

modes

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

D'EMPLOIS

au sommaire des cahiers :

LE DOSSIER :

Entrons dans le monde merveilleux du Pare, p.1-5

LE CHIFFRE : 43,97 %, p.5

FEMMES : Réflexions sur un sujet ordinaire p.6

ALLEMAGNE :

Le système de protection sociale du chômage..., p.7

VOUS AVEZ DES DROITS :

le temps partiel, p.8

Dossier

Entrons dans le monde merveilleux du PARE...

un avenir en trompe l'œil

La nouvelle convention Unedic et ses deux pièces maîtresses le PARE et le PAP se sont mis en place dès début juillet dans une situation d'impréparation rarement égalée aussi bien à l'agence que dans les autres institutions.

Un présent bordélique

Le Conseil d'État n'avait pas statué, le TGI non plus et les textes d'application de la loi DDOSEC n'étaient pas publiés. Certains sont toujours en attente. Comme toujours, les agents font au mieux, au prix de beaucoup de souffrance : "je ne peux pas vous répondre, je savais mais je ne sais plus, oui vous pouviez, mais vous ne pouvez plus..." voici quelques-unes des situations dans lesquelles nous nous trouvons.

Difficile dans ces conditions d'engager un vrai travail d'accompagnement, de construction de projet avec les demandeurs, ce qui est quand même le cœur de nos métiers. Surtout quand on a de plus en plus l'impression d'être un conseiller financier et non un conseiller professionnel ou à l'emploi !

Et nous n'avons pas tout vu, loin de là, les effets retards de la nouvelle réglementation étant nombreux. Nous nous étions beaucoup attachés au caractère obligatoire ou non du PARE et du PAP. Dans la lettre, les arrêts du conseil d'état donnent une petite réponse. et un avenir en trompe l'œil.

Il faut surveiller de très près les tentatives-tentations sur les radiations : pour absence à convocation, pour absence à formation, pour refus d'emploi précaire ou à temps partiel, et bien d'autres. L'obligation de résultats, à 6 mois puis à 12

mois, met l'agence sous contrôle strict des financiers de l'Unedic, surtout avec une situation de l'emploi qui risque de se dégrader, ce qui entraînera moins de rentrées de cotisations et plus d'allocataires à indemniser.

Les nouvelles conditions de l'accès à la formation professionnelle illustrent la stratégie constante du patronat : se désengager, formater, faire porter sur la collectivité ses propres responsabilités en matière de formation longue ou de reconversion. Elles sont inacceptables et en contradiction totale avec l'impératif de construire des droits en continu, emploi-formation-revenu, seule réponse dans une situation de précarisation importante d'une partie du salariat.

Construire les nouvelles règles.

Les différents niveaux de service maintenant généralisés, peuvent être porteurs du meilleur (l'adaptation du service public à la diversité des publics) comme du pire (l'inégalité d'accès et de nouvelles discriminations). À nous de construire avec les principaux intéressés de nouvelles règles de droit et de déontologie. Sur tous ces thèmes, nous voulons débattre dans ce dossier, pour mieux agir, mieux travailler. C'est aussi l'objet des États généraux que nous tiendrons les 11 et 12 décembre. ■

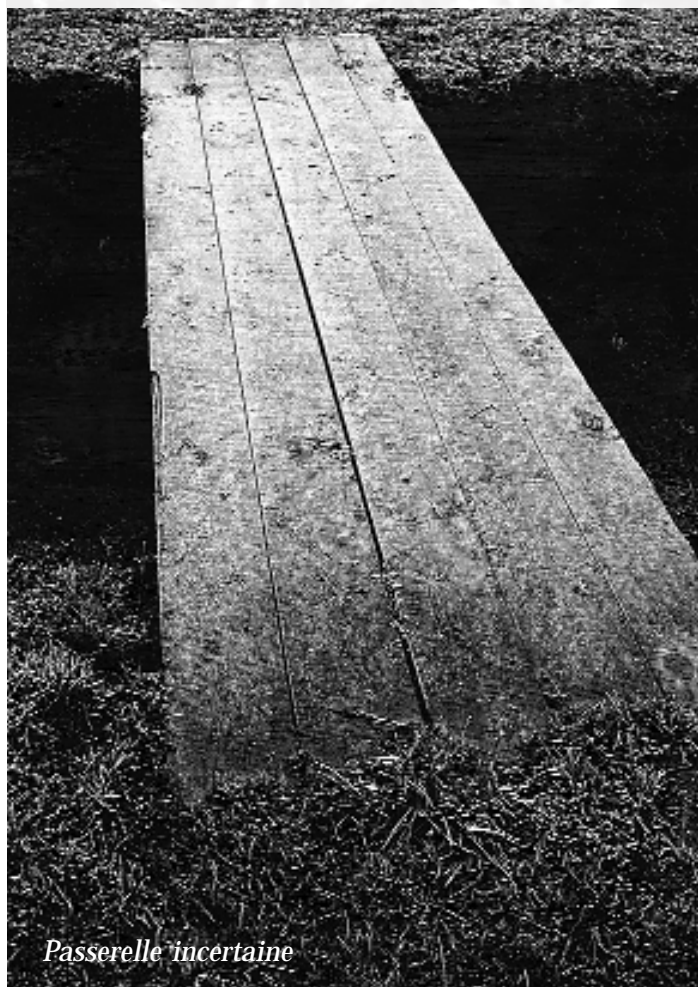
Claire VILLIERS

Coups de projecteur

• *Michel n'ira pas en formation, bien qu'il ait construit son projet depuis deux ans, accompagné par l'ANPE. Il veut obtenir un CAP de pâtissier, soit 800 heures de formation.; un cofinancement est trouvé dans le cadre d'un SIFE hors standard...mais il ne lui reste que 114 jours de droits à l'ARE ! Il paraît pourtant que l'on manque de pâtisseries !*

• *Sandrine a une maîtrise d'histoire et a réussi le concours pour préparer ...le concours d'entrer à l'IUFM. Elle a droit à deux ans d'ARE, elle veut même bien payer le coût de la formation (2800f), mais on lui a refusé cette préparation au concours...pourtant on manque d'institutrices !*

• *Virginie a 30 ans, une licence de lettres et voudrait préparer un master "qualité". Elle a droit à au moins deux ans d'ARE. Son dossier est refusé par les ASSEDIC, pourtant c'était une formation professionnalisante !*



Passerelle incertaine

Les dangereuses perspectives de la FPC avec le Pare

De la formation professionnelle au formatage

Le PARE, en limitant plus que sévèrement les conditions d'accès des demandeurs d'emplois à la formation, devient une machine infernale. Formater et produire une employabilité à court terme. Et quand les techniques évoluent ? On change de salarié et on recommence avec un peu plus de précarité.

