



## Vous avez dit « Lutte des Classes » ?

**L**e 15 mai, vous êtes appelés à agir en vous inscrivant massivement dans le mouvement de grève Fonction Publique relayé par l'intersyndicale Finances Publiques. Il s'agit, comme depuis plusieurs années, de refuser la stagnation de notre pouvoir d'achat par le gel du point d'indice, la désintégration de nos conditions de travail et de nos missions.

Il s'agit de ne pas accepter d'être la variable d'ajustement budgétaire de la réduction de la dette publique (pacte de stabilité de 50 milliards), mais surtout de ne pas être non plus la compensation financière du pacte de responsabilité (30 milliards d'allègements de cotisations patronales sans contrepartie exigée noir sur blanc).

Ne nous leurrions pas, nous ne sommes pas en lutte contre une représentation politique que la mondialisation et la libéralisation des transactions financières ont destitué de ses pouvoirs, mais bien contre les classes dirigeantes de la finance et du grand patronat. Nous sommes toujours et encore dans cette lutte des classes dont ses acteurs et bénéficiaires nous expliquent depuis quelques décennies qu'elle n'existe plus. Le MEDEF et les organisations syndicales patronales la mènent tambour battant cette lutte des classes et la gagnent depuis plus de trente ans. Le dernier exemple en date est bien ce pacte de responsabilité. M. GATTAZ, général en chef de l'armée du profit, alors qu'il vient d'obtenir une victoire sur sa bonne mine avec ces 30 milliards de cadeaux au détriment du bien collectif, surenchérit en demandant la mise en place d'un SMIC au rabais pour les jeunes.

Ces gens-là, qui ne lâchent jamais la lutte et l'augmentation de leurs profits, dividendes, bonus, etc ... , prouvent qu'ils ne s'en portent que mieux. Et mieux ils se portent, plus ils réclament et plus ils obtiennent. Nous devons stopper les appétits gargantuesques de ces anthropophages qui se gavent de nos efforts.

**Le 15 mai, nous devons entrer massivement dans la lutte des classes, celle des citoyens salariés contre les parasites de la finance.**

- POUR LA DEFENSE DU SERVICE PUBLIC ET DES MISSIONS
- POUR LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES
- POUR L'AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS (CONTRE LE GEL DU POINT D'INDICE JUSQU'A 2017)
- POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



## 24 HEURES

A la veille d'un nouvel appel à la grève de 24h pour le 15 mai, il a semblé opportun à la Cigogne de rappeler ces quelques réflexions.

Chaque appel à la grève de 24h génère les mêmes remarques: seule une grève reconductible peut faire changer les choses, la grève de 24h ça ne sert à rien.

La grève d'une journée est -elle efficace ?

Pour appliquer sa politique de suppressions d'emplois la DG s'est volontairement coupée des acteurs du dialogue social local que sont les syndicats et les directeurs. Pour caricaturer (mais si peu), elle considère que par nature les syndicats râlent et que les directeurs sont payés pour mettre en œuvre sa politique (et non pour relayer les doléances des OS sur les difficultés rencontrées dans les services). Avec un tel point de vue, le seul indicateur social fiable dont dispose une DG volontairement sourde est : LE TAUX DE GREVISTES. Sans lui elle serait complètement aveugle sur l'impact social de sa politique.

La DG est donc consciente des enjeux d'une grève de 24h. Il suffit pour s'en convaincre de voir l'empressement des chefs de service à recenser et remonter les chiffres de grévistes auprès des directions (oubliant souvent les collègues en équipe). Il y eut aussi des enquêtes par courriels auprès d'un panel d'agents les interrogeant sur leur « moral » et leur intention éventuelle de participer à un mouvement social. Notons aussi le fait que la direction locale a du mal à communiquer les chiffres de grévistes par service dans le département ; seraient-ils trop parlant pour être dévoilés ?



On le voit, la grève, de par son impact dans la hiérarchie (locale ou nationale), reste un moyen important de peser sur les conditions d'exercice de notre vie professionnelle. Mais pour cela elle doit être très bien suivie. Un taux de gréviste de 30 % \* c'est bien, mais pour la DG cela signifie que finalement 70 % des agents s'accrochent à cette situation (blocage des salaires, suppressions d'emplois, service public dégradé, etc.) et qu'elle peut continuer.

**Alors, tous en grève le 15 mai et...vers la grève reconductible ?...**

\* comme les employés supérieurs ne font jamais grève et que leur population augmente en proportion des suppressions d'emplois, le taux réel de grévistes est bien supérieur à celui officiellement affiché.

## ERRATUM

Errare humanum est. La Cigogne sait reconnaître lorsqu'elle commet une erreur même si elle n'accepte pas la confusion entre faute et erreur.

