

TOUT VA MIEUX

A diffuser largement
dans les services
SVP

Janvier 2001

N°19

Ordonnance de non-lieu

(Décision par laquelle une juridiction d'instruction, se fondant sur un motif de droit ou une insuffisance des charges, ne donne aucune suite à l'action publique)

Nous, P. COIRRE, juge d'instruction au TGI de Paris,

Vu l'information suivie contre Michèle ABONEL, libre, personne mise en examen

Vu le réquisitoire de M le Procureur de la République en date du 27 octobre 2000 tendant au non lieu

Vu les articles 176, 177, 183 et 184 du code de procédure pénale

Attendu que M. Jean Pierre Lafontaine, directeur délégué régional du travail, s'est constitué partie civile le 4/2/2000 de chefs de diffamation publique envers un particulier et de dénonciation calomnieuse

Que M. Lafontaine entendait dénoncer les termes d'un tract non signé du 17 décembre 99, émanant du syndicat SUD TRAVAIL, et intitulé "mise en demeure";

Que la partie civile estimait que certains passages de ce document, précisément articulés dans la plainte, étaient diffamatoires à son égard d'une part en lui imputant d'exercer une forme de harcèlement moral sur les personnes de son entourage professionnel au point que ce comportement ait entraîné des arrêts de travail et des demandes de mutation et d'autre part en le traitant de petit chef agissant en toute impunité ayant un comportement peu conforme aux devoirs de sa charge;

Que la partie civile estimait également que ces mêmes passages du tract litigieux étaient constitutifs du délit de dénonciation calomnieuse;

Attendu qu'en dépit des termes d'un tract ultérieur par le syndicat SUD TRAVAIL paraissait se déclarer prêt à un débat au fond devant le tribunal correctionnel, cette organisation n'a pas été en mesure de permettre à la justice d'identifier le ou les responsables de la rédaction, de l'impression ou de la diffusion du document litigieux;

Qu'ainsi Mme ABONEL, secrétaire générale de SUD TRAVAIL, contestait être l'auteur du tract, se bornant à indiquer que c'était son syndicat qui en était l'auteur;

Qu'à défaut de l'identification précise d'un de ces responsables il convient de dire n'y avoir pas lieu à suivre;

Qu'en effet, il est constant qu'aucune présomption légale de responsabilité n'existe à l'encontre du responsable syndical

en cas de publication par son organisation d'un tract prétendument diffamatoire;

Que pour les mêmes raisons, les responsables de la dénonciation calomnieuse alléguée n'ont pas été identifiés;

Attendu qu'il n'existe dès lors pas de charges suffisantes contre Michèle Abonel d'avoir commis les infractions susvisées;

Déclarons n'y avoir lieu à suivre en l'état et ordonnons le dépôt du dossier au greffe pour y être repris s'il survenait des charges nouvelles.



Fait à Paris le 8 novembre 2000

Notre commentaire: il faut toujours avoir confiance dans la justice de son pays.

Mr Lafontaine nous a fait parvenir le «droit de réponse» suivant, que nous publions intégralement :

"A la suite d'un tract émanant du syndicat "SUD Travail" diffusé dans nos locaux le 17 décembre 1999, j'avais déposé plainte pour diffamation et dénonciation calomnieuse.

L'information ouverte par le Parquet de Paris, qui a donné lieu à la mise en examen de la secrétaire de ce syndicat, n'a pas permis de déterminer l'identité du ou des auteurs de ce tract, qui n'ont pas eu le courage d'assumer la responsabilité de leur écrit.

Faute d'identification des auteurs du tract, le juge d'instruction a donc été contraint de clôturer cette information et de rendre une décision de "non lieu".

Dans son ordonnance le juge d'instruction indique: "Qu'en dépit des termes d'un tract ultérieur par lequel le syndicat SUD TRAVAIL paraissait se déclarer prêt à un débat devant le tribunal correctionnel, cette organisation n'a pas été en mesure

de permettre à la justice d'identifier le ou les responsables de la rédaction, de l'impression ou de la diffusion du document litigieux."

Force est de constater que ce syndicat, par le système de défense qu'il a adopté, a renoncé en fait, à soutenir les allégations diffamatoires de certains de ses membres.

Le débat de fond n'aura donc pas lieu devant la justice (sauf à ce que l'organisation syndicale en question tente de le reprendre par ses méthodes habituelles). Je le regrette, mais fort du soutien qui m'a été publiquement manifesté, je laisse chacun juge de l'attitude des uns et des autres dans cette affaire."

