

modes D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

Dossier

au sommaire des cahiers :

LE DOSSIER : Élection, p. 1-5
Le sens des élections ; jour de dépouillement à la DG ; retour sur l'abstention ; les grandes organisations syndicales ; l'encadrement ; un champs social bouleversé ; les nouveaux ; Île-de-France et DG ; on revote

LES MOTS POUR LE DIRE :
Mondialiser la justice sociale, p. 6

NOUVELLES DU MONDE :
La pauvreté à l'agence, ça existe aussi, p. 7

VOUS AVEZ DES DROITS :
Le CIF à l'ANPE, p. 8

Le sens des élections

Ces élections mettent les points sur les i : le SNU est bien la première organisation syndicale du personnel de l'ANPE.

Pour le SNU ces élections mettent un point final à une situation de précarité qui durait depuis un an et demi. Reconnu « par la force des choses » par la DG mais pas vraiment admis, car exclu du CCPN et de tous les CCPR. Quelques « gentils camarades » d'autres organisations syndicales n'ont pas manqué, dans la même période, de nous jeter des « peaux de banane » en espérant tirer bénéfice de la situation de « no man's land » dans laquelle nous nous trouvions.

Ces élections mettent les points sur les i : le SNU est bien la première organisation syndicale du personnel de l'ANPE. Pour autant, loin de nous contenter d'une analyse nombriliste et introvertie, nous pensons que d'autres enseignements sont à tirer.

Le contexte est mouvant. L'Agence, en tant qu'institution, vit le bouleversement profond du PARE, visible au quotidien dans les remodelages des pratiques et des conditions de travail.

Mais aussi plus souterrain.

- Une vague de recrutements sans précédent (à part celle début des années quatre-vingt-dix) avec l'embauche de plusieurs milliers de nouveaux collègues. La sociologie du personnel s'en trouve puissamment modifiée...

- Le champ syndical a imploré : nous sommes passés du classicisme étroit des 5 confédérations reconnues au foisonnement de 7, voire 8 organisations en présence dans certaines régions. Comment les agents allaient-ils choisir, quels reclassements allaient-ils opérer dans cet univers précédemment cadencé ?

Le nombre d'agents appelé à voter ayant explosé, la grande leçon de ces élections est la baisse inquiétante du taux de

participation qui est passé de 71,6 % en 98 à 62,9 % en 2002 (-8,7 points). Si l'on remonte douze ans en arrière, le constat est encore plus accablant : 17,1 points (1990 : 80 %).

Les facteurs d'explications sont à rechercher dans trois directions.



La première, c'est l'immense gabegie organisationnelle qui a été déployée par les Directions. Elles ont été submergées par la croissance du corps électoral et l'augmentation des listes présentées. Mais surtout, cette incurie est révélatrice de la façon dont elles conçoivent le fait syndical à l'agence : une gêne, des empêcheurs de « tourner en rond ». Elles verraient bien un syndicalisme « domestique », de connivence, de soumission, de gentils « partenaires sociaux » chargés de relayer leurs

messages et de mettre de l'huile dans les engrenages. Certes les candidats pour ce rôle existent parfois mais, les résultats les ont réduits à la portion congrue.

Le deuxième facteur, plus important que le précédent, c'est l'immense frustration du personnel à l'issue des « négociations R.T.T. ». Nous avons pointé cet élément dans « Mode d'Emploi n° 3 », en redoutant la montée de l'abstention. Cette frustration a pu se transformer en rage.

Comment un mouvement de grève d'une telle ampleur a-t-il pu donner des résultats si minables ? Pourquoi les syndicats n'ont-ils pas été capables de construire un mouvement unitaire et victorieux ? Voilà ce que nous dit ce « divorce électoral ». Après la défaite subie sur la protection sociale (l'incrustation d'un système de retraite par capitalisation pur fruit, pur sucre à l'agence), cela fait beaucoup !

Enfin le troisième facteur c'est une distanciation entre les syndicats et le personnel... sur laquelle nous devons nous interroger. La remise en cause de l'efficacité syndicale est flagrante et va au-delà des consé-

quences du mouvement R.T.T.

Nous ne pratiquerons pas la langue de bois en rejetant la faute uniquement aux autres : la Direction Générale, le mode d'organisation du scrutin ou on ne sait quoi encore...

