

modes

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

D'EMPLOIS

au sommaire des cahiers :

L'agence au carrefour, le service public au feu rouge, p. 9

Politiques de l'emploi et gouvernements, p. 11
Interview de Michel Husson, p. 13VOUS AVEZ DES DROITS
Accident de travail, p.15LE CHIFFRE
Augmentation de 0,5 % des salaires et baisse de 5 % du pouvoir d'achat, p.16

Dans ce contexte particulier des prochaines élections, il nous a semblé nécessaire de présenter des éléments d'analyses et de réflexions sur les enjeux actuels en œuvre au sein du Service Public de l'Emploi et donc de l'ANPE. Un peu d'historique des politiques de l'emploi des gouvernements successifs, la situation actuelle et des réflexions sur la structuration du marché de l'emploi sont les premiers éléments présentés dans ce dossier spécial SPE. Un deuxième volet viendra compléter, dans le prochain numéro, le paysage et permettre ainsi à chacun et chacune de se faire une idée.

L'AGENCE AU CARREFOUR LE SERVICE PUBLIC AU FEU ROUGE

Résultat d'un sondage CSA publié par le Monde (daté du 24 janvier) : « les thèmes sociaux (chômage, santé, éducation, précarité, retraites, logement) apparaissent pour une majorité comme « tout à fait prioritaires ». La lutte contre le chômage est considérée comme une priorité par 68 % des Français, mais seuls 29 % considèrent que la campagne électorale répond aux attentes dans ce domaine ».

Ainsi, au risque de se répéter, nous agissons bien au cœur de la question sociale numéro un, confirmée sondage après sondage dans la durée.

Depuis plus d'un an et demi, à partir de l'instauration de la « loi de cohésion sociale » en janvier 2005, un paysage, bouleversant profondément la vie de l'ANPE, découpe de plus en plus nettement sa silhouette. On doit toujours se prémunir contre l'effet de système qui fait fleurir dans les réunions syndicales, les expressions du type « tout est dans tout et réciproquement ». Mais aujourd'hui, la concordance des poussées convergentes est telle qu'on ne peut l'ignorer.

Un peu d'histoire pour comprendre

En cette année, du quarantième anniversaire de la fondation de l'Agence, un regard historique permet de mieux comprendre la période et les enjeux que traverse l'établissement.

L'ordonnance du printemps 1945 - avant même la capitulation de l'Allemagne nazie - instaure le « monopole public » en matière

d'inscription, de connaissance des offres et de placement. Ce texte fondateur interdit toute activité des bureaux de placement privés, payants ou non.

Il faudra attendre la loi Borloo, soixante ans après, pour lui tordre le cou. Les Services extérieurs du travail et de la main-d'œuvre (Setmo) et leurs bureaux de la main-d'œuvre (BMO) vont développer leurs activités jusqu'au mois de novembre 1967. C'est à cette date que le décret d'application de l'ordonnance de juillet 1967 créant l'ANPE, entrera en vigueur.

L'Agence a été créée à partir d'un terrain préparé idéologiquement, les SETMO étant présentés comme la quintessence de structures poussiéreuses, inefficaces, « fonctionnalisées ».

Ces deux phases historiques marquent des étapes bien précises dans l'expression des besoins liés à des contextes politiques et sociaux différents. À la sortie de la deuxième guerre mondiale, il fallait reconstruire un pays marqué par les stigmates du conflit, mobiliser les énergies, développer qualifications, métiers. Dans la même période, l'ancêtre de l'AFPA fut également

suite

**L'AGENCE AU CARREFOUR
 LE SERVICE PUBLIC
 AU FEU ROUGE**

bâti. En 1967, les prémices d'un ralentissement économique se faisaient sentir mais surtout, le besoin en terme d'aménagement du territoire, de mobilités professionnelles et géographiques était présent.

De l'obligation de moyens à l'obligation de résultats

Avec cet éclairage, se pose, pour nous, la question : dans quelle phase de mutation du système économique sommes-nous pour vouloir imposer une telle rupture à l'ANPE et plus généralement au Service Public de l'Emploi ?

En tout cas, les pièces du puzzle par-delà leurs contours, s'emboîtent de façon tout à fait troublantes. Les trois coups initiaux ont été frappés par la loi Borloo. Elle a reconfiguré totalement l'espace et la géométrie du Service Public de l'Emploi. Sa dernière définition avait été réalisée par la circulaire BIDOUZE de 1984 (directeur de cabinet du ministère de l'Emploi de l'époque Jack RALITE). Les trois cercles du Service Public de l'Emploi intègrent désormais les officines de placement privées et les entreprises de travail temporaire. L'Agence est mise en concurrence totale sur la mission de placement. Rappelons que nous avons répondu à ce coup d'état structurel par un mouvement de grève à la fin de l'année 2004.

Le décret de modification institutionnelle de l'Agence est la deuxième pièce du mecano. Nous avons déjà examiné la nature de ce texte dans le dernier Modes d'Emplois. La modification des règles de comptabilité publique en compose un axe essentiel. Il s'agit d'adapter la gestion financière aux modalités découlant de la LOFT et au fait que l'Agence n'est plus uniquement financée par l'État avec un budget dépendant pour 30 % de l'UNEDIC et 5 % des Collectivités Territoriales. Comme l'a déclaré Christian Charpy au CCPN du 6 décembre dernier « le système budgétaire est de plus en plus corrélé à l'activité », on peut même ajouter aux résultats pour être encore plus clair.

