



● regards féministes

Fonction publique (p 10)
**L'investissement
massif des femmes**



● secteur cadre

Management à Pôle emploi (p 15)
**Un modèle néfaste
pour les personnels**

modes d'emplois



www.snuteffsu.fr

Numéro 53 | Décembre 2015 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● luttes (p 12)

Rapport Combrexelle
**Une dynamite de
la négociation**



● dossier (p 6)

Maison de services au public
**Le cheval de Troie
du démantèlement**



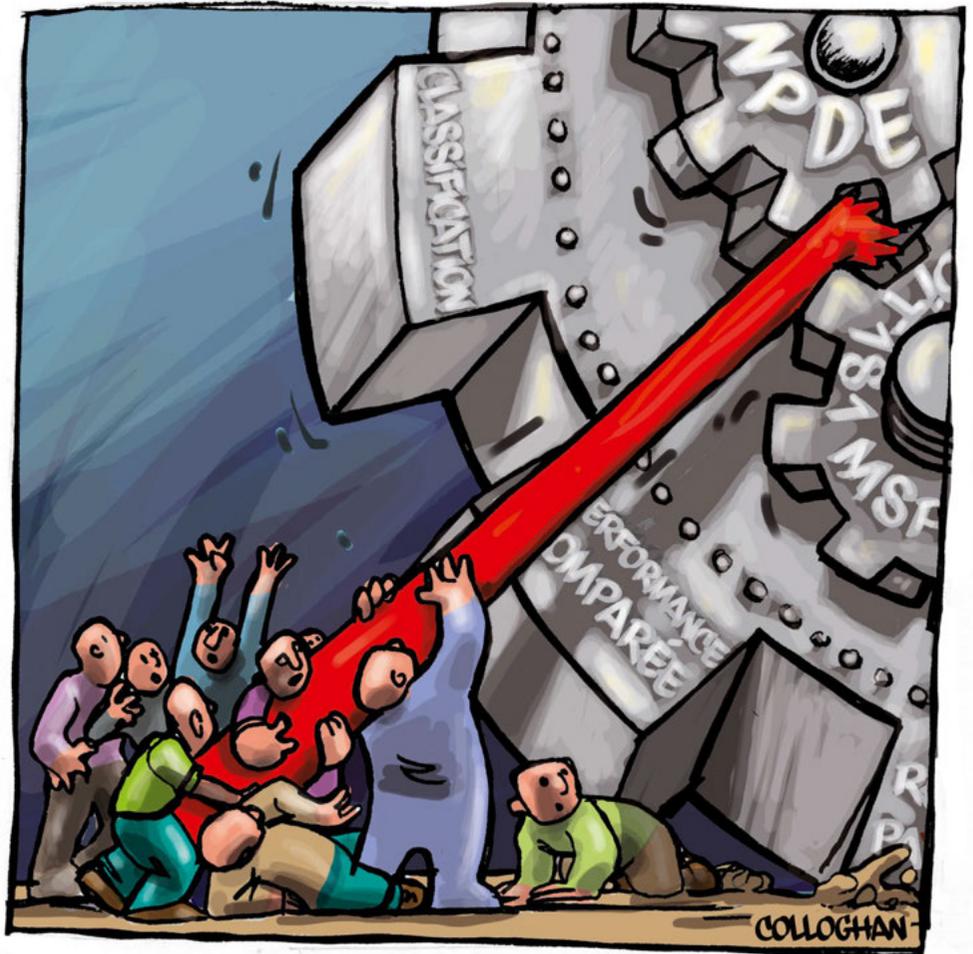
● à voir, lire, entendre (p 18)

Danièle Linhart
**La sur-humanisation
du management**

● dossier (p 2 à 7)

Dématérialisation, externalisation, privatisation, fermetures

Reconstruire ensemble le Service public de l'Emploi



● à pôle emploi (p 8)

Classification des emplois
**Les marchands
d'illusion**

● luttes (p 12)

Affaire Tefal
**Une inspectrice accusée
de faire son travail**

● Édito

Nous ne céderons pas !

Les massacres de Paris et Saint-Denis ont couvert d'un voile d'épouvante nos cœurs horrifiés. Les crimes perpétrés sont injustifiables. Tout doit être fait pour que cela ne puisse plus jamais se reproduire. La gravité des actes commis appelle une réponse à leur mesure et l'état d'urgence paraît évidemment justifié. Mais il nous apparaît aussi essentiel de rappeler que rien ne doit pouvoir justifier la remise en cause du droit et des libertés individuelles. Nous reconnaissons le rôle crucial en ces périodes douloureuses des forces de l'ordre et de la justice. Mais la réponse à ces attentats ne doit pas seulement être d'ordre sécuritaire et nous devons collectivement agir pour identifier les solutions adéquates. Nous devons nous saisir de ces tragiques événements pour peser sur le destin de la France et élaborer de nouvelles manières de vivre ensemble. Contre des réponses exclusivement sécuritaires qui ne sauraient que nourrir les antagonismes de notre société, nous devons au contraire favoriser l'égalité des droits et la justice sociale. Nous devons favoriser le partage du travail, la solidarité économique, l'équité et la liberté, principes fondateurs de notre modèle social. Nous sommes convaincus qu'en faisant le choix depuis plus de 30 ans de favoriser les intérêts privés au dépend des services publics, les gouvernements successifs ont participé au délitement du lien social. Il est urgent de redonner du sens au rôle politique des citoyens, à leurs droits sociaux et à leur utilité économique. Ce délitement du lien social, nous sommes hélas bien placés pour l'observer : le Service public de l'Emploi (SPE) continue sa lente désagrégation, entraînant dans sa chute la dignité et la santé de ses agents comme de ses usagers. Le plan stratégique 2015-2020 est progressivement déployé et cristallise le modèle de la dématérialisation des services, de l'autonomisation des usagers, de la fermeture des accueils et de l'externalisation de l'accompagnement. Mais ces désorganisations successives du travail et des services ne sont pas fortuites : ce démantèlement du SPE s'inscrit dans un processus général en France et en Europe. Et c'est bien contre ce démantèlement que nous devons nous mobiliser. C'est pourquoi le SNU Pôle emploi FSU appelle tous les agents et agents à se saisir des élections professionnelles pour manifester leur détermination à défendre nos conquêtes sociales, nos conditions de travail et les valeurs du service public. ●

Le SNU-Pôle-emploi-FSU

● Avenir des services publics

Pôle emploi en proie

Pôle emploi subit de plein fouet les désorganisations du travail issues de la convention tripartite 2015-2018. Mais en France comme dans le reste de l'Europe, ce sont l'ensemble des services publics qui sont progressivement sacrifiés au profit des politiques néolibérales.

L'avenir s'obscurcit pour le Service public de l'Emploi. La convention tripartite signée le 24 décembre 2014 par les organisations patronales et les syndicats CFDT, FO, CFTC et CGC avait annoncée les réformes à venir, le plan stratégique présenté en CCE avait organisé sa déclinaison opérationnelle. Et depuis, les différentes réorganisations du travail n'en finissent pas d'entraîner la déqualification des personnels, la mise à distance des usagers et l'externalisation de nos activités. Les organisations signataires de la convention peuvent se réjouir : elles auront ainsi activement œuvré au dévoiement de nos missions, à la destruction de nos métiers, à la désorganisation de nos services. Ces syndicats ont signé en connaissance de cause. Et nous ne sommes qu'au début de la réorganisation de notre institution qui annonce un véritable démantèlement du Service public de l'Emploi.

Objectifs budgétaires

Les réformes mises en œuvre à Pôle emploi par le biais du plan stratégique 2015-2020 s'inscrivent dans un processus à l'œuvre depuis la fusion de l'ANPE et de l'Assedic. L'objectif originel de la création de Pôle emploi était d'ordre budgétaire : le but était de réaliser des éco-

nomies de fonctionnement. Et malgré la crise économique de 2008, la réorganisation générale du travail à Pôle emploi et les recettes du *new management public* allaient effectivement faire des merveilles. En effet, la crise a entraîné une augmentation du chômage de 70 % entre 2009 et 2015. Face à cette explosion du nombre d'usagers et usagers, la Direction

● Pour opérer cet immense transfert des revenus publics vers des fonds privés, il faut prélever sur les dépenses publiques et entraîner un processus de privatisation des services.

générale de Pôle emploi a réussi à n'augmenter – sur la même période – le budget global que de 4 % et les effectifs que de 15 %. Alors bien sûr, ce sont les missions de service public et la qualité du service rendu qui en ont pris un sacré coup. Ainsi, une vaste réorganisation du travail est mise en œuvre depuis 2008 pour obtenir de considérables économies budgétaires, dont la dernière déclinaison est le plan stratégique 2015-2020 :

Nouveau Parcours du Demandeur d'Emploi, dématérialisation généralisée des services, autonomisation des DE, externalisation et privatisation de filières entières, etc.

Politiques néolibérales

Mais cette politique ne revient-elle pas à sacrifier le Service public de l'Emploi ? Pourquoi ce choix de la part des pouvoirs publics malgré les changements de gouvernement successifs. Cette évolution accompagne de manière cohérente les mutations des politiques de l'emploi. Depuis le tournant des années 2000, les politiques publiques – européenne comme française – favorisent les incitations à l'embauche par les exonérations sociales et fiscales. L'analyse des pouvoirs publics part du constat que le problème ne se situe pas dans la demande de travail – il y a des offres d'emplois en quantité suffisante – mais d'un problème d'offre – les actifs sont inadaptés au marché – et d'incitation à l'embauche : le travail coûte trop cher. C'est la raison pour laquelle les gouvernements Ayrault et Valls ont successivement mis en place le Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) en 2013 puis le pacte de responsabilité en 2014, transférant ainsi chaque année

au démantèlement

plus de 40 milliards de recettes fiscales et sociales vers les grandes entreprises. Et depuis, les différentes niches fiscales et exonérations en tous genres cumulées permettent aujourd'hui de transférer chaque année environ 150 milliards de recettes fiscales vers les grandes entreprises et les ménages les plus aisés. C'est précisément un choix de société, celui du capitalisme néolibéral. Car ce choix pèse sur l'ensemble de la société et des populations. Pour opérer cet immense transfert des revenus publics vers des fonds privés, il faut prélever sur les dépenses publiques, assécher les budgets et entraîner un processus de privatisation des services. Pôle emploi n'est pas la seule institution touchée, les gouvernements successifs depuis les années 1980 ont progressivement vendu les services publics aux entreprises privées : le secteur bancaire, EDF, GDF, les télécoms, La Poste. Restent encore quelques services essentiels comme la santé ou l'enseignement, largement mis en concurrence avec des entreprises privées là aussi abondamment financées par des fonds publics.

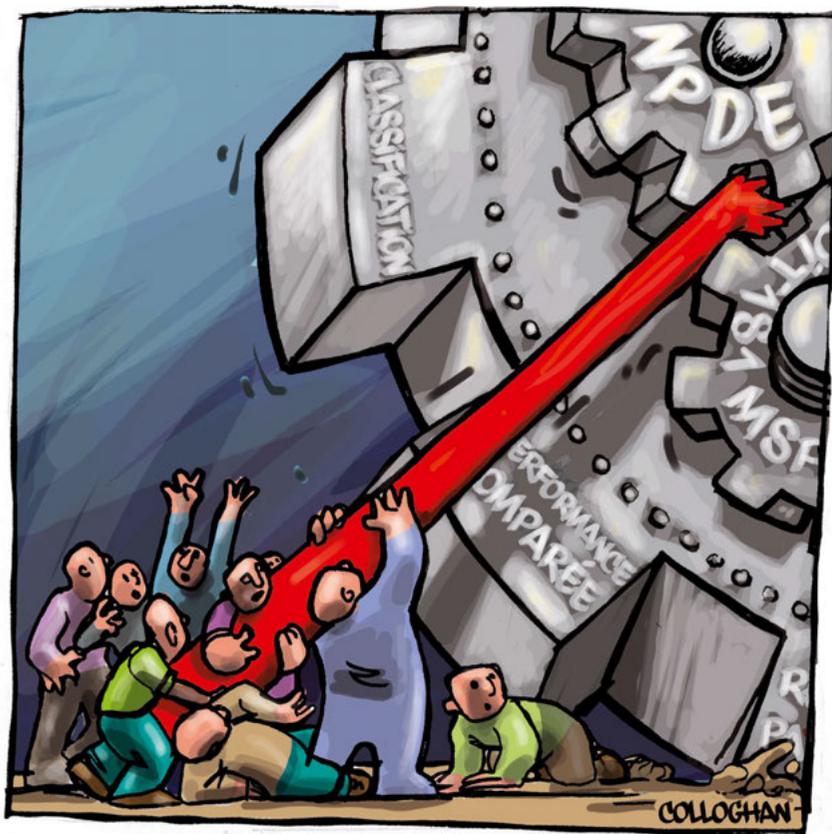
Mise en concurrence du SPE

Concernant Pôle emploi, la convention 181 de l'OIT ratifiée par le parlement français début 2015 permet la création d'agences d'emplois privées. Il suffit à présent que les décrets d'application soient promulgués pour que des structures entièrement privées puissent exiger d'assumer l'ensemble des prérogatives actuellement attribuées à Pôle emploi. Par ailleurs, si la DG est arrivée à gérer un accroissement aussi phénoménal du chômage depuis 2008 tout en maintenant un budget constant, on peut prévoir une réorganisation d'ampleur lorsque le pays reviendra à un chômage dit structurel évoluant autour des 2 millions de demandeurs d'emploi. Mais là aussi, il s'agit d'être lucide, cette vaste entreprise de démantèlement des services publics n'est pas propre à la France.

La démarche concerne l'ensemble des pays rattachés à l'économie de marché et au capitalisme néolibéral. Lorsque l'OMC est créée en 1994, l'objectif pour les dirigeants politiques est d'éliminer tous les obstacles à la concurrence. A cet effet, ils dotent l'OMC d'un pouvoir inédit. L'accord de Marrakech instituant l'organisation précise que chaque Etat « assurera la conformité de ses lois, réglementations et procédures administratives avec ses obligations telles qu'elles sont énoncées dans les accords figurant en annexe » (article 16, paragraphe 4). L'Accord général sur les commerces et services (AGCS) figure parmi ces annexes. Il vise à la « libéralisation progressive » de toutes les activités de service à travers des « négociations successives qui auront lieu périodiquement en vue d'élever progressivement le niveau de libéralisation » (article 19-1). En d'autres termes, il s'agit de les ouvrir à la concurrence internationale, en éliminant peu à peu les spécificités locales ou nationales. Dans cette optique, l'AGCS ne reconnaît que des

Cette vaste entreprise de démantèlement des services publics n'est pas propre à la France et concerne l'ensemble des pays rattachés au capitalisme néolibéral.