Il faut balayer dans notre propre cour. C'est une question vitale, sinon c'est l'ossification et la gestion lente du déclin qui guette le syndicalisme à l'agence... ■

Ambiance, ambiance**Jours de dépouillement à la DG.**

Du début à la fin de ces élections professionnelles, la DG a fait une grande démonstration d'incompétence organisationnelle. Dès le premier jour du dépouillement, le ton était donné avec plus de 2 heures de retard pour l'ouverture des opérations. Le camion convoyant les fameuses enveloppes était, selon la version officielle, coincé dans un embouteillage!

Quant enfin les chariots contenant le précieux chargement sont arrivés, ils sont repartis aussitôt en sens inverse pour revenir un peu plus tard!

L'ambiance était donc un peu désordre. Est-ce le signe d'une improvisation dans la gestion des relations sociales? La réponse se cache sans doute dans la question.

Une fois le « top chrono » donné, on se mit (vite, vite et sérieusement) au travail avec des alternances de moments laborieux et de temps de pause - vérifications obligent - suffisamment longs pour qu'ici ou là certains « tapent le carton ».

Puis au fur et à mesure qu'on se rapprochait du moment le plus attendu (le décompte des bulletins) une certaine fébrilité se fit sentir. Teintée de surprises affligeantes à la découverte de PQ dans certaines enveloppes!

Notons les réactions curieuses (et si fraternelles!) à l'annonce, des résultats, d'une CGT impatiente et réjouie (et bruyante) devant le score de la... CFDT en CNHSCT et en CCPN, ou ravie que le SNU s'éloigne des 40%! Un peu plus loin, une adhérente de la CFDT, ulcérée quant à elle, déclarait à qui voulait l'entendre qu'elle allait démissionner!

Enfin, à la clôture de ces quatre journées, la DG prit enfin une excellente initiative en offrant l'apéritif!

Rendez-vous dans 3 ans... avec 75 % de participation et 40 % pour le SNUANPE... à vos marques!!!



Retour sur l'abstention

Il ne peut y avoir une seule explication monocolorée à la montée du taux d'abstention. Dans l'article introductif de ce dossier, nous en avons esquissé trois.

Étouffement au quotidien.

Il y a aussi, et surtout, cette impression d'écrasement où chacun d'entre nous se retrouve coincé dans les tuyauteries du PARE, avec la disparition des marges de manœuvre qui rendaient encore possible l'expression de notre professionnalité. Un sentiment d'étouffement au quotidien vécu dans les agences.

Les pratiques syndicales en cause?

La coupure entre les différentes générations du personnel et les syndicats s'est élargie. Des phénomènes d'intégration sournois sont à l'œuvre, avec des systèmes de représentation et de « régulation » devenus petit à petit opaques et détachés du quotidien des agents.

A quoi servent toutes ces structures (CCPR, CCPN, CPR, CRHS/CT, ADASA...)? Pourquoi les syndicalistes sont-ils aspirés hors des unités et pour faire quoi? Le terme de « congés syndicaux » ne donne-t-il pas l'impression que tout cela recouvre des systèmes de fuite du « public »?

Une part de l'activité est engluée dans un cadencement rythmé par les directions. C'est de tout cela qu'il faut sortir... De la rupture avec les machines molles et obscures du paritarisme et de l'institutionnalisation dépend la survie du syndicalisme et qu'il retrouve écho et vivification auprès des agents.

Transparence, contrôle, démocratie

Transparence, contrôle, démocratie, syndicalisme de terrain, voilà quelques pistes pour sortir de cette situation. Il nous faut élaborer des formes organisationnelles en réseau, largement ouvertes au non-syndiqués : institut de recherche, espace libre d'élaboration et de recherche-action.

Ce « déplacement » dans les formes organisationnelles n'est pas dû à un effet de mode. Il est connecté à la crise des grands systèmes d'analyse et de représentation politique, la difficile émergence des alternatives. Tout un ébranlement des grandes références collectives qui ont façonné le xxe siècle.

En recherche.

Nous sommes en recherche sans réponses toutes faites. Il nous faut un regard critique sur nous-même pour nous régénérer. À nous de démontrer à chaque agent que notre syndicalisme apporte, par des démonstrations concrètes, quelque chose de plus.

