

DRTEFP-66 rue de Mouzaïa 75019 Paris

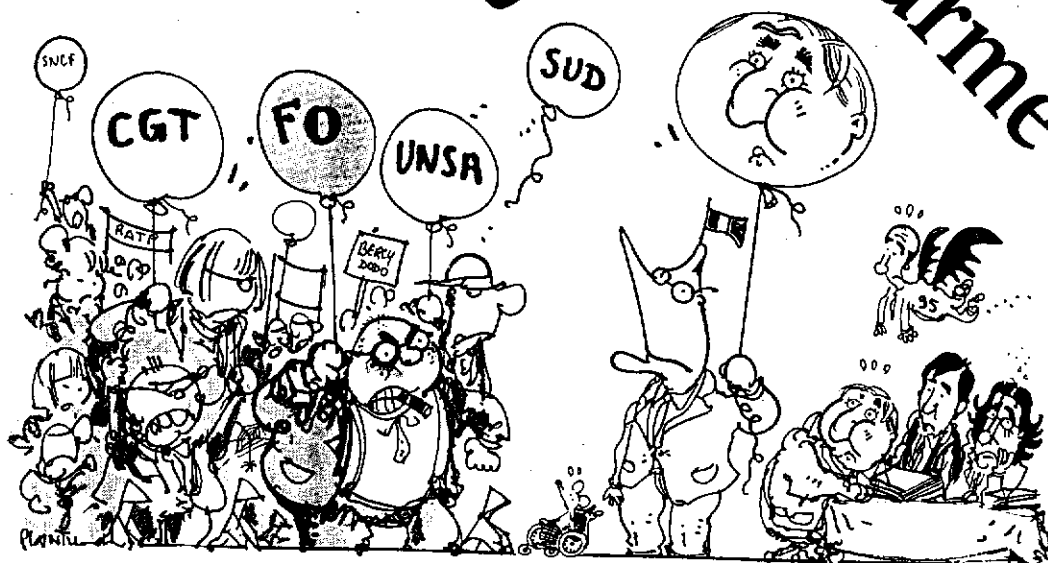
site Intranet : www.intracom.travail.gouv.fr

site Internet : www.multimania.com/sudtravail

Tout va mieux l'arme des grèves

Mai 2003

n° 28



L'actualité internationale et sociale est particulièrement chargée: le conflit irakien et ses suites dans tous le proche orient, le libéralisme galopant, l'individualisme, le fric, les rafarinades contre les salariés (retraites, sécurité sociale, chômage et baisse du pouvoir d'achat...). LE PRIVE ET LE PUBLIC sont concernés.

La décentralisation, la privatisation du mode de gestion des services.

Autant de coup de boutoir qui ne vont pas dans le sens du progrès et de l'intérêt général.

Les attaques contre les agents de contrôle de la part des employeurs, des juges mais aussi des directeurs des services sont inacceptables.

Il faut donc resserrer les rangs. Démontrer notre force. Tous les coups bas ne doivent pas être encaissés sans broncher.

Nous vous invitons à aller sur notre site intranet (intracom.gouv.fr) pour vous informer.

Exemple d'une lutte réussie

Le 7 mars 2002, 35 femmes de ménage employées par la société de nettoyage Arcade, sous-traitante du groupe Accor, se mettaient en grève. Elles manifestaient ainsi leur volonté de ne plus accepter des conditions de travail illégales et des rapports sociaux basés sur leur situation de femmes africaines ne sachant ni lire ni écrire le français.

La révolte d'une poignée de femmes de ménage dans une entreprise de plus de 1 500 salariés a ébranlé le secteur des entreprises de nettoyage et le troisième groupe hôtelier mondial.

Le syndicat SUD-propreté et services, appuyé par la fédération SUD-rail et l'union syndicale G10-Solidaires ont visé dès le début du conflit, l'entreprise donneuse d'ordre (le groupe Accor considérant qu'elle était responsable de l'exploitation des salariés de ses sous-traitants. Du jamais vu dans les luttes ayant agité ce secteur.

