



UNITAIRE

Pour un autre syndicalisme au TRESOR

ORE 2007 : localisation des 970 suppressions d'emplois

Départements sinistrés Agents en Danger

Si le nombre d'emplois supprimés en 2007 (970) était déjà connu depuis avril dernier, -contrat pluriannuel de performance oblige-, la localisation de ceux-ci était crainte pour de nombreux départements. D'où l'attente de l'ORE nouveau mais pas dans un esprit festif et convivial.

Les résultats mathématiques tombés le 13 novembre ont été accueillis comme de véritables déclarations de guerre vis à vis des agents et à l'encontre du service public. Pour beaucoup d'agents ils sont l'illustration que l'administration reste sourde aux récriminations du réseau. Ils mesurent une fois de plus que les responsables du Trésor Public n'ont aucune conscience de ce qu'endurent les agents. Et ceux qui pensaient que l'attribution d'une prime exceptionnelle était la reconnaissance d'une pénibilité particulière constatent aujourd'hui que les 350 euros versés par l'administration ne sont qu'une mesure dilatoire. Et ceux qui pensaient que la mise en place de l'accueil commun entraînerait un renforcement numérique de la fonction accueil constatent aujourd'hui que les départements concernés ne sont pas mieux lotis. C'était oublier dans ce dernier cas le but de la mise en place de ce dispositif : pouvoir «légitimer» la suppression d'emploi au nom d'une rationalisation des coûts et d'une pseudo amélioration de l'accueil au public.

Des agents sacrifiés, un service public condamné

Au gré des départs en retraite non remplacés, des fusions et regroupements permettant d'occulter les manques d'effectifs, du tâtonnement dans la mise en place d'applications informatiques sensées remédier à ces manques, les conditions de travail des agents ne cessent de se dégrader, nous ne cessons de le démontrer, de le dénoncer, de le condamner.

Pour de nombreux agents, chaque nouvelle suppression d'emploi est vécue comme une nouvelle agression, une nouvelle forme de harcèlement, un nouveau motif d'acharnement au regard des indicateurs de performance.

Refuser la logique de l'ORE :

**C'est refuser la dégradation des conditions de vie au travail des agents,
C'est défendre le service public, ciment de la cohésion et de la solidarité
citoyenne,**

Car ce sont bien les agents qui subissent concrètement les conséquences de cette politique.

Les appels au secours se multiplient mais ne rencontrent que peu d'échos favorables, peu de considération, et donc peu de prise en compte, car tant que les agents «tiennent», pourquoi devrait on se préoccuper de signaux isolés ? Bref tant que le malaise, les mal êtres sont circonscrits à l'intérieur d'un poste, d'un service, leur donner une publicité serait reconnaître leur importance voire leur généralisation. C'est pourquoi notre direction préfère privilégier de nouvelles organisations du travail, servant de prétexte à justifier les difficultés présentes censées préparer un avenir meilleur..... bien hypothétique.

Un service public vidé de son sens

Afin de répondre aux critiques déplorant la détérioration de l'exercice de nos missions, prélude à la disparition du service public de proximité et la remise en cause d'un de ses fondements républicains à savoir l'égalité de traitement des citoyens, l'administration découpe, redécoupe les missions, les compétences, les attributions des services, des agents, ampute, «allège» les procédures, réorganise la façon de travailler en industrialisant de plus en plus les processus. Autant de changements qui facilitent les pertes de repères, autant d'attitudes, comportements, qui contribuent à l'écoeurlement des agents, à la confusion des élus locaux et conduisent à un K.O par abandon de la défense du service public au nom de la réduction des dépenses de l'Etat présentées comme inéluctables et primordiales : orientation «justifiant» par ailleurs la non revalorisation du pouvoir d'achat.

Dans cette logique libérale, le rôle de l'ORE est bien de réaliser l'adéquation entre le nombre des agents préfixé à l'avance et les tâches à accomplir. L'équation est donc évidente à défaut d'être remarquable : supprimer les uns pour mieux justifier la suppression, l'abandon des autres qui justifieront à nouveau la suppression des premiers jusqu'à la disparition de la justification de la notion même de service public.