Nous avons le droit et le devoir de rêver à des utopies réalistes. C'est un combat contre toutes les injustices. ■

Du côté des grandes organisations syndicales ?

Un bilan des élections plus que mitigé pour les grandes organisations syndicales

- FO qui caressait l'espoir de devenir la première organisation syndicale de l'Agence a perdu 1,46 point (18,49),
- la CGT, souvent l'auto satisfaite, recule de 2,05 points (14,14),
- la CGC perd 2,04 points (12,77),
- la CFDT ressort « essorée » reculant de 27,43 points et passe de la première à la... 5^e place... (11,95 %).
- Seule la CFTC progresse de 1,73 point

(11,35 %) mais reste au 6^e rang puisqu'elle se fait chaparder la 5^e place par la CFDT... Et seules quelques centaines de voix séparent les positions des organisations situées au 3^e, 4^e, 5^e et 6^e rang.

Condamnation du pare : ça rapporte !

Les syndicats condamnant le PARE sont largement majoritaires (comme l'a souligné le commentaire du « Monde » en date du 19 septembre 2002) en représentant 61,11 % des suffrages exprimés.

La CFDT qui bénéficie d'une position d'organisation confédérale et de la présence dans les médias de Nicole NOTAT réussit à recueillir encore 11,95 % sur son sigle.

Les résultats de la CPN4 étaient attendus. Ils permettent de mesurer les effets des réorganisations initiées par les créations des ELP et, des animateurs d'équipe. Et contrairement au scrutin précédent, la CGC recule dans ce cadre d'emploi ! Plus inquiétant pour elle, ces reculs se généralisent en CPN2, en CPN3 et même en CPN5. ■

Le SNU-ANPE dans l'encadrement

Dans le test, grandeur nature, qui mesure l'influence de chaque organisation syndicale au sein de l'Agence, un résultat était particulièrement attendu : comment allait se comporter le corps électoral des administrateurs ?

Chacun se demandait, en particulier, comment se partagerait l'ancien électorat de la CFDT-ANPE. Ceux qui ont fait le choix de rester dans la confédération de Nicole Notat, bien que conscients du basculement de l'électorat en faveur du SNU dans le corps des conseillers, pensaient rester majoritaires dans le corps des administrateurs. La DG, sentant les hésitations, mit tout son poids dans la balance pour tenter de marginaliser le SNU. Ce fut une campagne honteuse, manifestation orchestrée pour intimider les cadres qui voulaient conserver leur esprit critique.

La DG voulait imposer l'idée qu'un bon cadre, dévoué à l'Établissement, ne peut se reconnaître dans un syndicat tel que le SNU. Cela nous valut la sortie fulgurante d'un « Point Sur » pour exploiter le malaise inspiré par un article du Monde. Le risque était grand que la CGC rafle la mise et se retrouve seule organisation syndicale à représenter l'encadrement.

Les résultats électoraux ont infligé un démenti à ces manœuvres : le total des voix en CPN 5 et CPN 6 placent le SNU en 2^e



position derrière la CGC. Avec près de 19 % en CPN 5, il obtient une élue (titulaire : Annie Lejeune, suppléante : Véronique Camus). Et dans la CPN 6, il manque 18 voix au SNU pour obtenir un élu.

SNU-ANPE : 2^e organisation syndicale dans l'encadrement

Ainsi, c'est près d'un administrateur sur cinq qui a accordé ses suffrages au SNU-ANPE, qui devient, en moins de dix-huit mois et demi, la deuxième organisation syndicale au sein de l'encadrement.

Ce vote traduit, à sa manière, les difficultés immenses que rencontrent aujourd'hui les administrateurs, à l'instar des autres collègues de l'Établissement.

L'accumulation des « objectifs tous prioritaires », la mise en œuvre du PARE dans des conditions épouvantables, l'application de la RTT sans création d'emplois, sont dénoncés par un nombre de plus en plus grand d'administrateurs. Les suffrages qui se sont portés sur le SNU dans l'encadrement traduisent également le rejet d'un mode de management à la hussarde, dont le plus beau fleuron sera sans doute les consignes imposées aux DALE à la veille de la grève du 5 avril. Ce vote en faveur du SNU sanctionne également une certaine conception de la gestion du personnel d'encadrement qui fait l'apologie de la mobilité contrainte, désormais élevée au rang de « compétence professionnelle ». ■

Un champ social bouleversé !