Après avoir tenté de pourrir la lutte, en décembre 2002, Accor met au point une charte de sous-traitance interdisant le travail à la tâche et fixant des modalités de calcul raisonnable des cadences de nettoyage des chambres dans les hôtels, interdisant les heures supplémentaires non payées et accordant des périodes de formation professionnelle.

Arcade a cédé

Cette première victoire des grévistes est historique. C'est la première fois qu'un texte fixe les conditions sociales de travail des entreprises sous-traitantes. Auparavant, et quel que soit le secteur, les entreprises donneuses d'ordres s'abritaient derrière la jurisprudence qui exclue les clauses sociales dans les contrats de sous-traitance. Grâce aux femmes de ménage d'Arcade, c'est dans tout le secteur du nettoyage industriel, mais aussi dans le commerce et le gardiennage, que nous pourrions réclamer des grandes entreprises donneuses d'ordres qu'elles imposent des critères sociaux dans les contrats commerciaux de sous-traitance.

Il ne restait plus qu'à imposer à la société Arcade qu'elle applique aux grévistes les termes de la charte et qu'elle annule les licenciements.

Société fonctionnant aux limites de la légalité, Arcade n'était pas prête à céder devant les salariées. Lorsqu'on licencie en moyenne un salarié par jour, on est réticent devant la moindre concession. Il a donc fallu encore trois mois pour que la situation des vingt et une grévistes restantes soit réglée.

Le 24 février, un accord prévoit la réintégration des licenciés dans leur chantier d'origine, une indemnité transactionnelle - associée à l'argent de la solidarité, celle-ci couvre presque en totalité l'année de grève -, le passage de chacune d'elle à un contrat à temps partiel de 130 heures au lieu de 60 et, bien sûr, l'application de la charte Accor.

Voilà un conflit exemplaire qui se termine - c'est assez rare pour le souligner - par une victoire. Exemple n'est pas un mot trop fort. En effet, par sa durée et l'étendue des soutiens qui se sont manifestés durant une année, la lutte des femmes de ménage d'Arcade est un symbole. Cette lutte est la preuve que le syndicalisme, lorsqu'il assume son rôle, est encore porteur de progrès et d'acquis sociaux.

C'est grâce aux actions du comité que le mouvement a pu passer les vacances d'été à un moment où le syndicat et les grévistes avaient des doutes liés à l'épuisement. C'est l'expérience et l'exemple des luttes de Pizza Hut, de McDo et de la Fnac qui ont servi de références, montrant ainsi que la mémoire ouvrière circule et renforce les conflits suivants. Cette lutte démontre aussi - si cela était encore nécessaire - que la précarité du travail a atteint le cœur de la classe ouvrière, et qu'une grande partie du patronat s'exonère des lois sociales, contourne le

Code du travail et organise l'exploitation maximum des salariés.

Enfin, il faut avoir vu l'extraordinaire l'évolution de ces femmes durant cette année. Pour elles, plus jamais la vie ne sera comme avant, y compris dans leurs rapports familiaux. L'action collective est un extraordinaire révélateur des individus et les grévistes d'Arcade n'ont pas fini de faire parler d'elles.

Le séminaire se heurte à un mur (de Bretagne)

La DNO, le diagnostic local, vous connaissez ? Tels étaient les thèmes non avoués... mais démasqués d'un séminaire organisé le 24 janvier par la DR de Bretagne à Mur de Bretagne dans le même centre de vacances bucolique qu'en 2001 (cf tvn n°21). Décidément, il est des endroits qui portent la poisse mais tout le monde ne semble pas en être conscient. Bref, il s'agissait pour la DR de poursuivre tout un tas de cogitations initiées avec les seuls inspecteurs lors de précédentes réunions et de réunir cette fois tous les agents d'Inspection de Bretagne, contrôleurs compris, des fois que ces gueux qui réalisent 80% des contrôles mais qui paradoxalement ne font pas partie du corps de l'Inspection, auraient quelque chose d'intéressant à dire qui ne l'ait pas déjà été par nos collègues IT.

