



● regards féministes

Maladies cardiovasculaires (p 15)

Les femmes, sous-diagnostiquées



● Luttons

Procès Tefal (p 13)

L'inspection du travail en danger

modes d'emplois



www.snufsu.fr

Numéro 64 | Automne 2018 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● secteur cadres

Fonctions support (p 14)

Un avenir incertain



● à pôle emploi

E-learning (p 8 et 9)

Moins former pour mieux déqualifier

● secteur public

Classification (p 5)

Le sentiment d'une profonde injustice

● solidarité

Veillesse et exclusion (p 16 et 17)

De l'enfermement à la ghettoïsation

● à pôle emploi

Classification (p 10 et 11)

La direction sabote les recours

● dossier (p 2 à 7)

Suppressions d'emplois, numérique, e-learning

Pôle emploi, la spirale infernale



Réveil douloureux en Macronie

En ce début d'automne, la France semble se réveiller de sa première année en Macronie. La cote de popularité du Président atteint maintenant péniblement les 29 %, moins encore que Hollande à la même période ! Et ce ne sont pas les indicateurs économiques qui vont aider le gouvernement à infléchir le mouvement : baisse du taux prévisionnel de croissance de 1,7 à 1,3 %, inflation qui monte à 2,3 %, révision du taux prévisionnel de déficit à 2,6 au lieu de 2,3 %. Aussi, pour tempérer la progression des déficits publics, les déclarations s'enchaînent : suppression de 1 600 postes au ministère des Sports d'ici 2022, fin de l'indexation des retraites sur l'inflation, fusion des prestations sociales actuelles, et 3 à 3,9 milliards d'économie sur l'assurance chômage. Le projet de loi de finances 2019 enfonce le clou : suppression de 8 396 postes dans la fonction publique dont 1 800 dans l'Éducation nationale et 1 618 pour le ministère du Travail et ses opérateurs. Le prix à payer pour Pôle emploi sera de 800 temps plein, soit plus de 1 300 postes. Dans ce contexte, que penser du « plan pauvreté » présenté le 13 septembre ? Malgré un bel emballage, il distille quelques mesures pour mieux s'attaquer à son objectif principal : la fusion des prestations sociales. Lutter contre la pauvreté nécessite du volontarisme traduit budgétairement. Rien de tout cela pour Macron. Petit déjeuner à la cantine dans les écoles en Rep+, 100 000 jeunes supplémentaires dans la garantie jeune, 300 000 demandeurs d'emploi en garantie d'activité... Le saupoudrage est si visible qu'il donnerait à rire si nous n'avions pas autant envie de pleurer. Même stratégie pour le plan hôpital présenté le 18 septembre. S'il fallait des preuves aux Français, elles sont là. Le « en même temps » de Macron n'est que du marketing social, tandis que les grosses entreprises et les plus riches récoltent les espèces sonnantes et trébuchantes : fin de l'ISF, allègement des cotisations sociales, casse du Code du travail, etc. Alors, dans la rue, dès le 9 octobre, construisons les bases d'un mouvement interprofessionnel et poursuivons les échanges au sein de l'intersyndicale Pôle emploi, afin de bâtir pas à pas un mouvement spécifique. C'est ensemble, unis et déterminés, que nous pourrions faire entendre notre voix et défendre nos emplois. ●

Delphine Cara

(secrétaire générale du SNU Pôle emploi FSU)

● Convention tripartite

Premiers éléments

Le bilan de la concertation interne laisse apparaître un projet inquiétant pour la prochaine convention tripartite, avec entre autres la disparition des formations et un système d'évaluation des agents par leur manager, leurs usagers et leurs collègues.

Tous les trois ans environ, l'État, Pôle emploi et l'Unédic se réunissent pour définir une convention tripartite. Celle-ci est ensuite rendue opérationnelle par un plan stratégique. Des conventions, il y en a eu trois depuis la création de Pôle emploi : en 2009, 2012 et 2015. Ce sont ces conventions qui déterminent les orientations en matière d'accompagnement des usagers et d'organisation du travail. Les négociations en vue de définir une prochaine convention ont débuté en septembre. Le terme de négociation est d'ailleurs clairement inadapté dans le cas des conventions tripartites : la direction générale de Pôle emploi doit surtout démontrer qu'elle est en mesure de mettre en œuvre les orientations que l'État et le patronat lui indiquent. Et depuis 2009, la direction générale fut exemplaire à ce titre : augmentation des charges, dégradation des missions d'accompagnement, dématérialisation des services, informatisation des tâches, destruction des métiers, externalisation des activités, etc. On peut dire que l'État et le patronat n'ont rien à reprocher à la direction générale de Pôle emploi. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle Jean Bassères est reconduit dans ses fonctions de la République depuis 2011.

En décembre 2017, la direction annonçait au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement qu'elle avait décidé de lancer une grande concertation interne. L'objectif officiel ? Il était double : d'une part, « donner à l'ensemble des agents la possibilité de contribuer à la définition des futures orientations stratégiques, en vue de favoriser leur adhésion à ces orientations et leur mobilisation dans le cadre de leur mise en œuvre », et d'autre part « hiérarchiser, enrichir et opérationnaliser les pistes d'orientations stratégiques afin d'accroître leur pertinence au regard de la perception qu'en ont les agents et des attentes exprimées par les utilisateurs de nos services et nos partenaires. »

Simulacre de concertation

Bien sûr, la manœuvre est grossière. On assistait là à une stratégie managériale rodée depuis maintenant de nombreuses années, à savoir organiser des groupes de travail avec les personnels en espérant les faire adhérer à des réorganisations du travail élaborées par la hiérarchie. On se souvient que c'est cette même stratégie qui avait été utilisée pour les chantiers de réorganisation de l'accueil, avec des chargés de mission qui arpentaient les agences en tentant fallacieusement de faire croire aux agents qu'ils avaient leur mot à dire, alors même que tout était déjà bouclé et entériné.

Le document présentant la concertation interne aux élus du personnel stipule néanmoins qu'un des objectifs est aussi « de s'assurer de l'adhésion à la future stratégie en la mettant en résonance avec les aspirations des collaborateurs. » Voilà qui est déjà plus honnête.

Une démarche hypocrite

La direction lance donc sa concertation interne, et des ateliers se tiennent dans les agences tout au long du premier trimestre 2018. Enfin, courant de l'été, la direction remet aux élu-es du comité central d'entreprise et des comités d'établissement le bilan de cette concertation. Deux éléments apparaissent immédiatement : l'hypocrisie de la démarche et la brutalité du projet.

En termes d'hypocrisie, le bilan remis par la direction nous apprend par exemple que 90 % des participants étaient satisfaits. Mais combien d'agents ont participé à ces ateliers, çà nous ne le saurons jamais car, nous a-t-on répondu, la direction ne voudrait pas mettre les différents établissements régionaux en concurrence concernant leur investissement dans cette concertation. On croit rêver... Et puis satisfaits de quoi ? Mystère ! Des conditions de travail que va engendrer la future convention ? C'est peu probable. Alors peut-être de l'accueil, de la qua-

d'un futur cauchemar

lité de l'animation ou de l'ambiance de l'atelier, probablement... Enfin, lors de ces ateliers, il n'était bien évidemment pas question d'élaboration collective. Les orientations étaient déjà écrites, formulées en 17 pistes, regroupées en 6 thèmes et présentées aux agents qui étaient ensuite invités publiquement à se prononcer. Seules 11 ont été approuvées, mais les 6 pistes refusées ont bien entendu été conservées par la direction. En revanche, elles ont été réécrites ! Et c'est bien là que la manœuvre apparaît clairement : l'objectif de la direction est surtout de savoir si les orientations proposées sont formulées de manière suffisamment bien tournée pour les faire avaler aux personnels avant l'élaboration de la nouvelle convention. Bref, une démarche non seulement hypocrite, mais pernicieuse !

Un projet particulièrement brutal

Le projet stratégique qui émerge du bilan est quant à lui particulièrement brutal. Mises à part quelques pistes qui enfoncent des portes ouvertes, rappelant quelques grandes missions de base de Pôle emploi, nous pouvons classer la plupart en trois grandes familles.

Tout d'abord, certaines pistes relèvent de la réorientation des missions de Pôle emploi par souci d'économie. Elles impliquent toujours moins d'accompagnement des usagers et toujours plus de contrôle et de coercition. La piste 1 du thème 1 propose de revoir à la baisse l'intermédiation de Pôle emploi auprès des entreprises. La piste 3 du thème 1 met l'approche par compétence à l'honneur, remplaçant les diplômes et les qualifications par ces fameux « *savoir-être professionnels* » qui doivent vous rendre employable par n'importe qui et pour n'importe quoi. Ce qui revient par ailleurs à faire le deuil du conseil en évolution professionnel (CEP). Et la piste 2 du thème 2 propose tout simplement de moins accompagner pour davantage contrôler.

La deuxième grande famille, c'est

évidemment la nouvelle religion du tout numérique. Car bien sûr, pour mieux démanteler Pôle emploi, on fait la part belle aux algorithmes, à la dématérialisation des services et à l'informatisation des tâches. Les pistes proposées par la direction fourmillent de projets de nouveaux outils digitaux (piste 2 du thème 1) et de chatbots (les trois pistes du thème 5). Sans surprise hélas, le bilan de la concertation nous rappelle que l'avenir, selon la direction générale, c'est de saccager le service public de l'emploi et ses missions en arguant qu'un algorithme ou un chatbot peut remplacer des professionnels formés et qualifiés...

Enfin, la dernière grande famille concerne la gestion du personnel, entre autres la formation et l'évaluation. Et là, c'est tout simplement glaçant. Les formations du personnel sont abordées dans la piste 2 du thème 6. La direction propose de pri-

... **La direction veut organiser la mise en concurrence des agents et le contrôle réciproque et permanent de tous contre tous.**

vilégier « *l'auto-formation sur poste de travail* », mieux connu sous le nom de e-learning, « *pour les thèmes relevant de la connaissance réglementaire, technique, méthodologique ou procédurale* ». Donc pour tous les sujets en somme ?! C'est tout de même intéressant de la part de la direction de mettre en place ces simulacres de concertation pour valider et généraliser ce que la très grande majorité des personnels ne cesse de dénoncer, à savoir ces mascarades de formation en e-learning ! Mais dans sa grande mansuétude, la direction accepte néanmoins de conserver certaines formations en « *présentiel* » : « *pour le registre du comportement* »... Probablement pour permettre aux agents de travailler sur le fameux savoir-être professionnel !



Enfin, la piste 1 du thème 6 confirme que le pire est toujours à venir. Malgré la formulation particulièrement absconse, on devine avec inquiétude le projet de société que la direction souhaite mettre en œuvre à Pôle emploi : l'évaluation de tous par tous. « *Installer une démarche d'évaluation des compétences des collaborateurs. [...] Afin de tenir compte des risques perçus d'une évaluation des agents réalisée par leurs pairs et par les utilisateurs, l'évaluation des compétences des collaborateurs s'appuiera, dans un premier temps, uniquement sur des dispositifs d'auto-évaluation et d'évaluation par les managers, dont les résultats seront partagés entre l'agent et son manager dans un objectif de progrès continu. L'évaluation par les pairs pourra faire l'objet d'expérimentations afin de définir les conditions, le cadre et les méthodes garantissant l'objectivité de ces approches et leur bonne utilisation. Ces démarches s'inscriront dans une logique de développement des compétences au service d'une meilleure*

mobilitation de celles-ci. » Eh oui, vous ne rêvez pas, et les élu-es du comité d'établissement Île-de-France ont fait confirmé par la direction le sens exact de cette piste destinée à devenir une orientation officielle de Pôle emploi. La direction générale souhaite bien mettre en place un système dans lequel chaque agent pourrait être évalué par son manager, ses usagers ou ses collègues. Après avoir pourri les formations initiales et continues, marginalisé le tutorat et inventé les procédures infantilisantes et humiliantes de l'observation pédagogique, la direction veut à présent organiser la mise en concurrence généralisée des agents et le contrôle réciproque et permanent de tous contre tous.

L'heure est grave. Entre les suppressions de postes et la future convention tripartite, il est temps d'ouvrir les yeux et de se mobiliser. Car la direction générale n'attend pas : elle agit et si nous la laissons faire, il sera bientôt trop tard. ●

Francine Fréjus

● Budget de Pôle emploi

Une expertise confirme la

Un rapport d'expertise a permis d'analyser les perspectives budgétaires de l'État et ses conséquences sur les effectifs de Pôle emploi. Sans surprise, les conclusions du rapport confirment une baisse des effectifs comprise entre 2 000 et 4 000 postes d'ici 2020.

Après la réécriture du Code du travail et du droit syndical, et avant la mise en pièce de la Sécurité sociale, les prochaines réformes envisagées dans la fonction et les services publics viennent d'être dévoilées à travers le rapport du comité action publique 2022 (Cap 22). Pôle emploi est directement visé par la proposition 10 du rapport qui appelle à « *redimensionner Pôle emploi afin que ses effectifs varient en fonction du cycle économique et encourager le développement d'un secteur associatif et privé* » (voir encadré page 6).

