

# BULLETIN SOLIDAIRES AIN

## janvier-avril 2013 – N° 13

SOLIDAIRES-DOUANES – SOLIDAIRES-FINANCES PUBLIQUES  
SUD COLLECTIVITÉS TERRITORIALES – SUD ÉDUCATION  
SUD ÉNERGIE – SUD TÉLÉCOMS – SUD RAIL  
SUD RENAULT TRUCKS – SUD SANTÉ SOCIAUX

### SOMMAIRE :

#### Page 1

- *Édito: L'Ani...*

#### Page 2

- *Un projet gagnant pour la direction de Renault...*

- *Connaître ses droits (1): le bulletin de paie.*

#### Page 3

- *Le Bilan Social Individuel (BSI).*

- *3G, 4G, 5G : en bref...*

#### Page 4

- *Traitement indiciaire: Misère, misère...*

- *À ErdF Loiret, couper, c'est gagné!*

#### Page 5

- *Petit kit de survie face à la hiérarchie.*

#### Page 5

- *Les Jardins solidaires.*

#### Page 6

- *Le coin du Père Peinard: Coloscopie syndicale.*

- *Les permanences.*

- *Nous contacter.*

**Bulletin Solidaires Ain**  
**N° 13**

**Trimestriel**

**dépôt légal : avril. 2012**  
**ISSN : 2104-5712**

**Directeur de publication :**  
Jean-Antoine Puig

**Mise en page :**  
SUD éducation 01

**Imprimé par nos soins à**  
**Ambérieu-en-Bugey.**

### Édito:

#### L'ANI de tous les dangers

Dans la continuité de la présidence Sarkozy, celle de Hollande s'acharne avec efficacité à réduire les droits des travailleuses et des travailleurs. L'Accord National Interprofessionnel (l'ANI), signé le 11 janvier entre le MEDEF, la CFDT, la CGC et la CFTC, marque une nouvelle étape dont l'importance n'échappera à personne. Présenté par Hollande comme un succès du dialogue social, cet accord constitue un recul sans précédent. Maladroitement maquillé sous le fard de la sécurisation, il vise à casser le peu de garanties qui restaient encore aux salariéEs. Que trouve-t-on dans l'ANI ?

**La consécration du chantage à l'emploi.** On retrouve ici, mal déguisés, les accords de compétitivité-emploi prônés par Sarkozy. Les salariéEs seront forcés d'accepter une modification du contrat de travail (allongement de la durée du travail sans augmentation de salaire) sous peine de licenciement individuel pour motif économique. — **Généralisation de la précarité.** Les CDI intermittents vont permettre aux entreprises de moins de 50 salariéEs, de faire alterner des périodes travaillées et non travaillées en fonction de leurs besoins. Les travailleuses et les travailleurs seront soumisES encore plus qu'aujourd'hui au bon vouloir des patrons. — **Chantage à la mobilité interne.** Les entreprises pourront mettre en place des réorganisations par des mobilités internes. Autrement dit, elles auront la liberté d'imposer une mobilité géographique à leurs salariéEs sous peine de licenciement individuel pour motif personnel et non économique, avec perte des droits au chômage. — **Simplification des procédures de licen-**

**ciement économique.** Il s'agit ici d'une attaque contre le code du travail. Il suffira d'un accord majoritaire passé entre la direction et les syndicats de l'entreprise pour déroger à la procédure prévue par la loi. Un accord particulier pourra donc prévaloir sur la loi. — **Amnistie patronale.** Les délits patronaux seront prescrits au bout de 36 mois et les intérêts dus aux salariéEs victimes seront plafonnés. **Au total : il s'agit de donner plus de liberté aux patrons afin de réduire le coût du travail et d'augmenter les profits.**



**Que faire ?** Le 5 mars CGT, FO, FSU, Solidaires et CNT ont défilé dans les rues de Bourg-en-Bresse pour dénoncer l'ANI. À l'issue de la manifestation, ne voulant pas se contenter d'une promenade rituelle avec messe face à la préfecture, Solidaires et la CNT ont chahuté devant le siège du MEDEF et celui du PS. Mais on voit bien que c'est insuffisant, d'autant plus que la manifestation du 9 avril n'a pas été un franc succès. Il est urgent, pour le syndicalisme de lutte, de travailler à la construction d'un rapport de forces interprofessionnel, afin de mettre un coup d'arrêt à la régression sociale que nous subissons depuis des années.

