

L'EFFORT, C'EST LES AUTRES

« L'effort, ça se partage. Il y a ceux qui décident qu'il est temps de faire des efforts, et il y a ceux à qui on demande de faire des efforts » (traduction libre de la notion de démarche stratégique).

La grande idée de la démarche stratégique, c'est de permettre à la DGFIP de se moderniser et de continuer à assurer ses missions dans un environnement budgétaire contraint. En langage familier, on dirait : « y'a plus de sous, y'a plus d'agents, mais touche pas à mes stats ! »

Tout l'art du pilotage (de l'enfumage diraient certaines mauvaises langues) consiste donc à faire croire que tout va bien alors que tout s'écroule. C'est vraiment un art !

D'ailleurs, notre belle DRFiP d'Alsace et du Bas-Rhin s'est vu gratifiée d'un AFIPA supplémentaire afin de pallier un déficit d'encadrement pour une direction du groupe 1 (ce n'est pas une mauvaise blague !).

C'est ainsi que M. BEZARD conçoit le partage de l'effort des suppressions d'emploi.

Le problème est que les agents ont depuis longtemps dépassé le stade de l'effort pour atteindre celui de la survie.

Il n'est plus question de s'adapter aux changements perpétuels, aux moyens toujours plus insuffisants. Il est question de survivre, d'atteindre la fin de la journée, de la semaine, du mois, de l'année, sans s'effondrer en larmes.

La vie dans les services est devenue synonyme de violence, une violence insidieuse, qui ne se voit pas, qui s'infiltré en chacun(e) de nous sans qu'on s'en aperçoive.

La violence d'exercer un métier, une mission auxquels on ne croit plus, parce qu'on en a perdu le sens.

La violence d'un management qui ne connaît plus que des statistiques, des résultats, sans se préoccuper des moyens.

Or, n'en déplaise à nos grands démarcheurs stratégiques, les moyens ce sont avant tout des êtres humains, lesquels ne demandent qu'une chose : pouvoir exercer dignement leurs missions.

Alors, Mesdames et Messieurs les autistes d'en haut, ouvrez vos yeux et vos oreilles à ce qui vient d'en bas avant qu'il ne soit trop tard, que vous n'ayez plus que des ombres à encadrer.

Vous êtes responsables, prouvez-le !

Les agents n'en peuvent plus d'attendre, Solidaires Finances Publiques vous le répète depuis des années et vous le répètera encore !

Ce n'est pas d'une démarche stratégique dont nous avons besoin, mais d'une démarche de bon sens ; est-ce trop demander ?

PS : et si, après l'effort, on partageait aussi les primes ?

Le StirOnkel laisse la plume à l'un de ses lecteurs :

« *Provocation ! C'est le nouveau langage de la direction* »

Ces dernières années, nous nous étions presque habitués au mépris que montrait notre hiérarchie envers les agents se plaignant du manque de moyens humains, législatifs, matériels...

Nouveauté pour 2014, lors d'entretiens divers avec les directeurs et autres A+, A++ ..., la réponse de ces bons samaritains des Finances Publiques est que nous avons tous les outils pour réaliser un travail de qualité, pour augmenter les objectifs après avoir opéré les changements nécessaires à l'évolution des services. Et surtout, l'expression favorite pour les uns sera qu'il « n'y a aucune raison de travailler dans le stress », pour les autres que « les agents ne doivent pas être pressés comme des citrons » et « se sentir mal dans leur tâches quotidiennes ».

Notez bien que ce sont les mêmes qui en demandent toujours plus à la piétaille.

La piétaille en question appréciera très certainement au vu de l'état de santé moral et physique qui se déprécie dans tous les services !

Du mépris nous sommes passés à la provocation.

On nous affirme que la direction, c'est-à-dire les A+, A++ ..., participe à l'effort national pour la suppression de postes (si, si, je vous jure, ça existe !!!). La preuve est qu'en supprimant des cadres A++, A+ il y en a finalement un de plus dans les effectifs dont notre « chère » hiérarchie se demande elle-même « ce qu'elle va bien pouvoir en faire » ? (dixit le sommet de la hiérarchie!).

On ne crée plus de service pour son utilité mais pour occuper un AFIPA.

Là encore, les agents apprécieront !

Il n'y a pas que la comptabilité des suppressions d'emplois qui pose problème au sommet de notre administration, la langue française a aussi du plomb dans l'aile.

