

TOUT VA MIEUX

A diffuser largement
dans les services
SVP

Septembre 2000

n°18

Licenciée pour son handicap, Catherine est réintégrée

Nous vous avons signalé qu'à la DDTEFP du 92, une agent contractuel reconnu travailleur handicapée par la COTOREP (des hauts de Seine en 1995!!!) sur un emploi d'agent administratif a été licencié...pour son handicap. Le DD et son secrétaire général avait tout fait pour la virer malgré les interventions syndicales, pétition en ile de France.

Au ministère du travail on licencie les handicapés pour leur handicap, philosophie de « l'efficience » ? La DAGPB chargée des catégories C a géré le licenciement donnant au fur et à mesure les bons conseils au DDTEFP.

Pour la collègue en question, être virée comme une malpropre, a été une situation extrêmement difficile à vivre. Et depuis elle n'avait trouvé que des petits boulots.

Sud Travail a rédigé son recours au Tribunal Administratif de Paris le 15 octobre 99, après un recours gracieux auprès de Mme Aubry, recours hiérarchique sans réponse. 11 mois plus tard, ce qui est exceptionnel, le licenciement est annulé; notre

collègue est réintégrée au 4/12/98 et elle bénéficiera d'une indemnité destinée à couvrir le préjudice pécuniaire réellement subi et tenant compte fautes commises par l'administration.

On va fêter ça au resto... car on est très heureux pour Catherine.

Mais il y a aussi de la rancœur (on a les abeilles !), dans cette affaire, contre notre administration, car certains peuvent faire n'importe quoi sans être inquiété.

La hiérarchie en cause a, depuis, pris du galon, bien évidemment, bien qu'elle soit passible de l'article 225-1 du code pénal (discrimination en raison du handicap).

Il y avait l'appui tête, l'appui et le beau temps, il y aura désormais "l'appui au dialogue social".

- Pour résumer, d'où ça vient ?

La démarche est transférée d'une méthode québécoise (ça c'est chouette!), que la DRT veut transplanter en France. Espérons qu'il y aura rejet immédiat.

- Pour quoi faire ?

Selon la DRT, la démarche consiste à améliorer l'état du dialogue social dans les entreprises, car la DRT a fait le constat à partir des négociations 35 heures : soit le terrain était mal préparé soit les accords conclus révèlent une mauvaise négociation. L'intervention envisagée est donc possible avant ou après une négociation RTT. Aucune intervention dans un conflit à chaud.

Ce n'est pas un substitut à la négociation, c'est un « instrument additionnel ».

Toujours selon la DRT, pour les syndicats, ce serait une autre occasion de présenter les attentes et les besoins des salariés et aider les parties à identifier les problèmes, formuler des propositions, les étudier et s'entendre sur les actions.



- Les moyens

Des projets de documents sont prêts : lettre DRT, lettres-types pour les entreprises et les syndicats,

L'intervention est gratuite pour l'employeur : l'Etat paye 100%. Il est prévu du temps pour les IT : temps/ homme en fonction d'une évaluation du volume des interventions. (ex. : dans une fonderie de 500 salariés., l'intervention s'est étalée sur 18 mois).

Il y a des crédits DRT à flots pour les consultants privés.

- La demande

Elle émane de l'employeur avec l'accord des IRP. L'analyse est faite par un comité technique régional d'instruction des demandes (1 personne de la DRT et une de l'ARACT)

- Les intervenants

Un réseau national est constitué avec des IT, l'ARACT et des consultants privés.

Ils (dont les IT) sont habilités s'ils adhèrent au cahier des charges national et spécialisés dans les relations sociales.

Un binôme est envoyé pour « repérage » et explication de la méthode. Il rend compte au réseau qui désigne le binôme intervenant.

- La démarche dans l'entreprise

Ne pas personnaliser les débats. (surtout!) Préparer un plan d'action et une proposition d'évaluation qui se limite aux points de consensus. Les résultats ne s'imposent à personne.

Les engagements pris n'ont aucune valeur juridique, le seul risque est une perte de crédibilité. Favoriser la participation à un « processus de capitalisation et de professionnalisation ».

Les intervenants rencontrent la direction et les IRP pour agréer la méthode de travail, présenter le rôle des intervenants, obtenir l'accord des parties sur les intervenants, construire des groupes de travail et un calendrier.

Groupes de travail de 10 à 20 pers. : 1 pour le comité de direction, 1 pour les cadres, 1 pour les agents de maîtrise et 1 pour les opérateurs.

Chaque groupe se réunit et fait son diagnostic sur l'état des relations sociales.

