

MODÉS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



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

CURIEUSE SITUATION

Curieuse situation, en effet, pour le pays. Un gouvernement sévèrement désavoué par deux élections successives... Après avoir annoncé un an plus tôt que ce n'était pas « la rue qui gouvernait ».

Son illégitimité est à la puissance cubique (deux élections, plus le mouvement social de mai-juin 2003) et cependant il poursuit, comme si de rien n'était, son entreprise de déconstruction sociale, son offensive tout azimut à l'encontre des services publics. On sent bien que derrière la résistance admirable des personnels d'EDF-GDF beaucoup de choses se jouent allant bien au-delà de leurs propres intérêts.

Curieuse situation également dans le champ syndical. L'inquiétude est de mise dans la lutte pour défendre la Sécurité Sociale, car la contre-réforme libérale de Douste-Blazy trouve face à elle une résistance qui n'est pas à la hauteur. Bien sûr les appoints de la CFDT, de l'UNSA, et des dirigeants de la Fédération Nationale de la Mutualité Française aident le gouvernement mais cela ne saurait suffire. La tétanisation des organisations syndicales confédérées est plus que préoccupante, tant il est vrai que « quand on lutte on peut perdre mais quand on ne lutte pas, on a déjà perdu... »

A l'Agence, nous avons le sentiment d'avoir peu à peu repris la main, à force de volonté et de ténacité, en essayant de répondre à la question simple : « à quoi sert le syndicalisme ? »

La réponse concerne notre syndicalisme de contre-pouvoir, de gestion revendicative, ayant la passion de la défense des agents et du service public de l'emploi. Traçant notre chemin entre un syndicalisme de complaisance qui nous fait penser à un crocodile entrant dans une maroquinerie (tenue par le MEDEF et le gouvernement) pour demander son chemin ; et un syndicalisme incantatoire qui croit qu'il suffit de tourner en hurlant « pour faire tomber les murailles de Jéricho ».

Quelle que soit la rentrée qui nous attend, en tout cas que chacun(e) d'entre vous profite de ces vacances pour reconstituer ses forces et prendre du plaisir.

Noël Daucé.

AU SOMMAIRE DU N° 13

À L'AGENCE :

Travailler dans ces conditions, p.1 et 3

Quand des agents nouvellement recrutés « se lâchent » sur leurs conditions de travail, p.2

Un observatoire des conditions de travail (OCT), p.3

Cadre et syndiqué au SNU : le grand écart?, p.4

À bon entendeur!, p.4

Résister et reprendre la main, p.5

Élections MUTACMA : un enjeu de taille pour l'avenir, p.5

Les huit facteurs d'évolution de l'ANPE à 5 ans. Attention danger!, p.6

Le RMI : terrain d'expérimentation de la vente des services, p.6

ACTUALITÉ :

Discrimination : Que penser du CV anonyme, p.7

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :
Le « POIDS » des femmes dans notre société, p.7

SILHOUETTE :

Pascal Riffard, p.8



Travailler dans ces conditions !

Bonnes vacances! Soyez-en persuadés, ce n'est pas par sadisme que nous avons décidé de parler dans ce numéro des conditions de travail. En ces premiers jours d'été on aurait bien eu envie d'évoquer seulement le sable chaud, les frais sous-bois et les sentiers de montagne. Nous souhaitons que pour le plus grand nombre d'entre vous cela soit la préoccupation principale des semaines à venir. Mais il est une réalité qui hurle, qui ne connaît même plus de « trêve estivale », et que chacun retrouvera à son retour.

Ecrire que les agents de l'ANPE souffrent de conditions de travail difficiles à supporter est d'une trivialité évidente ; on pourrait même établir une liste à la Prévert de tout ce qui est source de stress, d'épuisement, de non-sens au travail :

- le manque de temps pour faire face aux tâches de suivi des dossiers : actualisation des offres, portefeuille d'accompagnés, dossiers de formation, retour des bilan des prestations etc. ;
- l'émiettement des tâches ;
- le manque de réponses adaptées et de prestations idoines aux problèmes des DE ;
- la course aux chiffres ;
- la pression de l'encadrement, pressé par son N + 1, lui même pressé par la Direction ;

- les chantiers qui s'empilent (la certification, le suivi qualité, etc...) ;
- le manque de place, de PO, de téléphone quand on n'est pas programmé en entretien PAP ou en ZT ;
- les réunions sans contenu ou/et avec des informations descendantes de type « vous n'avez pas fait assez d'offres de type C, pas assez de prestations, pas assez de prospection, etc. » ;
- pas de temps de prise de recul, d'échange entre collègues ;
- le planning qui change sans arrêt compte tenu des absences, des « urgences », des priorités décidées par la direction qui nous tombent dessus sans crier « gare » ;
- le travail supplémentaire que va occasionner la reprise des « recalculés » ;

- le manque de personnel pour assurer la quantité et la qualité du travail ;
- les informations et les injonctions qui arrivent par mail et qu'on n'a pas le temps de consulter (à moins qu'on le fasse de chez soi !) ;
- les procédures qui changent et auxquelles il faut s'adapter sans arrêt (d'une semaine à l'autre).