Commentaire de Sud Travail: Le syndicat sud n'a pas l'habitude d'avancer des faits sans les avoir vérifiés auparavant. Par ailleurs, aucune autorité (Directeur régional, Dagema, Cabinet, Ministre) ne nous a fait la moindre remarque, le moindre reproche, la moindre mise au point. Curieux, non?

Nous manquerions de courage est il écrit. Le propos est violent, mais passons.

Nos tracts sont écrits et assumés collectivement. Il n'est pas du rôle de la secrétaire générale de dénoncer les rédacteurs à la police. Si des erreurs s'y glissent, nous rectifions.

Par contre, SUD Travail défend les agents pour le respect de leur dignité au travail. Nous sommes bien dans ce cas de figure.

M Lafontaine se pose en victime et inverse les rôles. Les vraies victimes apprécieront.

Pourquoi nous sommes contre le travail de nuit des femmes et des hommes

Nous sommes hostiles au travail de nuit pour les hommes et pour les femmes avec pour argument essentiel qu'il est néfaste pour la santé. L'être humain n'est pas fait pour travailler la nuit, cela va à l'encontre de son horloge biologique : le travail de nuit diminue la durée de sommeil ; la personne ne dort pas au moment où le sommeil est le plus réparateur ; son sommeil est plus léger et entrecoupé de nombreux réveils, notamment parce qu'à l'heure où il dort tout bouge autour de lui et qu'il fait jour ; cela provoque insomnies, perturbations de l'humeur, dépression, problèmes digestifs et cardio-vasculaires, et pour les femmes des cycles menstruels irréguliers, le danger de fausses couches et d'accouchements prématurés ; on peut ajouter à tous ces dangers celui de l'état de somnolence en dehors du travail qui génère des accidents de toutes sortes dus au manque de vigilance.

Nous combattons l'argument très hypocrite selon lequel l'interdiction faite aux femmes serait un frein à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Quand il s'agit d'aligner les salaires sur ceux des hommes à travail égal ou de remettre en cause la flexibilité de l'emploi des femmes ou le temps partiel imposé...c'est bizarre comme le zèle est moindre (on attend toujours une pénalité sur l'article L 123.1 du code du travail)

Ce qui compte vraiment dans cette affaire, on le sait, c'est de permettre aux employeurs de rentabiliser l'outil de travail et de flexibiliser les horaires de travail au maximum .

Il y a une différence entre les métiers où le travail de nuit est nécessaire socialement (services publics comme santé, transports, sécurité...) et l'industrie où seule la productivité comptera (production de mayonnaise la nuit...) Comment empêchera t-on la multiplication du travail de nuit dans des secteurs où il n'y a pas de vrais nécessités. Négocier et donner des contreparties et garanties ne servent qu'à lever l'interdiction.

Les femmes sont, dans l'industrie, dans les métiers les plus dévalorisés et les plus précaires, ceux qui requièrent le plus de minutie, le plus de répétition, sans initiative, avec le plus de pressions sur les rythmes de travail. D'où une plus grande fatigue. Travailler en plus de nuit va aggraver les problèmes de santé physique et psychologique que nous connaissons dans ces métiers.



Nous savons que les femmes qui travaillent la nuit sont majoritairement volontaires. Mais pourquoi ? La réponse qu'elles donnent en priorité est que cela leur permet de mieux s'occuper de leurs enfants et du travail domestique. On peut en conclure que pour ce faire elles égratignent leur temps de sommeil réparateur. Quelles conséquences pour leur santé ? Sur leurs rapports avec enfants et compagnons ? Plusieurs études existent sur le problème. L'une d'entre elles a mis en évidence que les femmes avec enfants dormaient 1 heure 30 de moins dans la journée que les autres salarié-es de nuit sans enfant. Pour elles, s'ajoute à la fatigue, la peur de partir et de rentrer tard la nuit, peur justifiée par des trajets longs et lointains.

Autre question : a-t-on mesuré les conséquences sur l'emploi des femmes de cette banalisation des travaux de nuit ? D'autant plus qu'on les trouve dans les emplois les moins qualifiés réservés aux femmes ! Vu le manque criant de crèches et autres moyens de garde des enfants, comment vont-elles faire ? Un certain nombre d'entre elles ne vont-elles pas perdre leur travail, être obligées de démissionner parce qu'elles ne pourront pas faire garder leurs enfants ? Et les familles mono parentales (90% de femmes) ?

