



Conditions de travail & Santé au travail

Paris, le 13 novembre 2018

Déclaration liminaire au CHSCT

Le 29 octobre s'est tenu un Comité interministériel de la transformation publique présidé par le Premier ministre. Sans constituer une surprise, les annonces de l'exécutif sur l'avenir du service public et de la Fonction publique sont venues confirmer à la fois nos craintes et nos analyses. L'objectif principal est confirmé : mettre tout en œuvre pour supprimer 120 000 emplois dont 50 000 dans la Fonction publique d'État. Pour y parvenir, plusieurs axes sont réaffirmés, très largement inspirés du rapport CAP22 que Solidaires Finances Publiques avait rendu public cet été.

La situation au MINEFI, comme dans l'ensemble de la société, n'est plus tenable.

La politique ultra libérale va à l'encontre des besoins de la majorité de la population, et s'attaque à l'idée même de la démocratie.

C'est l'intérêt du plus grand nombre, pas celui du 1^{er} de cordée, dans une société moderne et démocratique qui doit prévaloir.

La demande de protection et de régulation des plus modestes, comme le développement des territoires au même titre que celui des métropoles, doivent être assurés, et doivent répondre au besoin de contacts humains nécessaires à toute société organisée.

Les décideurs écrivent une histoire où le « monde d'en haut » détruit tous les repères de l'immense majorité des citoyens.

La mondialisation néo-libérale se déchaîne sur les peuples de toutes origines, y compris les migrants qui ne sont en rien responsables de la situation de nos sociétés.

L'abandon du bien commun semble devenir l'avenir indépassable.

Les Rougon-Macquart doivent rester une œuvre littéraire. Le retour au 19^e siècle ne constitue pas une politique moderne ni d'avenir.

Nous sommes au bout d'un système économique qui n'a plus aucun sens et qui fait monter inexorablement les partis extrémistes aux élections comme nous le voyons partout dans le monde.

À ce jour la société est attaquée dans son ensemble du secteur privé à la fonction publique.

La Direction générale des finances publiques, 10 ans après sa création

La Direction générale des finances publiques (DGFIP) est née en avril 2008 de la fusion de deux grandes directions du ministère : la Direction générale des impôts (DGI) et la Direction générale de la comptabilité publique (DGCP).

10 ans après sa création, les orientations gouvernementales, inspirées et reprises par le rapport « action publique 2022 », s'apprêtent à remettre profondément en cause la conception et l'organisation du service public. Longtemps citée par les gouvernements comme exemplaire dans la réduction de ses moyens, la DGFIP n'échappe pas à cette mutation inédite. Une remise en perspective permet de comprendre le sens profond de l'évolution de la DGFIP, une administration historiquement régaliennne, mais, de plus en plus fragilisée, car contestée en tant que telle.

Dix ans de suppressions d'emplois et de déstructurations

On rappellera pour mémoire que la fusion de la DGI et de la DGCP avait été annoncée en mai 2007 par Nicolas Sarkozy au motif que ces deux directions faisaient globalement le même travail et que leur fusion permettrait de supprimer des emplois. Le sens même de cette décision politique ne pouvait que fragiliser le nouvel édifice. Si les deux anciennes directions générales avaient déjà subi des suppressions d'emplois, la DGFIP comptait 125 500 emplois en 2008 mais n'en comptait plus que 104 873 en 2017, sachant que 1 600 emplois ont été supprimés en 2018 et que 2 130 suppressions d'emplois sont prévues pour 2019.

Les gouvernements ont eu beau justifier ces suppressions d'emplois par les gains de productivité permis par le numérique et l'exemplarité du ministère en matière de rigueur budgétaire, le constat s'impose. Les besoins augmentent, en termes d'accueil, de lutte contre la fraude fiscale, de gestion des comptes des collectivités locales et nous en passons... Par ailleurs, la hausse de la charge de travail et la complexité de celui-ci n'ont jamais été réellement prises en compte par les gouvernements successifs. Les années passant, la DGFIP s'est donc trouvée de plus en plus fragilisée.

