

# MODERNS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

# D'EMPLOIS



<http://snu.anpe.free.fr>

## UN PETIT MOMENT DE BONHEUR RARE

*Le printemps commence plutôt bien, avec l'immense claque électorale qu'a prise le gouvernement. La « question sociale » n'y est pas pour rien mais le gouvernement affecte d'y voir un simple problème de pédagogie. Il cherche à déminer quelques dossiers brûlants (intermittents, Recherche, Allocations de Solidarité Spécifique) mais reste sur le fond fidèle à ses projets et orientations.*

*La loi de mobilisation pour l'emploi, désormais enchâssée dans un texte plus vaste sur « la cohésion sociale », demeure une priorité. Quels seront les contours, le volume, le champ d'application de cet ensemble de textes ? Restons en état de grande vigilance sur ces questions de fond touchant à l'avenir de l'Agence et du Service Public. Si les missions des différentes composantes du Service Public étaient touchées, il serait alors judicieux de mettre en convergence les forces syndicales des établissements visés (ANPE, Ministère, AFPA, Missions Locales, PAIO,...) pour un « tous ensemble » de réplique. Ce serait un inédit social dans l'existence du SPE. Sa réussite n'est pas garantie mais ne pas le tenter serait inconséquent.*

*Le gouvernement, après avoir proclamé que la cohésion sociale était désormais sa préoccupation numéro 1, vient d'annoncer le gel de 650 millions d'Euros pour le ministère Borloo. Cherchez l'erreur !*

*Le statut du personnel est en pleine phase de mise en œuvre. Nous ne mesurons pas encore aujourd'hui tous les bouleversements qu'il va entraîner. Il est difficile d'apprécier le poids de la somme des contreparties qui nous sont imposées individuellement et collectivement. En tout cas la volonté d'étouffer les instances de défense des droits des agents que sont les commissions paritaires est manifeste. Nous n'avons aucunement l'intention de laisser faire. La pugnacité et l'esprit de résistance pourraient réserver quelques surprises à la Direction. C'est un espace de liberté individuelle qu'il s'agit de défendre farouchement.*

*Le succès des « recalculés » marseillais est venu réchauffer le paysage. Voir la tête de Gauthier-Sauvagnac, responsable du Medef et de ses complices syndicaux après le jugement rétablissant les chômeurs dans leurs droits, était un petit moment de bonheur rare. Nous étions si peu en cette fin d'année 2002, à la Direction Générale, à dénoncer l'avenant à la nouvelle Convention Unedic !*

*Il ne faut pas avoir peur de ce succès, et être effrayé à l'idée que l'Unedic soit tentée de reprendre ses fonds à l'Agence (27% du budget actuel). S'il n'y avait plus d'accord de gestion aux Assedic, il est prévu que l'Etat assure par décret « la survie du système d'indemnisation ». Dans la convention signée entre l'Agence et l'Unedic, des clauses de sécurité ont été bâties, assurant la pérennité des ressources et des emplois. Si certains voulaient utiliser cet argument, nous leur conseillons de mieux utiliser leur énergie en participant à l'ouverture d'un débat devant toute la société, pour un véritable « Grenelle de l'Unedic », remettant le système général d'indemnisation sur les rails de l'efficacité et de la justice sociale.*

Noël Daucé

## AU SOMMAIRE DU N° 12

À L'AGENCE :

- Où mènent-ils l'Agence ?, p.1 et 3**
- Perpignan : le congrès des attentes**
- Accident du travail, p.2**
- Jugés moins bons aujourd'hui, moins nombreux demain, p.3**
- Un voyage au pays des patrons, p.4**
- La fête culturelle de l'ADASA!, p.4**

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :

- Retraite des femmes : vers plus de précarité!, p.4**

ACTUALITÉ :

- Premières leçons de la reclassification, p.5**
- L'Europe sociale est encore à construire, p.6**
- Première victoire des « recalculés », p.6**
- Sommes nous en fin de crise ?, p.7**
- Déontologie et secret professionnel mis en cause, p.7**

LIVRE :

- Les mécomptes du chômage, p.7**

SILOUHETTE :

- Manu, un jeune collègue CP à Toulouse, p.8**



## DG, Gouvernement, Bruxelles :

# où mènent-ils l'Agence ?

**Le nouveau statut du personnel de l'ANPE ouvre la voie à une véritable mutation de l'Agence. Cette réforme constitue une étape essentielle dans un processus entamé il y a une douzaine d'années, visant à appliquer à un service public comme l'Agence les modes de gestion d'une entreprise, plus précisément d'une entreprise productrice de services.**

**L**es services aux employeurs et aux demandeurs d'emploi sont de plus en plus assimilés à des biens marchands, conformément aux normes de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et aux rêves des libéraux de marchandiser l'ensemble des services sous couvert de l'Accord Général sur le Commerce et les Services (AGCS).

Nous avons d'abord connu une métamorphose progressive du vocabulaire en usage dans l'établissement : les usagers sont devenus des clients, l'établissement une entreprise, les cadres des managers, et les modules de

formation des portefeuilles de compétence. Les compléments de salaire sont devenus des primes de plus en plus individualisées et liées aux résultats. C'est ainsi que la prime de responsabilité a cédé la place à la prime de performance.

### Des concepts d'organisation en vogue dans les entreprises

À cette mutation correspondait une transformation de la conception de notre activité. Le service, l'aide apportée aux usagers ont d'abord été assimilés à une « production »

d'un type un peu particulier, « la production de services ». À partir de là on allait appliquer à cette activité les concepts d'organisation et de management en vogue dans les entreprises de production. S'il ne s'agissait pas encore de vendre les services, du moins s'est-on attaché à en « rationaliser » la production et à les promouvoir comme des produits. C'est l'émergence de la notion d'« offre de service ». Comment dès lors s'étonner que l'étape suivante consiste à placer l'Agence en situation de concurrence, voire à lui faire monnayer certains services ?

.../... suite page 3

# Perpignan : le congrès des attentes

Le Congrès de notre fédération, la FSU, s'est tenu à Perpignan du 2 au 6 février dernier.

Pour la plupart de ses membres, la délégation du SNU-TEFI découvrait ce que pouvait être un congrès de la FSU et les thèmes en débat (Droits des salariés, Services publics, Avenir du syndicalisme) suscitaient de l'intérêt et des débats parfois passionnés dans nos rangs. Certains s'interrogeaient sur la capacité de cette « machine », aux rouages et au fonctionnement perçus comme complexes, à produire des textes clairs et opérationnels. Il y eut bien quelques moments de flottement, de fatigue aussi (avec des journées à rallonge) mais en fin de compte chacun(e) a trouvé sa place et participé, constatant que rien jusqu'au

dernier jour n'était « bouclé » ou figé, qu'il y avait une large place au débat.

Une des particularités les plus intéressantes et aussi les plus exigeantes des congrès de la FSU est la règle qui exige une majorité de 75 % des mandats pour qu'un texte soit adopté. De ce fait le travail en commissions, la nécessité de trouver des consensus, la capacité d'écoute des délégué(e)s font du congrès une instance qui « bouge » jusqu'à la dernière heure !

Sur le fond, nous étions en phase avec les sujets traités, qu'il s'agisse de la protection sociale, de la définition des services publics et de leur rôle, de

la réforme de l'État ou bien sûr des problèmes d'insertion, d'emploi, de formation. Les textes et orientations adoptés en la matière nous ont satisfaits. Ils ont su prendre en compte les problématiques dont nous étions porteurs, même si sur quelques points nous aurions souhaité des positions plus tranchées (par exemple sur l'appréciation de l'accord interprofessionnel sur la « formation tout au long de la vie »).

Comme chez nombre de congressistes, le thème « Avenir du syndicalisme et place de la FSU » a retenu toute notre attention ; que la FSU se place dans une perspective à la fois de renouveau du

syndicalisme, de rassemblement et d'unification du mouvement syndical sur la base de valeurs partagées nous satisfait pleinement. Comptant parmi celles et ceux qui souhaitent une plus large ouverture du champ de syndicalisation de la fédération, les orientations votées (ouverture aux trois fonctions publiques) ont laissé à quelques-uns un petit sentiment d'inachevé, alors que des gens frappent à la porte et que plus de 90 % des salariés de ce pays ne sont pas syndiqués.

Pour autant, le pas franchi nous semble prometteur et porteur d'avenir pour la FSU. ■

Éric Planchette

## ACCIDENT DU TRAVAIL

### La DG condamnée !

Il aura fallu plus de trois ans de galères et un jugement du Tribunal de la Sécurité Sociale pour qu'un collègue de la région Centre, victime d'un accident de la route entre son lieu de travail et son domicile, obtienne, avec le soutien actif du SNU-ANPE, la reconnaissance de cet accident et la condamnation de la Direction de l'ANPE.

Le DRA de l'époque -devenu entre-temps celui de l'Aquitaine- et le DG refusaient d'admettre qu'il s'agissait bien d'un accident du travail sous prétexte que l'agent prenait des médicaments. Quant au nouveau DRA, il n'a jamais voulu intervenir auprès de la DG en faveur de notre collègue. L'Établissement dépense sans compter pour un logo mais quand il s'agit de réparation envers un collègue victime d'un accident c'est le mépris, l'avarice et la fuite devant les responsabilités !

Le SNU avait demandé, sans obtenir de réponse, la liste des médicaments que les agents ne devaient pas consommer pour éviter les refus d'accident du travail. Beaucoup d'agents utilisent leur voiture pour se rendre au travail et, hélas, nombreux sont ceux qui prennent des médicaments en raison du stress. Cette décision judiciaire qui nous donne raison est donc capitale.

#### La présomption d'imputabilité au travail doit jouer

La DG est autorisée, par décret, à gérer les accidents en lieu et place de la Sécu dont nous dépendons légalement en tant qu'agents non titulaires de l'État. Notre employeur est donc juge et partie au vu des attendus du tribunal des affaires de sécurité sociale. Mais surtout, ces attendus renversent la charge de la preuve par rapport à la position défendue par la DG : "Attendu que les expertises réalisées, si elles sont contestables dans le fait que l'ANPE assure à la fois le rôle de caisse et d'employeur dans le domaine du risque du travail et maladies professionnelles, ne permettent pas d'écarter le caractère professionnel de l'accident"...