Et voilà que j'te réserve des locaux, la p'tite bouffe qui va avec et, cerise sur le gâteau, madame D'HERVE (Directeur de projet de la mission d'animation des services déconcentrés) pour clôturer des débats auxquels elle n'a pas assisté... Un grand classique du genre numéro de claquettes pour vous faire entrer en force la logique du privé dans la tête.

Comme en 2001 tout ce petit monde a soigneusement oublié que les contrôleurs ont le mauvais goût d'être encore en mouvement et attendent précisément un décret revalorisant leur statut. Et allons-y Bunny, y'a qu'à mettre ! Que croyez vous qu'il se passa ? eh bien la même chose qu'en 2001. Suite à un appel au boycott de sud et de la cfdt, le dit séminaire fût annulé.

La conclusion est également encore la même qu'en 2001 : c'est qu'il se trouve au ministère des gens qui continuent à penser naïvement que quelque chose est possible avec des contrôleurs non réévalués et donc énervés. C'est bête pour eux mais qu'y peut-on ?

Rappel GIROPHARE

Nous invitons les collègues à ne pas participer aux opérations du GIR qui sont, tout à la fois, de la chasse à la barette de shit, de la chasse au clandestin et à la cache aux armes... Nous n'avons rien à faire

dans ces opérations de police, souvent médiatisés pour montrer les gros bras de Sarkozy. L'inspection du travail et les services dits spécialisés n'ont rien à faire avec les tortues ninjas.

Nous soutiendrons tout collègue (CT, IT DA) qui aurait des problèmes avec la hiérarchie, le Préfet, un Procureur. Et nous n'accepterons pas que certains d'entre nous fassent de leur métier un simple boulot de chasses aux clandestins en ramassant avec complaisance dans leurs filets les salariés et éventuellement l'employeur. On peut s'interroger sur les dérives des agents de contrôle qui mettent à 70% des PV sur le travail dissimulé.

D'une main on amnistie les patrons et de l'autre on utilise l'IT pour cibler certains quartiers, certaines populations.

Finissons sur une pointe : comment cents tortues ninjas font-elles, après avoir bouclé tout un quartier « sensible », pour ne ramasser que 80gr de shit ?

Syndicalisme et clientélisme ou la confusion entre le militantisme et le VRP isme

Tout est bon dans le démarchage et la technique de vente :

- Faut attirer le gogo.
- Cibler la ménagère de moins de 50 ans.
- Etre l'homme providentiel proche des gens et professionnel.
- Laver + blanc que blanc.
- Proposer le mégadenferhypertopdecheztop produit que personne n'a.
- Ne pas hésiter sur les «sans moi, point de salut» et «les autres, tous pourris».
- Et en plus, cerise sur le gâteau, ne jamais reculer devant la démagogie («démago pour les gogos et t'empoche le magot»)

Voilà listées des qualités que certains représentants syndicaux (représentant dans le sens commercial du terme) de nos services développent rageusement et outrageusement.

Il faut dire que pour vendre de la carte, certains ne reculent devant rien.

Avertissement :

L'histoire qui suit est vraie, elle s'est déroulée au moins en deux sites distincts des services déconcentrés, sur un site un militant sud s'est présenté dès le début de la réunion (nom, organisation et mandat syndical) ainsi l'animateur de la réunion savait qui était dans son auditoire.



A grand renfort de courrier électronique un militant national d'une organisation syndicale annonce sa prochaine venue dans la région pour une réunion d'information et de présentation de son syndicat.

Le jour J arrive et le sergent recruteur commence son travail.

Tout d'abord les présentations. Ainsi l'émissaire est au ctpm, à la commission prêts et secours, permanent de l'organisation mais malgré toutes ses responsabilités il a su rester proche des gens, jovial et bonhomme.

Pour un peu on le voudrait comme directeur...

Et puis on aborde le volet revendication et nous apprenons (à peine caricaturer) que ce syndicat est de toutes les luttes comme soutien voire moteur (les B, les C, les contractuels, les primes - on arrête là car les présents étaient C, B ou contractuelle et toutes et tous très branché-e-s primes).

Alors ce que fait la dagemo c'est mal mais les projets, propositions, actions et axes revendicatifs (du syndicat en question) on ne s'étale pas dessus. Un peu langue de bois, un peu « populiste », un peu pas très courageux.