Le statut de l'établissement est défini en

tant qu'établissement public à caractère administratif dans le texte du décret. Mais cela ne constitue pas une garantie. Un certain nombre d'EPA ont des comptabilités proches des établissements industriels et commerciaux, ce qui permet d'avoir des ressources propres, de vendre et de faire des bénéfices. Certains EPA ont créé des filiales comme le musée de Versailles ou le CNRS.

Car c'est bien dans la création des filiales que se niche un des dangers les plus importants du texte du projet de décret. Il suffit pour s'en convaincre de laisser la parole au Directeur Général (Voir Extrait 1).

Les obstacles de statut du personnel ne constituent pas pour lui une vraie difficulté puisque plusieurs fois, il a évoqué le statut de FRANCE TELECOM (où cohabitent statut de fonctionnaire et statut privé).

Au moins, on ne pourra pas dire que nous n'avons pas été prévenus. La logique de l'idéologie libérale de la marchandisation des services publics est à l'œuvre.

Quel avenir pour le Service Public de l'Emploi ?

Le troisième ensemble gravite autour de la filière commune informatique. Ce groupement d'intérêt économique qui devrait voir le jour en début d'année mais qui par la résistance de certains syndicats du personnel de l'UNEDIC est aujourd'hui bloqué. Le dernier élément est la question lancinante des relations entre l'ANPE et l'UNEDIC. Depuis peu de temps, ce débat a pris une forme nouvelle et officielle avec l'intervention du Président de la République lors de la cérémonie des vœux « aux forces vives de la Nation » en faveur de la fusion de l'ANPE et de l'UNEDIC. La loi Borloo excluait la fusion, qu'est ce qui justifie donc cette soudaine précipitation de J. Chirac et de D. De Villepin et de C. Charpy. Le rapport de la Cour des Comptes intitulé « L'évolution de l'assurance chômage : de l'indemnisation à l'aide au retour à l'emploi » (mars 2006) a apporté une contribution remarquable tout à fait favorable à la politique menée par les gestionnaires de l'UNEDIC. (Voir Extrait 2, p. 12).

Il y a bien ce que nous avons développé depuis des mois, une volonté des gestionnaires actuels de l'UNEDIC (MEDEF, CFDT, CGC, CFTC) de maîtriser totalement l'ensemble du processus d'indemnisation et de retour à l'emploi de la partie des chômeurs définis comme directement employables. Le rôle de l'ANPE en tant que service public, lui ferait prendre en charge la partie des chômeurs non indemnisés, jugés comme les plus éloignés d'un retour à l'emploi.

Cette vision est profondément contradictoire avec notre conception d'un service Public assurant l'égalité de traitement et la dimension emploi de ses missions. Mais également, le basculement des perspectives d'évolution du chômage et de l'emploi pour les années à venir qui donne les fondements de débat actuel. Les projections en matière d'évolution démographique, de profondes mutations dans les qualifications et évolutions des métiers scandent les évolutions institutionnelles en cours. À nous de peser de tout notre poids pour que la réponse Service Public soit celle qui s'impose dans les débats et les faits. ■

Noël DAUCE

[1] Extrait du CCPN du 6 décembre 2006 Verbatim du Directeur Général à propos des filiales

- « Il doit y avoir une totale étanchéité entre les finances de l'Agence et les finances des filiales »
- « Il ne faut pas fausser la concurrence »
- « Leur fonctionnement doit être comme celui de n'importe quelle société commerciale »
- Tout en concédant que « la création de filiales n'était pas sa priorité, peut-être dans deux ans », Christian Charpy en a donné quelques illustrations concrètes :
- « On pourrait créer une filiale immobilière responsable de la gestion des propriétés et qui louerait après à l'Agence »
- « Pour la mission de recrutement par simulation sur demande de Peugeot ou pour des recrutements à l'étranger »
- « Toujours pour la MRS, pour les jeunes des régions » « l'aide à l'orientation » en bref « sur des segments d'activité appelant à des financements privés ».

Les politiques de l'emploi se succèdent généralement si vite qu'aucune évaluation ne peut en être faite. Bien que leurs effets pervers (par exemple les effets d'aubaine) aient souvent été dénoncés, elles apparaissent souvent comme le moyen politique le plus rapide pour résoudre une tension. Mais au fait, en matière de politiques de l'emploi, qui a fait quoi? Ce bref tableau n'a pas la prétention de viser à l'exhaustivité, ce qui demanderait beaucoup plus de temps et de pages, mais juste comme une petite remémoration.



POLITIQUE DE L'EMPLOI ET GOUVERNEMENTS

Nous catégorisons ces mesures en trois rubriques : gestion de la population active, traitement économique et social du chômage, mesures de réglementation et de déréglementation. Une rubrique manque, absente depuis trop longtemps des politiques d'emploi, celle de relance ou de soutien de la demande.

Gestion de la population active

Ces mesures ont pour objectif d'augmenter ou de diminuer la quantité de travail potentielle. Par exemple en faisant entrer ou sortir de la population active des fragments de cette population, généralement les femmes, les jeunes, les vieux, les étrangers, les handicapés.

Citons ici les incitations au retour des étrangers dans le pays d'origine 1977 (gouvernement Barre), et 1983 (gouvernement Mauroy), ou encore le congé parental d'éducation 1977 (gouvernement Barre) pour les femmes travaillant dans des entreprises de plus de 200 salariés.