"Attendu qu'il résulte d'un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation rendu le 22 mai 97 qu'en cas de malaise survenu à un salarié sur le trajet de retour à son domicile, la présomption d'imputabilité au travail doit jouer dès lors qu'il n'est pas prouvé que le travail était totalement étranger à cet accident".

#### La décision du tribunal nous donne raison

Cet arrêt doit amener notre "direction de progrès" à un peu de décence. L'interprétation du code de la sécurité sociale ne doit pas se faire contre les agents. C'est notre protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle qui en dépend. Et à l'attention des agents qui seraient victimes d'un autre accident dans les mêmes conditions que notre collègue, nous tenons à faire connaître cet autre attendu du tribunal :

"Attendu que la précision donnée sur la pathologie traitée renvoie en effet de manière implicite aux problèmes professionnels rencontrés par M<sup>me</sup> XXX ...condamne l'ANPE à verser à M<sup>me</sup> XXX..."

Ce n'est que justice. Et ce n'est pas une prime, cela peut concerner tout le monde.

Alain Martinais

Si vous êtes salarié du Secteur Public,  
et pas encore assuré à la GMF, cette liste d'avantages vous concerne.

#### POUR VOTRE ASSURANCE AUTO

- Usage professionnel inclus sans majoration du tarif
- Options valeur majorée (valeur d'achat garantie jusqu'à 48 mois pour tout véhicule de 100 000 km maximum), objets transportés et option prêt de véhicule
- Assistance 0 km en cas de panne ou d'accident
- Réduction mutualiste de 5, 10 ou 15 % pour récompenser votre fidélité et votre prudence au volant
- Pas de surprime jeune conducteur pour les fonctionnaires en école
- Et bien sûr un choix étendu de formules de garanties et de franchises selon vos besoins et votre budget

#### POUR VOTRE ASSURANCE HABITATION

- Option Rééquipement à Neuf : indemnisation en valeur à neuf sans application de vétusté
- Tarifs spéciaux pour les étudiants et les jeunes qui s'installent
- Assistance à domicile très complète
- Et bien sûr une large gamme de contrats pour répondre à tous les besoins et tous les budgets

#### ET AUSSI...

- Assurance Accidents et Famille : tarif unique quel que soit le nombre de personnes dans la famille
- Avantages Sociétaires : des réductions négociées sur l'achat de voitures, les voyages, les déménagements...
- Assistance Psychologique incluse dans la plupart de nos contrats
- Déclaration de sinistres par téléphone pour un remboursement très rapide
- Contrat de Protection Juridique incluant la garantie défense pénale pour les fonctionnaires
- Bonus famille : des réductions pour tout nouveau contrat souscrit dans un même foyer
- Et bien d'autres avantages à découvrir...

Pour en savoir plus, rendez vous dans l'une de nos 400 agences GMF Conseil, appelez GMF en Ligne ou 0 820 809 809 (0,12 euros TTC la minute) du lundi au samedi de 8h à 20h ou consultez [www.gmf.fr](http://www.gmf.fr)



ASSURANCES & SERVICES FINANCIERS

GMF. Assurément humain

Les contrats d'assurance et les conventions d'assistance sont conçus par la GMF et ses filiales : GMF Assurances, La Sauvegarde, Assistance Protection Juridique et GMF Vie. La Garantie Mutuelle des Fonctionnaires et Employés de l'Etat et des Services Publics et Assimilés. Société d'assurance mutuelle, entreprise régie par le Code des assurances - 76 rue de Prony 75857 Paris cedex 17

PUBLICIS ETOILE - R.C.S. 304 765 332 - Crédit Photo : Getty Images

suite de la page 1

Certes l'Agence a connu dans son existence déjà bien des changements, mais à force de glissements successifs on se trouve aujourd'hui devant un danger majeur : perdre ce qui fonde les valeurs du service public et lui confère son absolue nécessité dans un pays solidaire.

### Combien s'estiment satisfaits du travail accompli ?

La grille des conseillers est raccourcie, mettant tous les agents de production dans le même panier : ainsi les collègues ne retrouvent plus leurs repères de métiers. Tout le monde fait de tout, au même niveau, celui de la productivité : polyvalence, poly-compétence... accentuant du même coup l'injustice des différences de salaires. Dans le même temps, la filière management s'étire en longueur et commence au niveau des animateurs d'équipe. On tend ainsi vers un système dont la caricature serait une classe d'ouvriers de production bien encadrée par une ligne hiérarchique proche mais nettement soulignée.

Le métier même de conseiller se transforme. Il devient de plus en plus difficile de concilier le travail réel et le travail prescrit, la rencontre chaque fois singulière avec le demandeur et ses problèmes d'être humain et le travail officiel et comptabilisé, celui qui fait tourner les compteurs et surtout la tête de nombreux hiérarchiques. À la fin d'une journée de service immédiat ou de PAP programmés, combien d'entre nous s'estiment satisfaits du travail accompli ? Il en résulte une perte d'estime de soi et une démotivation de plus en plus importante au travail.

Les opérations de qualification et de certification, menées au nom de la qualité du service,

se retournent contre leur objectif : elles conduisent en fait à une rigidification des procédures et à une infantilisation des agents de production.

### Le redoutable concept d'« agent-acteur »

Chacun se voit contraint de négocier individuellement avec son N + 1 des objectifs chiffrés d'activité. Ainsi s'installe le règne de la débrouille individuelle, la confusion entre les collègues, les stratégies d'évitement ou de sauve-qui-peut. Cette individualisation est accentuée par le nouveau concept de « l'agent acteur ». Le planning est l'enjeu à venir. La direction sait très bien que nous ne sommes pas assez nombreux pour assumer les tâches et objectifs en augmentation permanente et, à moyens constants, il fallait trouver un moyen d'accroître la productivité : c'est là qu'intervient l'agent acteur. Il n'y a pas de temps repéré par poste à tenir mais un temps individuel autonome où il faut se débrouiller pour produire les chiffres : relation entreprise, offres, MER +, accompagnements... Quelle solidarité pouvons nous attendre de cette nouvelle gestion des ressources humaines ? Chacun d'entre nous essaie de s'en sortir comme il peut.

Voilà comment, le plus sûrement, on casse un collectif et ses valeurs pour mieux le remodeler à coup de primes suivant les résultats individuels (agent contre agent), collectifs (équipe contre équipe au sein d'une même ALE, agence contre agence dans un même bassin). Bientôt le critère de réussite d'une agence se mesurera au montant de sa prime !

La stratégie à venir pourrait être d'introduire dans ce collectif en perte d'identité les valeurs marchandes : le montant du salaire serait conditionné par le volume de la production de services et des

« produits » que nous commercialiserons auprès de nos « clients ». L'avenir serait alors à un autre « nouveau statut », celui de l'agent commercial avec ses portefeuilles de clients !

### Redéployons une autre culture professionnelle

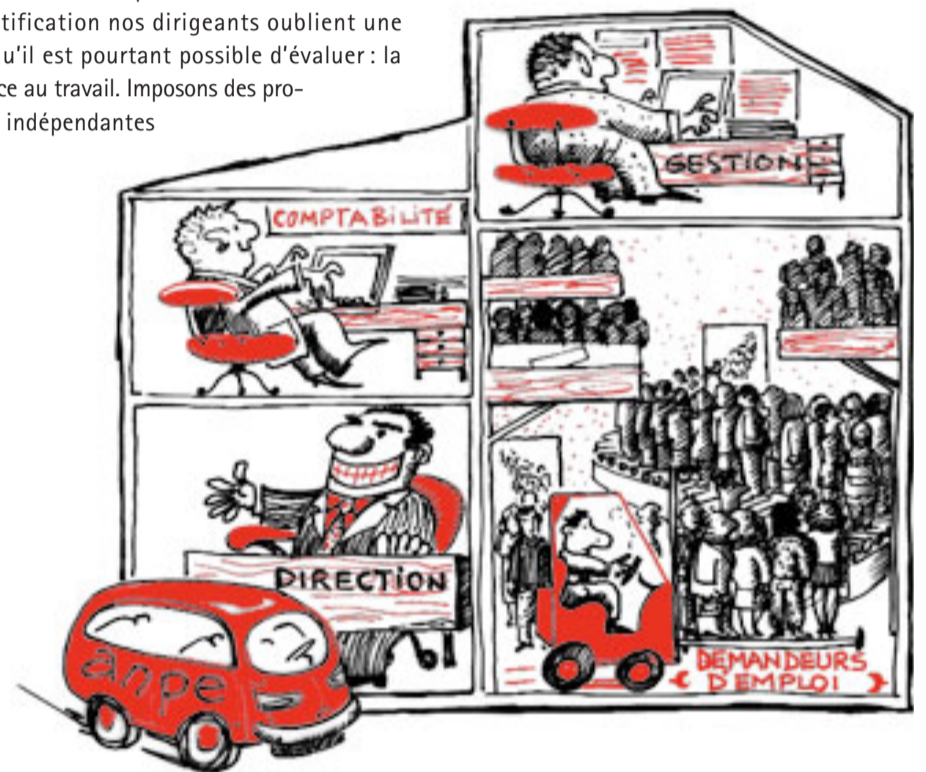
Cette dynamique n'est pas irréversible. Mais il faut que la résistance s'organise autour des collectifs, que la solidarité se manifeste entre collègues face aux manœuvres d'individualisation.

Il faut reconquérir des moments de partage d'informations entre nous, se soutenir les uns les autres face aux négociations individuelles, inventer d'autres forces à opposer à la machine de démolition du service public. Dans leur obsession de quantification nos dirigeants oublient une réalité qu'il est pourtant possible d'évaluer : la souffrance au travail. Imposons des procédures, indépendantes

de la ligne hiérarchique, qui permettront de mettre un frein à l'intensification du travail quand celui-ci génère le burn-out.