Les diagnostics sont transmis au groupe comité de direction : il faut faire admettre les constats et inciter à réfléchir sur des pistes d'action.

Les groupes de travail sont réunis petit à petit, à 2, puis 3... Ils rédigent un plan d'action qui sera validé par les IRP.

- Code de déontologie

Neutralité : les intervenants informent les parties de tout lien antérieur avec l'entreprise.

Pas d'intervention d'une autre nature depuis 5 ans au moins.

Confidentialité : informer l'IT de la section sur l'avancement de l'intervention sans entrer dans le contenu technique ou relationnel.

- Projet

Pour l'instant, seules les régions volontaires sont concernées telles que l'Auvergne et Rhône-Alpes.

Les projets sont établis par la DR et l'ARACT après échanges avec les organisations syndicales et professionnelles régionales en fonction des demandes exprimées.

Il est prévu de définir les modalités de participation, de suivi, d'analyse des interventions par les mêmes organisations.

- Nos commentaires

Les inspecteurs et contrôleurs en section seront donc court-circuités le temps de l'intervention et des suites données dans l'entreprise. Un contrôle serait dérisoire, voire -malsain, hargneux, vengeur... Vous imaginez un PV d'entrave alors qu'ils sont en train de réfléchir et discuter sur les contraintes et les rigidités du code du travail en matière d'information, consultation, négociation des IRP et syndicats.

Encore un gadget qui va être un miroir aux alouettes pour des IT en mal d'ailleurs, est de l'argent pour les consultants et des cogitations supplémentaires pour les anciens syndicalistes en mal de savoir faire et de reconversion professionnelle à l'ARACT. Ça fera bien sur la carte de visite: ancien "négociateur-médiateur de négociations".

Dès aujourd'hui, nous vous donnons un aperçu de la mallette pédagogique: un sonotone pour dialogue de sourds, débouche WC pour les canalisations entartrées voire bouchées du dialogue, une ventouse, un furet, salle climatisée à disposition, repose tête, rocking chair, voire hamac pour se détendre, un paper board.

Quelques conseils: s'asseoir sur le code du travail pour mettre en confiance, virer rapidement les syndicalistes teigneux, supporter de toute façon l'employeur, dialoguer sans négocier et revendiquer, être comme un poisson dans l'eau sans noyer le poisson (délicat!), faire des schémas avec des flèches partout et dans tous les sens pour impressionner, sourire VRP obligatoire.

Quand notre administration va t'elle arrêter de ... (je trouve pas le mot)?



Merci Mr le juge...

En règle générale, tant que le pouvoir en place laisse les opposants et autres rebelles s'activer dans leur coin, ils sont plus ou moins sympathiques et utiles, mais rarement très dangereux pour l'autorité qu'ils entendent combattre.

En revanche, à chaque fois que l'autorité décide de les combattre par la coercition en employant les "grands moyens", elle aboutit à l'effet diamétralement opposé à celui recherché...

L'histoire est jalonnée d'exemples: Jésus, Gandhi, Sakharov, Mandela, Walesa, Serfati...

Le pouvoir en place, il faut le dire, s'illustre souvent par sa propension à perdre les pédales, ou, à tout le moins le sens de la proportionnalité pour museler ces "activistes subversifs" qu'il transforme de fait en martyrs.

L'opinion publique, choquée par cette démesure, se met à réfléchir, se solidarise, se mobilise, milite, manifeste, lutte et ...gagne ou fait avancer leurs idées.

La condamnation de José Bové à 3 mois de prison ferme, fait les choux gras de la presse; l'opinion est majoritairement scandalisée par la sévérité et par l'individualisation des sanctions prononcées à l'encontre de ses camarades. Au fait, quid des casseurs du bureau du Ministre de l'environnement?

Il y a appel, ce qui donnera lieu à une mobilisation solidaire et donnera une opportunité idéale, non seulement de relancer le débat public sur les questions de la mal bouffe, la mondialisation libérale, les OGM, la déréglementation... mais également d'internationaliser, dynamiser la réflexion, de coordonner les multiples mobilisations, de rassembler autour de ces enjeux majeurs. Oui décidément: Merci monsieur le Juge.

3 MOIS DE CABANE POUR JOSÉ BOVÉ



Tour operator à l'intefp

Une étude de l'IGAS relevait l'insuffisant professionnalisme de l'INT en matière de formation, et ses incuries de gestion. (voir TVM n°16).