« fournisseurs de services », indépendamment de leur statut public ou privé. Plusieurs cycles de négociations ont eu lieu, la Commission européenne parlant en lieu et place de l'ensemble des pays membres de l'Union. Le premier



cycle de négociation s'est terminé en 2005, date de la fin du monopole de l'ANPE décrétée par le ministre de l'Emploi de l'époque Jean-Louis Borloo qui crée pour l'occasion les Maisons de l'Emploi. Un nouveau cycle a repris en 2013, dont les eurodéputés se sont félicités de l'ouverture des négociations lors d'une résolution adoptée le 4 juillet 2014. A cet accord, s'ajoute le Grand marché transatlantique (GMT) ou Tafta en anglais, négocié actuellement entre les Etats-Unis et l'Union européenne, et qui vise précisément à appliquer l'AGCS.

Organiser la résistance

Face à cette vaste entreprise de démantèlement dont nous sommes en train de faire les frais à Pôle emploi, il est urgent de se mobiliser. Ce choix de société qui s'opère au service des intérêts privés contre ceux des populations n'est pas

inéluçtable. Il est urgent d'accéder à une compréhension lucide des phénomènes et d'organiser la résistance. A Pôle emploi, le SNU a toujours défendu les conditions de travail des agentes et agents. Le SNU s'est toujours battu pour défendre les statuts et les métiers des personnels. Nous avons des propositions claires en termes de politiques de l'emploi, de financement de Pôle emploi et d'organisation du travail. Nous avons de plus toujours apporté un soutien sans faille aux collectifs d'agents, aux personnels des pôles appui gestion et à ceux issus de l'AFPA. Et nous avons toujours activement œuvré contre la précarisation des salarié-es et la prérennisation des contrats CDD en CDI. Il est temps pour nous tous d'agir. Il est temps de se saisir des prochaines élections professionnelles pour faire entendre notre voix. ●

Le Bureau national du SNU Pôle emploi FSU

● Plan stratégique 2015-2020

Vers toujours moins de services au public

Dématérialisation, contrôle, externalisation : les réorganisations des services de Pôle emploi mises en œuvre dans le cadre du plan stratégique vont vite aboutir à sanctionner les publics les moins favorisés, et à mettre en danger les personnels. En attendant une privatisation des services ?

« **F**aire plus pour ceux qui en ont le plus besoin ». Voilà la doctrine martelée par la Direction générale (DG) visant à teinter de respectabilité la réorganisation profonde de notre institution. Pourtant les réorganisations permanentes déployées dans le cadre du plan stratégique 2015-2020 offrent un démenti récurrent et répété de l'hypocrite discours de la DG. Fermeture des agences, nouveau parcours des demandeurs d'emploi (NPDE), équipes dédiées au contrôle de la recherche d'emploi, dématérialisation et externalisation des services. C'est bien plus évidemment à une mise à distance généralisée du public que nous assistons.

Mise en danger des personnels

Les fermetures aux demandeuses et demandeur d'emploi (DE) sans rendez-vous l'après-midi seront effectives à partir du 6 février sur l'ensemble du territoire. C'est la remise en cause brutale des principes essentiels des services publics, à savoir l'accessibilité, la continuité et l'égalité de traitement. Il ne suffisait pas à Pôle emploi de

détricotier le maillage territorial des agences et de diviser leur nombre par deux dans certaines régions, il faut maintenant que les agences ayant survécu à la réorganisation territoriale n'ouvrent plus que la moitié de la semaine. Mais la Direction a déjà prévu de transférer une partie de ses compétences aux

● **Par ces fermetures d'agences, la Direction met sciemment en danger l'ensemble des agentes et agents.**

Maisons des services au public pour justifier cette violente mise à distance des DE (voir article p6). Les conséquences sur l'organisation du travail vont considérablement peser sur les personnels. Les accueils le matin vont vite être saturés et il est à prévoir une montée des tensions. Par ces fermetures d'agences, la Direction met sciemment en danger l'ensemble des agentes et agents. Le NPDE entérine la dématérialisation des services en obligeant les DE à s'inscrire uniquement via internet, et à dématérialiser les pièces nécessaires au calcul

de leur indemnisation. C'est condamner celles et ceux qui ne maîtrisent pas l'outil informatique et les démarches administratives, ou tout simplement qui ont des dossiers plus compliqués que la moyenne, à des erreurs éventuelles. Si pour les cas les plus simples le risque n'est pas grand, pour ceux qui travaillent avec de multiples employeurs et jonglent entre les heures de travail, le moindre oubli entraînera une sous-évaluation des indemnités. C'est une manière de sanctionner les publics les moins favorisés, les plus en difficulté. Bref, c'est une démarche en parfaite contradiction avec les valeurs essentielles des services publics.

Comme si cela ne suffisait pas, Pôle emploi communique sur le contrôle de la recherche d'emploi en généralisant ses équipes dédiées dans chaque région. Le message est clair : recherchez un emploi de façon active ou vous serez radié. Au delà du discours démagogue stigmatisant les chômeurs, l'autre message induit, c'est de pousser les DE à accepter les offres d'emploi proposées même à des conditions très souvent dégradées, faisant ainsi de Pôle emploi l'instrument contraignant de tous les rêves capitalistes véhiculés par le Medef et consorts.

Un marché du travail précarisé

Car dans une société avec un taux de chômage permanent de plus de 10 % de la population active, et avec un taux de CDI qui est passé en dix ans de 70 à 30 % des emplois pourvus, le contrôle de la recherche d'emploi incitera très rapidement les DE à accepter des emplois précaires et sous-payés. L'étape d'après sera-t-elle la remise en cause du Smic ? Enfin, on généralise l'externalisation de l'accompagnement des DE. Les prestations Activ'emploi transfèrent les DE les plus autonomes vers

les prestataires privés. Mais, sans surprise, cette prestation mise en œuvre depuis le 1^{er} juillet n'entraîne pas l'adhésion de tous les DE qui, autonomes justement, ne voient pas l'intérêt d'être accompagnés durant les premiers mois de leur recherche d'emploi. Mais ce refus peut à présent entraîner des sanctions, avec convocation à des ateliers et gestion de la liste le cas échéant. La notion d'adhésion volontaire est battue en brèche ! Ces procédures illustrent la fonction de plus en plus prégnante de Pôle emploi dans la libéralisation et la flexibilisation du marché du travail.

Privatisation des services

Ce transfert des DE autonomes n'est rien d'autre que la généralisation de l'externalisation de nos services, et la préfiguration de leur privatisation. La convention 181 de l'OIT ratifiée par le parlement français en 2015 permet la création d'agences d'emplois privées. Lorsque les décrets d'application seront promulgués, rien ne pourra empêcher des agences privées d'assurer

● **Le message est clair : recherchez un emploi de façon active ou vous serez radié.**

les tâches actuellement attribuées à Pôle emploi. Activ'emploi apparaît ainsi sous sa vraie nature en préparant le terrain de l'externalisation privée. Au passage, les équipes dédiées au contrôle permettent d'enlever aux conseillers la gestion de la liste pour insuffisance de recherche d'emploi (qui correspondait nationalement à environ 5 à 7 % des motifs de radiation). Un allègement de la compétence des conseillers bien commode lorsqu'on aura privatisé l'accompagnement des DE, puisque Pôle emploi gardera ainsi la main sur le contrôle. ●

Marc RENEAUX



● Avenir de Pôle emploi

Refonder le Service public de l'Emploi

Face au démantèlement annoncé du Service public de l'Emploi, il est urgent de réaffirmer les alternatives possibles pour notre institution : démocratie sociale, politiques de l'emploi alternatives, réinvestissement de l'Etat, sécurité sociale professionnelle. Un autre Pôle emploi est possible.

L'organisation exclusivement budgétaire de Pôle emploi entraîne la remise en cause des principes qui fondent le service public. La dématérialisation des services, la fermeture des agences l'après-midi, le transfert du suivi vers des opérateurs privés sont autant de réorganisations du travail qui mettent à mal les principes d'accessibilité, de continuité et d'égalité de traitement. L'objectif avoué est bien de réaliser des économies de fonctionnement. Celles-ci se font fatalement au détriment de la qualité du service rendu.

Des alternatives possibles

Mais il est urgent de faire entendre des alternatives crédibles en matière de politique de l'emploi et de Service public de l'Emploi (SPE). Le SNU en est porteur : démocratie sociale, réduction du temps de travail, réinvestissement massif de l'Etat dans le SPE et sécurité sociale professionnelle. En 1945, lorsque la Sécurité sociale est mise en place, l'objectif est de répondre aux besoins sociaux de la population. Mais défendre ce modèle social implique une participation active des usagers et usagers dans le fonctionnement des services publics. C'est le principe de la démocratie sociale. Concrètement, jusque dans les années 1960, les salarié-es cotisant pouvaient élire leur représentant aux conseils d'administration des organismes de la Sécurité sociale. De plus, jusqu'en 1967, les organisations syndicales représentaient 75 % des voix et les organisations patronales seulement 25 %. Ainsi, pour refonder la légitimité du SPE, il paraît nécessaire que les organisations de chômeurs et l'ensemble des organisations syndicales représentatives – dont la FSU – puissent siéger dans les conseils d'administration de l'Unedic et de Pôle emploi.

Il est indispensable, si l'on souhaite penser un SPE refondé, de l'articuler

avec des propositions alternatives en matière de politique de l'emploi. Non, le chômage n'est pas inéluctable mais continuer dans la seule politique d'incitation à l'embauche par le transfert massif des revenus fiscaux vers les grandes entreprises est une impasse. Le SNU continue de revendiquer la nécessité de tendre vers le plein emploi par la réduction et le partage du temps de travail. Actuellement, un partage du temps de travail a bien lieu mais s'opère de manière contrainte et dans le cadre d'une généralisation du temps partiel subi. De plus, le bilan de la dernière réorganisation du travail par les lois Aubry en 2000 se révèle mitigé car elles n'imposaient pas d'embauches compensatoires tout en octroyant des exonérations sociales. Le SNU revendique donc une politique de réduction du temps de travail réellement porteuse de création d'emplois.

Démocratie sociale

La Direction générale de Pôle emploi depuis 2008 doit faire face à une croissance de 70 % du chômage tout en maintenant un budget et des effectifs constants. Mais cette stagnation budgétaire a bien un coût : la santé des personnels et la qualité du service

● **Pour faire correctement notre travail dans des conditions décentes, il est urgent que l'Etat assume son rôle au sein du SPE et se réinvestisse massivement dans son financement.**

rendu. Pour faire correctement notre travail dans des conditions décentes, il est urgent que l'Etat assume son rôle au sein du SPE et se réinvestisse massivement dans son financement. Actuellement, l'Etat ne contribue qu'à hauteur



de 30 % du budget de Pôle emploi – soit 1,5 milliard d'euros sur 5 milliards de budget total – le reste étant assuré par l'Unedic. Si l'Etat augmentait sa contribution de 1,3 milliard, cela permettrait de procéder à 20 000 embauches en CDI. Rappelons que chaque année, c'est plus de 150 milliards d'euros d'exonérations fiscales et sociales qui sont transférés aux revenus les plus aisés et aux plus grandes entreprises du pays.

Sécurité sociale professionnelle

La refondation d'un véritable Service public de l'Emploi doit être un enjeu majeur qui pourrait passer par la création d'un nouveau système : la Sécurité sociale professionnelle (SSP). La SSP permettrait de garantir le droit à l'emploi exprimé dans le préambule de la constitution de 1946 qui revient à exiger que ceux qui ne décident pas – les salarié-es – n'ont pas à pâtir des décisions de ceux qui dirigent et gèrent les entreprises. La SSP revient à défendre une extension des droits des salarié-es sur la question des mobilités professionnelles, dans

le sillage historique des acquis du droit du travail et de la Sécurité sociale. La SSP s'appuie sur deux idées principales : le maintien du revenu et le maintien des droits. Le maintien du revenu implique un système unifié permettant une couverture à l'ensemble de la population en âge de travailler. Le maintien des droits comprend la formation et la protection sociale. Dans le cadre de la SSP, Pôle emploi occuperait une place décisive et deviendrait l'opérateur majeur assurant l'accompagnement des salarié-es en transitions professionnelles, en s'occupant du maintien de leur revenu et de l'organisation de leur formation. Il nous faut continuer à élaborer et à porter des propositions alternatives. Pour ce faire, nous avons besoin du soutien de l'ensemble des personnels qui souhaitent contribuer à les faire vivre et veulent un syndicat porteur d'un souffle nouveau. Les élections professionnelles seront l'occasion pour eux de faire entendre leur voix en nous soutenant. ●

Delphine CARA & Fabienne NIAUSSAT

● Maisons de services au public

Cheval de Troie du démantèlement

Depuis 2013 sont déployées les maisons de service au public. Selon les pouvoirs publics, elles permettraient d'offrir plus de services au public. Mais ces fameuses maisons sont surtout la dernière manifestation en date du démantèlement de l'action publique sur le territoire.

Dans la convention tripartite 2015-2018, on apprend que « Pôle emploi développe les partenariats favorisant l'accès à ses services en fonction du diagnostic territorial qu'il élabore, en lien notamment avec le développement des maisons de services au public ». Le plan stratégique 2015-2020 précise que « Grâce à son réseau de partenariat et les nouvelles maisons de services au public, Pôle emploi continuera de garantir l'accès à ces services sur l'ensemble du territoire ». Le projet concernant le Nouveau parcours du demandeur d'emploi annonce que « les MSP permettent d'améliorer la proximité et l'accessibilité des services publics dans les territoires ruraux, urbains ou périurbains ». Enfin, concernant l'Accès direct du demandeur d'emploi à son conseiller référent et le développement des services personnalisés sur rendez-vous – effectif début 2016 – le projet impose la fermeture au flux spontané plusieurs après-midi par semaine. Pour répondre aux sollicitations spontanées, il y est préconisé un « accès aux services sans rendez-vous en maison de services au public et autres partenaires ».

