010 ;
- Vincent Talouit avec Bernard Nicolas, Ils ont failli me tuer, Flammarion, 2010.