La bordée était-elle suffisante? C'est ce que l'on peut légitimement se demander au vu du programme de voyages proposé aux inspecteurs élèves, cet été. Dans le cadre de leur formation, l'Institut les a envoyé 10

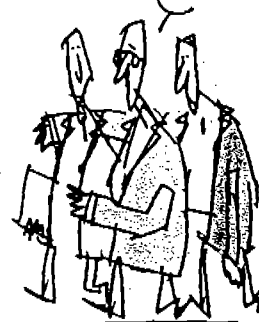
jours aux frais du contribuable de la princesse à Québec, Prague, ou en Finlande au choix. Comme bien entendu, l'INT ne pouvait les laisser voyager tout seuls et a pris sur lui de détacher deux GO (gentils organisateurs) par site, issus de ses rangs, pour les encadrer. La facture s'élèverait à 1,2 million de francs. Bien sûr quelques aigris pourraient objecter qu'il y avait plus d'urgence à moindre frais, de faire venir une semaine durant, des inspecteurs de différents pays de l'union européenne pour témoigner de leur mission, et d'y adjoindre une semaine de droit du travail comparé. Mais ça, c'était du boulot trop compliqué.

Selon nos infos, une partie des inspecteurs élèves a levé objection.

Qu'on se le dise donc: ne perdez pas votre temps à passer aux jeux télévisés pour espérer gagner un hypothétique voyage sous les cocotiers: passez le concours d'inspecteur ou mieux, rentrez à l'INT.

Au fait qu'en pense l'IGAS? La Cour des Comptes? et nos collègues contrôleurs et catégorie C?

SURTOUT JEUNES GENS,
N'ENTREPRENEZ RIEN AVANT
D'AVOIR L'ESPRIT D'ENTREPRISE!



Tout ça pour ça ?

Étaient présents à la réunion du 6 septembre sur les contrôleurs du travail, 6 collègues de la CFDT, 3 de la CGT, 3 de FO, 2 de l'UNSA, 4 du syndicat SUD, dont une représentante du collectif des contrôleurs du travail.

Pour la DAGEMO, Mr SANSON, DURANTON et CHANTRY et Mme LAUTARD pour la MICAPCOR

Comment appeler cette réunion: groupe de travail? Réunion de négociation? Ni l'un ni l'autre.

Il est plus clair de dire « réunion d'Echanges ».

Pour l'instant pas de proposition de la DAGEMO sur les contrôleurs, malgré un article dans « Diagonales » qui se voulait prometteur; rien n'est lancé en fait d'autant que la Ministre, pendant son préavis, n'a pas spécialement pour l'instant félicité et reconnu « ses » contrôleurs du travail.

L'info suivante et tronquée nous a été donnée: le 27 septembre, au CTPM, seront annoncés pour 2001 une

prime de technicité pour les contrôleurs (montant ? forfaitaire ?) et un repyramidage du corps, c'est-à-dire une transformation de poste de contrôleur du travail de classe normale en classe supérieure et classe exceptionnelle pour permettre des promotions complémentaires (combien ?) dans les deux grades supérieurs. Aucune négociation donc avec les syndicats, sur ces 2 points.

C'est la réponse à la mobilisation des contrôleurs depuis 5 mois.

En bref, ce CTPM n'annoncera que quelques miettes.

En ce qui concerne les contacts officieux avec le Ministère de la Fonction Publique, un dossier reprenant les revendications syndicales a été envoyé mais pour l'instant le cadrage de la fonction publique est le suivant :

3 hypothèses pourraient être envisagées si les CT devaient être revalorisés (à démontrer à la Fonction publique et au Budget).

- ❖ ou l'on accepte des contrôleurs recrutés en Bac +2 et il y aurait une revalorisation éventuelle et conditionnelle (examen professionnel pour ceux qui n'ont que le Bac ?)
- ❖ ou les CT restent au niveau Bac et il y aurait l'obligation d'une formation initiale diplômante (qui équivaldrait à Bac +2)
- ❖ ou encore, création d'un grade fonctionnel de débouché (en fin de carrière) en gardant le corps de contrôleur tel qu'aujourd'hui.

Donc auto censure et frilosité de la Dagemo qui ne sait pas encore comment porter le dossier, ce qui en dit long sur la « motivation » de la Ministre sortante.

Tous les syndicats ont donc protesté contre ces perspectives peu enthousiasmantes et le manque de volonté évidente en l'état actuel des choses.

SUD a essayé d'argumenter sur la linéarité du corps que nous revendiquons (un seul grade dans le corps). Le « cylindrage du corps » (un seul grade en B et promotions dans le corps supérieur d'IT) ne plait pas à la dagemo. Fo semble être aussi pour deux grades. Tous les autres syndicats sont pour la carrière linéaire.

