



syndicat général de la fonction publique
c h a u d e r o n 5
1 0 0 3 l a u s a n n e
tél. 021 / 351 22 52
fax 021 / 351 22 53
e - m a i l : s g f p @ b l u e w i n . c h



Monsieur Pascal Broulis
Chef du Département des finances et des
relations extérieures- DFIRE
Rue de la Paix 6
1014 Lausanne

Lausanne, le 2 décembre 2013
Par mail & courrier A

Situation du personnel de l'administration cantonale des impôts- ACI

Monsieur le Chef de département,

Nous vous adressons ce courrier à la demande de nombreuses et nombreux employé-e-s de l'ACI dont nous avons recueilli les témoignages. Notre intention est de vous saisir sur cette situation difficile et, également, de la rendre publique. Nous sollicitons votre intervention afin que les agissements que nous dénonçons cessent et ne se reproduisent plus jamais. Il s'agit ici de garantir la santé, la sécurité, l'intégrité et le respect du droit à la personnalité de l'ensemble du personnel. Tous ces éléments font l'objet de dispositions légales qui doivent être garanties et mises en pratique systématiquement.

Or, la direction et une partie de la hiérarchie violent systématiquement ces dispositions constitutionnelles et légales qui devraient protéger les travailleuses et travailleurs agissant sous leurs ordres.

Etant donné la gravité de ces agissements, nous demandons une intervention urgente de votre autorité. Elle est indispensable.

Afin que vous puissiez vous représenter clairement le contexte de travail dans lequel évoluent quotidiennement les collaborateurs-trices qui nous ont interpellé-e-s, nous vous soumettons quelques éléments extrêmement graves qui nous ont été rapportés :

- La situation dont nous faisons état s'intègre dans une dynamique de très forte hiérarchisation des offices et de l'ACI.
- Les postes hiérarchiques créés sont occupés par des personnes qui auparavant effectuaient un travail de production directe de prestations. Nous avons la conviction que, pour un certain nombre de cas, les emplois de production ne sont pas maintenus lors de promotions. Il en résulte bien évidemment une surcharge de travail pour les salariés-es qui demeurent « à la base » et doivent assurer les prestations avec un effectif inférieur.

- Dans un certain nombre d'unités de travail, sous couleur d'un programme de « suivi », des employé-e-s doivent subir des contrôles systématiques et périodiques, stressants et qui durent jusqu'à une demi-journée. Cette démarche fortement intrusive est source de pression et de mal-être au travail.
- Des objectifs de production irréalisables sont fixés par les cadres sur injonction de la direction. Ces objectifs ne cessent de croître, ce qui oblige les employé-e-s à survoler et les contraint à ne traiter que partiellement les dossiers qui leur sont confiés, faute de temps et de moyens.
- Les savoirs, les qualifications et les compétences sont balayés par des impératifs quantitatifs. La qualité du travail et la rigueur que requiert toute analyse fiscale s'en trouve gravement réduites. Sans parler des problèmes de conscience professionnelle liés à ces approximations.
- De plus, l'employé-e qui évolue dans un tel contexte risque d'être doublement pénalisé-e : dans un premier temps parce qu'il / elle ne parvient pas à atteindre les objectifs quantitatifs, puis, dans un deuxième temps, parce qu'il / elle risque à tout moment de se voir reprocher des carences dans la qualité du travail fourni alors que la hiérarchie sait pertinemment qu'elle n'a donné ni le temps ni les moyens de s'acquitter convenablement des tâches assignées.
- Le manque d'effectifs aggravé par la surcharge constante de travail met les employé-e-s sous une pression intolérable qui les épuise moralement et physiquement.
- Dans ces conditions, même l'employé-e le plus chevronné-e finit par subir une profession qu'il/elle a pourtant choisi-e parce qu'il / elle l'aimait et qu'elle correspondait pleinement à ses aspirations, à ses qualifications et à ses compétences. Le / la salarié-e ainsi malmené-e a de plus en plus de difficultés à se reconnaître dans son travail.
- Les collaborateurs-trices dénoncent les agissements douteux de certains membres de la hiérarchie : cris, menaces, dérives autoritaires, intimidations en tout genre sont à l'ordre du jour. Aucune remarque, suggestion, critique n'est tolérée. Celui ou celle qui tente d'émettre le moindre avis est systématiquement et irrémédiablement rabroué-e.
- Effrayé-e-s, angoissé-e-s, contraint-e-s parfois de recourir à des médicaments pour trouver le courage d'affronter leurs situations de travail, les salarié-e-s subissent le chantage à l'emploi, la menace constante de l'avertissement et des entretiens d'intimidation dont ils / elles ressortent humilié-e-s, voire détruit-e-s. Il n'est pas rare qu'à défaut de pouvoir remettre en cause leurs compétences, la hiérarchie s'attaque à leur personnalité en leur attribuant des comportements relationnels, affectifs et ou psychiques peu appropriés. Ces pratiques constituent purement et simplement un chantage émotionnel grave et destructeur qui relève du harcèlement psychologique. Vous comprendrez aisément pourquoi ces collaborateurs-trices tombent aussi souvent malades et se retrouvent en incapacité de travail.
- Pour compléter ce tableau pour le moins consternant, ajoutons qu'il n'est pas rare que le personnel encadrant utilise les informations fiscales relatives à ses employé-e-s pour accentuer l'intimidation, la contrainte et la soumission.

- Des entretiens et des contrôles inopinés sur la place de travail sont utilisés comme outils de management par la peur, l'intimidation et la pression. Tout est chronométré, de la durée de la pause au temps passé aux toilettes.
- Les employé-e-s dont nous dénonçons la dégradation des conditions de travail dans ce courrier, sont des professionnels indispensables à l'action publique. Leur compétence et leur expérience sont précieuses à L'Etat.
- Enfin, toute velléité syndicale visant à garantir des droits fondamentaux déclenche immédiatement un mécanisme d'intimidation.

En résumé, le pouvoir hiérarchique est utilisé pour intimider, pour faire peur, pour forcer au silence. Cette violence devenue institutionnelle traverse l'ensemble de la chaîne managériale. Elle produit des conditions de travail extrêmement pénibles, maltraitantes, faisant souffrir de nombreux et nombreuses travailleurs-euses. Le malaise est palpable dans les services. Des salariés-es victimes ou témoins de ces violences ont en témoigné au cours de rencontres avec notre organisation syndicale.

Compte tenu de la gravité de ces faits, nous sollicitons un entretien dans les plus brefs délais pour pouvoir construire avec vous une démarche qui améliore les conditions de travail, assure le respect des personnes et garantisse le respect scrupuleux des dispositions légales en matière de protection de la personnalité, de l'intégrité et de la santé. Nous vous demandons très instamment la garantie la plus ferme qu'aucune mesure de rétorsion, de répression ou de pression ne frappera des collaborateurs-trices.

Sûrs de votre compréhension et en vous remerciant sincèrement de l'attention que vous porterez à la grave situation que nous dénonçons ici, nous vous présentons, Monsieur le Chef de département, nos respectueuses salutations.

Secrétariat syndical SGFP

et secrétariat fédéral SUD