Et puis on aborde LE point : de l'utilité d'adhérer au syndicat qu'il nous faut.

D'abord nous défendons tout le monde mais un peu plus les proches et encore plus les adhérents. Pour les adhérents on sent que du coup on n'est plus dans la simple défense mais la garde rapprochée...

Ensuite nous savons faire avancer les dossiers (de nos proches etc...) dans les instances où nous sommes présents (commissions, CAP) et pour cela « nous ne demandons rien », juste « on voit après » (texto !).

Enfin l'animateur de la réunion termine par la commission prêts et secours (il connaît, il y siège).

Cette commission doit statuer (accorder ou pas le prêt ou le secours) sur des dossiers présentés sous couvert d'anonymat du demandeur.

Mais afin de voir leur dossier aboutir le manitou syndical propose aux présents, au cas où ils auraient besoin des services de cette commission, de transmettre copie de leur dossier aux membres de

son organisation siégeant dans la dite commission (donc lui), l'évocation de leur cas en séance permettant au mandaté syndical de reconnaître le dossier et donc de le faire aboutir positivement. « Pour l'adhésion, on voit après » (re texto) mais là on précise tout de même avec "adhésion". C'est vrai, quoi, la commission elle refile du pognon ... quand le dossier aboutit (pour info : cas d'une demande de prêt par un agent C, réponse "on ne prête pas, vos revenus ne vous permettent pas de rembourser"!!!!).

Fin de la réunion, "voilà mes coordonnées..., contactez-moi, n'hésitez pas..."

A SUD nous pensons que ces méthodes ne relèvent ni du syndicalisme ni de l'engagement militant que celui-ci suppose. Elles ressemblent à celles de conseillers généraux flattant les électeurs en promettant l'aboutissement des dossiers personnels (la déroq à la carte scolaire, la lettre "d'appui" pour un job, le PV à la trappe...). C'est du pur clientélisme.

Alors bien sur, Sud est un syndicat de défense des intérêts des agents du ministère, nous sommes bec et ongles, aux côtés des agents les plus démunis, les plus isolés, les plus exposés, les plus en danger... mais nous refusons, condamnons et dénonçons ces pratiques qui consistent à faire de l'adhésion une condition de la défense, qui consistent à servir ses ouailles en priorité ou ses éventuelles futures ouailles (y a t'il également des critères entre les ouailles du style adhérent/militant, militant sans mandat/militant avec mandat, pas ou moins « responsable » ?).

Au fait il n'y a pas de client à SUD, nous ne sommes pas commerçants !

Vous voulez qu'on vous impacte le genre?

Pour celles et ceux qui ne le savaient pas, la dagemo se préoccupe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Vous en doutiez ?

Lors de deux séances du CTPM, les représentants de l'administration et ceux des organisations syndicales ont eu droit à une synthèse sur : "Le rapport final sur le laboratoire social de l'égalité et sur la méthodologie d'impact selon le genre"

Pour ce faire la dagemo a fait appel a deux cabinets extérieurs :

CAP GEMINI, ERNST et YOUNG, excusez du peu, et MC2I CONSEIL, bien sûr on a demandé les prix.

Il nous a été rappelé que ce genre de chose rentrait dans le Fonds Social Européen FSE (objectif 3) et que donc le FSE en avait pris une partie en charge. Presque pour s'excuser d'avance des sommes astronomiques que cela avaient coûté...!!!!.

Mais que quand même, la dagemo avait dû faire des appels d'offres, et oui c'est l'Europe

Sur 7 sociétés pressenties, 3 ont demandé des rendez-vous et les 3 mêmes ont déposé une offre; une commission de sélection a donné un avis (on vous le donne en mille, la commission de sélection était composée de 11 personnes: 7 hommes et 4 femmes. Bien sûr la parité n'est ni obligatoire, ni exigée, dans ces affaires, mais enfin sur le sujet, un effort aurait pu être fait ? non ?.

Enfin, vous voulez savoir la bagatelle que cela a coûté à notre administration ? qui comme chacun le sait n'a pas un Kopeck pour les C, pour les primes ...