Après avoir divagué un long moment sur la fonction d'encadrement (pour justifier les grades), la Dagemo a cependant reconnu que les mêmes fonctions sont exercées par des CT, tous grades confondus sans distinction.

Nous avons argumenté sur la grille indiciaire 350.700 majorés en expliquant que le B+ qui existe pour certains corps, ne nous convient pas (indices majorés 300-533, soit 16 points de plus en début et fin de carrière).

Pour le recrutement à Bac +2, nous avons argumenté en disant que ceux qui ont bac +2 termineront en fin de B et les Bac +3 (les IT) peuvent finir DD ou DR!!!

En fait la fonction publique redoute la « contagion », c'est à dire que certains corps de B puissent servir de référence à d'autres B moins bien lotis.

La Dagemo nous a enfin fait miroiter un « petit a », soit en langage plus clair un B++, car argumentaire massue,

s'il y a des A+ dans nos services, il faut des B+, l'écart entre les B type et les A+ serait difficile à justifier.

En fait, la dagemo demande des arguments...que toutes les organisations syndicales (et les divers collectifs) lui réactualisent depuis 1985.

Les résultats de la réunion sont donc minces (régime sans sel après les vacances)

Ce qui est très positif, c'est le front syndical face à la Dagemo.

Alors debout les contrôleurs, réveillez vous, il va falloir en mettre un coup !

La timidité « planplan, plapla » et les noyades de poissons ont retrouvé grâce aux yeux de notre hiérarchie embarrassée.

La seule certitude acquise au terme de ce simulacre de négociation/réflexion, c'est que sans amplifier et étendre encore le rapport de force, nous continuerons à être balladés de réunion en « groupes de philo » jusqu'à plus soif.

Il est plus que temps de démontrer notre capacité de mobilisation, pour une revalorisation décente, revalorisation qui commence sérieusement à ressembler à une arlésienne.

Réunion intersyndicale nationale le 4/10, pour préparer des actions fortes préparées à la base...mais va falloir pousser fort, très fort.

Le 19 octobre, date de la prochaine réunion avec la dagemo.

Brèves...brèves...brèves...brèves...Brèèèèves

Utilisation du personnel d'Etat pour compte de campagne électorale ?

Vous vous souvenez de la note DAGPB du 22 février 2000 déclarant une vacance de poste au Cabinet de la Ministre pour le courrier de sa circonscription largement élargie (Le Nord et le pas de calais). Sud a saisi la cour des comptes et la commission de vérification des comptes de campagne électorale.

NBI: nouveau beurre indemnitare

La DAGEMA, dans une note aux DR du 12 juillet, constate que la NBI a pour effet d'empêcher la mobilité "ce qui nuit à un fonctionnement optimal des services". Est-ce bien la NBI qui empêche de fonctionner?. Elle demande à ce qu'une réflexion s'engage sur l'opportunité de maintenir la NBI sur certains emplois sans les nommer, et de réfléchir sur les futurs fonctions méritant la NBI. Sport en chambre en perspective.

Prime de technicité

Rappelez vous. On vous avez dit qu'il y aurait une prime pour les seuls A de 10 000 à 17 000F. selon le grade, en

année pleine. D'après nos informations, il y aurait 8 000F pour chaque A (IT, DA et DT) d'ici la fin de l'année. Et en 2001, 14 000 à 16 000F pour chaque A. Voilà la vraie justice sociale, à moins que cela ne soit la fracture sociale.

Recruter

En 2001, 120 inspecteurs vont être recrutés. Mais pour quoi faire? Au contrôle formation professionnelle? Pour doubler les sections?

Mobilité:

Vous savez que nos énarques sont des partisans acharnés de la mobilité ...pour les autres. La leur consiste à changer ... d'arrondissement dans Paris, voire à traverser la Seine. Selon nos infos, BCBG deviendrait chef de l'IGAS; elle changerait d'arrondissement et traverserait la Seine. Nous sommes déjà orphelins.

Promotion

Long est le chemin!!!

Être promuable dans les services, c'est à dire remplir les conditions d'âge et/ou d'ancienneté pour être promu, ne signifie pas être promu, même si on connaît tous dans nos services des promotions éclairs en C, B, et surtout en A.

Le nombre de postes de promotion est réduit et résulte d'un % prévu dans chaque statut particulier. Le nombre d'agents promouvables est en hausse constante puisque les fonctionnaires sont de plus en plus anciens et les recrutements de titulaires réduits.

La hiérarchie ne pousse pas à la promotion. Elle ne connaît ni la carrière des C ni celle des B. Peu d'agents sont proposés par les directeurs départementaux et régionaux. Les critères d'appréciation des supérieurs hiérarchiques sur le « mérite professionnel » sont très subjectifs et donc arbitraires, et encore quand ils connaissent l'agent. Mieux vaut promouvoir quelqu'un que l'on cotoie tous les jours, qu'un agent que l'on ne connaît pas.