Inutile de dire que la liste n'est pas exhaustive ! Il devient de plus en plus difficile de se préserver et les relations entre collègues en pâtissent. On pourrait même se demander si cela n'est pas délibéré : après tout lorsque les conflits se cristallisent entre les personnes, cela dispense de s'interroger sur les causes profondes du malaise et sur ceux qui en portent la responsabilité première.

.../... suite page 3

Quand des agents nouvellement recrutés « se lâchent » sur leurs conditions de travail

Lors d'une formation syndicale en Ile de France, 25 agents se sont retrouvés pour échanger et se former sur le nouveau statut, le contrat de progrès, l'histoire du syndicalisme, le paritarisme à l'ANPE, les conditions de travail, la protection sociale...

Une bonne moitié d'entre eux avait moins de 3 ans d'Agence. A l'occasion d'un tour de table, ils se sont « lâchés » sur leur ressenti de souffrance et de malaise extrême au travail durant leur jeune carrière à l'ANPE. Ils ont dénoncé la pression des chiffres, la rentabilité et les objectifs forcément non atteints, les formations ou mutations déjà demandées et non obtenues, la loi du chiffre érigée en absolu y compris dans une ALE où on en est chaque jour à se demander si on va pouvoir ouvrir l'agence ou non, l'acharnement sur la vie privée des collègues ou des DE - surtout des plus faibles...

Des phrases très fortes ont été exprimées ce jour là : « Je suis à l'agence depuis un an et j'ai l'impression d'y être depuis plus de vingt ans ! » « Je ne rêve que d'une chose c'est de quitter

l'Agence en courant ! »

« J'ai honte de la manière dont l'Agence me fait travailler. ! »

« Si demain on m'oblige à travailler en contradiction absolue par rapport à mes propres valeurs (ndlr obliger des DE à accepter n'importe quel travail à n'importe quel prix...) je quitterai l'Agence. Et cela peut arriver bientôt ! »

Cela a de quoi faire réfléchir et atteste combien ce que ces collègues expriment est fort et - comme nous le savions - à mille lieues de ce travail dont

nous parle la direction à longueur de temps.

Avec eux nous envisageons de recueillir la parole des agents et de le faire connaître autour de nous. Sans doute qu'autour de vous beaucoup pourraient avoir aussi cette idée de laisser s'exprimer au grand jour ce qui est bien la réalité de notre travail vécu au quotidien... Nous voudrions avec vous transformer ces paroles en chemin de lutte et de résistance collective à cette logique infernale et ultralibérale, qui broie l'Agence, le SPE et ses agents. ■

Benoît Gauchard.

SYNDICALISME INTELLIGENT

De Marimbert à De Virville, de la décentralisation au futur contrat de progrès à l'ANPE, les mauvais coups (ou menaces) ne cessent de pleuvoir sur nos services, établissements ou associations, ainsi que sur les usagers.

L'AFPA est en bonne voie de privatisation avec un plan de licenciements à la clé, les réseaux d'insertion des jeunes s'interrogent sur leur avenir, l'Inspection du Travail, accusée par la majorité actuelle « d'être un frein à la liberté d'entreprendre » voit ses missions remises en cause, les ASSEDIC dans la tourmente ne savent pas trop de quoi demain sera fait et l'ANPE ne le sait que trop, en ligne de mire du MEDEF (et de ses alliés), du gouvernement... et de son D.G apparemment bien en phase avec les Raffarin et les Sarkozy...

Intersyndicale du SPE au sens large

C'est en gros le constat qu'a fait l'intersyndicale de l'ANPE (SNU, CGT, CFTC, CGT-FO et SUD) qui a eu l'excellente idée d'inviter autour d'une table des représentants syndicaux des services cités ci-dessus; en Mai, s'est donc retrouvée à Paris une vingtaine de personnes qui ont échangé sur les réalités de leurs secteurs, sur les risques que les projets gouvernementaux faisaient courir au Service Public de l'Emploi (au sens large du terme).

