



Site internet de la section : <https://www.fo-dgfip-sd.fr/>

Facebook : <https://www.facebook.com/FODGFIP85>

inFO Vendée

Journal trimestriel de votre section FO DGFIP 85

N° 10 – 3ème trimestre 2021

SOMMAIRE

L'édito de la section
Le harcèlement au travail
L'accord sur le télétravail
La souffrance au travail
Nos comptes-rendus

Notre ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE le vendredi 10 septembre au Poiré sur Vie.

→ Toutes les informations nécessaires sur notre site internet.

Nos dernières informations mises en ligne sur notre site internet :

- notre assemblée générale le 10/09
- compte-rendu des CAP locales B et C du 29/06
- compte-rendu du GT CHS du 28/06
- avenir de la mission foncière et de l'enregistrement
- compte-rendu du CTL du 17/06
- guide des prestations sociales 2021
- compte-rendu du CHS du 08/06

L' EDITO de la section

Nous sommes heureux de vous présenter le 10ème journal de votre section FO DGFIP 85. Depuis bientôt 3 ans qu'il existe, nous aurions aimé ne vous y annoncer que de bonnes nouvelles, telles que l'arrêt de ces réorganisations incessantes ou encore la fin de ces centaines de suppressions d'emplois annuelles dans notre «belle» administration.

Peut-on d'ailleurs encore utiliser ce terme de «belle administration» tant les conditions de travail s'y dégradent d'année en année et tant les incertitudes sur l'avenir de toutes nos missions sont nombreuses ?

Malheureusement, malgré toutes nos alertes et actions, le NRP est désormais bien en marche, avec son cortège de fermetures de trésoreries, de déplacements forcés, de réorganisations à tout va, au mépris du bien-être des agents. Et ce n'est pas un hasard si des collègues, toujours plus nombreux, viennent nous voir pour nous faire part de leur détresse.

C'est pourquoi nous avons choisi, dans ce numéro de l'inFO Vendée, de traiter les sujets de la souffrance au travail et du harcèlement, qui nous concernent tous dans ce contexte difficile et qui, bien malheureusement, risquent de nous toucher de plus en plus...

Ce gouvernement, comme ceux qui l'ont précédé, continue de mettre en œuvre toutes ses contre-réformes qui n'ont pour unique et seul but que d'assécher nos droits individuels et collectifs au fil du temps.

La lutte contre la covid reste pérnante dans notre actualité quotidienne. Mais malgré cela, les conquêtes sociales doivent demeurer notre objectif militant. Les militants FO DGFIP 85 continueront à être vigilants pour défendre au mieux nos missions et vos intérêts individuels et collectifs.

A la rentrée, pour échanger avec vous et vous rendre compte de nos mandats, les militants FO reprendront leurs visites au plus près des services et organiseront des heures mensuelles d'informations (HMI) sur les sites principaux du département.

« Sébastien LIEVRE et Anne RETO RIVIERE »



HARCELEMENT AU TRAVAIL

C'est un sujet que, malheureusement, nous avons déjà dû aborder ces dernières années, et qui demeure encore une réalité dans certains services, heureusement assez rares. Pour rappel, **aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel !**

Ces situations commencent souvent de façon anodine et se propagent insidieusement. Dans un premier temps, les personnes concernées ne veulent pas se formaliser et prennent à la légère piques et brimades. Puis ces attaques se multiplient et la victime est régulièrement acculée, mise en état d'infériorité, soumise à des manœuvres hostiles et dégradantes pendant une longue période. A chaque agression verbale, on perd une partie de soi-même, on revient chaque soir usé, humilié, abîmé et il est difficile de s'en remettre.