## Un projet gagnant pour la direction de Renault-Trucks et perdant pour les travailleurs !

Les dirigeants de Renault Trucks ont décidé de passer toute l'usine en horaire de journée (exceptés quelques services d'environ 70 personnes). Aussi, sans aucune gêne, ils ont annoncé aux salariés ainsi qu'à la presse que ce projet avait pour but *de réduire le coût de fabrication des camions*. A croire que tous les dirigeants d'entreprises sont faits sur le même moule ! *Quand il s'agit de baisser la rémunération de leurs salariés*, ils ne font pas dans la dentelle... Pour eux, le meilleur moyen de baisser les coûts de fabrication est de baisser la rémunération de ceux qui produisent les richesses... Ce sont les salariés de Renault Trucks qui

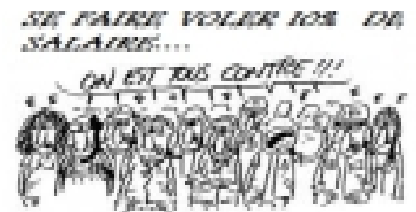
vont en faire les frais (après la mesure qui garantit la rémunération totale pendant une durée de 15 mois) en perdant environ 10 % de leur pouvoir d'achat, *puisque en passant à la journée, les salariés perdent leurs primes d'équipe qui se montent à 150 euros environ* (suivant le salaire de base).

SUD-Solidaires a maintenu sa revendication jusqu'au bout : une compensation financière incluse dans le salaire de base pour limiter la perte de salaire ! La direction a rejeté cette revendication et nous avons appelé les salariés à se mettre en grève. Les autres organisations syndicales (CGT, CFDT, CFE-CGC et FO) ont refusé d'y appeler, malgré nos sollicitations lors de plusieurs intersyndicales réunies par SUD-Solidaires.

**Cette affaire de passage à la journée pour réduire nos salaires au nom de la réduction des**

**coûts de fabrication en dit long sur le rôle social des syndicats dans l'entreprise et sur leur combativité !** En effet, comment un syndicat de travailleurs digne de ce nom peut-il ne pas appeler à débrayer face à une mesure qui consiste à *ôter 10 % de la rémunération des salariés* au profit de ceux qui encaissent les bénéfices ? Verra-t-on un jour des syndicats défendre les intérêts des salariés au lieu de se mettre au service de la direction en prétextant qu'ils sont leurs partenaires ?

**SUD Renault-Trucks 01**



## Connaître ses droits

### 1. Le bulletin de paie

On constate, de plus en plus souvent que les bulletins de paie sont illisibles ou non conformes à la législation.

**Quelles sont les mentions obligatoires qui doivent figurer sur le bulletin ?** l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE, numéro Siret...); \* le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective); \* l'URSSAF ou la MSA (Mutualité sociale agricole) auprès de laquelle les cotisations sont versées; et \* la convention collective applicable. — **Doivent également figurer :** \* les éléments composant la rémunération brute, à savoir le nombre d'heures de travail, la quantité d'heures payées au taux normal et celles majorées (heures supplémentaires ou travail de nuit par exemple), en mentionnant le ou les taux appliqués, les accessoires du salaire soumis à cotisations (prime d'ancienneté, de bilan, pourboires, indemnité de précarité, etc.); \* la nature et le volume du forfait pour les salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours; \* les prélèvements sociaux et fiscaux : CRDS, CSG, cotisations salariales; \* les sommes non soumises à cotisations (remboursement de frais professionnels); \* le montant de la somme effecti-

vement versée au salarié (le *net à payer*); \* la date du paiement du *net à payer*; \* les dates de congés payés compris dans la période de paie et le montant de l'indemnité correspondante; \* le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels. — Le bulletin de paie doit également, le cas échéant, faire apparaître sur une ligne distincte, le montant de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié, venant en déduction des retenues opérées au titre des cotisations salariales. — Autre mention obligatoire : celle relative à la conservation, par le salarié, du bulletin de paie et ce, sans limitation de durée. Cette formulation peut être libellée comme suit : *pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.*

**Quelles sont les mentions interdites sur un bulletin de paie ?** Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève et à l'activité de représentation des salariés ne doit figurer sur le bulletin de paie : \* le non-paiement des heures de grève est traduit par l'intitulé « absence non rémunérée »; \* les heures de délégation sont incluses dans le temps de travail normal.