Le dégraissage de Pôle emploi devient un objectif à court terme. Le travail de sape a déjà commencé avec la suppression de 297 postes et de 2 000 contrats aidés, annoncée en 2017 et effective en 2018. En septembre, le projet de loi de finances publié par le gouvernement annonce 800 emplois temps plein supprimés à Pôle emploi pour 2019, soit plus de 1 300 postes.

Lors du comité d'établissement d'Île-de-France de mai 2018, les élu-es étaient consultés sur la situation économique et financière de Pôle emploi, comprenant l'exercice 2017 et le budget 2018. Au programme figuraient 49,6 millions d'euros en moins sur la contribution de l'État et 11,4 millions d'euros d'économies sur les dépenses de personnel ! Devant la casse annoncée des effectifs de notre établissement, les élu-es ont immédiatement décidé de solliciter l'assistance d'un cabinet d'expertise. Et bien sûr, les conclusions du cabinet Degest confirment nos pires craintes.

Casse annoncée des effectifs

Mais avant d'analyser leurs conclusions, il est important de revenir sur les bases de l'organisation budgétaire de Pôle emploi.

Pôle emploi exerce pour le compte de l'État un certain nombre de missions d'intérêt général. L'État exerce donc une fonction de tutelle à son égard. De ce fait, Pôle emploi est soumis à des règles très strictes

d'élaboration budgétaire et de contrôle financier, définies par la loi de finances votée chaque année par le Parlement. La loi de finances fixe un plafond d'emplois législatif auquel s'ajoute un volume d'emplois hors plafond. Une convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi élabore un cadrage financier tous les trois ans. Mais ce cadrage reste subordonné aux ajustements du budget de Pôle emploi voté chaque année par le Parlement.

Pôle emploi se finance par deux sources principales, l'État et l'Unédic. L'État finance le budget de Pôle emploi via la Mission Travail et Emploi par une subvention pour charges de service public (SCSP) à hauteur de 26 %, à laquelle s'ajoutent d'autres subventions destinées à des actions ciblées comme le dispositif CSP et le plan 500 000 formations. L'État dispose donc d'un poids politique et stratégique bien supérieur à son poids financier.

L'Unédic finance le budget de Pôle emploi à hauteur de 58 % via une

contribution annuelle égale à 10 % de l'assiette des contributions encaissées et calculées sur la base des derniers comptes certifiés.

Économies budgétaires à prévoir

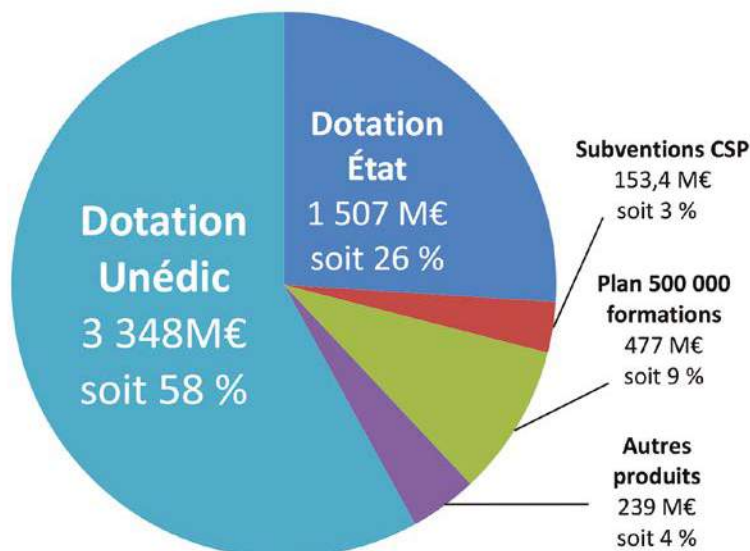
Les dépenses de Pôle emploi peuvent se définir selon deux types de catégories : les dépenses d'intervention et les dépenses de fonctionnement.

Les dépenses d'intervention comprennent principalement les dépenses hors conventions particulières, à savoir les partenariats, les dépenses liées à la formation (AIF, AFC, AFPR et POE) et celles liées à la sous-traitance (Activ'emploi, Activ'projet, Activ'créa et ateliers).

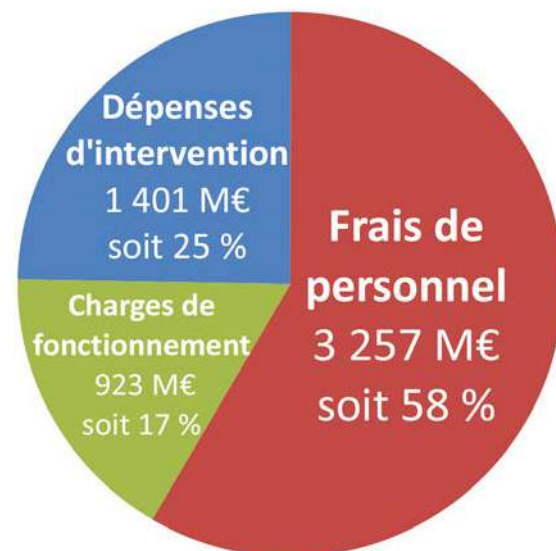
Les dépenses de fonctionnement sont principalement constituées des frais de personnels.

La convention tripartite 2015-2017 de Pôle emploi stipule (page 31 de la convention) « *que l'équilibre financier de Pôle emploi est assuré par une maîtrise de ses dépenses tout en préservant le niveau d'aides*

Recettes de Pôle emploi - budget 2017 : 5 724 millions d'euros



Dépenses de Pôle emploi - budget 2017 : 5 581 millions d'euros



baisse des effectifs

	2017	2018	2019	2020	
Budget Mission Travail et Emploi (en millions d'euros)	15 457	15 176	12 892	12 579	↘ 19,5 %
Dotations prévisionnelles Pôle emploi (en millions d'euros)	1 507	1 457	1 225	1 195	- 312
Hypothèses en frais de personnel (en millions d'euros)	-	- 29,5	- 138,5	- 17,7	- 185,7
Hypothèses d'économies (en équivalent temps plein travaillé)	-	- 427	- 1 973	- 248	- 2 648

Baisse de la dotation État d'ici 2020 et hypothèses d'impacts sur les effectifs selon le cabinet Degest.

et d'accompagnement des demandeurs d'emploi ». Ces dépenses doivent donc rester constantes. Ce qui implique que si des économies doivent être réalisées, elles le seront sur les dépenses de fonctionnement comprenant les frais de personnels et en jouant sur l'organisation du travail. Selon Degest, (page 15 du rapport) « le budget décliné en région n'est pas construit sur la base de la recherche d'une adaptation des moyens à la charge, mais plutôt selon une logique inverse : adapter la charge aux moyens. »

Maintenant que nous avons résumé les modes de financement de Pôle emploi ainsi que ses principaux postes de dépenses, nous pouvons aborder les perspectives budgétaires de Pôle emploi.

Face à l'augmentation des chiffres du chômage ces dernières années, les ressources n'ont que peu pro-

gressé. Les recettes croissantes de l'Unédic ont permis d'augmenter sa contribution de 10 % entre 2012 et 2017, alors que la subvention de l'État n'a progressé que de 6 %.

Pour faire face à l'augmentation des charges de travail, Pôle emploi a déjà utilisé certains leviers.

Le premier levier passe par la sous-traitance de certaines activités : accompagnement, formation, plateforme téléphonique, traitement des attestations employeurs et transition numérique.

Le deuxième levier consiste en la baisse négociée du prix d'achat des accompagnements sous-traités et des formations, participant largement à la dégradation continue de la qualité de ces prestations.

Le troisième levier passe par la rationalisation de certaines dépenses : achats, locations mobilières, frais postaux, etc.

Un quatrième levier très utilisé relève de l'organisation du travail, permettant (page 38 du rapport Degest) « d'accroître le niveau du service rendu, que ce soit sur le plan qualitatif ou quantitatif, sans que les moyens, notamment humains, n'aient évolué en conséquence » : segmentation des portefeuilles, suppressions des derniers entretiens obligatoires, dématérialisation, ESI, évolution informatique, réorganisation de l'accueil, trajectoire GDD.

On ne peut pas exclure que la direction recoure à des moyens plus contraignants comme des plans de licenciement.

Mais à l'avenir, les effectifs pourraient être le prochain levier utilisé pour réaliser des économies. Depuis 2012, les effectifs ont augmenté, mais bien moins que les chiffres du chômage, entraînant une hausse des charges de travail pour chaque agent. La direction s'engage maintenant dans une politique de réduction des effectifs avec la suppression de 2 000 contrats aidés et de 297 équivalents temps plein travaillé (ETPT) en 2018, et 800 emplois temps plein annoncés dans le projet de loi de finances 2019.

Cette politique de réduction des effectifs est d'autant plus prévisible que la dotation de l'État va décroître de manière notable ! La loi de programmation des dépenses publiques 2018-2022 (LPDP) prévoit une baisse des dépenses de la Mis-

sion Travail et Emploi de 19 % d'ici 2020, entraînant une baisse de la participation de l'État au budget de Pôle emploi d'environ 312 millions d'euros. Selon le rapport d'expertise Degest, (page 88) « concernant les effectifs, cela entraînerait une baisse potentielle cumulée de 2 519 ETPT (en intégrant celle de 2018) d'ici 2020 soit environ 5,5 % des effectifs au plafond de 2017. » Mais « si la totalité des économies demandées reposait sur des économies d'effectifs, alors nous aurions une baisse de 4 037 ETPT au national. »

Ces perspectives de réorganisation budgétaire interrogent bien évidemment sur les possibilités de réduire les effectifs sans recourir à des plans de licenciement. La direction pourrait utiliser le potentiel de sorties naturelles : mutations, démissions ou fin de période d'essai, départs en retraite, ruptures conventionnelles, licenciements pour inaptitude ou disciplinaire. La direction pourrait aussi jouer sur les CDD et leur non-remplacement. Il est d'ailleurs important de souligner que la politique actuelle de réduction globale des effectifs n'est pas contradictoire avec le maintien des embauches en CDD et leur ponctuelle titularisation.

Les sanctions disciplinaires

Mais on ne peut pas exclure que la direction recoure à des moyens plus contraignants comme des plans de licenciement, des ruptures conventionnelles collectives ou des plans de départ volontaire. À ce propos, la multiplication ces dernières années des sanctions disciplinaires avec licenciement pour faute doit être comprise comme un levier de la direction dans sa politique de réduction des effectifs.

À cette baisse du financement de l'État, s'ajoutent les menaces qui pèsent sur le financement Unédic (voir encadré). Ainsi, plus rien ne semble pouvoir arrêter la mise en pièce de notre établissement, si ce n'est l'action collective et déterminée des personnels de Pôle emploi. Gageons que ces sombres perspectives soient propices à une puissante mobilisation... ●

Adèle Salem

Des menaces pèsent aussi sur la dotation Unédic

Plusieurs menaces pèsent sur le montant de la participation de l'Unédic au budget de Pôle emploi. Première menace, le remplacement d'une partie des cotisations prélevées sur les salaires bruts par la CSG renforce le poids de l'État dans le financement et donc le pilotage de la politique de l'emploi. Deuxième menace, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » crée de nouveaux droits pour les salariés démissionnaires et certains travailleurs indépendants. Ces nouvelles dispositions pourraient engendrer un surcoût annuel de 280 à 570 millions d'euros. Enfin, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) évolue vers une exonération dégressive des contributions patronales à l'assurance chômage.

Par ailleurs, la ministre du Travail a demandé fin septembre aux partenaires sociaux d'accélérer le désendettement de l'Unédic, dont la dette atteindrait sans changement 35 milliards d'euros en 2019. Pour cela, la ministre leur demande de réaliser des économies de 3 à 4 milliard d'euros sur trois ans. Ces quatre éléments risquent d'entraîner une baisse notable de la dotation Unédic au budget de Pôle emploi, et ce faisant d'entraîner de nouvelles suppressions de postes.

● Cap 22

La feuille de route de Macron

Le rapport du comité action publique 2022 a été rendu public. Les 22 propositions qu'il contient élaborent une véritable feuille de route pour la mise en œuvre des réformes à venir : démantèlement de la fonction publique, du système de soins et, bien sûr, de Pôle emploi...

À l'origine, il y a cette double promesse d'Emmanuel Macron : supprimer 120 000 postes de fonctionnaires et baisser la part de la dépense publique dans le produit intérieur brut (PIB) de trois points d'ici 2022. En octobre 2017, le Premier ministre Édouard Philippe commande un rapport à 34 experts dont la mission est de réfléchir à la façon de rendre l'État plus efficace et plus économe : le comité action publique 2022 (Cap 22) doit constituer le bras armé de l'exécutif pour identifier les différents domaines de réforme.

Filiation avec le rapport Attali

Au printemps 2018, les 34 experts rendent leur copie. Mais la situation sociale étant particulièrement tendue, Emmanuel Macron garde le rapport sous clef. Sa date de publication est repoussée à plusieurs reprises et l'on évoque une possible publication en octobre. Finalement, le rapport est publié le vendredi 20 juillet 2018 par le syndicat Solidaires Finances publiques.

Avant de plonger dans le vif du sujet, il est intéressant de noter la frappante similitude entre certaines propositions du rapport et celles de son prédécesseur, le rapport de la commission pour la libération de la croissance française, mieux connu sous le nom de son président, la fameuse « commission Attali », dont un certain Emmanuel Macron fut l'un des rapporteurs.