On ne parle plus de régression mais « d'évolution nette négative ». Elle n'est pas belle la vie ? L'expression heurte sans doute moins les oreilles chastes et fragiles, l'évolution (même négative) faisant moins peur que le déclin.

A cela s'ajoute l'art et la manière de pratiquer le mensonge. Quand un directeur ose affirmer haut et fort qu'aucun agent dans son administration n'est seul à connaître sa matière et qu'il y a toujours quelqu'un pour le remplacer en cas de besoin, il le dit sans rougir et avec le sourire en prime.

Ceux qui s'arrachent les cheveux parce que personne ne peut les relayer dans leur travail quand il leur arrive de tomber malade, de prendre des congés ou d'être tout simplement noyés sous les dossiers, apprécieront aussi !

Messieurs les directeurs, sachez que chaque jour et dans chaque service des hommes et des femmes pleurent au sens propre du terme car ils n'arrivent plus à assumer même l'urgence et qu'en plus on les dénigre parce qu'on leur dit d'en faire encore plus !»



Autres phrases types entendues par plusieurs témoins en réponse aux expressions d'agents sur leurs conditions de vie au travail :

- « **Vous êtes des fonctionnaires, vous avez à faire ce que l'administration vous dit !** », autrement dit je ne vous écoute pas, car on s'en fout, c'est moi qui décide !
- « **Si ça ne vous plaît pas, changez de métier** », autrement dit « casses toi, pauvre C... » en référence à une maxime devenue célèbre pratiquée au plus haut sommet de l'Etat !

Cette attitude est en totale opposition avec ce que demande Paris. La preuve en est le courrier du 27/2/2014 de la ministre de la Réforme d'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, Mme Marylise LEBRANCHU qui écrit aux Ministres et Préfets au sujet de : « Abrogation du jour de carence – dispositif mis en place pour lutter contre l'absentéisme injustifié »



Après avoir expliqué le bien-fondé de l'abrogation du jour de carence dans la fonction publique, elle développe les obligations des fonctionnaires et les moyens pour lutter contre les arrêts abusifs (sanction pécuniaire en cas de non transmission de l'arrêt de maladie dans le délai de 48H, contrôle médical confié aux caisses primaires d'assurance maladie).

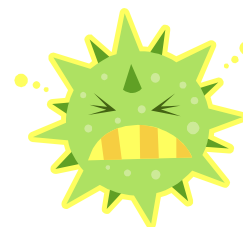
Puis elle conclut par un paragraphe qui a particulièrement touché le StirOnkel :

« *Je souhaite enfin insister sur les mesures de prévention qui permettent de limiter les absences au travail pour raison de santé. Les conditions de vie au travail sont en effet un des facteurs majeurs de l'absentéisme. A cet égard, les plans d'action qui seront conduits par vos services à la suite de l'accord-cadre du 22/10/2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique permettront de traiter à la source les conditions de travail, susceptibles d'influencer la santé des agents. Je serai personnellement attentive, dans le cadre du conseil commun de la fonction publique, aux efforts déployés en ce sens par l'ensemble des employeurs publics* »

Enfin ! Une ministre a enfin compris que si bon nombre d'agents étaient en arrêt de travail, ce n'était pas parce que la Clim était mal réglée, ou que le repas de la cantine était trop copieux !! Mais bien parce qu'ils sont poussés à bout par des contraintes statistiques, par des contribuables agressifs, par des objectifs disproportionnés par rapport aux moyens.

A cela s'ajoute sans aucun doute des propos méprisants (relevé d'ailleurs dans l'enquête de la démarche stratégique et publiés sous Ulysse 67) de certains encadrants dits supérieurs !

Un peu plus d'humanité, de respect, de compassion, d'écoute réelle, de réflexions constructives de la part de l'équipe de commandement (au sens large) auraient indéniablement des conséquences positives.



Quelqu'un pourrait-il l'expliquer à notre Direction du 67 ?

L'EUSSES TU LU ?– L'EUSSES TU LU ?– L'EUSSES TU LU?

Au gré de ses lectures, le STIRONKEL tombe parfois sur des perles qu'il s'empresse de partager avec ses lecteurs. Voici pour commencer un article d'Yvane Wiart publié dans l'Express le 14/10/13.