Pour en savoir plus, consultez la fiche éditée par l'Union syndicale Solidaires sur le site : <http://www.solidaires.org/article39361.html>

**Groupe juridique (Solidaires 01)**

## Le Bilan Social Individuel (BSI)

Pour la troisième année consécutive, les employés de (bientôt ex-) France Telecom ont reçu en février leur *Bilan Social Individuel* (BSI). Toutes les entreprises de plus de 300 salariés sont astreintes à produire et communiquer annuellement un bilan social. En 1895, Émile Durkheim définit le fait social comme... — Hopopop ! on se calme, le bilan social n'a rien à voir avec les sciences humaines. S'il fallait absolument citer un mort, ce serait plutôt Friedrich Hayek, l'un des théoriciens du néo-libéralisme, qui dit grosso modo dans un essai de 1957 : *Le mot social est devenu un adjectif qui prive de sa signification claire toute expression qu'il qualifie. Il lui confère une élasticité illimitée qui permet de donner à une phrase le sens qui nous agrée.* Un adjectif bien pratique en somme et qui, par extension, discrédite les clowns qui se revendiquent du socialisme. Il y a là une piste pour comprendre ce qu'est vraiment le BSI.

Le lecteur, auditeur, spectateur du cirque médiatique le sait pertinemment : le dialogue social c'est bien, le mouvement social c'est de la prise d'otages, la justice sociale c'est une utopie. La question qui ne se pose jamais, c'est celle de l'utilité sociale des grands médias (ou de la concurrence libre et non faussée dans le secteur des télécoms par exemple). Revenons à la loi de 1977 sur le bilan social (cf.

l'article R2323-17 du code du travail) : *Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée.* Mais encore, qu'est-ce que le domaine social ? *Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles* dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise (là, on apprécie mieux la nuance à la lecture des communiqués suivant chaque suicide de salarié). *Rémunérations et charges accessoires* : eh oui, ça n'est pas d'hier que les cotisations sociales sont devenues des charges (*accessoires*, en l'occurrence). La rémunération du capital, elle, est la raison d'être de l'entreprise, la rémunération du travail n'est que charges. Il est lourd le salarié, se rend-il compte combien il pèse, tous ces coûts qu'il génère ? Et c'est là que le bât blesse, car le salarié est une ressource (humaine) peu compréhensive. Il s'imagine, le bourricot, que la rémunération de son travail relève du contrat social, il pense salaires directs et différés. Pire, il compare le montant de ses avantages sociaux à ses factures et aux dividendes versés aux actionnaires et

il subodore une arnaque. Sentiment qui n'est pas contredit, quand il consulte les courbes d'évolution des rémunérations du travail et du capital sur 20 ans.

Heureusement nos malicieuses élites, jamais à cours d'oxymores, ont inventé le BSI. Mais on l'a compris, ce n'est pas le salarié, rétif et intellectuellement limité, qui pourra exposer toute la subtilité du dispositif : laissons donc la parole aux experts de la communication sociale et du marketing RH, par exemple, à la société Expectra, groupe Randstad : *Le BSI est un outil de communication permettant aux entreprises qui le souhaitent de détailler le package de rémunération globale [...], un outil pédagogique* (eh oui, il faut être pédagogue face aux revendications irrationnelles) ; ou au cabinet Assemblance : *Livret individuel de 8 à 12 pages contenant vos messages clés, des laïus adaptés à votre culture d'entreprise, des représentations claires, une composition adaptée à votre image [...] enrichi de dessins humoristiques conformes à sa culture d'entreprise. Des dessins proposés par Jissey : dessinateur-humoriste et homme de marketing [...]. En employant la méthode douce (un petit dessin vaut bien un long discours), les vérités passent avec le sourire.*

Il comprend maintenant le salarié ? Un p'tit laïus, un p'tit dessin et le boulet social peut entendre les vérités sociales... grâce au BSI.