Quant au rapport lui-même, il est explosif et identifie pas moins de 30 milliards d'économies possibles sur les dépenses publiques. Dès l'introduction, le ton est donné et l'on apprend que c'est dans « un esprit ouvert » et « sans a priori » que les 34 experts ont concocté 22 propositions pour « changer de modèle ». Ils ont donc pour cela identifié « les prin-

cipaux verrous qui freinent la transformation publique » pour permettre de créer une « administration plus agile, plus adaptable, ancrée dans le monde contemporain », en encourageant « un modèle dans lequel l'innovation, la prise de risque seront valorisées, encouragées, soutenues. » Pour arriver à cet objectif, ils proposent de renouveler le « contrat social entre l'administration et ses agents », de « moderniser fortement la gestion des ressources humaines », l'évaluation par les citoyens de leur service public et indiquent clairement que le « secteur privé a également son rôle à jouer dans l'exécution du service public ». Le rapport Cap 22 a de quoi faire très peur. C'est une véritable boîte à outils pour démanteler le système social et une grande partie des services publics. Et il est aujourd'hui plus que probable qu'il serve de programme et de feuille de route au gouvernement. Le sommaire est à lui seul suffisamment éloquent, divisé en trois grandes parties : « nos convictions », « changer de modèle » et « éviter les dépenses inutiles ».

Fonction publique dématérialisée

Dès la proposition n° 3, le rapport se positionne sans équivoque vers une fonction publique dématérialisée et totalement numérisée.

La proposition n° 4, intitulée « Assurer le "dernier kilomètre" du service public dans un monde numérique » revient ni plus ni moins à proposer un accès dégradé au service public, via les fameuses maisons de services aux publics (MSAP), pour tout ce qui échapperait à la sphère de la dématérialisation.

Pôle emploi est en bonne place dans les propositions de réforme. Trois orientations essentielles sont clairement précisées dans la proposition n° 10 du rapport : réduction des effectifs, ouverture à la concurrence et privatisation de certaines

activités, et enfin concentration sur les missions régaliennes, à savoir le contrôle et l'indemnisation (voir encadré). Objectif : 350 millions d'économies. Mais si l'on interprète correctement le rapport, le prix à payer sera le démantèlement de l'institution, le dévoiement de nos missions et la destruction de nos métiers.

Le rapport confirmé par le PLF

Et bien sûr, le rapport propose également d'« assouplir » le statut de fonctionnaire. La proposition n° 2 veut « offrir davantage d'agilité et de souplesse aux employeurs publics et leur donner des marges de manœuvre accrues dans leur politique de recrutement [en élargissant] le recours au contrat de droit privé comme voie "normale" d'accès à certaines fonctions du service public. »

Mais le rapport fourmille de plein d'autres idées géniales pour transformer le pays en véritable cauchemar ! La proposition n° 5 juge ainsi possible d'économiser cinq milliards en réformant le système de soins, et en obligeant les usagers à payer dès

l'admission à l'hôpital, avant même d'avoir été soignés ou opérés.

Parmi les autres mesures, on trouve pêle-mêle la mise en pièce du statut d'enseignant (voir article page 12), la mise en place de péages à l'entrée des grandes villes pour financer les infrastructures de transports et le transfert de nouvelles compétences aux collectivités locales.

Les grands chantiers issus de Cap 22 risquent de se succéder très vite. Et ça risque de faire très mal. Le 24 septembre, le gouvernement a publié son projet de loi de finances (PLF) pour 2019 où le jeu de massacre est clairement chiffré : 8 412 postes supprimés dans la fonction publique, les ministères et ses opérateurs. Le même jour, la ministre du Travail se fendait d'un communiqué dans la presse précisant que « l'effort de réduction des effectifs » serait de 400 équivalents temps plein travaillé (ETPT), soit environ 800 temps plein. Et ça n'est vraisemblablement qu'un début (voir l'article pages 4 et 5). ●

Le Bureau national du SNU

Pôle emploi dans le collimateur

Pôle emploi est directement visé par le rapport du comité action publique 2022 (Cap 22) qui appelle dans sa proposition n° 10, à « redimensionner Pôle emploi afin que ses effectifs varient en fonction du cycle économique et encourager le développement d'un secteur associatif et privé. Ceci implique de :

- limiter les recrutements en prévision de la baisse attendue du taux de chômage et renégocier la convention collective de Pôle emploi, afin de recourir plus fortement à des contrats à durée déterminée (pour faire face à des surcroûts temporaires d'activité) ;
- ouvrir largement le marché de l'accompagnement de la recherche d'emploi et du conseil en orientation professionnelle. Une régulation de ce secteur devrait toutefois être assurée par une autorité indépendante ou par le ministère du Travail ;
- concentrer les effectifs de Pôle emploi sur les missions régaliennes (indemnisation et contrôle) et sur les missions d'accompagnement des demandeurs d'emploi les moins autonomes, pour lesquelles sa valeur ajoutée est la plus forte. »

Réduction de personnel, privatisation des services et sacrifice de l'accompagnement au profit du contrôle, que de belles perspectives !

● Classification

Un sentiment d'injustice

Les attentes étaient fortes et nombreuses concernant le projet de classification des agents de droit public. Force est de constater que le résultat n'est toujours pas à la hauteur.

La situation des agents publics est devenue catastrophique. Nous sommes moins nombreux chaque année – 4 282 agents en 2017 – notre moyenne d'âge est d'un peu plus de 49 ans, et notre ancienneté moyenne est de 17,8 ans. Ceux qui ne font pas partie des 59 démissionnaires, des 41 licenciés (la plupart pour inaptitude), des 53 retraités et des 4 décédés survivent au sein d'un établissement qui s'éloigne chaque jour un peu plus des valeurs du service public pour lesquelles ils et elles ont gardé leur statut d'agent public. Sans parler de ces quelques droits qui nous ont été retirés au fil du temps. Notre semaine de congé supplémentaire, pour remplacer une augmentation que les agents ANPE n'avaient pas obtenue comme les autres fonctionnaires, a été abo-

lie car considérée comme injuste lorsque l'accord sur l'aménagement du temps de travail a été mis en place. La possibilité de déposer nos congés jusqu'au 30 avril de l'année nous a été enlevée, ainsi que le jour de carence. Enfin, adieu l'espoir d'une revalorisation de traitement alors que notre bulletin de paie est 30 % inférieur à celui de nos collègues de droit privé !

Revalorisation des niveaux I

Les enjeux de la nouvelle classification étaient aussi grands que notre sentiment d'abandon. Ils allaient s'occuper de nous qu'ils disaient. Que nous restait-il donc à espérer concernant la nouvelle classification ? Que reste-t-il de cet espoir d'un minimum de considération ? Ce que la direction générale propose n'est en tout cas pas à la hauteur des enjeux.

Concernant la grille indiciaire, une quinzaine d'agents de niveau I bis sont repositionnés au grade 1.2, la filière appui gestion disparaît et les agents de niveau I sont revalorisés au grade 2.1 (enfin ! c'était une promesse de Christian Charpy), mais les conseillers référents et anciens conseillers professionnels, recrutés à bac+3 (catégorie A de la fonction publique) sont déqualifiés au grade 2.2. Les métiers ont une amplitude limitée par rapport à celle des agents privés : un conseiller de niveau II repositionné au grade 2.1 – C dans la classification privée – pourra assurer des missions identiques à celles d'un agent de maîtrise privé positionné en E4. Pour le coup, la direction reconnaît nos compétences sur le terrain, mais ça s'arrête là ! Et les grilles de rémunération restent toujours plafonnées, ne tenant aucun compte de

l'allongement des carrières (retraite quand seras-tu au bout du chemin ? Macron, vas-tu la rendre encore plus lointaine ?). Les taux de promotion annuelle pourront aller de 1,3 à 2 % avec la possibilité de promotions au choix (qui sera la ou le collègue reconnu plus méritant que les autres par sa hiérarchie ?). Et bien sûr, les commissions paritaires locales et nationales voient leurs pouvoirs amoindris... De ce projet de classification demeure un sentiment prégnant d'injustice.

Nous avons choisi d'être agents publics dans un établissement public pour exercer des missions de service public. Nous en payons chaque jour le prix et si nous restons fiers de notre choix, chaque jour le prix est plus lourd et défendre le service public plus ardu. ●

Christine Brouh



**Une vraie mutuelle avec une bonne
couverture mutualiste**

Pour les ex-salarié-es de :
Pôle Emploi · ASSEDIC · AFPA
Missions Locales / PAIO

SOLIDARITÉ

- **Intergénérationnelle** : pas d'évolution de cotisation en fonction de l'âge
- Avec les **précaires** des services de l'emploi
- **9 tranches de cotisations** suivant les revenus

Vous terminez un contrat dans l'un de ces services :


Fin de CDD, CUI... · Retraite · Démission...

Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

CONTACTEZ NOUS

AMAE

71 Bd Brandebourg 94200 IVRY/SEINE

 **06.52.08.29.57**

www.amae-mutuelle.fr

amae.mutuelle@gmail.com

● E-learning

Moins former pour mieux

Les formations internes ne cessent de se dégrader depuis la création de Pôle emploi. Après les avoir progressivement limitées à un vulgaire cadrage institutionnel de l'agent, la direction est passée à une nouvelle étape de l'aberration pédagogique : le e-learning.

La direction de Pôle emploi, qui poursuit sa « révolution numérique », n'a pas omis de sévir dans le domaine de la formation des agents. À grand renfort de « plateformes collaboratives », ou *communauty*, et de formations e-learning, elle a trouvé le moyen de réduire le coût de la formation de son personnel tout en laissant croire qu'il bénéficie des grandes avancées pédagogiques du monde moderne. Pourtant, les agentes et agents ont bien remarqué que, depuis la fusion et la création de Pôle emploi, les formations internes se dégradent.

Cadrage institutionnel de l'agent

Souvenons-nous par exemple qu'en 2007, lorsqu'un conseiller entrait à l'ANPE, il était d'usage de dire qu'il lui faudrait deux ans pour maîtriser son métier. Il suivait alors une formation de six mois alternant les séquences en groupe et les périodes de mise en pratique en agence. Il bénéficiait de l'accompagnement d'un tuteur sans lien hiérarchique et était suivi par un coordinateur pédagogique du centre de formation. Aujourd'hui, lorsqu'un conseiller est embauché, il l'est en CDD et ne bénéficie d'aucune formation. Il observe quelques jours en agence et hop au boulot comme les autres... Et s'il a la chance d'être titularisé, il suivra des modules de formation d'un à trois jours tout au plus. Les formations sont donc devenues plus courtes, mais elles ont aussi évolué dans leur contenu. Elles ont souvent pour seul objectif de seriner les orientations stratégiques de l'établissement. On se situe beaucoup plus dans de l'information que dans de la formation lorsque, sur une journée, l'agent subit le cadrage institutionnel et les notes actualisées.

Pourtant l'objectif aurait dû être de laisser s'exprimer les différents points

de vue et de dynamiser l'esprit critique et d'analyse des agents. Les anciens rencontrent ainsi les nouveaux, et le partage des pratiques et des visions du métier permet à chacun de définir le sens de sa mission. Ces journées de formation auraient aussi dû être l'occasion de réhumaniser notre métier, de vivre son appartenance à un groupe de pairs et de valoriser son expertise professionnelle. Les agents pensaient alors que la dégradation de la formation dans leur établissement avait atteint son apo-

● **L'isolement et l'individualisation sont surtout un moyen pour la direction de conditionner les agents.**

gée ! Quelle naïveté. L'établissement leur réservait d'autres belles surprises... En 2016, le centre de formation, devenu « campus », a introduit une nouvelle méthode pédagogique appelée « pédagogie inversée ». Cette méthode a été mise en place pour la formation des agents au thème du conseil en évolution professionnelle (CEP). La pédagogie inversée, selon la définition courante qu'en donnent les ouvrages spécialisés en sciences de l'éducation, est « une approche pédagogique qui inverse la nature des activités d'apprentissage en classe et à la maison, ce qui amène une modification des rôles traditionnels d'apprentissage ». Cette pratique est courante dans les pays novateurs en termes d'apprentissage comme la Suède ou le Canada. Le principe est simple : les élèves travaillent en petits groupes de manière autonome et partagent ensuite le fruit de leur travail avec leur classe. Le professeur est là pour apporter des corrections ou des éléments complémentaires.



Cette méthode vise à corriger le modèle traditionnel du cours magistral et de l'enseignement descendant, et correspond aux principes de la formation professionnelle pour adultes. Hélas, la chute fut brutale lorsque les formateurs du campus apprirent qu'ils deviendraient désormais des « facilitateurs ». Ils ne bénéficieraient plus que de trois jours d'appropriation pour s'imprégner du contenu du module de formation CEP ! Et ils devraient ensuite former les conseillers en trois jours. Procédure téméraire, car le CEP est un processus complexe et particulièrement riche en termes de pratiques et de méthodologie.