Dans un groupe, il est normal que les conflits se manifestent. Une remarque blessante dans un moment d'énervement ou de mauvaise humeur n'est pas significative, à plus forte raison si elle est suivie d'excuses. **C'est la répétition des vexations, des humiliations, sans aucun effort pour les nuancer, qui constitue le phénomène destructeur appelé « harcèlement moral » !**

Ce harcèlement moral est aujourd'hui reconnu, le mal plus ou moins diagnostiqué, mais il demeure toujours difficile pour la victime de se faire entendre. Ces violences morales, invisibles en apparence, sont encore largement sous-estimées dans le monde du travail. Il faut savoir que depuis 2016, la Loi sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires a modifié le texte sur la protection fonctionnelle (article 11 de la loi du 13 juillet 1983) en prévoyant expressément sa mise en œuvre en cas de harcèlement (moral et sexuel). Cette même année, le Conseil d'Etat a fixé le régime des responsabilités, tant des auteurs que de l'employeur public dans le cadre de la protection fonctionnelle.

L'analyse des atteintes de harcèlement moral, par essence subjectives, demeure complexe et il est extrêmement difficile pour la victime d'en apporter la preuve. Pourtant, pénalement, c'est bien au harceleur de démontrer son innocence et non à la victime de justifier de l'existence du harcèlement ! Pendant des années, nos administrations ont qualifié le harcèlement moral d'exercice anormal de l'autorité hiérarchique, conférant au phénomène une notion de faute managériale sans chercher à se préoccuper des conséquences dudit phénomène sur la victime, allant même jusqu'à les occulter à défaut de les comprendre. Or c'est la reconnaissance du statut de victime qui répare la dignité !

La perversité du harcèlement se définit par son aspect sournois, silencieux et le plus fréquemment, évidemment, en l'absence de témoins. Son mécanisme visant à isoler la victime et souvent à la faire passer pour une personne dénuée de raison la pousse dans ses plus forts retranchements. Elle doute alors d'elle-même et en arrive à des comportements qui, de l'extérieur, seront qualifiés de désespérés. L'agent poussé à bout ne prendra alors plus de précautions et sera parfois ainsi poussé à la faute.

Notre administration n'est pas toujours à la hauteur face à ces situations et les laisse souvent perdurer en silence. Lorsqu'enfin la situation est reconnue et que la direction veut bien s'en saisir, la solution d'urgence est bien souvent de déplacer les victimes, afin qu'elles s'affranchissent de leur bourreau. Parfois encore, ce sont les auteurs que l'on déplace mais on ne fait alors que déplacer le problème, faute de pouvoir le résoudre. Trop souvent, ils continuent à sévir ailleurs en toute impunité.

Il faut reconnaître que ces solutions de fortune sont parfois les seules envisageables, tant le recours à la justice ressemble à un parcours du combattant. La victime, déjà fragilisée, n'a souvent pas la force de porter plainte. Il ne nous appartient pas de décider à la place de nos collègues victimes de harcèlement de la décision à prendre, car la seule bonne décision est celle qui leur permettra de voir le bout du tunnel et retrouver un équilibre.

Quoi qu'il en soit, en tant que représentants du personnel, nous serons prêts pour les soutenir, les conseiller et les accompagner, s'ils décident de nous solliciter. Si vous êtes confrontés à ce type de situation, en 2021, vous ne devez plus vous taire d'autant plus que nous sommes à vos côtés pour vous aider à traverser ces moments difficiles !

FO fonction publique a signé l'accord télétravail : pourquoi ?

Après avoir consulté leurs instances, nos fédérations (FGF-FO et FSPS-FO) ont décidé de signer l'accord.

→ Résumé des points principaux de l'accord :