Aujourd'hui cette gestion, souvent faite sous la pression de l'UE, tend à une homogénéisation des structures de la population active en Europe. Les Conseils Européen de Lisbonne (2000),

de Stockholm (2001), de Barcelone (2002) se sont fixés pour objectif d'augmenter le niveau de la population active à l'horizon 2010.

Vont dans ce sens le plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors 2006 (gouvernement Villepin), et l'apprentissage junior, mars 2006 (gouvernement Villepin).

Parallèlement, conformément au dogme de « l'immigration choisie », notons une limitation des entrées en France aux immigrants exerçant certains métiers seulement, en janvier 2007 (gouvernement Villepin) : les travailleurs roumains et bulgares ne pourront entrer en France que sur une liste restrictive de 62 métiers « en tension » (dans les secteurs du bâtiment, hôtellerie-restauration, agriculture, propreté, mécanique, industries de process, commerce).

Variante de cette gestion de la population active par les entrées et sorties de personnes sur le marché du travail, existent les mesures de réduction du temps de travail, telles que le furent le passage à 39 heures et la 5^e semaine de congé payé en 1981 (gouvernement Mauroy), la loi de Robien sur la réduction du temps de travail, (juin 1996, gouvernement

Juppé), ou la loi Aubry sur les 35 heures (juin 1998, gouvernement Jospin). En symétrie, notons les mesures visant à l'augmentation du temps de travail, telle la suppression d'un jour férié le lundi de Pentecôte et l'instauration d'une journée de solidarité nationale (juin 1994, gouvernement Raffarin).

Traitement économique et social du chômage

Le traitement économique vise à créer un climat favorable à l'embauche, tandis que le traitement social est destiné à lutter contre l'exclusion du marché du travail. Les mesures prises se distinguent par l'engagement plus ou moins grand des entreprises dans ces mesures. Les mesures d'immersion en entreprise, sans contrat de travail ni obligation de formation. Les Stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) pour les jeunes de 18 à 22 ans, mis à disposition à mi-temps dans des entreprises sans obligation de formation interne, contre une fraction du SMIC payée en partie par l'employeur et en partie par l'État, (1983, gouvernement Mauroy), ou les Stages de Réinsertion en Alternance, (1987, gouvernement Chirac)

suite
POLITIQUES
DE L'EMPLOI
ET GOUVERNEMENTS

par lequel des chômeurs de longue durée de plus de 26 ans travaillent en entreprise avec un statut de stagiaires et une indemnisation versée par l'État furent des exemples emblématiques de ces mesures sans engagements ni contreparties de la part des entreprises.

Les contrats de travail aidés sans obligation de formation, le Contrat d'aide au premier emploi des jeunes, 1994 (gouvernement Balladur), le CI-RMA (mars 2005, gouvernement Raffarin) et le Contrat jeune en entreprise ou Soutien à l'Emploi des Jeunes en Entreprise (SEJE), 2005, (gouvernement Raffarin).

Les mesures de formation en alternance dont la parangon est le contrat de qualification 1983 (3^e gouvernement Mauroy), différentes des

mesures de formation visant à maintenir ou développer les qualifications.

Plus récemment, les mesures incitatives à la reprise d'emploi telles que la prime exceptionnelle de retour à l'emploi (décret du 29 août 2005, gouvernement Villepin) se fondent sur l'idée que le chômage résulterait d'un calcul rationnel et délibéré des chômeurs.

Mesures de réglementation et de déréglementation

Les mesures de réglementation visent à contrôler les mouvements de main-d'œuvre et à réduire les licenciements. Mise en place d'une autorisation administrative de licenciement 1975 (gouvernement Chirac). Suppression de l'autorisation administrative de licenciement 1986 (gouvernement Chirac).

Déclaration préalable d'embauche 1993 (gouvernement Bérégovoy). La contribution Delalande (juillet 1999, gouvernement Jospin) sanctionnait le licenciement de salariés de plus de 50 ans, sa suppression est programmée par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 (gouvernement Villepin).

Dans l'air du temps un certain nombre de mesures visent à l'érosion du code du travail (voir l'interview de Michel Husson). Citons la mise en place du CRE, 1989, (gouvernement Rocard) puis du CIE, et enfin du CDD seniors, 2005 (gouvernement Villepin) comme mesures dérogatoires à la législation sur les CDD, ou la mise en place du CNE, 2005 (Villepin), dérogatoire à l'obligation de motiver un licenciement. ■

Sylvette UZAN CHOMAT

[2] Extraits de la Cour des Comptes présidée par Philippe Seguin,

ancien ministre de l'emploi qui avait des idées précises sur les relations entre les deux établissements dès 1986. (Analyse et propositions que l'on retrouve en tant que Président de l'Assemblée Nationale : « de l'emploi et du chômage » Forum du futur 16 juin 1993)