La fausse pédagogie inversée

Les formateurs attendaient donc beaucoup de cette – trop courte – session d'appropriation. Ils comptaient sur une formation sérieuse, animée comme il se doit par des

formateurs permanents de Pôle emploi, c'est-à-dire des professionnels de la formation pour adulte qui connaissent le sujet sur le bout des doigts et savent répondre à toutes les questions... Quelle ne fut pas leur surprise de constater que cette appropriation était animée par une consultante d'IBM ! Car les formateurs n'auraient dorénavant plus besoin de connaître le contenu de la formation. La pédagogie inversée de Pôle emploi se résume à une plateforme collaborative dans laquelle les agents stagiaires vont chercher leurs exercices, regardent des podcasts et se corrigent ensuite entre eux ! Les formateurs deviennent effectivement de simples facilitateurs : ils donnent des photocopies avec les éléments de réponses rédigés dessus et gèrent les horaires... Dans ce cas, un simple consultant IBM suffit à les former à la plateforme, déve-

déqualifier

loppée par la même entreprise privée IBM, et le tour est joué.

« — Mais si les collègues ne comprennent pas un point ? — Ils s'adressent au forum ! — Et s'ils me posent des questions ? — Surtout ne pas répondre : les inviter à chercher la réponse dans la plateforme ! — Mais s'ils n'ont pas de réponse ? — Qu'ils posent la question à un expert sur la plateforme. — Et qui est cet expert ? — Un cadre de la DR bien sûr ! — Et pour leur expliquer ? — Pas besoin, ils ont tout dans le podcast. — Mais à quoi sert le formateur alors ? — À gérer le temps, à s'assurer que les collègues travaillent ! »

Le cauchemar du e-learning

La machine infernale était lancée, la phrase était lâchée : à quoi sert le formateur ? À quoi sert le groupe donc ? Et tous les collègues écoeurés par cette formation dématérialisée et déshumanisée, eux-mêmes, sans forcément voir le piège, en viennent à l'exprimer ! Pourquoi donc venir en formation ? On pourrait faire ça de son bureau ! Et voilà, le mal est fait ! Et malgré la résistance des formateurs, malgré les retours négatifs des agents stagiaires, la route du e-learning s'ouvrait en toute légitimité. L'établissement s'est ensuite hâté de mettre en place tout un ensemble de formations en e-learning, en commençant par le focus compétences, puis l'approfondissement du CEP. Fin des formateurs, fin des échanges, fin du groupe, fin de l'apprentissage.

Une formation en e-learning c'est quoi ? C'est un agent seul dans son bureau avec un casque sur les oreilles et qui regarde passivement défiler des informations ! Comment pourrions-nous imaginer ne serait-ce qu'une seule minute que cette méthode soit de la formation ? Dans les ouvrages et les auteurs de référence, les principes fondamentaux de l'apprentissage sont définis

selon trois grands axes. Tout d'abord, la formation se doit de se centrer sur l'apprenant. L'éducation des adultes requiert la mise en œuvre de pédagogies différenciées. Ensuite, il s'agit de favoriser motivation, confiance et réciprocité, reconnaître la place et les acquis de chacun, partager la parole et s'appuyer sur les expériences, valoriser l'apprenant. Ensuite, il est nécessaire de pratiquer la multiplicité et l'adaptation des méthodes d'apprentissage, de prendre en compte l'hétérogénéité des individus dans les groupes, et de personnaliser l'apprentissage.

On est donc bien loin de ces recommandations avec les formations Pôle emploi en e-learning qui se résument à s'abrutir devant un écran, enregistrer des données comme un robot, sans pouvoir échanger, douter, critiquer, se tromper ! Il est vrai que pour l'établissement, l'isolement et l'individualisation sont surtout un moyen de conditionner les agents et d'éviter la formation de collectifs. Que chacun reste dans son coin et tout ira bien pour le plan stratégique Pôle emploi.

Éviter la formation de collectifs

De plus, les économies engendrées sont importantes lors des formations e-learning : pas d'indemnités pour les formateurs, pas de remboursements de trajets pour les participants, pas de repas pris en charge. Pour répondre à la réticence des agents devant cet appauvrissement de la formation, la direction organise une journée de regroupement pour parler du e-learning : une présentation, quelques dessins et le tour est joué. Jusqu'où ira cette dérive ? Combien de temps encore les conseillers et formateurs résisteront ? À quand la formation pendant notre sommeil ou en puce sous-cutanée qui nous permettra d'absorber, malgré nous, toutes les orientations de Pôle emploi 2022 et la posture idéale du conseiller docile et soumis ? ●

Manon Charles

Le e-learning, ennemi de la pédagogie

Sécurisation. Toute formation entraîne un déséquilibre chez l'apprenant. Il se questionne et doute sur ses connaissances ou sa pratique. Il appartient au formateur et au groupe de mettre en œuvre toutes les conditions d'apprentissage nécessaires pour que l'apprenant recrée un nouvel équilibre. Le formateur accompagne, rassure, s'adapte aux apprenants, apporte des informations nouvelles et des outils permettant de répondre aux interrogations. Le groupe s'entraide, échange ses points de vue et techniques et régule les moments d'insécurité. Sans compter que les agents appartiennent au même groupe de fonctions : on échange, on s'écoute, on fait preuve d'empathie, on dédramatise, on apprend que d'autres pratiques existent, on prend conscience de son métier et des individus qui l'exercent avec nous.

Adaptation. Le formateur s'adapte, il est à l'écoute du groupe et prend le temps nécessaire selon les besoins. Il est là pour permettre à chaque apprenant de prendre ce dont il a besoin dans la formation. Il régule les échanges et peut s'interrompre si des questions sont posées, si le groupe ne comprend pas. Il peut reformuler, expliciter autrement. Impossible d'envisager cela en e-learning : le module avance tout seul avec le même discours pour tout le monde, peu importe où en est l'agent, il suit le même cours dématérialisé et désincarné. Seulement quelques clics de temps en temps pour répondre à des questions, histoire de lui donner le sentiment d'être actif ! Par contre s'il répond mal, il devra se débrouiller pour comprendre pourquoi, et se satisfaire du seul pop-up d'aide !

Concentration. Le formateur est là pour maintenir en éveil l'attention de l'apprenant. Il module son ton, relance les échanges. Il peut blaguer, proposer un exercice ludique ou une pause, faire une digression, poser des questions. En revanche, face à son écran, l'agent qui subit la formation en e-learning ne parle pas. Il reste figé devant le déroulé de textes et de paroles qui défilent face à lui. Monotonie du propos, lassitude, fatigue oculaire... Impossible de relancer ni de pouvoir commenter. L'ennui, voire le sommeil, le guette. Attention, il va falloir des clics pour vérifier que vous ne dormez pas ! Le risque est bien sûr d'entendre sans écouter car cette litanie est vite épuisante !

Débat. En présentiel, le débat peut entraîner une mise en question du contenu de la formation. Alors que le e-learning empêche tout esprit critique chez l'apprenant, entraînant un désengagement qui risque de favoriser l'amnésie ! Pouvoir se confronter aux autres, avoir une vision critique de son activité, c'est aussi une façon de s'investir et de prendre part à la définition du sens que l'on donne à notre activité.

Action. La formation en présentiel est aussi l'occasion de sortir de la théorie et de l'abstraction pour passer à la mise en situation. Le mouvement dans l'espace, les exercices, les simulations sont l'occasion d'apprendre en étant acteur : la transmission du métier par le mimétisme, le corps et le non verbal.

Le e-learning nourrit le mal-être. Le e-learning favorise l'isolement. Apprendre seul c'est continuer à s'isoler : seul dans son bureau, seul en apprentissage. La rencontre des autres c'est aussi le moyen de rompre l'isolement, de rencontrer des collègues et de partager avec eux le vécu du quotidien. Voir que les autres rencontrent les mêmes difficultés que soi rassure. Pouvoir présenter aux autres ses réussites et sa façon de travailler valorise. Le e-learning prévoit des évaluations sous forme de quizz, mais comment gérer la frustration quand on n'a pas su répondre ? Pas d'accompagnement, pas de soutien ! Vous avez été un peu distrait, vous n'avez pas compris la question ou bien n'êtes pas d'accord avec cette réponse ? Débrouillez-vous !

● Classification

La direction sabote les

L'accord relatif à la classification des emplois prévoit une commission paritaire de recours pour chaque établissement régional. Seulement, la direction a annoncé dès les premières réunions qu'elle considérait la majorité des dossiers comme non recevable.

Courant juillet, conformément à l'accord relatif à la classification des emplois, se sont tenues dans les régions les premières réunions, dites d'installation, des commissions paritaires locales de recours classification (CPLRC) (voir encadrés).

Le club des heureux signataires – CGC, CFDT, SNAP et CFTC – se révèle des supporters très discrets de cet accord. Car c'est bien connu : « qui ne dit mot consent », et c'est avec leur tacite approbation que la

direction enterre les perspectives de recours régionaux pour 80 % de nos collègues. Le seul mérite du message délivré par la direction est d'être sans équivoque : les recours portant sur le rattachement ne pourront concerner (selon l'interprétation faite par la direction et rendue possible par l'indifférence des signataires) ni le niveau ni le coefficient. Si vous vous livrez à des réflexions du genre : « je fais largement le travail d'un technicien alors pourquoi me main-

tient-on employé ? », vous ne frappez apparemment pas à la bonne porte en lançant votre recours en région.

Des signataires incompetents

Seul le SNU s'insurge en demandant où cela est aussi précisément écrit ? La direction nous répond que « *tout le monde le sait !* » (les supporters sont sûrement au courant, eux, puisqu'ils ne rétorquent rien) et que c'est « *l'esprit de l'accord* ». Vos recours sur ces sujets

ne seront pas rejetés, ils seront déclarés irrecevables, rien que ça... Eh oui, ils ont osé ! Le SNU s'interroge sur le fondement juridique de cette prétendue irrecevabilité ! Il appellera ensuite aux collègues munis de cette fâcheuse décision de saisir la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) comme dernier niveau de recours. À ce stade, le scandale ne révèle pas s'ils prendront la file à la suite des centaines de dossiers en attente depuis des mois – la direction ayant interrompu la tenue des réunions de la CPNC depuis le mois de mai et les dossiers s'étant accumulés depuis sans discontinuer – ou s'ils feront l'objet d'une CPNC spécifique aux demandes relatives à la nouvelle classification.

... Avec l'accord des signataires, la direction enterre les perspectives de recours régionaux pour 80 % des collègues.

Quand on regarde le calendrier de rentrée, on comprend immédiatement que les recours CPNC ne sont pas la priorité. Bien que le SNU ait réclamé des séances supplémentaires, nous ne pouvons que déplorer en retour une fréquence des réunions bien trop faible, et qui ne correspond en rien à « *l'état des stocks* » des recours maintenus et reformulés en langage nouvelle classification. Tout cela bien sûr alors même que nous n'imaginions pas l'arrivée des recours régionaux « irrecevables » et transformés de ce fait en ordinaires recours promotion susceptibles de transfor-



recours en région

mer la vague des mécontents en tsunami ingérable.

Alors sur quoi pourraient porter les recours de la CPLRC ? Nous passerons très brièvement sur l'erreur de transposition : peut-on parler de recours pour une erreur matérielle ? C'est un non-sens juridique puisqu'il n'y a rien à apprécier et à discuter, une simple requête en rectification matérielle auprès des ressources humaines aurait largement suffi et fait gagner du temps à tout le monde.

Espoir, passe ton chemin

Par recours sur le rattachement, la direction (et les signataires !?) entend exclusivement l'erreur sur l'emploi : « vous savez bien que je suis plombier chauffagiste alors pourquoi m'avez-vous reclassé comme conseiller à l'emploi ? » Blague à part, concrètement qu'est-ce que cela signifie ? Pour le SNU la réponse est claire : une in-

égalité criante d'accès au recours. D'un côté, vous avez des milliers de collègues appartenant au métier conseil avec six emplois très formatés. Et bien sûr, l'on n'a encore jamais confondu un conseiller à l'emploi avec un psychologue par exemple. Donc en matière de recours : circulez y a rien à contester ! De l'autre côté, on trouve une opulence d'emplois et de métiers pour la filière support (dont on se réjouit pour eux, pas de malentendu) avec des chevauchements manifestes de compétences et de bien utiles zones de flou. Au final, des pratiques de recours qui confinent, de par la rigidité des recevabilités, à ne les ouvrir que pour environ 20 % des salarié-es de Pôle emploi ! C'est la panne du recours pour la très grande majorité d'entre nous. Mais l'inégalité semble le cadet des soucis des signataires et de la direction.

Autre démonstration de l'esprit

du texte : sans trop d'illusions quand même, nous avons évoqué l'alinéa 3 de l'article 13 de l'accord qui exclut du rattachement à l'échelon supérieur tous les optants ANPE, qui au moment de l'option se sont vus attribuer un coefficient base sans passage préalable par l'échelon 2 de la base inférieure. Un cas bien connu de la CPNC, le fameux 7 à 8 ans sans promotion suite à une option appréciée comme « déjà haute » par les directions régionales.

Les recours portant sur le rattachement à la classification ne pourront concerner ni le niveau ni le coefficient.

En ce qui concerne le SNU, c'était un motif de lutte : on considérait qu'on ne pouvait pas bloquer des collègues dans leur évolution de carrière au motif que l'option inscrite dans la CCN était haute. Or la direction nous a bien confirmé que, pour elle, la nouvelle classi-

fication était sans appel. Ce traitement injuste se double donc bien aujourd'hui d'une nouvelle iniquité puisque seuls ceux qui ont déjà bénéficié d'une promotion en passant de l'échelon 2 à la base reçoivent, de par l'article 13.3, une deuxième promotion en étant rattachés sur l'échelon supérieur.