Mais au-delà de cette résistance, c'est par un retournement complet de la culture professionnelle que nous réussirons véritablement à redonner un sens à notre travail. Contre les idées mesquines et étriquées de la Direction (le culte des chiffres, la compétition par les primes, le conformisme), sachons redéployer une culture professionnelle qui puise aux meilleures sources : la solidarité, la responsabilité, et le respect de la personne humaine. ■

Cati Madec, Joseph Romand



## Jugés moins bons aujourd'hui, moins nombreux demain

**L'année a mal commencé en Auvergne et dans certaines autres régions (Limousin, Nord Pas de Calais). Lors du CCPN de mars le Directeur Général a confirmé la suppression de 25 postes dans ces régions pour les réaffecter sur d'autres.**

La Direction profite d'un contexte social interne crispé (incidences des dossiers RTT et réforme statutaire) pour vider de leur sens les travaux des instances paritaires. En évitant la confrontation sur la réalité des dossiers, la hiérarchie arrive à ne plus avoir à justifier sa politique devant les représentants du personnel. Seul l'avis de la ligne managériale semble compter. L'exercice critique apparaît impossible.

### Pas d'autre expression que la parole de la Direction

En annonçant en février la suppression à venir de 10 postes, la Direction Régionale d'Auvergne a conclu une année de mensonges et de subterfuges. De gels de postes en rediffusions elle avait laissé croire que seul un problème de surconsommation ponctuelle la conduisait à laisser certains postes vacants. Elle feignait même, fin 2003, d'avoir réussi à gérer ce mauvais passage, laissant escompter la rediffusion de l'ensemble des postes à un moment où les conditions de travail devenaient « limites » dans nombre d'agences.

Mais le DRA avoua lors du premier CCPR de 2004, sans fournir d'explication, que la décision avait été prise à Noisy de supprimer 10 postes. Quelques allusions à des « résultats trop faibles » suffirent pour justifier la sentence. La Direction semble estimer que le seul dialogue nécessaire est celui tenu en ERD. Les syndicats et leurs représentants étant au mieux des « faire-valoir », au pire des importuns.

### On n'est pas à un paradoxe près

Avec cette suppression de postes l'ensemble des agents de la région (hiérarchiques compris) doit comprendre qu'ils sont « mauvais ». Mauvais, alors que depuis des mois on n'en finit pas de féliciter ces mêmes agents à l'heure des vœux, des forums, des opérations de qualification... Existerait-il plusieurs réalités dans notre Établissement ? On n'est plus à un paradoxe près.

Mais qualifier cette Direction qui s'avère incapable d'informer en amont sur les soi-disant mauvais résultats ? S'il existe un problème comment peut-on concevoir de le corriger si on n'ose pas faire état de son existence ? La seule explication logique à cette attitude c'est qu'en ce domaine toutes les vérités ne sont peut-être pas bonnes à dire.

### Une logique de concurrence entre les régions

Dans ce no man's land social, obtenir des informations étayées sur les décisions, devient de plus en plus compliqué. Confrontés au silence de nos hiérarchiques, certainement peu enclins à désigner les « mauvais », il nous a fallu remonter directement à la DG pour obtenir des bribes d'information. Pour seule réponse, le service RH de la DG nous adressera un tableau présentant les nouvelles répartitions d'effectifs.

Et là, les enseignements sur ce qui commence à être mis en place méritent que l'on s'interroge. D'abord les effectifs sont répartis selon trois critères.

Un premier, à hauteur de 20 %, est contextuel ; il prend seulement en compte le poids régional du PIB et la demande d'emploi. Le second, qui compte pour 60 %, fait référence aux objectifs assignés sur les offres et le potentiel PAP. Le troisième (20 %) se construit autour des réalisations constatées entre les offres enregistrées et le poids des PAP initialisés... Ainsi près de 80 % des effectifs sont conditionnés par la seule mécanique des résultats et objectifs. Autant dire tout de suite que seul le résultat statistique compte. La vérité derrière les chiffres pourra, elle, attendre.

De cette manière, de graves problèmes peuvent demain se poser. Supposons qu'une région en difficulté supposée, perde des postes par le jeu de cet arbitrage statistique. Pensez-vous qu'elle pourra mieux faire face demain, avec moins d'agents, à ses charges de travail ? Ne l'attire-t-on pas vers les fonds ?

En outre, en n'accordant qu'une très faible d'importance à la réalité des contextes, sommes-nous sûrs que l'égalité de qualité du service puisse être assurée sur le territoire ? Ainsi pourquoi la dimension territoriale, géographique, les indices de forte précarité, etc. ne sont-ils pas pris en compte ? Est-il censé de réduire les effectifs dans des régions qui connaissent de multiples plans sociaux et une hausse continue du chômage ?

### Une logique pernicieuse et destructrice

En demandant des objectifs moyens bien supérieurs (ramenés au PIB) en terme d'offres, quelle

logique applique la Direction Générale ? Les régions à faible poids économique, devront-elles être victimes de la double peine : un PIB ramené à chaque DE plus faible conduira l'ANPE à engager moins de moyens ? Certains DE, certaines entreprises, certains territoires seraient-ils moins égaux que d'autres ? Nous connaissons les conséquences de ce type de décisions sur l'évolution d'autres Services Public (voir du côté de La Poste, du Trésor Public et des Impôts, des écoles, de la Santé...).

Cette logique est destructrice, d'autant qu'elle porte en elle la tentation d'« arrangement » des statistiques pour éviter les sanctions en terme d'attribution de moyens, de primes et tout le reste. Je fabule penseront certains. Peut-être, mais comment ne pas s'inquiéter de phénomènes aperçus sur différentes régions : offres saisies à de multiples reprises, visites d'entreprise donnant lieu à de plusieurs saisies, codifications PAP enregistrées après l'envoi de simples courriers avant tout échange avec les D.E. ... Exemples marginaux ou pratiques professionnelles émergentes résultant de cette fameuse pression sur les objectifs ?

Nous avons besoin, pour juger l'efficacité de nos services, d'autres méthodes que la logique pernicieuse et contre-productive de la seule mise en concurrence qui peut conduire tôt ou tard à de graves dérives. Celles et ceux qui croient à la blague devraient se renseigner sur l'histoire récente du Service Fédéral pour l'Emploi Allemand. ■

Christophe Mathey

## NOUS VOUS INVITONS À LA FÊTE CULTURELLE DE L'ADASA!

Les élus du SNU ont fait voter, à la dernière assemblée générale de l'ADASA, une motion intitulée « Invitation à la fête ». L'objectif est d'organiser une action culturelle nationale, émanant des régions dans différents domaines artistiques et culturels. Vous êtes nombreux à posséder des talents artistiques : peinture, photo, sculpture, écriture, danse, chant, musique, théâtre, etc. Nous vous proposons de les mettre en valeur et de les faire partager.

### Comment ?

La première année plusieurs régions organiseront, avec l'appui des élus de l'ADASA, des expositions d'œuvres des agents, et/ou des soirées musicales, des spectacles... animés par des collègues artistes. Cet élan régional aboutira l'année suivante à un événement culturel national : le festival culturel de l'ADASA, qui sera inscrit au catalogue voyage ADASA. Toutes les initiatives régionales de l'année précédente seront rassemblées sur une semaine, dans un lieu à définir, où seront exposés les œuvres. Les talents artistiques seront mis en lumière par des spectacles de chants, de danses, de musique, de théâtre...

### Pourquoi ?

La pression du travail laisse peu de temps pour partager autre chose que le souci professionnel. Nous aimerions contribuer à recréer du lien entre collègues, hors du lieu de travail, montrer qu'à l'ANPE comme dans la société des femmes et des hommes disposent de goûts et de talents artistiques et de l'envie de les partager. Qui mieux que l'ADASA, pour être le moteur de cette initiative ?

Ce projet sera enrichi par les discussions du prochain conseil d'administration de l'ADASA. Si tout va bien les premières initiatives pourraient se faire jour dès cet automne. À suivre...

Les élu (es) du SNU au bureau de l'ADASA

## MEDEF-ANPE

# Un voyage au pays des patrons

**La collaboration de l'ANPE aux œuvres de Seillière marche bon train. Le 1<sup>er</sup> avril dernier, à la Cité des sciences de Paris, l'Agence servait la soupe au Medef qui tenait sur ce site deux manifestations dans le cadre de sa campagne « L'Entreprise voit Jeunes ».**

**A**u rez-de-chaussée, les jeunes étaient conviés à la Bourse pour l'Emploi de l'organisation patronale, dont la promotion avait été largement assurée au préalable par les services de l'ANPE Ile-de-France.

Le Medef a dépêché sur les lieux une trentaine de jeunes en contrat en alternance, sur leur temps « entreprise ». Ils sont là, avec un beau t-shirt, à distribuer les brochures patronales à travers la Cité des Sciences. Ca c'est formateur !

De notre côté nous distribuons un tract commun (SNU, SUD, CGT et FO) dans le couloir d'accès à la salle où les différents services RH des entreprises collectent les CV. Cela nous vaut une prise de tête musclée avec le régisseur du Medef qui prétend nous expulser au prétexte qu'il paie et que nous ne devons pas polluer les locaux (« Mais vous n'avez pas loué toute la Cité des Sciences ? » - il n'y avait pas pensé, ce sera pour la prochaine fois).

Le DRA IDF par intérim passe nous voir : « Vous faites peur au Medef ! » Ca, c'est ennuyeux ! Les jeunes, eux, sont intéressés : « Mais le Medef, je ne savais pas ce que c'était ». Ceux qui sortent du salon : « Tu crois qu'on m'écrira ? ».

### Un billet pour une autre planète

L'après-midi, autre décor. À la salle des conférences se tient le Forum de la France d'en haut, où dirigeants d'entreprises, presse et invités triés viennent recevoir la bonne parole avec tous les

honneurs dus à leur position sociale. L'accès est gardé par un contingent de solides gaillards. Remise des badges par de charmantes hôtesse à une population pré-inscrite : VIP et jeunes d'écoles privées ou non mais avec pignon sur rue c'est sûr ! C'est Neuilly-Auteuil-Passy à la Villette. Ca nous change de nos petits blacks du matin.