On sait que les femmes interrompent plus facilement leurs carrières professionnelles et changent plus facilement d'emplois que les hommes pour « concilier vie familiale et professionnelle », comme on dit trop facilement. Cela va introduire une inégalité supplémentaire dans le travail, une nouvelle sélection pour les femmes qui ne pourront accepter un travail de nuit parce qu'elles ne trouvent pas à faire garder leurs enfants, ou que ça coûte trop cher.

Tous les syndicats sont contre le travail des femmes excepté la CFDT de Notat qui doit penser que c'est un progrès.

Il faut revendiquer toujours:

- l'interdiction du travail de nuit pour tous, hommes et femmes.
- la limitation du travail de nuit là où c'est indispensable, avec délimitation des métiers et instauration de contreparties importantes et inscrites dans la loi en terme de repos compensateurs et de réduction d'horaires (moins de 30 heures par semaine).

Souvenez-vous, le 21/11/2000 on a commencé à causer pognon, on a commencé à négocier salaire, aujourd'hui c'est quasi fini, et ça ne change rien !

Ils étaient tous là, ils étaient tous venus pour « the négo » à l'appel de M. Sapin, ci-devant ministre de la fonction publique et celui qui est très officiellement chargé des causeries générales généralement axées sur l'argent en général et les salaires, en général aussi, pour noyer généralement l'objet général de ces causeries.

Bref une longue file de représentatifs dans les salons d'un ministère pour revaloriser toute la fonction publique ! - Toute ? - Toute. - Levez la main (pas pour jurer, c'est pour la fouille) et entrez.

Tout le monde est venu avec de grandes idées : précarité, emploi, salaires, ReuTeuTeu...même le ministre : +0,5%, c'est pas d'égalitaire ? !

On allait voir et on a vu.

Constat.

D'une façon générale, on peut dire que les agents de la fonction publique n'ont pas profité de «l'embellie de la croissance», comme bon nombre de salariés du privé, d'ailleurs.

La perte de pouvoir d'achat est une réalité et l'Etat-patron n'a pas été meilleur que le Privé-patron puisque c'est essentiellement sur les bas salaires que cette perte a été la plus sensible. On ne prête qu'aux riches ou plutôt on ne prime qu'aux cadres et ne stock-optionne qu'aux dirigeants.

Alors la revalorisation, il fallait qu'elle soit conséquente...

On s'était dit que pour l'ensemble de la fonction publique, elle avait tout intérêt à être axée sur les bas salaires. Qu'il fallait revoir à la hausse les échelons des échelles de rémunérations les plus basses. Que les négociations devaient porter sur la précarité d'emploi et de salaire dans les différents services publics.

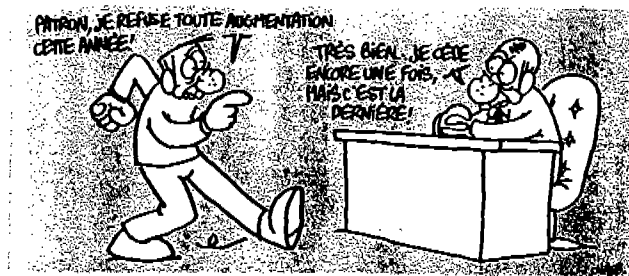
Une organisation syndicale, quelle qu'elle soit, ne pourrait se laisser bercer par le récurrent discours sur les impératifs budgétaires et ne laisserait pas repousser une fois de plus les aspirations à des conditions d'emploi équivalentes pour tous et des conditions de rémunération décentes pour tous.

On s'était dit que (comme la continuité d'une politique de précarisation des statuts et salaires dans la fonction publique c'était du velours pour laisser passer la

généralisation des CDD et autres contrats précaires et sous-salaires dans le privé), il ne faudrait pas tomber dans le panneau du grand coup de pouce général.

On s'était dit qu'une revalorisation conséquente c'était aussi la mise à plat du système de rémunérations accessoires en supprimant ce système de primes politiques et/ou à la tête en le remplaçant par un système d'intégration au salaire de points d'indice qui a l'avantage de n'être ni politique, ni à la tête et de participer au calcul de la retraite parce que la revalorisation, ce serait aussi celle des pensions.

Revalorisation financière et défense (de toucher au) du système par répartition (qu'on s'était dit).