Le champ social à l'ANPE ressemble à un paysage après la tempête. Il est profondément remodelé, l'élément essentiel étant le surgissement d'une nouvelle force syndicale : le SNU !

Construire le premier syndicat.

Lorsque nous avons quitté la CFDT, nous savions, parce que ce mouvement avait été très fortement majoritaire (80 % des adhérent(e)s) que nous étions en train de construire le premier syndicat du personnel de l'agence.

Il restait à bâtir cela dans l'action, au quotidien avec les agents et avec la sanction électorale au final.

Nous avons subi une réduction drastique des moyens (le temps affecté pour animer et faire vivre l'activité syndicale) et la suppression des permanents à temps plein... Mais nous y avons gagné en « pêche », en retour à un syndicalisme basé sur le dévouement, une réelle réactivité...

Malgré les manœuvres de la DG...

Cette route n'a pas été toute rose, la DG ayant décidé de contenir notre développement. Il faut dire que loin de rester entre ex-CFDTistes ANPE nous avons vu adhérer beaucoup de collègues qui n'avaient jamais appartenu à cette organisation.

La DG, suite à un article du journal « Le Monde » du 1^{er} juin 2001 qui dénonçait les conditions des prises et traitements d'offres dans certains sites bien circonscrits, a développé un tir d'artillerie lourde que n'avait jamais eu à subir aucun autre syndicat : une lettre de dénonciation du SNU à chaque agent. Or, elle savait, ne serait-ce que par certains rapports tenus secrets, mais qu'elle a entre les mains, que ce que nous dénoncions était avéré et vérifié. Dans l'encadrement, elle a répandu pressions et campagnes pour faire comprendre qu'il était mal séant d'appartenir au SNU. Galvanisé par la DG, un DRA se crut bien inspiré de sanctionner un responsable régional du SNU pour complicité avec les organisations de chômeurs et « dépassement de son mandat syndical ». Mal lui en prit, puisque le Tribunal Administratif le condamna sévèrement.

Et les annonceurs du pire !

Notre résultat n'en est que plus impressionnant, n'en déplaise aux responsables fédéraux de la CFDT qui s'étaient répandus sur le fait que nous étions des « aventuristes ». D'après eux, 1/3 des adhérent(e)s de l'ex-CFDT étaient passés au SNU, 1/3 étaient dans la nature, 1/3 restant à la CFDT.

N'attendez pas de rectificatif de ces spécialistes en « météorologie sociale », qui signent les accords avec le MEDEF plus vite que leur ombre, ils ont toujours raison !

Dans les quatre premières CPN, nous sommes en tête. En deuxième position dans la CPN 5 et en troisième position dans la CPN 6 (cf tableau). Nous avons des élu(e)s dans toutes les commissions paritaires sauf en CNP 6, montrant par-là même notre ancrage et la diversité de notre implantation.

Première organisation du personnel dans 15 régions !

Sur le terrain, nous sommes présents dans toutes les régions, hormis en Champagne Ardennes, et dans les Antilles - Guyane et Martinique.

Nous sommes la première organisation du personnel dans 15 régions et la deuxième dans 6 régions...

Il ne s'agit en aucun cas de faire du triomphalisme, mais simplement de nous dire que cette force, ce dynamisme sont au service du personnel, du service public, et que nous avons un immense travail pour la rendre plus efficace encore... ■



CPN 1	CPN 2	CPN 3	CPN 4	CNHS/CT	CCPN
31,33 %	28,68 %	30,59 %	28,96 %	28,69 %	28,48 %

Les nouveaux : l'UNSA et SUD

C'est sans doute la « démocratie à géométrie variable »

L'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes) a été reconnue à la veille des élections comme représentative à l'ANPE. La Direction Générale a largement bataillé pour retarder cette décision. Mais la loi Perben avait donné l'automatisme de reconnaissance à l'UNSA dans les trois secteurs de la Fonction Publique (Fonction Publique de l'État, des collectivités territoriales et hospitalières).

Présente dans 2 régions, Rhône Alpes (32 voix) et en Ile de France (98 voix au CRHS/CT) l'UNSA a totalisé 260 suffrages en CCPN (2,26 %). Ce résultat est faussé par la brièveté de leur apparition.