- « Chaque fois que la situation de l'emploi se dégrade significativement, la perspective de la fusion de l'assurance chômage et de l'ANPE est évoquée. En 1993-1994 comme en 2004, les pouvoirs publics n'ont pas choisi de suivre cette voie (P. 119 Conclusion générale).
- « Une fusion aurait certes l'avantage de la simplicité mais il n'est pas apparu certain qu'un organisme regroupant plus de 40 000 salariés ayant à l'origine des cultures, des statuts et des niveaux de rémunération distincts puisse être plus efficace et apporter un meilleur service aux demandeurs d'emploi. L'enquête de la Cour a plutôt montré que l'existence de deux structures peut, dans certaines circonstances, stimuler leur action et favoriser l'émergence de formules innovantes » (p. 119)
- « Les mesures prises depuis 1997 – leur mise en œuvre a conduit à un élargissement constant des missions de l'assurance chômage mais n'a pas produit les effets positifs attendus, ces mesures n'ayant été accompagnées d'aucune remise en cause de l'organisation générale du dispositif : au contraire, les moyens de l'ANPE ont été renforcés et sur monopole réaffirmé ». (p. 119)
- « La fin du monopole de l'ANPE devrait permettre une mobilisation plus complète, plus rapide et sans doute moins coûteuse de tous les acteurs susceptibles d'avoir une action positive en matière de retour à l'emploi »
- « Les conseillers des Assedic devraient pouvoir directement orienter un demandeur d'emploi vers une formation ou vers un employeur sans l'accord préalable de l'ANPE... » (p. 120)
- « L'ANPE demeure un opérateur privilégié, mais dans le cadre d'une relation contractuelle librement discutée avec le financeur »
- « Ces prestations, d'ailleurs, peuvent être également dispensées par des prestataires, ce qui permet une réaction plus souple aux fluctuations conjoncturelles que la création continue d'emplois au sein de l'ANPE »
- « L'assurance chômage avec la nécessaire logique d'équilibre financier et social qui soutend la gestion paritaire, occupe dans le contexte institutionnel qui résulte de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, un rôle tout à fait central. Interlocuteur de choix pour les entreprises, libre de développer de nouveaux partenariats, elle pourra en liaison ou non avec l'ANPE prendre l'initiative de nouvelles actions et vérifier en continu la réalité de la prise en compte des besoins des entreprises » (p. 121)

La réponse du DG de l'ANPE (dans le rapport de la Cour des Comptes) est intéressante à plus d'un titre car elle apparaît contradictoire, à quelques mois d'écart, avec son interview dans les Échos du 8 janvier 2007 :

- « On peut s'interroger sur certaines propositions de la Cour s'agissant de l'orientation et de la prise en charge des demandeurs d'emplois. Ces propositions de la Cour n'apparaissent pas conformes aux responsabilités que le législateur a confiées à l'ANPE et aux institutions d'assurance chômage au sein du Service Public de l'Emploi » p. 134
- « Par ailleurs, si la loi du 18 janvier 2005 prévoit bien la capacité pour les institutions d'assurance chômage de financer des actions de retour à l'emploi, elle n'a pas voulu faire de l'UNEDIC le régulateur de la prise en charge du demandeur d'emploi dont il convient de rappeler que seuls la moitié d'entre eux sont indemnisés »
- « Il est à cet égard intéressant de noter qu'aucun pays européen ne s'est engagé dans cette voie qui, de plus, serait susceptible de remettre en cause le principe de l'égalité de traitement entre les demandeurs d'emplois selon qu'ils soient indemnisés ou non. La cohérence de la mobilisation des moyens disponibles en matière de reclassement des demandeurs d'emploi serait en effet plus difficilement assurée si plusieurs acteurs étaient en charge de l'orientation initiale. Les risques d'écrémage, de concurrence entre les dispositifs et plus globalement de mauvaises allocations des moyens en seraient renforcés. Comme le suggère le rapport du CERC (CERC, rapport n° 6 « aider au retour à l'emploi » novembre 2005), il apparaît préférable qu'un seul organisme assure l'orientation de l'ensemble des demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou pas. Il entre bien dans le rôle de l'Agence de garantir la cohérence globale des moyens engagée, au titre de la responsabilité qui lui a été confiée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi » p. 195
- « Le rapprochement en cours du réseau ANPE et assurance chômage, condition nécessaire d'une meilleure prise en charge des demandeurs d'emploi, s'engage sur la base du rapprochement physique mais également d'une complémentarité des rôles et des offres de service de chacune des institutions. Une confusion des rôles et des missions qui conduirait chacun à pouvoir tout faire, serait peu économe des deniers publics car elle conduirait à multiplier les équipes chargées de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou conduirait à une fusion des institutions qui n'est à ce jour pas souhaitable. » p. 136



À l'occasion de la parution à la Découverte de l'ouvrage collectif « Travail flexible, salariés jetables » sous la direction de Michel HUSSON, Modes d'Emplois a rencontré ce dernier.

INTERVIEW DE MICHEL HUSSON

Modes d'Emplois : Pourquoi pose-t-on aujourd'hui la nécessité d'une réforme du système social ?

Michel Husson : Dans l'offensive libérale sur les protections des salariés qui seraient responsables du chômage, on peut distinguer plusieurs phases : dans les années 80, la cible fut le salaire direct, avec comme conséquence le blocage des salaires. Puis vint la baisse du coût du salaire socialisé, représenté par la réforme des retraites engagée par Fillon : après le blocage des salaires directs, mise en cause des salaires indirects. Aujourd'hui, à ces arguments s'ajoute celui des rigidités qui seraient à l'origine du chômage, et donc l'objectif est la réforme du Code du travail.

Les deux cibles désignées par l'OCDE sont la législation protectrice de l'emploi et les allocations chômage. Selon la conception libérale, les chômeurs feraient un calcul rationnel et préféreraient ne pas travailler et percevoir une indemnisation plutôt que de devoir travailler avec un salaire à peine plus élevé. La solution aurait pu être l'augmentation des salaires. Mais le choix politique effectué est plutôt celui de les amener à prendre des emplois dégradés avec des salaires peu élevés.