Pour « accompagner » ce mouvement sans remettre en cause le périmètre de ses missions, les directeurs généraux successifs ont procédé à des restructurations : fermetures de trésoreries de proximité (en commençant par celles de moins de 3 agents, puis celles de moins de 6 agents et désormais par celles de moins de 10 agents...), fusions de services, fusions de secteurs d'assiette, déménagements, créations de pôles... A cela s'est ajouté un mode de management très contraint qui a mis sous tension l'ensemble des agents.

La hausse de la charge de travail est une réalité. Ainsi, entre 2008 et 2017 :

- le nombre d'avis d'impôt sur le revenu et de taxe d'habitation a progressé de plus de 5 %,
- le nombre d'avis de taxe foncière a progressé de plus de 11 %,
- le nombre d'entreprises soumises à TVA a progressé de plus de 42 %,
- le nombre d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés a progressé de plus de 46 %,
- le volume des sollicitations dans les accueils des services a progressé de plus de 39 %,
- le nombre de comptes de dépôts de fonds a progressé de plus de 47 %,
- le nombre de locaux gérés par les services du cadastre a progressé de plus de 11 % et le nombre de comptes de plus de 5 %,
- le nombre d'opérations en matière de publicité foncière a progressé de plus de 12 %,
- le nombre d'actions de recouvrement a progressé de plus de 64 % pour les particuliers et de 15 % pour les entreprises, etc.

Ce vaste chassé croisé entre des moyens en baisse et un travail en hausse sur fond de management « resserré » n'est pas sans conséquences. La qualité des missions de service public en pâtit. A titre d'exemple, le nombre de contrôles fiscaux a baissé alors que la lutte contre la fraude fiscale reste un enjeu majeur. Pour les agentes et agents, la dégradation des conditions de travail n'aura jamais été aussi prononcée. Les situations de mal être déclarées à la médecine de prévention ont augmenté de 26 % depuis 2011 (voir ci-dessous).

À l'affaiblissement de la capacité d'agir de la DGFIP s'est récemment ajouté l'affaiblissement des droits de ses personnels avec la chute des promotions internes, la perte de pouvoir d'achat et la remise en cause des règles de gestion. Mais le gouvernement ne s'arrête pas là : les instances de dialogue social aussi sont dans la tourmente (CT, CHS-CT, CAP).

Une dégradation préoccupante des conditions de travail

La question des conditions de travail traverse l'ensemble des secteurs d'activité. Selon l'enquête de la DARES, « *l'intensification du travail entre 2005 et 2013 est généralement plus marquée dans la fonction publique que dans le secteur privé* ». La part des fonctionnaires exposés constamment à plusieurs contraintes augmente entre 2005 et 2015. Et le mouvement se poursuit malheureusement toujours...

A « Bercy », la DGFIP n'est pas en reste : intensification du travail par la hausse des objectifs, réduction des coûts par la suppression de postes (départs en retraite non remplacés), introduction de l'évaluation/notation sur fond de gestion de plus en plus

individualisée, « normes » à respecter, réduction des délais, hausse des contraintes liées à l'informatique ; l'évolution est claire. Tous les éléments contextuels montrent clairement que l'intensification du travail s'accroît. Le constat est sans appel, il est connu de tous, en attestent les données contenues dans les rapports annuels de la médecine de prévention présentés au CHST-CT ministériel.

3 exemples ...

Souffrance au travail : 2585 cas en 2011 et 3276 en 2017 : plus 26, 73 % ;

Situation de violence physique et/ou verbale : de 258 cas en 2011 à 511 en 2017 : plus 104,26 % ;

Épuisement professionnel, burn-out : de 97 cas en 2011 à 176 cas en 2017 : plus 81,44 % ;

Si ces données concernent l'ensemble des agents du Ministère de l'économie et des finances, il faut noter que les agents des finances publiques représentent cependant 85 %.

Il nous faut préciser que ces données chiffrées sont par nature restrictives et mesurent mal la réalité du phénomène. En effet, des agents en situation de « mal-être » ne se déclarent pas ou, lorsque la situation devient intenable, vont parfois consulter leur médecin : tous ceux-là « n'entrent » pas dans les statistiques qui, pourtant, parlent déjà d'elles-mêmes. Le nombre d'agents du Ministère diminue d'année en année et, dans le même temps, les situations de mal-être augmentent continuellement...