C'est une des raisons de faire grève le 14 décembre

Concours à contrôleur principal le niveau pour alibi

Sur les 1134 possibilités de promotions prévues au titre du plan de qualification ministériel 2006, 597 postes auraient dû être pourvus par concours. Mais le jury qui s'est réuni le 7 novembre dernier n'a retenu que 408 agents. La DGCP a décidé de reporter sur le tableau d'avancement les 108 emplois non pourvus. En conséquence, les départements n'ayant pas retenu un nombre suffisant de candidats lors des CAPL pour le tableau d'avancement vont devoir les réunir à nouveau pour établir une liste complémentaire.

Cette attitude devient récurrente : si l'administration invoque le faible niveau des candidats, le peu d'efforts que ceux-ci produisent, le manque de motivation, par contre elle ne se pose toujours pas la question ni sur le niveau des épreuves et l'hyper sélectivité de celles-ci, ni sur les conditions de préparation des agents.

Il est évident qu'avec la charge de travail en constante augmentation, le stress que cela engendre sur les agents, ceux-ci une fois rentrés chez eux, n'ont qu'une envie et qu'une nécessité pour aborder la journée du lendemain : décompresser.

A ce stade, on peut logiquement s'interroger sur les véritables motivations de l'administration, quant cette situation se reproduit chaque année. D'autant plus qu'un agent non reçu au concours peut être promu par le tableau d'avancement ce qui n'est pas le moindre des paradoxes.

N'oublions pas que ce concours est le seul qui existe pour changer de grade à l'intérieur d'une même catégorie et qu'il ne se justifie absolument pas compte tenu de la défonctionnalisation du grade de contrôleur principal.

Dans le cadre de sa revendication sur la carrière linéaire à l'intérieur de la catégorie B SUD revendique la suppression de ce concours et l'accès à chaque grade dès que l'agent remplit les conditions statutaires.

Les effets pernicioseux des fusions de postes.

Assurer les missions du trésor public dans les petits postes est loin d'être une sinécure. Premiers touchés par les réductions d'emplois, les conséquences de cette situation est immédiatement répercutée sur les agents restants, premiers touchés par les réductions d'emploi : difficultés grandissantes pour remplir l'intégralité des missions dans les délais impartis, difficultés à faire respecter leurs droits. Difficultés pour simplement pouvoir bénéficier de ses droits à congés, de son droit à formation, de récupérations... Est-il dès lors étonnant que ces agents de petits postes pensent régler les problèmes en acceptant, si ce n'est en demandant, la fusion de leur poste avec un autre dans l'espoir avoué de pouvoir enfin «souffler». Mais ... à l'usage cet espoir semble bien vain. La fusion réalisée, leur situation ne s'en trouve pas forcément améliorée. Au nom des futurs gains de productivité, l'administration en profite pour réduire à nouveau les effectifs du nouveau poste. Alors que la masse des opérations qui découle de la fusion des postes est d'importance : courrier, téléphone, flux au guichet ... Ainsi au final le quotidien des agents ne s'est guère amélioré, par contre pour l'administration il en va tout autrement car contre l'objectif de resserrement du réseau avance inexorablement et ce sans heurt...

Il est évident que depuis le conflit de 2000 l'administration a changé sa stratégie : l'initiative, centrale à l'origine, s'est transformée en de multiples initiatives locales mettant au pied du mur tous les intéressés, agents, élus, usagers (par annonce au J.O). Pour la DGCP il faut rationaliser, chaque TPG a aujourd'hui toute latitude pour restructurer le réseau et tous les moyens pour que cela se fasse sans trop de résistance et en l'absence de communication. La suppression de postes serait-elle devenue un des indicateurs officiels du classement des TPG ? Question légitime dans la mesure où, si la DGCP -au travers de l'ORE - permet à certains postes d'exister, elle en condamne d'autres et entérine les choix des TPG sans en prendre directement la responsabilité.

Directives qui, si elles étaient clairement annoncées susciteraient, de nombreuses réactions tant de la part des agents que des populations concernées et des élus. **En déconcentrant les lieux de décisions en isolant les départements entre eux, c'est la stratégie du contournement, et de l'esquive qui caractérise notre administration.** Le maillage territorial en sort à chaque fois un peu plus écorné et ce n'est pas l'accès à internet qui permettra d'assurer la continuité du service public.

La volonté politique de réduire au maximum les services de l'Etat est bien en marche au Trésor Public. Difficile certes de justifier le maintien de la présence de services publics quand on les a vidés de leur substance.