Pour quelques inégalités de plus

Mais qui a donc bien pu signer un texte pareil ? Franchement, sérieusement, à quoi sert de réclamer une voie de recours dans un accord si c'est pour accepter sans moufter qu'elle soit transformée en voie sans issue ? Les signataires n'y ont-ils jamais cru ? Attitude démagogique ? Coup de communication ? Manque de combativité dans la défense des accords ?

Le SNU n'a jamais bradé sa signature, mais a pour habitude quand il signe un accord de le défendre ! Aussi, si vous décidez d'effectuer un recours, vous savez plus que jamais sur quel syndicat vous pouvez compter ! ●

Fabienne Niauxsat

La direction bafoue les accords

La nouvelle classification est entrée en vigueur le 1^{er} juillet et avec elle la commission paritaire locale de recours classification (CPLRC), prévue pour étudier les litiges liés au rattachement au référentiel métier avec la prise en compte et la valorisation de l'ensemble des activités menées par les agents. Lors des entretiens de rattachement et de positionnement, les agents ont eu tout loisir de constater la qualité des entretiens conduits par les managers de proximité, obligés quant à eux de faire avec un outil ne leur permettant aucun échange avec les agents. La classification 2018 étant imparfaite, il a donc été prévu lors de la négociation une possibilité de recours. Celle-ci prévoit que les agents, après s'être rapprochés de leur N+1 puis d'un entretien avec le N+2, s'ils ne sont toujours pas d'accord avec leur rattachement, peuvent effectuer un recours régional auprès de la CPLRC. Seule cette commission est habilitée à traiter les dossiers des agents. Mais alors même qu'aucune réunion d'installation n'avait encore été convoquée, plusieurs directions régionales s'octroyaient le droit de rejeter les nombreux dossiers transmis par les agents, prétextant qu'ils étaient hors cadre. Tout cela, sans respect de l'accord de classification. Face à cette situation, le SNU dans différentes régions a déjà porté des réclamations via les délégués du personnel afin d'alerter les agents de cette entourage, mais également d'exiger que la direction applique et respecte l'accord qu'elle a signé.

Sofyen Ben Mahmoud

Une CPNC saturée pour deux ans

Il est important de rappeler que l'étape ultime en cas de désaccord persistant concernant son rattachement à la nouvelle classification est un recours auprès de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC). Or il y a déjà plus de 1 600 dossiers en souffrance, le plus ancien date d'avril 2016 et la direction générale n'a pas convoqué de commission depuis le 27 avril 2018. Vont donc s'ajouter au stock existant, les nouveaux dossiers reçus depuis le mois d'avril, mais aussi les dossiers ayant obtenu un rejet de la CPLRC. Une fois de plus, le SNU s'est alarmé de cette situation auprès de la direction générale en écrivant mi-juillet à Madame Blondel pour dénoncer cette atteinte au droit des agents et le non-respect des accords signés par la direction : convention collective nationale (CCN) et classification. Force est de constater le déni de réalité de la part de la direction générale puisque la CPNC ne se réunira qu'une fois par mois. Il faudra donc trois ans à la commission pour épuiser le stock de dossiers existants. Le SNU se sent bien seul dans ce combat face au silence des signataires de cette classification.

Sofyen Ben Mahmoud

● Éducation nationale

La pédagogie malmenée

L'Éducation nationale est bien évidemment attaquée par le rapport Cap 22. Au programme : une simple logique comptable qui fait peu de cas de l'intérêt pédagogique.

Dans l'Éducation nationale, comme dans le reste de la fonction publique, le rapport du comité action publique 2022 (Cap 22) est un condensé de recettes libérales éculées. Loin de permettre la « modernisation du service public » que le gouvernement prétend rechercher, les préconisations du rapport n'ont d'autre objectif que de réduire la dépense publique. Concernant les professeurs, les propositions de Cap 22 doivent être mises en lien avec différents rapports publiés au cours de l'année passée : les rapports de la Cour des comptes sur la gestion des enseignants (décembre 2017) et sur le recours croissant aux personnels contractuels (mars 2018), et le rapport du Sénat sur le métier d'enseignant (juillet 2018). Tous ces rapports ont en commun avec Cap 22 l'objectif de supprimer des postes.

Pour atteindre cet objectif, le ministre Blanquer joue sur deux leviers : les réformes systémiques qui permettent de réduire les besoins en restructurant l'offre de formation et en l'appauvrissant (suppression des séries dans la voie générale et réforme de la voie professionnelle), et les réformes statutaires qui permettraient d'augmenter le nombre d'heures de cours des professeurs. Le ministre a annoncé renoncer à une des propositions qui visait à créer un nouveau corps d'enseignants du second degré qui aurait eu vocation à remplacer progressivement les certifiés avec l'objectif d'augmenter le temps d'enseignement. Il ne s'agit là que d'un repli stratégique et les autres mesures envisagées vont clairement dans le même sens.

La mesure emblématique est l'augmentation des heures supplémentaires : aujourd'hui, un professeur certifié ou agrégé ne peut se voir imposer de dépasser son obligation réglementaire de service (ORS) de

plus d'une heure. Blanquer a annoncé qu'à partir de la rentrée 2019, ce serait deux heures ! Cette mesure est présentée comme un moyen d'augmenter le pouvoir d'achat et donc l'attractivité du métier. Mais en réalité, la multiplication des heures supplémentaires a au contraire toujours été le moyen de faire avaler l'érosion de la valeur du point d'indice. De plus, si certains collègues font le choix d'accepter plus d'une heure supplémentaire, beaucoup y rechignent car ils estiment, à raison, que la qualité de leur travail et leur santé en pâtiraient.

Appauvrir l'offre de formation

D'autres pistes sont évoquées pour « optimiser la ressource », comme l'intégration du remplacement des collègues absents dans les obligations de service, le développement de la polyvalence ou l'annualisation des services. La première est une façon d'institutionnaliser une forme de présentéisme qui ferait peu de cas de la qualité du service et de l'intérêt pédagogique. C'est bien mal connaître le métier d'enseignant que d'imaginer que remplacer un collègue au pied levé peut avoir un quelconque intérêt pour les élèves et leur progression. En revanche, cela permet d'éviter de recruter et former des titulaires remplaçants... Le développement de la polyvalence est une logique comptable qui ne regarde que la dépense en ignorant ce qu'elle produit. Mais dans un monde où les savoirs se complexifient à grande vitesse, les élèves des collèges et lycées ont besoin de professionnels dotés d'une formation disciplinaire de haut niveau, capables de produire une interdisciplinarité qui prend du sens. Pour ce qui est de l'annualisation des services, c'est un serpent de mer qui reprend des stéréotypes autour de personnels sous-employés en ignorant là encore la réalité du



travail : non seulement le temps de travail des professeurs ne se limite pas au temps passé face aux élèves pendant les semaines de cours, mais il déborde largement le calendrier scolaire en préparations, documentation et formation. Là encore, c'est la qualité du travail, et donc *in fine* celle du service rendu qui est en jeu. C'est pour toutes ces raisons qu'en 2014, le SNES et les autres syndicats d'enseignants de la FSU ont défendu la définition hebdomadaire des ORS et la reconnaissance d'une partie du travail invisible au travers des missions liées. Et c'est pour cela que nous entendons aller plus loin en exigeant notamment la fin de la réunionite et l'intégration de temps de travail collectif.

Cap 22 s'inscrit aussi dans la logique d'augmentation de l'autonomie des chefs d'établissements et du développement des « postes à profil ». Il s'agit en fait de décliner une gestion des ressources humaines de proximité

qui, sous couvert de mieux prendre en compte les besoins du terrain, ne vise qu'à casser les garanties collectives et aurait pour effet de mettre à mal l'égalité de traitement des agents sur l'ensemble du territoire et leur indépendance vis-à-vis des hiérarchies locales.

Augmenter les charges de travail

On peut toutefois noter un point positif pour ce qui concerne les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), puisque le rapport préconise de « créer un vrai métier de l'accompagnement en milieu scolaire des élèves en situation de handicap, en recrutant et formant spécifiquement des personnels ». Il y a là un réel besoin, tant du point de vue des personnels concernés, qu'il est urgent de sortir de la précarité et de faire accéder à des échelles de rémunération décentes, que du point de vue des élèves dont l'accompagnement exige un niveau de qualification élevé. ●

Emmanuel Séchet (SNES FSU)

● Procès Tefal

L'inspection sur le grill

L'inspectrice condamnée dans son procès contre Tefal va peut-être bénéficier d'un nouvel examen au regard de la loi relative aux lanceurs d'alerte. L'issue de ce procès est au cœur des débats concernant les attaques à l'encontre de l'indépendance de l'inspection du travail.

Depuis 2013, un procès, instruit contre une inspectrice du travail, est au cœur des débats concernant l'indépendance de l'inspection du travail. En octobre 2013, un informaticien de l'entreprise Tefal découvre un compte-rendu des ressources humaines le concernant et mentionnant : « licenciement de M. M – aucun motif – coût 12 000 euros ; donc lui fixer des objectifs inatteignables ». Face à ces méthodes, et pour se protéger, le salarié cherche des renseignements sur le serveur informatique. Il découvre que l'entreprise, via l'antenne locale du Medef et les services des renseignements généraux, cherche à se débarrasser d'une inspectrice du travail, Laura Pfeiffer. Celle-ci apparaissait gênante après avoir qualifié d'illégal un accord d'annualisation du temps de travail, cette information pouvant entraîner de la part des salarié-es de Tefal des contentieux prud'homaux sur le paiement d'heures supplémentaires.

Enfoncer par sa hiérarchie

L'informaticien communique alors ces documents à l'inspectrice qui s'engage à le protéger et donc à ne pas le citer. Elle comprend soudain pourquoi son directeur l'a convoquée et lui a parlé sur un ton menaçant au cours d'un entretien en avril 2013 ayant pour objet un recadrage relatif à des relations internes aux services. Mais lors de cet entretien, il exige par ailleurs qu'elle revoie les demandes qu'elle a faites à Tefal. Laura Pfeiffer sort déstabilisée de cet entretien et décide de saisir le Conseil national de l'inspection du travail (Cnit), conformément à la procédure prévue en cas d'atteinte à l'indépendance de l'inspection du travail. Elle met en copie de sa saisine les organisations syndicales

du ministère du Travail qui l'aident en lieu et place de sa hiérarchie défaillante. Pour démontrer la pertinence de son action, elle joint à cet envoi les documents transmis par l'informaticien en garantissant son anonymat. Pour appuyer l'inspectrice, un syndicat transmet les documents au journal *L'Humanité*. Dès leur publication, l'entreprise Tefal diligente un audit de son système informatique, l'informaticien lanceur d'alerte est identifié et licencié sur le champ.

Ensuite, l'entreprise porte plainte contre l'inspectrice du travail et le lanceur d'alerte. Ils sont condamnés en première instance le 5 décembre 2015 à 3 500 euros d'amende avec sursis pour introduction dans un système informatique, violation du secret des correspondances, recel et violation du secret professionnel. La condamnation est confirmée par la cour d'appel. Le 5 septembre 2018, la Cour de cassation examine l'affaire. À l'audience, retournement de situation : le rapporteur public et l'avocat général demandent tous les deux un nouvel examen de l'affaire au regard de la nouvelle loi du 9 décembre 2016 relative aux lanceurs d'alerte. La décision de la Cour de cassation est renvoyée au 17 octobre.

L'offensive continue à l'inspection

Les pressions externes et internes auxquelles sont confrontés de nombreux agents de contrôle ont été mises en lumière par cette affaire. Indépendamment du procès pénal relatif aux moyens de défense de Laura Pfeiffer, l'offensive continue. En novembre 2013, lorsque Laura Pfeiffer saisit le Cnit, c'est au sujet des pressions d'une organisation patronale visant à obtenir son changement d'affectation géographique, mais aussi concernant les entretiens avec son directeur portant atteinte



directement et personnellement aux conditions d'exercice de sa mission. Le 10 juillet 2014, le Cnit rend son avis et « regrette qu'aucune intervention publique des autorités administratives ou de l'autorité centrale de l'inspection du travail ne soit venue condamner et rappeler les principes de droit interne et international qui garantissent l'indépendance de l'inspection du travail, qu'il s'agisse tant des règles relatives à la mobilité géographique des inspecteurs du travail que de leur protection contre les influences extérieures indues ». Mais fin 2014, la direction générale du travail met en œuvre une réforme visant à casser l'organisation du travail – un inspecteur et deux contrôleurs par section – pour créer des unités de contrôle dans lesquelles sont affectés huit à douze agents de contrôle avec évidemment un petit chef attentif à la statistique. La section sur laquelle est affecté un agent

de contrôle reste néanmoins généraliste et territoriale. Cette année, la réforme entame une nouvelle étape. Elle vise à réduire – voire à supprimer en fonction des Directe – les sections géographiques au profit de postes spécifiques. Elle privilégie une planification à l'extrême de l'activité qui laisse peu de place au contrôle inopiné – précisément ce qui était reproché à Laura Pfeiffer par son directeur – et limite la prise en compte de la réclamation individuelle de salarié-es maltraités ! Il faut rappeler qu'avant le procès en première instance de Laura Pfeiffer, le procureur de Chambéry avait déclaré au journal *L'Humanité* qu'il souhaitait « faire le ménage » à l'inspection du travail. C'est pour toutes ces raisons que ce procès est crucial concernant l'indépendance de l'inspection du travail et le maintien d'un code du travail protecteur pour les salarié-es. ●

Dominique Rols (SNU TEFE FSU)

● Fonctions support

Un avenir sombre et incertain

Les fonctions supports subissent les réorganisations successives avec une brutalité et une violence croissantes. Surtout, ces réorganisations viennent ébranler leur rôle d'appui au réseau. Auxquelles s'ajoute la menace permanente des suppressions de poste.