En 1971 - 30 ans, déjà! - paraissait sous l'égide de Jacques Delors la loi sur la Formation Continue.

Évolution et transformation d'une loi

Cette loi, un peu teintée des idées de mai 68, mettait la formation au service du développement personnel de chaque individu. La formation y est affirmée comme un droit pour chacun et un devoir pour l'État et les entreprises. Les entreprises doivent y consacrer un pourcentage (1% puis 3%) de leur masse salariale en établissant des plans de formation internes et annuels et aussi en accordant des Congés Individuels de Formation (CIF) qui permettent à un salarié d'effectuer une formation de son choix, sans référence à son poste de travail ou à l'activité et l'évolution de l'entreprise. Ceci sans rupture de son contrat de travail.

Ces CIF permettent le maintien du salaire même pour des formations longues et sont donc un réel outil de réalisation personnelle pour les salariés. Pourtant ils sont lents à se faire connaître (trop beau pour être vrai ?) et le nouveau droit reste souvent le privilège de ceux qui sont déjà les plus formés. L'UNEDIC, à une période où l'on commence à parler de "recyclage", principalement pour

les cadres, veut elle aussi favoriser la formation et permettre son accès aux victimes de licenciement.

C'est l'apparition de l'Indemnité de Formation (IF) qui permet le versement de 110% du salaire si le licenciement est collectif (les indemnités de chômage sont elles de 90% à cette même époque en cas de licenciement économique. Ce sera une des victoires du conflit LIP) pendant 1 an si la formation suivie a reçu l'agrément d'une quelconque commission paritaire. L'âge d'or de la formation continue s'arrêtera là.

De moins en moins bien

D'abord l'UNEDIC dans les nouvelles conventions supprime l'Indemnité de Formation à 110% (et d'ailleurs aussi l'indemnité de chômage à 90%) avant d'arriver à indemnité dégressive et à son corollaire l'AFR dont la dénomination met l'accent sur le lien avec la demande de l'entreprise puisqu'on parle de reclassement et non plus de développement personnel. Les AFR permettaient néanmoins des formations longues. L'État modifie lui aussi la loi sur les CIF en les rendant moins attractifs : le salaire n'est plus intégral et la formation doit inclure du temps personnel. Pour le CIF nous en sommes aujourd'hui encore là.



Le PARE, outil de formatage ?

En revanche avec l'instauration du PARE, l'UNEDIC limite encore plus le droit à la formation des DE. La formation n'est plus un moyen de réaliser un projet personnel de vie mais doit servir à formater la main d'œuvre aux besoins des entreprises. La limitation du financement (25% de la part de l'ASSEDIC dans le cadre du PARE) après l'arrêt du fond social, le besoin impératif d'homologation, la validation par le P.A.P., la durée des droits à l'ARE... apparaissent maintenant comme autant de guides restrictifs pour mieux corseter la FPC. Avec cet éventail de limites par rapport au système précédent, la Formation Professionnelle va obligatoirement subir des modifications, autant sur les publics que sur la nature des actions financées. Accéder à la formation, ce serait demain répondre d'abord aux exigences repérées sur le marché du travail. Aussi la logique de l'employabilité impose sa logique statistique : former d'abord sur les secteurs d'emploi déficitaires. La belle affaire.

de travail) qui rendent ce secteur déficitaire. Formation de courte durée pour des emplois de plus en plus instables semble le nouveau credo qu'on nous demanderait d'appliquer. Mais la FPC de courte durée et formatée aux besoins des seules entreprises, sans chercher à modifier les fondamentaux de l'exercice de ces métiers, c'est avant tout utiliser les stagiaires et salariés précaires sur un turn-over qui ne sert à la sortie que le monde des entreprises. La logique de l'employabilité est si puissante que nous voyons tous au quotidien de plus en plus d'actions qui répondent à cette logique.

La machine infernale

Aussi, sans chercher à contrer cette logique économique qui rend l'emploi de plus en plus fragile, (et donc par conséquence qui fragilise aussi l'ensemble des salariés), on avance dans une logique infernale où la précarité des emplois tendra à déqualifier les salariés. Et par conséquence à rogner sur la qualification des actions de formations.

Qui a intérêt à obtenir des formations de courtes durées (voir limitation de la durée de rémunération via l'AREF), pour des emplois sans qualification reconnue, pour répondre à des logiques économiques d'entreprises à court terme? Poser la question c'est y répondre. On passe bien de la Formation au Formatage et du développement individuel choisi au calibrage autoritaire de la main d'œuvre. Pas de quoi être fier. ■

Christophe MATHEY & Bernadette LE CORRE

Ordres et contre-ordres

C'est parfois d'heures en heures que

les consignes données aux agents ont variés tout l'été, au point de rendre fou tout agent normalement constitué qui ne pouvait que dire «je ne sais pas», «je ne sais plus», «personne ne sait !» «Des instructions vous parviendront dans les tous prochains jours sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi (aides individuelles, à la formation, indemnisation des DE, y compris AFF)». (JM Marx – DG- 24 Juillet 2001)

«Je viens d'apprendre aujourd'hui (27 Août !) que sur directive de la direction générale des Assedic, les dossiers de demande d'aide à la formation doivent prévoir systématiquement un cofinancement.....»