Stress relationnel: il fait grossir, déprime et peut tuer

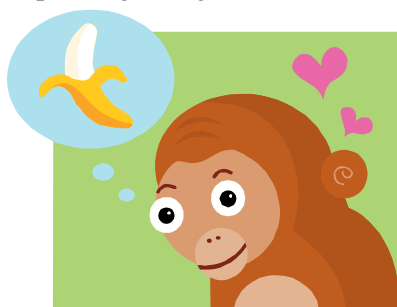
Dans le documentaire *Le stress: portrait d'un tueur* diffusé sur France 5, une étude sur des babouins sauvages permet de mieux comprendre le fonctionnement du stress et son impact sur la santé physique. Yvane Wiart, chercheuse en psychologie, fait le point.

Le stress finit par rendre malade mais il n'est pas non plus une fatalité. Apprendre à vivre en harmonie est possible, démontre Robert Sapolsky dans ce documentaire.

On y découvre, sous une forme très accessible, les travaux de pointe des spécialistes du stress et de son impact sur la santé, psychique mais surtout physique. Robert Sapolsky, professeur à Stanford, y est particulièrement à l'honneur. Précurseur des mesures physiologiques du stress, il a d'abord étudié celui-ci chez les animaux, avec l'idée originale de le faire en milieu naturel et pas seulement en laboratoire.

L'histoire de la troupe de babouins sauvages qu'il observe et dont il surveille l'état de santé depuis plus de trente ans au Kenya est tout à fait étonnante. Le chercheur rapporte qu'il a commencé à étudier une troupe de babouins tout ce qu'il y a de plus classique, c'est-à-dire un groupe fortement hiérarchisé, avec des mâles dominants disposant de tous les avantages en termes d'accès à la nourriture, aux femelles et aux soins (épouillage), régnant en maîtres incontestés sur leurs subalternes qu'ils semblaient prendre un malin plaisir à agresser gratuitement.

Un jour, les singes ont eu accès aux restes de nourriture d'un campement de touristes qui, malheureusement pour eux, se sont révélés infectés par la tuberculose. Tous les mâles dominants sont morts, sans doute parce que s'étant servis en premier, ils n'en avaient guère laissé aux autres, leur sauvant ainsi la vie sans le vouloir. Lorsque Sapolsky est revenu sur place cette année-là, il a donc découvert sa troupe en partie décimée et désormais constituée de deux fois plus de femelles que de mâles. Il a d'abord été extrêmement frustré et en colère de voir dix ans de recherche en partie



anéantis, pour s'apercevoir bientôt que cet incident dramatique par un certain côté avait des conséquences fascinantes et parfaitement inédites au final.

En effet, au lieu que les mâles dominés ne prennent la place désormais vacante des mâles dominants, ainsi que leur rôle de persécuteurs patentés, ceux-ci sont restés doux et affectueux, attentionnés avec les femelles et les petits, et la troupe s'est mise à vivre dans une sérénité inconnue jusqu'alors. Mieux encore, lorsque des adolescents d'autres groupes ont essayé d'intégrer la tribu, comme ils sont poussés à le faire pour la sauvegarde de l'espèce, ils arrivaient avec des postures agressives et il leur fallait six mois pour comprendre que de telles manières n'étaient pas tolérées dans ce groupe et s'y adapter pour pouvoir rester.



Un niveau de stress très faible chez les mâles dominants

Si Sapolsky s'est montré si affecté au départ par la perte des mâles dominants et a tellement craint pour la poursuite de ses recherches, c'est que la hiérarchisation forte de cette tribu lui avait permis de mettre en évidence des composantes fondamentales du stress physiologique. Il avait ainsi découvert que les mâles dominants avaient des niveaux de stress très faibles, en comparaison de celui des mâles dominés et des femelles, agressés en permanence.

Ce stress se manifestait de manière visible par l'accumulation de graisse au niveau abdominal, par un état de santé dégradé chez les dominés et par un fonctionnement cérébral différent, proche d'une sorte de déprime permanente. Par contre, après la disparition des dominants, les survivants se sont mis à jouir d'un état de santé exceptionnel et la petite troupe prospère depuis plus de vingt ans aujourd'hui.