En ce qui nous concerne, nous avons défendu (ainsi que pour SUD) son droit à la participation aux élections. Il lui reste à démontrer qu'elle a un espace de développement entre FO (dont elle est issue) et la CFDT...

Les règles de représentativité ont donné à l'UNSA automatiquement un poste en CCPN et au CNHS/CT. Est-ce vraiment démocratique de penser que la CGT avec 1630 suffrages, ne pèse pas plus que l'UNSA avec 260 suffrages?

SUD-ANPE « autorisé » à se présenter dans quatre régions totalise, malgré les verrous de la DG, 368 voix... et pourtant ils n'ont pas le droit d'être au CCPN et au CNHS/CT!... C'est le fait du Prince (DG) qui interdit à SUD d'être présent dans de nombreuses régions et à échelle nationale.

Nous trouvons cela choquant, et l'avons écrit à la DG. Nous avons proposé une démarche unitaire, pour modifier ces règles si peu démocratiques, à tous les syndicats de l'Agence. Aucun n'a accepté.

C'est sans doute la « démocratie à géométrie variable ». ■

ÎLE DE France et DG on revote pour le CCPR !

Pour les régions Ile de France et DG (le siège), le nombre de votants au premier tour ayant été inférieur à 50 % des inscrits, la règle prévoit, pour les élections au CCPR sur sigle syndical, l'organisation d'un second tour.

Ce scrutin est considérable car le nombre de personnes concernées est important : 3 478 pour l'Île de France et 654 pour le siège. Au CRHS/CT en Ile de France, le taux de participation est alarmant puisque seulement 45,77 % des inscrits se sont exprimés. À la D. G, même phénomène avec 43,57 %.

Comme en 98 mais pire !

L'abstention s'alourdit de scrutin en scrutin puisque en 1998 déjà, en Ile de France, le taux de suffrages valablement exprimés était seulement de 48,93 % et pour le siège de 53,97 %. Donc, le mouvement de désaffection, la crise dans la participation électorale sont à l'œuvre depuis quelques années, ce qui n'est pas rassurant. L'élément nouveau pourrait être l'impact de la campagne de

boycott appelée par SUD-ANPE (initiée dans toutes les régions où ils ont été interdits de présenter leurs listes). Mais franchement, la comparaison scrutin 98/scrutin 2002 permet une mise en perspective qui relativise l'efficacité de ce mot d'ordre irresponsable. Les raisons fondamentales sont à chercher ailleurs.

Les instances paritaires (où les représentants du personnel sont soit élus soit désignés en fonction des suffrages recueillis par leur organisation) sont devenues petit à petit des machineries opaques qui apparaissent comme très éloignées du quotidien des agents. Peut-être faut-il redécouper les structures paritaires et les modes de représentation pour qu'ils collent mieux au terrain (par département ? ou autre ?).

Les DRA font tourner les instances à vide.

Les Directions Régionales se sont fait une spécialité de faire tourner (à vide ?) beaucoup d'instances dans le cadre d'une stratégie occupationnelle. La balle est dans le camp des syndicats. Pour sortir de ce piège, de cet engluement, il faut mettre l'inventivité et la démocratie aux postes de commande, voire insuffler des pratiques dissidentes dans le monde institutionnel...

Lors de ce 2^e tour, où il sera important d'apprécier les scores recueillis par SUD qui se présente pour la première fois, le SNU s'engage à ouvrir le débat en grand avec le personnel avec, pour objectif, la reconstruction de la citoyenneté des agents. ■

Dossier réalisé par Noël Daucé

« Mondialiser la justice sociale »

C'est sous ce titre que le mouvement syndical à l'occasion du Forum social mondial (Porto Alègre) et du Forum économique mondial à élaboré un document dont nous extrayons les meilleurs morceaux.

De nombreuses organisations syndicales mondiales (CMT), européennes (CES) et françaises (dont la CFDT de Nicole Notta) l'ont adopté. Comprenez qui peut mais nous on s'y retrouve vraiment !

“Les travailleurs dans la majeure partie du monde vivent mal ces premières années du 21^e siècle en raison de la détérioration de la sécurité de l'emploi et de la priorité croissante du capital par rapport aux salaires. La pauvreté augmente alors que les richesses s'accumulent et se concentrent comme jamais auparavant [...]