Source : DDA Nord

«Il faut codifier et saisir le PAP dans toutes les situations d'entretien. La personne qui n'est pas d'accord ne signe pas les conclusions de l'entretien. Il nous est fortement recommandé de ne pas saisir le refus du DE dans les conclusions de l'entretien»(!)

Source : du côté de Marseille

L'entretien longue durée et le Pare

Il y a dans la mécanique du PARE le pire et le meilleur. On a déjà entendu ça chez Esope. Le meilleur permet (peut être) de faire passer le pire.

Le pire c'est la machine à radier avec la culpabilisation du DE, la bénédiction du MEDEF (et de la confédération CFTD) et parfois les reproches courroucés d'agents se persuadant qu'ils ne peuvent rien faire avec ces « coupables là »... On s'en apercevra avec le temps. Le meilleur c'est bien sûr la non-dégressivité. Qui pourrait regretter ça, à part peut-être les pères fouettards à haut revenu qui pensent que la punition financière serait pour les autres la clef de la rédemption du DE pécheur. Pour l'accompagnement c'est plus difficilement classable.

Le cœur du métier de conseiller

L'accompagnement c'est un suivi du DE composé d'entretiens longs (au moins 40 minutes) et réguliers par un correspondant avec qui s'installe une relation forte. C'est cette relation forte qui permet d'aider le DE à construire sa stratégie de recherche d'emploi ou de reconversion. L'entretien est le cœur du métier à l'agence. Mais exception faite des UTR (qui ferment depuis juillet dernier), il avait presque disparu de la panoplie du conseiller, au profit (si l'on ose dire), du SI à l'occasion de la mise en place du PID entre 92 et 97. Avec les accords Luxembourg et le PNAE, l'entretien est revenu un peu dans le paysage au moment même où les UTR, qui ont la plus forte expérience de l'entretien longue durée, et avec à la clé un certain succès, sont en liquidation. A part quelques DALE qui savent utiliser ce savoir faire (quand ils ont récupéré un ex agent UTR à l'occasion

d'une mutation) toute cette expérience, comme celle des conseillers professionnels des années antérieures, est passée par perte et profit, quoi qu'en disent la DG et certaines DRA en écho.

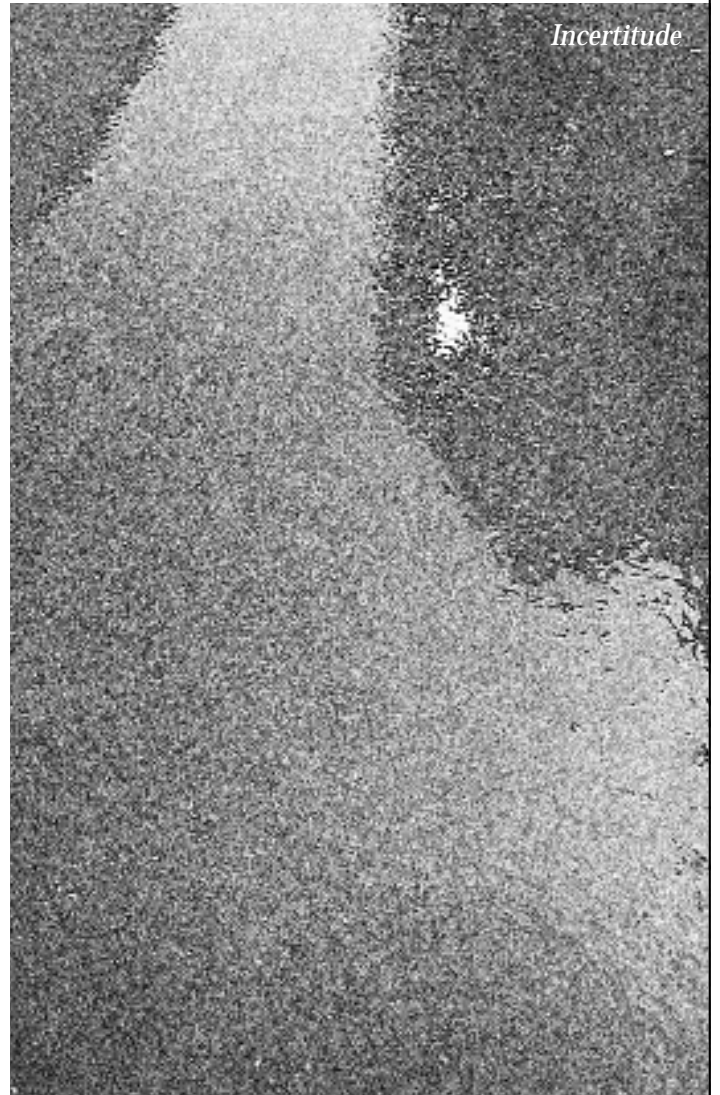
Les étapes de l'entretien prennent du temps

La stratégie d'entretien, qui dépend bien sûr de la situation du DE, commence par une prise de contact qui permet de construire la confiance. Quand la confiance existe, on peut cerner le projet et dégager une stratégie pour le faire aboutir, c'est à dire retrouver un emploi. Définir les moyens nécessaires en termes de formation et passer à la mise en œuvre.

Pour arriver à cette confiance il faut aider le demandeur à se dégager du choc du chômage. S'il faut se garder des recettes, car chaque cas est différent, il semble néanmoins toujours nécessaire de faire le deuil du travail précédent pour que le demandeur d'emploi puisse rassembler (ou dégager) son énergie pour une recherche d'emploi de toute façon difficile.

Et quand sa situation personnelle est complexe ou en crise, le DE doit "en plus" faire face à ces difficultés. Le résultat est souvent au rendez-vous mais il faut commencer par le début, c'est à dire établir la confiance pour que s'exprime le projet. Parfois c'est tout simple mais souvent c'est complexe et surtout ça prend du temps. C'est incontournable.

Avec le PARE certains agents se sont réjouis du retour des entretiens



Incertitude

longue durée. Leur plaisir risque de ne pas avoir de lendemain car le temps c'est cher. Time is money selon Ford. On peut sérieusement craindre que cette exigence incontournable ne ... soit contournée par le jeu du « management serré » à la Jécko (notre DG adjoint) pour produire des résultats. Ce qui reviendrait alors à une sélection des « employables » et tant pis pour les autres...