Pôle emploi opérateur national

Mais que sont ces maisons de services au public ? De 2010 à 2013, le ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité a conduit une expérimentation appelée « Plus de services au public » dans 22 départements. Après l'expérimentation, il a été décidé de créer, et labelliser, 1 000 MSP d'ici 2017. Une MSP, c'est un lieu où, selon les pouvoirs publics, « des opérateurs unissent leurs moyens, leur expérience et leurs compétences pour offrir un bouquet de services élargi et adapté aux besoins de la population d'un territoire donné ». Sept opérateurs

participent au déploiement : Pôle emploi, les caisses de la Sécurité sociale (CNAF, CNAMTS, CMSA, CNAV), GRDF et La Poste. Question financement, un fonds est abondé par les collectivités territoriales (50 %), l'État (25 %) et les opérateurs (25 %).

Rompre avec la bureaucratie ?

Une cellule de la Caisse des Dépôts est chargée d'animer le réseau des MSP et d'offrir des formations aux agents d'accueil des maisons. A noter que la présence physique des opérateurs au sein de la MSP n'est pas obligatoire mais ils peuvent tenir des permanences (quand même !). Nombreux sont les pays européens engagés dans la création de structures du même type que les MSP depuis les années 1980. Les structures sont publiques ou privées, délivrant divers types de services ou prestations relatifs à un intérêt général. Les MSP sont apparues,

● **Maisons de services au public n'est pas service public car ces MSP peuvent être des entités privées. La vérité, c'est que l'Etat se désengage toujours plus des services publics.**

selon la doctrine libérale, pour soi-disant rompre avec un modèle bureaucratique d'administration. Elles peuvent proposer, suivant les pays, l'aide aux PME, l'aide dans l'accès à l'emploi ou la protection sociale, l'accès aux technologies de l'information et de la communication, etc. Les MSP sont des structures déconcentrées principalement en zones rurales (Hongrie) mais également en zones urbaines (Portugal). Dans une MSP peuvent travailler des personnes de statut public ou de



statut privé. Le discours européen prête au MSP une contribution à la cohésion sociale, économique et territoriale ! Prolonger l'action de services publics dans les territoires ruraux, périurbains ou dans les quartiers « politique de la ville », peut paraître opportun. Faciliter l'accès à des services en ligne là où c'est indispensable, pourquoi pas !

Une odeur d'esbroufe

Sauf que... Maisons de services au public n'est pas service public car ces MSP peuvent être des entités privées. La vérité, c'est que l'État se désengage toujours plus des services publics. Sous couvert de moderniser et prolonger l'action publique, on observe un véritable démantèlement de ces services. Et Pôle emploi profite de ces MSP pour justifier le détricotage du maillage territorial de ses agences. Pour se dédouaner de ce démantèlement, on regroupe quelques services au sein de structures mal dotées pour offrir un service dégradé et préparer leur privatisation définitive. Car depuis les négociations concernant l'Accord général sur

les commerces et services (AGCS) soumis aux États par l'Organisation mondiale du commerce (OMC), chaque État doit créer un environnement compétitif entre entreprises publiques et privées. En France, on passe allègrement de la Réforme générale des politiques publiques (RGPP) à la Modernisation de l'action publique (MAP) sans freiner le flot ininterrompu des discours hostiles aux services publics ! On pousse le cynisme jusqu'à dire que des buralistes offrent un « service public » quand ils proposent un accès internet à leurs clients. Depuis 2013, on leur donne même de l'argent pour ça, celui du contribuable évidemment ! Les MSP sont le cheval de Troie du libéralisme. Elles risquent bien de préfigurer l'avenir du service public : des services au rabais, confiés à des structures privées, gérés par du personnel précarisé. Restons vigilants et continuons à défendre un véritable service public doté de moyens suffisants et en mesure d'assurer l'accessibilité à tous, l'égalité de traitement et la continuité du service. ●

Philippe BARRIOL

● Réformes sociales

La révolution conservatrice néolibérale

Les démocraties libérales ont progressivement démantelé les conquêtes sociales pour ne plus se livrer qu'au seul marché libre et non faussé. Depuis Margaret Thatcher, nos dirigeants répètent à l'envi : il n'y pas d'alternative. Mais comment en sommes-nous arrivés là ?

Dans une tribune parue le 26 octobre dans le *Süddeutsche Zeitung*, Tom Enders, président exécutif d'Airbus, a fait des propositions passées inaperçues pour accueillir les 800 000 réfugiés qui se seront installés en Allemagne fin 2015. Arguments à l'appui, il suggère de casser le droit social et de créer des emplois peu rémunérés : « Nous devons avoir le courage de déréglementer de la même manière qu'ont su le faire les Etats-Unis. Cela semble difficile à imaginer mais, là-bas, on voit l'intégration réussie de migrants qui sont autorisés à travailler très vite après leur arrivée ».

Retour de la lutte des classes

Tom Enders, doté d'un salaire annuel de 3,5 millions d'euros, aurait, il y a quelques années en encore, suscité l'indignation en proposant des mini-jobs sous-payés en exploitant la misère étrangère mise en concurrence avec la misère locale ; en offrant à un sous-prolétariat des revenus permettant à peine d'assurer sa survie et de renouveler sa force de travail au seul profit du patronat. On avait imaginé réduit en poussière ce lexique marxiste que le progrès social

contribuait à enterrer. L'oligarchie exhume ces zombies issus de feu la lutte des classes avec une arrogance d'autant plus assumée que « l'opinion » est prête à applaudir, poncifs à l'appui du discours : « *un pauvre, ça coûte cher et c'est nous qui payons* ». Enders a vu ses propos renforcés par le ministre socialiste Emmanuel Macron qui a dit le 10 novembre 2015 sur Europe 1 : « *mieux vaut un emploi fragile que le chômage* ». Envisager un emploi sûr, un salaire digne dans le cadre d'une existence décente était jadis un objectif, cela devient une utopie. La seule évocation de ce principe suscite sarcasme et ironie. Comment en sommes-nous arrivés là dans les démocraties libérales ? Retrouver les racines d'un mal devenu norme est essentiel pour qui aspire encore à des lendemains qui chantent, d'autant qu'il n'est pas besoin d'aller très loin.

C'est pas moi c'est l'Europe

La Crise de 1929, la dépression des années 1930, le vent de liberté des années 1960 qui avait semé jusqu'aux États-Unis des espérances égalitaires, ont longtemps fait penser que les idées d'Hayek ne resteraient que théorie sans impact

empirique. C'était sans compter les effets de balancier et sans la droite américaine, trop longtemps sevrée de pouvoir. Dans un discours à l'*American Conservative Union* en 1977, Ronald Reagan constate que les « cols bleus » se préoccupent des questions sociales, alors que les « cols blancs » focalisent sur l'économie et le poids excessif de l'État. Il demande donc « *s'il n'est pas envisageable de combiner les deux segments principaux du*

● **La France, convertie en 1983 avec « le tournant de la rigueur » n'a jamais fait marche arrière malgré des promesses répétées.**

conservatisme américain en un seul, beaucoup plus efficace ? » Le principe archétypal posé, ne restait qu'à trouver le mode opératoire. Reagan s'installe à la Maison Blanche en 1981 et trouve appui près de Margaret Thatcher au pouvoir depuis 1979. Coupes claires dans les aides sociales, guerre contre les syndicats, privatisations, conversion de la population à l'économie de la main invisible du marché autorégulateur, baisse des impôts des riches tout en conduisant les pauvres à voter à droite, le processus fut long, son résultat est incontestable. Il s'agit bien d'une stratégie aboutie et non d'un processus entropique incontrôlé puisqu'il est admis depuis Thatcher qu'il n'y a aucune alternative. La France, convertie en 1983 avec « le tournant de la rigueur » n'a jamais fait marche arrière malgré des promesses répétées. Rappelons-nous quelques tirades de faux-nez : « *les paradis fiscaux, le secret bancaire c'est terminé* » de Sarkozy en 2009 et « *mon véritable adversaire c'est le monde de la finance* » de Hollande en 2012. L'opération de conversion a été facilitée en Europe par le

pouvoir donné à la Commission, alibi idéal des politiques qui n'ont eu de cesse d'excuser leurs trahisons répétées au fil du temps par un « c'est pas moi c'est l'Europe » usé jusqu'à la corde.

Le Medef félicite la CFDT

Rien n'aurait été possible à cette révolution conservatrice sans l'omniprésence d'éditorialistes et d'experts adoués chargés d'appliquer la méthode de la pédagogie de la répétition, sans le rachat des médias par des groupes industriels et financiers au service d'une idéologie. Murdoch, Berlusconi, Bouygues, Trump, la liste est longue de ceux qui ont accompagné l'entreprise néolibérale. Rien n'aurait été possible non plus sans la parcellisation du monde du travail, par des droits bafoués, par la multiplication de contrats précaires destinés à rendre leurs titulaires corvéables et soumis, avec la bénédiction des pouvoirs publics de droite ou de gauche et de certains syndicats qui reçoivent les félicitations du Medef, comme cela s'est produit entre Pierre Gattaz et la CFDT au sujet des retraites complémentaires et du recul implicite de l'âge de départ. Car il est question d'implicite, de sémantique, d'inversion du sens des mots. Réforme quand il s'agit de restructurer à la baisse, optimisation pour dire la réduction des moyens, mérite quand il s'agit de subjectivité, de mise en concurrence, indicateurs pour falsifier la réalité. De quoi écrire un dictionnaire et, après avoir identifié le but, les moyens, le mode opératoire de la révolution conservatrice néolibérale, donner raison à Warren Buffet qui dit : « *Tout va très bien pour les riches, nous n'avons jamais été aussi prospères. C'est une guerre de classes, et c'est ma classe qui est en train de gagner* ». Merci la gauche. Merci les syndicats réformistes ! ●

Franck MESSIDOR



● Classification

Les marchands d'illusion

Quelle décision sera rendue concernant l'accord relatif à la classification ? En attendant, la Direction et les organisations signataires s'empressent d'accélérer le calendrier électoral : il serait du plus mauvais genre que les personnels se rendent compte d'avoir été bernés avant d'aller voter.

A l'heure où nous mettons sous presse, le tribunal d'appel de Paris n'a toujours pas rendu son verdict concernant l'accord relatif à la classification des emplois. Mais un vent de panique s'est déjà emparé des organisations syndicales signataires – CFDT, CFTC et CGC – ainsi que de la Direction générale (DG). Elles s'agitent en tout sens pour accélérer le processus électoral et permettre une mise en œuvre de l'accord après les élections professionnelles. Mais pourquoi cet empressement ?

Un accord défavorable

Elles comptent que sur un malentendu, les personnels puissent encore espérer bénéficier de quelques avantages à cette nouvelle classification. Mais elles savent pertinemment que lorsque les agentes et agents pourront constater la

réalité pratique de son application, elles et ils comprendront du même coup qu'ils ont été bernés. Car rappelons-le bien : cette classification est très clairement défavorable aux agentes et agents. L'évolution professionnelle est rallongée d'autant d'échelons, les délais de recours pour contester l'absence de promotion passent de trois à cinq ans, les entretiens individuels – et donc les objectifs qui vont avec – deviennent la clef d'entrée pour envisager tout développement de carrière. Enfin, rappelons que la Direction n'a consenti aucune valorisation salariale significative pour la grande majorité des personnels. La désillusion va être dure lorsque la réalité apparaîtra au grand jour, et on comprend l'empressement des organisations signataires et de la DG à accélérer le calendrier électoral.

Les entretiens de rattachement au référentiel des métiers ont, quant à eux, déjà commencé et seront utilisés – si l'accord relatif à la classification des emplois est considéré comme valable – pour procéder au repositionnement sur la nouvelle grille.

Voies de recours

Nous invitons tous les collègues de droit privé à préparer du mieux possible ces entretiens de rattachement pour y défendre l'ensemble de leurs compétences professionnelles et engager par la suite des recours concernant leur repositionnement. Une fois l'entretien réalisé, des recours seront possibles par le biais des délégués du personnel et de la Commission paritaire nationale de conciliation d'une part, et par le biais des commissions régionales et nationales *ad hoc* qui seront mises

en place d'autre part. En revanche, à l'heure où nous mettons sous presse, les concertations avec la DG permettant de mettre en concordance les emplois des agents publics avec le nouveau référentiel des métiers n'ont pas encore abouti. Et de toutes les manières, les dispositions négociées lors de ces concertations devront faire l'objet d'un décret. C'est pourquoi le SNU a dûment rappelé à la DG que le fait de convoquer les personnels de droit public à des entretiens de rattachement n'était pas conforme ! Le SNU appelle donc les agents publics à ne pas donner suite aux entretiens qui leur seraient proposés tant qu'aucun décret n'aura été publié. Ils pourront trouver le courrier adressé à la DG sur notre site internet dans lequel figure tous les éléments juridiques permettant de justifier ce refus. ●

Philippe SABATER (Bureau national du SNU)

● Fusion des régions

Vers une impasse budgétaire

La fusion des régions s'inscrit dans un ensemble de réformes visant à accompagner le processus de décentralisation entamé en 1982. Mais on peut craindre que ce redécoupage n'entraîne un transfert de compétences sans les ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

A doptée définitivement le 16 juillet dernier, la loi sur la Nouvelle Organisation territoriale de la République (NOTRe) vient compléter celles de janvier 2015 portant sur la nouvelle délimitation des régions et de janvier 2014 sur la modernisation de l'action publique territoriale. Avec ce paquet législatif, l'Etat entend impulser le troisième acte d'une lente décentralisation entamée en mars 1982 par la loi relative aux droits et liberté des communes, départements et régions (loi Deferre) et poursuivie en 2003 par la réforme constitutionnelle sur l'organisation décentralisée de la République qui accordait à la région le statut de collectivité territoriale aux côtés des

communes et des départements. Un troisième acte qui porte en lui un paradoxe : malgré une volonté toujours affirmée de rapprocher le citoyen de son administration territoriale, le législateur impose aux 22 régions métropolitaines de fusionner en 13 grandes régions éloignant ainsi beaucoup d'entre nous de notre métropole régionale.