L'absence ou la faiblesse des institutions démocratiques mondiales destinées à défendre le bien commun et à refléter la volonté des gens signifie que le pouvoir passe des dirigeants élus du gouvernement aux dirigeants non élus du capital mondial [...]. La privatisation effrénée et irresponsable des services publics vitaux [...] aggrave cette aliénation en détruisant le lien entre des services abordables, décents, équitables et de qualité, et la volonté et participation politiques [...].

Combien d'autres pays comme l'Argentine devront s'effondrer avant que des institutions et dirigeants mondiaux arrêtent d'imposer leur modèle? [...] Et combien d'autres entreprises comme Enron devront s'écrouler [...]

Une mondialisation déséquilibrée

Le mouvement syndical [...] constitue un instrument qui traduit la volonté des travailleurs et devient leur levier pour faire bouger le monde, pour changer la répartition des richesses et de pouvoirs à l'intérieur et au-delà des pays [...]

Le mouvement syndical international réaffirme sa conviction que le respect des droits syndicaux est un aspect essentiel du développement social et économique assorti d'une justice sociale [...]

Nous n'approuvons pas le programme néo-libéral qui a imposé une mondialisation déséquilibrée. Nous ferons pression sur le Forum économique mondial pour qu'il aborde la nécessité de mondialiser la justice sociale. Parallèlement, au Forum

social mondial, nous contribuerons à l'élaboration de stratégies constructives pour démocratiser la mondialisation dans l'intérêt de tous les travailleurs.

Nous voulons un monde où les petites et grandes entreprises respectent les droits des travailleurs et des syndicats ainsi que les sociétés dans lesquelles elles fonctionnent. Nous voulons un terme aux extrêmes d'opulence et de misère ; nous voulons l'entière égalité entre hommes et femmes ; nous voulons le respect des droits de tous, jeunes et moins jeunes ; et nous voulons que soit reconnu le fait que les économies et les sociétés ne peuvent être soutenues que si elles sont fondées sur un niveau élevé de services publics et la réglementation du pouvoir privé par des gouvernements et organisations fiables et démocratiques. Nous sommes convaincus qu'un autre monde est possible. Telle est la position du syndicalisme mondial du 21^e siècle que nous défendons à Porto Alègre et à New York.”... ■



Le mode de calcul est, en partie, commun aux CPR, CRHS-CT et CCPR. Un exemple pour voir plus clair : un scrutin en Région X avec 4 sièges à pourvoir, 489 électeurs et 260 suffrages valablement exprimés et 6 listes.

	Liste A	Liste B	Liste C	Liste D	Liste E	Liste F
Nombre de voix	15 voix	5 voix	48 voix	23 voix	89 voix	80 voix
En % exprimés	6 %	2 %	18 %	9 %	34 %	31 %

On calcule le quotient électoral : suffrages valablement exprimés / nombre de sièges à pourvoir, soit : $260 / 4 = 65$ et l'attribution de sièges s'effectue selon le quotient électoral. Chaque liste obtient autant de sièges qu'elle compte de fois le quotient électoral. Les liste E et F obtiennent donc chacune 1 siège. Les autres sièges sont attribués à la plus forte moyenne.

La pauvreté à l'agence, ça existe aussi...

Si l'ADASA est une belle aventure, sa mission ne se résume pas à servir les chèques restaurant et les prestations. La commission prêts sociaux et secours, rencontre des situations graves, voire des drames. Il faut être capable de comprendre les situations, de les apprécier et d'apporter l'aide de l'ADASA, en liaison avec les assistant(e)s social(e)s de l'agence.

Ce sont les femmes (68 % des agents) qui sont le plus souvent touchées par ces situations. On sait bien qu'en cas de divorce ou de séparation, c'est le plus souvent les femmes qui se trouvent confrontées aux responsabilités et aux problèmes quotidiens.

Trois motifs dominant.

- **L'endettement**, est le motif le plus fréquent : de plus en plus nombreux sont les collègues qui font appel aux commissions de surendettement de la Banque de France.
- **Les problèmes de santé** génèrent des difficultés administratives pour les agents, notamment lors du passage en grave et longue maladie ou en mi-temps thérapeutique. Certains restent sans salaire plusieurs mois en attendant les décisions des comités médicaux (délai de 3 ou 4 mois, un véritable

scandale!). La mise en place de la subrogation en 2000, a simplifié certaines situations, sauf pour les agents confrontés à la maladie avant cette date. Et, parfois, certains collègues n'ont pas les moyens d'avoir une mutuelle.