Bien sur, ce sont brièvement exposés ici des axes qu'il nous paraît important d'aborder lors d'une négociation salariale dans la fonction publique mais encore une fois c'est l'axe qui fait toujours plaisir et qui ne mange pas de pain qui a fait recette : l'augmentation uniforme pour toutes et tous par l'augmentation du point d'indice (en guise d'uniforme, on s'est encore fait tailler un costard, en plus, les pseudo cadeaux fiscaux sur les bas salaires (augmentation du salaire aurait pu dire l'Etat patron) ont été balayés par le conseil constitutionnel).

Et toujours les discours à tirer la larme sur le traditionnel «vous voyez pas tout ce qu'on fait ?» et comme les autres voient puisqu'ils ont déjà participé, ils «comprennent», mais en colère.

Et oui, on prend n'importe quel échelon de la FP et ça ne change pas beaucoup. On dirait que dans la «négociation type». Les problèmes sont les mêmes que ceux que nous rencontrons dans notre ministère.

Les bas salaires de la catégorie C, le passage au compte goutte dans les corps «plus favorisés», la précarité de l'emploi, l'écart grandissant des rémunérations entre catégories, la généralisation de la politique des primes réservées aux plus forts taux de rémunération sous couvert de «technicité» ou de «fonction», le refus d'intégration des rémunérations accessoires dans les salaires. Bref des problèmes de «chez nous» qu'on retrouve partout, et pour y répondre des négociations policées et entre «institutionnels» où on s'entend sur le moins disant, et où on se quitte sur le moins onéreux, le moins courageux, mais en colère.

Est-ce bien suffisant et raisonnable ?

A question stupide, réponse simple.

Quel héritage de dame Aubry ?

Si elle a su résister dans les dernières longueurs au patronat et à la cfdt dans l'affaire du PARE, n'oublions pas quand même les lois 35 heures qui font passer au budget de l'Etat une partie des charges sociales patronales, la flexibilisation à outrance des horaires des salariés et cadres.

Pour notre petit Ministère, un immense Ministère à l'échelle de son ambition personnelle mais un ministère ingérable. Un statut revalorisé pour les seuls A. Un développement à outrance de la politique de la prime comme élément du salaire. Le renforcement de la démarche libérale comme principe de gestion de la chose publique. Une circulaire «ferme ta gueule» qui va nous retomber dessus à la prochaine incartade. Une politisation accrue de la hiérarchie qui sera encore plus sous la tutelle préfectorale. La droite en rêvait, dame Aubry l'a fait !

Oui les inspecteurs élèves devraient être stagiaires

Oui, au Ministère du travail, il y a discrimination syndicale

Nous vous donnons des nouvelles des IET qui n'ont pas pu continuer leur scolarité pour « résultats insuffisants ». Des recours ont été faits au Tribunal administratif avec référé.

Au delà, deux des trois éliminés sont du syndicat sud travail, et nous sommes convaincus qu'étant les seuls syndicalistes déclarés et connus à l'INT, il n'y a pas de hasard en la matière. Notre syndicat aurait recruté 2 des 3 moins bons de la promo !. soit. Il y avait une chance sur 200 qu'ils soient éliminés ensemble. Et bien, c'est fait. C'est le hasard à moins que cela soit la lune ou le soleil.

Ces deux syndicalistes payent le fait d'être à SUD qui a dénoncé la gestion de l'INT en reprenant le rapport de l'IGAS, le contenu des formations pour les A ; ne parlons pas des C puisque ils ne sont bons qu'à avoir des formations traitements textes et excel, PAIO, et pour les B où les formations initiales sont arrachées par les syndicats à l'INTEFP.

Nous avons aussi dénoncé cette institut de prestige et de représentation qui est un Etat dans l'Etat, très tendance libéral anti ordre public social.

Il est « normal » dans ces conditions que ceux qui sont sous la main, morflent. Les IET sont persuadés de la discrimination syndicale, même s'ils n'ont pas voulu le mettre en avant pour ne pas « envenimer » le dossier avec l'administration. Nos collègues de l'Isère sont tous persuadés que Jacques a été viré pour discrimination syndicale puisqu'ils le connaissent professionnellement depuis des années.

Alors là où l'on est véritablement en colère, c'est quand nous avons demandé le 15 novembre avant de rentrer une dernière fois au Cabinet soutenus par 60 IET aux syndicats FNSIT, CGT et CFTD : « est ce que vous avez l'intention de soulever la question de la discrimination syndicale ? », chacun à son tour, FNSIT, CGT et CFTD, nous ont répondu l'un après l'autre : « ce n'est pas le moment ». Nous avons

demandé ensuite : « Et quand ce sera le moment ? Pas de réponse.