MC2 I CONSEIL : 71520 euros TTC, Prise en charge du FSE : 26 210 euros
CAP GEMINI ERNST et YOUNG :106 479 euros TTC, Prise en charge du FSE : 40 063 euros

Et tout ça pour faire des propositions sur une montée en charge de deux ans (comme ça, ils se placent)

Il faut quand même savoir que MC2I CONSEIL, assure déjà la maîtrise d'œuvre de synergie RH, on les amasse les caouèthes ...?

SUD a bien sûr écrit à la dagemo pour dire, que nous n'étions pas d'accord avec cette gabegie.

Pour ce qui concerne le rapport, il est principalement abscons et calqué sur la philosophie du privé et ne parle que des cadres sup, sup de sup.



Le monde est fou

En lisant liaisons sociales /Magazine de février 2003 (c'est du sérieux, du boulot, du DRH à toutes les pages.), on apprend que CAP GEMINI ERNST ET YOUNG veut développer ses ASE (Accelerated Solution Environnement), c'est plus branché de dire ses ASE. Alors c'est quoi, ce sont des séances de "Teambuilding", qui ont pour but : **d'aider les clients à trouver rapidement de solutions sur mesure.**

Comment cela se passe t il donc ? direz vous ?

Alors il faut faire appel à tous les sens des stagiaires, par exemple en les faisant réfléchir en musique, jusque là rien à dire, on met bien de la musique dans les étables. Ensuite ou pendant, on met les stagiaires avec un ours en peluche, un énorme crocodile en peluche, des voitures miniatures, (oui, mais en plastique) des pieuvres, des légo, des solitaires enfin le tout ce que l'on peut rêver dans une ludothèque, (afin de stimuler la réflexion des participants), mais aussi des livres (quand même c'est des DRH et même des patrons) oui mais de jardinage ou de bricolage

mais aussi des livres en anglais, parce que l'on ne vient pas là pour s'amuser mais pour cogiter. L'objectif des ASE est de créer un environnement fertile pour aider les clients à résoudre rapidement des situations complexes. Par exemple on leur demande de lire un livre sur la guerre d'Espagne, de faire le parallèle avec leur situation. On travaille sur le fonctionnement de leur entreprise en utilisant les lego, le 2^{ème} jour ils étudient les aspects humains et financiers ou commerciaux pourquoi ? pour déboucher sur une solution et établir un plan d'action à mettre en œuvre. On est en droit de se demander quel plan d'action (type plan social ? Restructuration ? Dégraissage ? Délocalisation ?) Et tout ça pour la modique somme de 150000 et 200000 euros.

Alors bientôt une ASE à la dagemo pour faire des plans d'actions? dans les DR, dans les DD, dans les services ?

A quand Combrexelle, Lacambre, et Fillon jouant gentiment avec sa peluche, le doigt dans la bouche,



ses légo, ses mécanos, et pour rester plus proche de nous ses caterpillars (grue, camions, engins de chantiers divers et variés ...)... décidément le monde est fou...

**Une mission, ça va
Deux missions bonjour les dégâts
Ou
Vive la concurrence**

Sachant qu'il existe une "MICAPCOR", mission centrale d'appui et de coordination des services déconcentrés, rattachée à la DAGEMO, qui "apporte un appui juridique, technique et méthodologique aux services déconcentrés...", que cette mission qui ne s'occupe que d'inspection du travail, la DRT n'ayant jamais voulu collaborer avec elle (dixit Odile LAUTARD, chef de la MICAPCOR),

Sachant que vient d'être créée une "Mission d'Animation des Services Déconcentrés" rattachée, elle, à la D.R.T., et qui va également s'occuper d'"appui juridique" (avec M. Jean MICHEL) et de "renforcer les liens entre services centraux et services déconcentrés"...

Devinez :

1-combien de temps faudra-t-il pour que la DGEFP crée une troisième mission en son sein, ayant même vocation, et comment s'appellera-t-elle ?

2-comment s'appellera la mission chargée de répartir les compétences entre les deux (trois?) précédentes missions et à quelle direction sera-t-elle rattachée ?