- **Les problèmes liés aux recrutements, mutations, promotions et réintégrations.** Les agents doivent souvent faire face à des difficultés telles que : double loyer, frais de transport, déménagement, achat de véhicule, avance de frais de formation, etc.

L'établissement Ponce Pilate ?

Face à ces situations, l'établissement a sa part de responsabilités :

- Stagnation des salaires, primes inégalement, supprimées en cas de maladie.
- Conditions de travail dégradées, PARE sans moyens adaptés et RTT sans embauches en sont deux récentes illustrations.
- Gestion du personnel désastreuse avec application de règles contraires aux intérêts des agents : intégration loin du domicile, règle des 2 ans, frais de formation et de déplacements inadaptés au coût réel des dépenses engagées.

- Absence de politique de logement : dans certaines villes, la recherche d'un appartement est un parcours du combattant et les prix inabordables.

De nombreuses demandes émanent d'agents sous statut précaire, avec derrière eux, des mois, voire des années de chômage ou de RMI. L'entrée à l'agence ne règle pas, loin s'en faut, leurs difficultés. L'établissement ne prévoit aucun plan de résorption de la précarité. Un comble car sa mission est la réinsertion !

Parlons chiffres

En 2000, 445 prêts sociaux ont été accordés pour un montant de 4,70 MF et 687 secours pour un montant de 2,30 MF environ. La DG qui se targue de mener une politique sociale, a généreusement octroyé 409 secours pour un montant de 1,20 MF. À vous de juger !

Faisons un rêve pour faire reculer la pauvreté : des salaires décentés, des conditions de travail correctes, une mutuelle d'établissement, une résorption de la précarité, une gestion des ressources humaines... Humaine ! Il faut savoir rêver ! ■

Marie Christine Gfrörer

La moyenne de chaque liste est égale à : nombre de voix recueillies / (nombre de sièges déjà obtenus + 1).

	Liste A	Liste B	Liste C	Liste D	Liste E	Liste F
Calcul de la + forte moyenne	15 voix / (0+1)	5 voix / (0+1)	48 voix / (0+1)	23 voix / (0+1)	89 voix / (1+1)	80 voix / (0+1)
Résultats	15	5	48	23	44,5	40

Un siège est attribué à la liste C qui obtient la plus forte moyenne. Pour le siège restant, on refait le même calcul.

	Liste A	Liste B	Liste C	Liste D	Liste E	Liste F
Calcul de la + forte moyenne	15 voix / (0+1)	5 voix / (0+1)	48 voix / (1+1)	23 voix / (0+1)	89 voix / (1+1)	80 voix / (0+1)
Résultats	15	5	23	23	44,5	40

Le dernier des cinq sièges est attribué à la liste E.
Au final les 4 sièges se répartissent donc comme suit :

Au final les 4 sièges se répartissent donc comme suit :

	Liste A	Liste B	Liste C	Liste D	Liste E	Liste F
Sièges attribués	0	0	1	0	2	1

MODALITES DE CALCUL PARTICULIERES AUX CRHS-CT ET CCPR

Si une liste n'a pas obtenu de siège mais a néanmoins recueilli au moins 5% des suffrages exprimés, un siège supplémentaire lui est attribué. Si plusieurs listes sont dans ce cas, le siège est attribué à celle qui a recueilli le plus grand nombre de voix. Dans notre exemple il s'agit donc de la Liste D.

MODE DE CALCUL CONCERNANT LE CNHS-CT ET LE CCPN

Pour ces instances, on attribue d'abord 1 siège de droit à chaque organisation représentative au plan national. Dans une seconde étape on procède à l'attribution des sièges restants, d'abord au quotient électoral puis à la plus forte moyenne.

- Pour la 3^e fois, cette rubrique vous informe sur vos droits. Ceci permet de les faire respecter dans un établissement qui parfois pratique la désinformation ou le silence.
- Au prochain numéro, "les opérations de carrière", c'est à dire les avancements accélérés, la promotion au choix et les carrières exceptionnelles.

C.I.F

Le Congé Individuel de Formation à l'A.N.P.E.