**SUD Télécoms 01**

## 3G, 4G, 5G : en bref...

À grand renfort de matraquage publicitaire, la 4G débarque dans nos villes, encore plus *méga-géniale* que la 3G. Le calendrier de l'autorité de régulation des télécoms impose une couverture de 75% de l'ensemble du territoire métropolitain pour 2023. La norme 5G, quant à elle, est prévue pour 2020, mais des essais concluants ont déjà eu lieu au Japon. Autant dire que les péquenots de la Bresse, de la Dombes, du Bugey ou du pays de Gex risquent fort d'avoir à subir la même frénésie commerciale pour la 5G, avant même d'avoir eu accès à la 4G.

Au même moment, Orange bataille en justice contre le Syndicat Intercommunal d'Énergie et de E-communication de l'Ain. Le crime du SIEA ? Avoir utilisé les fourreaux de l'opérateur (trésor de guerre de la privatisation de FT en 96) pour le déploiement de son réseau public de fibre optique. D'après une enquête du *Progrès*, Orange se verrait bien câbler les agglomérations les plus rentables et laisser les zones rurales au SIEA, lui faisant perdre du coup ses droits aux subventions publiques. C'est une affaire à suivre. On peut en effet s'interroger sur les motivations de l'opérateur, mais aussi sur les dessous de li@in (le réseau du SIEA), soutenu, avec une belle unanimité, par les élus de gauche et de droite.

**SUD Télécoms 01**

## Traitement indiciaire : *Misère, misère...*

**Salaires minimum : 4,63 euros en plus !** Le décret 2013-33 du 10 janvier 2013 relève le minimum de traitement de la fonction publique à l'Indice Majoré 309 et attribue 1 point d'indice majoré aux premiers échelons (É) des échelles 3, 4 et 5 (é) de la catégorie C afin de tenir compte de l'augmentation *mécanique* du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les *heureux* bénéficiaires toucheront royalement 4,63 euros bruts de plus !

**Nouveaux indices majorés (au 1<sup>er</sup> janvier 2013).** É1é1 : 309; É1é2 : 310; É1é3 : 311; É2é1 : 310; É2é2 : 311; É2é3 : 312; É3é1 : 311; É3é2 : 312; É3é3 : 313; É4é1 : 312; É4é2 : 313; É5 : 313; É6 : 314. Une fois de plus, la revalorisation minimale légale du SMIC *bouscule* les grilles indiciaires de la catégorie C, qui se resserrent toujours plus autour du SMIC. Cela ne touche pas seulement les agents en tout début de carrière puisqu'il faut au minimum 8 ans pour accéder au 6<sup>e</sup> échelon de l'échelle 3 et gagner 23 euros de plus ! Rappelons que 75% des agents territoriaux sont en catégorie C et tous n'ont pas la chance d'être à temps complet ! 23 euros, c'est également l'écart de rémunération avec le salaire minimum d'un jeune recruté en catégorie B. Seule une refonte d'ampleur de l'ensemble des grilles de la fonction publique peut

permettre de mettre fin à ces rémunérations scandaleusement faibles. *Salauds de pauvres !*

### Des nantis, les fonctionnaires ?

Dans les collectivités territoriales, nous sommes confrontés tous les jours aux situations précaires de nos collègues et plus particulièrement chez les agents de catégorie C que le statut de fonctionnaire ne parvient plus à protéger des aléas de la vie et de la vulnérabilité financière. Aujourd'hui, le droit appliqué aux agents territoriaux titulaires ne protège pas de la pauvreté, de la perte d'emploi. *Les femmes sont particulièrement concernées mais certains agents cumulent les principaux risques de précarité en raison de leur âge, du tassement des grilles de salaire, du manque de diplôme, de la pénibilité du travail, des temps incomplets...* Les primes pourraient permettre de corriger les disparités mais ce sont, en fait, des facteurs d'inégalité entre catégories et entre filières dans une même collectivité et entre collectivités. En effet, même si le régime indemnitaire est encadré par les textes, rien n'oblige une collectivité à en verser à ses agents. Dans les petites communes, pour les agents de catégorie C, elles sont souvent égales à 0 et quand elles existent, elles sont minimes et sans comparaison avec ce que peut toucher un agent de même catégorie dans une collectivité importante. De plus, elles sont souvent variables selon la manière de servir ou l'absenté-