Nous ne sommes pas bienvenus à la Poste

Par une note de la DRH de la Poste sur l'intervention de l'inspection du travail dans les établissements de la poste : le directeur du personnel le 13 novembre 2001 écrit : « s'il s'agit d'une visite à des fins de contrôle, il convient que le chef d'établissement reçoive le contrôleur ou l'inspecteur de manière courtoise, sans toutefois le laisser pénétrer dans les locaux de service. A ce stade, il importe de préciser à l'inspecteur ou au contrôleur du travail que le chef d'établissement n'est pas habilité à lui autoriser l'accès aux locaux ou à lui fournir les documents demandés, cette décision relevant de la compétence du directeur de la poste du département. Il sera également rappelé qu'une concertation est en cours au niveau national, selon l'argumentaire rappelé ci dessus. »

Rappelons que nous sommes compétents en matière d'hygiène et sécurité pour tous les contractuels de droit privé, et donc à peu près dans tous les établissements, et pour ces mêmes agents pour ce qui concerne le contrat de travail, le droit disciplinaire, le règlement intérieur, les salaires, la négociation collective, la durée du travail, les congés payés, les licenciement pour motif économique, le travail dissimulé, la formation professionnelle, le travail temporaire... selon l'ami KAPKOR.

Quel fantaisiste plaisantin ce DRH! un administratif qui se croit au dessus de la Loi pour lui même et son établissement. Etre privatisé mais ne pas voir se pointer l'inspection.

A vous de voir, mais doit-on laisser sans contrôle des secteurs et des salariés (tous les contractuels précaires de droit privé) ?

Il faut quand même savoir que des collègues ont fait des contrôle et ont dressé des procès-verbaux.

Epuration dans les hautes sphères de l'administration

Nous n'avons à peu près rien à faire des directeurs, président d'établissement, qui ont des carrières dorées, qui souvent ont le poste car ils sont l'ami de tel ou tel ou qu'ils ont des accointances pour tel parti politique ou tel syndicat.

Si nous pensons que diriger une administration, une entreprise publique n'est évidemment pas neutre, que ceux de gauche nous ont bien pourri la vie, nous trouvons inadmissible que notre administration soit donné à des gens qui ne sont là que parce qu'ils pensent comme le gouvernement en place. C'est irritant, mais c'est surtout malsain. La logique a été de le faire pour les DR puis les DD... Pourquoi pas les DA ?

Tout le monde, selon son mérite (et là c'est difficile à juger), doit pouvoir accéder aux fonctions les plus hautes, et pas seulement parce qu'il est PS, UMP...

Il est vrai qu'on voit de moins en moins la différence car ils pensent pareil.

Recours au conseil d'Etat

SUD TRAVAIL a fait un recours pour que l'arrêté prévu par l'article L 235-6 soit enfin pris, huit ans après la loi... (arrêté sur la liste de travaux portant des risques particuliers)

A la tête de la DRT, on ne ronfle pas, on s'assoupit depuis septembre 1993, sur ce dossier. Nous avons donc fait un recours au CE pour non-publication de l'arrêté dans un temps raisonnable, puisque la volonté du législateur n'était pas respectée, mais surtout que les salariés n'étaient pas protégés. Le CE a déclaré sud travail sans intérêt à agir. La commissaire du gouvernement écrit dans ses conclusions: "Si vous reconnaissiez la recevabilité de la requête, vous n'auriez pas de difficulté à en admettre le bien fondé."

En d'autres termes: "SUD Travail, vous avez raison, mais vous n'avez pas d'intérêt à agir; on l'a dit à la DRT qui va prendre l'arrêté"

Publication de l'arrêté au JO du 6 mars 2003.

Accident de trajet pour venir au boulot. Accident de travail dans les services

Notre administration semble traîner des pieds pour faire reconnaître les accidents.



« Ca ne s'est pas passé pendant votre trajet, pendant votre travail... ». Les frais de radio, de médicaments, les visites au médecin ne vous seront pas remboursés à 100% ».

Comment procéder ?