Paradoxe de la régionalisation

Au-delà de ce premier constat, on peut aussi s'interroger sur les bienfaits supposés de cette volonté décentralisatrice en termes de développement économique et de développement des services publics. Car dans un contexte d'austérité budgétaire, de crise

persistante et de baisse des ressources de l'Etat, nous pouvons logiquement craindre que ce redécoupage territorial ne cache en fait qu'une volonté de réduire l'intervention publique par un transfert des compétences non accompagné des ressources nécessaires à leur mise en œuvre. Cette inquiétude est d'ailleurs largement partagée par les élu-es régionaux qui réclament régulièrement une hausse de la dotation globale de fonctionnement. Or cette subvention allouée par l'Etat aux collectivités territoriales pour faire face à leurs engagements baissera dans les prochaines années passant de 56,87 milliards d'euros en 2014 à 46,12 milliards d'euros en 2017

selon la loi de programmation des finances publiques 2014-2019.

Inquiétude des élu-es

Si on ajoute à cela la limitation du recours à la fiscalité régionale imposée par ces mêmes lois de décentralisation à un taux maximal de 8 % des ressources (taux déjà atteint dans la plupart des régions), nous pouvons craindre à juste titre que les nouvelles régions n'aient pas les moyens de leur politique. C'est en tous cas la conclusion d'une étude publiée par le Sénat fin 2014 et qui montre que les collectivités territoriales se rapprocheront de l'impasse financière dès 2017. ●

Michel BREUVART

● Égalité professionnelle

L'équité peine à avancer

L'accord relatif à l'égalité professionnelle ne propose rien de concret pour défendre les femmes contre les discriminations et accuse même une régression par rapport au précédent rapport.

La Direction montre une fois de plus son absence totale de volonté politique sur le sujet.

Le 16 octobre, Pôle emploi soumettait au vote des organisations syndicales l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre vies professionnelle, familiale et personnelle. Mais Pôle emploi se limite simplement à l'obligation légale de proposer un accord. Celui-ci est vide et sans le moindre budget dédié. Cette attitude témoigne de l'absence totale d'une quelconque volonté politique d'engager une véritable lutte contre les

discriminations liées au genre. On imagine sans mal que peu d'encadrants reconnaîtront ce motif ! Il faudra aux agentes un mental d'acier dès lors qu'une action sera entreprise pour obtenir leur droit. Un véritable parcours du combattant les attend. Comme on imagine bien que l'établissement ne signifiera pas aux intéressées le soupçon de discrimination potentielle, chacune devra guetter l'arrivée du rapport de situation comparée de sa région, l'étudier, repérer son positionnement par rapport à la médiane des salaires de sa catégorie et, si elle est en dessous, s'engager dans la procédure : prendre un rendez-vous avec son équipe locale de direction (ELD), obtenir les motifs de ce positionnement, se préparer à voir remettre en question ses capacités professionnelles, recevoir des propositions de formations pour lui permettre de développer ses compétences et autres fadaïses. Si, à l'issue de ce premier contact, l'agente n'obtient pas satisfaction et qu'elle a conservé assez d'énergie, elle devra saisir la Direction régionale, puis les délégués du personnel, et enfin la Commission paritaire nationale de conciliation. Une vraie course d'obstacles !

Méthode Clerc

De plus, le SNU estime que la méthode utilisée par la Direction pour mettre en œuvre les rattrapages salariaux – se basant sur le seul salaire médian – n'est pas à la hauteur du préjudice subi. Nous travaillons activement à lui substituer la méthode Clerc¹ beaucoup plus fiable et prenant en compte tout un ensemble d'éléments – notamment avancements et promotions – avec leur incidence financière cumulée tout au long de la carrière. Les sommes ne seraient alors pas les

- La Direction fait très clairement le choix de mettre en concurrence les agents susceptibles de bénéficier d'une promotion et les femmes à qui la promotion serait attribuée pour rattrapage.

mêmes ! Autre grave élément de régression sociale : pour procéder à ces rattrapages, la Direction table sur les campagnes de promotion et sur le seul budget dédié aux avancements. La Direction fait ainsi très clairement le choix de mettre en concurrence les agents susceptibles de bénéficier d'une promotion et les femmes à qui la promotion serait attribuée pour rattrapage,

Parcours du combattant

Concernant les rattrapages salariaux, ceux-ci pourront éventuellement être envisagés si et seulement si l'agente peut démontrer avoir été victime d'une discrimination liée au genre. C'est l'établissement régional, juge et partie, qui repèrera les situations, les étudiera et après avoir interrogé la hiérarchie locale, déci-



créant des risques de tensions au sein du personnel. A Pôle emploi, les femmes représentent plus de 86 % de la catégorie des employés et des nombreuses à temps partiel, elles subissent, dès leur intégration, une évolution professionnelle plus lente que les hommes. L'encadrement de Pôle emploi est, pour sa part, très largement masculin. La Direction prévient : un rééquilibrage ne pourrait être réalisé que sur plusieurs années et en bloquant la progression des hommes jusqu'à ce que l'équilibre soit atteint. On n'ose imaginer le tollé si, pendant les 3, 4 ou 6 prochaines années,

- A Pôle emploi, les femmes représentent plus de 86 % de la catégorie des employés et des niveaux I, II et III

aucun homme ne bénéficiait de la moindre progression. La discrimination faite aux femmes, elle, est ancrée dans les habitudes et ne suscite guère d'émotions, ce serait sûrement plus facile de laisser les choses en l'état.

Mise en concurrence

Pour l'établissement, promouvoir l'égalité professionnelle et l'articulation entre vies professionnelle, familiale et personnelle, c'est en s'engageant sur des grands principes sans véritables droits nouveaux opposables pour le personnel. Cela a produit un accord très en deçà de nos revendications. C'est pourquoi le SNU a refusé de le signer et a fait valoir son droit d'opposition à son application. Minoritaire sur cette position, nous n'obtiendrons pas sa remise en cause mais nous aurons manifesté jusqu'au bout notre désaccord. Les femmes et les hommes qui exercent les mêmes métiers dans les mêmes conditions, avec le même niveau d'études, la même ancienneté doivent avoir la même rémunération, la même évolution de carrière. C'est une question d'équité, de justice et la loi l'exige. La tâche est ardue mais le SNU continue à inscrire son action et sa mobilisation dans ce combat. ●

Annie NADOTTI (Bureau national du SNU)

1 - Du nom du syndicaliste François Clerc qui a inventé cette méthode

● Actu'elles

**Service public
au féminin**

Par cette petite enquête auprès d'une commune rurale en périphérie urbaine, le Secteur Femmes a souhaité saluer le travail des agentes occupant le métier d'auxiliaire de vie sociale, au cœur du service public, dont on se doit de reconnaître le rôle social, essentiel dans la communauté. Statut de fonctionnaire, CDI ou CDD, rattachées à la fonction publique territoriale, ces emplois publics sont essentiellement féminins. C'est un choix politique qui a conduit la commune à créer ce service d'aide à domicile auprès des personnes âgées et handicapées. Il est composé de 25 auxiliaires de vie et d'un bureau administratif. L'équipe administrative est chargée de la délicate mission de recevoir les bénéficiaires, les familles, d'écouter et de comprendre les besoins de chacun, d'aider à la constitution des dossiers. Le travail de l'équipe se traduit ensuite par des actions concrètes quotidiennes, de la planification des interventions à leur mise en œuvre du suivi. Isolement des personnes, perte de l'autonomie, familles parfois éloignées, maladies dégénératives : les situations sont souvent très compliquées. En fonction des pathologies et des situations, le maintien à domicile sera organisé différemment. D'un seul à quatre passages quotidiens, c'est parfois plusieurs personnes qui interviendront par roulement, y compris durant les fins de semaines. C'est un travail polyvalent qui demande beaucoup de professionnalisme, de dévouement et d'intelligence. Il faut savoir s'adapter, être en capacité d'intervenir, seule et devant tous types de situation, qui vont du soin à la toilette, de la manutention à la gestion de l'agressivité et du mal être, à l'écoute, au soutien et au réconfort des personnes. Les auxiliaires sont obligatoirement équipées d'une voiture : les transports en commun ne sont pas adaptés aux horaires de travail et il leur est souvent demandé de faire les courses. Le recrutement est basé sur la motivation et la formation. Si le diplôme d'Etat est demandé, il ne sera pas toujours exigé. Car si certaines personnes accèdent à ce métier par défaut, il s'avère difficile d'y rester si on ne l'aime pas. Il sera alors possible de suivre la formation sur un an tout en étant salariée. Alors, à cette affirmation si souvent entendue « les fonctionnaires coûtent cher aux contribuables et ne créent pas de richesse », la réponse ne peut se faire attendre : réviser le sens du mot richesse et un grand merci à toutes ces personnes qui contribuent à notre bien-être. Quant au coût, à regarder de près, le salaire est-il vraiment à la hauteur du métier et de l'engagement de ces collègues ?

Claudine LEMASSON



● Fonction publique

L'investissement

Les femmes ont massivement investi la Fonction publique, mais leur répartition répond à plusieurs logiques, entre autres la filière et le niveau de responsabilité. Si les écarts de salaires se réduisent, les réformes en cours risquent d'entraîner une véritable précarisation des personnels.

Le 14 juillet 1983 était promulgué et publié au Journal officiel le titre premier du statut général des fonctionnaires, loi du 13 juillet 1983 instiguée par Anicet Le Pors. L'architecture statutaire se décline alors en trois fonctions : la Fonction publique d'Etat (FPE), la Fonction publique territoriale (FPT) et la Fonction publique hospitalière (FPH). Mais c'est au lendemain de la Libération, en 1946, que s'est construite la fonction publique contemporaine lorsque Michel Debré créa la direction de la Fonction publique et l'Ecole nationale d'administration. Maurice Thorez sera ensuite l'artisan du premier statut général de la Fonction publique.

Effet métier / effet niveau

Au 31 décembre 2013, 5,6 millions d'agents travaillent en France dans la Fonction publique. Les femmes représentent 61,8 % des fonctionnaires contre 44,3% des salarié-es du privé. Près de 23 % des salarié-es de la Fonction publique travaillent à temps partiel. La part des agentes et agents à temps partiel est plus faible dans la FPE : 18 %. Elle s'établit à 24 % dans la FPH et culmine à 28 % dans la FPT. Les agents à temps partiel travaillent le plus souvent à 80 % (32 % des cas en moyenne, 46 % dans la FPH) ; 30 % des femmes sont à temps partiel contre 11 % des hommes. Les femmes sont surreprésentées dans les trois Fonctions publiques : 54,1 % dans la FPE, 60,7 % dans la FPT et 77,4 % dans la FPH. De plus, une forte spécialisation par métier influence la répartition par catégorie et par genre. Deux types d'effet interviennent. Tout d'abord, la féminisation selon la catégorie résulte d'un effet « métier ». Par exemple, le métier de militaire est surtout exercé par les hommes qui appartiennent le plus souvent à la catégorie B, alors que le métier d'enseignant est surtout

occupé par des femmes généralement en catégorie A. Mais cette féminisation par catégorie dépend aussi d'un effet « niveau » qui implique qu'au sein d'une même filière, la part des femmes baisse lorsque le niveau de responsabilité s'élève. Les métiers du bâtiment et des travaux publics, de la sécurité ou de la défense ou encore technique et sportive regroupent une majorité d'hommes alors que les femmes sont plus nombreuses dans les filières de soins, de services aux particuliers, administratives, du social ou de la culture. Dans la fonction hospitalière, le corps des infirmiers est constitué de 87 % de femmes. Les femmes sont sous-représentées dans les emplois de Direction. A contrario, elles sont plus nombreuses dans les postes d'adjoint de Direction. Dans l'Education nationale, les enseignantes représentent 82,6 % de l'enseignement du 1^{er} degré, alors qu'elles ne sont plus qu'à 58,2 % dans le second degré et 38,1 % dans l'enseignement supérieur. Quant au personnel administratif, social et de santé, il est à 80 % féminin.

Rémunération inférieure

L'écart de salaire moyen entre hommes et femmes diminue légèrement dans la FPE pour s'établir à 14,7 % en 2013, contre 14,8 % en 2012 et 15 % en 2011. Les salaires des femmes seraient également inférieurs aux hommes dans la FPT d'environ 11 % et 22 % dans la FPH. A titre de comparaison, la différence se situe autour de 25 % dans le secteur privé. C'est aussi sans compter sur l'effet temps partiel subi avec des contrats aidés qui sont très largement occupés par des femmes. S'il est possible, pour les personnels titulaires, d'obtenir un temps partiel, la contrepartie, c'est d'en payer le prix avec l'acceptation d'un moindre salaire, d'un impact possible sur l'évolution professionnelle et d'une retraite qui cumulera les effets d'une faible rémunération et d'une

public des femmes

carrière moins complète. Par ailleurs, les postes à faible rémunération sont largement occupés par les femmes – filières sociales et enseignement par exemple – et les emplois plus rémunérateurs sont largement plus occupés par les hommes. En 2008, les pouvoirs publics ont instauré la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) qui résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut et celle de l'indice des prix à la consommation. La GIPA revient à verser un montant indemnitaire équivalent à une perte de pouvoir d'achat. Que ce soit dans la FPT, la FPE ou la

43,2 %. L'inégalité et la différence de traitement se poursuit évidemment pendant la retraite. Dans la FPE, les pensions des femmes sont inférieures à celles des hommes de 17 % et de 25 % dans les FPT et FPH.

Précarisation de masse

Concernant les concours d'admission dans la Fonction publique, on peut constater que les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la FPE et réussissent mieux que les hommes dans les catégories A et B. Quant à l'Education nationale, elles sont largement majoritaires à se présenter aux concours d'enseignants – 68,9 % – et elles sont également majoritairement recrutées : 66,6 %. Dans de nombreuses filières, les conditions de travail sont naturellement contraignantes : les métiers de la sécurité et défense, de la santé et des services aux personnes sont très exposés aux contraintes horaires, aux astreintes avec l'obligation de service jour et/ou nuit ainsi que les week-ends. La complexité du travail, la pénibilité et les conditions d'exercice peuvent représenter un risque pour la santé. Si les métiers de la sécurité sont plus masculins, les autres filières sont très féminisées. Et peu d'établissements sont dotés de mode de garde en lien avec les horaires atypiques. A ces conditions déjà difficiles, les différentes réformes de la Fonction



La qualité des missions de service public doit être une priorité. ▲
Les moyens doivent être à la hauteur du besoin.

publique – LOLF, RGPP et MAP – ont distinctement généré une dégradation des conditions d'exercice. Les femmes ont clairement investi les différentes fonctions publiques et elles y sont nettement majoritaires. Du fait des orientations politiques visant à réduire les effectifs de la fonction publique, c'est bien d'un vaste plan social dont il s'agit. Dans ce cadre, les réformes de la Fonction publique, pourvoyeuse d'emplois et particulièrement pour les femmes, contribuent à l'augmentation du chômage.