Malgré une légende bien ancrée chez certains de nos collègues, ce ne sont pas les syndicats mais l'administration qui établit la liste des agents promus. A la marge, les syndicats peuvent modifier les listes de l'administration, nom par nom, et ce, souvent après des interventions en CAP sur plusieurs années. L'administration « oublie » souvent des collègues.

Cependant, nous sommes obligés de dénoncer des pratiques syndicales; depuis plusieurs années, certains élus en CAP pistonnent les adhérents de leur propre syndicat systématiquement. Faute d'avancées collectives, les syndicats se replient sur les pistons individuels, ce qui est lamentable. Les élus en CAP sont

élus par l'ensemble du personnel et pas seulement par leur seuls adhérents.... Chaque syndicat est désormais servi, ce qui lui permet pudiquement de s'abstenir, sur des propositions de l'administration qui sont scandaleuses. Ce genre de « deal » en CAP plaît évidemment beaucoup à l'administration qui, enfin, « construit un dialogue constructif » avec les élus.

MERCI PATRONNE! !Le statut des A est sorti

C'est donc un statut pour 20 ou 30 ans!!! (le dernier statut datait de 1975), qui nous a été imposé

Le statut particulier de l'inspection du travail est disons le tout net, particulièrement insatisfaisant, pour ne pas dire franchement mauvais. Nous ne pouvons que regretter que les A ne se soient pas mobilisés contre ce statut même si les syndicats qui ont négocié n'ont pas donné tous les projets au fur et à mesure des négociations pour développer le rapport de force?

Le décret du premier Août décrit dans son article 3 les fonctions fourre tout des A. C'est dommage d'appeler cela corps de l'inspection du travail. Y'a erreur sur l'étiquette (IGM inspection génétiquement modifiée). Le

Il y a très peu de sujets de satisfaction:

- Une revalorisation indiciaire immédiate pour les IT, DACN et DACF de 20 à 40 points majorés. A remarquer que les IFP reclassés au 1^{er} et 2^e échelon provisoire d'IT sont les mieux servis. (38 et 55 points). Les IET ont 11 points de plus et seront reclassés dès leur arrivée dans les services avec 39 points supplémentaires. (voir en annexe les reclassements immédiats et automatiques).

- Les IT qui étaient coincés au 7^e échelon pourront continuer jusqu'au 10^e échelon, mais dans cinq ans ils seront "au sommet", mesure à très court terme donc.

- L'augmentation des primes, par une prime de technicité peut satisfaire certains. Elles ne seront pas prise en compte pour le retraite.

- Il n'y a plus 6 grades mais cinq grades, IT, DA et DT gérés par la CAP, et 2 grades fonctionnels gérés directement par le ministre, fonction provisoire par voie de détachement.

- Il y aura moins d'obstacles de grade à franchir et le déroulement de carrière dans chaque grade sera plus long. Les mutations géographiques seront moins nombreuses, même si les promos de DACN en DACF, DD2^e en DD1^e avaient de plus en plus tendance à se faire sur place.

Pour l'essentiel, dans le désordre, chaque disposition est affligeante:

- Les fonctions décrites des A sont multiformes et polyvalentes dans l'article 3: Quelque soit le grade, aucune distinction n'est faite entre ceux en section, ceux qui font du contrôle formation professionnelle et les hors section. Tout le monde peut donc être amené à avoir ces fonctions ou en partie en même temps. Cet article oublie que certains ne sont pas agents des services déconcentrés sous tutelle du préfet. SUD maintient l'idée de trois filières avec recrutement et formation différents pour exercer des métiers différents.

- Il n'y a pas besoin d'avoir été en section pour devenir DA (au moins c'est clair).

- Il n'est pas écrit que les IT peuvent passer DA en section.

- **Le statut d'emploi politique:** le statut d'emploi de DD et DR sera hors CAP, directement et exclusivement de la compétence du Ministre: mélange de fait du prince et de lettre de cachet. Aucune garantie statutaire en bref.

- On peut devenir DD au bout de 12 ans, DR au bout de 16 ans!!! Attention les ambitieux et les copains politiques; c'est une politisation complète de notre hiérarchie.

- Tout administrateur civil (même s'il n'a jamais été dans les services) peut devenir DA au bout de 4 ans de carrière soit à l'âge de 26 ans, DD s'il a 30 ans. Les Igas aussi peuvent rentrer dans le corps.

