

LI A I S I O N N *a c t i o n*

Mai 2005 N° 150

Pour une Europe sociale !

Deux projets de directives européennes sont en discussion depuis des mois :

La directive Bolkestein

Elle se base sur le « principe du pays d'origine ». Il permettra aux prestataires d'un Etat-membre de proposer leurs services dans tous les pays de l'Union Européenne *sans contrôle possible du pays d'accueil sur le salaire ou le temps de travail des salariés.*

Par ailleurs, en France par exemple, ces employeurs ne verseront aucune cotisation sociale pour leurs salariés, si leur pays d'origine n'en prévoit pas.

En pratique : une entreprise, lettone ou ayant transféré son siège social en Lettonie, peut ouvrir un chantier en Suède sans aucune contrainte administrative locale. Les infractions au code du travail suédois ne pourraient être constatées que par un inspecteur du travail... letton !

La Nouvelle Directive Temps de travail

Elle prévoit de remettre en cause la directive appliquée actuellement, qui limite le maximum de temps hebdomadaire travaillé à 48H. Et la généralisation du principe anglais du « opt out » est discutée. L'« opt out » est la « possibilité » offerte à chaque salarié, à la demande de son patron, de dépasser « volontairement » (?) le plafond maximum fixé par les conventions de branche ou la législation.

En pratique c'est la disparition d'un plafond maximum légal de temps de travail qui est posée.

Certes les débats autour de la Constitution ont obligé les « libéraux » à retarder la mise en

œuvre de ces directives. Mais leur adoption est bien programmée.

QU'EST-CÉ QUI
FONCTIONNE
ENCORE A
PEU PRES
BIEN ET
QU'ON
POURRAIT
DEMANTIBULER ?



Force est de constater que ces deux projets sont parfaitement compatibles avec le projet de Constitution : cela explique sans doute l'enthousiasme de la presse économique à parler des « nouveaux droits sociaux garantis par la Constitution » (La Tribune).

Ces directives sont combattues dans plusieurs pays européens : protestations en Italie et en Belgique, grève générale de 24H en Suède ; les centrales syndicales polonaises s'y opposent fermement (Le Monde du 11 avril), etc.

Le mouvement syndical français doit prendre la mesure de ces menaces et organiser la mobilisation unitaire contre l'Europe libérale, pour une Europe sociale.

Mettre en échec les « contrats individuels d'objectifs »

Dans la mise en oeuvre des évolutions de la notation et de l'évaluation, le gouvernement avait fixé son objectif : imposer dès 2004 des contrats individuels d'objectifs pour légitimer à terme la rémunération au mérite des agents de l'Etat.

Les syndicats nationaux CGT, CFDT, SUD et CGT-FO ont décidé de combattre ensemble cette régression.

Pour motiver les agents du Service Public, nous savons qu'il faut des objectifs de mission mobilisateurs, des carrières et des rémunérations satisfaisants pour toutes et tous. Tout le contraire d'une individualisation qui oppose agents et services.

Nous tirons un bilan positif des mobilisations et des actions qui se sont déroulées dans la plupart des établissements de l'INSEE.

Les directives ministérielles ont été appliquées très diversement suivant les établissements : depuis la fixation par la hiérarchie d'objectifs collectifs de travail extraits du PAT de l'unité jusqu'à de vrais contrats individuels avec des appréciations sur le comportement individuel de l'agent.

D'où des réactions différentes des sections syndicales locales et des personnels : boycott pur et simple des entretiens dans plusieurs DR, refus de signature des comptes rendus d'évaluation avec apposition de l'autocollant national « j'accomplis ma mission dans un cadre de service collectif de service public et refuse donc de m'engager dans un contrat individuel d'objectifs ».

Devant la détermination des agents, quelques Directions locales ont axé leurs pressions sur les cadres refusant le rôle qu'on voulait leur faire jouer. Nous avons vigoureusement réagi devant ces atteintes aux droits individuels et n'accepterons aucune répression contre ces défenseurs du service public.

Dans ce numéro de Liaison Action, nous donnons la parole à deux établissements représentatifs des luttes qui ont mis en échec la première tentative d'introduire les contrats individuels. Un combat à poursuivre, aux côtés de nos collègues du MINEFI et de la Fonction Publique.