En première ligne des réorganisations successives (fusion ANPE-Assédict, fusion des régions), les fonctions support ne sont pas au bout de leur peine. Réorganisations et changements incessants d'organigrammes, voilà notre pain quotidien ! Les réorganisations sont enchaînées et répétées, suivies systématiquement des mêmes promesses sans réalité : lisibilité, simplicité, efficacité... Quelle originalité ! Tout cela souvent sans aucune prise en compte des compétences, des expertises, des expériences ou des carrières...

Une direction sourde et brutale

Certaines régions ont subi des manœuvres d'une grande brutalité dont l'objectif était de se débarrasser de personnels dont on ne voulait plus : départs en retraite plus que suggérés, ruptures conventionnelles plus que proposées, changements de direction ou de service lourdement conseillés, souhaits jamais écoutés, etc.

Une direction sourde, qui fuit et ne répond pas, qui use et abuse de la langue de bois, un irrespect profond des femmes et des hommes qui la composent, maquillé sous un semblant de transparence. Des territoires abandonnés, managés à distance par des managers eux-mêmes malmenés, des réunions incessantes par écrans interposés...

Des territoires abandonnés

Une communication qui ne passe plus, des orientations et des projets que plus personne ne connaît, une transversalité complètement perdue entre les directions, un appui au réseau qui au lieu de se renforcer s'est complètement perdu en quelques années.

Et ensuite, la volonté de mettre les effectifs en priorité dans le réseau... La priorité au réseau peut dans un premier réflexe se comprendre, mais lorsque l'on prend un peu de recul, elle perd beaucoup de sens : il s'agit bien souvent de déshabiller Pierre

pour ne pas laisser Paul trop nu. En effet, si quelques agents se sont vus affectés au fil des réorganisations sur des postes au contenu mal défini (on peut reconnaître à certaines régions la volonté d'avoir essayé de trouver de la place à tout le monde, ce qui n'était pas facile), la grande majorité des agents des directions régionales travaillent en direction et au bénéfice du réseau (quelques-uns uniquement pour le directeur régional...).

Et si leur poste est supprimé, leur travail revient... au réseau : les conseillers doivent eux-mêmes rechercher des réponses aux questions opérationnelles, il y a un déchargement des demandes liées aux frais de déplacement, la conception d'outils finit par relever des équipes locales de direction de 800 agences plutôt que de manière centralisée, etc. Aucune suppression de poste ne se fait sans conséquence. Et si une modification des activités ou une baisse de la charge liée aux évolutions technologiques implique une réorga-

nisation des services, elle ne saurait être mécanique et arbitraire. Elle doit reposer sur des études précises, en cohérence avec la charge réelle.

Et maintenant, les suppressions de postes qui arrivent à grands pas... Pôle emploi étend son périmètre d'intervention (champ de la formation, contrôle de la recherche d'emploi) et est toujours plus sollicité par l'État (dispositif Prépa compétence). Ce même État qui nous supprime des postes. En 2019, ce sont 800 temps plein, soit plus de 1 300 postes qui seront supprimés (voir dossier p. 2 à 7). S'ils impacteront probablement les fonctions supports en priorité, les agences ne couperont pas à verser leur écot. Du coup, la surcharge de travail actuelle va encore s'aggraver.

À ceux qui expriment leurs inquiétudes ou leur mécontentement, la réponse est toujours la même : il faut être patient et ne pas se plaindre puisque les salaires ne changent pas ! Avec toujours au-dessus de chacun la menace de suppression de son poste qui plane.

Suppressions de poste annoncées

C'est bien mal connaître les ressorts de la motivation au travail ! Comment retrouver la motivation pour les 5, 15 ou 25 ans qui restent à certains ?

Et pendant ce temps-là, la novlangue surgit au service des ressources humaines ! On voit apparaître un service « développement des talents », un service « bien-être au travail », etc.

Plus la qualité de vie au travail baisse et plus le langage fleurit... Au moins une occasion de faire sourire ! Il semble que certains aient bien intégré les principes du management des apparences distillés à l'université du management. Est-ce cela que l'on appelle l'accompagnement au changement ? ●

Le Secteur Cadres du SNU



● Maladies cardiovasculaires

Les femmes sous-diagnostiquées

De nombreux préjugés concernant le rapport des femmes aux maladies cardiovasculaires ont entraîné un sous-diagnostic aux conséquences fatales : la mortalité des femmes est aujourd'hui deux fois supérieure à celles des hommes en cas d'infarctus à moins de 50 ans.

Les maladies cardiovasculaires sont la première cause de mortalité chez la femme devant le cancer. La fédération française de cardiologie (FFC) indiquent que ces maladies représentent chez les femmes 42 % des décès contre 27 % pour les cancers. La faute à nos coronaires, beaucoup plus fines que celles des hommes et donc plus rapides à se boucher, à nos modes de vie (tabagisme, stress, sédentarité), mais aussi à une méconnaissance importante des symptômes qui impacte la rapidité de la prise en charge des victimes.

Il y a encore peu, la médecine ne s'intéressait pas vraiment à la crise cardiaque au féminin. En France, elle est à l'origine de 18 % des décès des femmes, devant l'AVC (14 %), les victimes étant de plus en plus jeunes. Mais est-on vraiment préparé à reconnaître une attaque cardiaque ? Vous allez répondre spontanément « oui, une attaque cardiaque, tu as mal à la poitrine et dans le bras gauche ! » Sauf que non, les choses sont loin d'être aussi simples, car les symptômes de la crise cardiaque ne sont pas les mêmes chez les femmes et les hommes.

Méconnaissance des symptômes

Six fois sur dix, l'infarctus chez la femme ne se manifestera pas sous la forme caractéristique de la douleur au thorax qui irradie dans le bras gauche. Parmi les symptômes souvent décrits par les femmes victimes d'une crise cardiaque, on retrouve l'essoufflement, les douleurs d'estomac, les sueurs, les nausées et même le mal de dos. Des symptômes diffus qui peuvent passer inaperçus et de fait, les femmes, leurs proches et même leur médecin ne les reconnaissent pas dans bien des cas. La théorie du genre s'applique aussi aux maladies cardiaques. Médecins

et patients ont tendance à penser qu'il s'agit d'une maladie d'homme. Pendant longtemps, on a pensé que les œstrogènes protégeaient les artères des femmes. C'est ainsi que s'est installée l'idée qu'elles ne pouvaient pas être concernées par le risque de crise cardiaque, ou du moins dans des proportions négligeables par rapport aux hommes. De plus, comme la plupart des recherches et des essais cliniques ont été menés sur la gent masculine, la manière spécifique dont s'expriment les troubles cardiovasculaires chez les femmes a été tardivement identifiée.

Une affection réputée masculine

Les femmes ont elles aussi intégré ces préjugés et hésitent à consulter. Lorsqu'elles le font, leur généraliste tarde souvent à les envoyer chez un spécialiste. Le diagnostic n'étant pas facile à poser, les médecins de premier recours se contentent souvent de donner à leur patiente un arrêt de travail ou de lui conseiller du repos.

● **Pendant longtemps, on a pensé que les œstrogènes protégeaient les artères des femmes.**

Une étude canadienne, publiée en 2014 a démontré qu'en cas de syndrome coronarien aigu, nombre d'urgentistes américains et européens posent un premier diagnostic différent selon le sexe du patient. Ils redoutent immédiatement un infarctus pour un homme, mais suspectent plutôt une crise d'angoisse chez une jeune femme. Seuls 29 % des femmes se voient proposer un électrocardiogramme dans les dix premières minutes de consultation contre 38 % des hommes. À gravité équivalente, la prise en charge



La manière spécifique dont s'expriment les troubles cardiovasculaires chez les femmes a été tardivement identifiée.

médicale des femmes est effectuée une heure plus tard en moyenne que les hommes. Pas étonnant dans ces conditions que la mortalité des femmes soit deux fois supérieure à celles des hommes en cas d'infarctus à moins de 50 ans.

La FFC, qui regroupe 26 associations de cardiologie et 240 clubs Cœur et santé animés par des cardiologues, fait de son mieux pour communiquer et informer sur le sujet.

Les femmes moins bien soignées

La FFC diffuse actuellement un spot publicitaire *Casting inattendu* à la télévision et dans les salles de cinéma, qui illustre bien la méconnaissance des symptômes des maladies cardiovasculaires chez la femme. La FFC met également en ligne un test disponible gratuitement pour

évaluer notre mode de vie, notre risque cardiovasculaire et donne des conseils de prévention personnalisés. Cette communication doit bien sûr être saluée et soutenue. Pour autant, on ne peut que regretter son apparition bien tardive dans l'espace public, alors que le nombre de femmes jeunes hospitalisées pour des problèmes cardiaques ne cesse de progresser à hauteur de 5 % chaque année. ●

Élisabeth Jeannin

● On consultera avec profit les articles suivants :

« Les femmes au cœur du risque cardiovasculaire », mars 2016, sur le site Invs.santepubliquefrance.fr.

« Parité en santé, la recherche scientifique et la médecine ne peuvent plus ignorer les différences biologiques entre les sexes », juin 2016, sur le site Academie-medecine.fr.

● Vieillesse et exclusion

De l'enfermement

Le traitement accordé aux personnes âgées a considérablement évolué depuis 400 ans. Mais son étude peut nous amener à mieux comprendre les enjeux actuels et notamment les problématiques liées à leur exclusion et leur enfermement.

Dans un précédent numéro de *Modes d'Emplois*¹, nous nous faisons l'écho des grèves et manifestations nationales des 30 janvier et 15 mars dans les Epadh ayant réuni tous les personnels, y compris les directions. Ce que les salarié-es dénonçaient, à travers leurs conditions de travail, c'était le traitement qu'elles et ils étaient conduits à faire subir aux personnes âgées résidant dans ces établissements. Le terme de « maltraitance » a même été utilisé, comme si resurgissait tout ce qu'on

ne voulait plus voir et que les hospices symbolisaient. Exclusion, enfermement...

Faire disparaître les exclu-es

C'est pourquoi il nous a semblé pertinent ce mois-ci de porter un regard historique sur la place et le traitement accordé à la vieillesse. Selon l'historienne Élise Feller² à laquelle cet article doit beaucoup, le vieillissement de l'Ancien Régime à nos jours, « *longtemps conçu comme un moment privé que l'on vit au sein de la sphère familiale, est devenu, au cours du XIX^e et surtout*

du XX^e siècle, un objet social justifiant une politique sociale et médicale édictée par la collectivité »

Dans la France très rurale des XVII^e et XVIII^e siècles, la grande majorité des personnes âgées restent avec leurs proches jusqu'aux derniers jours donnant à l'occasion un coup de main ou un conseil non sans tensions parfois avec le reste de la famille. Par contre celles qui sont exclues du tissu social – vieilles personnes seules, mendiants, voleurs, alcooliques – sont enfermées avec les prostituées et les enfants isolés dans des établissements (dé-

pôts de mendicité, asiles, hospices) dépendant de l'Hôpital général créé par Louis XIV pour les faire disparaître de l'espace public.

À côté existent des hospices à visée religieuse ayant d'abord pour but de préparer à la mort chrétienne, le soulagement de la misère étant considéré comme un préalable au redressement moral et au salut tant du bénéficiaire que du bienfaiteur. La Révolution française avec la Constitution de 1791 considère que cette charité humilie le pauvre, car, estime-t-elle, celui-ci a des droits à faire valoir sur la société (celle-

● Manifestations des 3 et 18 octobre

Contre les agressions répétées du gouvernement

Le collectif des 9 organisations – FSU, CGT, SUD, FO, CGC, CFTC, FGR, LSR, UNRPA – appelle à deux mobilisations les 3 et 18 octobre. Nous reproduisons partiellement leur communiqué de presse.