- Le volontariat, revendication essentielle de **FO**, reste le principe majeur pour l'accès au télétravail ainsi que sa réversibilité. Tout agent doit garder la maîtrise de sa modalité d'activité.
- C'est la réalité des missions qui est prise en compte pour vérifier la possibilité de télétravailler et pas simplement le poste occupé.
- C'est à l'administration de donner aux agents les moyens matériels et techniques pour télétravailler.
- La durée maximale de télétravail est de 3 jours par semaine.
- **FO** est attachée à ce que les agents puissent exercer une partie de leurs missions sur leur lieu de travail : pour le collectif de travail mais aussi pour pouvoir échanger avec les représentants du personnel, continuer de les rencontrer et discuter de leurs conditions de travail.
- Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent (actuellement la règle générale) mais peut aussi s'effectuer sur un tiers-lieu. Pour des agents ayant des domiciles exigus, cela permet de travailler à proximité dans de bonnes conditions, souhaitons-le... ces tiers-lieux sont définis en amont et inscrits dans l'autorisation de télétravail.
- L'agent en télétravail conserve les mêmes droits en matière de prévention, de protection et de promotion de sa santé.
- Concernant les accidents de trajet (service), nous avons obtenu que l'agent qui exerce sur un tiers-lieu soit considéré en accident de trajet s'il dépose son enfant à l'école par exemple. A ce stade, il est impossible d'obtenir le même engagement pour un agent télétravaillant à domicile qui déciderait de déposer ses enfants à l'école. Il est certain que la jurisprudence aura à trancher. Nous invitons donc chaque agent à être extrêmement prudent lors de l'activité de télétravail au domicile personnel. Aucune garantie ne peut être accordée en cas d'accident de trajet.
- Le droit à la déconnexion est reconnu et ses modalités devront être fixées de manière plus précise dans les accords ministériels, de services, d'établissements, etc. Il en est de même pour les plages horaires.

Pour FO, cet accord-cadre doit être le socle des accords locaux qui, dans la logique de l'ordonnance négociation collective, ne peuvent qu'améliorer l'accord cadre.

- Concernant la charge de travail, il est clairement indiqué que celle-ci doit rester la même que celle effectuée sur site.
- L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle, mais aussi la vigilance contre les violences sexistes et sexuelles inscrite dans l'accord sur l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'un suivi vigilant.
- Concernant le management, il est proposé de mettre en place, lors des accords locaux et après consultation des organisations syndicales, des expérimentations avec l'ensemble des agents d'un même collectif de travail.
- Concernant le coût du télétravail, nous avons obtenu la suppression d'un seuil de jours télétravaillés pour bénéficier d'une indemnité. De fait, dès le 1er jour de télétravail, celui-ci sera compensé à hauteur de 2,50 euros par jour avec un plafond annuel de 220 euros. Ce montant est inférieur à celui revendiqué par **FO**. Pour autant, il permet de rester dans le plafond défini par l'URSSAF autorisant sa désocialisation et défiscalisation.
- Droit syndical : Nous avons clairement obtenu qu'un agent puisse choisir de se rendre sur site un jour de télétravail pour participer à une heure mensuelle d'informations syndicale ou à l'instance d'une organisation.

→ Points de vigilance de l'accord :

- La prise en compte des agents en situations particulières, notamment les femmes enceintes ou les proches aidants. Ces agents pourront à leur demande solliciter un télétravail à temps plein (5 jours) sur une durée maximum de 3 mois. Certains pourront considérer cela comme une avancée, mais **FO** a aussi fait remarquer que cela risque de créer une inégalité avec les agents ne pouvant pas télétravailler.
- Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles. Réduit dans le texte aux cas de pandémie et de catastrophe naturelle, il ne doit pas nous faire oublier que le Ministère souhaitait, au début de la négociation, y intégrer les cas d'impossibilité d'accéder au lieu de travail. Nous avons fait valoir que cela serait une remise en cause du droit de grève (transports, piquet de grève, etc.).

→ Conclusion :

Cet accord-cadre a le mérite de fixer des points importants pour un télétravail pérenne, et non en situation de crise.

Il apporte une compensation certes insuffisante mais pas anodine non plus au coût du télétravail.

Il garde les principes forts de volontariat et réversibilité et surtout ouvre la porte à des accords de niveau inférieur ne pouvant que l'améliorer.

Il doit aussi nous interroger face à un mode de travail plébiscité par les agents sur notre capacité à faire partager nos revendications, nos positions et ainsi développer notre organisation syndicale.

Pour **FO**, la mise en place de l'accord télétravail doit ouvrir la voie à une réflexion globale sur l'organisation du temps de travail, notamment pour les agents ne pouvant bénéficier du télétravail.

LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Régulièrement, dans nos tracts, nous dénonçons la dégradation continue de nos conditions de travail. Cette dégradation, due essentiellement à des restrictions budgétaires, nous la constatons jour après jour, tout comme celle du service public dans son ensemble.