Pression statistique, affaiblissement des marges de manœuvre, rythme et intensification en hausse, hausse des tensions, place centrale du numérique, individualisation croissante, augmentation des situations de « mal être » et de souffrance au travail, les agents des finances publiques connaissent les mêmes évolutions que l'ensemble des salariés. Si le statut de fonctionnaire permet certes aux agents des finances publiques d'éviter le stress d'une possible mise au chômage, il n'en demeure pas moins qu'à ces nombreuses évolutions s'ajoutent plusieurs facteurs extérieurs (crainte de la mobilité forcée et d'un affaiblissement des droits sociaux, baisse de la qualité du service public) qui nourrissent la perte de sens au travail.

Quelle DGFIP demain ?

Avant de s'attacher aux évolutions structurelles des missions et à la façon dont le gouvernement et les pouvoirs publics s'apprêtent à organiser un vaste repli en matière de droits sociaux (avec notamment la remise en cause du statut), il est indispensable d'analyser en quoi cette évolution est avant tout idéologique. Car elle vise à organiser le repli de l'État et la remise en cause de ses spécificités pour valoriser le secteur privé. S'agissant des missions, l'accompagnement des entreprises prime le contrôle public économique (notamment le contrôle fiscal)...

Ce n'est plus simplement à une remise en cause de la DGFIP et, plus largement, du service public, que nous assistons : c'est à un « big-bang » dont aucune catégorie d'agent, aucune mission ni aucun citoyen ne bénéficiera. Tout est remis en cause, brutalement, dogmatiquement, idéologiquement. Une main d'œuvre flexible, docile et mobile au gré des besoins des employeurs, privés et publics, le tout sur fond de réduction de la place de l'action publique que l'on tente de réduire en usant et abusant de l'uberisation de l'État, voici en résumé ce que les pouvoirs publics veulent manifestement imposer.

Les premières annonces témoignent de la volonté gouvernementale d'aller vite et loin :

- concernant les missions, la perte ou l'abandon de certaines d'entre elles,
- pour les agents : attaque du statut, rémunération au mérite, mobilité forcée et alignement des systèmes de rémunération et de pension vers le bas.

Les missions ne seront pas épargnées. Le périmètre des missions, jusqu'ici globalement inchangé, connaîtra des changements synonymes de réduction. Le recouvrement connaîtra une véritable révolution. Outre le rapprochement du recouvrement « fiscal » de la DGFIP et des Douanes (un rapprochement interne à Bercy), il a annoncé la création d'une agence du recouvrement regroupant les missions de recouvrement fiscales et sociales. L'agence aurait donc en charge des missions régaliennes dont le périmètre n'a pas été précisément défini (on peut penser au recouvrement assuré par la DGFIP, les Douanes et les URSSAF). Et ce, avec des agents dont le nombre, la provenance et le statut n'ont été ni définis ni même évoqués. Cette agence devrait gérer les recettes spontanées, mais la question de l'action en recouvrement (du recouvrement contentieux) n'a pas été précisée...

Il s'agit donc d'un big-bang du recouvrement des recettes publiques (les prélèvements obligatoires)... Avant de s'attaquer au contrôle ? Celui-ci aussi est déjà touché, avec le datamining et de nouvelles procédures par exemple, mais aussi et surtout une philosophie tournée plus vers le conseil que vers le contrôle. Or, la baisse du nombre de contrôles fiscaux et la hausse de l'évitement illégal de l'impôt devraient au contraire conduire à renforcer le contrôle fiscal.

En matière de gestion publique, la mise en œuvre du compte financier unique dans les collectivités locales de toute taille est annoncée. Il se substituera au compte de gestion du comptable public et au compte administratif d'ordonnateur, ce qui pose par conséquent la question de l'avenir du principe de la séparation « ordonnateur/comptable ». L'expérimentation de l'agence comptable dans les grandes collectivités locales pose elle aussi l'avenir de la mission « gestion publique » qui se retrouverait, à terme, reversée dans les collectivités locales. La DGFIP pourrait ainsi se retrouver amputée d'une partie de ses missions.

L'objectif « zéro numéraire » a également été annoncé d'ici 2022. Mais un partenariat (avec La Poste ou les buralistes) sera passé pour gérer les paiements en espèces pour

un coût budgétaire encore non précisé : l'État se déchargera sur des acteurs privés pour collecter des sommes en numéraire. On imagine la réaction des usagers qui se rendront dans les services de la DGFIP lorsqu'ils seront orientés vers leur bureau de tabac... Bien entendu, les pouvoirs publics ne cessent de vanter le numérique, en mentionnant le télé-travail comme palliatif aux restructurations et la généralisation des doubles écrans.