- 1) déclarer tout accident, tout incident lors du trajet ou pendant le travail.
- 2) Avoir un ou des témoins
- 3) Déclarer tout, même ce qui semble bénin au premier abord: en effet, se tordre la cheville dans un escalier avec une petite douleur peut se révéler une vraie foulure quelques heures ou jours plus tard, voire se transformer en arrêt de travail, devenir une invalidité définitive.

Il faut donc tout déclarer à la hiérarchie par écrit (avec photocopies pour vous): heure, date circonstances, avec ou sans conséquence physique immédiate.

Trouver les témoins directs ou indirects.

Vous êtes tombé seul. Le signaler aux collègues qui notent l'heure et font un témoignage écrit immédiat.

Si vous êtes seul sur votre trajet, sur un chantier, faire constater par témoins, ouvriers, passants, pompiers, police, médecin qui constatent lieu, date et heure, état physique.

Faire témoigner ceux qui vous ont rencontré avant et qui ont constaté votre bon état de santé, et ceux qui vous ont rencontré après ...

Faire constater les bris de lunettes, le pantalon déchiré, le manteau de fourrure écorché (c'est une plaisanterie)

(reportez-vous au site intranet de sud travail, pour en savoir plus)

Un contrôleur...contrôlé...par les flics...lors de son contrôle

On vit une époque formidable, surtout avec sarkozy comme chef de la police.

Un contrôle banal dans un restaurant. Au bout d'un petit moment, le patron agacé fait discrètement prévenir les flics... qui rentrent à deux dans le resto et qui contrôlent l'identité du contrôleur... Certainement pour trouble à l'ordre public (privé) du patron.

Heureusement que le contrôleur n'avait pas une sale gueule, était bien habillé; il se serait fait embarquer. On appelle ça des sarcow'boy.

Sortez couverts : prenez vos papiers

Bonne fête et félicitations

En six ans, un collègue inspecteur du travail a clos sa 1000^{ème} enquête contradictoire.

Congrès de sud travail

Comme tous les deux ans nous avons réuni notre congrès, à Paris dans les locaux de SUD RAIL.

Qui participe au congrès ? Tout adhérent à jour de ses cotisations. Ses déplacements et son hébergement sont assurés par le syndicat.

Dans nos congrès, il n'y a pas de vote. Les participants ne représentent qu'eux-mêmes (c'est déjà pas mal)

Les adhérents préparent le congrès en réunion de section syndicale avant le congrès pour débattre, réfléchir ensemble. Il y a un grand débat au congrès avec déballage s'il le faut. Ensuite, il y a une nouvelle réunion de section, où les débats sont repris et discutés, et chacun vote ensuite individuellement par écrit, à partir des textes et amendements soumis au vote, y compris les rectifications lors du congrès.. Chaque adhérent élit les membres du conseil national.

Conseil de discipline 3 ans et demi après la connaissance des faits

Un collègue est accusé d'une faute grave. Les faits sont connus en octobre 99 par la hiérarchie... suite à une enquête interne faite par un inspecteur et non pas par le DD, inspecteur qui se permet de faire des auditions de témoins comme un flic, qui se permet d'aller chercher les photos de la fête de Noël de la Direction pour « confondre » «l'accusé ». « L'accusé » n'est ni entendu ni suspendu bien que Le DD fasse un signalement au parquet, pensant que la faute commise est réelle et délictuelle. L'agent n'a pas, non plus, ses primes baissées, ni sa notation.

En septembre 2000, l'agent est condamné par le tribunal à payer une amende de 10 000Fr

En mars 2003, il passe en conseil de discipline, et il est sanctionné. Dans le privé, l'employeur est obligé de sanctionner dans les deux mois qui suivent la connaissance des faits. Dans la fonction publique...

Deux poids deux mesures

Il y a un an, pour porter le foulard dans ses contrôles, une contrôleuse du travail a été sanctionnée. Pour SUD, le service public est neutre, et la laïcité doit être respectée. Les croix, les kippas les foulards et autres signes religieux ne doivent pas être portés par les fonctionnaires en service. Et rajoutons que la règle doit être la même pour tous. Pas d'insignes religieux.

Le dagemo nous avait dit qu'il allait rédiger une note de service sur ce thème. Il ne l'a toujours pas écrite. Il tarde...