Ils ont décidé de s'adresser dans un texte commun à l'ensemble des salariés des ASSEDIC, de l'AFPA, du Ministère du Travail, du Réseau d'Insertion des jeunes et de l'ANPE pour les alerter sur des projets qui visent à plus de précarité, moins de protection sociale, moins de services publics et plus de libertés aux entreprises, pour les appeler à se mobiliser tous ensemble contre la politique porteuse de régression sociale menée par le gouvernement.

Dites ou écrites de cette façon, les choses ont l'air simples et évidentes; pourtant cette initiative n'était pas évidente à mener à terme; il aura fallu amener des gens peu habitués à réfléchir et travailler ensemble à se rencontrer, à faire abstraction de nombre de divergences, d'intérêts parfois contradictoires...

Raison de plus pour saluer cette démarche!

Eric Planchette.

« Plan national de cohésion sociale » :

LE SNU-TEFI-FSU DEMANDE À RENCONTRER J.L. BORLOO

Paris, le 21/06/2004
Objet : Demande d'entrevue

Monsieur le Ministre,
Le Syndicat National Unitaire - Travail Emploi Formation Insertion, affilié à la Fédération Syndicale Unitaire (SNU-TEFI-FSU) syndique des salariés des réseaux d'Insertion (MLE - PAIO, associations diverses) ou de réinsertion (Cap-Emploi), des agents du ministère du travail et des agents de l'ANPE (où il est syndicat majoritaire); nous sommes donc particulièrement concernés par le « plan national de cohésion sociale » du gouvernement.

Ces derniers mois, des rapports (Marimbert ou De Virville par exemple) ont été produits qui nous interpellent, contenant des propositions susceptibles de modifier de façon substantielle nos missions, notre travail, les droits et devoirs des usagers de nos services, établissements ou associations, des discussions en cours (telles celles sur le nouveau contrat de progrès à l'ANPE) semblent remettre en cause des fondamentaux du Service Public. Les projets de décentralisation touchent - ou peuvent toucher- certains des secteurs où nous sommes présents, provoquant interrogations et inquiétudes de nos collègues.

Nous avons cru comprendre que le volet Emploi - Insertion de votre plan serait présenté à l'automne 2004; nous souhaiterions vivement pouvoir échanger avec vous « en amont » de son contenu, pouvoir vous exposer nos vues sur ces questions particulièrement sensibles.

Dans l'attente d'une réponse, que nous espérons favorable,
Recevez, Monsieur le Ministre, nos respectueuses salutations

La GMF n'est pas
l'assureur n°1 du Service Public par magie.



- 2 500 000 assurés dans le Service Public
- Des assurances et services conçus pour eux
- Des tarifs spécialement étudiés :

POUR VOTRE ASSURANCE AUTO

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

POUR VOTRE ASSURANCE HABITATION

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

ET AUSSI...

- Assurance Accidents et Famille : tarif unique quel que soit le nombre de personnes dans la famille
 - Avantages Sociétaires : des réductions négociées sur l'achat de voitures, les voyages, les loisirs...
 - Accompagnement Psychologique inclus dans la plupart de nos contrats
 - Déclaration de sinistres par téléphone pour un remboursement très rapide
 - Contrat de Protection Juridique incluant la garantie Défense Pénale pour les fonctionnaires
 - Bonus Famille : des réductions dès la souscription du 2^e contrat dans un même foyer jusqu'au 31/12/04
- Et bien d'autres avantages à découvrir...

Vous voulez en savoir plus ?

GMF en ligne 0 820 809 809 ou www.gmf.fr

(0,12 € TTC le minute)



ASSURANCES SERVICES
FINANCIERS

GMF. Assurément humain

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

suite de la page 1

Depuis quelques mois, les manifestations d'exaspération et les interpellations adressées à la Direction pour dénoncer ces conditions de travail dégradées se multiplient de la part des agents. De la pétition au préavis de grève en passant par des saisines de CRHSCT, les agents, collectivement, veulent se faire entendre.

Une Direction cynique

La Direction a une conception bien à elle des réponses à apporter à ces problèmes. On croûte sous les tâches? C'est qu'on ne sait pas s'organiser: elle invente donc « l'autonomisation et responsabilité de l'agent ». On n'a pas le temps de tout faire? Pas de problème, Optim'ale et une bonne gestion des activités feront gagner quelques zones de rentabilité! On n'a pas le temps de recevoir tout le monde dans de bonnes conditions? Voici la solution miracle le S.A.D. (service à distance) et ses plateformes téléphoniques où toutes les activités sont minutées, pesées et surveillées. On n'est pas assez nombreux pour assurer toutes les services? Qu'à cela ne tienne, la direction déshabille Paul pour habiller Pierre (la mise en place de la mobilité sur les résidences administratives pluri-communales finira bien par être à la main des Directions Régionales).