Mutation, transfert vers des acteurs privés et, au final, rétrécissement des missions, tel est le programme réel du gouvernement.

Le repli de la présence territoriale pourrait s'accélérer ou prendre des formes de bornes d'accueil généralistes n'offrant plus les mêmes compétences. Le gouvernement ne privilégie plus la présence de services des finances publiques en tant que tels et s'oriente vers une forme d'accueil « low cost » de type « maison de service au public » dont les compétences seront minimales. Le reste des missions de la DGFIP, considéré comme relevant d'un « back-office », est de plus en plus éloigné des citoyens (plateformes téléphoniques et numériques, pôles départementaux, régionaux ou inter-régionaux). Les annonces du ministre de l'action et des comptes publics de juillet dernier visant à dire qu'il faut délocaliser certains services vers la province et/ou les milieux périurbains ne sont que des transferts et ne répondent qu'à une logique de réduction des coûts immobiliers.

En matière de gestion des personnels, les agentes et agents des finances publiques voient déjà leurs règles de gestion profondément remises en cause. Comme l'ensemble des fonctionnaires, ils (elles) subissent également une perte de pouvoir d'achat du fait de l'absence de revalorisation de la valeur du point d'indice et de leur régime indemnitaire. Au surplus, leurs promotions internes sont de plus en plus limitées, de sorte que leurs qualifications ne sont plus reconnues. Enfin, les orientations gouvernementales en matière de mobilité subie, de remise en cause du statut (avec la probable montée en puissance des contractuels) n'épargneront pas la DGFIP, de même que la rémunération au mérite. Or celle-ci est littéralement incompatible avec les missions de la DGFIP : on imagine en effet mal un agent noté en fonction du nombre ou du montant d'un « redressement » ou d'une action en recouvrement forcée (nombre de poursuites).

Ces orientations vont à l'inverse de ce qu'il faudrait faire face aux besoins économiques, sociaux et environnementaux, aux enjeux (accueil, fraude, collectivités locales, cadastre etc) et à la nécessité de renforcer le « vivre ensemble ». Le maintien de services de proximité, la garantie pour les citoyens que l'équité, la neutralité et l'indépendance seront respectées, le renforcement des moyens pour rassurer les missions et l'amélioration de la reconnaissance des agents sont autant de priorités.

Les données parlent d'elles-mêmes. La hausse de la charge de travail est manifeste (on peut ajouter que la complexité du travail s'accroît également) tandis que les moyens alloués à la DGFIP pour y faire face baissent. À tel point qu'il est difficile d'y faire

face, l'exemple de la baisse du nombre de contrôles fiscaux l'illustrent, car la fraude, elle, évolue.

Les pouvoirs publics ont une fâcheuse tendance à expliquer les suppressions d'emplois par les gains de productivité permis par le numérique. Il s'agit là d'une approche partielle et partiale. A titre d'exemple, les services de publicité foncière ont été « numérisés » au cours des années 2000. Ce qui a généré d'importantes suppressions d'emplois. La situation actuelle est cependant préoccupante : les retards constatés dépassent fréquemment 90 jours dans l'enregistrement et la publication des actes parfois beaucoup plus au niveau local, (plusieurs mois ...).

En réalité, si le numérique constitue un outil qui peut faciliter le travail (lorsqu'il n'y a pas de dysfonctionnement...), il a également modifié le travail en générant par exemple d'importantes listes d'anomalies à traiter. De nombreuses applications existent, mais toutes ne sont pas interopérables. Enfin, la faiblesse des moyens a un impact sur l'alimentation des applications. Ce qui pose d'ores et déjà un problème majeur lorsque les données doivent être retraitées dans le cadre du datamining par exemple.

On est forcé de constater qu'il n'y a pas eu de réflexion d'ensemble sur l'articulation et l'équilibre à trouver avec les moyens humains et les besoins en matière de présence territoriale. Par ailleurs certaines missions restent « humaines » au sens plein du terme : il en va ainsi de l'accueil notamment. Car, si les usagers consultent leur compte fiscal et déclarent leurs revenus en ligne, ils n'hésitent pas à solliciter les services de la DGFIP pour avoir des informations précises. De ce point de vue, le numérique n'a pas remplacé l'accueil physique, il s'y est ajouté.