Nous remercions ces dirigeants syndicaux, qui sont par ailleurs contrôleurs ou inspecteurs du travail de leur soutien.

Mais ne finissons pas sur une note triste. Les agents ont massivement signé la pétition. Merci. Les IET ont fait plusieurs grèves et sont montés plusieurs fois à Paris. Bravo. L'Union syndicale groupe des 10 a été très solidaire envoyant fax et pétition au Cabinet. Merci.

La solidarité n'est pas un vain mot.

Un Inspecteur condamné en première instance

Il a été condamné pour injure non publique envers un particulier, une salariée, lors d'un contrôle en entreprise et condamné à une amende contraventionnelle de 250F et 1000F de dommages et intérêts.

Self contrôle donc en contrôle.

(jugement à disposition)

Le père Noël est une (véritable) ordure sauf pour les A titulaires

Les IT et IFP, les DA et DT toucheront à partir de 2001 une prime de technicité annuelle de 15 000F supplémentaires (8000F en décembre pour l'année 2000).

Les directeurs départementaux en fonction passent de 38 620 F ou 44 237F à 90 000F, 105 000 F ou 120 000 F selon le département, en moyenne.

Les Directeurs régionaux en fonction passent selon l'importance de leur DR de 50 à 120 000F, de 60 à 130 000F, et pour le DR Ile de France de 70 à 140 000F.

Si votre DD ou DR en ce début d'année a le sourire, vous comprenez pourquoi. S'il fait la gueule, il est hypocrite. Exigez du vrrraai champagne pour le pot de nouvelle année, pour la galette républicaine.

Désormais grâce à Aubry et à la gauche plurielle, n'oublions personne: PC, MRG, PS, MDC, Verts, l'éventail des salaires dans notre ministère s'est largement élargi.

Conclusion : La fracture sociale, il y en a qui en parlent, d'autres qui la font!

ON NE PEUT PAS AVOIR
LE BEURRE ET L'ARGENT
DU BEURRE

MON MÉDECIN ME CONSEILLE
L'ARGENT DU BEURRE,
EU ÉGARD À MON CHOLESTÉROL...



La circulaire DGEFP 2000.16 Cheval de Troie de l'ultra-libéralisme l'assaut du SMIC

La DGEFP a produit fin juin 2000 une circulaire dite « couveuses d'activités ou d'entreprises » (vive les cocottes artificielles). Le syndicat a décidé d'attaquer cette circulaire devant le Conseil d'Etat.

Le système des couveuses consiste, sous un habillage dialectique abscons, à fixer la rémunération des salariés de ces entreprises, sur la base du seul chiffre d'affaire que chacun d'eux génère, diminué des achats et charges externes, diminué du prélèvement pour l'encadrement (10 à 15 %), et diminué des charges sociales et fiscales, sans aucune garantie de minima. Presque toujours le non respect du SMIC est maquillé par l'inscription d'une durée du travail fictive. Ces faits constituent une infraction au SMIC ou à l'article L 620-2 al 3; ainsi qu'un faux et usage. Des infractions sur les contrats à temps partiel sont susceptibles d'y être associées.

L'autre couverture la plus fréquemment recherchée est le statut de stagiaire. Mais c'est toujours du travail dissimulé.

Dans une démocratie normalement constituée, il n'appartient, ni à l'administration, ni à un gouvernement d'expérimenter l'illégalité. Mais avec cette expérience, la DGEFP va plus loin que le MEDEF et Madelin réunis, puisque la circulaire nous indique en dernière page qu'elle doit in fine (18 mois) déboucher sur une (dé)réglementation ad hoc. Or la DGEFP ne peut pas avoir commis bien évidemment ce texte par erreur.



Comme au bon temps de l'Union Soviétique, nos directeurs suivent, peu ou prou, le mouvement. Parfois en freinant, mais discrètement. Mr Guy ASCOET (secrétaire d'Etat à l'Economie Solidaire) a été interpellé et nous a fait savoir qu'il pensait « que beaucoup des griefs (...) sont fondés »... mais qu'il n'y pouvait pas grand chose (directement).

Y'a encore du boulot pour rendre l'économie solidaire.

Quand on veut on pleut*

A l'évidence il n'y aurait plus ni cagnotte ni fraîche pour permettre à la DAGEMO ou à la DAGPB d'examiner les demandes « qu'on comprend bien pourtant » des contrôleurs et des agents de catégorie C.