A force de casser les services, dénaturer les missions et leur finalité, démotiver et pressurer les agents, notre administration ne vise-t-elle pas tout simplement vers la fin du service public déshumanisé, pour lui substituer un service public virtuel qui n'aura plus de public que le nom et rendra de moins en moins de services.

Le maintien du service public au plus proche des gens, accessible par tous, est et doit demeurer une de nos revendications essentielles. A force de réduire celui-ci, de le brader, le tissu social se désagrège, les inégalités progressent, et le principe républicain d'égalité, bien loin de sa philosophie initiale, n'est plus respecté.

De renfort, le nom, mais pas forcément la finalité

Un constat s'impose dans beaucoup de départements : les agents de l'équipe de renfort sont présents de façon permanente dans certains postes et ce depuis plusieurs mois. Peut-on dès lors parler de renfort ? Leur but : remplacer les agents absents non remplacés ou assumer de nouvelles charges de travail. On est loin aujourd'hui de leur vocation initiale qui était de pallier ponctuellement à des surcharges occasionnelles de travail ou des absences non prévues. A tel point que leurs congés «dépendent» pour certains, des postes où ils effectuent leurs missions. Pour SUD, il n'est pas normal que l'effectif global de l'équipe de renfort soit ponctionné sur celui des postes qu'elle a pour mission d'aider. C'est pourquoi SUD revendique le fait que les agents de l'équipe de renfort soient comptabilisés en plus dans les départements et en nombre suffisant pour combler l'absentéisme (maladie, formation...) et permettre aux postes de fonctionner.

Pressions, acharnement, harcèlement : Il s'agit toujours

de souffrance au travail

Les caractéristiques du harcèlement au Travail

Les agissements relevant du harcèlement au travail visent à :

- empêcher la personne de s'exprimer,
- l'isoler
- la déconsidérer auprès des collègues
- la discréditer dans ses compétences et activités professionnelles,
- lui retirer ses outils, (habilitation, micro,...) de travail,
- porter atteinte à sa situation économique,

Le harcèlement s'exerce au moyens d'attaques régulières et banalisées :

- brimades
- menaces,
- humiliations,
- compétences mises en doute,
- propos vexatoires, manque de respect,
- mise sous pression, contrôle excessif,
- isolement, refus de communiquer
- refus de soutien professionnel

Les conséquences du harcèlement au travail :

Les personnes exposées à des tensions spécifiques sur leur lieu de travail font état d'un ensemble de symptômes :

- pleurs, déprime,
- troubles de la mémoire,
- abattement,
- irritabilité, agitation,
- perte d'intérêt,
- isolement,
- perte de confiance et d'estime en soi,
- nausées,
- difficultés à s'endormir,
- troubles gastriques,
- mal de dos, de nuque,
- difficultés de respiration,
- crises de sueur,
- vertiges, tremblements

L'exposition prolongée aux attaques du harcèlement va entraîner une atteinte parfois irréversible (santé physique et psychique, déstabilisation familiale, exclusion sociale).

et tout ça, à terme, pour le service signifie :

- absentéisme,
- fluctuation du personnel,
- perte d'entraide,
- démotivation,
- baisse de la qualité et de la quantité de travail fourni....

Le propos n'est pas nouveau ; nous étions déjà intervenus sur le sujet. Acharnement hiérarchique, harcèlement moral ? : la frontière entre les deux notions est de plus en plus mince.

Les rapports hiérarchiques ont toujours donné lieu à des excès. Auparavant, on parlait d'abus d'autorité, de pouvoir des petits chefs, de hiérarchie caporaliste, de règlement de compte lors de la notation, d'entrave à l'exercice du droit syndical et donc du droit des agents à être défendus mais on assiste, sinon à une généralisation, du moins à la multiplication de ceux ci. **Il n'y a pas de semaine qui passe sans que nous soyons alertés, saisis par des agents sur «l'ambiance», la dégradation des rapports humains au travail dans un poste,** les recours en notation laissent de plus en plus transparaître, notamment au travers des rapports des chefs de service, la dégradation des rapports au travail, l'absence de considération pour les agents dont le seul objectif est justement d'atteindre les objectifs fixés par le TPG et la DGCP.