On peut tirer plusieurs enseignements de cette aventure inattendue. D'abord, la violence que l'on peut croire instinctivement ancrée dans les mœurs des babouins et indissociable de leur fonctionnement social s'est vue brutalement et durablement arrêtée par la disparition des meneurs qui n'ont pas été remplacés sur la même base d'agressivité et de violence gratuite. Cela vient démentir l'idée, hélas toujours répandue, d'une agressivité innée que l'homme partagerait avec le règne animal et contre laquelle on ne pourrait rien.

D'autre part, les nouvelles normes de sociabilité non violente de la troupe ont pu s'imposer aux étrangers venus s'y intégrer. Cela tendrait à prouver que si des babouins ont réussi à transformer aussi radicalement leurs caractéristiques sociales, les hommes devraient eux aussi en être capables, du moment qu'ils en sont convaincus et qu'ils en prennent la peine, et l'on peut penser là à l'évolution possible des fameux pervers narcissiques auxquels j'ai consacré mes derniers articles.

Impact du stress relationnel sur la santé physique



Fondamental enfin, est l'impact du stress relationnel sur la santé physique, très bien illustré par le documentaire, dont c'est le sujet principal. Le stress tue, généralement à petit feu, par le dérèglement progressif qu'il instaure au cœur de tous nos mécanismes physiologiques indispensables à la survie. Comme il est dit dans le film, le stress relationnel dans lequel nous baignons en permanence du fait de la survalorisation de la performance dans nos sociétés modernes fait que "nous marinons dans un bain d'hormones corrosives".

L'agressivité, la compétition, la loi du plus fort, l'absence de coopération, d'entraide et d'empathie pour autrui, sont très mauvais pour notre santé physique. Ils sont mauvais pour les dominés, ou du moins ceux qui se ressentent comme tels, comme chez les babouins, mais ils ne sont pas bons non plus pour ceux qui sont censés être les dominants.

Le stress a un impact direct sur le vieillissement

Sur ce point, ma perspective est plus vaste que celle retenue par le documentaire qui insiste sur l'importance du contrôle perçu sur ses activités et sur son mode de vie, comme facteur de bonne santé. Les travaux des prestigieux chercheurs cités dans le film vont en effet plus loin que ce qui a été montré. Ils permettent de démontrer que le stress a un impact direct sur le vieillissement et sur le déclenchement d'un certain nombre de pathologies, comme les affections cardio-vasculaires ou le cancer. Or, ce stress est modulé et considérablement atténué par la libération d'ocytocine, hormone fabriquée lors des contacts harmonieux avec autrui (...)

Si les dominants humains ne vivent pas le stress relationnel des dominés, ils rencontrent d'autres sources de stress, ne serait-ce que par la pression qu'ils s'imposent pour réussir et être toujours à leur meilleur niveau. Dans ce cas, vu leurs relations exécrables avec autrui, vers qui ils ne sauraient se tourner comme source de

réconfort, ils ne peuvent se libérer de leur stress et marinent eux aussi dans un bain d'hormones corrosives, même si ça n'est pas pour les mêmes raisons que les dominés.

Le stress finit donc par rendre malades et par tuer, dominés comme dominants. La solution, superbement illustrée par la nouvelle sociabilité des babouins de Sapolsky, est d'apprendre à vivre en harmonie avec soi-même et avec autrui, ou autrement dit de développer un style d'attachement sécure. C'est dans une telle logique que s'inscrit mon nouveau livre, à paraître en février prochain, justement intitulé *Attachement, stress et cancer* et qui s'appuie entre autres sur les travaux des chercheurs présents dans le documentaire.

Par **Yvane Wiart**, auteur de *L'attachement, un instinct oublié* (Albin Michel, 2011) et de *Petites violences ordinaires: la violence psychologique en famille* (Courrier du Livre, 2011), chercheuse en psychologie à l'Université Paris Descartes.

En savoir plus sur http://www.lexpress.fr/actualite/stress-relationnel-il-fait-grossir-deprime-et-peut-tuer_1290293.html#ypJYqROw83pEV54V.99

FISCALITE = NOUVELLE DISCIPLINE SCIENTIFIQUE ?

Un extrait d'un article paru dans les affiches moniteur (Jean Jacques JUGIE) :

"De fait, la fiscalité française est désormais une spécialité de géologues : elle résulte de la sédimentation de textes pas toujours compatibles, nuancés par de multiples strates d'exceptions, truffés de niches de protection et traversés par des failles d'invulnérabilité"



Quelqu'un peut-il expliquer ça au législateur, aux parlementaires de tous poils, aux rédacteurs des lois, décrets, règlements, conventions, codes, BO, et autres textes ou notes ?