isme (la maladie). *En clair, elles servent de carotte ou de bâton.* La généralisation prévue de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) va renforcer l'individualisation des salaires, la concurrence entre les agents et briser les solidarités de travail. Sans parler du prélèvement de cotisations pour la retraite additionnelle qui ampute les montants versés sans garantie aucune d'un reversement (le plus souvent, versement sous forme de capital, tant le montant est dérisoire) ! *C'est ainsi que les fonctionnaires viennent progressivement gonfler le rang des travailleurs pauvres, comme en témoigne le nombre de ceux qui perçoivent le RSA en sus de leur salaire et l'augmentation des situations de surendettement.* Dans les autres catégories B et A, les salaires en début de carrière ne sont pas beaucoup plus élevés (1,1 fois le SMIC en catégorie B et 1,3 fois le SMIC en catégorie A), mais les rémunérations progressent régulièrement et de façon plus significative.

Avec la Fédération SUD CT, l'union syndicale Solidaires porte entre autres cette double revendication : **(1) la valeur du point à 5 euros pour tous**, pour regagner du pouvoir d'achat ; **(2) une revalorisation de 60 points d'indices de toutes les grilles**, pour permettre de revenir à un début de carrière en catégorie C à 1,2 fois le SMIC et relever les débuts de carrières en catégorie B et A.

**SUD CT 01**

## À ErdF Loiret, couper, c'est gagné !

Les agents ErdF/GrdF d'une agence du Loiret ont été invités à participer à un challenge d'un goût très douteux : une tablette tactile à qui effectuerait le plus de coupures pour *impayés* et des chèques cadeaux aux plus performants. Heureusement, ce concours a été stoppé à cause de l'ampleur médiatique que prenait l'affaire.

L'attitude de la direction prêterait à rire, si l'affaire n'était pas aussi grave. Dans un gros coup médiatique dont elle a le secret, elle accuse un dérapage local et vient nous parler d'éthique, de mission de service public : elle va même jusqu'à interpeller toute personne qui mentionne l'affaire sur les réseaux sociaux. Pourtant, c'est bien elle qui casse chaque jour un peu plus le service public, qui exige toujours plus de rentabilité de

la part de ses agents sur le dos des usagers, qui instaure des primes individualisées au rendement... Le système de challenge est gravissime, mais il existe partout et ce, depuis longtemps ; sauf que ce ne sont pas toujours des cadeaux qui sont en jeu, mais parfois une carrière ou même un emploi. Souvenez-vous de Jeff Duval ! Que la direction cesse donc de parler d'humanité ! Il est temps de dire stop aux coupures pour impayé : l'énergie est un droit et nous ne pouvons tolérer plus longtemps que la direction abuse de son pouvoir sur les usagers et transforme ses agents en *machines à couper*.

**SUD Énergie a participé au rassemblement du 4 janvier à la préfecture du Loiret (à l'initiative d'associations, de partis politiques et d'élus), afin de réclamer l'arrêt des coupures chez les précaires.**

**SUD Énergie 01**

## Petit kit de survie face à la hiérarchie

Pressions hiérarchiques, harcèlement, vexations en tout genre, abus de pouvoir sont devenus un mode de gestion des personnels, tant dans le secteur privé que dans le public. Avec l'individualisation des relations, chacunE tend à se sentir seulE et démunie devant les petits chefs et parfois cela donne lieu à des conséquences dramatiques. Pour éviter le pire, quelques conseils de bon sens à *diffuser largement sur nos lieux de travail*.

**Ne pas rester isoléE** : il ne faut jamais garder pour soi, comme une maladie honteuse, les vexations et humiliations infligées par les petits chefs. Il faut en parler autour de soi et rendre public ce que la hiérarchie voudrait cantonner à la relation individuelle. Il n'y a aucune honte à parler. Si honte il y a, elle doit retomber sur les chefs. — **Refuser de rencontrer unE supérieurE hiérarchique en tête à tête**. Il faut toujours se faire accompagner par unE collègue qui pourra témoigner de ce qui a été dit et pourra en faire un compte-rendu écrit. De plus, la présence d'une tierce personne permet le plus souvent d'éviter