- Un Directeur adjoint peut devenir directement directeur départemental (emploi fonctionnel), sans passer par le grade de Directeur du travail.

- **Maintien du statut d'inspecteur élève** pendant 18 mois; les pressions et le conditionnement continueront tout au long de la scolarité avec une épée de Damoclès au dessus de chaque "écolier"

- **Pour les contrôleurs du travail**, qui réclament une revalorisation et des promotions en nombre supérieur,
1°) Pour être promu IT au choix par liste d'aptitude, dans l'ancien statut, il fallait être contrôleur et avoir 45 ans; maintenant, il faudra avoir 40 ans minimum, 9 ans de services effectifs dont au moins 5 ans en B (pas en contrôleur du travail!!!!). Le nombre de promouvables va donc encore augmenter (de 1200 à 2000 promouvables environ). C'est donc la volonté de pistonner à mort dans chaque liste d'aptitude, et de promouvoir de jeunes B
2°) Le nombre de promotions au choix par passage en CAP est toujours dérisoire: 1/6^{ème} du nombre de postes mis au concours. Au maximum une dizaine de postes pour 2000 promouvables (à la louche). Les promotions en IT sont donc extrêmement réduites.
3°) Un tiers des postes au concours est réservé aux internes (2/3 aux externes). Cette règle est toujours défavorable pour les internes alors que les promotions au choix sont très réduites.

120 milliards de baisse d'impôt sur 3 ans, un cadeau pour aller aux urnes ?

Terminée la vignette et un peu moins d'impôt sur le revenu, ça c'est de la gestion de « cagnotte » !

Oubliée la réforme fiscale en profondeur. Ne touchons pas à la TVA et autres impôts indirects qui pourtant pénalisent plus lourdement les revenus les plus modestes parce que frappant de la même façon et à l'aveuglette tous les revenus.

Ne taxons pas les revenus financiers et les profits non réinvestis des entreprises. Ne lançons pas le débat de la place de l'impôt sur le revenu pourtant plus équitable parce que progressif.

Non, faisons de la politique du « cadeau » (petit) et pas pour tout le monde (1 foyer sur 2 n'est pas imposable et tout le monde n'est pas roulant), sauf si vraiment t'as pas grand chose tu récupéreras quand même un peu de ta CRDS pour la réinvestir dans de la TVA ou la TIPP.

C'est ce qu'on appelle de la projection à vue basse, de la politique sociale-libérale(issime).

Pourtant, on peut toujours envisager, surtout dans une période de croissance, une meilleure redistribution de la richesse par une réduction des inégalités sociales. On peut augmenter, par exemple, les minimas sociaux, étendre le RMI aux exclus des exclus (- de 25 ans, entre autres).

On peut envisager le développement de services publics comme l'éducation, comme la formation professionnelle, comme la justice, comme la culture, comme l'aménagement, comme le contrôle de la délinquance patronale...on peut arrêter de sous traiter au privé des missions de service public.

Alors gérons les cagnottes au jour le jour, référendons sur des durées, plaisons aux plus rétrogrades des patrons (gros exploitants agricoles, transporteurs...) et sauvons nos sièges, mandats et fromages.

La démocratie cause mais n'avance pas beaucoup. Et comme souvent, merci qui ?...

VIVE LES IMPÔTS !

SANS LES IMPÔTS ON N'AURAIT PAS DE PALAIS RÉGIONAUX, DE SOUS-MARINS ATOMIQUES, DE CENTRALES NUCLÉAIRES, DE CONCORDÉ, DE SOLDATS AU GABON, DE GRANDE BIBLIOTHÈQUE, DE PALAIS DE BERCY, D'ÉCOLES PRIVÉES, DE MÉDIOCRES BUREAUCRATES, DE PROFS DÉSESPÉRÉS, PLUS DE PERCEPTEURS QUE DE CONTRIBUABLES, DE POLYTECHNICIENS, TECHNICIENS DES PRIMES, DE CAMIONS, D'AUTO ROUTES POUR TRANSPORTER DES CAMIONS, DE BEURRE ET D'ARGENT DU BEURRE. TU COMPRENDS ?



Le SCRE - P.A.R.E. et DEPART

Le fameux PARE, de la CFDT et du MEDEF, est soutenu par une philosophie de Père Fouettard :

A la différence du droit des assurances, l'assuré chômeur doit non seulement s'être trouvé involontairement dans une situation de sinistre, mais il doit aussi continûment s'attacher à le réduire.

Certains, dans la hiérarchie et même dans les syndicats, ont cru bon de voir dans la contestation du PARE une légitimation des SCRE, au nom de la résistance à toute forme de privatisation. Ils ont raison et ils ont tort.