L'OPEN SPACE AU PLACARD

Le psychologue Matthew David a compilé les résultats de plus d'une centaine d'études sur la créativité, la productivité, le bien-être et la santé au travail. Conclusions sans appel : les salariés qui travaillent dans les bureaux ouverts ont un niveau de stress plus élevé et moins de concentration et de motivation, principalement à cause du bruit.

Si les jeunes, habitués aux réseaux sociaux, semblent apprécier le travail ouvert, bénéfique aux échanges et aux partages, ils souffrent des effets négatifs causés par la surcharge d'informations qui caractérisent un environnement ouvert.

Les chercheurs Jungsoo Kim et Richard de Dear viennent de publier dans le *Journal of Environmental Psychology* la conclusion définitive :

« L'argument en faveur de l'open space selon lequel il favorise l'enthousiasme et la productivité semble n'avoir aucune base académique ».

Quelqu'un peut-il persuader les décideurs de notre administration ?

ANTICIPATION BREVETEE

Qui l'eut cru ? Charles Duhigg, journaliste au *New York Times*, écrivait en 2012 : « Bientôt les entreprises pourront connaître nos goûts et prédire nos habitudes ». Amazon vient de déposer un brevet pour se lancer dans la livraison anticipée, c'est-à-dire commencer à préparer les colis avant même la validation de la commande.

Pour anticiper les besoins et les désirs des internautes, les entreprises s'appuient sur l'analyse prédictive. « Analyser les données et les performances passées pour estimer la probabilité qu'un client montre un comportement spécifique dans le futur » explique Bruno Teboul (auteur de *L'Absolu Marketing*).

Quelqu'un pourrait-il convaincre notre administration de s'en inspirer ?



Analyser les cahiers CHS, les conclusions de la consultation du DUERP, les synthèses de l'enquête Ipsos sur les conditions de vie au travail, les expressions des agents dans le cadre de l'évaluation, les tableaux de veille sociale, les propos tenus lors des réunions de travail ou des espaces de dialogue, les synthèses des médecins de prévention, etc... pour définir non seulement les besoins immédiats mais aussi pour anticiper les désirs futurs.

Quel progrès aurait-on là ! Une administration pleinement à l'écoute de ses agents ! Prête à se mobiliser pour le bien être de celles et ceux qui font tourner la boutique ! Aux petits soins de celles et ceux de la santé desquels elle est juridiquement responsable.

Inutile de déposer un brevet pour cela. Une action spontanée et collective, pleine d'humanité et de bon sens, de la part de l'équipe de Commandement suffira à condition qu'elle se concrétise réellement et rapidement dans le quotidien des agents.

LE TR'EAU PLEIN DES ILES KIRCH



Les DNA publient le 17 février dernier un article intitulé « *Illkch-Graffenstaden : Conseil municipal : Menace sur le centre des finances* » où il y est question « *des conséquences fâcheuses des dégâts des eaux à répétition subis ces derniers mois par le centre des finances publiques d'Illkirch* ».

Le StirOnkel se doit de citer in extenso les paragraphes les plus significatifs :

« J'ai été destinataire d'un courrier émanant du directeur régional des finances publiques, daté du 18/12/2013 relatif à la fermeture programmée du centre et à son déménagement à la Meinau », explique Jacques Bigot qui refuse de rester sans réagir à ce qu'il appelle une désertion et un déni de service public.

« Votre administration, après avoir été locataire de la commune durant de nombreuses années (...) a acquis en 2004 des locaux du Cours de l'Illiade. Vous justifiez, dix ans plus tard, votre décision unilatérale de quitter le centre-ville par une série d'avaries et de pannes (...). Ne me faites pas croire que les dysfonctionnements d'une climatisation réversible ont rendus impropres à leur destination des locaux dont votre administration a fait l'acquisition » s'insurge Jacques Bigot dans un courrier.