Et pourtant, il y en a de l'oseille pour accompagner les entreprises qui, sous couvert de RTT, doivent convaincre leurs salariés des lois implacables de l'économie libérale. Ces dogmes se déclinant en « souplesse, réactivité, délais de prévenance sauf cas exceptionnels imposés par le client voire la compétitivité internationale »

Et bien, pour parvenir à faire avaler (à défaut de digérer) cette mixture, notre ministère a su faire ses fonds de poches pour recruter et rémunérer au vil prix de 5500F/jour, des centaines d'experts dénommés pour la cause (la bonne bien sûr) : appui-conseil.

Ces « confrères » donc, qui ont eu l'insigne privilège d'échapper au stress du concours et de L'INT se sont vu attribuer, sur la seule année 1999 la modique somme de : 641 763 317 F. IL faut dire qu'il s'agissait d'une année sensible pour la réussite de LA mesure phare de la gauche singulièrement plurielle.

Traduit en recrutement d'agents dans nos services (par exemple pour mieux contrôler la durée du travail voire le bon emploi des subventions aux entreprises) ce petit pactole donnerait environ: 530 agents de catégorie C, 430 B ou 320 A .

Si cela vous chante faites un mixage pour engager le doublement des sections par exemple. M'enfin tout cela ne participe-t-il pas de la lutte contre le chômage ???

*Comme disait une maman cumulus à son petit nimbus ...

Déprime et départs variables.

Nos collègues de la CFDT sont en train de se poser la question de sortir ou non de leur confédération. Les positions, les statuts de Sud Travail sont connus. Bienvenue à ceux qui s'y retrouveraient.

On a écrit au DR île de France:

« Le nouveau statut du corps de l'inspection du travail détaille les fonctions des agents dans son article 3. Les fonctions y sont décrites comme polyvalentes; ce qui évidemment est éminemment contestable.

D'autre part, ont été promus dernièrement comme DA, des agents n'ayant jamais fait de section d'inspection, ce qui démontre la philosophie de la DAGEMO sur le sujet et les nouvelles « valeurs » attachées au corps de l'inspection génétiquement modifiée. »

Nous lui avons demandé de « proposer pour l'années 2001 des inspectrices et des inspecteurs qui ont une ancienneté certaine à l'ex-7ème échelon, afin qu'elles, qu'ils soient promus en section dans le grade supérieur. Il serait inadmissible que les plus expérimenté(e)s, les plus qualifié(e)s soient pénalisé(e)s par une règle de gestion non écrite et discriminatoire. »

Aucune réponse du DR. N'ont été proposés (et promus) que ceux souhaitant quitter la section.

Il ne suffit pas d'avoir deux femmes ministres de « drauche » (contraction de droite-gauche).

Les femmes sont à l'ordre du jour pour le travail de nuit, mais pas pour les promotions.

Le 14 et 15 décembre a eu lieu la CAP de promotion des « cadres » de notre ministère.

Les chiffres sont bruts:

Il y a 72% des contrôleurs qui sont contrôleuses. Il devrait en toute logique y avoir 72% de femmes promues en A: elles ne sont que 43% des promus. Pourquoi?

Ministère de l'emploi et de la solidarité

Avoir les yeux plus gros que le ventre

Nous sommes opposés à ce ministère monstrueux qui est le notre avec un ministre et 3 ou 4 secrétaires d'Etat, ce qui amène à une structure ingérable, et qui ne sert que quelques appétits électoraux ou des « premiers ministrables », dont nous n'avons, sauf le respect que l'on doit à notre chère république, rien à faire.

Ne parlons pas des cabinets ministériels pléthoriques qui s'ensuivent: « mauvaise graisse »... ?

Mais en fait, pour être un peu cynique, plus l'administration est obèse, moins il y a de réformes et comme chaque réforme depuis 20 ans est en contradiction avec les intérêts des fonctionnaires de notre Ministère, il faudrait plutôt se réjouir de cette obésité.

Eh ! dame Gigou, les journaux se plaignent déjà de votre absence! Faut choisir : ou diriger une administration énorme ou tenter de prendre une mairie.



Pas de réflexion

A la dagemo, il y a une personne qui gère les emplois budgétaires: c'est le seul endroit où l'on s'occupe des C. Nulle part ailleurs du côté Travail, on ne s'occupe des C. Quel avenir des C dans les services? D'ici 10 ans la moitié partent à la retraite? Que faire? Aucune réflexion. Faut il recruter des agents, des adjoints, des AST? Personne ne s'en occupe, on vous dit. Tout est laissé à la DAGPB.