L'augmentation des contrats aidés, des CDD, des temps partiels subis en lieu et place de véritables emplois participe d'autant plus à augmenter la pauvreté et la précarité, encore une fois notamment chez les femmes. Ce développement de la précarité et du temps partiel subi au sein même de la Fonction publique entraîne du même coup une dégradation de la qualité du service, de l'accessibilité aux services et remet en cause le principe d'égalité de traitement et d'intérêt général. ●

Claudine LEMASSON

● Mais cette féminisation dépend aussi d'un effet « niveau » qui implique qu'au sein d'une même filière, la part de femmes baisse lorsque le niveau de responsabilité s'élève.

FPH, l'augmentation de l'enveloppe au titre de la GIPA a fortement augmenté ces dernières années. Les agent-es de la catégorie C en sont les principaux bénéficiaires où on retrouve un nombre important de femmes. Cette prime a été versée à 13 727 agent-es, contre 73 400 en 2011. Les femmes bénéficiaires sont bien plus nombreuses que les hommes, 56,8 % contre

● Cultur'elles Jeanne Laurent et la décentralisation de la culture

Née le 7 mai 1902 dans le Finistère, cette fille d'agriculteurs bretons obtient le diplôme d'archiviste-paléographe de l'École nationale des Chartes. Elle entre en 1930 au ministère de l'Éducation nationale et au secrétariat de la Commission nationale des monuments historiques. En 1939, elle est nommée au secrétariat d'État aux Beaux-arts.

En 1946, dans le droit fil du Conseil national de la Résistance, Jeanne Laurent est nommée sous-directrice des spectacles et de la musique à la Direction des Arts et des Lettres au ministère de l'Éducation nationale. Pendant 6 ans, souhaitant populariser le théâtre en province, elle va développer une politique de décentralisation des arts dramatiques. Elle va aussi encourager les jeunes talents en organisant un concours des jeunes compagnies et une subvention à la première pièce. Grâce à une reconnaissance institutionnelle et une politique de soutien, elle participe à la renaissance du Théâtre national populaire (TNP) et à la fondation du Festival d'Avignon. Elle crée les premiers centres dramatiques nationaux à Colmar, Saint-Étienne, Toulouse, le Centre dramatique de l'Ouest et la Compagnie de Provence. En 2005, une quarantaine de centres dramatiques régionaux ou nationaux et plus de soixante-dix scènes nationales existent en France. Isolée au sein de son secrétariat et critiquée par la presse et les directeurs de théâtre parisiens, elle est mutée à l'arrivée d'Antoine Pinay en 1952 au service universitaire des relations avec l'étranger et l'Outre-mer puis au ministère de la Coopération. Malgré cette mise à l'écart, elle continue de contribuer par écrit à la réflexion pour une action théâtrale de l'État. Elle prend sa retraite d'administrateur hors classe en 1967 et décède en 1989. Grâce à sa volonté, Jeanne Laurent a contribué à la naissance d'une véritable décentralisation de la culture qui a fait d'Avignon la capitale du théâtre.



COLLOGHAN

● Réforme du droit du travail

Une dynamite de la négociation

On n'arrête pas le progrès en matière de droit du travail : Jean-Denis Combrexelle a remis son rapport au gouvernement et propose de remettre en cause la hiérarchie des normes et le principe de faveur. En clair, un accord d'entreprise pourrait prévoir des dispositions moins favorables que le code du travail.

Répondant à une commande du gouvernement, l'ancien directeur général du travail Jean-Denis Combrexelle a remis son rapport sur l'élargissement de la place des accords collectifs et notamment des accords d'entreprise dans notre code du travail et dans la construction des normes sociales. La commande précisait également qu'il s'agissait de trouver une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises et aux aspirations des salarié-es. Personne n'est dupe, derrière cette formulation technocratique, le gouvernement tente de répondre à une énième revendication du Medef sur la simplification du droit du travail au profit des entreprises et au détriment des salarié-es.

Nouvelle attaque du code

Ne pouvant pas s'attaquer directement au code du travail qui depuis des années reste l'ultime rempart des salariés et de leurs représentants face aux attaques patronales, le gouvernement choisit de donner la possibilité aux entreprises d'en modifier le contenu en l'adaptant à la situation économique de chacune d'entre elles. Une forme de code du travail à la carte en quelque sorte. Mais il ne s'agit pas d'un simple aménagement du droit du travail. Combrexelle propose un bouleversement dans sa construction. Celle-ci s'appuyait jusqu'à présent sur une architecture des textes : au législateur revient la rédaction des textes de base applicables à tous,

c'est à dire le code du travail, et aux partenaires sociaux les accords collectifs d'entreprise ou de branche. Le droit du travail repose par ailleurs sur deux principes fondamentaux : la hiérarchie des normes et le principe de faveur. La hiérarchie des normes implique qu'un accord d'entreprise ne pourra pas être moins favorable qu'un accord de branche qui lui-même ne pourra pas être moins favorable que le code du travail. Le principe de faveur implique quant à lui que si deux normes sont applicables, il faut retenir la plus favorable aux salarié-es.

Au diapason des patrons

Ce sont ces deux principes que propose de remettre en cause le gouvernement en s'appuyant sur les préconisations du rapport Combrexelle. Ainsi, dans le domaine des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires, la priorité serait donnée à l'accord d'entreprise ; en l'absence d'accord d'entreprise s'appliquent les conditions supplétives¹ de l'accord de branche et à défaut d'accord de branche s'appliqueront des dispositions supplétives et qualifiées comme telles par le code du travail. Appliquée à la durée du travail nous pouvons immédiatement mesurer les dangers d'une telle proposition. Prenant acte des hésitations de droite comme de gauche à remettre en cause directement les 35 heures qui sont bien trop populaires, il suffira au patronat d'obtenir du gouvernement que cette

durée légale du travail devienne une condition supplétive dans le code du travail permettant ainsi d'en déroger par accord collectif d'entreprise : au lieu de négocier dans ces accords des conditions plus favorables aux salarié-es au travers d'aménagement du temps de travail assortis de compensation, l'employeur ouvrira des

... Cette nouvelle donne permet au patronat de s'engouffrer dans des négociations qui autoriseront tous les reculs sociaux en matière de conditions de travail, d'emploi et de salaire.

négociations dans l'entreprise pour réduire ces compensations dans un premier temps et augmenter la durée du temps de travail dans un second temps sous prétexte de compétitivité ou de préservation de l'emploi.

Pédagogie de la crise

Alors que jusqu'à présent le patronat traînait les pieds pour signer des accords collectifs qui ne pouvaient déboucher que sur des avancées pour les salarié-es, cette nouvelle donne lui permet de s'engouffrer dans des négociations locales qui autoriseront tous les reculs sociaux en matière de conditions de travail, d'emploi et de salaire. Combrexelle en a parfaitement conscience. Il sait aussi qu'il faudra vaincre les résistances des

organisations syndicales et des salarié-es opposés à cette réforme et pour cela il propose d'élaborer une pédagogie de la négociation collective. Pas n'importe quelle pédagogie : « une pédagogie de la négociation collective démontrant le caractère rationnel et nécessaire de celle-ci dans un contexte concurrentiel et de crise économique et établir une confiance réciproque ». Tout est dit dans cette formulation inspirée d'un rapport préalable de Terra nova, *think thank* présidé par François Chérèque, ex-secrétaire national de la CFDT, et qui a servi de base au rapport de Combrexelle. On peut au moins reconnaître une certaine clairvoyance à l'ex-directeur général du travail et à l'ex-responsable CFDT : il faudra de la pédagogie dans quelques mois pour expliquer aux salarié-es que les dizaines de milliards de subventions publiques obtenues par les entreprises dans le cadre du CICE pour améliorer l'emploi n'ont servi qu'à restaurer les profits de celles-ci... Et qu'il faut maintenant aller plus loin dans la soumission du salarié au monde patronal en attendant de pouvoir rétablir le servage ! Dans ces conditions, Combrexelle ne se trompe pas quand il préconise d'« enclencher une dynamique de la négociation ». Il aurait pu aussi bien parler de « dynamite de la négociation ». ●

Michel BREUVARD

1 - Une condition supplétive est une condition à laquelle on peut déroger, notamment par une convention qui stipulerait explicitement une clause contraire.

● Procès Tefal

Une inspectrice accusée de faire son travail

Une inspectrice du travail s'est vue reprocher de faire des contrôles inopinés, d'avoir dressé un PV pour outrage et d'avoir continué de contrôler l'entreprise alors que celle-ci la mettait en cause. C'est bien sa rigueur et sa détermination professionnelles qui sont visées !

Ce n'est rien moins que le procès de l'inspection du travail qui a eu lieu vendredi 16 octobre 2015 au palais de justice d'Annecy. Les prévenus sont un ancien informaticien de l'entreprise Tefal et Laura Pfeiffer, inspectrice du travail en charge du contrôle de cette entreprise, fleuron industriel de la Savoie. En octobre 2013, le salarié apprend incidemment, via un document qui traînait sur la photocopieuse, que sa société avait l'intention de le licencier sans motif sérieux. Il cherche alors d'autres documents pour préparer sa défense, et découvre des courriels témoignant de manœuvres tramées par la Direction de Tefal contre l'inspectrice du travail. Pire, ces manœuvres sont ourdies en lien avec la préfecture, les renseignements généraux et jusqu'au directeur du travail, supérieur hiérarchique direct de l'inspectrice. Celle-ci avait eu le tort de signaler à l'entreprise qu'un accord sur les 35 heures était devenu obsolète et qu'il convenait de le renégocier.

Manœuvres contre l'inspection

L'informaticien transmet anonymement ces éléments accablants à Laura Pfeiffer qui en fait part aux organisations syndicales du ministère du Travail, ainsi qu'au Conseil national de l'inspection du travail (Cnit), auprès de qui elle porte plainte. Peu après, l'affaire éclate dans *l'Humanité* et est ensuite reprise par le reste de la presse. L'entreprise Tefal porte plainte. Le Cnit rend son avis en juillet 2014. Il est très clair : « Dans l'affaire en cause, tant l'entreprise que l'organisation patronale qu'elle a sollicité ont cherché à porter atteinte à ces exigences [celles de l'article 6 de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail relatives à l'indépendance de l'inspection du travail de toute influence extérieure induite] en tentant d'obtenir de l'administration (préfet) et du

responsable hiérarchique le changement d'affectation de l'inspectrice et par là même la cessation de l'activité de contrôle à l'égard de l'entreprise ». Inutile de dire que sur cette longue période l'inspectrice du travail a été très perturbée dans son activité professionnelle. Elle attend toujours un réel soutien de sa hiérarchie, ainsi que la reconnaissance de ses arrêts de travail en accidents de service par l'administration ou le ministère !

Le monde à l'envers

Un an après, l'affaire rebondit de façon inédite : le procureur d'Annecy donne suite à la plainte de Tefal, poursuit le salarié lanceur d'alerte pour vol de documents, et l'inspectrice du travail pour recel et violation du secret professionnel. Pas un mot des procès-verbaux de l'inspectrice contre l'entreprise. C'est le monde à l'envers : l'agent de contrôle qui a fait son travail se retrouve devant la justice à la place des délinquants. Le procureur explique au journal *l'Humanité* son souhait de « faire le ménage » à l'inspection du travail. L'audience, annoncée pour le 5 juin 2015, est reportée au 16 octobre. Les salariés de Tefal et de l'interprofessionnelle rassemblés à l'appel de l'intersyndicale de Savoie, ainsi que les collègues de Laura Pfeiffer, tous venus nombreux pour soutenir l'inspectrice et le salarié incriminé, en sont quittes pour revenir à l'automne. A la veille du procès, on apprend qu'un des procès verbaux portant sur une entrave exercée par la direction de Tefal à l'égard du CHSCT est classé sans suite.

Justice de classe

L'infraction ne serait pas, selon le procureur, suffisamment caractérisée. Un millier de personnes ont manifesté devant le palais de justice à l'ouverture du procès. Très peu ont pu entrer dans la salle d'audience, les CRS déployés devant le palais de justice donnant au bâtiment

une allure de camp retranché. Lors de l'audience et pendant les sept heures de débat, le public restreint a eu le sentiment d'assister, successivement, à un procès contre les lanceurs d'alerte, un procès à charge contre l'inspection du travail, enfin un procès contre les syndicats. L'inspectrice du travail s'est vu reprocher de ne pas prévenir avant de faire ses contrôles, d'avoir dressé un procès-verbal pour outrage dans une autre entreprise – elle y avait été physiquement menacée – et d'avoir continué à contrôler l'entreprise Tefal. Un procès étrangement décalé dans lequel le procureur a requis 5 000 euros d'amende et l'inscription au casier judiciaire, ce qui équivaut à une interdiction professionnelle ! Ce fut une parodie de justice qui s'est donnée à voir ce jour-là à Annecy, un véritable procès politique, une honte. L'avocat de Laura Pfeiffer, qui demande

une relaxe pure et simple, résume les enjeux d'un tel procès : « Quelle protection la France est-elle prête à accorder aux salariés lanceurs d'alerte dénonçant des infractions pénalement répréhensibles ? » ; « Le droit du travail protégeant les salariés a-t-il le même poids que les autres droits en France ou la justice ne le considère plus comme un droit applicable, augurant ainsi la consécration d'une justice de classe ? » ; « La France respectera-t-elle le droit international et protégera-t-elle les agents de l'inspection du travail dont l'exercice même de leur métier induit leur mise en cause personnelle par des puissances économiques ? » ; « Les organisations syndicales ont-elles encore le droit de défendre les intérêts moraux de leur profession et les individus qui la composent, ou doivent-elles se taire ? » Réponse le 4 décembre, date de délibéré du procès. ●

François CASSARD (SNU TEFAL)



colloghan

● Action du 9 décembre 2014

Continuer à faire avancer nos revendications

La mobilisation des agent-es publics et du SNU ont permis de faire aboutir plusieurs revendications. Mais devant la dégradation constante de leurs conditions d'emploi, les personnels sous statut public doivent continuer à faire entendre leur voix, à se rassembler et à agir.

