



ÉDITO

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'élaboration du dialogue social doit répondre à certaines conditions : des organisations fortes et indépendantes dotées de compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue social ; la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties ; le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective ainsi qu'un soutien institutionnel approprié.

Nos voisins européens semblent réussir cet exercice puisque les négociations permettent de mettre fin aux conflits sociaux. Ainsi, les syndicats de la métallurgie allemande ont dernièrement obtenu de réduire le temps de travail à 28h. Certes, les syndicats y sont plus forts et moins nombreux.

Le dialogue social en France n'existe donc t-il pas ? Pourtant on multiplie les réunions mais sur des projets non aboutis et non négociables : sur le code du travail, le gouvernement a préféré légiférer par ordonnances dont certaines ont été publiées à l'insu des parlementaires et des salariés. Le sort des salariés du privé étant réglé, il s'en est pris aux salariés de la SNCF et aux fonctionnaires.

Pour la réforme de la SNCF et pour rallier l'opinion publique, il a dénoncé les pseudos privilèges des cheminots, les pouvoirs exorbitants qu'ils détenaient pour "prendre la population en otage". Selon un proverbe chinois, "*quand le sage montre la lune, l'imbécile regarde le doigt !*". Faisant mine de générosité en "reprenant une partie de la dette" (qui est imputable à des erreurs de gestion et non de la responsabilité des salariés), on occulte la véritable réforme qui est la privatisation des chemins de fer et la marchandisation des services publics.

Pour la Fonction Publique, la démarche est la même : le gouvernement a présenté la nécessité de supprimer 120000 fonctionnaires sur le quinquennat pour réaliser des économies budgétaires, sauf que la réalité est de supprimer les statuts, d'externaliser les missions de service public, de ne recruter que des contractuels, de rétablir la mobilité forcée...

C'est la démarche de CAP 2022 : si les conclusions n'ont pas encore été dévoilées, c'est que le gouvernement attend un moment plus opportun après le pourrissement des conflits en cours.

Alors que le gouvernement voulait ringardiser les organisations syndicales et démontrer qu'elles étaient déconnectées de leurs bases, la votation organisée à la SNCF est un désaveu cinglant puisque près de 95 % des 62 % votants se sont déclarés contre le pacte ferroviaire. Et oui, les salariés même si ils ne sont pas énarques, sont capables d'analyser et de comprendre les vicissitudes du gouvernement. Et pourtant leur PDG prétendait que 80 % des cheminots soutenaient la réforme...

Que penseront les citoyens quand ils seront privés de leur service public, quand ces services deviendront payants et qu'ils ne seront plus accessibles au plus grand nombre ?

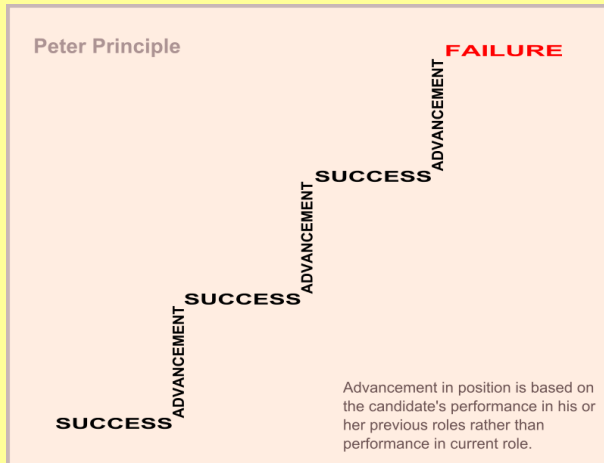
Beaucoup l'ont compris et ont rejoint les mouvements sociaux même si, là encore, le gouvernement aidé des médias minimise l'ampleur des manifestations et des actions menées dans tous les secteurs..

La colère gronde !

Singulièrement, le président de la république n'a jamais parcouru autant le monde qu'à l'occasion de ce mois de mai !

Pour maintenir la paix sociale et maintenir la plèbe loin du jeu politique, les dignitaires de Rome ont développé les jeux du cirque : "panem et circenses" (du pain et des jeux) dénonçait Juvenal. Il est fort à parier que le président Macron et son gouvernement espère que l'équipe de France ira le plus loin possible lors de la coupe du monde et qu'à partir du 14 juin, tout rentrera dans l'ordre !

Le principe de Peter



Le **principe de Peter**, basé sur une évaluation d'un niveau de compétence, propose de décrire les évolutions de carrière dans les hiérarchies par des principes de base simples, puis étudie les corollaires qu'impliquent ces postulats.

Principes de base

- un employé compétent à un poste donné est promu à un niveau hiérarchique supérieur ;
- un employé incompetent à un poste donné n'est pas promu à un niveau supérieur, ni rétrogradé à son ancien poste.

Corollaires

- un employé ne restera dans aucun des postes où il est compétent puisqu'il sera promu à des niveaux hiérarchiques supérieurs ;
- par suite des promotions, l'employé finira (probablement) par atteindre un poste auquel il sera incompetent ;
- par son incompetence à ce poste, l'employé ne recevra plus de promotion, il restera donc indéfiniment à un poste pour lequel il est incompetent.