Le maire (...) juge cette décision méprisante et met en garde contre la création d'une friche en centre-ville, les locaux ayant été spécifiquement aménagés selon les besoins de l'administration. Et de préciser qu'il a saisi le ministre de l'Economie et des Finances, Pierre Moscovici et celui du Budget Bernard Cazeneuve du dossier. »

Commentaires de Solidaires :

Ainsi donc, il semblerait que M. BIGOT, maire d'Illkirch, ait appris par courrier la situation du Centre des Finances Publiques situé sur sa commune, et la décision de la DGFIP de s'installer dans d'autres locaux. Cette intervention ne manque pas de nous surprendre.

En effet, cela fait plus d'un an (depuis les premières chutes d'eau et de plafond) que Solidaires Finances Publiques demande à la DRFiP de prendre contact avec M. BIGOT afin d'étudier les solutions permettant de restaurer la sécurité des agents et du public sur ce site.

Rappelons que si, en 2004, l'administration a acquis ces locaux, c'était suite à l'intervention de M. BIGOT au nom de la proximité des services publics (notion qui avait encore un sens à l'époque).

Il semble que notre demande soit restée lettre morte.

Pourquoi un tel silence ? Y aurait-il des secrets inavouables au CFP d'Illkirch ou, plus simplement, la DRFiP hésiterait-elle à reconnaître qu'elle a fait l'acquisition d'un immeuble insalubre et dangereux ?

Par ailleurs, M. BIGOT indique qu'il a saisi M. MOSCOVICI et CAZENEUVE de ce dossier. Cette intervention ne risque-t-elle pas de reculer la date du déménagement du CFP d'Illkirch, voire (nous n'osons l'imaginer), remettre en cause le principe même d'un déménagement ?

Solidaires Finances Publiques ne peut que dénoncer cette situation. Il serait inadmissible que la santé et les conditions de travail des agents d'Illkirch pâtissent de problèmes d'ego mal placés !

Cette situation n'a que trop duré !

La prise en compte de la santé et des conditions de travail des agents doit être une réalité et ne pas s'arrêter à des discours et simples déclarations d'intentions.

Nous y veillerons.



– ENTRETIEN - EVALUATION – NOTATION –



Avec l'approche du printemps, voilà revenir le temps des entretiens d'évaluation. Compte tenu de la relative nouveauté de l'exercice (2^o édition sous sa forme actuelle), il nous a paru opportun de rappeler quelques règles, notamment en cas de désaccord.

D'abord, vous devez être convoqué à cet entretien au moins huit jours avant (vous pouvez refuser de vous y rendre).

En tout état de cause, le chef de service rédige, sous EDEN-RH, un compte rendu qui doit vous être remis dans les huit jours de l'entretien.

A compter de sa réception, vous disposez d'un délai de 15 jours maximum pour le signer et, éventuellement ajouter vos observations, toujours sous EDEN-RH (la signature ne vaut pas approbation).

A ce stade, le compte-rendu est transmis à l'autorité hiérarchique (Mme BARJOT pour la DRFiP), pour visa.

Vous recevrez alors le compte-rendu définitif, avec la notification de l'attribution ou non d'une réduction/valorisation ou réduction/pénalisation (rappel : il n'y a plus de note chiffrée) ; vous disposez de 8 jours pour le signer.

Si vous souhaitez contester tout ou partie des éléments notifiés, vous disposez de 15 jours (à dater de la réception du compte-rendu) pour saisir l'autorité hiérarchique.

Attention, ce recours hiérarchique est obligatoire si vous souhaitez faire appel.

Vous pouvez, à cette occasion, solliciter une audience auprès de l'autorité hiérarchique. Nous vous le déconseillons, ça ne sert pas à grand-chose.

A réception de la réponse de l'autorité hiérarchique, vous disposez de trente jours pour faire appel.

Certain(e)s peuvent se sentir décourager de contester leur évaluation devant cette accumulation d'étapes et de délais. C'est normal, c'est fait pour !

Ne vous laissez pas impressionner. D'autant plus que, l'année dernière, la plupart des agents défendus par les élus de Solidaires Finances Publiques en CAPL ont obtenu satisfaction, au moins partiellement.

En tout état de cause, si vous avez des questions, des doutes, n'hésitez pas à nous contacter. Il est important de ne pas rester seul face à votre hiérarchie.

N'oubliez pas que les commentaires des notateurs obéissent à une formulation spécifique qui peut nécessiter une traduction pour être comprise en français normal (exemple classique : un bon agent est un agent qui fait ce qu'on lui demande, sans plus ; autrement dit, bon = moyen). Les élus de Solidaires Finances Publiques en CAPL sont, avec l'expérience, devenus des experts dans ce décryptage.