Bonne gens, faites confiance. Dormez bien, la DAGPB ne vous connaît pas mais veille sur vous

Plus le code est épais, plus il est protecteur?

En 1900, trois lois à contrôler pour 100 Inspecteurs.

En 1942, 481 articles;

En 1965 630 articles;

En 1972, près de 600 articles;

En 1981, 3400,

et dans le code du travail 2000, il y a environ 5000 articles sans compter le "Pluyette". Nous pouvons parler de cinq mille feuilles.

Comment peut on justifier d'un côté 400 agents au SCRE alors qu'il y a 750 B à peine au contrôle des employeurs.

Comment justifier 1300 agents au service d'administration générale, sur 9000 agents ?

Comment justifier 50 agents de contrôle à travers la France pour contrôler les organismes de formation professionnelle ?

Pas un DD, pas un DR ne dit mot sur le sujet. Rien à cirer dans une administration qui va a volo.

Nous avons une administration qui ne réfléchit pas mais qui n'oublie pas de se réunir à chaque instant. Il faut bien occuper nos 2300 A.

Transparence sur notre fonctionnement syndical

Notre premier congrès syndical a pris des mesures pour éviter des dérives que nous connaissons dans les autres organisations syndicales.

Les temps de permanence syndicaux sont limités

Extrait de nos statuts

" Article 5 : Il est remis à chaque nouvel adhérent un exemplaire des présents statuts; de même un exemplaire des statuts de toute structure à laquelle adhère SUD-TRAVAIL est à la disposition des adhérents et communiqué à chaque section syndicale.

Article 6 : Les mandats sur les personnes résultent de votes à bulletins secrets de l'ensemble des adhérents concernés. Ils sont révocables dans les mêmes conditions.

Article 7 : les mandats de secrétaire, secrétaire-adjoint, trésorier, trésorier-adjoint sont d'une durée de 2 ans renouvelables 2 fois.

Article 8 : Nul ne peut détenir un mandat syndical ou siéger à un organisme paritaire et bénéficier de décharges syndicales supérieures à deux cinquièmes.

Article 9 : le cumul de plus de deux mandats parmi les suivants est exclu : secrétaire et secrétaire-adjoint du syndicat national, secrétaire de section syndicale, membre de commission paritaire (CAP, CTP, CHS).

Article 10 : Les décharges syndicales résultent d'un vote annuel des adhérents concernés, et sont limités dans la durée comme suit :

- un an pour une décharge totale,

- deux ans pour une décharge de 4/5°,
- trois ans pour une décharge de 3/5°,
- quatre ans pour une décharge de 2/5°,
- cinq ans pour une décharge de 1/5°

Article 11 : Les fonctions de membre du bureau national ainsi que celles de secrétaire de section syndicale sont incompatibles avec des responsabilités électives nationales ainsi qu'avec des responsabilités au sein d'organismes directeurs nationaux de partis politiques.

Tout adhérent qui assume des responsabilités nationales au sein du syndicat et qui envisage de prendre des responsabilités dans un parti politique doit en informer sa section et le conseil national.

Article 12 : Les ressources du syndicat sont constituées des cotisations des adhérents et des produits de leur travail militant ; les dons et subventions ne peuvent être acceptés qu'après vote du conseil national. La liste des donateurs, ainsi que les montants versés sont à disposition des adhérents, comme toute autre pièce comptable."

Ainsi actuellement, nous avons 4,5 jours par semaine à répartir: 9 militants ont aujourd'hui une demi journée par semaine

Une trentaine de militants nationaux ont 20 jours par an

Les sections syndicales constituées ont deux adhérents avec 10 jours par an

Nous avons 140 chèques syndicaux d'une demi-journée pour les adhérents et non adhérents pour un an

Nous n'avons aucun permanent syndical

Accès à la photocopieuse, un ordinateur, un scanner, un fax, un site Internet, un téléphone pour téléphoner en province.

Nous avons un local de 15m2

Nous bénéficions de la gratuité de l'envoi des courriers.

Qui dit moins?

Mais nous croyons à ce que nous construisons: un outil syndical pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des 10 000 agents du Ministère.

A notre création, le syndicat SUD PTT nous a donné 3500Fr. Merci encore.

Petits moyens donc mais qui nous permettent de les répartir à beaucoup d'adhérents pour une activité qui n'est pas négligeable.

DIAGNOSTIC TERRITORIAL TRAVAIL

EN RESUME, Quel est le projet de l'administration?