... faire passer un chameau dans le chas ...

Comment faire passer un chameau dans le chas d'une aiguille, demandait le prophète ? Comment respecter le temps nécessaire pour les entretiens quand la loi du chiffre parlera (dans les EDD) ou quand la sous-traitance (par la "force des choses") rendra tout plus obscur et que les conseillers perdront alors

le contrôle de leur métier ? Car il faudra aussi rendre des comptes, et d'abord aux DE, au DALE ensuite (qui fera pression pour des résultats), à l'établissement, aux Assedic et à l'opinion publique. C'est là que réside la perversité de la machine infernale qui se nomme le PARE. Durant ces difficultés et le temps incompréhensible, les agents culpabilisent. À tort. Pour autant, ce n'est pas une raison pour renoncer aux entretiens. Bien sûr quand le DALE joue son rôle et calme le jeu du pressing cela se passe mieux. Mais la pression est forte. Il suffit d'ouvrir les yeux sans esprit partisan pour voir les évidences. On voit déjà, au bout de 3 mois de pratique, que les temps d'entretien tendent à se réduire comme une peau de chagrin. « Time is money » puisqu'on vous le dit. ■

Les brèves

Le management paradoxal ou l'injonction à l'autonomie !

"Chaque salarié est placé devant une situation contradictoire, profondément déstabilisatrice : il est sommé d'être autonome en même temps qu'il doit se conformer à des normes strictes de performances; il est censé décider en toute autonomie, en même temps qu'on lui fait savoir qu'il n'a guère le choix (...) Les objectifs sont présentés comme des normes (...) Chacun étant déclaré autonome, l'individu porte le poids de la responsabilité de ses compétences, qui sont désormais étroitement liées à son "employabilité"
J.PLE GOFF, historien, "La barbarie douce"

"Faites un projet...et on vous aidera dit-on aujourd'hui."

Cette injonction traverse toutes les politiques d'insertion et a pris avec le contrat d'insertion du RMI sa formulation la plus explicite : une allocation et un accompagnement contre un projet. Mais ne faut-il pas se demander (...) si l'imposition de cette matrice contractuelle n'équivaut pas à exiger des individus les plus déstabilisés qu'ils se conduisent comme des sujets autonomes ? Car "monter un projet professionnel" ou, mieux encore un "itinéraire de vie" ne va pas de soi lorsqu'on est par exemple au chômage ou menacé d'être expulsé de son logement. C'est même une exigence que beaucoup de sujets bien intégrés seraient bien en peine d'assumer. (...) Mais c'est alors l'intervenant social qui est juge de la légitimité de ce qui tient lieu de contrat (...) Il exerce ainsi une véritable magistrature morale...très différente de l'attribution d'une prestation à des collectifs d'ayants droit, anonymes certes, mais du moins assurant l'automatisme de la distribution"

Robert CASTEL, sociologue :
"Métamorphoses de la question sociale"

"Les situations intermédiaires entre emploi et non emploi font aussi l'objet de nouvelles formes de contractualisation..."

Cette ouverture d'un droit est ainsi subordonnée au constat d'une déficience, de "difficultés particulières" (...) Ambiguïté profonde parce que l'exercice d'une discrimination positive (...) est tout à fait défendable (...) Mais en même temps ces procédures réactivent la logique de l'assistance traditionnelle que le droit du travail avait combattue, à savoir que pour être pris en charge il faut manifester les signes de son incapacité"

R. CASTEL, id

Publicité gratuite

La Direction des Affaires Juridiques de l'UNEDIC édite un "questions - réponses" sur le PARE en direction des agents Assedic. Nous pouvons vous le communiquer.

Attention, danger

Avec le PARE le métier de conseiller risque de dégénérer.

La mainmise de l'UNEDIC

La mainmise de l'UNEDIC [avec un patronat soucieux du retour sur cotisations] sur l'utilisation des fonds de l'assurance chômage tend à déséquilibrer la place du conseiller entre le demandeur d'emploi et le Service Public.

Du médiateur de projet, l'on voudrait le transformer en agent comptable de la meilleure rentabilité de l'UNEDIC (et l'on sait au profit de qui !). Service Public et intérêts privés (du patronat bien sûr), cherchez l'erreur...

Contre les dérives

Aussi depuis le 1^{er} juillet nous essayons d'analyser et de contrer les dérives. Le domaine de l'accès à la formation est le premier pan de nos missions sur lequel nous constatons les effets néfastes du PARE. Aujourd'hui, les agents apprennent que la réalité des textes d'application de la formation deviennent extrêmement régressifs pour partie des usagers (voir conditions d'octroi de l'A.R.E.F. de l'A.F.).

Le financement des actions individuelles de formation s'effiloche au gré de la découverte progressive du contenu des textes.

Que pensez d'un cofinancement qui «se limitera au mieux à 25% du coût total de la formation». Et encore, dans ce cas «idyllique», le conseiller et le futur stagiaire devront avoir obtenu impérativement le cofinancement à hauteur de 75%.

Le conseil professionnel dérive de plus en plus vers le conseil financier, pour le montage d'action, et l'obsédante obligation de faire primer l'employabilité.

Cette analyse des effets constatés depuis le début de l'été s'enrichirait certainement par le regard croisé d'agents de l'ASSEDIC. ■

Christophe MATHEY

Pare : les dates clefs

Octobre 2000 : Les partenaires sociaux, dont le MEDEF et la CFDT, "réussissent" à finaliser une nouvelle convention pour l'UNEDIC et exigent l'approbation de l'État

4 décembre 2000 : fermant les yeux sur les dispositions contraires au code du travail de cette convention, E. Guigou donne l'agrément du ministère et entreprend de faire modifier la loi par le parlement pour permettre à cet accord de rentrer dans la légalité. Les modifications ne sont votées que fin juin 2001

1 juillet 2001 : malgré les recours dont est saisi le conseil d'état, le PARE se met en place à grand renfort de pub de l'UNEDIC et de la DG ANPE qui, elle, vante les atouts du PAP !