Nous ne sommes pas au nombre des invités, alors j'y vais au flanc. Grand sourire à l'hôtesse : « Voici ma carte de service, je ne suis pas inscrite mais je suis de l'ANPE, puis-je avoir un badge ? ». Elle hésite, demande une pièce d'identité, confronte... tout baigne. À moi les joies de l'assemblée élitiste. Aie ! un RG me rattrape : « Mais je vous ai vue ce matin ! Vous êtes sur les listes ? ». Je montre mon badge et avance. Il décroche, ouf !

De son côté un collègue du SNU s'empare d'un badge qui traînait et nous voilà tous deux en passagers clandestins. Salle magnifique, grands fauteuils, grands écrans, doc racoleuse, photographes de presse au matériel sophistiqué.

Après le temps d'attente raisonnable pour un spectacle de cette importance, défilent le président du Medef d'Ile-de-France et M. Seillière lui-même, projeté en grande dimension sur l'écran tandis qu'il parle. Mieux que Johnny au Stade de France.

### « Ces élections qui ne sont qu'un mouvement d'humeur ! »

Discours un peu lourd à digérer pour qui n'est pas de leur bord. Ils sont entre eux, c'est clair. Clins

d'œils appuyés au 1<sup>er</sup> avril, à ces élections qui ne sont qu'un mouvement d'humeur et qui n'empêcheront pas le Medef d'accomplir le merveilleux ouvrage qu'il a déjà mis en route...

Cerise sur le gâteau, un petit film racoleur dédié aux jeunes, aux vrais, nos fils à nous qui ont des diplômes. Après s'être fait tirer sa voiture à la station-service, un chef d'entreprise au sang-froid exemplaire appelle sa secrétaire : « Germaine, vous prévenez mon rendez-vous que j'aurai un peu de retard ! ». Puis il sollicite un jeune, la vingtaine, qui fait le plein (oui, dans notre monde ils ont tous une voiture). Miracle ! C'était celui-là même avec qui il avait rendez-vous ! Le même véhicule son futur chef d'entreprise. C'est là que la démagogie s'épanouit. Nous avons droit à la musique qui fait grimacer le vieux, aux réflexions « in petto » de ces deux compères, au discours : « vos projets nous intéressent, il faut nous les communiquer ».

Ca y est, j'ai mal au cœur. C'est clair, je l'ai là devant moi, la fracture sociale. En entrant j'ai vraiment pris un billet pour une autre planète. Comment expliquer aux jeunes issus de « milieux défavorisés » que malgré leur volonté et leur intelligence ils n'ont aucune chance d'accéder à un poste à responsabilité dans cette société où la seule règle est le privilège et la protection du pouvoir de l'argent. Décidément je suis fatiguée, je sors. ■

Annette Dubois.

## 1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE

# Retraite des femmes : vers plus de précarité !

**Un an après les mouvements sociaux du printemps 2003 contre la réforme des retraites, les décrets d'application ont commencé à entrer en vigueur. La situation des femmes au moment de la retraite était déjà particulièrement inégalitaire et injuste. Les nouveaux décrets limitent encore plus durement les droits spécifiques acquis aux femmes, en particulier ceux concernant la bonification pour enfants.**

### Un départ à la retraite très inégalitaire

Le « moment » de la retraite met en exergue les inégalités professionnelles persistantes de la vie active. Si les femmes réussissent toujours mieux leurs études que les hommes, elles restent cantonnées majoritairement à des postes moins qualifiés. Les écarts de salaire stagnent toujours autour de 25 % en moyenne en leur défaveur.

De plus, l'éducation des enfants et les soins aux personnes âgées ou malades, reposent essentiellement sur elles. Ainsi les femmes occupent la quasi totalité des emplois à temps partiel et sont très fortement représentées dans les emplois précaires. Les déroulements de carrière s'en trouvent pénalisés de même que la durée des cotisations. Le calcul est simple : bas salaire et durée de cotisations plus courte entraînent des taux de pension beaucoup plus faibles.

En moyenne les hommes perçoivent une retraite supérieure de 72 % à celle des femmes (1 461 euros par mois en moyenne contre 848) ! Seulement 39 % des femmes arrivent à prendre une retraite à taux plein (contre 85 % des hommes) et a contrario, elles partent deux ans plus tard que les hommes pour tenter d'augmenter leur nombre de trimestres. Tous

ces facteurs amènent les femmes à vivre leur temps de retraite dans une grande précarité. En 2001, 83 % des femmes âgées de plus de 65 ans étaient titulaires du minimum vieillesse.

### Des réformes qui accroissent les inégalités

Le passage des 10 au 25 meilleures années pour le calcul de la pension concerne plus cruellement encore les femmes qui de par le fractionnement de leur carrière (arrêts maternité, chômage, emploi précaire, temps partiel...) vont devoir « piocher » davantage dans les années les plus mauvaises. De la même manière, l'allongement de la durée de cotisation entraînera une baisse du nombre d'années de cotisation (carrière plus courte et fin de carrière plus marquée par le chômage que les hommes). Enfin l'indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires moyens va se traduire par une baisse de pensions déjà plus faibles.

Reste la réforme des droits au titre des bonifications pour enfants. Qu'elles relèvent du public ou du privé, les femmes y perdent à tous les coups. Ce qui est nouveau dans la méthode, c'est que ces décrets s'appliquent également aux enfants nés avant la loi.

### La retraite un vrai choix de société

La réflexion sur les retraites des femmes dépasse largement ce seul cadre. C'est sur l'organisation de notre société, avec la place spécifique accordée à la famille et donc la répartition des rôles entre hommes et femmes qu'il faut se pencher. Initialement prévues dans un cadre de politique nataliste, les pensions de reversion et avantages familiaux devaient compenser l'implication majoritaire des femmes dans la prise en charge de la famille au détriment de leur activité professionnelle. Aujourd'hui, ces droits appelés « droits dérivés » ne correspondent plus à notre société. La famille monoparentale, les séparations avec garde alternée, les familles recomposées... ajoutés à cela les principes (toujours non atteints) d'égalité entre hommes et femmes font qu'à ces droits dérivés doivent se substituer des droits propres à chaque individu, quel que soit son sexe. La question ne peut donc pas se résumer à la retraite des femmes ou au seul financement des retraites, il s'agit de repenser notre système général de protection sociale en revisitant notre conception de la solidarité et des rapports entre hommes et femmes. C'est à ce prix que nous construirons une société véritablement égalitaire. ■

Sabine Landrevie, Danièle Goulet

### Les femmes à l'Agence... toujours les « petites » mains

Nous pourrions penser qu'à l'Agence les inégalités - du moins salariales - seraient réduites, du fait de notre statut d'agents publics. Il n'en est rien ! Les femmes sont moins payées que les hommes, elles sont très majoritaires parmi les agents à temps partiel et beaucoup moins présentes dans les postes d'encadrement que leurs collègues hommes.

Selon le Bilan des ressources humaines 2002 :

- 71 % des 25 000 agents sont des femmes ;
- Elles occupent 80 % des postes hors encadrement, mais ne constituent plus que 41 % des cadres ;
- Une femme sur trois travaille à temps partiel ; elles représentent 89,8 % des agents à temps partiel ;
- L'écart des salaires moyens entre hommes et femmes atteint 24,9 % ;
- Parmi les CDD, la proportion de femmes atteint 74 %.

Elles forment le gros des troupes du corps des conseillers comme de bons petits soldats commandés par de mâles généraux aguerris... Mais tout cela ne leur constituera pas une meilleure retraite à l'avenir.

Ah, inégalité (et précarité)... quand tu nous tiens !

# Premières leçons de la reclassification

**La première phase de la mise en œuvre du nouveau statut du personnel – la reclassification – n'est pas encore achevée. Il est néanmoins possible, sinon d'en dresser un bilan, du moins d'en tirer déjà quelques enseignements. La décentralisation de la gestion des RH accroît le pouvoir des DRA qui, du coup, se sont « lâchés ».**



## En Picardie

En CPL 2, 7 agents sur 10 ont fait appel de la décision sur les parcours de formation. La DRA a donné très peu d'éléments quant au déroulement des commissions de reclassification. Sur quels critères les envois en parcours de formation ont-ils été décidés? Les DALE n'ont pas été consultés. 3 agents en appel ont eu gain de cause, pour les 4 autres (dont 1 conseiller adjoint qui a demandé sa retraite en juillet 2004 et un autre en CPA!) un parcours de formation est maintenu avec une reclassification au niveau 2 en juillet 2004. Pendant la commission le DRA a fait savoir qu'il avait des quotas (?) et ne pouvait pas donner satisfaction à tout le monde... On a l'impression que tout était décidé à l'avance.

## En Franche Comté

Confusion, improvisation et manque de transparence. Les agents se sont vus notifier leur reclassification par courrier, déposé pour certains sur un bureau sans enveloppe, pour d'autres dans leur "bannette courrier", pour d'autres enfin par recommandé à leur domicile. Les DALE seraient bien en mal de prouver que les agents de leur unité ont bien été destinataires de la décision les concernant. Les courriers ne précisaient pas la composition de la commission de reclassification, ni les modalités et délais d'appel (il était juste précisé que l'appel était possible). Peu d'appels des décisions; les 3 appels en CPL 2 ont eu gain de cause (refus d'un parcours de formation), ce qui peut aussi démontrer le sérieux de l'étude des dossiers en commission de reclassification, puisque l'établissement s'est déjugé dans tous les cas. Toutes les organisations syndicales de la région étaient invitées à la commission de suivi, à raison de 2 participants par OS. Déclaration intersyndicale (SNAP-CFTC, FO, SUD, SNU) rappelant notre opposition au statut et protestant contre la manière dont les opérations de reclassification s'étaient déroulées. Au cours de cette réunion, quelques réponses nous ont été données, mais certaines attendaient encore les cadrages de la DG (schémas cibles, cas des IV A en structure, composition des jurys).