De même, pour rédiger vos observations, recours hiérarchiques, appels, n'hésitez pas à nous contacter. On ne peut pas tout écrire, et il y a une certaine façon de présenter ses arguments pour qu'ils soient audibles.

Vos élus en CAPL sont à votre disposition, profitez-en !

Idée du StirOnkel

On pourrait, comme dans les grandes entreprises, élire un cadre de la semaine (ou du mois) et afficher sa photo et ses (in)compétences au sein des locaux professionnels.

Les critères porteraient sur sa capacité à se défaire de son travail et de ses responsabilités, son aptitude aux revirements intempestifs de situation, aux jugements critiques envers ses subalternes, sa pratique éhontée du mensonge, sa mièvrerie, son hypocrisie, son effronterie, son interprétation évolutive de la réglementation, sa bassesse, sa faculté à ramper devant les agents et la hiérarchie pour en tirer le maximum de profit et en faire le moins possible....

La liste n'est pas exhaustive bien sûr. J'en passe et des meilleurs.

RIRA BIEN QUI RIRA LE DERNIER

« *Le rire n'est qu'une solution fausse* » Gabriel CELAYA (poète espagnol 1911-1991)



Lors du dernier CTL, les élus de Solidaires Finances Publiques ont évoqué les conditions de travail d'un collègue qui bosse dans un bureau dont le plancher penche. Cette remarque a suscité les rires tant du côté de l'administration que des autres organisations syndicales. Les sarcasmes sous capes n'ont nullement refroidi vos représentants, sûrs de leur affirmation.

Peu de temps après, un des gradés de la place de la République est allé vérifier himself, le bureau incriminé. Il a fait le même constat ! Il va s'en dire que vos élus Solidaires ne sont pas rancuniers et acceptent volontiers les excuses des membres du CTL.

NE PAS CONFONDRE VITESSE ET PRECIPITATION

Urgence signalée à la Direction ! Il faut trouver illico une solution ! Non pas en matière de sous effectifs, de conditions de vie au travail, de prévention contre les risques d'incendie ou psychosociaux, ni même pour trouver les bâtons de colle ou les cartouches d'encre. Que nenni !



Il est urgent de dégager un beau bureau pour le nouvel AFIPA à peine nommé sur une Division à peine créée. Et hop, on vire 4 personnes illico de leurs chaises, de leur bureau pour les stocker plus loin dans un cagibi. L'essentiel c'est que Monsieur le Directeur ait un espace de travail adapté à sa fonction.

Or quelques jours après, l'autre directeur quittait son beau bureau, promu sous d'autres cieux. N'aurait-on pas pu attendre un peu ? Combien de collègues mutés, transférés, déplacés sont dans l'obligation d'attendre plusieurs jours avant de disposer d'un bureau, d'un téléphone et d'un PC de base pour travailler ? En plus les directeurs auraient pu saisir l'occasion pour tester par eux-mêmes les bureaux ouverts (Open Space) en travaillant à plusieurs dans le même local !! Dans les services de base, on attend l'inverse : virer un directeur pour installer 4 agents d'accueil par exemple !

« *La temporisation, dont la conséquence pourrait être une bonne occasion manquée, est préférable à la précipitation, dont la conséquence pourrait être un désastre* » (Al-MUHALLAB gouverneur de province, 672-720)

PETITE ANNONCE SERIEUSE, si si !

Le StirOnkel s'associe à la collecte de lunettes et étuis à destination d'une association qui les recycle pour les expédier dans les pays africains.

Une boîte de collecte sera mise à disposition lors de notre AG à Neudorf. Vous pourrez y déposer directement les lunettes de vues, de soleil et leurs étuis dont vous n'avez plus usage. Par avance, merci. (Pour tout renseignement, contacter Nathalie Couzineth Bresch.)



PETITE ANNONCE FANTAISISTE (OU PAS ?)

La section locale de Solidaires Finances Publiques cherche un développeur informatique capable de réaliser la **BASE ECOLE de la Drfip67** pour nos directeurs locaux. Il s'agit de leur mettre à disposition un cadre numérique suffisamment réaliste pour qu'ils puissent déployer leurs talents de manager dans des conditions normales, SANS EMBETER les personnels actifs du département !