Les situations répétées de stress obligent l'agent à faire, même s'il n'est pas d'accord; et pour faire face à son travail, il est obligé de changer ses systèmes de valeurs. Voilà comment détruire assurément la conscience de notre utilité

sociale et tout ce qui fait le service public de l'emploi. Amener les agents à ne s'occuper que des champs où la plus value sera monnayée auprès de nos partenaires nous fait glisser vers l'entreprise de service.

Le SNU se bat au quotidien auprès de la Direction pour qu'elle entende la souffrance collective et individuelle des agents au travail et prenne en compte la mesure des actions concrètes qu'elle doit mener pour que ça cesse. Les élus SNU dans les instances du CRHSCT, du CNHSCT et CCPN interpellent l'établissement pour trouver des solutions adaptées au niveau individuel et/ou collectif.

Le soutien syndical : une force

De même au cours des commissions paritaires, vos élus vous défendent, lors des demandes de mouvement, face à l'établissement, souvent campée sur ses mêmes logiques « profil/poste de travail ».

Les dossiers de harcèlement moral se multiplient. Nous portons ces appels au secours des collègues vers la Direction et ce, jusque sur le terrain judiciaire s'il le faut. Le soutien syndical est une force qui permet de faire aboutir ces dossiers. Une autre façon de combattre l'empressement de certains managers à appliquer les directives par tous les moyens sans se

préoccuper des conditions de travail serait de mettre en place d'autres critères d'évaluation des unités, critères qualitatifs basés sur l'utilité sociale de l'Agence (voir dossier dans M.E. n°10). Et pourquoi ne pas imaginer un système de carton rouge pour les agences qui atteignent les chiffres au mépris de la santé des agents (on pourrait définir des indicateurs de « bien-être » ou de « mal-être »). Nous travaillons (les collègues qui ont des idées seront les bienvenus) sur ces idées et, en particulier, nous ferons à la Direction des contre-propositions d'évaluation du poids des unités pour l'attribution des postes.

Face à la difficulté de se faire entendre par l'Établissement, il ne faut pas rester seul.

Le SNU soutient les actions collectives et individuelles légitimes à travers tous ses élus et représentants pour que le rouleau compresseur de la productivité imposée par la Direction ne broie ni ne lamine les collègues. ■

Catherine Madec.



Un observatoire des conditions de travail (OCT)

A la suite des grèves très suivies de novembre 2002 nous avons obtenu la mise en place dans l'établissement d'un Observatoire des Conditions de Travail (OCT). Son rôle sera de réaliser un examen organisé et scientifique, des conditions de travail à un instant « t » puis de renouveler cette opération à intervalle régulier, bi ou triennal.

Le recueil des données s'effectue sur un échantillon (10 % de l'effectif et 10 % des implantations) déterminé pour représenter toutes les situations de travail et les spécificités significatives. Il est réalisé sur une période assez courte, pour retrouver partout des conditions quasi identiques, et sous 3 formes: questionnaires, entretiens et observation des situations de travail. Après analyse des résultats, les scientifiques dressent une photographie des conditions de travail dans l'établissement.

Une approche qui se veut scientifique

Ce travail d'investigation est conduit par un chef de projet de l'établissement qui s'appuie, pour le mener à bien, sur un groupe de scientifiques (un sociologue, une ergologue et un spécialiste des enquêtes dans ce domaine) placés sous la responsabilité du Professeur Schwartz de l'Université de Sociologie d'Aix (Unité d'Ergonomie et d'Ergologie). Deux élus du CNHSCT font partie du groupe de pilotage. L'enquête est réalisée par des agents du réseau

volontaires, au cours d'une formation/action de huit semaines. Cette période intercale des journées de formation théorique (définition des concepts, outillage méthodologique...) et des journées consacrées au recueil des données dans les sites définis dans l'échantillon. A la fin, une synthèse des résultats est réalisée avec la participation des chercheurs. Dans le même temps, un questionnaire est rempli par les agents des unités et sites enquêtés.