## En Rhône-Alpes

« Cafouillage » affligeant en commission de suivi, inhérent au manque de préparation, à une mise en place dans l'urgence par un service RH dépassé par les événements.

SNU, CGT, FO et CFTC ont dénoncé le manque de transparence et les informations contradictoires à tous niveaux auxquels ont donné lieu les opérations de reclassification dans la région.

Nombre de questions posées sont restées sans réponse, comme le mode de calcul du PIAC ou l'échéancier des avancements. Les explications concernant le schéma-cible sont des plus confuses (6 mois à 4 ans de construction, selon la direction!).

Il n'y aura pas de poste de niveau III et IV A en ALE en filière Appui. Quel leurre pour les agents de niveau II qui s'inscrivent aux épreuves de sélection interne dans cette filière et espéraient être promus sur place! Le jury d'analyse et d'évaluation des dossiers de candidatures au poste de chargé de projet emploi sera composé... d'une personne des RH et d'une autre de la ligne managériale.

Les commissions composées de quelques hiérarchiques imposent filière et parcours de formation sans fournir de justification. Les services RH régionaux et les DALE, souvent démunis d'information, ignorent les règles et s'inventent les leurs au coup par coup: institution d'un délai de huit jours pour faire appel sur le parcours de formation, refus à certains sans justification de la prime RC-PAP, versement à d'autres ne l'ayant pas demandée avec obligation de la rembourser en cas de réussite aux épreuves de niveau III ou IV A.

Les collègues proches de la retraite ne peuvent échanger leur PIAC contre la prime en question s'ils ne peuvent s'engager sur une date précise de départ. Des avis de décision négatifs sont rendus malgré validation de la fiche FPP par le DALE.

Les services RH ont fréquemment omis de prévenir les agents en maladie, maternité ou mis à disposition de la mise en place des épreuves.

Les DALE n'ont souvent fourni aucune assistance aux agents pour remplir leur FPP ni accordé de temps pour le faire. Quant aux épreuves de IV A, il se dit partout que les oraux sont de pure forme et que la Direction aurait déjà sa liste.

## Sentiment de dévalorisation et ambiance de suspicion

Les commissions paritaires locales de recours se sont déroulées dans la précipitation, les élu(e)s du personnel n'ont bénéficié d'aucune formation préalable. Elles ont laissé une sensation d'opacité renforcée par la carence de règles nationales de fonctionnement. Les élu(e)s ont du réclamer des jours de préparation. Certains ont obtenu les dossiers de tous les recours, d'autres pas. Beaucoup ne disposaient pas de l'information nécessaire pour effectuer un travail sérieux. Quelques uns ont siégé par téléphone! Les dossiers déclarés irrecevables n'ont souvent pas été remis. Malgré tout cela, dans certaines régions les élu(e)s sont parvenus à obtenir gain de cause en annulant des parcours de formation imposés à certains agents.

Le nouveau statut engendre déjà des sentiments de dévalorisation professionnelle et sociale, un ressenti très fort d'inégalité de traitement tant sur le plan financier que professionnel. Il favorise une ambiance de suspicion entre collègues. On a l'impression d'une grande braderie des indices et des avantages, dans laquelle chacun doit essayer de se débrouiller pour obtenir ce qu'il peut; une distribution humanitaire sur un site dévasté, sans règle ni contrôle, où c'est le mieux vu de son chef direct qui obtient le plus gros sac de riz. Les VIAP et CICA risquent d'accroître ce sentiment et avec lui la démotivation professionnelle et le découragement. On ne peut se déprendre de l'idée que la Direction s'applique à instiller un climat de concurrence, d'insécurité, où la lutte de tous contre tous apparaît comme la condition de la survie individuelle.

## Le pire n'est jamais inéluctable

Dans le même temps les conditions de travail continuent de se détériorer et la course à la « performance » de s'amplifier. Tout ceci laisse mal augurer de l'avenir. Et si la future loi sur l'emploi traduit les intentions exprimées – en particulier par M. Bernard – sur l'ouverture à la concurrence, les dispositions statutaires inspirées précisément de la gestion de l'emploi dans les entreprises du secteur concurrentiel prendront alors tout leur sens et donneront la pleine mesure de leurs effets.

Mais l'histoire politique et sociale récente suffit à démontrer que le cours des événements n'est pas écrit à l'avance et que les rapports de forces ne sont jamais durablement figés pour peu qu'on ne s'y résigne pas. Par exemple, à la suite du bilan que nous avons tiré des commissions paritaires nous avons amené la DG à ouvrir un cadre de discussions visant à rétablir un socle de règles nationales assurant un minimum de garanties et de transparence dans le fonctionnement de ces instances. ■

Marie-Pierre Dreux

## En Ile-de-France

Menace de tribunal administratif pour que la lettre de reclassification mentionne la possibilité de recours. Le DRA cède, mais refuse d'ajouter la procédure à suivre et les délais. Nous rappelons que le règlement des CPR, toujours en vigueur, prévoit 2 jours de préparation. La DRA ne peut préjuger du volume des recours, car elle a très mal fait passer l'info. Après diffusion de 2 tracts d'information, gros succès: les recours affluent à la DRA... et au SNU. Nous obtenons que les dossiers dits « irrecevables » nous soient remis en préparation avec la lettre motivant la décision. Les recours continuant d'arriver tandis que nous siégeons, nous arrachons une « commission-balai » en fin de mois, avec info dans les agences via les DALE (re-tract au cas où!).

Les CPL donnent satisfaction à la plupart des dossiers dits recevables; sauf pour la CPL conseillers qui envahit le CCPR et refuse de siéger car les recours des agents qui, sur consigne de la CGT, n'avaient pas rempli leurs fiches sont refusés par la DRA. Nous obtenons que les dossiers soient traités la prochaine fois. La CPL4 croule déjà sous les recours. Seules l'UNSA et la CGC ont siégé dans la commission de suivi, car nous voulons que la reclassification soit un point du CCPR avec remise des dossiers à l'avance et débats enregistrés.

## En Champagne-Ardenne

Les représentants de personnel attendent depuis la mi-février un document promis par le service RH, qui informerait sur le fait que les ex-CP en structures sont « obligatoirement » reclassés en III et qu'ils ne doivent pas faire recours de leur niveau de reclassement. Trois courriers ont dû être adressés à la DRA pour que les agents absents puissent obtenir les outils et renseignements nécessaires concernant leur dossier de reclassification.

## En Bretagne

L'établissement ne s'est pas donné les moyens d'impliquer ses directeurs d'agence: certains DALE les ont pris, d'autres non. Aucun temps dégagé, dans certaine unité, pour la constitution des dossiers de reclassification. Les notifications de reclassification ont été distribuées comme une formalité administrative, contre un simple émargement. Pas de lisibilité des voies de recours: obtenir des informations nécessite une démarche volontaire et personnelle que tous les agents ne sont pas forcément en situation d'effectuer. Chaque jour on découvre de nouvelles « subtilités » dans l'interprétation du texte: possibilité de choix entre PIAC et prime RC-PAP, délai de 8 jours pour faire appel suite à l'élaboration du parcours de formation, choix de la date du 1<sup>er</sup> janvier 95 pour décider du passage en IV A en janvier ou en juillet. L'établissement a remis aux élus du personnel les seuls dossiers qu'il a jugé recevables – c'est à dire sur le choix de filière et/ou le parcours de formation. Les autres recevront directement un courrier du service RH leur rappelant les modalités administratives du droit d'appel.

## En Aquitaine

Il faut polémique sur tout: les informations mal ou pas du tout diffusées; les délais d'appel trop courts; les parcours de formations imposés, souvent inadéquats; les filières... Peu d'appels aboutissent. Les collègues sont mécontents mais subissent des pressions et hésitent à écrire leur désaccord. La direction a essayé de revenir sur les délais accordés. Les épreuves de chargé de projet paraissent jouées d'avance, des personnes ayant déjà été approchées pour définir leur futur poste. En DRA rien ne filtre. Au CRDC situation concurrentielle et très tendue. La commission de suivi fait état d'une poignée de recours « officiels ». En fait il y en a bien plus si on compte les recours directs à la DG sur RC-PAP et ceux déclarés irrecevables car hors-critères.

## Dans le Nord-Pas-de-Calais

Miroir aux alouettes et tractations de « marchands de soupe ». La confusion a été entretenue entre opérations de transposition et reclassification. Les contingents de promotion au niveau 3 pour les conseillers ont été rognés, les CICA gelés pour financer les RC-PAP, les gains indiciaires limités pour les plus bas niveaux d'emplois. Après être resté en déficit de promotions au titre de l'ancien statut, l'établissement vole aux agents des avancements accélérés qui leur était dus au titre de 2003. Ainsi, pour les ex-CP, le quota régional est passé de 34 en 2002 à 9 maigres opportunités cette année, afin de financer le PIAC. Qui plus est, les ex-AEP ou adjoints au DALE en sont exclus au prétexte que la reclassification les aurait grassement arrosés de 25 points d'indice.

# L'Europe sociale est encore à construire

**Attentifs aux choix gouvernementaux, notre attention se porte encore trop peu souvent sur les options européennes en matière de politique de l'emploi qui pourtant influencent largement les orientations nationales.**

Les choix de notre Direction Générale comme ceux des partenaires sociaux à l'Unedic sont très souvent le produit de réflexions entamées au niveau européen ou international sous la houlette de l'OCDE ou de la Commission européenne. L'introduction dans le traité d'Amsterdam d'un chapitre sur l'emploi a marqué une première étape dans l'émergence d'une politique européenne de l'emploi. Celle-ci prévoit la publication annuelle de « lignes directrices spécifiques » et la préparation par les États membres de « plans d'action nationaux pour l'emploi ». Ces orientations n'ont pas de caractère obligatoire et les politiques de l'emploi dans chaque pays gardent encore une certaine spécificité nationale. Mais on aurait tort de penser que cette « méthode ouverte de coordination » est sans effet. Pressions des pairs, confrontation des expériences, diffusion des « bonnes pratiques » conduisent, dans le contexte de construction d'une Europe libérale, à privilégier les politiques de flexibilité, de modération salariale, d'incitation musclée au travail ou de libéralisation des services de l'emploi.