Corollaires (2)

- à long terme, tous les postes finissent par être occupés par des employés incompetents pour leur fonction ;
- la majorité du travail est effectuée par des salariés n'ayant pas encore atteint leur « seuil d'incompétence ».

Si on part du principe que plus un poste est élevé dans la hiérarchie, plus il demande des compétences et plus son impact est grand sur le fonctionnement de l'organisation ; alors, il en découle que l'impact de l'incompétence de l'employé aura été maximisé par le niveau hiérarchique du poste auquel il aura été promu.

Ça vous rappelle quelque chose ?

En savoir plus sur le principe de Peter : https://fr.wikipedia.org/wiki/Principe_de_Peter



C'était il y a (seulement) un an !

Olivier Dussopt, alors candidat PS aux élections législatives, aujourd'hui Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, en charge de la **suppression de 120 000 postes** de fonctionnaires

Affiche de campagne d'Olivier Dussopt, réalisée sans truce.

CRSH : un avant goût de CAP 2022 ou le mépris du dialogue social



Vendredi 27 mai, la DRFIP59 a voulu présenter le Centre de Services de Ressources Humaines (CSRH) de Lille aux organisations syndicales au CHSCT. Ce projet vise à réduire drastiquement les services RH de chaque département pour les rassembler en 10 CSRH répartis en France et un Service d'Information aux Agents (SIA)

Celui de Lille, comme les autres, va devoir traiter les dossiers du département d'implantation mais également une multitude d'autres agents installés dans plusieurs départements parfois très éloignés. Le service aux agents va être sensiblement affecté avec une équipe locale réduite.

Même les agents du département ne pourront pas contacter directement le CSRH, il sera nécessaire de passer par la plateforme du SIA basée à Melun (94).

Nous avons déjà le retour du CSRH des Douanes à Bordeaux qui a dû subir avant nous la mise en place du CSRH (100 agents pour 16 000 dossiers d'agents gérés) :

- sous-dimensionnement en termes d'effectifs,
- mal être des agents,
- dégradation des relations entre collègues.

La situation des CSRH à la DGFIP s'annonce désastreuse avec un volume de dossiers par agent conséquent (environ 300 par agent comparés au 160 par agent aux Douanes qui était pourtant déjà en sous-effectif).

L'objectif de nos ministres reconnu en 2016 dans un courrier de réponse à la Cour des Comptes est de réduire de 569 emplois les services RH dont 300 rien qu'à la DGFIP. Quand on sait que les agents RH concernés par la mise en place des CSRH sont de 1500 emplois, ce ne sont pas moins de 20% des effectifs RH qui doivent disparaître. Ces coupes drastiques sont dans la ligne droite de CAP 2022 avec un objectif de **suppression d'emplois entre 16 000 et 20 000 emplois à la DGFIP d'ici 2022**.

Mais revenons à la présentation du CSRH de Lille le vendredi 27/5 au CHSCT. La DRFIP a voulu se limiter à une présentation immobilière du dossier en occultant en grande partie les problèmes liés à l'organisation du travail du service.

Nous avons dû leur rappeler qu'une étude ergonomique avait été établie en août 2017 qu'ils ne semblaient pas connaître ou en tout cas qu'ils n'estimaient pas nécessaire de nous transmettre. De même, nous avons dû leur rappeler qu'une étude complémentaire avait été demandée au niveau national sur SIRHIUS spécifique, tant l'application cadre l'activité du service et que les anomalies rencontrées dans l'applicatif soient résolues.

Comble du mépris des organisations syndicales, nous avons appris par le biais d'Ulysse Nord que les travaux d'installation du CSRH avaient commencé en mars.

Au vu de ces éléments, nous avons demandé le report du point à l'ordre du jour et la transmission des documents utiles pour pouvoir un avis sérieux dans le respect des agents. D'ici là, nous avons demandé **l'arrêt des travaux d'installation du CSRH, la réalisation de l'étude complémentaire sur SIRHIUS, un retour sur l'expérimentation du CSRH de Tours et la mise en place d'un groupe de travail**.

La DRFIP59 a estimé que nous n'étions pas légitimes dans nos demandes et a tenu à présenter le CSRH, l'ensemble des OS a alors quitté la séance le temps de ce point. L'action en justice pour excès de pouvoir est à l'étude.

Voici un aperçu de la conception du dialogue social de notre direction !

Mobilisations à la DRFIP NORD



Face au ministre à Avesnes-sur-Helpe



Mobilisation au Centre d'Encaissement et service courrier de Lille



Distribution de tracts à Cambrai



Occupation du Centre d'Encaissement de Lille



À voir

Malgré de lourds sacrifices financiers de la part des salariés et un bénéfice record de leur entreprise, la direction de l'usine Perrin Industrie décide néanmoins la fermeture totale du site. Accord bafoué, promesses non respectées, les 1100 salariés, emmenés par leur porte-parole Laurent Amédéo, refusent cette décision brutale et vont tout tenter pour sauver leur emploi.

En guerre de Stéphane Brizé, avec Vincent Lindon