Cela revêt bien des formes : de l'interdiction de parler, de se rendre à la machine à café plus d'une fois par jour à la remise en cause au dernier moment d'un jour de congé, au contrôle de l'arrêt maladie, au dénigrement public du travail accompli, à la démolition au travers du compte rendu d'évaluation, à la prolongation de stage, à la non titularisation, à la non proposition sur un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude. La liste est longue et non exhaustive...

Autant de moyens de pression qui s'exercent sur les agents au quotidien, qui doivent faire face dans le même temps à des changements d'objectifs, des changements d'affectation «métiers», à l'augmentation constante de la charge de travail, au chronométrage des tâches. Est-ce étonnant dès lors que certains craquent et pas forcément les plus fragiles comme on aurait trop tendance à nous le laisser supposer.

Afin de faire face au manque d'effectifs, à la surcharge de travail et répondre au diktat des indicateurs, le harcèlement est devenu une véritable méthode de management : faire pression sur les subordonnés plutôt que d'affronter les différents niveaux hiérarchiques et revendiquer des moyens, c'est évidemment possible et ce d'autant plus que les agents hésitent à s'engager dans des actions de recours, de contestation, par peur des réactions voir des répercussions. Les agents ont souvent le «sentiment» que l'administration préfère soutenir sa hiérarchie au détriment des agents, ce constat étant corroboré par l'attitude des TPG et de la DGCP lors des recours en CAPL et CAPC.

Si dans le privé le concept de harcèlement est utilisé avant les périodes de «dégraissage» afin d'inciter les salariés à démissionner et ainsi éviter à l'entreprise de payer des indemnités de licenciement, dans l'administration il conduit à des demandes de changements d'affectation non désirées, ce qui permet, par ce biais aux chefs de service d'avoir la possibilité d'effectuer une sélection des agents à leur convenance.

De telles pratiques sont inacceptables quel que soit le lieu où elles se déroulent. Dans notre administration l'agent victime de tels agissements ne doit pas se refermer sur lui même. Il ne doit pas hésiter à en parler autour de lui, alerter les représentants du personnel et à contacter le médecin de prévention. Les collègues ne doivent pas rester silencieux, se détourner, ils se doivent également d'intervenir. Car seul à dénoncer l'agent est condamné.

Le développement du harcèlement au travail est une des conséquences de la politique d'objectifs et de la baisse des effectifs. Pour SUD il est important que l'administration reconnaisse officiellement l'existence de telles méthodes. Elle ne doit pas se contenter de renvoyer les cas signalés à de simples incompatibilités d'humeur et ne pas se cantonner à un simple déplacement de la victime ... en attendant la prochaine victime, voire même hélas l'irréparable.

Pour SUD cela fait partie des responsabilités de l'administration vis-à-vis des agents et ce quel que soit leur grade et leur catégorie car de plus en plus d'adjoints sont également victimes de ces méthodes.

Prime à la performance Une hérésie !

Une étude de l'EDHEC (donc rarement complaisante à l'égard des fonctionnaires en général) publiée mardi 24 octobre, met en garde contre les dérives possibles d'une extension incontrôlée de l'instauration des primes à la performance dans les administrations. Selon cette enquête les primes à la performance ne seraient pas adaptées pour gérer efficacement les ressources humaines dans la fonction publique. Elles aboutiraient même à nier l'un des fondements du service public : le traitement égalitaire des usagers.

Maya Bacache-Beauvallet, directrice de recherche à l'Edhec, montre dans son étude que la réforme de l'Etat ne peut se faire par l'application pure et simple des principes de la bonne gestion privée. **«Des primes fondées uniquement sur des indicateurs quantitatifs de performance individuelle comportent un risque certain d'atteinte à la qualité et à l'égalité de l'usager devant le service public»**, analyse-t-elle. Un exemple explicite : *«Lors des résultats au baccalauréat, les enseignants ne peuvent pas affirmer que le mérite d'un bon résultat leur revient ou revient au travail des élèves»*.

Selon elle, une prime à l'efficacité *«encouragerait ainsi l'agent à différencier son effort suivant les usagers et à allouer son effort à l'usager le plus productif, au sens du plus rémunérateur»* car les primes à la performance incitent les fonctionnaires à se concentrer sur les tâches quantifiables. En effet, lorsque l'agent *«doit allouer son temps de travail entre plusieurs tâches, il arbitre entre les coûts de ces tâches et leurs avantages respectifs»*. Or, les indicateurs sont souvent liés à des tâches faciles à mesurer au détriment d'autres plus complexes, sans être pour autant inutiles mais qui seraient ainsi délaissées. Ce qui est contraire au principe d'égalité. **La spécificité des services publics « est dans le souci d'égalité entre les citoyens»**.