Force est de constater la dégradation constante des conditions d'emploi des personnels de droit public par le non respect et la méconnaissance des règles par la ligne hiérarchique, la difficulté à obtenir des réponses sécurisées des services RH et une évolution professionnelle rendue difficile voire impossible. Pour se faire entendre par la Direction, le SNU a appelé le 9 décembre 2014 à une grève des agents publics et à une manifestation devant la Direction générale (DG).

Les oubliés de la fusion

En effet, bien que depuis 2012 les questions relatives à la gestion du personnel des agents de droit public (mutations, promotions, augmentations, primes, congés, formation) aient été maintes fois abordées lors des réunions de concertation avec la DG, aucune avancée notable n'a pu être constatée. Le 9 décembre, suite au mouvement des personnels publics, le SNU a été reçu par la DG et a rappelé la situation faite aux agents, ses positions et ses propositions. La réussite du mouvement et la persévérance du SNU ont permis d'obtenir plusieurs avantages. Concernant la promotion des agentes et agents publics, le SNU veille à ce que le taux de promotion à 2 % du nombre d'agents par niveaux d'emploi soit respecté en réclamant des données chiffrées auprès de la DG. De plus, des concours ont été à nouveau organisés, notamment pour la filière appui. Enfin, les lauréats pourront désormais bénéficier d'une promotion sur place s'ils le souhaitent. Le SNU a rappelé à la Direction le respect des règles de réintégration et leur application. Suite à ce

rappel, des collègues ont pu, en fonction de leurs situations, être réintégrés de droit ou en priorité. De plus, le non-respect des règles de réintégration a valu à notre employeur de payer une allocation chômage aux agents non réintégrés dans les délais.

Les entretiens de rattachement au référentiel des métiers ne pourront, de fait, pas avoir lieu avant la parution du décret modifiant les filières d'emploi.

Grâce au SNU, les indemnités des formateurs occasionnels de droit public sont désormais alignées sur celles des agents de droit privé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015. Enfin, en contrepartie de la fin de la « tolérance des 48 heures » (absence pour raisons de santé sans obligation de fournir un certificat médical), le SNU a obtenu la suppression de l'abattement de la part variable mensuelle aux 6^e et 21^e jours d'absence pour maladie.

Des revendications abouties

Mais plusieurs questions restent en suspens. Tout d'abord, les primes QPV (Quartiers prioritaires de la ville) auraient normalement dû remplacer les primes ZUS (Zones urbaines sensibles) au 1^{er} janvier 2015. La DG a été contrainte de reconnaître qu'elle a tardé à appliquer le décret indemnitaire. Le SNU reste vigilant quant à la mise en œuvre de ces primes. Selon la DG, un décret indemnitaire devrait être pris avant la fin de l'année 2015. Par ailleurs, le SNU propose que

la Commission paritaire nationale (CPN) retrouve les prérogatives de recours qu'elle avait avant 2003 afin que les agentes et les agents n'ayant pas obtenu de solution satisfaisante à leur demande en Commission paritaire locale unique (CPLU) puisse la solliciter. De plus, le SNU travaille activement en faveur de l'instauration d'un Comité technique, instance représentative existant dans la Fonction publique, qui permettrait une concertation entre les organisations syndicales et la Direction concernant les modifications statutaires. Enfin, le SNU continue de tout mettre en œuvre concernant le rattachement des personnels sous statut public à la Fonction publique d'Etat (FPE).

Concertations en cours

Le SNU multiplie les démarches auprès des ministères de tutelle. Cependant, pour des raisons essentiellement politiques et budgétaires, l'intégration à la FPE, techniquement réalisable, semble compromise. Par ailleurs, le SNU a rencontré très récemment la ministre du Travail pour lui soumettre l'ensemble des propositions restées sans réponse qui avaient été soumises à la DG fin 2014.

De son côté, la DG propose la suppression de la VIAP. Cependant, c'est une modification qui nécessite



Fiers du Service Public !

l'accord de l'autorité de tutelle – le ministère du Travail – et la parution d'un décret. Quant à l'accord relatif à la classification, la DG a fait paraître une information le 6 octobre au sujet de la procédure de positionnement pour les agents publics. Or, le SNU considère que plusieurs concertations seront nécessaires pour traiter du rattachement des emplois et des métiers au regard des niveaux d'emploi et des emplois actuels des agents publics. Ces questions ne sont, en effet, pas sans conséquences sur le statut et la carrière des agents. Les entretiens de rattachement ne pourront, de fait, pas avoir lieu avant la parution du décret modifiant les filières d'emploi. Enfin, La réforme territoriale aura un impact sur les instances représentatives des agents de droit public dans les régions qui fusionnent par la mise en place d'une seule CPLU. Les mandats de ces élus CPLU ont par ailleurs été prorogés jusqu'en octobre 2016.

Pour défendre nos valeurs et nos intérêts d'agents publics, pour faire respecter nos droits et faire évoluer positivement notre statut, il s'avère nécessaire de se rassembler et de se mobiliser. Alors si vous n'êtes pas encore adhérent au SNU, rejoignez-nous ! ●

La Coordination du Secteur Publics

ENSEMBLE, DÉBATTONS, CRÉONS, AGISSONS !

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.snuteifsu.fr

● Management à Pôle emploi

Un modèle néfaste pour les personnels

Perte d'autonomie et de sens au travail, précarisation subjective des salarié-es qui, constamment mis à l'épreuve, sont conduits à douter de leur propre valeur : les conséquences du management moderne sont patentes. A Pôle emploi, le modèle managérial mis en place n'y échappe pas.

Le 10 novembre, le Secteur Cadres du SNU proposait une conférence débat sur le management moderne et ses conséquences. La présentation de Danièle Linhart, qui vient de publier un ouvrage sur ce thème¹ et sa contribution à cette journée ont permis de replacer le contexte des évolutions du management et de faire le lien avec la situation à Pôle emploi.

Concepts du taylorisme

Danièle Linhart base les évolutions du management sur trois idées forces : continuité entre management moderne et certains concepts du taylorisme, production d'amnésie et disparition des collectifs. Taylor a contraint les employé-es à travailler selon les normes définies comme les plus rentables du point de vue patronal. La connaissance du métier et l'expérience, constituant de l'identité professionnelle, permettaient aux employé-es de se donner des marges de manœuvre et de s'opposer au patron. A travers l'organisation du travail, ce pouvoir est repris par le patron. Le management moderne procède de même. Originellement, le travail salarié s'appuie sur des ressources professionnelles : savoirs, expérience du métier. Celles-ci permettent aux individus d'affronter le travail, de se rattacher aux autres. Quand le manager cherche à mobiliser l'entière de la personne en activant l'humain et non plus le professionnel, il fait appel aux dimensions les plus complexes mais aussi les plus vulnérables des individus et les met en difficulté. Le management moderne recherche l'adhésion (sans réserve), la motivation et pose une suprématie des procédures sur le professionnel et l'expérience, rétrécissant les marges de manœuvres et l'autonomie.

Enfin, il s'attaque aux collectifs. Les collectifs de travail informels permettent aux salarié-es de souffler,

de tenir à distance certaines pénibilités et de se réapproprié une partie du « travail empêché ». Ils aident à remettre en cause la domination inscrite dans l'organisation formelle du travail. Via les changements organisationnels et la politique d'individualisation, le patronat cherche à les faire disparaître. Les échanges du 10 novembre ont illustré l'impact du management sur les personnels à Pôle emploi. La souffrance au travail est de plus en plus présente et fortement intériorisée, les salarié-es se considérant eux-mêmes comme « pas bons » (notion d'incompétence relative). Cela amène de la culpabilisation, alors qu'il n'y a quasiment plus de collectif pour échanger et aider à prendre du recul. Les changements permanents induisent une incertitude de plus en plus forte. Une partie des nouveautés n'est pas intégrée, ni intégrable.

Faire l'infaisable

Il faudrait du temps pour se les approprier et retrouver la confiance nécessaire pour être sécurisés. Les personnels doivent « biaiser », ruser pour faire semblant de faire « l'infaisable » demandé. Mais à quel niveau de risque pour eux, pour les autres, pour l'organisation ?

Il faut arrêter de culpabiliser : lorsque le travail n'est pas réalisé comme il est demandé ou que le temps manque, les responsabilités sont à rechercher du côté de l'établissement.

Enfin, la question sur la position des managers, particulièrement de proximité est primordiale : sont-ils simple courroie de transmission, acteur majeur ou « aveugle victime » aussi des évolutions ?

Nous estimons que cette évolution

de l'organisation des entreprises et du management qu'elle induit a des conséquences néfastes sur les agents, les managers intermédiaires, mais aussi sur les services rendus aux publics. La question est de remettre la professionnalité au cœur de l'organisation du travail.

Ne pas culpabiliser

Pour cela, il est nécessaire d'échapper à la stratégie de dépossession des savoir-faire en préservant ou reconstruisant des collectifs, en exigeant que des bilans soient tirés des changements. Il ne faut pas forcément accepter le temps de l'établissement mais agir selon le calendrier du « terrain » sauf à être toujours plus débordés et à survoler les dossiers, ce qui est source de charge mentale et de stress. Il est important de se méfier du *benchmarking* : ce qui a fait ses preuves ailleurs est loin d'être toujours transposable et nécessite une adaptation au contexte. Au contraire de ce qu'impose la Direction avec la performance comparée. Se réapproprié le dis-

cours, le vocabulaire, introduire des controverses aux discours dominants sur le travail, le droit du travail est primordial. Enfin, il faut arrêter de culpabiliser : lorsque le travail n'est pas réalisé comme il est demandé ou que le temps manque pour tout faire dans les délais, les responsabilités sont à rechercher du côté de l'établissement qui impose des organisations inappropriées ou inadaptées pour traiter la charge. Il apparaît nécessaire de prolonger collectivement cette réflexion sur le management. Les travaux initiés par le SNU, et auquel cette conférence participe, doivent se poursuivre. Mais pour chacune et chacun, discuter avec ses pairs et avec les managers de terrain, créer du lien et réfléchir sur les évolutions du syndicalisme sont autant de moyens pour agir, réagir et redonner aux personnels leurs marges de manœuvre, leur reconnaître leur professionnalité. ●

La Coordination du Secteur Cadres

1 - Danièle Linhart, *La comédie humaine du travail*, Eres, 2015.



● Pouvoir d'achat

Les retraités passent à la caisse

Les conditions de vie des retraité-es sont attaquées par le gouvernement. Le nombre d'entre celles et ceux qui vivent désormais sous le seuil de pauvreté ne cesse d'augmenter. Pire, le gouvernement au pouvoir, qui contestait les réformes de la droite, les entérine aujourd'hui sans broncher.

Le gouvernement a tort de sous-estimer les retraité-es : manifestations et protestations rencontrent de plus en plus d'écho. Le 24 novembre, partout où cela a été possible malgré l'état d'urgence, les retraité-es sont descendus à nouveau dans la rue pour rappeler leurs revendications. Déjà le 1^{er} octobre, une délégation des 9 organisations associatives et syndicales – FSU, CGT, SUD, FO, CGC, CFTC et FGR-FP – avait apporté au Président de la République 100 000 cartes-pétitions reprenant les cinq revendications prioritaires.

Défense du pouvoir d'achat

Nos demandes restent les mêmes. Nous exigeons l'arrêt du gel des pensions et l'abrogation des mesures fiscales régressives contre les retraité-es, l'amélioration du pouvoir d'achat des retraité-es et aucune pension inférieure au SMIC pour une pension complète, le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1^{er} janvier prenant en compte l'évolution des salaires, la mise en œuvre dès 2015 d'une loi sur l'adaptation de la société au vieillissement avec prise en charge de la perte d'autonomie par la Sécurité sociale et le développement et le renforcement des services publics indispensables à une vie digne, en particulier dans le domaine de la santé. Mais de nouvelles menaces se font jour notamment pour les plus démunis. Car la situation des retraité-es, en particulier ceux percevant de faibles pensions, se dégrade de plus en plus : le nombre de celles et ceux en dessous du seuil de pauvreté augmente chaque année. Elles et ils étaient 1,08 millions en 2013. Or les charges fixes continuent de croître : loyers, chauffage, dépenses de santé et surtout impôts locaux. Début novembre a éclaté l'affaire dite des veuves, largement médiatisée. En effet,

pensions de tous les régimes de retraite bloquées depuis trop longtemps

Des mesures fiscales injustes

menaces sévères sur les pensions de réversion

3 milliards d'économie sur l'hôpital public

les régimes complémentaires sont menacés

Déremboursements de médicaments

des millions de retraités touchés par un nouveau mode de calcul de la CSG

Casse de l'hôpital public

Augmentation des dépenses contraintes (énergie, transports, logement...)

de plus en plus lourd la TVA

Difficultés à payer une mutuelle

De loi en loi, depuis près de 20 ans notre pouvoir d'achat régresse

réalisation de la majoration des pensions des retraités ayant au moins trois enfants, CASA, suppression de la 1/2 part des veufs et veuves, etc.

Les retraités disent :

ÇA SUFFIT

Je revendique :

- l'arrêt du gel des pensions et l'abrogation des mesures fiscales régressives contre les retraités ;
- l'amélioration du pouvoir d'achat des retraités et aucune pension inférieure au SMIC pour une carrière complète ;
- le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1^{er} janvier de l'année prenant en compte l'évolution des salaires ;
- la mise en œuvre dès 2015 d'une loi sur l'adaptation de la société au vieillissement avec la prise en charge de la perte d'autonomie par la Sécurité Sociale ;
- le développement et le renforcement des services publics indispensables à une vie digne, en particulier dans le domaine de la santé.

Nom :

Signature :

une loi de 2009 du gouvernement Fillon avait décidé de supprimer progressivement la demi-part fiscale accordée aux retraité-es ayant élevé seuls leurs enfants, qu'ils soient célibataires, divorcé-es ou veufs. Cela concerne 3 millions de retraité-es. Objectif pour le gouvernement de l'époque : faire plus de 1 milliard d'économie.