Le gouvernement a fait un choix inique, celui d'appauvrir l'ensemble des retraités et de façon conséquente : après l'augmentation de la CSG au 1^{er} janvier 2018 et l'année blanche pour 2018, le Premier ministre a annoncé la désindexation des pensions par rapport à l'inflation avec seulement 0,3 % de revalorisation, pour 2019 et pour 2020, bien loin donc de l'inflation attendue des économistes pour ces deux années : sachant que les prix ont augmenté de 2,3 % entre juin 2017 et juillet 2018. Le Premier ministre transforme ainsi des millions de retraités en variable d'ajustement du budget ! C'est le marché qui décide. On peut déjà estimer que de 2013 à 2020 les retraités auront perdu un mois de pension par an (juillet 2018 : 2,3 %) Résultat, le nombre de retraités

pauvres dépasse le million : plus d'un million de retraités ont un revenu inférieur à 1 000 euros par mois. Pour parachever cette volonté de revenir sur tous les droits, ce gouvernement passe à la vitesse supérieure pour remettre en cause tous les régimes de retraite, s'attaquer à notre système par répartition, pour aller vers un régime universel individualisé et par points, poussant au développement d'une retraite complémentaire par capitalisation répondant en cela aux appétits des assureurs. Les retraités sont donc les premiers à découvrir ce que sera le régime à point. Le gouvernement fait planer des menaces sur les régimes de réversion, qui assurent aux retraités au moins le maintien de leur niveau de vie en cas de veuvage. Les retraites ne sont pas « *des prestations sociales*

comme les autres », mais un droit résultant de cotisations versées tout au long d'une vie professionnelle ; le gouvernement ne devrait pas pouvoir appréhender ces sommes, d'autant plus qu'il les utilise pour faire des cadeaux aux plus riches ! Jamais le divorce des retraités n'a été aussi fort avec un gouvernement.

Paupérisation des retraités

Le 3 octobre, des délégations de retraités venues de tout le pays se rassembleront à la bourse du travail de Paris et place de la République. Ensemble, elles iront déposer au président du groupe La République en marche, les dizaines de milliers de pétitions exigeant une loi rectificative qui revienne sur l'augmentation de la CSG et réclamant une réelle revalorisation des pensions.

Le 18 octobre, le Parlement entamera les débats sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019 qui fait redouter la poursuite d'une politique de coup de rabot sur les dépenses sociales. Le Parlement devrait voter la désindexation des pensions pour que celles-ci soient augmentées en fonction de la conjoncture économique, c'est-à-dire au bon gré des gouvernements ! On voit bien à partir des objectifs gouvernementaux que celui-ci fait peu de cas des négociations sur la réforme des retraites. Retraités, refusons la paupérisation de l'ensemble des retraités. Non à la destruction de notre système de retraites ! Non aux attaques portées à notre système de santé ! ●

● Retrouvez l'intégralité du communiqué de presse sur le site snuteffsu.fr.

à la ghettoïsation

ci étant le fruit de ses efforts) tout comme la société en a sur lui. Le traitement de la pauvreté sous l'Ancien Régime est donc condamné : « plus d'aumônes, plus d'hôpitaux ». Cette dette sociale entraîne l'obligation « d'assister sans travail ceux à qui l'âge et les infirmités ôtent tout moyen de s'y livrer ». Ce droit est repris dans le préambule de la Constitution de 1848. Mais par manque de moyens, les lieux d'accueil envisagés ne voient jamais le jour et les institutions d'enfermement d'avant 1789 reprennent progressivement du service. Jusqu'au début du XX^e siècle, les vieillards miséreux n'intéressent la société que s'ils viennent perturber l'ordre social, la norme majoritaire restant toujours le vieillissement en famille.

La notion de dette sociale

Avec la III^e République, les mentalités commencent à évoluer avec d'abord la création de l'assistance médicale gratuite en 1893 et ensuite, en 1905, la loi instaurant l'assistance obligatoire aux in-

firmes, aux malades incurables et aux vieillards indigents. Cette loi se réfère, l'année de la séparation de l'Église et de l'État, non à la charité chrétienne à base de rachat par le travail ou par la pénitence, mais à la solidarité républicaine ayant pour but de satisfaire les besoins vitaux des personnes âgées en fin de vie. Celles-ci, à partir de 70 ans, peuvent (mais ce n'est pas un droit automatique) obtenir des secours des communes. Ces dernières établissent des listes de personnes âgées, en fonction de leur âge, de leurs ressources et de leur domicile, devant être accueillies en hospices ou aidées à domicile. Ainsi, la notion de dette sociale, proclamée par la Révolution, commence à s'inscrire progressivement dans les faits. Le succès est immédiat et, en 1912, 22,27 % des personnes âgées de 70 ans et plus sont secourues par cette forme d'assistance. Parallèlement s'élabore une autre forme de solidarité plus connue : alors que jusqu'alors les embryons de retraite étaient dus à l'initiative pri-

vée (avec gestion patronale, mutualiste ou ouvrière), l'État commence à légiférer avec la loi de 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes, son rôle s'accroissant progressivement jusqu'aux projets actuels de réforme globale des retraites.

Durant l'entre-deux-guerres, on assiste à une modernisation des institutions accueillant les personnes âgées : mise en place de l'électricité, du chauffage, des lavabos, des douches alors que ces commodités sont encore souvent absentes des logements privés notamment ruraux. Progressivement, les hospices, auparavant réservés aux vieillards dépourvus de ressources ou rejetés, s'ouvrent à une nouvelle clientèle : des personnes issues de la petite ou moyenne bourgeoisie, capables de supporter une partie des frais de prise en charge et désireuses d'éviter l'isolement. Mais le vieillissement en famille reste toujours largement majoritaire et pas seulement en milieu rural.

À partir des années 1960, les hospices sont de plus en plus critiqués, tant au niveau des soins que de la qualité de la vie, uniformité, promiscuité, discipline, enfermement et marginalisation devenant de plus en plus insupportables. En même temps, au niveau des familles, le processus de décohabitation se généralise progressivement. L'évolution des mentalités s'accroît encore à la fin du 20^e et au début du 21^e siècle selon Élise Feller : « aujourd'hui, pour la majorité des Français, la vieillesse ne peut plus reposer sur la charité ni sur l'entraide familiale, si importante soit-elle : elle fait l'objet d'un traitement social et médical qui relève de la solidarité nationale ».

Repenser le traitement global

Encore faudrait-il que cette dernière soit à la hauteur au lieu de laisser se développer de nouvelles formes d'exclusion et d'enfermement. Dans son avis du 16 mai dernier, le Comité national d'éthique dénonce la « ghettoïsation » des personnes âgées dans les Ehpad précisant que « leur exclusion de fait de la société, ayant probablement trait à une dénégation collective de ce que peuvent être la vieillesse, la fin de vie et la mort, pose de véritables problèmes éthiques, notamment en termes de respect dû aux personnes ». Il s'agit donc bien de repenser le traitement global de la personne âgée, l'un des aspects étant l'instauration d'une véritable couverture du cinquième risque : la dépendance. ●

Joseph Gabriac



À travers les grèves nationales des 30 janvier et 15 mars, les salarié-es dénonçaient aussi bien leurs conditions de travail que le traitement qu'elles et ils étaient conduits à faire subir aux personnes âgées.

1. « Pour ne plus faire mal », *Modes d'Emplois* n° 62, printemps 2018.

2. Élise Feller, *Du vieillard au retraité. La construction de la vieillesse dans la France du XX^e siècle*, l'Harmattan, 2005.

« Comment le vieillissement est-il devenu un enjeu majeur de solidarité nationale ? », *Le Monde* du 24 mai 2018.

Fraternité humaine à Grande-Synthe

Grande-Synthe, ville industrielle de la banlieue dunkerquoise, au cœur d'une mégazone industrielle s'étendant entre Dunkerque et Calais, qui ne compte pas moins de 17 usines classées Seveso.

Dans le numéro 55 de *Modes d'Emplois*, j'avais publié une interview de son maire, Damien Carême, témoignant de son combat pour accueillir dignement des réfugiés du Moyen-Orient sur le territoire communal, avec le concours de Médecins sans frontières, la Croix-Rouge et une myriade de bénévoles venus de Belgique, des Pays-Bas, du Royaume-Uni, de Suisse et d'Espagne. Il faut aussi souligner l'engagement admirable des personnels municipaux.

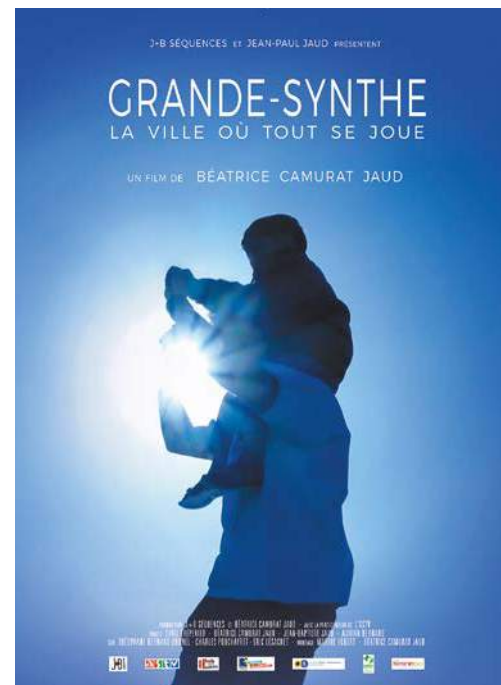
Comment cette commune ouvrière de 21 000 habitants, qui compte près de 30 % de chômeurs, a fait front à l'accueil de près de 2 000 réfugiés, soit 10 % de la population locale, avec empathie et humanité, même si rien n'a été facile ? Comment ce maire a fait plier un gouvernement tétanisé par les idées extrémistes répandues par les nostalgiques du régime de Vichy en imposant la création du premier camp de réfugiés depuis 1945 ? La mémoire des Dunkerquois est

encore vive des événements de mai-juin 1940 où leurs grands-parents fuyaient la région sous les bombes nazies.

C'est ce que raconte Béatrice Camurat-Jaud avec *Grande-Synthe la ville où tout se joue* dont la sortie nationale a lieu le 10 octobre prochain. Dès lors que l'on fait appel à l'intelligence d'une population, au lieu de s'adresser à ses tripes, non seulement elle accepte l'arrivée soudaine de plusieurs centaines de réfugiés, qui fuient la mort, mais de plus, nombre de ces Grand-Synthois s'honorent en retroussant les manches pour accueillir le plus dignement possible les victimes de ces conflits qui, si elles ont fui leur pays et sont arrivées en France, ne sont pas là pour bénéficier de nos « juteuses » aides sociales et nous piquer nos emplois. Non. Pour eux, Grande-Synthe n'est qu'une étape vers le rêve britannique.

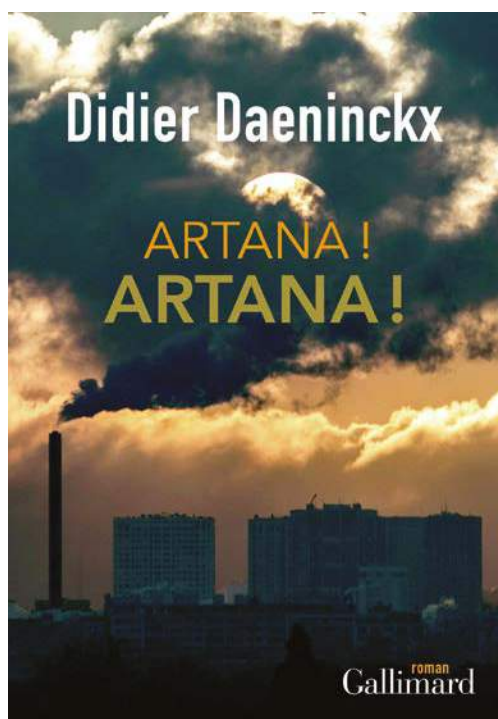
Un film sur la fraternité humaine, ça va nous changer de la sinistre pensée unique diffusée *ad nauseam* sur les chaînes d'information et autres médias conformes à la doxa dominante qui prêche la peur et la haine. ●

Claude Cherblanc



Béatrice Camurat-Jaud, *Grande-Synthe la ville où tout se joue*, 90 mn, 2018. Sortie nationale le 10 octobre 2018.

Virée blême dans une banlieue rouge



Didier Daeninckx, *Artana ! Artana !*, Gallimard, 2018, 208 pages, 18 euros.

« *Qu'est-ce qu'il est blême, mon HLM* », chantait Renaud au début des années 1980. « *Qu'est-ce qu'elle est devenue blême ma banlieue rouge* » semble nous dire en substance Didier Daeninckx dans son nouvel opus *Artana ! Artana !*, paru chez Gallimard il y a quelques semaines. L'auteur connaît son sujet, ayant grandi, vécu et milité (au Parti communiste et à la CGT puis, à partir de 1981, à Ras l'front et dans des mouvements de lutte contre le racisme) sur une zone qui s'étend au-delà du périmètre, entre l'Île-Saint-Denis et Aubervilliers. On reconnaîtra donc facilement en Courvilliers un mix d'Aubervilliers (surtout), de St-Denis, Bobigny, St-Ouen, etc.

Les contraintes du genre – une sombre affaire d'assassinat sur fond de faits divers, de pathologies sociales (trafic de drogue, corruption, montée de l'intégrisme musulman, pédophilie, magouilles politiciennes) – impliquent parfois quelques accommodements avec la chronologie de la vie politique récente, mais qui ne nuisent pas à la compréhension et font sourire les lecteurs qui connaissent bien leur ville. Ils peuvent d'ailleurs aisément suivre l'auteur à

la trace dans les rues, les cités, le cimetière, le quartier de la mairie ou au milieu des travaux de prolongement de la ligne du métro ; ils retrouvent ici, au bout de quelques pages, tous les éléments d'un monde qui, en moins de vingt ans, a perdu presque totalement cette âme héritée du communisme d'après-guerre et qui rendait sans doute la misère un peu moins insupportable, laissant espérer des lendemains meilleurs. Aujourd'hui, à Courvilliers, il y a des rats, des solitudes qui se côtoient sans se rencontrer, une économie de la débrouille qui gangrène tout, un chômage récurrent qui bloque, un horizon politique bouché. Le mauvais exemple vient d'en haut : népotisme et compromissions ont mis l'espérance au formol.