Prenant appui sur des comparaisons internationales, d'autres discours visent à démontrer que plus de flexibilité réduirait le chômage. Ce sont les thématiques des nouvelles technologies qui induiraient plus de flexibilité, celle de la mondialisation et de la concurrence internationale, et enfin celle du vieillissement démographique. Ce dernier argument ayant l'avantage de se présenter comme un phénomène naturel et donc comme une nécessité à laquelle il faut se soumettre. Tout comme les délocalisations qui seraient la résultante inévitable

de la concurrence internationale avec des pays ayant une faible protection sociale. Un rapport sorti en 2000 sur le chômage tablait sur un taux de chômage non inflationniste qui pourrait être maintenu à 8 % jusqu'en 2040. Ce qui n'a pas été répété trop souvent car l'idée libérale d'un taux de chômage « nécessaire », ça heurte l'opinion.

MDE : Comment prendre en compte aujourd'hui la précarisation ?

MH : on observe un paradoxe ou une contradiction. L'augmentation de la précarité s'associe à une résistance du CDI. Le nombre de salariés en CDI reste important mais on voit une montée de la précarité, notamment pour les nouveaux entrants sur le marché du travail.

La droite libérale développe deux stratégies d'érosion. La première est la multiplication des contrats aidés et des mesures pour l'emploi, type CNE, CIE, CI-RMA pour des populations cibles. C'est une stratégie d'encerclement qui définit un noyau dur en emploi stable et une périphérie précarisée (mais cette périphérie est large puisqu'elle compte les jeunes, les vieux, les femmes, les handicapés...).

Mais elle aimerait aujourd'hui basculer sur une stratégie englobante par la destruction du code du travail, c'est ce qu'a tenté Villepin avec le CPE.

La théorie des insiders (ceux qui sont à l'intérieur) et des outsiders (ceux qui sont à l'extérieur) s'appuie, elle, sur le constat que certaines catégories de salariés résistent mieux que d'autres au chômage et à la précarité. Selon cette théorie, les protections des uns existeraient au détriment des autres. Ainsi la question des régimes spéciaux de

retraite a été l'occasion d'opposer les catégories de salariés entre eux. Or ce dont on se rend compte, c'est que lorsqu'on s'attaque aux régimes spéciaux, tout dégringole autour et c'est l'ensemble de la protection sociale qui se trouve fragilisée.

MDE : Quels sont les liens entre qualification et précarité ?

MH : Une récente étude du BIT montre que la courbe de productivité des salariés monte avec l'ancienneté durant en moyenne les quinze premières années, puis connaît un palier et redescend mais en pente beaucoup plus douce. Or le mode de gestion actuel des entreprises privilégie d'une part la sous-traitance et d'autre part l'intérim. On l'a vu récemment avec l'exemple de l'industrie automobile où l'intérim est devenu la variable d'ajustement.

“La théorie des insiders... le constat que certaines catégories de salariés résistent mieux que d'autres au chômage et à la précarité”

Aujourd'hui court aussi l'idée que la personne nouvellement embauchée doit être immédiatement opérationnelle : le savoir faire doit être un acquis avant l'embauche. Ce n'était pas une idée acquise il y a quinze ans. Les employeurs avaient bien conscience qu'il fallait un temps de formation et d'intégration suffisamment long dans l'entreprise pour que le salarié puisse y donner sa pleine mesure.

Cette idée apparaît en particulier dans les enquêtes sur les prévisions d'embauches, lorsque les entreprises répondent, les années de bonne conjoncture alors qu'ils prévoient



suite
**INTERVIEW DE
MICHEL HUSSON**

un accroissement de leur activité : « il n'y a personne à embaucher ». Lorsqu'on creuse ces réponses, on obtient les deux explications suivantes : « il faudrait les former » alors qu'il y a vingt ans, cela allait de soi, et « les candidats sont plus exigeants au niveau salarial », ce qui est bien normal sur un marché lorsque la demande est plus forte. En flexibilisant, beaucoup d'entreprises vont à l'encontre de leurs intérêts et au détriment de leur capital humain : on a vu par exemple dans les entreprises où les savoir-faire sont continus et où la transmission par les anciens constituait une part importante de la formation, une perte importante des savoir-faire avec la gestion à court terme des effectifs.

MDE : Donc finalement, la flexibilité ne semble pas être la solution idéale au chômage ?

MH : les comparaisons internationales en donnent autant d'exemples que de contre-exemple. Des études (telle l'étude du BIT déjà citée) montrent que gagner en flexibilité fait perdre en productivité.

Sur le plan international, il existe un modèle inégalitaire qui sépare les salariés en deux catégories : d'une part ceux des secteurs de haute technologie, à forte valeur ajoutée et qui sont des emplois bien payés.

D'autre part les services, notamment les services aux personnes, et les « petits boulots », mal payés et précaires. Inégalité des conditions de travail égale inégalité des salaires. Il y a un autre modèle égalitaire, tel le modèle danois, dans lequel industrie et services évoluent en parallèle, un ensemble de garanties empêchant leur déconnexion. Il existerait une alternative, celle de la réduction du temps de travail, qui reste le seul moyen de résorber chômage et précarité. Il faut regarder ce qui ne fonctionne pas dans le discours libéral : prétendre qu'il faut flexibiliser pour créer des emplois, alors que quand on crée des emplois, on observe un recul de la flexibilité, particulièrement celle qui prend la forme des temps partiels imposés. Ce qui

détermine les emplois, c'est donc autre chose que la flexibilité. Celle-ci recule mécaniquement quand il y a création d'emploi, comme d'ailleurs, mécaniquement, les salaires augmentent.