Ils ont raison de considérer qu'une mission de contrôle doit rester l'apanage de l'Etat.

Mais ils ont tort surtout parce que seules les conditions :

- de chômeur sans emploi,
- d'ancien cotisant,
- d'emploi involontairement perdu,

devraient suffire à ouvrir des droits.

Or les SCRE ne contrôlent pas ces conditions.

Qu'ils se transforment en SCAE : Services de Contrôle des Aides à l'Emploi, 160 milliards de francs attendent tous les ans d'être contrôlés.

Une tranche de rigolade en conclusion avec le rapport de la Cour des Comptes 99. On y apprend ni plus ni moins que les ASSEDIÉS n'ont AUCUN service de contrôle des employeurs cotisants. Les chômeurs apprécieront.

Ils apprécieront encore plus de savoir qu'en réponse à la Cour, Mme NOTAT elle-même, « n'a pas souhaité se doter d'un corps de contrôle qui serait redondant » et rejette la proposition de la Cour tendant à confier, par soucis d'économie, tous les recouvrements sociaux aux URSSAF.

Y'en a qui boivent, Y'en a qui trinquent

Bientôt les verres vont tinter au ministère, les petits fours exploser les papilles et les breuvages désaltérer les gosiers.

Mme la ministre s'en va, elle rentre à la maison municipale lilloise qu'elle espère tenir pour un mandat d'élue locale.

Toute catégorie confondue, nous ne pourrions l'oublier. Sans cesse, elle aura tangué entre la carotte et le bâton, sans cesse elle aura louché entre promesses (non tenues) et retour de manivelle.

Bien sûr, elle aura su amadouer, acheter pour mieux asservir (voir statut des A). Elle aura su déclarer avec ferveur pour mieux rester immobile (voir la surdité affichée face aux contrôleurs du travail, aux contractuels les plus précaires). Elle aura su ne rien faire, ne rien lâcher, sauf quelques miettes, et s'en tenir

au strict minimum quand les problèmes de la catégorie C lui ont été posés.

A ce niveau là, ce n'est même plus une stratégie mais tout simplement du mépris.

Jugez sur pièce :

-La moitié des agents du ministère rémunérée sur 5 échelles de l'indice 254 à 393 (+139 points en une carrière, au mieux !).

-Des agents à des grades différents et des appellations d'emploi différentes pour faire des mêmes boulots : agent des services techniques, agent administratif, adjoint...

-Un plan de transformation d'emploi d'agent en adjoint au compte goutte « il faut garder 20% d'agents ».

-Un plan de résorption de la précarité fermé aux précaires des précaires (CES, agents effectuant des missions de service public mais sous support privé : associations écran et autre prêt de main d'œuvre).

-Des discours sur le rapport compétence / statut qui frise la schizophrénie "Faites plus et payons moins". Management moderne qui fait saliver le MEDEF à moins que ce soit le management du MEDEF qui ait fait saliver le ministère.

-Un système de primes (à la tête et « à la manière de... ») sur un taux tellement dérisoire qu'il en est ridicule.

-Un refus net quoique non avoué de revaloriser enfonçant de plus en plus le clou de la disparité entre agents publics et celui de la non reconnaissance.

Et on peut continuer mais les inventaires à la Prévert ne sont pas tous très poétiques.

Il y a pourtant eu des mouvements initiés par les agents auxquels SUD s'est joint, des courriers pour alerter, constater et demander l'ouverture de négociations... sans réponse. Cabinet et dagemo ont certainement d'autres chats à fouetter. L'agent d'exécution est loin d'être une priorité et les salaires compris entre 5 505 F et 9 214 F (net en 1998) sont tellement « peanuts » qu'il ne doit servir à rien d'en causer.

Alors il va falloir recommencer à se faire entendre, il va falloir ré-initier des mouvements et des luttes et en tout premier lieu entamer les discussions sur les actions possibles.

SUD tient à réaffirmer que pas un agent ne doit être au-dessous de l'échelle 4, que les rémunérations des C doivent être comprises entre 300 et 600 points, que toutes les primes doivent être supprimées et compensées par l'ajout de points au salaire (150).

La première revalorisation des agents C est une revalorisation indiciaire car eux aussi veulent trinquer avec des verres pleins !

Amplifions et diversifions les actions

En ESSONNE, le mouvement des contrôleurs est l'occasion de vivre une expérience riche pour les sections d'inspection. Cette expérience permet :

- De pointer clairement les absurdités liées au statut juridique du contrôleur du travail.
- De démontrer que quand les contrôleurs décident de ne faire que ce qui leur est permis par le Code, les sections ne peuvent plus fonctionner comme avant.