Les retraité-es sont dans la rue

Cette mesure prend son plein effet cette année. Or le gouvernement actuel s'est bien gardé de revenir sur cette disposition que ses membres avaient combattue lors du débat parlementaire. Mieux, les députés en ont débattu encore récemment, le gouvernement faisant

la sourde oreille. Les effets de cette mesure sont importants : 900 000 petits contribuables ont vu leurs impôts locaux augmenter. Et 250 000 d'entre eux, qui jusqu'à ce jour étaient exonérés de taxes foncières et d'habitation ont été priés de passer à la caisse. 650 000 autres verront leurs taxes augmenter. La réaction des retraités a obligé le gouvernement à un recul. Est-ce l'approche des prochaines élections et la pression de l'opinion qui a contraint le gouvernement à annuler ces mesures et à promettre le remboursement des trop-perçus ? Les presque 16 millions de retraité-es sont une force considérable que le gouvernement a tort de sous-estimer. ●

La Coordination du Secteur Retraité-es



● Volkswagen

Le grand mensonge industriel

Volkswagen s'est fait prendre la main dans le sac. Le constructeur a sciemment triché sur les dispositifs limitant les gaz polluants de ses automobiles. Mais le doute est semé. C'est l'industrie tout entière, celle de l'automobile entre autres, qui doit être soupçonnée de truquage.

Il y a de nombreuses facettes dans l'affaire Volkswagen, à commencer par ce constat : il y a manifestement eu tromperie sur la marchandise et sur sa qualité au vu et au su du monde entier par l'une des plus grosses entreprises de l'Allemagne. Et cela dans le secteur ô combien symbolique de l'industrie automobile, par une marque dont la création remonte à Hitler et qui place la qualité de sa production comme le fondement même de son image de marque. Volkswagen : l'image de l'Allemagne devient ainsi l'image du mensonge. Difficile de faire pire !

Un pur joyau symbolique

Il y a la méthode qu'a utilisé Volkswagen pour tricher, le lieu et le type de tricherie et bien sûr le coût de cette tricherie. Volkswagen devient championne dans toutes ces catégories. La méthode est un pur joyau symbolique : la « numérisation de la tricherie » par le biais de « l'ordinateur de bord ». Beaucoup d'automobilistes

ont dû apprendre à cette occasion qu'une voiture était très largement gérée par un ordinateur de bord (quand il n'y en a pas plusieurs) et que cet ordinateur prenait en charge beaucoup de décisions sans demander l'autorisation du conducteur. Adieu le mythe des « rois du volant » et autres Fangio qui habitent beaucoup d'hommes – et parfois de femmes – et constitue une des fortes incitations d'achat. La mécanique réduit à l'état d'esclave du numérique, décidément on a vraiment définitivement quitté le XX^e siècle. Le procédé de la tricherie consiste à demander à cet ordinateur de repérer les conditions d'un contrôle sur les pollutions et de gérer alors la voiture pour que lors du contrôle, elle donne les meilleurs résultats espérés. C'est aux Etats-Unis que le mensonge a été découvert et en prime par une petite association qui traque ce genre de « crime ». Une démonstration prouvant que les grandes compagnies ne sont pas à l'abri des citoyens qui chassent le crime et le mensonge. D'après

Le Monde, ce sont des tests a priori plutôt bienveillants qui ont permis de mettre au jour le vaste système de truquage aux tests antipollution mis en place par Volkswagen sur 11 millions de véhicules dans le monde. Particulièrement ceux qui utilisent le moteur 2 litres. Mais attention de nouvelles informations semblent accréditer le fait que les moteurs plus puissants seraient aussi concernés.

Doute légitime sur l'industrie

Tout débute en 2013, quand l'*International Council for Clean Transportation* (ICCT), une ONG spécialisée dans les transports propres, décide de

tester les émissions de certaines voitures diesel. Elle s'attend alors à conclure que les véhicules vendus aux États-Unis sont moins polluants que les autres, grâce aux bienfaits des normes américaines, plus contraignantes qu'ailleurs. L'ICCT, qui est financée principalement par la *Climate Works Foundation*, une autre ONG engagée dans la lutte contre le réchauffement de la planète, travaille ainsi avec les gouvernements régionaux et nationaux pour favoriser des politiques publiques en faveur de

Le bilan est une vraie gifle pour Volkswagen, pour l'industrie allemande, pour l'industrie européenne de l'automobile et pour l'industrie en général.

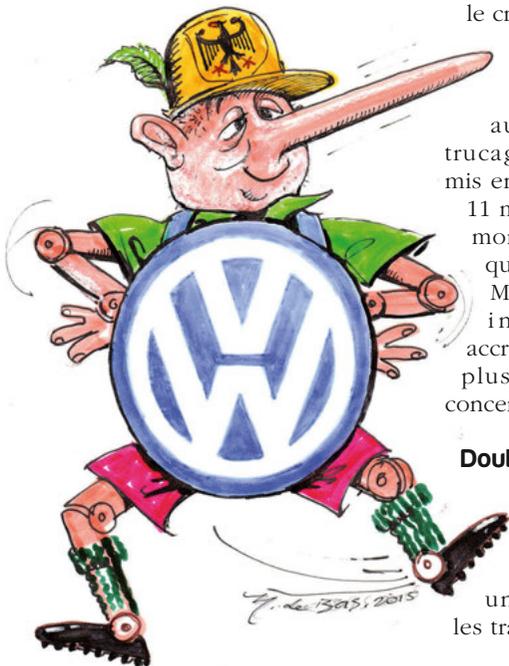
transports propres. Au début, en voyant les résultats, cette ONG pensait se tromper mais après avoir procédé à de nouveaux tests, il leur fallut se rendre à l'évidence : Volkswagen mentait et, en poussant leurs investigations, ils ont dévoilé le pot aux roses. Preuve à l'appui, l'ONG demande aux autorités étatsuniennes des explications. En mai 2014, deux organisations gouvernementales – l'EPA et la CARB – ouvrent leur propre enquête et découvrent sur plusieurs modèles Volkswagen et Audi un petit logiciel capable de limiter les émissions de gaz polluants le temps des contrôles. Or aux Etats-Unis le mensonge est considéré comme un crime très grave. Avec juste raison, la presse étatsunienne s'est engouffrée dans cette énorme faille que présentait la championne des industries allemandes. Dire que ces critiques étaient indépendantes de toutes

pensées chauvines ou d'esprit de concurrence (libre et non faussée bien sûr) serait probablement excessif. Ces informations de la presse étatsunienne ont fait tache d'huile dans toute la presse internationale. Le bilan est une vraie gifle pour Volkswagen, pour l'industrie allemande, pour l'industrie européenne de l'automobile et pour l'industrie en général. Le doute est semé : on peut légitimement soupçonner que ces tricheries ne sont pas uniquement celles de Volkswagen ni seulement celles de l'industrie automobile ou réservées à l'Europe. En bref, il y a le feu au lac.

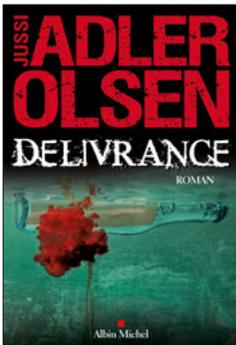
Parachute doré du PDG

Combien ça coûte pour les patrons et les salariés de Volkswagen ? On a vu le coût en terme d'image pour la marque mais il y a aussi bien sûr le coût en terme financier et, sur ce terrain, les évaluations sont très variées mais toujours très élevées : elles se situent toujours entre les 10 et 20 milliards d'euros. Elles comprennent le coût de la réparation sur des millions de voitures, le prix des amendes et frais de justices, des remboursements divers et variés des primes versées à tort pour récompenser l'exemplarité en termes écologiques du constructeur, une foultitude d'autres frais dont on n'a pas encore fait le tour. Sans oublier la fragilisation de la filière diesel dans laquelle Volkswagen est leader. Bien sûr les salarié-es risquent aussi de faire les frais de cette tricherie en cas de baisse des ventes. Sans oublier les différentes primes et indemnités de départ qui ont conduit à verser quelques dizaines de millions d'euros au PDG responsable de cette catastrophe que l'on a prestement débarqué. On rêverait d'en obtenir autant pour un licenciement pour faute grave. ●

Claude KOWAL



Entre suspense captivant et politiquement incorrect



Que faire quand on est un flic au placard et que l'on se voit confier des enquêtes anciennes et non résolues par des supérieurs qui n'aspirent qu'à un classement sans suite et sans vague ? Rouvrir bien évidemment ces enquêtes, déterrer des cadavres et des sujets

qui fâchent, chercher la solution tout en nettoyant les écuries d'Augias. Dans les romans noirs *Les enquêtes du Département V* de Jussi Adler Olsen, c'est ce que font l'inspecteur danois Carl Mørck, surnommé l'alcolo par des collègues sans indulgence, son assistant syrien Assad et sa secrétaire Rose, trio hétéroclite et non moins efficace quand il s'agit de se confronter au Mal. *Miséricorde, Profanation, Délivrance, Dossier 64, L'effet papillon*, tels sont les titres déjà parus aux éditions Albin Michel et Livre de Poche de ces enquêtes indépendantes les unes des autres mais qu'il peut malgré tout être pertinent de découvrir selon la chronologie, du fait de l'évolution des personnages récurrents, en eux-mêmes et entre

eux. Que s'est-il passé pour qu'une femme se retrouve enfermée dans une cage métallique ? Où la rechercher avant qu'il ne soit trop tard ? Pourquoi l'élite financière du pays n'est-elle pas aussi nette qu'elle en a l'air et en quoi peut-elle être mêlée à des crimes en série ? Pourquoi découvre-t-on grâce à une bouteille jetée à la mer des années plus tôt, que des enfants disparus ne sont jamais recherchés par leurs parents et pourquoi leurs familles gravitent-elles toutes autour de sectes religieuses ? Et comment arrêter le psychopathe qui en détient certainement deux qu'il s'apprête à exécuter ? Quel est le lien entre un SMS envoyé du Cameroun, un cadavre oublié, un jeune Gitan et la mafia danoise ? Voilà quelques-unes des intrigues de ces polars très souvent qualifiés de *Millenium* danois. Si ces histoires sont indépendantes, elles ont entre elles un point commun, celui d'un suspense qui fait qu'on a besoin de toujours avancer, d'en savoir plus, d'aller au bout, même s'il nous faut traverser les pires noirceurs de l'âme humaine. Les premiers volets de la série ont été adaptés au cinéma. Mais ils y perdent le politiquement incorrect auquel tient le romancier, celui des travers de la société danoise qui vont comme un gant souillé d'empreintes à la réalité d'un monde en perte de sens.

● Franck MESSIDOR

La coopération contre la hiérarchie

Pour introduire le dernier ouvrage de Benjamin Coriat, *Le retour des communs*¹, il est nécessaire de rappeler ce que sont ces « communs ». Ils recouvrent des ensembles de ressources collectivement gouvernées dans le but de permettre un accès partagé aux biens dont ils sont l'objet. Historiquement matériels, les ressources sont la pêche, la forêt, l'eau... Ils sont aujourd'hui immatériels et se construisent autour de la connaissance, la muséographie, les logiciels libres et diffusés en particulier via les nouveaux outils numériques. Le capitalisme de son côté pose l'idéologie propriétaire comme toute puissante et rend l'accès à la connaissance complexe, payant voire inaccessible (propriété intellectuelle, brevets...). Ainsi, l'innovation tend à être freinée par le jeu des contrats, au profit des actionnaires ou ayants droit. En 2015, nous devons nous interroger sur la question de ces communs et de la nature des biens matériels et immatériels qui devraient en relever afin de trouver des

modalités de coopération entre parties prenantes qui prendraient le pas sur la hiérarchie et contribueraient ainsi à instaurer des compromis acceptables par tous dans les domaines matériels comme immatériels. Ce livre qui rassemble les contributions de plusieurs auteurs – économistes, juristes, spécialistes des organisations – apporte un éclairage sur la définition de ces communs et leur extension progressive des communs matériels aux communs informationnels. Il pose un cadre de compréhension sur les possibilités d'exploitation de ces formes juridiques dans l'intérêt de toutes et tous. Les cinq années de recherches ayant permis son écriture démontrent qu'entre le Marché et l'Etat de nombreuses formes d'activités économiques existent et sont compatibles avec la définition de « communs ». Transmuter le capitalisme serait donc possible ! Le dépasser par la redécouverte du cadre juridique des communs est à la fois une innovation majeure pour ceux qui œuvrent en faveur des économies collaboratives, mais aussi un salvateur retour en arrière attestant ici de l'ineptie d'un choix historique vers un capitalisme tout puissant.

● Anabelle IHUELLOU

1 - Benjamin Coriat, *Le retour des communs. La crise de l'idéologie propriétaire*, Les Liens qui Libèrent, 2015

La sur-humanisation dévastatrice du management

Dans son dernier ouvrage, Danièle Linhart¹ décrit comme des « erreurs de casting des organisateurs » ses participations à certains séminaires d'encadrement, champ d'une observation immergée des lieux de création d'un *éthos* managérial partagé. Sur le ton de l'humour elle décrit et illustre les propos ensuite décortiqués et argumentés, qui traitent de la sur-humanisation managériale qui rend malade... Après la dénonciation des modes de management aliénants et déshumanisants, les organisations de travail ont répondu en développant un nouveau *management* dit « humaniste », qui entend respecter l'humain, la personne, être à son écoute et lui donner les moyens de son épanouissement dans l'entreprise. Si l'intention est bonne, les résultats sont dévastateurs. L'auteure entend démontrer dans ce livre que c'est précisément cette attention « humaniste » de l'encadrement envers les travailleurs qui nie leur statut de professionnels et les rend vulnérables. De même, la psychologisation et l'individualisation des problèmes, ainsi que la mise en concurrence des salarié-es, empêchent ces derniers de penser les conflits à l'échelle collective.