Le C.I.F. à l'Agence c'est peut-être une découverte pour nombre d'entre vous. Alors, en quelques lignes, visitons ensemble l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur ce sujet.

Tous les agents ? Quelles formations ? Quelles durées ?

- Actuellement, seuls les agents ayant 3 années de service effectif, peuvent bénéficier de l'accès au C.I.F.
- La formation est choisie par l'agent (elle ne correspond pas forcément à l'exercice de l'activité rencontrée à l'agence). Toutefois, elle doit avoir reçu un agrément de l'Etat. Ainsi, de nombreuses formations sont éligibles au titre du C.I.F., telles :
 - * Les enseignements dispensés par les établissements d'enseignement public (notamment les formations universitaires).
 - * Les formations dispensées par l'A.F.P.A.
 - * Les formations organisées par l'intermédiaire des collectivités territoriales (CCI, Chambres des Métiers, Conseils Régionaux...)
 - * Les stages agréés au titre du livre IX de la rémunération des stagiaires et autres stages subventionnés par l'Etat.

- La durée passée en C.I.F. est limitée à 3 ans tout au long d'une carrière à l'agence.
- La durée minimale d'un congé individuel de formation est égale à celle d'un équivalent d'un mois à temps plein (151,67 heures depuis le 1^{er} janvier 2002). Il est également possible de réaliser un C.I.F. à temps partiel, selon un calendrier prévisionnel (très utile pour « économiser » le crédit global de 3 ans).

Ce qu'il faut connaître de l'indemnisation, du statut en C.I.F., du coût de la formation.

- L'agent qui bénéficie d'un C.I.F. perçoit, pendant sa formation, une indemnisation à hauteur de 85 % de son traitement de base (avec un plafond maximum actuel correspondant à l'I.N.M.540). L'indemnité de résidence peut-être maintenue pendant le congé formation.
- Attention, l'indemnisation ne peut-être versée au-delà du 12^e mois.**

- La protection sociale de l'agent est maintenue pendant le C.I.F., mais l'ancienneté est neutralisée : pas de possibilité d'avancements accélérés, ni d'ancienneté validée permettant le cas échéant l'inscription aux concours internes.
- Actuellement, les coûts liés à la formation restent généralement à la charge de l'agent, même si l'établissement possède des lignes budgétaires qui peuvent être mobilisées à ce titre.
- **Pour palier ces contraintes financières, l'ADASA a mis en œuvre une bourse spécifique, en fonction de votre moyenne économique, qui peut vous permettre d'obtenir une participation aux frais engagés (perte de revenus + frais).**

Renseignez-vous donc auprès des élu(e)s ADASA de votre région, ou sur le site consultable depuis votre unité : <http://alice.anpe.fr/adasa>. ■

Rubrique réalisée par Philippe Sabater

Procédure de demande et recours possibles

La procédure de demande est extrêmement simple. Il suffit d'adresser une demande écrite à son responsable de service, en double exemplaire, et au plus tard 60 jours avant le démarrage de la formation. L'accord, ou les raisons qui motivent le refus, doit être notifié à l'intéressé dans le délai d'un mois. En cas de refus, le recours gracieux classique est possible (décisionnaire, D.R.A puis D. G). Toutefois en cas de refus pour nécessités de service, la C.P.R. compétente peut-être saisie dès le 1^{er} refus. Si le refus est motivé par l'établissement pour cause de dépassement budgétaire de la « ligne C.I.F. », la CPR compétente doit être saisie automatiquement par le DRA à la 3^e demande. Dans tous les cas, nous vous conseillons de prendre contact avec vos élu(e)s du personnel pour faire connaître votre

situation et faire vérifier les éventuelles causes de refus. Ainsi depuis la signature d'un accord-cadre interministériel datant de 1996, le maintien du refus pour nécessité de service ne peut excéder l'année qui suit la 1^{re} saisine de la CPR ad hoc. Au delà des belles promesses de l'établissement (voir dossier article 4), le SNU ANPE compte encore faire progresser ce droit en obtenant de l'établissement des améliorations indispensables (prise en charge des frais de déplacement, abaissement des contraintes budgétaires attachées au C.I.F., amélioration des conditions d'indemnisation). Construire un droit c'est bien, le mettre en œuvre c'est mieux. Alors les agents doivent donc maintenant s'en emparer pour le faire vivre et l'imposer.