les tentatives de déstabilisation et met un frein aux ardeurs autoritaires des petits chefs. Les camarades de Sud seront toujours disponibles pour vous accompagner. — **Ne jamais se confier à un chef**. UnE supérieurE hiérarchique n'est pas unE collègue comme unE autre. Tout ce que vous aurez confié sur votre vie personnelle pourra un jour être retourné contre vous. Si vous avez besoin de parler, confiez-vous plutôt à unE collègue en qui vous avez confiance. — **Sachez dire non**. C'est notre obéissance qui renforce le pouvoir de la hiérarchie. Ce sont les plus soumisEs qui sont les premières cibles du harcèlement et des pressions hiérarchiques. Sachez refuser d'obéir à un ordre arbitraire. Quand un chef vous impose une tâche, c'est à lui qu'il incombe de prouver qu'elle entre dans vos obligations de service. Exigez (devant témoin ou par écrit) qu'on vous présente le texte autorisant la hiérarchie à vous imposer telle ou telle tâche. — **Informez-vous sur vos droits**. Les abus de pouvoir se fondent le plus souvent sur l'ignorance des salariéEs. Informez-vous auprès des camarades de Sud. Visitez les sites de nos syndicats qui vous fourniront des in-

formations précieuses. — **Harcèlement moral**. Il s'agit d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article 178 de la loi 2002-73 du 17 janvier 2002). *Si vous vous sentez harceléE, ne gardez pas le silence et n'attendez pas que la situation se dégrade avant d'en parler autour de vous*. Contactez vos collègues, informez les camarades de Sud. Consignez dans un cahier les faits bruts, sans commentaires, avec des dates précises. Recueillez des témoignages. *Si vous soupçonnez des tentatives de harcèlement envers unE collègue, ne détournez pas le regard*. N'hésitez pas à en parler d'abord avec la victime. N'hésitez pas à témoigner : les personnes qui témoignent sont protégées par la loi.

Ces conseils de simple bon sens peuvent être complétés avec profit par la lecture du *Livre noir de la hiérarchie* ([www.sudeducation.org](http://www.sudeducation.org)) et de la fiche « Le harcèlement moral en 7 questions » ([www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)).

**SUD Éducation 01**

## Les Jardins Solidaires

Il y a trois ans environ, nous étions un petit groupe de potes à vouloir jardiner, dans une démarche de plaisir, mais aussi avec des arrières pensées militantes. Nous venions de participer à la création d'une AMAP (Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne) pour soutenir l'installation de deux jeunes maraîchers bios, mais la terre, nous voulions la tripoter nous-mêmes.

Problème : seul Régis possédait une parcelle et nous ne pouvions pas, décemment, tous taper l'incruste sur ses 250 m<sup>2</sup>. En parallèle, Cathy et Claude avaient commencé à *graboter* un petit bout de terrain communal jouxtant leur nouveau logement à Pérouges (le *triangle historique*). Alors, nous avons mis au point un contrat de prêt à usage, sur la base d'une disposition légale qui encadre l'utilisation d'un bien à titre gracieux. Puis nous avons créé une association. Nous étions, pour la plupart, proches ou investis dans l'union syndicale Solidaires, d'où le nom. Bon, c'est une *assoce à la cool*, l'adhésion n'est pas vraiment formalisée et les AG aléatoires : nous avons surtout besoin d'une iden-

tité juridique. Enfin, nous avons contacté le maire qui nous a accordé environ 400 m<sup>2</sup> prolongeant le *triangle historique*. Ce jardin s'appelle le *laboratoire*. L'année suivante, Christine nous a proposé une toute petite parcelle, à Meximieux, qu'un ami n'arrivait pas à entretenir : c'est le *jardin du lavoir*. Enfin, cette année, Renaud a eu accès à une parcelle de 120 m<sup>2</sup> dans les jardins familiaux de la ville.

Il y a eu des réussites et des échecs et nous n'avons pas encore assez de pratique, par exemple, face aux conditions climatiques qui diffèrent d'un printemps à l'autre, mais on ne lâche pas. Cette année, nous nous lançons dans la culture sur butte et sans travail du sol ; et nous avons noué des liens avec d'autres jardiniers qui se sont regroupés comme nous (en général nous les connaissions déjà par d'autres engagements militants). Des projections-débats ont été organisées à Pérouges, à Belley et à l'Abergement-de-Varey, et nous nous invitons les uns les autres pour des visites-échanges.