Le projet de circulaire sur les actions prioritaires 2001 prévoit une nouvelle méthode d'élaboration des actions coordonnées en matière de prévention des risques professionnels annoncée par la circulaire du 23.02.00.

C'est un outil au service des agents pour améliorer leurs connaissances du contexte local, opérer des choix d'actions, être mieux équipés pour « construire leur partenariat des actions à conduire ». ils pourront alors faire « un examen de pertinence des méthodes et modalités d'action et déterminer des choix avec les différents échelons des services déconcentrés ». (c'est écrit comme ça !)

Il s'agit de développer le « travail en réseau » pour « améliorer l'impact et la visibilité du travail collectif de l'Inspection sur des champs précis » et de renforcer la « capacité de veille du Ministère » pour l'orientation des actions nationales.

C'est une « approche de conduite de projet avec un processus de construction progressive, collective et itérative avec les différents échelons des services déconcentrés, les agents de contrôle et l'ensemble des responsables des politiques d'action dans le champ travail ».

(Il n'y a qu'eux pour écrire comme ça.)

Il est question d'une offre financière et technique de la DRT.

Depuis 1996, le même démarche existe pour le domaine emploi formation insertion.

La DRT a présenté le truc à un groupe de personnes ressources actions coordonnées (PAC) le 28.06.00.

Il faut transposer la démarche emploi sur le travail ou en construire une autre.

La démarche emploi est présentée :

- Choix d'un territoire
- Une équipe de projet
- Elaboration d'un diagnostic partagé
- Elaboration d'un plan d'action
- Mise en oeuvre et suivi

les participants à cette réunion ont indiqué qu'ils doutaient de l'adhésion des agents. Il y en même un qui a demandé quelles étaient les arrière-pensées politiques . la DRT «n'a pas souhaité répondre ».

Dans le diagnostic, il faut déterminer :

- le champ (santé/sécurité, actions coordonnées, ensemble du champ IT...)
- le territoire
- le niveau auquel situer le diagnostic
- Qui associer (employeurs, autres organismes de prévention, IRP, OS...)

Calendrier arrêté par l'administration :

A partir de juin 2000, les DR mettent en place les 1ers diagnostics locaux. Ils envoient les synthèses à la DRT et se réunissent en novembre pour définir les 1ères tendances.



En novembre également, il y a des échanges avec CNAM, ANACT, INRS, OPPBTP.

Puis, comme un cadeau de Noël, la circulaire actions prioritaires 2001.

Un document, élaboré par Adige Conseil pour l'INT a été rédigé. (normal que le privé nous donne des leçons !)

Demandez le à votre DD (ou à SUD Travail) Riez ou pleurez, selon l'humeur. C'est affligeant !

LES COMMENTAIRES DE SUD

- Il s'agit officiellement de nous aider à faire des tris plutôt que de laisser chacun faire ses choix dans son coin et que ce soit source de stress.

- On reconnaît donc que la charge de travail est trop lourde.

- C'est la DR qui va faire les choix, avec notre aide (sympa, non ?).

Mesurer l'efficacité de notre action avec les autres ? Est ce que nous avons les mêmes critères que l'ARACT, l'OPP, les employeurs ? bonne question, non ?

Choisir nos actions avec les employeurs, ben tiens !? on pourrait leur proposer une action sur les chambres d'allaitement, ils seront d'accord et...tranquilles.

C'est comme l'appui au dialogue social : sous couvert de nous demander notre avis sur ce qui est présenté comme une simple méthode, tout ça redéfinit des orientations professionnelles pour l'Inspection.

Et comment expliquer aux salariés, à leurs représentants que leur demande d'intervention ne rentre pas dans « l'approche de conduite de projet intitulée diagnostic territorial travail » ?

les problèmes ne sont pas locaux. N'est-ce pas ce qu'on appelle diviser pour mieux régner ?

Qu'en pensez-vous, on devient parano ou y a vraiment quelque chose de fumeux ?

Je souhaite adhérer

Nom _____

Prénom _____

Service _____

Corps _____

Adresse Administrative _____

Tél : _____

Dernière minute

La Dagemo a reconnu la représentativité de SUD Travail pour les prochaines élections d'inspecteurs. N'oubliez pas de voter avant le 14/02/2001.

Après, faudra faire pareil pour les B et les C : la vie est un long fleuve tranquille.

TOUT LE MONDE BAISSÉ LES BRAS !
PROFITONS-EN !