« Objectif » à Caen : « faire des études sérieuses »

Il est assez difficile de faire le bilan des entretiens d'évaluation qui se sont étalés sur de nombreuses semaines depuis décembre dernier. Certes, pour la direction, tout s'est bien passé, mais la réalité est bien différente. En témoignent les refus d'entretien, et les refus de signatures, majoritaires dans certaines unités de travail. C'est à l'issue d'une heure d'information syndicale, qui avait réuni une trentaine d'agent sur les 90 de la DR, que la décision avait été prise d'exprimer sous une forme ou sous une autre - refus de se rendre à l'entretien ou refus de signer le compte rendu - le rejet des objectifs individuels et de la procédure infantilisante et diviseuse de l'évaluation.

Au final, il apparaît que la direction n'est pas parvenue à convaincre tous les agents de l'utilité de ces nouvelles procédures. Encore eût-il fallu qu'elle fut convaincue elle-même ! Bien sûr, dans ses « explications », elle s'est montrée d'une « orthodoxie » parfaite. Elle a tenté d'expliquer - très laborieusement - comment fixer des objectifs individuels, au-delà des plans de travail définis pour chaque unité et même quand aucun objectif collectif n'avait encore été présenté aux agents ! Elle a tenté de justifier - très laborieusement - la notion « d'objectifs individuels de comportement ». Elle a rejeté l'idée de rotation des réductions d'ancienneté, tout en précisant qu'elle veillait à ce que l'équité soit respectée pour chacun, sur longue période, etc, etc...

Dans la pratique, elle a recommandé « une certaine souplesse », mêlée toutefois de discrètes pressions individuelles très ciblées. Au bout du compte, à la sortie de leur entretien, certains agents n'en finissent pas de se demander à quoi rime tout ce cinéma. Et si, tout simplement, il s'agissait seulement de nous habituer à l'individualisation des carrières et des rémunérations ?

C'est pour y voir plus clair, dans ce bilan, que la section syndicale a réalisé un questionnaire adressé à chaque agent. Nous souhaitons que chacun s'exprime au travers de ce questionnaire, et nous voudrions faire remonter à la direction le ressenti réel des personnes concernées. D'ores et déjà, certains éléments nous montrent l'absurdité du système, comme cet objectif fixé aux agents du service des études : « faire des études sérieuses ».

Nous voulons surtout en débattre collectivement ensemble, permettre aux agents de confronter leurs interrogations à celles des autres. Avec une ambition : être encore plus nombreux à rejeter les objectifs individuels et la procédure d'évaluation, dès l'automne prochain !

Boycott à la Dijonnaise !

Début 2004, la direction dijonnaise n'a pas souhaité entrer dans le nouveau dispositif d'évaluation-notation. Aucun entretien d'évaluation-notation n'a eu lieu. Tous les agents avaient le même objectif collectif fixé par la directrice : "L'agent participera aux missions et objectifs du programme de travail de la D.R. par l'accomplissement de ses fonctions".

Mais cette situation n'a pas duré. Dès février 2004, une action de communication interne présentait le nouveau système de notation-évaluation et son application à la D.R.

Une première Heure Mensuelle d'Information (HMI) a été organisée pour présenter les conséquences de la réforme. L'idée d'appeler à un boycott a alors été décidée. Elle a débouché sur une pétition qui appelait les signataires à boycotter les entretiens.

Cette pétition précisait que la mise en place des objectifs individuels visait à détruire les valeurs de solidarité dans le travail, qu'elle s'inscrivait dans la politique générale de casse du service public tout en répondant à la logique du salaire au "mérite". La pétition a été signée par 112 agents (sur 160 agents à la DR).

A l'automne, la direction proposait des réunions par service pour expliquer la mise en place de la réforme à la DR.

Des HMI ont été organisées pour appeler au boycott des entretiens, et pour distribuer les autocollants proposés par les syndicats nationaux. Nous avons aussi distribué plusieurs tracts pour continuer d'appeler nos collègues à ne pas se présenter aux entretiens.

La section CGT a notamment expliqué que l'entretien était obligatoirement proposé, mais que chaque agent avait le choix d'y assister ou pas. Ainsi, le paragraphe 1.3.1. de la circulaire d'application de l'arrêté du 21 janvier 2004 prévoit le refus de l'agent d'assister à son entretien.

Fin mars, la totalité des agents bourguignons ont été convoqués. Entre 60 et 70 collègues ont boycotté les entretiens, 4 y sont allés mais n'ont pas signé le compte-rendu préparé à l'avance. A noter que les agents qui ont boycotté leur entretien ont reçu le compte-rendu de l'entretien...

Aujourd'hui ?