MDE : Si la flexibilité ne crée pas d'emploi, peut-on dire que la sécurisation des parcours en crée ?

MH : Non, on ne peut pas dire que la sécurisation des parcours crée de l'emploi. C'est comme le chômage et les minima sociaux : on peut dire que lorsqu'il n'y a plus de chômage, il n'y a plus besoin de minima sociaux, mais en attendant... Je ne suis pas d'accord avec ceux qui pensent que tous ces projets se ressemblent, on peut les étudier à travers une grille de critères discriminants, tels que « qui paye ? » et « pour qui ? » et « à quels taux ? » « y a-t-il maintien des droits et revenus ? ». Dans les projets libéraux, c'est l'État qui paye, avec la taxe sur les licenciements. Mais cette taxe est libératoire, avec elle, on achète le droit de licencier. Dans le projet progressiste, les fonds sont mutualisés, le patronat doit couvrir le risque provoqué par sa gestion. Vous savez que dans la théorie libérale, c'est l'entreprise qui prend le risque, donc c'est elle qui doit gagner de l'argent. Pour le projet progressiste, le contrat de travail ne doit pas être rompu et le salaire doit être pris en charge de façon mutualisée, un peu à la façon du fond mutuel interpatronal qui indemnise les accidents du travail. Mais la sécurisation des parcours est incluse dans l'ensemble plus large de la sécurité professionnelle qui comprend le droit à la formation, le droit à la sécurité sociale, la non-pénalisation pour la retraite des périodes de chômage, etc. C'est un projet progressiste, mais ce n'est pas un changement radical.

MDE : Le Contrat à durée indéterminée est-il le garant de moins de pauvreté ?

MH : La proportion de pauvres augmente en France : augmentation du nombre de personnes relevant des minima sociaux, et, parmi les salariés, la proportion de ceux qui sont au SMIC.

Le rapport du CERC montrait que ce qui est porteur de pauvreté, c'est le temps partiel et les carrières chaotiques. Il ne suffit pas de penser à la permanence de l'emploi, il faut aussi penser aux conditions d'emploi. Aux États-Unis, il n'y a pas de chômeurs, mais beaucoup de travailleurs pauvres. Avec l'argument démographique et celui de la pénurie de main-d'œuvre du MEDEF, on fait actuellement entrer beaucoup de gens sur le marché du travail : des femmes à temps partiel, les seniors, les jeunes... Une baisse démographique peut être l'occasion de restructuration et de gain de productivité

MDE : Quel est le scénario à venir ?

MH : Il y a eu un rapport du commissariat général du plan sur l'évolution des métiers à l'horizon 2015. Il y avait un scénario pessimiste : si les patrons répondaient à la diminution de main-d'œuvre disponible par une intensification du travail, le chômage ne baisserait pas. Ils tablaient alors sur le développement des services à la personne, c'était le scénario dual.

La théorie libérale rejoint la thèse de Marx sur l'armée de réserve : si il n'y a pas de chômage, l'inflation augmente. La réponse

“... La théorie libérale rejoint la thèse de Marx sur l'armée de réserve : si il n'y a pas de chômage, l'inflation augmente...”

à cette contradiction se trouve dans la dualisation de l'économie et des secteurs. Il est ainsi possible de déconnecter le taux de chômage sans augmenter les salaires. Une anecdote circule ainsi sur Clinton qui se flattait lors d'une conférence d'avoir créé des millions d'emploi durant son mandat. Et une dame s'est exclamée dans la salle, « Ça c'est bien vrai, à moi toute seule j'en ai déjà trois ! » ■

[AT] ACCIDENT DE TRAVAIL

Ce que vous devez savoir

Depuis la loi du 30 octobre 1946, est considéré comme AT l'accident, survenu par le fait ou à l'occasion du travail pendant le temps de travail, au lieu de travail (plages fixes et mobiles et activités à l'extérieur de l'agence comme les réunions ou la relation/entreprises) et sous la subordination de l'employeur. La pause déjeuner même sur place est exclue car pendant ce temps la subordination cesse.

La matérialité de l'accident est établie si trois facteurs sont réunis :

- une action soudaine et violente (coup, chute...)
- une cause extérieure, un événement étranger à la volonté de la victime
- une lésion de l'organisme

La multiplication des agressions a conduit le législateur à intégrer dans la notion d'atteinte physique, le traumatisme psychologique. L'agence, qui est son propre assureur en matière d'accident de travail, s'appuie sur le Code de la Sécurité Sociale, et applique cette disposition.

L'accident de travail étendu aux trajets domicile/travail

La loi du 31 janvier 1968 étend la qualification d'AT à l'accident survenu sur le trajet domicile/travail. L'accident doit s'être produit sur un parcours dit « protégé » et emprunté par la victime entre sa résidence habituelle et son lieu de travail (aller et retour). Cette notion n'implique pas obligatoirement le trajet le plus direct ou le plus court : il peut être plus long mais moins dangereux, par exemple.

Un détournement ou une interruption du parcours pour un motif autre que les nécessités de la vie courante (une course pour le repas du soir...) ou que professionnel (une démarche pour les besoins du service comme : déposer le courrier à la poste...) empêche l'application de la législation liée à l'AT.

Lorsqu'il survient lors de la pause repas, le parcours « protégé » est celui du lieu de travail à celui de prise habituelle des repas. Attention !