Loin d'être une nouveauté, Danièle Linhart re-décortique pour nous les fondements des théories de Ford et Taylor, l'un et l'autre ont délibérément contribué à saper la professionnalité des ouvriers, leurs métiers et leurs connaissances, en mettant les travailleurs dans un état de dépendance et de déqualification sans précédent. La maîtrise de l'organisation du travail a été entièrement déportée du côté de la Direction : c'est à ce moment qu'apparaissent les cadres, ces ingénieurs et techniciens qui ont pour tâche d'accumuler une masse de connaissances sur le travail, parfois avec l'aide des ouvriers eux-mêmes, ainsi que de définir et d'imposer le contenu précis du procès de travail, dans le cadre d'une « coopération » entre travailleurs et Direction tout à fait asymétrique. L'évaluation des performances est systématisée. En plus de la mesure chiffrée, Taylor prône déjà l'entretien individuel, dans le but de

connaître les qualités et les limites de chacun et de l'aider à s'améliorer, ainsi évidemment que l'individualisation du salaire.

● Anabelle IHUELLOU

1 - Danièle Linhart, *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Paris, Eres, 2015



Un manifeste contre la crise psychologique



Paru en 2014 sans trop de bruit, *Est-ce ainsi que les hommes vivent ?*¹ de Claude Halmos nous alerte sur l'ampleur de la crise psychologique issue de la crise économique. La psychanalyste s'appuie sur son expérience pour nous expliquer comment les difficultés de la vie

sociale ont des effets délétères sur la santé psychique des individus. Elle étaye ses propos au travers d'études statistiques, de témoignages et diverses publications de sociologie. Il est urgent, nous dit-elle, de parler du poids de la réalité, des effets anxiogènes de la crise, des petites souffrances du quotidien car le silence tue. Que ce soit de près ou de loin, « nul ne peut y échapper ». La crise psychologique constitue, selon elle, un véritable problème de santé publique. Ainsi, le silence des médias, politiciens et professionnels de la psychologie sur cette situation économique subie par les citoyens est inacceptable.

Reprenant les études des sociologues Christophe Hamelin et Renaud Tarlet, Claude Halmos analyse la situation de Pôle emploi comme le « lieu d'un face-à-face tragique entre ceux (les chômeurs) qui doivent chercher un emploi qui n'existe pas (du moins pas pour tous) et ceux (les employés de Pôle emploi) qui sont sommés de le leur fournir. Ils sont donc tous sans le savoir, prisonniers du même piège. » Plus loin, elle juge que « les chômeurs ne doivent plus être considérés comme des exclus du monde du travail : ils en sont, en toute légitimité et à part entière, membres. Ils y occupent une place particulière, puisque la société ne peut plus leur fournir le travail dont ils ont besoin. Mais cette place ne doit plus être dévalorisée. » Il nous faut « parler pour faire comprendre à ceux que la crise maltraite que leurs souffrances psychologiques sont, étant donné leurs difficultés matérielles, normales. » Claude Halmos prend véritablement position refusant la fatalité. Elle résiste et nous prescrit l'engagement : prendre en main son destin, renouer avec l'idée du collectif et de combat citoyen pour changer la réalité de notre quotidien et par là même de notre société. ●

Elma ATAYI

1 - Claude Halmos, *Est-ce ainsi que les hommes vivent ?*, Fayard, 2015

Cultiver le sens de l'intérêt commun

Je me sens parfois percuté par la tornade néolibérale qui fait souffler un vent de marchandisation à outrance sur nos services publics « à la française » ! Pour me réapproprier pleinement la belle notion de services publics et de Fonction publique, j'ai cherché des ouvrages à la fois inscrits dans l'histoire et porteurs d'une vision d'avenir. Le livre récent coécrit par Anicet Le Pors et Gérard Aschieri, *La Fonction publique du XXI^e siècle*¹, a éclairé mes interrogations. De l'origine des services publics à leur utilité sociale consolidée dans un passé pas si éloigné. De l'indispensabilité



du statut des fonctionnaires aux réformes récurrentes et dogmatiques. De la mécanique de démantèlement à la commercialisation des services sur un marché fantasmé sans entraves. Tout y est ! Tout y est, et surtout la justice sociale que

les services publics apportent par la réduction des inégalités et la garantie du lien social préservé. Je me trouvais réconforté car mon attachement aux services publics et à la Fonction publique était à la fois partagé et légitime. Cet ouvrage me permet d'affirmer à nouveau que la défense des services publics ne fait pas de moi un individu perclus d'archaïsme. Anicet Le Pors et Gérard Aschieri ont toujours défendu une haute idée des services publics et de la Fonction publique tout au long de leurs engagements professionnels, politiques et syndicaux. Le premier a « signé » le statut des fonctionnaires en qualité de ministre de la Fonction publique. Le second a été secrétaire général de la FSU avant de devenir membre du Conseil économique social et environnemental. Leur livre, *La Fonction publique du XXI^e siècle*, est très accessible. Il concerne toute personne qui voit le rapport aux services publics autrement que par le prisme de la dématérialisation et qui cultive au quotidien le sens de « l'intérêt commun ». ●

Jérémy LECOUVERT

1 - Anicet LE PORS, Gérard ASCHIERI, *La Fonction publique du XXI^e siècle*, Les Editions de l'Atelier, 2015.

Esprit d'Orwell, es-tu là ?

Les élèves de la promotion 2015 – 2016 de l'ENA ont choisi de donner le nom de George Orwell à leur promotion. « Fortement marqués par les attentats récents [ceux de janvier 2015], les élèves avaient à cœur de réaffirmer leur attachement à la liberté d'expression et, de manière plus générale, aux libertés qu'il appartient avant tout aux pouvoirs publics de protéger. George Orwell appelle à une conciliation vigilante entre la préservation des libertés et les exigences liées à la sécurité des citoyens ».

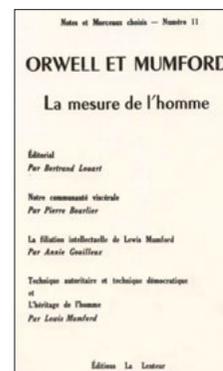
La supercherie pourrait passer inaperçue sous couvert de bonnes intentions apparentes. Où sont-ils allés chercher qu'Orwell aurait soutenu la surveillance généralisée des citoyens au nom d'une pseudo-sécurité ? Souvenons-nous que Winston Smith, le héros de *1984*¹, soumis à la surveillance continue doit lutter en permanence pour maintenir sa vie intérieure. L'essayiste Pierre Bourlier², propose au travers d'une interprétation de *1984*, une analyse de notre société qui sous des apparences hédonistes, mécanisées, informatisées, pourrait menacer notre espace de liberté. Depuis des générations, des armées d'experts, d'organiseurs (*managers*), décortiquent nos vies pour en tirer des systèmes, des modes d'emploi, des moyens de pression commerciale. Le phénomène totalitaire contre lequel Orwell écrivait était avant tout celui qu'il voyait se développer dans son propre

pays : l'abandon de tout souci de vérité, de liberté ou de justice dont faisaient preuve les intellectuels. Le Parti qui gouverne dans *1984* a recours au mensonge, à la falsification pour imposer son pouvoir, d'où son slogan : « l'ignorance, c'est la force ».

L'analyse de Bourlier nous appelle à « renouer avec le sens commun », nous réapproprier concrètement ces formes par lesquelles nous communiquons, ces manières que nous avons de donner, de recevoir et de rendre, de nous comprendre et de nous reconnaître, d'élaborer notre monde et de subvenir à nos besoins : mots, symboles, coutumes, institutions, outils, techniques, œuvres, temps et espaces. C'est nous débarrasser des forces et des institutions qui nous en dépossèdent et en font des outils de pouvoir sur notre vie. Il s'agit autant de s'en prendre aux structures sociales de la domination que de dissoudre la tournure qu'elle a donnée à notre vie intérieure. ●

Juanico DE LA MANCHA

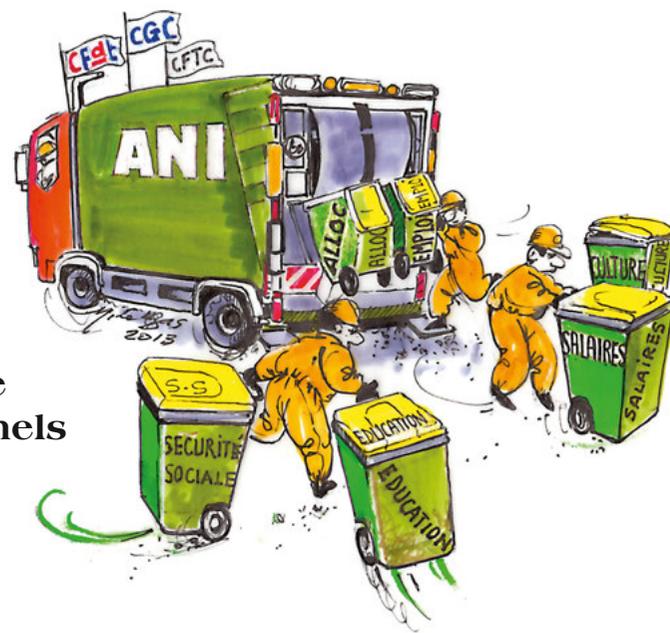
1 - Georges Orwell, *1984*, Paris, Folio, 1972
2 - Pierre Bourlier, *Notre communauté viscérale dans Notes in Morceaux Choisis n°11* – Orwell et Mumford, La Lenteur, 2015



● Protection sociale

Une négociation à hauts risques

Des négociations sont en cours pour redéfinir l'accord portant sur le régime complémentaire de prévoyance et de maladie pour les personnels de Pôle emploi. Malgré les marges de manœuvre limitées, le SNU lutte pour défendre le meilleur maintien de garanties pour le personnel.



L'accord actuellement en vigueur concernant le régime complémentaire de prévoyance et de maladie pour les personnels de Pôle emploi arrive à son terme le 31 décembre 2016. Cet accord avait permis de mettre en place une mutuelle de très haut niveau et le SNU l'avait signé. Les négociations pour un futur accord sont en cours à l'heure où nous mettons sous presse. Il restera ensuite à lancer les appels d'offres européens, auditionner les candidats et mettre en œuvre son

à celle que nous connaissons actuellement. Faute d'accord, la Direction générale (DG) pourrait l'imposer d'office.

Le contrat responsable

Les frais de soins de santé vont être impactés par l'évolution du contrat dit solidaire et responsable, mis en place suite à la réforme de l'assurance maladie. Le principe affiché est de contribuer à la maîtrise des dépenses de santé par une modification des comportements des assurés. Pour ce faire, les complémentaires santé d'entreprise doivent respecter un cahier des charges, définissant à la fois des interdictions et des obligations de remboursement pour conserver le bénéfice des exonérations sociales et fiscales. La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) de 2014 et un décret publié le 19 novembre 2014 ont défini des évolutions à ce cahier des charges et ont instauré des niveaux planchers de prise en charge obligatoire ainsi que des plafonds pour éviter que les professionnels de santé (médecins, opticiens...) n'augmentent trop leurs tarifs. Les changements notables concernent l'optique et le plafonnement de la prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS). Une distinction de prise en charge est opérée entre les médecins ayant souscrit un CAS et les autres. Ce contrat est proposé aux médecins de secteur 2 (et à certains médecins de secteur 1) les incitant à geler leurs honoraires en

contrepartie d'avantages sociaux et d'une base de remboursement supérieure par la Sécurité sociale. Dans le contrat responsable, il n'y aura pas de plafond pour le remboursement pris en charge par la complémentaire santé si le médecin est adhérent au CAS. Dans le cas contraire, le dépassement des honoraires des médecins spécialistes et les chirurgiens ne pourra plus être pris intégralement par une complémentaire santé.

Maintien des cotisations

A Pôle emploi, le dispositif est déficitaire que ce soit sur les frais de soins de santé ou sur la prévoyance. Dès le début des négociations, la Direction générale a annoncé que le budget de Pôle emploi concernant deux garanties restera le même, qu'elle souhaite respecter le contrat responsable pour la garantie des frais de soins de santé, et retravailler les garanties des rentes et décès. Le SNU est favorable à la mise en œuvre du

couvert et enfin, ne pas l'appliquer engendrerait un surcoût de plus de 40 millions d'euros par an, répercuté exclusivement sur la cotisation des personnels, avec de surcroît un impact fiscal sur chaque agent.

Maintenir le panier de soins

Le SNU demande des remboursements qui collent au plafond des postes impactés par le contrat responsable. Au delà des contraintes de ce contrat, le SNU travaille à maintenir le panier de soins actuel et à ce que certains postes soient améliorés notamment concernant la chirurgie dentaire (prothèse, orthodontie et implants). Concernant le montant des cotisations, le SNU estime qu'elles doivent impérativement être maintenues à hauteur de 75 % pour l'employeur et 25 % pour l'agent.

En ce qui concerne la prévoyance, le SNU se fixe deux objectifs. D'une part, le maintien des niveaux de cotisations actuels : il est inenvisageable d'imaginer une augmentation des cotisations des agents pour maintenir les garanties actuelles. D'autre part, il n'est pas question de toucher la garantie incapacité de travail - invalidité. Cette garantie permet à l'agent qui est en arrêt de travail de percevoir, en relais des dispositions conventionnelles ou statutaires, 100 % de son salaire net. Nous avons demandé également à l'établissement de prolonger la subrogation au-delà de la période de maintien du salaire, afin de garantir la continuité des paiements. ●

Charles BARTOLO & Brigitte DOHEN

● Les frais de soins de santé vont être impactés par l'évolution du contrat dit solidaire et responsable, mis en place suite à la réforme de l'assurance maladie.

contenu. Les enjeux de cette négociation sont multiples. En cinq ans, beaucoup d'eau a coulé sous les ponts et l'accord national interprofessionnel (ANI) signé en janvier 2013 par le patronat, la CFDT, la CFTC et la CGC pèse lourdement sur cette renégociation.

En effet, l'ANI définit une obligation de mutuelle au sein des entreprises basée sur un panier de soin minimal très en deçà de celui actuellement en place à Pôle emploi, et avec une répartition des cotisations établie à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié, donc défavorable comparée

● Il est inenvisageable d'imaginer une augmentation des cotisations pour maintenir les garanties actuelles.

contrat responsable pour plusieurs raisons : en voulant maîtriser les dépenses de santé et agir sur le comportement des assurés, le législateur a pour une fois vu juste ; les plafonds de remboursement permettent d'être correctement