



Section Calvados

CTPD du 27/06/2011 Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis, ce jour, pour aborder entre autre 3 sujets, à savoir :

- La création de la Direction Inter-régionale des Services Informatiques (DISI) Paris-Normandie
- la présentation du déploiement des Organigrammes Fonctionnels pour notre Direction;
- la présentation du Document Unique et du Plan Annuel de Prévention pour 2011

Concernant la création de la DISI Paris Normandie, l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires Calvados réitère son opposition à cette création découlant de la fusion administrative de la Direction Générale des Impôts et de la Comptabilité Publique à laquelle nous sommes depuis le début opposés.

Au-delà de cette position de principe, la création de la DISI Paris Normandie c'est :

- la disparition de l'assistance informatique de proximité transformée en assistance téléphonique via des plates-forme d'appel;
- des agents qui vont être gérés par une direction siégeant à Versailles, voir par un service du personnel basé à Orléans pour les agents du Calvados
- c'est un dialogue social des plus difficiles qui est instauré car voulu par la Direction Générale. Toutefois, l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires c'est mise en capacité de créer une section syndicale DISI Paris-Normandie avec des relais sur tous les sites, permettant d'être l'interlocuteur privilégié des agents « informaticiens et administratifs » de cette nouvelle direction et d'être les représentants directs de ces personnels devant leur future Direction.

Concernant les organigrammes fonctionnels et la mission maîtrise des risques.

Pour la DG (note du 30 juillet 2009) : « *La maîtrise des risques consiste à identifier et traiter les événements de toute nature susceptibles d'altérer la capacité de la DGFIP à réaliser ses missions dans le respect des procédures et contrôles prévus à cet effet. A ce titre, elle s'appuie sur trois leviers : la définition ainsi que l'organisation des tâches, des acteurs et des contrôles, la documentation des procédures et la traçabilité des opérations* ».

Outre la diffusion d'une culture commune (sous entendu ; aux deux filières), nous dit cette note, « *la maîtrise des risques s'appuie sur des outils dont le socle commun est constitué par la cartographie des procédures. Sur cette base, seront développés, d'une part, les outils de la maîtrise des activités (organigrammes fonctionnels, guides de procédure), d'autre part, ceux permettant d'identifier et de traiter les risques (cartographie des risques et référentiels de contrôle interne)* ».

Nous y voilà !

Ainsi il s'agit pour l'administration d'avoir le contrôle du travail des agents. Ensermer leurs activités et ne rien laisser au hasard : les guides de procédure définissent précisément les tâches à accomplir par les agents.

Définir une place pour chacun, et chacun à sa place. C'est le sens de l'établissement des organigrammes fonctionnels. Et surtout, ils serviront de support aux audits et contrôles internes.

Et c'est ainsi que les agents de cette Direction vont se trouver réunis avec leur chef de service pour visionner un diaporama (1h30 de présentation) leur décrivant ce que sont un organigramme fonctionnel et la maîtrise des risques. Ensuite les agents seront « invités » à placer leur nom sur l'organigramme fonctionnel, sur les tâches qu'ils réalisent, voire les multiples tâches accomplies au cours d'une journée. Leur collaboration est recherchée, pour ne pas dire leur assentiment.

L'IP auditeur passera ensuite ramasser les organigrammes fonctionnels qui doivent être refaits à chaque changement de poste ou suppression d'emploi. Pour mieux gérer les absences, un titulaire et un suppléant doivent être prévus pour chaque tâche.

Ça c'est pour la théorie, la réalité est tout autre quand les tâches s'accroissent et que les effectifs fondent.

Qui l'eut cru ? Il n'est pas prévu de se plaindre des suppressions d'emplois, l'organigramme fonctionnel en fait abstraction : en clair, des agents devront ajouter leur nom sur les tâches qui étaient dévolues au retraité dont l'emploi n'est pas remplacé.

Sous une démarche lisse et technocratique, l'administration accentue encore la pression sur les agents. Pression au travail, audits et contrôles internes remplacent les emplois. En un mot le flicage et une pression accrue sur les agents !

Nous pourrions résumer ceci par ce simple échange :

- **Pour la Direction : *Qui fait quoi ?***
- **L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires Calvados répond : *Si le Qui n'a pas les moyens de faire le Quoi, c'est la faute à Qui ?***

Nous pouvons également émettre les plus grandes craintes avec la mise en place de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) pour laquelle ces organigrammes pourraient être utilisés pour pointer les objectifs non atteints et ainsi justifier des baisses de rémunérations.

L'Union SNUI SUD Trésor Solidaires Calvados est en droit de se poser et de vous poser cette question : La DGFIP est-elle en train d'évoluer vers le syndrome France Télécom ?

Au regard de l'actualité toute récente et sans vouloir jouer le côté morbide, la tentative de suicide d'un de nos collègues durant le Comité d'Hygiène et de Sécurité Ministériel (CHSM) du 24/06/2011 doit vous interpellé une nouvelle fois sur la détresse des agents dans leur quotidien professionnel, ceux-ci devant faire face à l'impact et la rapidité des réformes qui se sont empilées depuis des années au sein de notre administration avec conjointement le volume considérable des suppressions d'emplois dans notre administration voulues par le pouvoir politique.

Cette tentative de suicide fait suite à 3 suicides dont 2 sur le lieu de travail d'agent de la DGFIP enregistrés depuis 15 jours. **La veille sociale n'est plus de mise, nous en sommes au niveau de l'alerte sociale.**

Le Document Unique ainsi que le Programme Annuel de Prévention doivent refléter la réalité que connaissent les agents dans leur quotidien. Encore faudrait-il que les agents aient été associés à l'élaboration de ce Document Unique.

Toutefois, grâce à l'action et à la détermination de l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires Calvados, ce document est enfin présenté ce jour. Il est imparfait et nous le déplorons ! Mais il existe ! Dès aujourd'hui, il doit être amendé et révisé. Dès aujourd'hui, le Directeur de la DRFIP de Basse-Normandie et du Calvados a une obligation de résultat et nous ne manquerons pas à tout moment de lui rappeler.

Pour en terminer, soyez conscient et prenez acte que, tout en restant combattifs, les représentants de l'Union SNUI SUD Trésor Solidaires Calvados sont également en détresse en constatant que les conditions de vie au travail et la détresse des agents de cette direction ne sont pas reconnues par la Direction Générale et par cette Direction locale.

Entendez le, en prenant en compte et en faisant en sorte par exemple que les conditions de travail inadmissibles des agents de Lisieux INTERCOM ne leurs soient plus imposées.