11 juillet 2001 : le conseil d'état valide l'agrément de la convention UNEDIC du 01.01.2001 ainsi que son règlement annexé mais en même temps annule cet agrément pour toutes les dispositions contenues de cette

convention qui ne sont pas conformes au code du travail. Le PARE est donc validé mais en partie vidé car de nombreuses dispositions sont devenues inapplicables:

- aide dégressive à l'employeur ;
- aides à la mobilité géographique ;
- aides à la formation ;
- prise en charge par l'assurance chômage des coûts de formation des contrats de qualification adultes ;
- rétablissement de la dégressivité par les seuls partenaires sociaux signataires en cas de déséquilibre financier.

18 juillet 2001 : la nouvelle loi (DDOSEC) est publiée. Les 4 premières dispositions ci-dessus y sont comme par miracle, devenues légales !

Mais la loi n'est pas rétroactive, ce qui est annulé reste donc annulé. Il faudra un nouvel agrément du ministère (publié en septembre 2001?) pour que ces dispositions s'appliquent légalement.

Voilà où nous en sommes ! De plus, le décret sur les allocations

publiques de fin de formation (AFF) qui lui non plus ne sera pas rétroactif n'est pas publié à la date où nous écrivons (19 Sept.). Il serait très restrictif : durée courte et bénéficiaires limités ! Que faire dans cette situation ?

La DG se gargarise du nombre de PAP signés mais se garde bien de communiquer sur tous les autres points. Elle met ainsi ses agents dans l'incapacité d'exercer leurs missions d'information et de conseil. Les DE ne trouvent plus ni à l'ASSEDIC ni à l'ANPE de renseignements cohérents pour bâtir leur projet professionnel.

Le SNU monte au créneau

Le SNU monte au créneau et, contrant l'attentisme de la DG, exige du ministère les mesures nécessaires (budgétaires, conservatoires, législatives, etc.) pour assainir une situation véritablement explosive dans l'intérêt bien compris des DE, des agents ANPE et du service public dont il doit être garant. ■

Bernadette LE CORRE

Bienvenue dans le monde merveilleux de la sous traitance

On peut être prestataire pour des infos collectives, on y explique comment fonctionne l'ANPE, on fait des prébilans avec des demandeurs, mais surtout on leur conseille toutes sortes de prestations... qu'on réalisera soi-même ! Bonjour le "délit d'initié" et le gaspillage des fonds !

Les mots pour le dire :

du côté du Conseil d'État

Le conseil d'état a considéré comme illégale la formulation suivante : "Une convention d'aide au retour à l'emploi définit les engagements réciproques du régime d'indemnisation et des demandeurs d'emploi éligibles à l'indemnisation. Ils sont formalisés par un PARE(...) dont la signature, lors de l'inscription comme DE ouvre droit au versement des allocations...." (article 1 de la

convention de Juin 2000 à laquelle Martine Aubry a refusé l'agrément)

Il a considéré comme légale la formulation : "le PARE rappelle les droits et obligations des DE éligibles à l'indemnisation, ainsi que les engagements de l'ANPE et de l'UNEDIC (...) Le versement des allocations et l'accès aux services sont consécutifs à la signature du

PARE" (Art 1 de la convention et du règlement annexé)

Cela peut paraître byzantin, mais c'est la traduction d'un certain échec du MEDEF et de ses alliés (confédération CFDT) qui voulaient faire d'un contrat privé la base de l'accès aux droits ! En résumé : le droit plus fort que les contrats. CQFD ! A suivre. ■

Cl. V.

"Certaines personnes qui viennent vous voir sont dans des situations de blessures narcissiques telles que leur capital narcissique est complètement entamé (...) Le premier piège, c'est la réponse immédiate, la réponse à la demande, ou parfois l'on croit que de donner un emploi immédiatement, de servir un emploi immédiatement pourrait restaurer cette dynamique symbolique. Or, on s'aperçoit que si n'a pas eu lieu auparavant tout un travail de deuil et d'élaboration, la personne aura du mal à reprendre cet emploi et en tout cas ne le fera pas dans les meilleures conditions pour elle et pour les autres."

(...) Lorsque vous permettez à une personne de donner les signifiants de son histoire, une dynamique symbolique peut alors se réinstaurer pour que la personne soit en capacité de se remettre au travail sur elle-même.

"Si vous recevez à guichet ouvert, sans lieu clos pour abriter l'entretien, c'est très difficile. Si vous ne disposez au maximum que d'un quart d'heure, c'est vrai que vous ne pourrez pas réinstaurer une dynamique "symboligène". Ce passage hors du commun ne peut se faire ni en un quart d'heure, ni dans un lieu ouvert"

Jean-Pierre BRUNEAU, psychanalyste :
Le cœur à l'emploi. Les conseillers de l'ANPE :
des passeurs hors du commun

Le chiffre



43,97 %

C'est le pourcentage d'agents de l'ANPE grévistes lundi 17 septembre dernier.

Une querelle de chiffres

Chaque mouvement de grève à l'Agence donne lieu à une querelle de chiffres. Certains font le parallèle avec l'évaluation du nombre de participants à une manifestation de rue, « selon la police « ou » selon les organisateurs ». D'autres parlent de « données brutes » et de « données CVS » (corrigées des variations syndicales ou plutôt corrigées après vérification syndicale).

L'analogie atteint vite ses limites. Lors d'une manifestation, si la police possède un certain nombre d'outils de calcul lui permettant de déduire l'importance d'une foule à partir de photos prises d'hélicoptère et des caractéris-

tiques du terrain, les évaluations annoncées, de part et d'autre, revêtent avant tout un caractère politique.

Un calcul à la fois rigoureux... et faux

Le taux de grève fourni par la Direction repose, lui, sur un calcul à la fois rigoureux... et faux. Au numérateur, le nombre de grévistes déclarés ; au dénominateur le nombre total d'agents. Le nombre de grévistes est communiqué à la DG, le matin de la grève, par les Directions Régionales. Il y a parfois des... oublis ! Par exemple, le 18 à midi, le Directeur du Siège annonçait zéro gréviste à la DG alors même qu'il en avait déjà 3 sous son nez. Mais c'est surtout sur le nombre porté au dénominateur que repose la minoration du taux de grève.