Chaque accident de trajet constitue un cas d'espèce et est étudié avec précision avant d'être reconnu et indemnisé au titre d'AT. Dans tous les cas, le DALE ou un de ses délégués à la Cellule Accidents du travail de la DG, doit sous 48H, faire une déclaration d'AT. Un formulaire est remis à l'agent, lui permettant de consulter un médecin de son choix et, le cas échéant, d'obtenir les médicaments ou les soins prescrits sans avance de frais.

L'agent doit faire établir dans les plus brefs délais un « certificat médical initial » par le médecin constatant précisément les lésions ou le traumatisme, la durée de l'arrêt de travail (s'il y a lieu) et les conséquences prévisibles. C'est le premier acte indispensable pour prétendre à la reconnaissance de l'AT. Faute de le fournir, la demande pourrait être rejetée pour motif administratif.

Un certificat final descriptif doit être établi lors de la guérison ou de la consolidation (état stabilisé, ne devant plus, a priori, évoluer ni vers une amélioration ni vers une aggravation, sauf rechute). Il indique les conséquences définitives de l'accident et est le point de départ de l'étude d'une éventuelle indemnisation. La victime est alors dirigée par l'Établissement vers un médecin expert mandaté pour évaluer les séquelles indemnisables imputables à l'accident de travail et le taux d'incapacité permanente partielle qu'elles entraînent. Ce taux définira le montant de l'indemnisation qui pourra être servie à l'agent, soit en capital s'il est inférieur à 10 % soit par une rente s'il est supérieur. Voilà, tout ce qui précède est la règle.

De la règle aux exceptions

L'accident de travail proprement dit

À l'intérieur de l'agence, la prudence s'impose, les fils électriques ou de téléphone qui traînent dans le passage, les tiroirs ouverts, les étagères au chargement instables... sont autant de pièges. Aujourd'hui, on peut ajouter les incivilités, les agressions verbales plus ou moins virulentes, les menaces physiques et hélas ! parfois, les jets d'objets divers et pire : l'atteinte physique.

Un collègue me demandait récemment, à partir de quel type d'injure il était admis de se considérer comme victime d'une agression et dans quelle limite quand les insultes sont proférées quasi quotidiennement. Les médecins de prévention interrogés sur ce point ne fixent pas d'échelle de gravité : chacun ressent l'agression avec sa propre sensibilité. Ils soulignent cependant qu'il n'est pas acceptable d'être insulté dans l'exercice de ses fonctions. La répétition de ces débordements verbaux peut laisser des traces et un fait apparemment insignifiant peut finir par faire « craquer » un agent.

Noter au registre de sécurité ces incidents, ce n'est ni perdre son temps, ni faire preuve de fragilité ou de susceptibilité excessive mais simplement faire savoir que cela existe, que cela nous blesse parfois, nous stresse souvent. C'est aussi laisser une trace « au cas où ».

Autre idée reçue : un agent qui déclare un AT n'est pas forcément à la recherche d'un arrêt de travail ou d'une indemnisation financière. Il demande que soit pris en compte une action soudaine et violente, un événement étranger à sa volonté, un traumatisme survenu par le fait ou à l'occasion du travail pendant le temps de travail, sur le lieu de travail. Et tout ça, ça ne vous rappelle rien ? Eh bien, oui ! C'est la définition de l'accident de travail telle que prévue par la législation et présentée au début de cet article... CQFD, non ?

L'accident de trajet du soir ou du matin

Pour être pris en compte, il doit survenir sur le trajet travail/domicile habituel de la victime. Attention à la nuit passée chez un(e) ami(e) ! Le législateur rentre à la maison, tous les soirs, lui ! Le trajet commence hors de chez vous : votre jardin et l'escalier de votre maison individuelle c'est encore chez vous ! Celui de votre immeuble collectif non ! Subtilités à savoir !

L'accident de trajet sur le parcours pour aller se restaurer ou en revenir

Là encore le législateur est un être d'habitudes : pas de papillonnage d'un restau à l'autre, Mc Do un jour, Mc Do toujours ! Pour les agents qui disposent d'une cantine d'entreprise, cela

peut être jouable (j'en vois qui grimacent : ne soyez pas si difficiles, il faut manger pour vivre et non pas vivre pour manger !). Pour nos agences, c'est souvent plus compliqué mais la loi, c'est la loi !

La déclaration d'accident de travail

Elle doit impérativement être faite à la cellule Accident du travail par le DALE ou son représentant. Même si l'agent estime que « ça ne vaut pas la peine » : l'avenir pourrait démontrer le contraire. Et il n'appartient pas au DALE de qualifier l'accident mais seulement de le déclarer, il ne peut pas refuser de le faire sous quelque prétexte que ce soit.

Le certificat médical initial

La réglementation admet qu'il peut être rédigé au-delà des 48 h indiquées, mais attention car dans ce cas il appartiendra à l'agent de démontrer que les séquelles dont il demande réparation, sont bien imputables à l'AT déclaré. Aucun médecin n'ayant constaté les lésions au plus près de l'accident, la bataille risque d'être ardue et son issue incertaine.

Le certificat médical final :

Fourni tardivement, il laisse à la victime le temps de s'adapter aux séquelles, donc d'en minimiser l'impact auprès de l'expert et de ne pas être indemnisée à hauteur du préjudice réellement subi. Pas fourni du tout, il peut amener à la clôture administrative de son dossier.