Réalité, fiction, littérature ? Bien des ingrédients sont authentiques et c'est certainement ce que certains reprocheront à l'auteur. Cela m'a plutôt fait sourire – mais un sourire mâtiné de consternation, en vérité, car il est toujours un peu gênant de se lire dans un miroir.

Ah, au fait, j'oubliais ! Comme toujours avec Daeninckx, c'est aussi un bon polar, bien écrit. ●

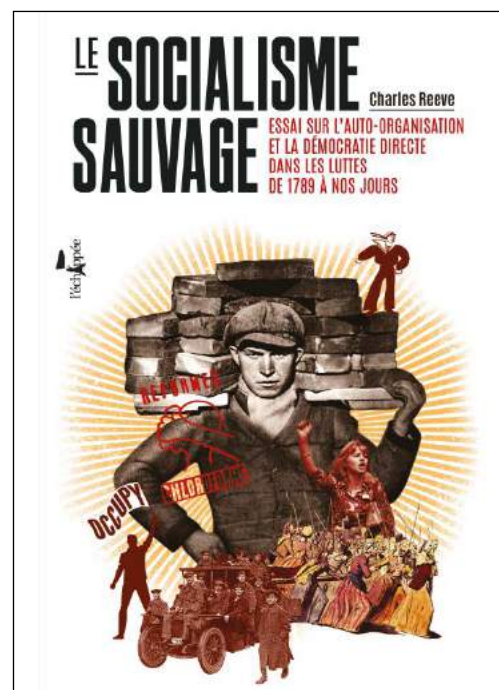
Zimmy 93

Un autre socialisme est possible

Un courant fondamental de la contestation sociale traverse l'ensemble des luttes, mais a toujours été réprimé par les organisations traditionnelles du mouvement ouvrier. Ce courant a pris plusieurs noms et plusieurs formes au cours de l'histoire. Mais il se définit clairement : refus du principe d'autorité, exercice direct de la démocratie et fin de la séparation entre politique et économique. C'est à ce courant que s'intéresse l'ouvrage de Charles Reeve : *Le Socialisme sauvage*. La thèse de l'auteur est simple : les grands mouvements émancipateurs depuis la Révolution française se sont construits sur ces bases, mais furent à chaque fois écrasés par les partis et organisations étatiques : bourgeoisie réactionnaire, partis sociaux-démocrates et communistes autoritaires renvoyés dos à dos. L'ouvrage explore au fil de l'histoire les conditions d'expression de ces mouvements sociaux et leur annihilation systématique. Les engragés de la Révolution française furent liquidés par la bourgeoisie jacobine en 1793, les soviets dévoyés par les bolcheviks en 1917, les conseils ouvriers exécutés par la social-démocratie allemande en 1920, les expériences de socialisation

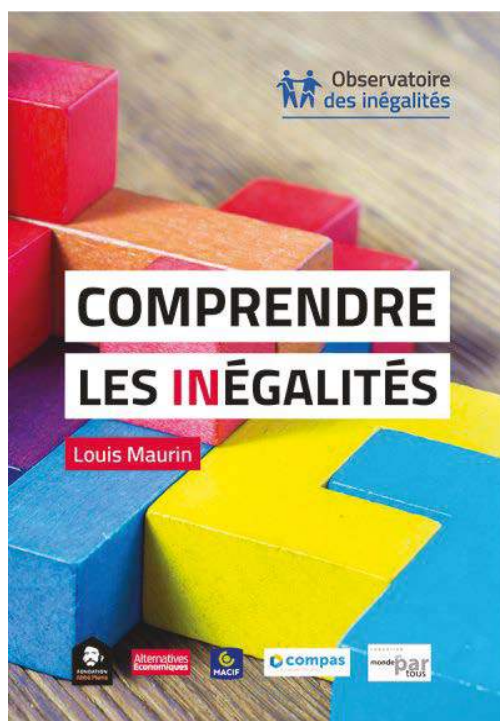
en Espagne torpillées par l'armée soviétique en 1937... Et on remonte progressivement jusqu'à nos jours. L'auteur explique comment les potentialités émancipatrices de Mai 68 dans les usines furent sabotées par le Parti communiste et la CGT, ces derniers ne pouvant admettre qu'une lutte ne passe pas par la science des chefs et du parti. Et rebelote au Portugal en 1973. Les derniers chapitres abordent les perspectives actuelles, du zapatisme au zadisme, des Indignés à Nuit debout. Mais loin de regretter l'époque mythifiée des conquêtes d'après-guerre, l'auteur montre surtout que l'échec du socialisme autoritaire et de la social-démocratie donne raison à ce socialisme sauvage. Car « si les idées du socialisme autoritaire sont définitivement derrière nous, on ne pourra pas échafauder de nouveaux projets de sociétés sans tenir compte des expériences des courants du "socialisme sauvage" qui revendiquèrent jadis l'idée de l'autoémancipation ». Un ouvrage synthétique qui met en lumière les limites et réussites de ces mouvements, ainsi que les débats et polémiques qui les accompagnèrent. Bref, on apprend plein de choses ! ●

Francine Fréjus



Charles Reeve, *Le Socialisme sauvage*, L'Échappée, 2018, 320 pages, 20 euros.

D'égal à égal face aux inégalités



Louis Maurin, *Comprendre les inégalités*, l'Observatoire des inégalités, 2018, 128 pages, 9 euros.

Lorsque l'on travaille à Pôle emploi, ou simplement en tant que citoyen, on sait le poids des chiffres dans le débat public. Voyez ce taux de chômage tellement trituré, du périmètre retenu (la catégorie) en passant par la périodicité choisie pour communiquer le pourcentage, jusqu'à l'exploitation éminemment politique qui en est faite de tous bords. Le thème du travail et de l'emploi participe d'une analyse sociale beaucoup plus vaste sur les inégalités. Mais, c'est quoi au juste les inégalités ? Sur quelles bases et comment les mesure-t-on ? Qui est initiateur de telle ou telle mesure d'inégalité, et pour servir quel objectif ?

C'est là que nous pouvons vous conseiller la lecture d'un ouvrage remarquablement écrit par Louis Maurin et publié par l'Observatoire des inégalités dont il est le directeur : *Comprendre les inégalités*. Eh oui, comprendre comment on définit une inégalité, comment on mesure les inégalités et quelles sont les clefs pour décrypter le débat autour d'elles. Louis Maurin met son expérience, son objectivité et son écriture limpide à notre service pour éclairer des choses extrêmement utiles. Vous saurez ce qu'est un rapport interdécile et son importance dans l'analyse

des inégalités de revenus. Dans le débat public, vous allez mieux repérer quand une inégalité est maquillée en différence et comment certains surfent sur le concept d'inégalité « injuste ». Vous verrez que les comparaisons internationales sont trompeuses, par exemple à propos des inégalités scolaires ou du poids de certaines classifications sociales dont le périmètre diffère d'un pays à l'autre. L'auteur nous parle des trous noirs dans la statistique puisque ce qui ne se mesure pas n'existe pas. Il invite à regarder pourquoi des victimes d'inégalités adhèrent à certains stéréotypes et participent ainsi à la cristallisation de ces mêmes inégalités !

Pour conclure son ouvrage, Louis Maurin se demande si les jeunes sauront s'engager dans la bataille contre les inégalités. Il y a là une exigence vitale, car on ne peut plus continuer avec un rapport de force tellement déséquilibré en faveur des plus favorisés, au détriment des victimes d'inégalités insupportables. L'Observatoire des inégalités, lieu d'expertise et d'information indépendant, peut aider celles et ceux qui ne baissent pas les bras et qui ne sont pas aveuglés par la dictature des « premiers de cordée ». ●

Philippe Barriol

● Handicap

Les faux-semblants de la direction

Pôle emploi s'enorgueillit de dépasser le taux d'embauche légal de travailleurs handicapés. Mais en réalité, il produit ses propres travailleurs handicapés avant de les licencier pour inaptitude.

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées impose à tous les employeurs privés ou publics d'au moins 20 salariés, d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés. Mais ne pas respecter l'accord entraînait une sanction financière suffisamment faible pour que nombre d'employeurs préfèrent payer l'amende plutôt que d'embaucher. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est venue renforcer l'arsenal législatif et les contraintes financières s'imposant aux employeurs. Cette loi promet entre autres l'exemplarité du secteur public avec la création d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce fonds recouvre les contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas le taux légal de 6 %.

Mais ce n'est qu'en 2011 que Pôle emploi se résigne à signer son premier accord pour l'emploi des personnes handicapées. Valable jusqu'en 2014, il permet d'institutionnaliser l'indis-

pensable accompagnement dont ont besoin les personnels en situation de handicap. L'accord est renouvelé pour la période 2015-2018. Le 20 juin dernier, un bilan laisse entendre que notre employeur est entré dans un cercle vertueux avec un emploi de travailleurs handicapés qui est passé de 6,16 % en 2011 à 7,17 % en 2015 et 8,37 % en 2017 !

Pôle emploi produit du handicap

Seulement, en se penchant d'un peu plus près sur les statistiques fournies par la direction, on découvre qu'il y a anguille sous roche ! En effet, comment se fait-il qu'en 2017, seulement 3,22 % des nouveaux salarié-es de Pôle emploi sont en situation de handicap ? Comment peut-on atteindre un tel taux alors même que les travailleurs handicapés représentent 38 % des licenciements et 20 % des décès ?

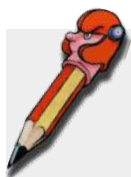
Avec une telle évaporation, il est difficilement concevable de croire à un taux d'emploi de 8,37 %, à moins que... Pôle emploi, du fait de conditions de travail dégradées, abîme suffisamment ses agents pour produire des travailleurs handicapés



sans devoir en recruter ! Si on fait un focus sur les agents publics, qui ont une moyenne d'âge plus élevée que les agents privés, que voit-on ? Un taux de travailleurs handicapés de 16,13 % au 30 juin 2017 en hausse de 12,25 % en un an ! Ceci semble confirmer l'hypothèse : plus on vieillit dans une institution pathogène, plus on s'abîme, permettant à son employeur d'atteindre le seuil légal nécessaire pour être exempté de contribution !

Pôle emploi atteint son obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés en produisant du handicap en raison de conditions de travail dégradées. Ces agents peuvent d'ailleurs finir par devenir inaptes et être licenciés : les licenciements pour inaptitude ont représenté 198 des 525 licenciements entre 2015 et 2017. Trop chers à garder dans les effectifs malgré les obligations de reclassement existantes ! La boucle est bouclée ! ●

Christophe Moreau



La rubrique à Guy Yotine

La patience est un privilège de riche

Les Nicolas Demorand, Léa Salamé, Bernard Guetta et autres RTL et BFM nous fourguent chaque matin la doxa patronalo-libéralo-sociale-démocrate en nous expliquant pourquoi nous devons nous serrer la ceinture, jour après jour, pour goinfrer les fameux premiers de cordée qui ruissellent de leurs bienfaits sur les pue-la-sueur de base qui n'ont même pas la reconnaissance du ventre au moment de payer le supplément de CSG afin d'aider leurs compagnons de misère. Mieux nous serrer la ceinture aujourd'hui pour enfin être heureux demain ? La politique, c'est comme la religion. Si tu en chies aujourd'hui, c'est pour connaître la félicité éternelle. Il te suffit d'un peu de patience

et de tripoter chapelet et bulletin de vote entre tes gros doigts gourds pendant quelques décennies pour y parvenir. À notre époque où c'est « tout tout de suite », mais ça fait 50 ans qu'on nous dit que c'est tout tout de suite, la patience est devenue une denrée rare et chère. Au Cac 40 des valeurs, la patience ne vaut même plus un rouble, la monnaie du pays où l'on promettait un bonheur rapide et sans douleur. On apprend que la fameuse troïka, à savoir la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le FMI, cesse sa tutelle sur la Grèce. On apprend en même temps que les Grecs devront patienter jusqu'en 2060 pour retrouver un niveau de vie décent, c'est-à-dire se loger, manger à leur faim et préparer un avenir

à leurs enfants. En attendant, ces derniers, les plus éduqués, les plus diplômés se barrent du pays. Pour conclure cette chronique joyeusement pessimiste, on nous dit que les pensions de retraite ne seront plus indexées sur l'inflation. Grosso-merdo, les vieux vont perdre 2 % de pouvoir d'achat chaque année. Ils devront faire preuve d'encore plus de patience dans les rayons de chez Carouf et autres escrocs de la grande distribution pour repérer les produits les moins chers, à savoir ceux qui contiennent le plus de merde. Le vieux est désormais l'ennemi. Ah, j'allais oublier. Le général de Gaulle est mort en faisant une patience dans sa résidence de Colombey. Avant de sortir votre jeu de cartes, réfléchissez-y à deux fois. Un peu de patience ! ●