

DIRE STOP : Comment faire ?

Bordeaux le 2 avril 2022

Notre constat dans les services

Les différents contacts que nous avons avec nos collègues de la Gironde sont toujours riches d'échanges et d'informations. Mais nous sommes inquiets car nous rencontrons des agents encore plus tendus et surmenés. Il faut dire que la période y est propice : Covid-19, restructurations et suppressions d'emplois se conjuguent et mettent à mal l'ensemble des services. En ce moment, bien des services sont touchés, des trésoreries regroupées en SGC, des SPF aux brigades, des SIE, des SIP... jusqu'aux services de direction.

Face à cela, comment réagir ?

C'est sûr que si on ne fait rien, ça ne va pas s'arrêter tout seul. Mais alors, que faire ? Attendre le grand soir ? ... Sombrier dans la démoralisation ?... D'ailleurs, peut-on faire quelque chose ?

Pour la CGT, OUI, il existe des moyens d'action !

Et là, vous vous dites, ah oui, la grève, c'est à ça que vous voulez en venir ? Mais ça coûte cher, et on n'est pas assez nombreux à y croire, alors...

Stop ! Oui, la grève c'est une arme des salariés pour contraindre les patrons à accepter leurs revendications. Ça ne marche pas à tous les coups, loin s'en faut, mais la grève est toujours LE moyen collectif de lutter, l'histoire nous le démontre.

Bon d'accord, c'est bien beau tout ça, mais là, maintenant, qu'est-ce qu'on peut faire, sur notre lieu de travail, dans nos bureaux ou en télétravail ?

Réponse : ON PEUT DIRE STOP !

Dire STOP ? Mais comment on fait ? On a le droit ?



Dire STOP : quelques exemples

La boussole, c'est le respect qui nous est dû, parce que c'est nous, les agents, qui faisons tourner la DGFIP, et pas la direction, qui a besoin de nous.

Le but, c'est de fixer une limite aux mauvais coups de la direction. Il s'agit de fixer collectivement cette limite : dire NON à quelque chose de concret de manière isolée, tout seul, c'est risqué. A plusieurs, on est plus fort ! Cette attitude peut être adoptée par un groupe, un bloc, un service, indépendamment des textes de loi derrière lesquels se cache souvent la direction.

La méthode, ça commence par discuter ensemble pour cerner les problèmes quotidiens auxquels on est confronté, et à déterminer ensemble une attitude : ça, on laisse tomber, ça on ne laisse pas passer. Ensuite, il faut décider des actions à mener pour les choses qu'on a décidé de ne pas laisser passer : tracts, pétitions, rassemblements, courrier à la direction, demande d'audience... Ces discussions doivent mener à une détermination collective : on décide démocratiquement des revendications et de la manière dont on les exige ensemble. Sans cette détermination, on est divisé, et la direction est la plus forte, à coup sûr.

Exemples :

1) les écrêtements d'heures

Dans la plupart des services, les personnels acceptent au détriment de leur vie personnelle, de donner un « coup de collier » pour accomplir diverses missions à un moment donné.

C'est le cas, par exemple, des Services Paye dans les SGC : si du retard est pris, ce sont les agents communaux qui perçoivent leur salaire plus tard. Donc, des collègues restent tard le soir et/ou viennent plus tôt le matin pendant plusieurs jours. Résultat : leur compteur accumule les heures. Le problème, c'est que le système Sirhius écrête le crédit d'heures tous les mois au-delà de 12 heures. Et ces heures-là, une fois écrêtées, elles ne sont plus comptabilisées, donc perdues. C'est comme si elles n'avaient jamais été faites. Or, elles ont été travaillées, c'est la réalité, donc elles méritent salaire ou bien récupération, c'est la moindre des choses. La Direction peut se féliciter de la conscience professionnelle des collègues qui permet d'assumer les tâches quotidiennes faute d'effectif suffisant et qui régulièrement perdent des heures travaillées. Voir tableau ci-dessous (pour rappel : 1 emploi=1600 heures annuelles).

Ça vous paraît beaucoup ? Mais c'est très en deça de la réalité car avec le télétravail qui se fait sur une base d'heures forfaitaire, les écrêtements explosent sans même pouvoir être comptabilisés.

Pour la CGT, c'est inadmissible. La Direction ne doit pas encourager les écrêtements et doit rappeler sans cesse le droit à la déconnexion.

Il faut dire STOP aux écrêtements ! C'est légitime !

141 semaines de travail gratuit en 2021 en Gironde ! (soit 3 emplois temps plein ...)