## Activation des dépenses et mesures coercitives

Plutôt que de viser la qualité de l'emploi ou la formation tout au long de la vie, l'Union européenne développe un discours culpabilisant pour les chômeurs, mettant en cause des « trappes à chômage » ou des « trappes à inactivité ». En raison d'un écart trop faible avec les revenus du travail, les bénéficiaires

d'un revenu de remplacement ne seraient pas incités à accepter un travail (surtout précaire ou à temps partiel). Dès lors, les pays s'attachent à « activer les dépenses passives » pour l'emploi en développant les prestations favorisant l'insertion professionnelle (conseil, évaluation de compétences, etc.) mais aussi en renforçant les sanctions ou incitations financières à accepter les emplois disponibles. Ainsi la mise œuvre du PARE/PAP a pu s'appuyer sur ces recommandations européennes. De même, les récentes déclarations prônant une gestion plus coercitive de la liste des demandeurs d'emploi, apparues récemment en France sous la plume de Fillon – comme d'ailleurs de notre DG – viennent en ligne droite des préconisations formulées par la Commission.

## Externalisation, désengagement et mise en concurrence

Cette stratégie européenne porte aussi sur l'organisation institutionnelle des Services Publics de l'Emploi, même si les orientations sont essentiellement indicatives. La communication de la Commission Européenne, diffusée en 1998, intitulée « Moderniser les services publics de l'emploi pour soutenir la stratégie européenne pour l'emploi » apparaît ainsi comme le cadre de référence proposé aux États membres pour libéraliser les services publics de l'emploi, sous couvert de recherche d'efficacité et d'efficacités. Elle souligne la nécessité pour les SPE de s'adapter à un environnement en évolution rapide car « dans toute l'Europe, les

marchés de l'emploi sont en mutation, de même que le rapport des autorités publiques vis-à-vis des marchés ». Plusieurs options sont développées pour assurer cette adaptation dans un contexte marqué par « l'élimination progressive de leur monopole » :  
– se désengager car d'autres sont capables de mieux exercer certaines activités. Ce phénomène déjà à l'œuvre pour la formation empièterait désormais sur « les conseils, l'orientation et le courtage (l'intermédiation en français) lui-même » ;  
– confier à d'autres institutions (municipalités, conseils généraux, etc.) la charge de s'occuper de certaines catégories de public ;  
– être mis en concurrence avec des agences privées, quitte à ce que le service public de l'emploi développe lui-même des services payants. En somme mettre les « SPE à l'épreuve du marché, pour mettre en œuvre une partie des services publics ».

Plus généralement, le texte en conclut que « les SPE doivent à présent définir plus précisément quel est leur rôle propre et la valeur qu'ils ajoutent au marché, par rapport aux fournisseurs commerciaux et non commerciaux de service ». La norme est ainsi inversée. Il ne s'agit plus de s'adresser au secteur privé pour pallier les éventuelles défaillances du service public. La fourniture des services par des organismes privés devient la règle et les SPE sont sommés d'apporter la preuve de leur valeur ajoutée pour pouvoir intervenir sur le marché du travail. L'externalisation, le désengagement et la mise en

concurrence seraient des aspects incontournables d'un processus de modernisation orienté vers l'amélioration des performances.

## Un fort impact sur les politiques nationales

Même si des marges de liberté importantes restent entre les mains des gouvernements pour traduire ces recommandations dans les politiques nationales, celles-ci structurent, modèlent de plus en plus les débats et initiatives. La stratégie européenne pour l'emploi a un impact sur le contenu de la politique nationale. La référence aux débats communautaires permet de faire prévaloir les orientations libérales. Du coup, ces préconisations dans le domaine social n'assurent nullement un rééquilibrage de la domination financière dans la construction européenne, mais au contraire contribuent à renforcer son caractère ultralibéral.

On l'aura compris, nous jugeons de façon critique la manière dont l'Europe se dote d'un semblant de politique sociale. Il n'en reste pas moins que la construction européenne est un impératif et constitue un espoir afin de ne pas nous recroqueviller dans nos frontières étriquées. En cela, nous entendons bien être européens. Ni « eurosceptiques », ni « eurooptimistes » : européens ! Conscients que l'Europe est à la croisée des chemins, conscients qu'une autre Europe est possible à condition de se défaire de ses oripeaux libéraux. ■

C. Infidel

# UN CAMOUFLET POUR LE MEDEF ET SES ALLIÉS Première victoire des « recalculés »

**Le Tribunal de Grande Instance de Marseille a fait droit le 15 avril aux demandes de 35 chômeurs qui avaient assigné l'Unedic et l'Assedic pour rupture de leurs engagements contractuels.**



L'Assedic « est condamnée au titre de ses engagements contractuels, à maintenir –aux demandeurs d'emploi– le paiement de leurs indemnités telles que fixées à la date à laquelle ils ont signé le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) avec rappel de l'arriéré à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ». Les juges ont fixé une astreinte de 500 euros par demandeur et par jour de retard. En ordonnant l'exécution provisoire de son jugement, une mesure « compatible avec la nature de l'affaire », le tribunal évite que les chômeurs n'aient à attendre l'éventuelle décision de la cour d'appel. L'Assedic et l'Unedic sont en outre condamnés à verser à chacun d'entre eux une somme de 1 000 euros en réparation du préjudice moral. Les deux organismes devront enfin payer aux demandeurs une somme globale de 3 000 euros au titre des frais de justice. L'avenant à convention d'assurance-chômage, signé par le patronat, la CFDT, la CGC et la CFTC en décembre 2002 et agréé par le gouvernement réduisait de

30 à 23 mois la durée d'indemnisation de chômeurs qui avaient déjà signé un Pare, privant pour le seul mois de janvier, 265 000 d'entre eux et potentiellement 600 000 autres d'ici à 2005.

## « L'Assedic n'a pas respecté le contrat »

Le tribunal estime que le formulaire d'adhésion au PARE édictant « nos engagements » (l'Assedic) et « vos engagements » (l'allocataire) « s'inscrit dans la logique d'individualisation des rapports entre l'Assedic et les chômeurs. Outre le rappel des obligations légales et réglementaires, il comporte un double engagement réciproque (...), l'interdépendance de ces deux obligations réciproques souscrites par deux personnes de droit privé caractérise la formation d'un contrat synallagmatique, chacun des engagements étant la cause de l'autre. Ainsi, la notification par l'Assedic à chacun des allocataires de l'assurance-chômage du montant et de la durée de ses droits précise l'étendue de son obligation et celle-ci se trouve donc tenue de payer les indemnités ainsi définies dans la mesure où l'allocataire a respecté ses obligations. » L'organisme social, concluent les juges, n'a donc pas respecté le contrat. Cette décision ouvre la voie aux quelque 2 000 demandeurs d'emploi privés d'indemnisation qui ont saisi 75 juridictions en France. Le Medef dénonce une « remise en cause du dialogue social et des accords sociaux ». Ernest-Antoine

Seillière craint aussi une annulation par le Conseil d'État de la convention Unedic, à la suite d'un recours pour vice de forme déposé par les associations de chômeurs. « Nous serions dans une situation extrêmement confuse » s'étouffe le baron. Le chantre de l'effacement de l'État en appelle, dans ce cas, à l'intervention de ce même État, voire du Parlement. De son côté, le secrétaire général de la CFDT, François Chèreque, estime que « si la décision (...) était (...) confirmée en appel, le déficit (...) se creuserait de plus de deux milliards d'euros supplémentaires. Or il sera supérieur à 7 millions d'euros à la fin de l'année ». Il craint une « catastrophe » « si l'accord de décembre 2002 est remis en cause ».

## Le déficit n'est dû qu'à la réduction des cotisations

Dans une lettre adressée à F. Chèreque, Charles Hoareau, responsable du comité de chômeurs CGT des Bouches-du-Rhône lui réplique en citant des attendus du jugement : « il apparaît que le résultat financier de l'assurance chômage était particulièrement excédentaire (excédent de 1,3 milliard d'euros en 2000, estimation de 220 millions d'euros en 2001). Ce n'est qu'à la suite d'une réduction volontaire des cotisations patronales et salariales constituant ses recettes, intervenues postérieurement, que le régime d'assurance chômage est devenu « déficitaire ». Il ajoute que « les Comptes de la nation, publication

que l'on ne saurait taxer de partialité ou d'inexactitude, indiquent au chapitre IV : financement de la protection sociale, que la baisse des cotisations entre 1990 et 2000 représente 2 % du PIB soit 30 milliards d'euros par an ! ».

Dans un communiqué de presse le SNU-Travail Emploi Formation Insertion, qui avait soutenu l'action des associations de chômeurs, « se réjouit de ce premier succès ». ■

Alain Ottavi

## Hasards du calendrier ?

À la veille du jugement du TGI de Marseille qui vient de donner raison aux chômeurs contre la nouvelle convention UNEDIC, Charles Hoareau, responsable du comité chômeurs-CGT des Bouches-du-Rhône et qui est un des animateurs nationaux de la campagne en cours, a été convoqué par la police judiciaire pour subir un « prélèvement biologique » en vue de son inscription au fichier national des empreintes génétiques mis en place par les lois Perben. Charles Hoareau avait été condamné à la suite d'incidents lors d'une manifestation de chômeurs réclamant leur droit à une vie décente. Cette condamnation sert maintenant de prétexte à son inscription sur un fichier criminel. Ainsi cette loi, qui traite de la même façon les pédophiles, les trafiquants de drogue et les auteurs de délits mineurs peut être utilisée pour combattre l'action syndicale.