Le médecin expert

Il est mandaté par l'Établissement pour fixer la date de consolidation ou de guérison, dire si les séquelles sont imputables à l'AT déclaré, proposer un taux d'IPP. Pour ce faire, il va prendre en compte le dossier médical que l'agent va lui fournir (doubles des ordonnances, radiographies, certificats médicaux), complété par son propre examen mais aussi doléances de l'agent. Ce n'est pas la peine d'en rajouter mais il ne faut pas non plus minimiser : indiquer les activités qu'on ne peut plus pratiquer y compris en terme de vie courante ou de loisirs. Les nouvelles limites imposées permettront à l'expert de fixer un taux plus équitable. Il doit disposer d'une information précise et complète mais uniquement sur ce qui est en rapport avec l'accident ! Votre opération d'une appendicite à 11 ans ou votre divorce en cours sont des éléments qui ne le regardent pas, uniquement ce qui est en rapport avec l'accident.

Et n'oubliez pas : le taux d'IPP permettra de fixer le montant d'une indemnisation. Ce ne sera pas une manne céleste mais une « réparation » (c'est le terme technique) et qui dit réparation dit « casse » alors soyez prudent ! ■

Annie Nadotti

LE CHIFFRE

Augmentation de 0,5 % des salaires et baisse de 5 % du pouvoir d'achat

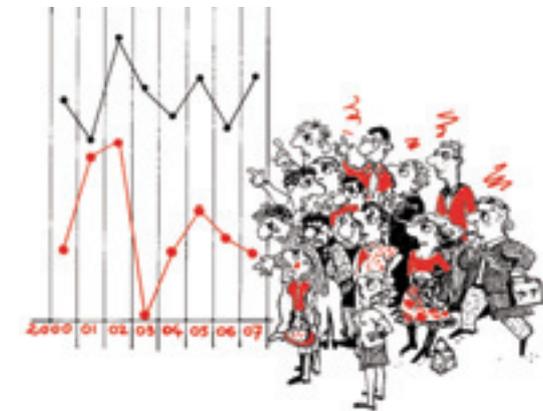
Des augmentations de salaires inférieures à l'inflation

On appelle inflation une hausse persistante, générale, et auto-entretenu, des prix des biens et services. L'IPC (Indice des prix à la consommation) est l'instrument de mesure de l'inflation. Il permet d'estimer, entre deux périodes données, la variation du niveau général des prix des biens et des services consommés par les ménages sur le territoire français. C'est une mesure synthétique des évolutions de prix à qualité constante.

La FSU, premier syndicat de la Fonction publique d'État, dénonce la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, et plaide pour une augmentation des salaires basée sur le taux d'inflation.

"Les décisions gouvernementales d'augmenter les traitements des fonctionnaires de 0,5 % seulement en juillet sans autre mesure en 2006, à l'exception du point additionnel qui serait attribué au 1^{er} novembre (3,70 euros en net), sont très en deçà du simple maintien du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique", a estimé la FSU dans un communiqué.

En janvier 2006, la CFDT, la CFTC et l'UNSA, minoritaires, avaient signé avec le ministère de la Fonction publique un accord social, contesté par la FSU et la CGT, dont le volet salarial prévoit une revalorisation de 0,5 % au 1^{er} juillet



2006, une rallonge de 0,5 % au 1^{er} février 2007 et un point d'indice supplémentaire pour chaque agent au 1^{er} novembre 2006.

Une baisse de 5 % du pouvoir d'achat de 2000 à 2004, c'est 5 ans de contentieux salarial, soit l'équivalent d'un mois et demi de salaire cumulé.

Le dernier accord salarial conclu entre le gouvernement et des syndicats de la fonction publique remonte à 1998. Il n'actait des mesures que pour les années 98 et 99. Il s'est traduit en moyenne, jusqu'en 1999 par une légère progression du pouvoir d'achat (+1,1 %) compte tenu d'une hausse des prix plus faibles que prévu.

Les années 2000, 2001 et 2002 n'ont connu que des dispositifs gouvernementaux unilatéraux bien en deçà de l'inflation. Depuis 2000, l'écart se creuse entre l'évolution de l'indice des prix à la consommation mesuré par l'INSEE (hors tabac) et celle des salaires des

fonctionnaires. Les salaires ont certes augmenté depuis 5 ans, mais ils n'ont cependant pas permis de rattraper l'évolution de l'inflation grandissante de ces dernières années. L'année blanche des salaires en 2003 a d'ailleurs accentué l'écart entre l'évolution des salaires et la hausse de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) – cf. tableau

Une pétition commune et des revendications (www.salaires.org)

Une Pétition commune à la FSU, CGT, CGC, FO, et UNSA ouverte depuis le 9 octobre 2006 à toute la fonction publique (au 11 janvier 2007 : 21 313 signatures électroniques) revendique :

- Le maintien du pouvoir d'achat du point en 2006
- Le rattrapage sur les pertes intervenues depuis 2000
- L'augmentation des salaires pour 2007 sur la base minimum de l'inflation prévue, soit 1,8 %
- Une refonte globale de la grille indiciaire.

Alors, tous ensemble ? ■

Isabelle TESSIER

Évolution des salaires des fonctionnaires et des prix depuis 2000

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Prix (hors tabac)	1,6	1,3	2,1	1,7	1,5	1,8	1,4*	1,8*
Traitement de base	0,5	1,2	1,3	0	0,5	0,8	0,6*	0,5*

* Prévisible