Selon cette étude, on ne saurait importer sans discernement les outils de gestion du privé dans le public sans mettre à mal cet objectif égalitaire» car «juger la performance du fonctionnaire, c'est aussi juger celle de l'usager qu'il rencontre», explique-t-elle. Ce qui est inconcevable. Sans nier l'intérêt d'une réforme de l'Etat, M.B-B met donc en garde les décideurs administratifs et politiques sur les limites et les risques de la généralisation de la rémunération à la performance dans la fonction publique. Elle indique qu'il faut «imaginer d'autres outils de la réforme de l'Etat, qui ne soient pas simplement copiés du privé». En conclusion, une LOLF mal utilisée conduit à une atteinte à la qualité du service public et à l'égalité de traitement des usagers !!

Les mêmes maux, Les mêmes causes

Depuis plusieurs semaines les journées de grève se multiplient : le 13 octobre à EDF, le 26 octobre à l'ANPE, le 8 novembre à la SNCF et à la Banque de France, le 14 novembre à la Poste, et aux Impôts (suivie à + de 40%) et , le 28 novembre aux Douanes (suivie à + de 30%) , le 30 novembre à nouveau à la DGI.

Pour dire NON

- aux suppressions d'emplois,
- au démantèlement et à l'abandon du service public
- aux restructurations,
- à la déréglementation des règles de gestion des personnels,
- à la baisse du pouvoir d'achat,
- à la dégradation des conditions de vie au travail,

Partout les mêmes motifs de mécontentement et de colère face à la suppression des emplois, la privatisation ou/et l'externalisation des services publics, la baisse des budgets publics et sociaux.

Partout la même dénonciation de la politique libérale exigée par le medef et menée par le gouvernement.

Au Trésor, également les services et les agents subissent les conséquences de cette politique. Si dans certains départements des initiatives locales se mettent en place, la mobilisation du plus grand nombre ne semble pas être à ce jour d'actualité. Néanmoins afin de couvrir les initiatives locales et de permettre aux agents du Trésor de s'associer aux journées d'action aux impôts notamment dans le cadre des accueils communs SUD Trésor a déposé un préavis de grève pour le 14 et le 30 novembre.

Face au développement des luttes sectorielles il s'avère nécessaire qu'une action unitaire interprofessionnelle voit le jour. Mais celle-ci ne s'imposera que par la mobilisation déterminée des personnels, des salariés; des chômeurs et des précaires.

Pour SUD Trésor au-delà du soutien que nous apportons aux personnels dans l'action, toutes ces journées de grève ne doivent pas rester sans lendemain. Elles doivent s'inscrire dans un processus de mobilisation permettant de créer un rapport de force suffisant pour être entendu.

L'interfédérale CGT,FDSU,FO,CFDT et UNSA appelle à une semaine d'action du 11 au 15 décembre. Pour sa part l'intersyndicale du Trésor, réunie le 4 décembre, a décidée d'appeler à une journée de grève le 14 décembre veille du CTPM. Afin de revendiquer un rattrapage et une revalorisation salariale a la hauteur des pertes subies et du coût de la vie et de dénoncer les conséquences des suppressions d'emplois sur les conditions de travail des agents, le service public, les droits des agents, et exiger leur arrêt.

Il est important que les agents du Trésor se mobilisent massivement pour exprimer leur ras le bol ! Ne rien faire c'est cautionner alors

**REAGISSONS TOUS ENSEMBLE
FAISONS MASSIVEMENT GREVE
le 14 DECEMBRE !**

Solidarité interdirectionnelle

Plusieurs réunions concernant à la fois la DGI et la DGCP étaient prévues (accueil communs, transfert des Domaines, Copernic) les organisations syndicales de la DGI dans l'action avaient décidé de boycotter l'ensemble des réunions avec leur Direction et donc celles énoncées plus haut. SUD Trésor solidaire de l'action du SNUI aux impôts, a décidé également de ne pas participer à ces réunions. Cette attitude se retrouve également au niveau départemental où la FDSU a décidé de ne pas siéger dans les instances paritaires présidées par les DSF.