La même contrôleuse vient de passer à nouveau pour le même motif devant le conseil de discipline.

La suspension sans traitement pendant un an semble être la décision prise.

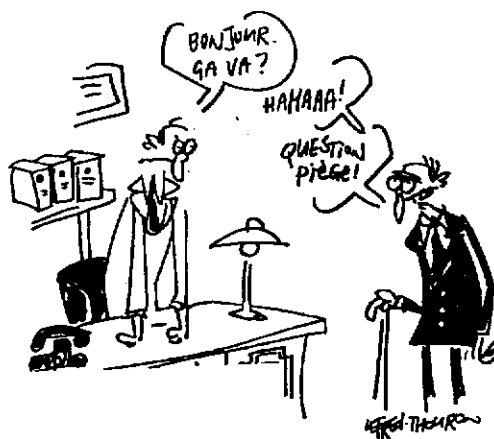
Deux poids deux mesures donc, car les kippas et les croix sont toujours portées dans les services. Si le dagemo voulait perdre au tribunal pour discrimination religieuse, il ne s'y prendrait pas autrement.

Nous avons écrit au ministre pour qu'une note de service interdise le port d'insignes religieux .

Situation de danger grave et imminent

En tant qu'agent de l'Etat, nous nous retrouvons souvent dans la situation de danger grave et imminent.

Mais nous ne le faisons pas jouer quand il faut.



L'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 modifié prescrit :

"Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate

une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent".

L'agent ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger pour sa santé peut se retirer, ce qu'ignore l'auteur du courrier. Ce n'est pas à quelqu'un d'autre de le juger, aux moments des faits.

Le danger grave et imminent signifie que l'agent se trouve dans une situation telle qu'il ne peut continuer à travailler dans les conditions qui lui sont faites, et que sa santé est altérée par cette situation, ce qui était bien le cas d'espèce. Son droit de retrait était donc pleinement justifié.

Exemples vécus dans nos services :

- Issues de secours fermées ou encombrées: motif raisonnable de penser...
- Refus du DD de faire analyser les peintures (peut être au plomb) quand des salariés extérieurs grattent les peintures en présence des agents: Motif raisonnable de penser: Danger grave et imminent
- Pas d'extincteur ou en mauvais état dans les locaux: danger grave et imminent
- Refus d'analyser l'atmosphère d'un bureau sous plafond floqué (peut être de l'amiante): Danger grave et imminent
- Refus de reclasser un agent qui a un avis d'inaptitude partielle sur son poste de travail par le médecin de prévention pour harcèlement: danger grave et imminent
- Refus d'entretenir un véhicule de service, pneus freins: danger grave et imminent.
- Massicot non vérifié par un organisme agréé: danger grave et imminent.
- Refus de prendre des mesures immédiates quand il y a 30° dans un bureau: danger grave et imminent pour les asthmatiques, les cardiaques...
- Menaces physiques d'un usager, d'un employeur
- Harcèlement moral ou sexuel dans un service.

Attention: si tout le monde comprend le terme "grave", (danger pour la santé, pour la vie, pour l'intégrité physique ou mentale), le terme "danger

imminent" est interprété de manière restrictive par l'administration.

En effet, imminence ne signifie pas immédiat: le danger peut être immédiat et les effets peuvent être différés. Inhaler de l'amiante aujourd'hui peut avoir pour conséquence un mésothéliome dans 20 ans. Le risque d'inhalation est immédiat. Les effets sur la santé et sur la vie apparaîtront dans 20 ans.

Le manager de l'année face à la suite des cerveaux

Les agents de la DR île de France viennent de "toucher" un nouveau directeur régional. De nombreux agents ont décidé de se sauver. Inutile de vous mettre la rate au court bouillons nous vous invitons à ne pas postuler sur cette DR..

Nous compatissons avec ceux qui restent.

LA RETRAITE AUX FLAMBEAUX



Vous remplissez pour cinq ans, (de 37 1/2 à 42 ans)
Avant la retraite adhérez à SUD TRAVAIL (le bien nommé,

Nom prénom

Adresse professionnelle

service

corps