## EURO, DOLLAR ET EMPLOI.

## Sommes-nous en fin de crise ?

**En une année le cours de l'Euro a gagné près de 30 % par rapport à celui du Dollar. C'est énorme et on peut se demander si l'Union Européenne est économiquement si forte pour justifier cette progression monétaire qui ne devrait, en bonne orthodoxie économique, que refléter les rapports de forces. Les cartes sont faussées.**

La croissance est américaine et la stagnation européenne ; le déficit budgétaire aussi, au moins pour la France et l'Allemagne, les deux piliers économiques de la zone Euro. Le Royaume Uni s'en sort en apparence mieux mais c'est au prix d'une politique ultra-libérale en faveur des grandes entreprises que les salariés britanniques payent par une précarisation galopante et des revenus très affaiblis comparés à ceux d'autres pays de l'Union.

**Le contexte avant la crise**

En France, le gouvernement Jospin réduisait les effets de la stagnation par une politique de la demande. Il favorisait - modérément - la consommation des ménages, l'un des quatre moteurs de l'économie et freinait mollement les investissements de l'État le deuxième moteur. Les diverses mesures pour l'emploi bien que timides, contenaient quand même le chômage et jouaient leur rôle pour maintenir le niveau de la demande. De ce fait les investissements des entreprises - le troisième moteur - ne s'effondraient pas, ce qui contribuait aussi à maintenir la demande. En dépit d'un cadre économique international défavorable, les exportations commerciales et industrielles - le quatrième moteur - se maintenaient au fait d'un Dollar surévalué (autour de 0,9 Euro pour 1 Dollar) qui correspondait à la stratégie de la banque fédérale américaine de l'époque.

**La nouvelle donne**

Mais depuis trois ans la donne s'est trouvée fortement modifiée par un changement de contexte

politique en Europe, aux USA et dans le reste du monde. L'arrivée de l'administration Bush a transformé la politique économique en réduisant très fortement les crédits et les programmes qui favorisaient la consommation. À la fin de la période Clinton le budget américain présentait un solde favorable de plus de 300 milliards de Dollars. Trois ans après le déficit dépasse les 400 milliards. Cela est dû pour l'essentiel au doublement du budget militaire, pourtant déjà considérable, et à une politique monétariste qui s'appuie sur le rôle de monnaie de référence du Dollar.

**La méthode Bush : jouer sur le Dollar faible et le déficit**

Pour maintenir la compétitivité de son économie dans une période de guerre très coûteuse la banque fédérale américaine a laissé filer le Dollar en réduisant le taux de base (la rentabilité de l'argent que l'on prête) jusqu'en dessous de 1 %, ce qui mécaniquement amène les investisseurs monétaires à délaisser le Dollar pour une monnaie plus rentable, en l'occurrence l'Euro. Les Américains peuvent se le permettre car le Dollar reste la monnaie de référence de la plupart des échanges commerciaux. Les Européens ne le peuvent pas. Le passage de la parité de 0,9 à 1,27 euro pour un Dollar creuse le déficit mais permet de relancer la machine aux USA. En Europe, à l'inverse, l'Euro fort plus le déficit américain plombent les exportations commerciales et industrielles. Et l'espoir de voir la reprise américaine tirer l'économie Européenne est vraisemblablement illusoire.

**Sortie de crise ?**

Pour d'autres raisons structurelles la croissance américaine est largement constituée par des investissements de productivité dans les entreprises (automation) et par l'externalisation vers des marchés proches comme le Mexique ou à faibles coûts salariaux.

Cela produit assez peu de réduction du chômage aux USA même, ce qui se traduit par une faiblesse de la consommation et donc une réduction de la demande, mais par une hausse des profits industriels et spéculatifs. Cela permet également un accroissement de la compétitivité des produits américains sur le marché international, ce qui n'arrange pas les affaires de l'Europe.

La sortie de crise américaine avec une croissance considérable (8 %) sur le dernier trimestre de 2003 est surtout basée sur le déficit budgétaire, le Dollar faible et le développement de l'économie de guerre.

Il y a peu de chance que ce développement économique se propage en l'état de façon significative à l'Union Européenne en dépit des discours lénifiants. Le Medef veille au grain pour ce qui est des salaires et freine toute politique de la demande.

Travaillez plus, taisez vous et serrez vous la ceinture, ça n'est pas vraiment enthousiasmant ! De surcroît le chômage risque de se maintenir pour longtemps encore à un niveau élevé. Il est plus que temps de trouver une alternative à cette politique. ■

Samuel Laforge

## PROJET DE LOI SUR LA PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE

## Déontologie et secret professionnel mis en cause

**Le 17 mars, plusieurs milliers de manifestants s'étaient donné rendez-vous à Paris et dans plusieurs métropoles régionales pour dénoncer les dangers des projets Perben/Sarkozy en matière de « prévention » de la délinquance.**

Ces projets cautionnent les conséquences d'une politique qui entraîne de plus en plus de souffrance sociale (chômage, réformes du code du travail, de l'assurance chômage, du RMI, des politiques sociales et éducatives, etc.) ; ils sont conçus sous l'angle exclusif du traitement de la délinquance. Familles et personnes en situation précaire sont vues comme potentiellement dangereuses pour la sécurité intérieure du pays !



assistants sociaux, enseignants, professionnels de PMI ou bien encore de nos collègues des Missions Locales. Il s'agit là au mieux de méconnaissance et de bêtise de la part des ministres concernés, au pire d'aspiration à un « ordre » issu d'une époque que nous croyions définitivement révolue...

La délégation reçue à l'issue de la manifestation au ministère des Affaires sociales a eu confirmation de l'existence de ce projet, auquel M. SARKOZY a fait référence dans son discours aux préfets en janvier 2004 ! Un collectif national s'est créé,

soutenu par la CGT, la FSU, SUD, le syndicat de la magistrature, la ligue des droits de l'homme, les étudiants du travail social, ACI, l'APEIS, et de nombreux autres. Il considère que l'ensemble des professionnels doit avoir des garanties fortes pour leur permettre d'exercer leurs missions en assurant aux usagers garanties éthiques et déontologiques ; il revendique des politiques sociales ambitieuses et refuse tout amalgame qui ferait d'un jeune ou d'une personne en difficulté un « délinquant potentiel ».

Collectif et organisations syndicales demandent donc l'abandon pur et simple de ce projet liberticide. Une nouvelle journée d'action est prévue le 21 avril, à laquelle participera activement le SNU-TEFI-Insertion. ■

Éric Planchette

**Si vous souhaitez contacter le collectif**

D. Atlan 06 11 73 89 93

J.Y. Baillon 06 85 13 41 03

H. Heurtebize 06 82 96 67 30

## UN LIVRE



**Margaret Maruani,  
Les mécomptes du chômage  
Bayard, 2002**

Ce livre va beaucoup plus loin que la simple démonstration des multiples « soustractions » réalisées par les pouvoirs publics à partir des chiffres de l'INSEE ou de l'ANPE, lesquelles sont cependant décrites de façon fort claire. Il cherche à mettre en lumière comment les normes sociales mais aussi les dispositifs d'assurance chômage conduisent, selon les pays, dans une même situation, un individu sans emploi à être classé dans telle ou telle catégorie : chômeur, inactif, handicapé.

**Les femmes aux avant-postes des travailleurs pauvres**

L'exemple britannique est particulièrement exemplaire. Le Royaume Uni a en effet pour particularité d'être pratiquement le seul pays européen où les femmes sont moins au chômage que les hommes. En fait, le système d'indemnisation particulièrement restrictif du travail à temps partiel dans ce pays fournit une grande part de l'explication. Alors que près de la moitié des femmes travaillent à temps partiel avec des temps de travail très courts, le système d'indemnisation (ouvert à condition d'avoir travaillé au moins 16 heures par semaine, depuis au moins 2 ans de manière continue et avoir gagné au moins 70 livre sterling) prive de nombreuses femmes de toute allocation et les décourage de s'inscrire au chômage. Les apôtres du modèle libéral ont beau mettre en exergue un taux de chômage nettement inférieur à la moyenne européenne, « comment peut-on prendre cette "réussite" au sérieux lorsqu'on sait qu'une grande partie du non-emploi féminin est chassée des statistiques du chômage et reclassée dans l'ombre de l'inactivité. Sauf à penser que le gommage du chômage féminin n'est pas si grave... ».

**Quel plein-emploi ?**

M. Maruani analyse dans un second temps les dégâts collatéraux du chômage : le sous-emploi et la pauvreté. Les travailleurs pauvres (personnes ayant un emploi, mais dont les revenus se situent au-dessous du seuil de pauvreté) ne sont plus l'apanage des États-Unis. Ils sont bien aujourd'hui présents dans nos pays. Et, bien que les femmes représentent la grande majorité de ces travailleurs pauvres, elles n'apparaissent que peu dans les statistiques car leur salaire est intégré aux revenus du ménage. Ainsi, même avec des revenus salariaux souvent largement inférieurs au SMIC, la pauvreté salariale qu'elles subissent en priorité est gommée puisque le salaire n'est considéré que comme un appoint au revenu familial. Margaret Maruani y voit, à juste titre, la traduction statistique de la bonne vieille représentation du « couple M. Gagne-pain et M<sup>me</sup> Gagne-petit ».

En conclusion, il est permis de s'interroger sur le contenu de ce plein-emploi qu'un premier ministre il y a quelques années considérait comme « accessible ». Plein emploi ? Alors que les emplois précaires, le travail à temps partiel et la pauvreté salariale s'étendent et affectent durablement certaines franges du salariat, féminin pour l'essentiel ! « Faire baisser le taux de chômage officiel en distribuant des miettes d'emploi ne nous mènera pas sur les chemins du plein-emploi. Ce serait le plein-emploi au mépris du sous-emploi ».

Un livre clair et précis, d'une lecture facile, qui devrait se trouver sur les étagères de tous les centres documentaires des Directions régionales. Chiche !

C. Infidel

**En bref!****Suppressions d'emplois à L'AFPA**

Contrainte par le Tribunal de Grande Instance de Bobigny de communiquer au Comité Central d'Entreprise les documents relatifs à son plan de restructuration, la Direction Générale de l'AFPA a dévoilé le 28 avril le contenu de son projet. Les mesures annoncées organisent un processus de démantèlement du service public de la formation professionnelle qu'est l'AFPA : entre 615 et 791 suppressions d'emplois, la « diminution de la masse de CDD », près de 200 mutations géographiques ou professionnelles forcées et une augmentation du nombre de stagiaires par formateur. Enfin, les augmentations salariales pour 2004 et 2005 sont supprimées.