Dans ce vaste mouvement, les agents seront mis à contribution au travers des conditions de vie au travail, de plus en plus détériorées, et une gestion où le choix et le profilage seront des critères de plus en plus prégnants. Dans le contexte budgétaire actuel, la pression sur la rémunération risque également de s'accroître.

Les usagers seront pour leur part victimes tout à la fois de la poursuite de l'affaiblissement de l'action publique, de son éloignement voire de l'abandon ou de la privatisation de certaines missions.

De tels choix seraient particulièrement dangereux et contre-productifs alors qu'en matière de finances publiques, les enjeux sont lourds et mériteraient non seulement de maintenir le périmètre des missions de la DGFIP, mais aussi d'en renforcer les moyens, qu'il s'agisse d'accueil, de renseignement du public avec l'arrivée prochaine du prélèvement à la source et la montée en puissance de la digitalisation, de lutte contre la fraude fiscale, de missions foncières, de la gestion des comptes des collectivités locales, de la gestion de la dépense publique, etc.

Conditions de travail et santé au travail

Prévenir plutôt que guérir

Au quotidien, nos conditions de travail continuent à se dégrader : suppressions d'emplois, réorganisations de services menées tambour battant, perte de repères, pressions statistiques, objectifs intenable, nouveau cadre de la notation, travaux incessants, méthodes harcelantes de certains chefs...

Face à ce constat, Solidaires Finances lutte avec les agentes et des agents, de différentes manières, pétitions, audiences, grèves, et à chaque occasion dans les instances institutionnelles que sont les CAP, CT et plus particulièrement le CHSCT.

Nous continuons à dénoncer l'administration qui, d'un côté, affirme que les conditions de travail sont pour elle un enjeu majeur, et de l'autre, ne donne pas les moyens nécessaires aux représentantes et représentants des personnels, notamment en CHSCT.

Nous avons malgré tout depuis le début de notre mandat obtenu, et conservé, le recrutement d'une ou d'un secrétaire animatrice supplémentaire (soit 2 en tout) ainsi que celui d'une conseillère ou d'un conseiller de prévention à la DRFiP, ce qui permet au CHSCT de fonctionner un peu mieux.

Solidaires Finances revendique toujours le triplement du nombre des représentantes et représentants des personnels, le recrutement d'inspectrices et inspecteurs santé et sécurité au travail ainsi que de médecins de prévention supplémentaires.

La dotation financière du CHSCT de Paris aurait dû permettre d'impulser les orientations ministérielles au travers d'actions inter-directionnelles (notamment les formations) ou d'actions plus ciblées. Cette dotation spécifique ne devrait donc pas servir aux financements des actions courantes de prévention des risques (rénovation, entretien des bâtiments...) qui doivent être financées par les directions. Mais au vu de l'austérité imposée à notre Ministère, nous avons choisi de voter des dépenses incombant aux directions afin de lutter contre la dégradation des conditions de travail, et d'améliorer un peu la situation des agentes et agents.

Solidaires Finances continue de voter pour toutes les propositions qui participent de l'amélioration collective et concrète des conditions de travail des agentes et agents. Nous rappelons l'administration à l'ordre à chaque fois que nécessaire dans son devoir d'entretien courant de ses bâtiments, notamment sur les questions des risques incendie, mais aussi sur les conditions d'éclairage, etc ...

Solidaires Finances considère qu'il faut privilégier l'analyse des situations de travail et les mesures collectives qui en découlent. Ainsi nous effectuons des droits d'alerte du

CHSCT, des enquêtes du CHSCT et des expertises sur des situations de travail, afin d'adapter au mieux les mesures de prévention.

Face à la dégradation des conditions de travail, la prise en charge syndicale est d'une importance capitale et ce que nous tentons de faire au quotidien malgré une direction tentaculaire qui fait tout pour nous éloigner des préoccupations des agentes et agents.

Pour Solidaires Finances, le CHSCT est un outil politique en matière de santé au travail, de conditions de travail, et de lutte sociale mais toujours en lien avec les agentes et agents et avec une analyse toujours la plus exigeante possible.

