

naturels fut éloquent sur ce que peut faire la DSF quand elle se réunit avec elle-même. Même si le paritarisme peut nous paraître parfois illusoire, il permet tout de même de canaliser les dérives.

#### Une hiérarchie plus à l'aise avec elle-même qu'avec les agents.

Passé le confort de ces réunions à huis clos entre gens de bonne compagnie arrive le moment où il faut « remettre les mains dans le moteur ». Comme bien souvent, l'absence permet de mieux saisir l'essence. En dehors du volet revendicatif qui caractérise l'organisation syndicale, la direction découvrait le rôle de restitution de l'information tenu par les représentants du personnel. Elle se retrouvait dans l'obligation de communiquer directement avec les agents, sans média ni firewall: à elle la joie d'annoncer les suppressions d'emplois et leur localisation ainsi que les réformes de structures, corollaire de ce jeu de massacre. Si nous stigmatisons ici le comportement des locataires du 2 place de l'Ancien Foirail, les responsables du CDI d'Auch ne sont pas exempts de nos reproches, eux qui organisèrent deux réunions où les agents étaient censés concocter la sauce à laquelle ils allaient être mangés, le maître queux étant en panne d'idées.

#### Une joie longtemps retenue.

Après plusieurs semaines d'interruption d'antenne, les émissions de radio DSF 32 reprurent le 16/01/2007, à la grande joie de nombreux auditeurs qui allaient être récompensés pour leur fidélité et leur patience. Les programmes de la nouvelle année débutaient par un morceau de choix, la note sur les mutations.

Cet opuscule, présenté par son auteur

**Aujourd'hui, cette situation de « non dialogue » perdure nationalement et localement. Suite à l'action réussie du 8 février, nos représentants nationaux ont rencontré l'administration centrale dans un round de négociations censé aborder sans *exclusive* tous les points de la plateforme revendicative intersyndicale.**

**Au niveau local règne un étrange climat. Un mur de silence semble séparer deux mondes hermétiques l'un à l'autre, une hiérarchie sourde et muette toisant l'ensemble des personnels sur la défensive. Le boycott de l'entretien individuel dans le cadre de la campagne de notation 2007 est l'illustration criante de ces deux entités qui ne travaillent plus dans le même but voire dans la même maison. Toute relation qui ignore le respect de l'autre ne peut aboutir qu'à l'échec.**

**Quelle sera l'attitude de notre direction locale face à ce nouveau point de désaccord? Restera-t-elle rivée aux directives de la centrale ou tentera-t-elle un rapprochement en direction des personnels?**

comme un ouvrage de vulgarisation devant s'adresser à tous les agents, semblait plutôt s'adresser à un public de connaisseurs.

A moins que votre mère ne vous ait mis au monde dans un des couloirs du ministère et que vous ayez vécu votre jeunesse cloîtré dans la forteresse de Bercy, tel le Dauphin à la prison du Temple, cette note n'était vraiment pas faite pour vous. L'usage gourmand d'abréviations en tous genres associé à la technicité des recettes culinaires de Bercy donnait un résultat plutôt indigeste pour les fines gueules qui s'étaient aventurées à la dégustation. Une autre critique adressée à l'auteur de cet obscur opuscule était sa parution tardive: un mois après le début de la campagne de mutations et une semaine avant son terme. Dans l'intérêt des agents, les organisations syndicales ont demandé une réunion technique au directeur chargé des ressources humaines afin d'avoir toutes les cartes en main. Outre les précisions techniques demandées et obtenues, il ressortait de cette réunion l'obligation pour un contrôleur de faire sa demande au niveau national (il était temps!!!) et pour trois cadres C de la faire au niveau local.

Lors de cette réunion, le flou « artistique » entretenu sur la gestion et l'évolution des emplois dans notre département donnait à penser que nous étions davantage dans l'atelier du peintre (chacun choisira son style) que dans la salle de réunion d'une DSF.

En outre, le SNADGI-CGT a demandé et demande toujours à ce que les trois cadres C soient informés personnellement par écrit et non par une note administrative de portée générale s'adressant à tous les agents.

A l'heure où ceux qui nous dirigent dénoncent les procès d'intention les taxant de mépris à l'égard des personnels, cette démarche dénoterait un minimum de respect envers les personnels.