- La direction de l'Insee organise des "interviews" avec des évaluateurs et des évalués volontaires afin de faire un bilan de la campagne 2004. Les six évalués interviewés à la D.R., tous cégétistes, avaient boycotté leur entretien d'évaluation.
Le but de la direction est bien de voir comment faire pour qu'il y ait moins de boycotts. Ce principe de volontariat pour les "interviews" n'a même pas été respecté : tous les agents de l'unité DADS ont été désignés volontaires et convoqués à un interview...
- La direction dijonnaise a inscrit dans les PIF (plans individuels de formation) de chaque agent une formation à l'entretien...

Lors de la prochaine campagne, nous continuerons à tout faire pour mettre en échec cette réforme !

*Avec une mission
et des objectifs,
le salaire devient superflu.*



Deux exemples d'objectifs significatifs !!

Exemple 1 - Recensement : "réduire le taux de FLNE (feuille de logement non enquêtée, remplie en cas de refus et personnes absentes de longue durée ou impossible à joindre) de la commune X à 3%".

Commentaire : le recensement étant effectué par la commune, la personne de l'INSEE n'a pratiquement aucune maîtrise sur ce travail qui dépend essentiellement des moyens et de la volonté que la commune y met !

Exemple 2 : "Faire émerger l'adjointe de la division"

Commentaire : est-elle plongée dans le fond d'un trou ou perdue dans le labyrinthe des réformes de l'INSEE ?

*Et nous en avons bien
d'autres !*

Amiante : pas de commission d'enquête parlementaire !

Personne ne conteste plus le chiffre de 100 000 morts annoncées du fait de la présence massive d'amiante dans les lieux de travail et les logements. Pourtant le gouvernement a fait bloquer par le groupe UMP la demande de création d'une commission d'enquête parlementaire sur le sujet.

Saint Gobain et les autres industriels concernés n'avaient pas trop envie de voir arriver à leur siège social une commission dont les pouvoirs d'investigation sont quasi illimités. Pas plus que les ministères complices des industriels, qui ont couvert leur désinformation criminelle : Industrie, Santé, Travail au premier rang.

Au final, cette solidarité odieuse entre gouvernement et patronat, pour réduire au minimum les indemnités, les faire payer par le contribuable, éviter tout procès... et attendre la prescription des faits et la mort des victimes.

A la place de la commission, il y a aura une mission d'information parlementaire, concédée par Douste-Blazy. Mais elle n'a pas de pouvoir d'investigation. Silence, on tue !



Moyen Terme clandestin ?

Après avoir beaucoup renâclé à s'engager dans le Moyen Terme 2005-2010, la Direction de l'INSEE y investit désormais une énergie discrète.

A nos questions sur les missions futures, elle nous répond : « lisez le *Moyen Terme du CNIS* ! »

Sur celles concernant les moyens et les effectifs, elle nous répond : « c'est le *ministère qui décide* ».

Elle nous a tout de même communiqué le calendrier de ses réflexions.

La « première phase des réflexions » s'est conclue le 15 avril dans les Directions de la DG. Visiblement, le personnel n'y a pas été associé.

En fait, la Direction de l'INSEE nous invente un nouveau concept : la réflexion interne souterraine.

Comme on la comprend !

Autant s'épargner toutes ces questions désagréables des agents sur missions de l'Institut, salaires, carrières, conditions de travail, ergonomie, transversalité, enrichissement des postes de travail, formation, etc.

Mais comme les syndicalistes sont mauvais joueurs, c'est justement ces réflexions que nous allons faire s'exprimer dans les mois à venir, pour tracer un autre avenir à l'INSEE et à ses personnels.

Alors, le Moyen Terme, on s'en empare ! Chiche !

Austérité budgétaire oblige, le budget formation 2005 plonge !

Premières victimes: les formations qualifiantes, c'est à dire tout ce qui permet à un agent de mieux maîtriser le cadre général de son travail quotidien.

Chaque établissement taille dans le vif : ici, la Formation Continue Diplômante des Attachés est restreinte, là ce sont les cours de langue, ailleurs les formations généralistes Entreprises, ou encore les formations aux concours internes.

Bien sûr, cette politique à courte vue menace la technicité des agents, leur capacité à assurer les évolutions de plus en plus rapides que l'on exige d'eux.

Par contre, il y a toujours suffisamment d'argent pour les formations de l'encadrement à la notation, au management, ou pour payer des intervenants externes « d'aide à la réflexion », formations parmi les plus onéreuses. Cherchez l'erreur !