Reprenons : le 17/09/2001

8958 grévistes / 20675 agents = 43,97%
• Qui sont ces 20675 agents ? Ils représentent l'effectif payé au 31/08. Celui-ci est en augmentation de 1294 agents par rapport à fin mars. On sait la difficulté, pour un nouveau recruté, de se déclarer gréviste. Nous pouvons donc considérer, sans exagérer, que 1000 agents n'étaient pas des grévistes potentiels.

• Environ 400 agents sont sous CDD. Combien d'entre eux peuvent-ils se permettre de faire grève ?

• Le taux absentéisme moyen (maladie, maternité et autres absences) est de 7,5 % (Source BRH), soit environ 1500 personnes.

• 27,6 des agents travaillent à temps partiel (Source BRH). S'il faut bien reconnaître que le lundi n'est pas le jour le plus demandé, un certain nombre d'agents est tout de même concerné.

Si on y ajoute le personnel en congés annuels, le chiffre de 1000 ne paraît pas excessif.

20675 - 1000 - 400 - 1500 - 1000 soit 16775 agents.

C'est à ce nombre qu'il faut donc rapporter celui des grévistes si on veut avoir une évaluation un tant soit peu fiable de l'impact de la grève. Cela nous donne :

8958 grévistes / 16775 agents = 53,4 %

Deux sortes d'objections

On peut faire à cette petite démonstration deux sortes d'objections. La première est que l'important n'est pas seulement le taux de grève à un moment donné, mais également son évolution et les comparaisons dans le temps. C'est juste, à condition de comparer des situations analogues. Un nombre très important de nouveaux recrutés comme celui que nous connaissons en ce moment n'est pas une constante à l'Agence.

Par ailleurs notre calcul prend en compte des éléments qu'il est difficile de quantifier sans une certaine marge d'erreur. C'est vrai, d'autant que l'Établissement ne nous facilite pas particulièrement le travail dans ce domaine. Il n'en demeure pas moins qu'avec un taux de 52, 53 ou 54 %, les grévistes étaient le 17 septembre incontestablement majoritaires à l'ANPE ■

La commission femmes du SNU.

Réflexions sur un sujet "ordinaire"

La commission femme a repris ses activités à cette rentrée après son "université d'été" concentrée sur une journée : le 28 août dernier.

Vous savez fort bien, mesdames et mesdames, que nous courrons toutes après le temps, et une journée consacrée à nous-mêmes pour élaborer un plan d'action vis à vis de notre place au sein de l'Agence, c'est déjà pas mal !

Cette université d'été a réaffirmé son ouverture à toute agente, syndiquée ou non au S.N.U. Aussi, Modes d'emplois fait-il son office : diffuser l'information auprès de toutes les collègues qui veulent se joindre à nous. Et pas seulement histoire de tchatcher même si quelques hommes (mais aussi des femmes d'ailleurs), seraient tentés de le croire.

Un sujet très sensible

Vous savez également que la RTT est un sujet très sensible, en particulier pour nous, les femmes. Et nous sommes nombreuses à penser que si les grèves ont été si bien suivies, en général, c'est que nous les femmes nous sommes mobilisées sans doute encore plus sur cette question.

Qui ne jongle pas chaque jour entre les multiples tâches à effectuer, non seulement à l'Agence mais aussi à celles de la maison ? Il ne s'agit pas ici de dire que les hommes ne font rien. Bien au contraire, ça change. Certains s'attacheront à la vaisselle, aux courses, aux soins des enfants, à cuisiner, à repasser, faire les comptes. Et c'est tant mieux. Mais nous n'en sommes qu'aux balbutiements.

Combien d'hommes s'investissent réellement dans les tâches ménagères et/ou d'éducation ? Et il serait intéressant de connaître, puisque nous ne sommes pas loin des 70% de femmes à l'Agence, quel est le pourcentage de femmes vivant seules, avec un ou plusieurs enfants ? Ceci permettrait de mesurer la charge de travail par jour que certaines assument, en plus de la journée de travail à l'Agence. Mais le coup de la 2^e journée n'est pas nouveau, ne parlons pas de celles qui en sont à la troisième journée : travail, domicile, syndicat...

Les femmes dans les divers cadres d'emploi : plus c'est haut, moins...

Et bien, après avoir demandé à la DG des données statistiques sexuées à ce sujet, pour le moment silence radio. On ne sait pas ce que ça donne. On espère qu'au prochain "Modes d'emplois" il y aura du neuf... peut-être.

Toujours est-il que l'on peut lire dans le procès verbal du Conseil d'Administration de l'Agence daté du 30 mars 2001, que Raymond Pierre BODIN, Président du Conseil d'Administration, déclare pour le chapitre des Ressources Humaines :

"J'ai été frappé par le taux de féminisation de l'Agence, qui atteint 70%, à comparer au taux de féminisation nul de l'équipe de Direction Générale. De même, les femmes Directrices Régionales sont rares."

Et qu'est-ce qui répond, le grand chef ?

Hum, hum, hum : "il y a un an, le Comité de Direction Générale comportant 40% de femmes (2 sur 5).

(Nous avons cherché vainement la deuxième femme. A notre connaissance, il n'y avait l'an passé que Madame Duménil Dubuisson).

A ce jour, une femme est directrice régionale. Mais ce nombre devrait augmenter, à moyen terme. En tout état de cause, nous sommes sensibles à cette question."

Heureusement, sinon, nous aurions vraiment eu peur. Pensez-

vous ! Il paraît que Nicole Péry (Secrétaire d'État) est passée voir tous les DRA un jour et a même fait enregistrer sur vidéo ses propos. Combien ont vu la cassette 5/5 en Agence sur l'égalité professionnelle hommes/femmes ?

