

# ANTIDOTE hebdo

Le flash infos de la CGT Finances Publiques

N° 170 / 8 avril 2014

Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGT

## PONT DE L'ASCENSION - SUITE

Sitôt connue la date de la fin du dispositif spécifique d'accueil du public dans le cadre de la campagne d'impôt sur le revenu (le 20 mai), la CGT a écrit au DRFIP pour « savoir quelle est désormais la position de l'administration concernant le vendredi 30 mai ».

La Direction nous a répondu que la DG ayant donné comme consigne de limiter le nombre de ponts naturels à 3 (pourquoi ne pas l'avoir précisé lors du CTL et avoir laissé croire à un véritable choix ?), il est envisageable de permuer le 30 mai avec l'un des ponts naturels initialement arrêtés. La CGT consulte... A suivre...

Cela la conforte en tout cas dans sa position de principe : ne pas imposer de pont aux collègues, ce qui pénalise les agent-es à temps partiel ou sans jours ARTT.

Les laisser libre de prendre ou non un jour de congé et fermer exceptionnellement au public ce jour-là pour ne pas mettre en difficulté les petits postes ou services.

## L'HOMME DE LA SITUATION

Les récentes élections municipales démontrent que les mêmes politiques d'austérité des gouvernements successifs provoquent les mêmes rejets.



La seule réponse tangible apportée par François Hollande au désaveu de sa politique, c'est un simple remaniement ministériel.

Nous « héritons » de Michel Sapin, Ministre du Travail du précédent gouvernement, et auteur d'un projet muselant l'inspection du travail, au nom certainement d'une « relation de confiance » avec les entreprises... (voir

[ici](#)). Le voilà en charge du contrôle fiscal !

## RESTONS ZEN

La tension dans les services se vérifie un peu partout aujourd'hui. Sous-effectifs et impératifs de travail rendent nos conditions de vie au travail de plus en plus difficiles.

Effet collatéral, l'encadrement, coincé entre le marteau de la direction et l'enclume (toute relative !) des agent-es, vit lui aussi particulièrement mal la situation. Cela se traduit par un stress certain qui a fâcheusement tendance à retomber « en pluie fine » sur les collègues...

Dans l'exercice budgétaire de plus en plus contraint, où le niveau d'emploi est devenu un sujet tabou, nous proposons la mise en place d'un nouveau module de formation « apprendre à gérer le stress de son chef de service ». Séquences possibles : « apprendre à relativiser les stats », « on fait ce que l'on peut, avec les moyens que l'on a », « y'a pas mort d'homme », « y'a pire ailleurs »...

Cette formation aurait pour objectif de restaurer un peu de sérénité dans les équipes de travail, maintenir la convivialité et pourquoi pas, mettre un peu de bonne humeur. Après tout, sur le Titanic, l'orchestre a bien joué jusqu'à la fin...

Sinon, le meilleur remède, c'est quand même de renforcer le syndicalisme de lutte CGT !

## REMEDE A LA DEMAGOGIE

Un syndicat, c'est fait pour défendre les agents. Mais c'est quoi, au juste, défendre les agents ? La réponse apportée va éclairer la démarche syndicale des uns ou des autres.

A la CGT, la défense des agents est nécessairement et intimement liée à celle du service public.

Elle passe également par une approche globale, interprofessionnelle, de notre situation de fonctionnaires : nous sommes avant tout des salarié-es, et d'autre part le contexte politique détermine le contenu de nos missions, les moyens dont nous disposons, et les conditions dans lesquelles nous travaillons.

Oublier l'un ou l'autre de ces principes aboutit à une vision étroite, corporatiste du syndicat que nous ne partageons pas.

Le corporatisme, c'est défendre ce que l'on **pense** être son intérêt en ignorant celui du voisin. On y joue les fonctionnaires contre les salarié-es du privé, les agents d'exécution contre l'encadrement, les salarié-es français-es contre les autres... le service X contre le service Y, l'agent  $\alpha$  contre l'agent  $\beta$ ...

C'est en fin de compte une vision clientéliste qui considère que toutes les positions, toutes les demandes peuvent être défendues, et qui aboutit souvent, selon l'auditoire, à dire blanc un jour ou en un lieu, et noir le lendemain ou ailleurs.

Ce n'est pas notre pratique. La CGT ne défendra pas, par exemple, les restrictions d'accès du public à nos services, même si nous comprenons que le contexte des réductions d'emplois peut amener certain-es collègues à y penser.

De même, nous ne demanderons jamais à la Direction de définir des priorités dans nos missions, et encore moins de les lui suggérer, même si nous savons qu'il est difficile et parfois impossible de faire face à toutes.

Ce n'est pas le rôle d'une organisation syndicale. Le rôle d'une organisation syndicale, c'est d'organiser la lutte pour obtenir les moyens nécessaires à toutes nos missions.

Nous ne nous engagerons pas dans une démarche qui, in fine, accompagnerait la mise en place d'une politique que nous condamnons : nous ne cogérerons jamais la pénurie sous couvert d'une hypothétique défense des agent-es.

D'ailleurs, une telle démarche est à terme contre-productive.

Pour reprendre l'exemple des restrictions horaires, le soulagement serait de courte durée. Immanquablement, tout étant mis en équation pour le calcul des effectifs, une moindre réception justifiera la prochaine suppression de poste.

Enfin, il faut être cohérent. Si l'on n'accepte pas que des restrictions nous soient imposées comme usager d'autres services publics (poste, sécurité sociale...), on ne peut en aucune manière accompagner la dégradation en marche dans notre administration.

Nous avons conscience, les opinions étant par nature diverses, que les principes qui nous guident ne seront pas unanimement partagés (le consensus autour d'intérêts communs est hélas plus naturel chez nos adversaires patronaux et gouvernementaux que chez les salarié-es).

Néanmoins, puissent ces quelques lignes permettre au plus grand nombre de collègues d'apprécier tout l'intérêt de la pratique syndicale de la CGT et de la partager : indépendance vis à vis de l'administration et de toute entité politique (gouvernement ou parti), solidarité entre toutes les catégories de salarié-es.

C'est aussi sur cela que chacun-e aura à se déterminer lors des élections professionnelles (CAP, CT) en décembre.