D'autre part, cette action licite (application stricte du Code du Travail), nous amène à recentrer notre travail sur les missions essentielles de contrôle de l'inspection, y compris en réfléchissant à l'organisation des sections par la remise en cause des dysfonctionnements auxquels on s'était habitué.

Enfin, ce mouvement, loin d'être dirigé contre les inspecteurs (même s'ils en subissent les effets, comment faire autrement ?) est l'occasion d'un travail collectif entre plusieurs sections et entre agents de contrôle (A et B), qui multiplie les actions concertées de contrôle, qui étudient collectivement de nouveaux textes et les possibilités d'utilisation d'outils quasi-inconnus (comme le référé).

Bref, après 6 mois, on s'aperçoit que c'est l'inspection qui sort renforcée :

- Par un vrai travail collectif de réflexion et de préparation : les réunions organisées par la direction sont « remplacées » par des réunions d'agents de contrôle où sont définies des actions communes. C'est l'occasion de débats techniques sur les textes, leur articulation, les difficultés de contrôle à surmonter...
- Par une capitalisation des expériences qui permet d'éviter de perdre la mémoire et de se sentir moins seul(e)...
- Par un suivi des actions (contrôle, mises en demeure, P.V., référés...) et une satisfaction liée à un travail plus visible (les réactions patronales en sont la preuve !)
- Mais aussi, après 6 mois, certains collègues (IT minoritaires) ne sont pas dans le coup et ont perçu cette action...comme une agression. C'est dommage et triste. Ils ne sont pas visés, mais il faut réagir face au pouvoir qui se satisfait d'une situation où certaines actions sont réalisées par des agents qui sont parfois dans l'illégalité (ex / dérogation machines dangereuses pour les jeunes, reprises de chantiers ...), et qui rendent ces services en étant sous-payés.

Les Inspecteurs subissent naturellement les réticences des contrôleurs à faire ce qui ne leur incombe pas.

La réaction ne doit pas être bêtement hiérarchique (menace de sanctions, interdiction de certains contrôles (!)...): Il est possible, pour les Inspecteurs du travail de prendre acte de cette situation contraignante et d'en tirer les conséquences en faisant aussi le tri entre l'essentiel et le reste.

Quelques exemples d'actions depuis le mois de mars 2000 :

Arrêts de chantier :

L'article L 231-12 n'accorde pas aux contrôleurs (pourtant très présents dans le B.T.P.) le droit d'autoriser la reprise d'un chantier arrêté, par conséquent les I.T. de l'ESSONNE ont pensé qu'on ne pouvait déléguer la moitié du pouvoir. Tant que ce texte n'est pas plus clair (soit pas de délégation, soit toute la délégation), les I.T. ont retiré leurs délégations (qui étaient illégales puisqu'elles déléguaient le pouvoir de reprise, non prévu par la loi pour les contrôleurs, et qui exposaient donc la propre responsabilité de l'inspecteur) En conséquence : signalement à l'Inspecteur d'une situation de danger grave et imminent. L'I.T., estimant cette situation ultra-prioritaire, peut être amené à modifier son emploi du temps pour se rendre sur le chantier (contraignant, mais logique !)

Mise en demeure, article 54 du Décret du 14/11/1988

Dans la mesure où le CT ne peut procéder à ces mises en demeure (le texte prévoit l'IT), il(elle) prépare un rapport à l'IT sur la base de ses constats.

C'est l'IT (avec le CT bien sûr) qui devra en vérifier l'application.

Réunions de services : (DD, DA, IT, CT)

Ces réunions sont remplacées utilement par des réunions IT et CT d'organisation des contrôles (une réunion par semaine)

Référés

L'article L 221-16-1 prévoit que seul l'IT peut saisir le Président du T.G.I. (pour faire cesser l'emploi de salariés le dimanche).

Suite à des contrôles, les contrôleurs ont rendu des rapports aux IT (avec ou sans PV prévu d'ailleurs)

L'IT saisit le juge des référés sur la base de procédure type établies collectivement (la constitution des dossiers est à présent très simple et mécanique).

L'IT est contraint (dommage, mais logique) d'aller à toutes les audiences de référé.

Si le texte prévoyait que le CT puisse saisir le Président du T.G.I., ce serait moins lourd pour les IT.

On pourra envisager, à défaut de modification du texte, de se faire représenter (comme les patrons) par des avocats payés par le Ministère ! (le Code de procédure civile l'autorise).

Je souhaite adhérer

Nom _____

Service _____

Corps _____

Adresse administrative _____

Téléphone _____