Années	Heures écrêtées en Gironde
2019	6735:39
2020	7609:23
2021	5383:25
TOTAL	19 728:27



2) la prise de congés

Les congés, c'est un vieux sujet, surtout dans les petits services. Un des arguments de la direction pour justifier ses regroupements de service, c'était : « et puis ce sera plus facile pour poser vos congés ». On voit le résultat : les services sont plus grands, certes, mais ils sont divisés en blocs, et, suppressions d'emplois aidant, ces blocs... ne sont pas grands ! La plupart fonctionnent d'ailleurs sous perfusion avec des agents de l'EDR. Donc les problèmes pour poser les congés n'ont pas disparu comme par enchantement.

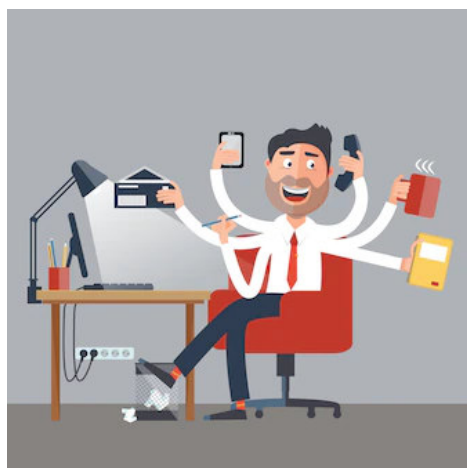


Là aussi, il s'agit de DIRE NON COLLECTIVEMENT. La prise de congés n'est pas possible ? C'est inadmissible ! Voilà comment on est remercié pour tous nos efforts ? Pas question ! Les congés c'est un droit ! Ce n'est pas un cadeau pour faire joli dans l'instruction officielle sur le temps de travail sans que l'on puisse les poser vraiment. Il faut que chacun puisse les prendre en fonction de sa vie personnelle. La solution : **commencer par poser ses congés dans Sirhius dans le but d'obtenir une décision claire écrite et pas seulement orale du chef de service.** Parfois, cela suffit à débloquer la situation.

3) Le sous-effectif

Cette année encore, 1 506 emplois vont être rayés de la carte DGFIP, **dont 72 en Gironde** (pour mémoire, c'était 65 en 2021). Autant de postes de travail qui ne seront pas pourvus de personnes en chair et en os, des gens comme nous, des travailleurs, quoi ! Tous les services sont touchés depuis des années. Dire NON au sous-effectif peut être fait par la grève, bien sûr, mais cela peut aussi être mis en œuvre par d'autres moyens : nous savons tous lire, écrire, réfléchir. Soyons imaginatifs !

Et quand ça va vraiment trop mal, ne pas hésiter à faire constater les dégâts, physiques, psychologiques, par des professionnels (médecins du travail ou/et médecin traitant ou/et psy, etc), dire STOP c'est aussi mettre la Direction devant ses responsabilités humaines, de manière formelle.



Conclusion :

En acceptant de se faire écrêter et/ou de se faire imposer des périodes de congés, nous ne contribuerons pas à stopper l'hémorragie des suppressions d'emplois à la DGFIP et, au contraire, on nous en demandera toujours plus jusqu'à épuisement... de ce qu'il est appelé « la ressource humaine » qui comme toute ressource, n'est pas inépuisable. La preuve en est avec la multiplication des burn out, accidents du travail, etc.

Il y a ce qu'on ne peut ou ne doit pas accepter individuellement et il y a ce à quoi on peut DIRE STOP COLLECTIVEMENT. L'organisation collective peut faire avancer les revendications. Encore faut-il que ces revendications soient établies par les agents eux-mêmes dans les services concernés. Il n'y a pas de petites revendications. Pour cela, prendre le temps de discuter de ce qui ne va pas et de l'attitude collective à adopter. Des HMI spécifiques peuvent être organisées (nous contacter) : cela donne le droit de discuter 1 heure par mois. La CGT peut aussi servir d'appui, de conseil, d'aide.

Dans tous les cas, la CGT est là pour vous aider, vous conseiller. N'hésitez pas à nous contacter :

- téléphone CGT FiP 33=> : 06.48.76.37.69

- mail => cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr

SITE INTERNET : <http://www.dgfip.cgt.fr/33>



Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom, prénom :

Adresse administrative :

Grade : Echelon/Indice :

Temps partiel: Date :

Signature

Bulletin à retourner à la **CGT**, boîte 85, cité administrative 33090 Bordeaux cedex
ou sur cgt.drifip33@dgfip.finances.gouv.fr