## ACTUALITÉ

### *en réponse à la pensée unique, une vision mexicaine de l'efficacité: la fable du pêcheur.*

Dans un petit village côtier mexicain, un Américain avise un pêcheur en train de faire la sieste et lui demande:

-Pourquoi ne restez-vous pas en mer plus longtemps?

Le Mexicain répond que sa pêche quotidienne suffit à subvenir aux besoins de sa famille.

L'Américain demande alors:

-Que faites-vous le reste du temps?

-je fais la grasse matinée, je pêche un peu, je joue avec mes enfants, je fais la sieste avec ma femme, le soir je vais voir mes amis. Nous buvons du vin et jouons de la guitare. J'ai une vie bien remplie.

L'Américain l'interrompt:

-Suivez mon conseil: commencez par pêcher plus longtemps. Avec les bénéfices, vous achèterez un gros bateau, vous ouvrirez votre propre usine. Vous quitterez votre village pour Mexico, puis New York, d'où vous dirigerez toutes vos affaires.

-Et après? interroge le Mexicain.

-A près, dit l'Américain, vous introduirez votre société en Bourse et vous gagnerez des millions.

-Des millions! Mais après? réplique le pêcheur.

-Après, vous pourrez prendre votre retraite, habiter un petit village côtier, faire la grasse matinée, jouer avec vos enfants, pêcher un peu, faire la sieste avec votre femme, passer vos soirées à boire et à jouer de la guitare avec vos amis.

*Alain Gras -Fragilité de la puissance. Se libérer de l'emprise technologique- Fayard 2003.*



### ♪ DES BADGES, DES DISQUETTES ... ET DES SCOUBIDOUS!!! ♪

#### SCOOP !!!!

En 2007, la DSF du Gers devrait être la seule direction de France et de Navarre à voir ses effectifs évoluer positivement. En effet, d'après des révélations indiscretes faites à notre rédaction, la direction, par l'entremise d'un de ses chefs de services, aurait commandé et même reçu 2500 badges d'identification des agents pour la campagne IR.

Notre rédaction, si prompt à villipender les errements de la hiérarchie, fair play, salue bien bas l'effort consenti par la DSF qui n'hésite pas à multiplier par 10 ses effectifs pour mieux recevoir le contribuable. Nous apprécions également à sa juste valeur cette politique de traçabilité des collègues qui apprécieront eux aussi cette reconnaissance de leur identité et l'effort louable de l'administration pour ne plus les considérer comme des pions.

A la CGT, nous subodorons une manoeuvre dilatoire de notre staff dirigeant visant à décrédibiliser les représentants du personnel. Ce recrutement massif démontre si besoin était que c'est bien le pessimisme syndical qui génère la morosité dans les services.

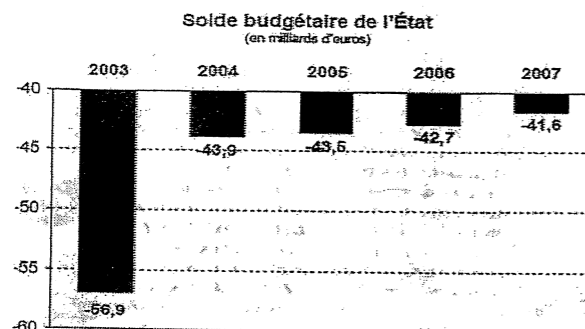
Une bonne nouvelle n'arrivant jamais seule, la DSF ne reculant devant aucun sacrifice à l'heure de la clé USB et du CDROM a également commandé et reçu un stock de disquettes dernière génération(!)(des Jurassic Buroticus s'il vous plaît, oui messieurs dames) et qui plus est, vierges.

La rédaction de la Rapière fait donc son mea culpa face à une direction si bienfaisante.

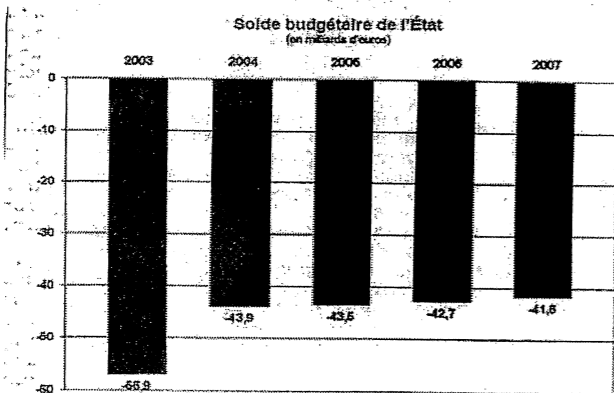
# LA VOIX DE SON MAITRE

## L'illusionniste de Bercy

Une lecture rapide des documents fournis par le ministère des Finances pour la présentation du budget 2007 pourrait laisser croire que le déficit de l'Etat diminue à la vitesse grand V, grâce à l'excellente politique de l'actuelle majorité :