Des places à prendre

C'est une superbe occasion pour nous les femmes, de faire bouger les choses en prenant ces places dans la haute hiérarchie de l'agence... Et tenez-vous bien, c'est qu'en plus, y'a des grandes chances que ça puisse améliorer notre sort. D'accord, mais aussi celui des hommes. Alors ? On passe à l'action ? ■

Anne Pascale GONY



Nous commençons, avec cet article sur l'Allemagne, une rubrique sur les différents systèmes de protection sociale dans le monde. Nous avons ouvert à des chercheurs, des sociologues du travail, cette rubrique pour obtenir une information de qualité. Le monde est grand et notre connaissance est souvent trop petite. Nous pensons que ce regard sur le traitement du chômage "ailleurs" donnera aux lecteurs de MODES D'EMPLOIS un "plus" pour comprendre ce monde.

Allemagne

Le système de protection sociale du chômage

Le service public de l'emploi et le contrôle exercé sur les chômeurs.

Trois étapes

En Allemagne le système de protection sociale a été modifié depuis une quinzaine d'années. Le système fonctionne en trois étapes un peu comme en France:

1/ Les chômeurs perçoivent dans un premier temps les allocations chômage, payées par l'organisme qui gère l'assurance-chômage.

2/ Au bout de 18 mois en moyenne, l'assurance chômage est versée en fonction du temps travaillé, ils reçoivent une assistance chômage pendant un an (ASS) ; ces deux allocations sont prises en charge par l'Agence Fédérale de l'Emploi.

3/ Ensuite c'est l'aide sociale qui est versée sous condition de ressources. Cette prestation est versée par les organismes régionaux et locaux. Les montants, les droits et les obligations des chômeurs changent dans chacune de ces trois étapes.

Un moyen disciplinaire

Les groupes de chômeurs se posent tous la question de savoir si le fonctionnement du système d'allocations a été modifié pour permettre l'intégration des chômeurs ou pour devenir un moyen disciplinaire de les pousser à n'importe quel prix vers l'emploi.

Les chômeurs sont dans l'obligation d'être disponibles au travail. Une nouvelle réglementation dispense de pointer, mais ils sont « invités » à se rendre d'eux-mêmes aux agences de l'emploi où des justificatifs très stricts sont exigés.

Il devient de plus en plus difficile pour un chômeur de refuser un emploi. Au bout de 7 mois de chômage, il ne peut le refuser que si le salaire est inférieur à l'allocation chômage, ou si le temps de trajet est supérieur à 2 heures. Par contre, le refus pour un contrat de travail « court » ou pour un travail ne correspond pas sa qualification est interdit.

Les chômeurs soulignent la précarisation croissante et le développement des CDD courts ou très courts qui les exclut de plus en plus de l'assurance chômage.

En effet, si un chômeur refuse un emploi, ses allocations sont supprimées pendant 12 semaines. Selon les statistiques de l'Agence Fédérale de l'emploi, il y a environ 3000 chômeurs sanctionnés chaque mois.

Répressions et parades

Ces mesures répressives génèrent bien sûr des parades et on trouve des DE qui expliquent leurs techniques pour « refuser légalement » un emploi inacceptable ou « répulsif ».

Les bénéficiaires de l'aide sociale (allocation sous condition de ressources) sont ainsi obligés d'accepter n'importe quel emploi, sans que soit prise en compte leur expérience passée. Ils doivent aussi prouver leur recherche d'emploi auprès des bureaux de l'emploi. En cas de refus, les allocations sont réduites du quart, puis ensuite de manière discrétionnaire.

Des chômeurs interrogés ont précisé « qu'ils n'avaient pas expérimenté cette situation, car jusqu'à présent on ne leur avait pas offert d'emploi ».

Chaque mois, environ 3000 chômeurs (niveau 1) sont sanctionnés financièrement de diverses façons. De plus, environ 1500 sont définitivement exclus du système d'aide ou d'assurance (niveau 2 et 3). Enfin, 3000 bénéficiaires de l'aide sociale (niveau 3) sont aussi sanctionnés chaque mois.

Les réactions des chômeurs ainsi contrôlés sont unanimes : « c'est la gestapo » disent les uns, « ce sont des pratiques nazies » disent les autres en faisant référence au travail obligatoire, ou encore « nous ne sommes que des citoyens de seconde zone ».

Aux radiations pour causes diverses s'ajoutent parfois des contrôles sous la forme d'une visite domiciliaire, pour ceux qui bénéficient de l'allocation sous condition de ressources. Les contrôleurs entrent parfois carrément dans le domaine de la vie privée. Ainsi on les a vus parfois vérifier le nombre de brosses à dents dans la salle de bains ou le nombre

de beurrier dans le réfrigérateur, et en tirer des conclusions qui conduisent à supprimer partiellement ou totalement les allocations.

Rétablir le contact avec les chômeurs

Il existe dans les bureaux de l'emploi une sous-section qui s'occupe des appels des chômeurs sanctionnés ; un assez grand nombre d'appels est gagné en première instance ; dans le cas contraire, le chômeur peut aller devant le Tribunal des affaires sociales.

Pour tenter de rétablir le contact, les bureaux de l'emploi organisent parfois des rencontres agents / associations de chômeurs avec la participation des syndicats et des associations caritatives.

Avec des résultats assez inégaux car parfois les chômeurs les interprètent comme des « affaires de relations publiques pour justifier la politique répressive ». alors que les responsables de bureaux de l'emploi espèrent être « constructifs ».

Un large débat sur les effets anti-incitatifs qu'auraient les allocations et l'aide sociale s'est installé dans la vie sociale en Allemagne. Dans ce débat interviennent des considérants à caractère moralisateur, articulés sur l'oisiveté, alors que les enquêtes de terrain montrent que les chômeurs qui refusent un emploi le font pour des raisons de représentations qu'ils ont d'eux-mêmes et des trajectoires qu'on leur propose.