Dans un article illustré par un dessin « cruel mais drôle » (Cigogne de janvier), nous avons fait passer notre collègue cadre supérieur récemment arrivé dans notre direction, M. Cabouffigue, pour un vilain garnement capricieux. En effet, après avoir constaté le déménagement de leur bureau de deux agents pour y installer en leurs spacieux lieux et places notre collègue cadre supérieur, la Cigogne a conclu hâtivement que l'aménagement était consécutif à la demande dudit collègue. Interpellée sèchement par un courrier du Directeur qui la taxait de désinformation, la section a été reçue à sa demande par M. le Directeur pour s'expliquer sur le sujet.

Il s'avère que la décision d'éjecter deux agents de leur bureau pour installer un cadre supérieur dans la même surface (au mépris du ratio réglementaire de 12 m<sup>2</sup>/agent) relève d'une décision de la direction. Dont acte. Encore toutes nos excuses donc à notre collègue cadre supérieur pour l'avoir accusé d'être à l'origine de cette décision choquante. Cette décision est motivée par la direction par le fait que les fonctions de l'intéressé demandent qu'il tienne régulièrement réunion avec un aréopage insuffisant en nombre pour justifier l'utilisation des salles de réunions disponibles à la direction mais trop important pour être décemment accueilli dans le bureau initialement attribué.

Quant aux travaux de rénovation du dit bureau évoqués dans l'article, la Direction nous a affirmé qu'aucun travail de rénovation important n'avait été engagé (hormis le rasage de la moquette). La Cigogne sait néanmoins qu'une installation informatique déjà en place dans les locaux lorsqu'ils étaient occupés par des agents a été mise sous armoire en raison des nuisances sonores produites. Les lecteurs apprécieront le caractère versatile des décibels.

En attendant les collègues éjectés s'entassent à 7 dans un bureau qui accueillait auparavant déjà 5 agents.

## Risque psychosociaux et DUERP

L'impact économique du stress chronique a été estimé entre 0,7% à 3,3% du PIB en Europe suivant les études. En 2002 déjà, la commission européenne a rapporté que le coût annuel du stress lié au travail dans l'UE-15 était de 20 milliards d'euros. Ces chiffres sont en augmentation constante en Europe et dans le reste du monde y compris dans les pays en voie de développement.

L'ampleur du problème et ses conséquences non négligeables sur la santé ont conduit à la nécessité de mettre en place des mesures de prévention, tant au niveau de l'Union Européenne que dans les États membres.

La principale mesure en France est le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

La médecine du travail a constaté que certaines organisations du travail, certains types de management induisent une souffrance mentale au travail, ressentie soit au plan individuel soit au plan collectif.

Cette souffrance aboutit toujours à une perte d'estime de soi.

L'analyse de cette souffrance permet de retrouver de manière isolée ou associée les éléments suivants :

- du stress quand il y a surcharge de travail, a fortiori s'il existe une organisation du travail générant des ordres contradictoires.
- un sentiment d'abandon, en cas de manque de soutien de la hiérarchie ou si la hiérarchie de proximité est absente ou insuffisamment compétente...
- un déficit chronique de reconnaissance, qui est parfois lié à l'impossibilité de réaliser le travail prescrit sur lequel on est jugé.
- une perte de sens : l'individu ou le groupe se sent douloureusement inutile, quand les savoir-faire anciens sont disqualifiés, quand s'installe l'impression de faire superficiellement les choses par manque de temps.
- une souffrance morale peut s'installer chez un agent lorsque les contraintes sont insuffisamment compensées par la conviction que son travail est utile aux autres et qu'il est reconnu par sa hiérarchie, ses collègues ou l'usager.

Selon les dispositions du Code du Travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé « physique et mentale » des travailleurs. Comme pour les autres risques professionnels, l'approche des risques psychosociaux doit être rigoureuse et donnera lieu à une évaluation inscrite au document unique, et à la prise de mesure via le programme de prévention.

Le constat est sévère : les outils de diagnostic sont inefficaces et de plus nous sommes faces aux contradictions de l'administration.

L'organisation du travail est un objectif fixé par l'administration centrale, ce qui empêche souvent toute recherche de

solution locale.

Visiblement le questionnaire du DUERP de la DGFIP semble bien être construit pour éluder les problèmes.

La CGT propose donc la recherche d'indicateurs d'alerte.

13 indicateurs de vigilance pourraient être mis en place :

1. Le contexte du travail et de l'emploi est dégradé.
2. Il y a augmentation de l'absentéisme notamment pour des problèmes de santé psychologique.
3. Le présentéisme se développe dans certains services ou pour certains échelons hiérarchiques.
4. Les activités de prévention en santé visent la santé physique uniquement.
5. La politique contre la violence au travail et/ou le harcèlement moral est peu appliquée ou inexistante.
6. Les problématiques de retour au travail se limitent au contrôle des absences ou aux aménagements nécessités par les dispositions réglementaires.
7. Il n'y a pas de politique d'équilibrage entre vie professionnelle et extra-professionnelle.
8. La charge de travail est constamment excessive : pas assez de marges de manœuvre
9. La politique de reconnaissance est inexistante.
10. Les supérieurs sont peu accessibles.
11. Les équipes ne collaborent pas.
12. Les collaborateurs ont peu de contrôle sur leurs propres activités.
13. La communication est déficiente.