Las ! Des esprits chagrins se sont aperçus que, dans le graphique présenté par Bercy, la ligne supérieure du tableau - censée représenter le déficit zéro, comme c'est la règle - marque en fait un trou de 40 milliards. Un petit changement d'échelle qui modifie tout : les finances publiques semblent ainsi tendre vers l'équilibre, et les progrès accomplis en la matière sont spectaculaires. Alors qu'en fait le déficit budgétaire a très peu baissé depuis 2004, et qu'on est encore très loin de l'équilibre, ainsi qu'en témoigne le tableau ci-dessous, qui, lui, est à la bonne échelle :



Comme quoi, rien ne vaut une bonne présentation !

(source : Le Canard Enchaîné du 4 octobre 2006)

Quel artiste n'a pas eu son maître, un modèle en qui s'identifier? Devant le spectacle offert par l'illusionniste de Bercy, on comprend mieux le regard émerveillé et plein d'étoiles d'un directeur balbutiant ses premiers numéros d'efficiency tout droit sortis de sa boîte DIGITEX(\*) trouvée le matin de Noël au pied du sapin.

Là encore, les syndicats, en critiquant sans cesse la politique des indicateurs, ne font pas autre chose que salir une belle histoire, un conte de Noël.

(\*) DIGITEX : application informatique d'expertise mis à la disposition de l'encadrement permettant d'effectuer des simulations sur les indicateurs à partir de données comparables entre DSF de même catégorie.



# La rapière

Journal d'information de la section Snadgi-cgt du Gers - N° 14

Mars 2007

## NON SEULEMENT ILS SONT SOURDS...EN PLUS ILS SONT MUETS!!!

### De l'effet de serre sur les relations sociales à la DGI et à la DSF du Gers.

Même si notre département est connu pour ces belles arrière saisons, nous ne pensions pas que l'automne serait si chaud. Loin de nous l'idée que le réchauffement climatique puisse avoir une incidence sur les relations sociales.

Dans notre département, tout a commencé le 6 octobre 2006, jour de la CAP locale de liste d'aptitude de C en B qui fut l'occasion d'un clash, la parité syndicale quittant la réunion avant son terme. Cette décision était la conséquence logique de l'unilatéralisme persistant de nos directeurs. La situation ne risquait pas de s'apaiser avec la tentative d'intimidation dont fut victime le SNADGI.

En réponse, et devançant en cela l'appel national à ne plus siéger dans toutes les instances paritaires, le CHS prévu à l'automne fut la première réunion à être boycottée dans notre département.

Si la « politique de la chaise vide » a toujours été un vrai débat au sein de notre organisation, l'attitude tant au niveau national que local de notre hiérarchie dictait notre

décision de ne plus participer jusqu'à nouvel ordre à un paritarisme de façade. Ce que vivaient les représentants du personnel du département du Gers dans les CTPD, CAPL et autres simulacres de dialogue social était également vécu par nos représentants nationaux lors des CTPC, CTPM et autres groupes de travail.

A l'unisson, nous dénonçons l'absence d'un véritable dialogue, de réelles marges de manoeuvre, le mépris constant auquel, en plus, il aurait fallu répondre par le politiquement correct. Au demeurant, cette situation pouvait être mise en parallèle avec la politique plus globale de l'UMP visant à ne rien négocier et à criminaliser le mouvement syndical dans son ensemble (cf. le procès du 8/12/2006 à Poitiers contre les 4 camarades CGT de La Rochelle).

### Pendant les travaux, la vente continue.

« Chez ces gens là, Monsieur, on ne perd pas de temps ». Profitant de l'espace de liberté gracieusement octroyé par les organisations syndicales, notre DSF put manoeuvrer à sa guise au cours des trois CTPD programmés jusqu'à la fin de l'année. Le CTPD ayant trait à la répartition des dernières marges budgétaires de l'année 2006 et des ponts