Les militants **FO** DGFIP 85 rencontrent régulièrement des collègues qui leur font part de leur souffrance au travail et/ou du dénigrement dont ils sont les victimes. Ces récits sont malheureusement de plus en plus fréquents et il nous devient insupportable de voir ainsi ces situations de souffrance se multiplier.

Pratiquement tous les services sont désormais touchés car la première cause de cette souffrance est l'insuffisance des effectifs. Toutes nos missions sont impactées et ont parfois du mal à être assurées correctement.

Nous sollicitons régulièrement la direction locale pour évoquer les situations dont nos collègues nous font part. Le service RH s'efforce toujours de rester à l'écoute et parfois, le directeur prend même la décision de recadrer certains chefs de service. Mais la lassitude s'installe malgré tout !

La souffrance au travail peut aller du simple malaise à la mise en danger de sa santé morale. Ses origines sont diverses : le rythme et la surcharge de travail, le stress, le conflit avec une ou plusieurs personnes, l'épuisement lié à un fort investissement, la perte du sens du travail et la forte démotivation, une situation de harcèlement moral ou sexuel, la maladresse de l'encadrement ou des collègues, la mise au placard, les violences physiques et verbales, la fragilité psychologique personnelle, etc...

→ Certains signes doivent vous inquiéter : fatigue / insomnie / angoisse / irritabilité / agressivité / tristesse manque d'enthousiasme / idée noire / alcoolisation / reprise du tabac / prise de poids / idées noires...

Vous rentrez alors dans un processus de remise en cause de vos compétences et de votre utilité, de perte de confiance et de culpabilisation. Vos valeurs humaines sont parfois mises à mal... et vous constatez une détérioration de votre santé physique et morale.

Que faire dans ces situations ?

- Consulter votre médecin traitant afin de vous préserver et vous protéger.
- contacter le médecin de prévention.
- Prendre contact avec les militants **FO**, qui sont là pour vous écouter mais aussi vous guider et vous conseiller. Ils pourront par exemple vous accompagner pour solliciter un entretien avec le service RH ou pour d'autres démarches susceptibles de vous aider dans la recherche de solutions (médiation, mobilité...).

→ Ce que **FO** vous apporte:

- Un accueil et une écoute bienveillante, sans jugement.
- Une analyse de votre situation de travail et un plan d'actions dont la décision de mise en œuvre vous appartient.
- Un accompagnement physique et moral dans le seul but de trouver une solution pour faire cesser votre mal-être.

→ Pourquoi un syndicat peut vous aider ?

- Parce qu'il connaît votre environnement professionnel, votre métier, les conditions et méthodes de travail de notre administration.
- Parce qu'il connaît également vos droits et le statut de la fonction publique.
- Parce que notre action syndicale intervient alors indépendamment et en complémentarité du service RH et du médecin de prévention
- Parce que, dès connaissance de votre situation, **FO** vous conseille.

Il est important de ne pas rester dans l'isolement mais de communiquer, de se faire aider et accompagner dans toutes les démarches. Vous pouvez compter sur nous, sur notre discrétion et sur notre expérience !

Vous pouvez compter sur nous, sur notre discrétion et sur notre expérience !

→ Et si vous êtes témoin d'une situation de souffrance au travail, ne cautionnez pas et alertez -nous !

Pour rester connecté à l'inFO**, nous vous encourageons :**

- à vous abonner à notre page **FACEBOOK** « **FO DGFIP 85** » (depuis votre compte personnel)
- à vous connecter régulièrement à notre site internet local (accessible depuis **ULYSSE** sur Mozilla Firefox et/ou internet à votre domicile)

Ce qui vous permettra de rester connecté à l'information syndicale en toute circonstance (présentiel ou télétravail).



MISSIONS, RÉSEAU, EFFECTIFS, CONDITIONS DE TRAVAIL, RÉMUNÉRATION, CARRIÈRES, DROITS DES AGENTS

OUVRONS LES YEUX !

LA CRISE SANITAIRE NE PEUT PAS TOUT JUSTIFIER