Après les suppressions de postes, l'ASR (Adaptation des Structures au Réseau) et la remise en cause des règles de gestion, les annonces explosives sur le devenir de la fonction publique nous font changer d'ère. La remise en cause des instances de représentantes et représentants des personnels s'inscrit dans cette logique.

Le gouvernement veut notamment fusionner les instances CT avec le CHS-CT.

Ce dernier, par des dispositifs spécifiques (droit d'alerte, enquêtes...) permet de rappeler à l'administration ses obligations d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs (art. L. 4121-1 du Code du travail). Cette instance est essentielle : l'administration est obligée d'y parler des conditions de travail des agent·e·s. La fusion de ces instances, c'est la dissolution programmée de la question du travail et de son organisation dans une instance « fourre-tout » où on parlera de tout mais surtout de rien.

Tout ceci participe de la dégradation des conditions de travail.

La situation est d'autant plus inquiétante au regard des mesures futures que la DGFIP entend mettre en œuvre pour soi-disant « assurer » la prévention des risques psychosociaux, à savoir la souffrance au travail. Consciente de la dégradation des conditions de travail et de l'état de ses cadres intermédiaires qui ne sont plus en mesure d'accompagner les changements qui sont à venir, la DGFIP cherche des solutions pour éviter un drame social à la mesure de ce qui a été connu à France Télécoms.

Pour cela, ses réponses sont l'élaboration de charte de bonnes relations de travail, la mise en place de cellule d'écoute psychologique et le pompon, la semaine QVT, qui fera se « challenger » les différents services pour trouver des solutions innovantes en matière d'amélioration de la « qualité de vie au travail » avec un trophée à la clef. Il s'agit d'un véritable tournant sur sa conception des conditions de travail qui est passé en quelques années d'une approche collective à une approche individuelle et stigmatisante.

Solidaires Finances dénonce avec fermeté ces dispositifs.

En plus de faire peser sur les agentes et agents en difficulté la responsabilité de leur état, ces mesures n'amélioreront pas leur quotidien. Il s'agira de simples rustines masquant des réalités de travail catastrophiques. C'est l'organisation du travail qui est en cause. Les pouvoirs publics sont responsables par leurs choix de l'accroissement de la souffrance au travail et de la dégradation de la qualité des missions de service public. Solidaires Finances fait de la santé au travail une préoccupation majeure et exige la mise en place d'une véritable politique d'amélioration des conditions de travail.

DOUANES

Nous allons examiner ce jour 2 sujets concernant la Douane : celui, vaste, qui touche à la Brigade de Surveillance Intérieure du TransManche (BSITM) en charge de la sûreté du vecteur ferroviaire Eurostar en gare du Nord. Et celui, plus particulier, de l'accident survenu en 2016 à une collègue des opérations commerciales, dans le service de Paris Principal, alors contigu de la Direction Interrégionale d'Île-de-France.

Ces deux points ont donné lieu à des enquêtes de type CHSCT, menées par SOLIDAIRES, et dont nous devons aujourd'hui débattre avant de procéder à leur mise au vote, voire déjà pour la BSITM, à des Groupes de Travail et des séances plénières CHSCT.

Tous deux vont devoir nous amener à des échanges très importants aussi bien concernant les conditions de travail matérielles, procédurales et immobilières des collègues, mais également aborder la question du stress généré par leur travail, de la charge mentale induite.

Une fois n'est pas coutume, notre instance aura à examiner les conséquences éventuelles d'une première dans l'histoire moderne, à savoir la sortie d'un pays d'une union politico-économique de pays développés, avec le BREXIT anglais !

Ce sujet complexe va venir percuter les douaniers, et notamment ceux du ressort de notre CHSCT, et particulièrement ceux de la gare du Nord, à tous les niveaux : métiers, effectifs, organisations, procédures, formations, matériels, immobilier, soutien hiérarchique, association au projet et moral des agents (donc possiblement risques psycho-sociaux), etc.

Nous ne nous étendrons volontairement pas plus sur ces deux points en liminaires, afin de laisser toute la place à la parole des collègues, à leurs questions légitimes sur leurs conditions de travail passées, présentes et bien sûr à venir...

... Et, cela va sans dire, à vos réponses tout autant attendues à leurs interrogations !