Cet outil devra leur permettre de :

- s'échanger des vœux hypocrites et provocateurs,
- re-router les notes de la DG sans les avoir lues,

- s'exercer à la langue de bois en toute circonstance
- s'auto-congratuler des résultats obtenus,
- critiquer les objectifs non atteints sans chercher ni explications, ni les moyens de les atteindre.
- mutualiser les relances des agents, avec optimisation des délais
- réaliser des tableaux statistiques démesurés et sans intérêts
- décrire élogieusement les visites éclairs dans les services fantômes,
- faire l'inventaire au jour le jour de tous les travaux (inutiles) qu'ils effectuent à longueur de temps pour tenter de justifier une activité censée profiter à l'ensemble des agents
- d'inventer de nouveaux process, de nouvelles divisions, de nouveaux thèmes d'audit, de rapports, de colloques, de conventions, de groupes de travail, etc. pour autoalimenter leur activité (tels les jeux virtuels sur Internet)

L'application sera dépourvue de toute trace d'humanité et de réflexions sur les causes, et sera déconnectée entièrement de la réalité du terrain.

Les agents saturés d'être leurs seuls jouets insistent sur le caractère urgent de cette annonce. La section étudie donc toute proposition, même malhonnête !!

RAPPEL :

ASSEMBLEE GENERALE 2014

Jeudi 3 avril 2014 à 8h30

Au Foyer Protestant du Neudorf 23 rue du Lazaret Strasbourg, accès très facile par tram (arrêt Krimmeri) ou parking sur place

En présence de **Serge COLIN, Secrétaire National**

Thème: **LA VIE A LA DRFIP**

Ordre du jour :
 Rapport de trésorerie
 Bilan de l'activité locale
 Bilan de l'activité nationale
 Perspectives
 Préparation au Congrès d'Angers
 Renouvellement du bureau de section

Apéritif (offert par la section)

Repas Buffet salé sucré (13 h15)

(Prix : 15 € incluant ¼ de vin ou bière ou eau, un café ou un thé).

Venez partager avec nous ce moment de convivialité. Les inscriptions pour le repas sont à adresser par mail à : christine.helstroffer@dgfip.finances.gouv.fr ou

denis.kern@dgfip.finances.gouv.fr

Avant le 31 MARS

PAIEMENT SUR PLACE



Agir à la DGFIP pour l'amélioration des conditions de vie au travail, c'est le 20 mars 2014

Alors que les besoins augmentent et se diversifient (législation fiscale, relations avec les collectivités locales et le secteur public local, gestion des mesures gouvernementales budgétaires, accueil du public) les choix politiques organisent le repli de l'action publique et de la DGFIP : suppressions d'emplois, pilotage managérial déshumanisé, mise sous pression des agents, réformes et restructurations permanentes impliquant des conséquences organisationnelles et matérielles trop souvent néfastes.

Tout ceci entraîne une dégradation continue sans précédent des conditions de vie au travail et contribue à dégrader l'exercice des missions.

Il faut donc agir le 20 mars :

- Pour améliorer concrètement les conditions de vie au travail.
- Pour une véritable politique de prévention des risques par l'administration.
- Pour que le management et la gestion par les indicateurs statistiques cessent de dégrader la qualité et l'efficacité des missions et revenir aux vrais enjeux : c'est le travail qui nourrit la statistique, pas l'inverse...
- Pour que le soutien technique de l'encadrement redevienne une priorité.
- Pour améliorer le cadre de vie quotidien des agents des Finances Publiques.
- Pour une formation professionnelle de haut niveau répondant aux besoins des agents et à l'exercice des missions. C'est un droit pour tous : aucun agent ne doit en être écarté faute de moyens et de temps.
- Pour stopper l'improvisation et la précipitation lors des réinstallations de postes ou services.
- Pour l'abandon du modèle de travail en plateau et un dimensionnement à taille humaine des services et des cellules de travail.
- Pour renforcer les moyens des CDAS et CHS-CT.

L'Administration doit enfin s'engager sur l'amélioration des conditions de vie au travail, non en multipliant les instruments de mesure, mais en prenant dès maintenant les mesures concrètes en matière d'emplois et de moyens de fonctionnement, et en respectant ses obligations envers les agents.

Soyez tous et toutes en grève le jeudi 20 mars 2014.