En fait, il n'y a pas de refus d'emploi quand celui-ci est un « emploi », mais il y a un refus de l'incertitude, du caractère précaire et aléatoire des activités proposées. C'est la mauvaise qualité des emplois et l'insuffisance du salaire qui expliquent les réticences à l'égard des politiques d'insertion et de retour que l'ensemble des gouvernements européens mettent en place. ■

Catherine LÉVY, sociologue & Réseau d'alerte sur les inégalités

Voici une rubrique sur vos droits pour : connaître, éclairer, défendre et faire respecter ce qui vous appartient. Une nécessité à l'agence qui pratique trop souvent la désinformation et s'intéresse peu au sort de ses agents. Cette rubrique est la votre, il faut la faire connaître mais il faut aussi l'alimenter par vos remarques et vos questions. Vous la retrouverez à chaque numéro de Modes d'Emplois.

Temps partiel

Le principe: le temps partiel est un droit pour un agent (dès qu'il atteint 1 an d'ancienneté à temps plein et en continu).
Il doit rester un choix !

La durée : périodes de 6 à 12 mois ou de 2 à 3 ans (possibilité qui semble théorique à l'ANPE !) renouvelables.

La quotité : de 50% à 90% du temps complet hebdomadaire (39h à ce jour).

La réduction se fait sur la semaine, la quinzaine ou le mois.

La demande est faite au DALE ou au chef de service :

- 2 mois au moins avant la date souhaitée.
- En précisant la ou les périodes non travaillées désirées.
- La réponse doit revenir au plus tard 1 mois avant la date choisie.

L'autorisation est accordée par le DRA, après accord entre le responsable d'unité et l'agent demandeur, et prend effet en début du mois suivant.

Le refus

- Seul "l'intérêt du service" peut motiver un refus. Le DALE, après entretien avec l'agent, doit expliciter les motifs.
- Le refus peut être total ou ne porter que sur la durée, la quotité, la période non travaillée choisie ou la date de prise d'effet.
- Les refus sont examinés en CPR. Si le refus est maintenu, qu'il y ait ou non partage des voix, il y a possibilité d'appel en CPN. C'est alors le DG qui prendra la décision.
- Le bilan des refus est communicable aux CPR. Il doit être présenté au CCPR.

Retour à temps plein : il est de droit ! La demande est à faire 2 mois avant la fin de la période de temps partiel.

Droit à la mutation

- Au sein d'une même DRA le temps partiel est maintenu.
- Dans une autre DRA le temps partiel est supprimé mais est renégociable avec la DRA d'accueil dans les 6 mois (maxi).

Promotion:

- Le temps partiel ne joue pas sur le droit d'inscription sur liste d'aptitude.
- Lors de la promotion le temps partiel est alors supprimé jusqu'à la fin de la formation où une nouvelle demande est possible.

Récupération :

- Les activités professionnelles ponctuelles pendant la période normalement non travaillée font l'objet d'une récupération à prendre en accord avec le DALE
- Les périodes de formation syndicale font-elles aussi l'objet de récupération.

Suspension de temps partiel

- Le congé de maternité suspend le temps partiel. L'agent retrouve les droits à traitement et congés du temps plein.
- Les périodes de formation font l'objet d'un retour à temps plein, pour la durée exacte de la formation. (C'est souvent désavantageux pour l'agent !!).

Compensation : bien que le temps partiel vienne modifier le temps opérationnel de l'unité, sa compensation ne se fait pas à ce niveau. Les reliquats budgétaires correspondants au temps libéré globalement en région sont suivis nationalement.

La compensation intervient en création ou suppression de poste

annuellement après accord entre DRA et DG. Dans certaines DRA un état des compensations de la région ALE par ALE est fourni régulièrement aux OS et les règles de compensation sont précises. Mais parfois c'est plus flou. ■

B. LE CORRE

Note : les mi-temps thérapeutiques ou pour raisons familiales (de la naissance ou adoption jusque trois ans) sont des cas particuliers. Ils sont régis plus spécialement (par exemple pas de délais pour faire la demande) et ne peuvent être refusés.

Protection Sociale : les périodes de temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein (un trimestre vaut 3 mois dans tous les cas !!). Les droits sont réduits au prorata du salaire brut du temps partiel. Exemple : congés maladie et retraite (- la durée de référence prise en compte est égale à celle du temps plein). Le salaire et les points de retraite sont calculés au prorata du salaire brut du temps.

Textes de référence : la fiche "Temps Partiel" du référentiel de gestion du personnel de décembre 1997 annonçait une réactualisation. On attend toujours!!! Restent valables plus ou moins partiellement : les circulaires DGPC du 14.06.93, du 29.04.94. (Circulaire ministérielle FP n°1502 d'application de la loi du 25.07.94).

ATTENTION

En matière de retraite, les récupérations du temps partiel sont complexes. Elles seront traitées dans un numéro ultérieur.

Temps partiel et RTT

Lors du passage aux 35h les durées des temps partiels vont être diminuées en conséquence. On peut donc conserver sa quotité antérieure et travailler moins en gagnant la même chose ou passer à une quotité supérieure et gagner plus sans travailler plus que dans la référence 39h. Exemple : aujourd'hui un agent à 90% travaille 35h06 minutes et touche un peu plus de 90% du salaire à temps plein. Il se libère une demi journée qu'il choisit de prendre le mercredi après-midi [cas fréquent !] En janvier 2002 il pourrait :

- soit rester à 90% : il travaillera 31h30, touchera le même salaire et repartira à son choix les 3h30 libérés.
- soit repasser à temps plein : il travaillera 35h, touchera son salaire à temps plein mais les 4 heures gagnées par la RTT ne lui permettent plus de choisir une demi journée. Ce temps libéré s'inscrira dans un calendrier collectif dont il n'aura pas la maîtrise.

En l'état actuel de la négociation (si l'on peut dire), la RTT peut aller d'une réduction hebdomadaire stricte (35 h par semaine) à une annualisation totale des 1600 heures fonction publique. Le temps partiel pourrait lui aussi aller d'une réduction journalière à une réduction annuelle ! Nous reprendrons ce dossier au fur et à mesure des avancées du dossier RTT.

Rappelez-vous : le temps partiel est une réduction individuelle, la RTT une réduction collective.