**Jardins Solidaires**  
([jardinsolidaires01@gmail.com](mailto:jardinsolidaires01@gmail.com))

# Le coin du Père Peinard

En hommage au camarade Émile Pouget (1860-1931), nous ouvrons ce coin du Père Peinard. Le bon Émile nous pardonnera peut-être de tenter d'imiter son style inimitable, mais – bordel de dieu ! - on le foutra ce grand coup de balai !



Ouvrez les mirettes et les esgourdes : c'est le Père Peinard en personne qui jacte ! Pas la peine d'engueuler Solidaires quand il vous échine ! Adressez-vous directement à ses cendres, BORDEL!

## Coloscopie syndicale

Le populo aurait tort de négliger les progrès de la science. Parfois, quand elle ne larbine pas en courbant l'échine devant le capital, elle nous rend bien des services : les techniques modernes nous permettent d'explorer les fondements du syndicalisme contemporain. Foutre Dieu! Comme le temps a passé depuis la Charte d'Amiens !

Collées comme des polypes agrippés à de scrofulieuses parois, certaines organisations auraient besoin d'un bon coup de bistouri. Qu'on y songe : non contentes d'avoir tenu en bride les prolos en les gavant de grèves calendaires, de rassemblements mi-teux, d'implorations aux élus du bocal et autres citoyennades implorantes, les voilà qui vont au-delà des souhaits des patrons. La palme des palmes, l'étron des étrons, la chiasse des chiasse reviennent sans conteste à la CFDT. Bouffeuse d'hostie laïcisée, elle brandissait jadis (plus ou moins mal) l'étendard de l'autogestion. Il fut même un temps où les exploiters la craignaient. Aujourd'hui, c'est fini et bien fini. Sa voie est trouvée : la voix de son maître. Torcher des culs, bouffer des anus, humer des intestins ! J'entends déjà des copains me dire : *Ne force pas le trait ! Ils se trompent, se fourvoient, mais ce sont quand même des camarades ! Ils croient sincèrement défendre le populo !* À quoi je réponds : *Lisez un peu, voyez un peu ce qu'écrit un journaliste du Capital, torchon patronneux que je*

*ne peut lire qu'en apnée* : « La CFDT est prête à relever le défi de réformes structurelles et à promouvoir en France un dialogue social inspiré du modèle nord-européen, a fait savoir jeudi son nouveau numéro un, qui s'est démarqué dès son premier discours de la CGT et de FO ». Réformes structurelles ! Mon Cul ! Dialogue social ! Notre Cul !

Non contente d'avoir signé l'ANI, elle s'attaque de nouveau aux retraites. Et là, il n'a peur de rien, le nouveau syndicate en chef de la CFDT. Quand le gouvernement annonce qu'il va falloir allonger la durée de cotisation, Laurent Berger déclare (le *Pari-got* du 31 mars) que non seulement il est d'accord, mais que c'était ce que défendait déjà la CFDT en 2003. Que les prolos retraités touchent des pensions de misère, qu'ils soient forcés de chercher des boulots mal payés pour continuer à survivre tant bien que mal, voilà qui est perçu comme une avancée ! Bordel ! Pourquoi ne l'engage-t-on pas au MEDEF, le Berger ! Mais ce n'est pas tout, selon lui, cela ne suffira pas : il faudra engager ces fameuses *réformes structurelles* ! Autrement dit : encore moins pour le populo, toujours plus pour les patrons. Prolos, serrez les fesses : la CFDT arrive !

Alors que dire aux camarades encore encartés chez les bouffeurs d'hosties ? Camarades, si vous voulez défendre vos intérêts, allez voir ailleurs : le dialogue social, c'est toujours le monologue du patronat.

### LES PERMANENCES :

Maison des sociétés – Bureau 12 – Ambérieu-en-Bugey  
**Solidaires – SUD Éducation Ain : 1<sup>er</sup> vendredi du mois (18-20h)**

**Solidaires Ain : 2<sup>e</sup> vendredi du mois (18-20h)**

**Réunions diverses : 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> vendredi du mois (18-20h)**

### Nous contacter :

Union Syndicale Solidaires de l'Ain, Chez SUD Rail, Chemin du dépôt 01500 Ambérieu-en-Bugey  
 06 28 22 96 90 — Courriel : [solidaires.ain@free.fr](mailto:solidaires.ain@free.fr) — site : <http://solidaires-ain.org>