Pour les organisations syndicales de l'AFPA (CGT, CFDT, CGT-FO, SUD, CFE/CGC, CFTC), « ce projet est totalement injustifié. L'examen en 2<sup>e</sup> lecture du projet de loi relatif aux responsabilités locales, qui aux yeux de la direction, justifie ces mesures, est visiblement en train d'être reporté au plus tôt en fin d'année et son contenu sera revu. »

À l'appel de ces organisations syndicales les salariés ont observé une demi-journée de grève le 27 avril (jour du Bureau de l'AFPA et veille du CCE) afin de s'opposer à ce plan.

Le SNU-TEFI a apporté son soutien chaleureux au personnel en grève de l'AFPA. Il attend les précisions que doit donner le gouvernement concernant la loi de mobilisation pour l'emploi et souhaite « qu'une large mobilisation regroupant tous les secteurs concernés, pour la défense du Service Public de l'Emploi, puisse voir le jour. »

**Rétabli dans ses droits**

Un agent de Paca vient enfin d'être rétabli dans ses droits après une longue procédure. En effet ce collègue a été la victime d'une forme de harcèlement moral peu commune de la part d'une chef d'agence.

En plus des injonctions verbales incessantes il a reçu des courriers (jusqu'à trois par semaine) dont le seul but était de l'obliger à changer d'agence. Pour enfoncer le clou et toujours dans le même but, un blâme sur proposition de la DALE a été signifié à la va-vite par le DRA. Notre collègue, décidé devant trop d'injustice à ne pas se laisser faire, a sollicité le SNU aux niveaux régional et national dans le but de faire cesser des agissements injustifiables de la part de la ligne managériale et de contester le blâme. Le résultat est sans appel contre la direction puisque devant les arguments syndicaux la DG a décidé le déplacement de la responsable hiérarchique aux méthodes expéditives et que le Tribunal Administratif de Marseille a annulé le blâme. Restent les traces et le préjudice moral vécu par un agent, tempéré par la satisfaction de s'être battu et d'avoir gagné !

Un tel acharnement hiérarchique n'illustre pas – heureusement ! – une situation habituelle. Nombreux sont les DALE qui en font la démonstration quotidienne. Mais quelques autres acceptent de perdre leur conscience professionnelle en subissant les pressions multiples et sournoises de leur direction qui se multiplient en ce moment. Résistez, résistez !

**Manu, un jeune collègue CP à Toulouse**

**Que se passe-t-il dans la tête d'un agent le premier jour, la première heure, quand on arrive dans son agence après avoir passé le concours ? Ça dépend de qui on est dira-t-on et de plein d'autres choses encore mais il y a souvent un mélange particulier entre une bouffée de joie et un rien d'angoisse qui prend la tête. On s'en rappelle en général.**

**L**a joie pour le travail que l'on vient de retrouver après pas mal de galères et l'angoisse vis-à-vis de cette institution, de cette profession que l'on ne connaît pas ou si peu. Pour Manu, CP à Toulouse cela c'est passé comme ça. Les choses ont commencé classiquement : un Bac, le service militaire et des études de droit qui le mènent jusqu'à un DESS d'administration locale (droit public et collectivités locales) et une spécialité les finances des administrations territoriales. Il passe aussi les concours administratifs dont celui de CP à l'ANPE. Pour financer ses études il travaillait dur chaque été en usine et de nuit (sa compagne aussi), dans une grande biscuiterie de la région (ou travaillait son père) qui depuis a d'ailleurs licencié plus de 600 salariés. Bonjour l'Agence. Galères et petits budgets : c'est le lot de beaucoup d'étudiants, mais c'est dur quand même.

**Il est moins dix... L'agence se réveille...**

Au bout de cinq années la maîtrise est au rendez-vous et le concours de CP aussi. Mais lorsque l'Agence se décide à lui proposer une affectation, c'est pour l'informer par téléphone qu'il doit débiter dans les 10 jours à ... Perpignan. Il habite alors Montauban, c'est-à-dire à plus de 250 kilomètres. Il fait ses valises et déménage vite. Pas question de refuser. D'autres collègues ont bien sûr connu ce genre d'exil mais il en reste souvent de l'amertume pour cette "légèreté" dans le "management" des nouveaux... Pour Manu l'exil a duré quelques mois puis il est revenu à ... Saint-Gaudens et, trois mois plus tard, par permutation, à Toulouse-Jolimont où il exerce toujours. Ça fait quand même trois agences en sept mois et autant de déménagements.

**Un DALE en jean et un CP en costard**

De Perpignan il garde un souvenir mémorable. Il se pointe à l'agence le 2 mai 2000, en costard cravate et se rend vite compte que ce n'est pas forcément le style de la maison en étant accueilli par son DALE

en jean. Tout de suite mis au parfum, il commence par s'occuper, avec une collègue, d'un recrutement à la SNCF. Ça tombe bien il connaît bien les trains car sa mère est fille de cheminot ... syndicaliste. Il y a des traditions qui passent les générations. Sa collègue, Michelle, lui parle du boulot, du service public de l'emploi et... du syndicat CFDT. Bravo Michelle. Manu apprend le métier et retient l'essentiel de cette "formation" c'est-à-dire le sens du service public. Il a aussi la chance de suivre les cycles de base de la formation à Avignon et Bordeaux.

**Les DRA et les DG passent mais le service public reste**

Ceux qui ont déjà quelques heures de vol à l'Agence savent bien que, quel que soit le service où l'on travaille, les diverses mesures pour l'emploi changent très vite, comme les modes d'organisation du travail. Qui se souvient du PID, par exemple, qui peuplait les conversations au début des années 90 ? Aujourd'hui on ne parle que de concurrence et on revoit les couleurs de l'Agence avec un nouveau logo. Les DRA et les DG passent et les sigles bougent très vite mais le fondement de la profession c'est "l'intermédiation", reste le service rendu à l'utilisateur. La DG s'évertue à vouloir parler de client alors que précisément il n'y a pas de rapport marchand ni avec les employeurs ni avec les DE. C'est le sens même du service public de l'emploi.

**Défendre les collègues**

En février 2001 Manu est validé et le même jour il se syndique au SNU. À Toulouse et dans la région il y a beaucoup à faire et pour les agents et pour le Service Public de l'Emploi. Il s'y emploie avec efficacité, sera élu en CPR 4 et représentera le syndicat en CCPR. C'est un lieu où on est parfois amené à se "frotter". DRA et DG n'aiment pas beaucoup les têtes qui dépassent-ils préfèrent les syndicats domestiques prêts à comprendre les difficultés et les états d'âmes de cette haute hiérarchie. Résister ça n'aide pas pour les plans de carrière quand les petites rancunes s'activent mais on n'est pas là pour plaire ou déplaire



mais pour défendre les collègues et le Service Public de l'Emploi. La haute hiérarchie comprend mal... mais les agents eux comprennent bien. À Jolimont il s'occupe du secteur de l'agriculture (vigne, fruit et légume) très marqué par la précarité. Ce n'est pas le plus simple mais c'est un vrai boulot de conseiller. Manu a aussi bien sur une vie en dehors de l'agence. C'est en particulier un papa gâteau fasciné par sa fille, rôle qu'il prend très à cœur. C'est aussi un passionné de foot et pas seulement à la télé mais sur le terrain où il joue comme milieu de terrain pour distribuer les balles aux copains. Passionné aussi de baby-foot il va parfois s'y mesurer dans les championnats régionaux, avec un certain succès. Il faut des réflexes vifs et un bon coup de poignet pour gagner. Pour l'équilibre il se mesure aussi quelque fois dans des compétitions de billard. Là c'est la tête qui intervient. Voilà un parcours intéressant. Cet homme est un jeune agent de la récente génération qui est arrivé à l'agence depuis quatre ans et il a déjà un réel sens du service public c'est-à-dire l'essentiel du professionnalisme : comment être utile aux usagers. ■

Samuel Laforge

**Les risques de la VAE**

**Marchandisation de l'école, baisse globale des niveaux de sortie du système scolaire, avantage renforcé aux publics déjà formés : un rapport du Haut Comité Education-Economie-Emploi ("VAE : construire une professionnalisation durable") signale les risques du nouveau système de validation des acquis de l'expérience (VAE) deux ans après son lancement.**

**L**ors de la présentation de ce rapport le président du Haut Comité, André Gauron a notamment indiqué le risque de « mise en place d'un éventuel marché qui peut émerger, si les moyens affectés à la mise en œuvre concrète de la Validation des acquis de l'expérience ne suivent pas ». De son côté, José Rose, directeur adjoint du CEREQ (Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications) a déclaré « Ce qui dans l'éducation nationale va de soi, c'est-à-dire le droit de passer un diplôme gratuitement dans le système éducatif,

devient coûteux dans le système de la VAE. Et nous sommes frappés par l'hétérogénéité des prix pratiqués dans les universités qui ont commencé la VAE ».

Le bilan est donc mitigé. Certaines universités hésitent encore à placer au même niveau expérience professionnelle et cours théoriques. Le dispositif ne provoque pas pour le moment la démocratisation escomptée : il reste davantage utilisé pour des BTS, des licences ou des DESS que pour des CAP. Le Haut Comité préconise de limiter le filtrage administratif

à l'entrée. Sinon, le risque est grand de voir évoluer la VAE « vers une dérive bien connue de la formation continue, qui, depuis des années est de plus en plus réservée aux publics déjà formés », souligne J. Rose. Pour que le système soit égalitaire, ouvert et non sélectif, des moyens seront nécessaires, insiste A. Gauron, notamment pour que des chômeurs ou des gens dépourvus de toute certification, comme les 150 000 jeunes qui sortent du système scolaire sans aucune qualification chaque année, puissent y avoir accès. ■

Alain Ottavi