En attendant le résultat d'une politique de prévention qui sera lente à se mettre en place nous resterons confrontés quotidiennement à ce fléau.

La meilleure réponse reste une réaction collective du service ; le repli individuel ne peut conduire qu'à l'aggravement des phénomènes de harcèlement moral, aux dépressions et dans tous les cas à un mal être au travail et ceci sans espoir de solution ni individuelle ni collective.

Chacun d'entre nous doit être attentif à ces phénomènes sur son lieu de travail et plus largement dans tout son service. Cette vigilance devrait permettre une intervention plus rapide du syndicat.

---

Les Risques Psycho-Sociaux sont un phénomène encore mal défini, comme l'indique le rapport de Philippe Nasse et Patrick Légeron du 12 mars 2008 : "la grande variété des thèmes mis sous [ce] vocable [...] est source d'une grande confusion. Ces thèmes recouvrent en effet les déterminants et les effets, sans distinguer entre les causes et les conséquences. Cette confusion tient non seulement à la diversité de ces risques mais aussi à la complexité des liens qui les unissent et qui ne relèvent pas toujours de la causalité linéaire car, interagissant fortement entre eux, ils sont plutôt de type circulaire ou systémique".

(Suite page 4)

(Suite de la page 3)

Quelques définitions :

### Définition du stress selon l'accord-cadre européen

Le stress est un état accompagné d'affections ou de dysfonctionnements physiques, psychosociaux ou sociaux qui résultent du sentiment individuel d'être incapable de combler un manque vis-à-vis des exigences ou des attentes qui reposent sur soi.

### Définition du harcèlement moral au travail

“On entend par harcèlement moral sur le lieu de travail un comportement répété et anormal dirigé contre un employé ou un groupe d'employés en générant un risque pour la santé et la sécurité [physique ou psychique]”.

“Comportement anormal” signifie victimisation, humiliation, abaissement ou menace, à travers par exemple un abus de pouvoir.

## Dérives déontologiques

Dans son obsession de présenter au citoyen français une image idyllique, la DGFIP a de tout temps imposé à ses agents, surtout ceux de base, des règles déontologiques strictes, même dans leur sphère privée. De fait, les agents de l'administration fiscale sont régulièrement tenus de suivre des stages déontologiques au caractère souvent puéril, où sont dispensés des évidences valables finalement pour toute personne basiquement honnête. Consécutivement aux frasques du collègue Cahuzac, la Centrale a sorti de son chapeau une notion nouvelle, le « devoir d'exemplarité ». Dès lors, tous les agents du fisc font l'objet à un moment ou l'autre de leur carrière, d'un contrôle déontologique sous forme de contrôle sur pièces de leurs obligations déclaratives, à ce niveau, rien de bien nouveau. Si, toutefois : le critère de sélection des heureux contrôlés était à l'époque le tirage au sort d'une lettre de l'alphabet. Au vu des noms récemment concernés par ces contrôles, il semble bien que le procédé d'antan n'ait plus cours. Est-ce un hasard ? Il se trouve justement que plusieurs militants syndicaux de la CGT ont fait il y a peu, l'objet d'un contrôle sur pièces, et donc ont été priés de présenter entre autres documents, l'attestation du versement de leur cotisation syndicale ou encore celle du versement des dons aux œuvres, documents qui ne sont souvent même plus réclamés au contribuable lambda en raison d'un retour sur investissement trop faible. Si par bonheur certains militants cégétistes ont bénéficié pour répondre du délai légal de 30 jours prévu par l'article L11 du Livre des Procédures Fiscales, auquel fait également référence l'article L57 dudit LPF, d'autres n'ont même pas eu cette chance. En effet, bien qu'étant contrôlée par une référence du contrôle fiscal, en poste dans un éminent SIP de Strasbourg, une militante n'a eu que 8 jours pour rassembler les justificatifs exigés ! Incompréhensible ! À quoi est due cette différence de traitement au caractère quasi discriminatoire ? Incompétence ? Excès de zèle ? Répression syndicale ? Pour la CGT, ces disparités sont pour le moins inquiétantes.

### Goodbye Jonny !

**Jonny WOLF nous a quitté récemment.**

**Tout juste 60 ans.**

**Sans avoir pu profiter d'un seul jour de retraite.**

**Aimable, disponible, efficace, serviable, il était toujours sur le pont et n'a eu de cesse que de mener à bien sa mission en dépit de ses douleurs.**

**Il est parti sans la promotion que secrètement il espérait.**

**La Cigogne est triste.**

**Goodbye Jonny !**