Premières expérimentations : critiques et propositions

Nous sommes totalement investis dans ce projet. Une première phase test s'est achevée fin mai 2004 et un certain nombre de difficultés ont été relevées: mauvaise publicité et manque d'informations auprès des quatre régions retenues et démarrage précipité, notamment. Tenant compte de nos recommandations, la direction, a repoussé la généralisation, initialement prévue en juin 2004, en octobre 2004. A ce stade un certain nombre de critiques et de propositions s'imposent. Nous avons fait les

demandes suivantes auprès des responsables de l'OCT: une sélection des candidats internes qui interviennent sur l'OCT par passage devant un jury; une publicité et informations importantes en direction des CRHSCT et des CCPR, ainsi que de tous les agents et une information approfondie en direction de candidats potentiels. Nous demandons, enfin, que les agents des sites « enquêtés » bénéficient d'une information complète et bien en amont.

Nous avons réitéré notre demande que tous les acteurs de la phase de généralisation soient formés directement par les scientifiques, alors que la Direction a fait le choix de les former et de les encadrer par des agents des CRDC, eux-mêmes formés dans la phase test. Dans un second temps du bilan, nous serons amenés à formuler d'autres remarques et d'autres exigences. Contrairement à l'enquête santé qui n'a pas eu de prolongement, nous voulons faire de l'OCT un dispositif pérenne, seul à même de fournir matière à de véritables améliorations des conditions de travail. ■

J.H.

CONDITIONS DE TRAVAIL, UNE PRIORITÉ

Les conditions de travail sont à la fois un domaine d'intervention en tant que tel et la résultante de l'ensemble des choix qui déterminent l'activité de l'établissement (choix budgétaires, gestion du personnel, organisation du travail, mode de « management », etc.). De ce point de vue les luttes suscitées par la mise en œuvre du statut ou la résistance à la « marchandisation » de notre activité concernent, au même titre que les mesures de prévention de la canicule, les conditions dans lesquelles 24000 agents vivent leur vie professionnelle – et leurs séquelles privées le cas échéant.

Les instances – consultatives – de représentation du personnel sont une des facettes de l'action syndicale dans ce domaine. Les Comités régionaux d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CRHSCT) ont vocation à travailler au plus près des agents, en intervenant sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, en réalisant des visites systématiques dans toutes les unités et en traitant les cas d'urgence. Le Comité national d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CNHSCT) assure la coordination de l'ensemble et est une instance d'arbitrage (procédure de saisine). Il impulse les grandes orientations dans ses domaines de compétences. Il fonctionne aussi en groupes de travail paritaires.

Dans la mandature actuelle nous nous sommes particulièrement impliqués dans les groupes de travail sur la santé des agents, le harcèlement moral et l'Observatoire des conditions de travail (OCT). A tous ces niveaux, notre préoccupation unique, défendrez les agents et améliorer leurs conditions de travail. Pour ce faire, nous faisons régulièrement appel à des experts, qui sont des agents particulièrement au fait des sujets traités.

Mais nous ne nous limitons pas à la participation à ces instances. Ainsi dès 1998, nous organisons des Assises de la Santé (1), dont le but était d'explorer un domaine très peu investigué et de faire débattre les agents entre eux avec des experts.

Jean Huguenot.

(1) Voir « Des passeurs hors du commun. Souffrances et troubles stress chez les agents de l'ANPE » (Syllepse, 2001)

**QU'EST CE QUE LE
« DOCUMENT UNIQUE » ?**

Dans chaque Unité ou Service un document appelé « Document Unique » d'évaluation des risques professionnels fera l'inventaire des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les agents et les usagers. Ce document est complété et mis à jour sous la responsabilité du Dale ou Chef de Service.

Une mise en œuvre bien tardive

Sa mise en œuvre est obligatoire depuis novembre 2002 mais ce n'est que sous la pression syndicale que l'Etablissement en a entrepris son élaboration, en octobre... 2003 ! Un Groupe de Travail du CNHSCT a élaboré le support qui doit aider les responsables dans la rédaction du « Document Unique ». Celui-ci n'a été que partiellement pris en compte par l'Etablissement (les fiches sur le stress, le harcèlement n'ont pas été reprises...). Le document final se trouve sur ALICE.

**« Document Unique »,
un dossier à suivre**

Chaque responsable d'Unité ou Service doit s'atteler à la rédaction du « Document Unique », il en va de leur responsabilité pénale en cas d'accident. Il faut impliquer les collectifs d'agents dans cette rédaction.

Les élus CRHSCT/CNHSCT feront circuler l'information, répondront aux questions de responsables ou de collectifs et aux sollicitations d'aide à la rédaction.

Les responsables ne doivent pas hésiter à créer des fiches sur des risques non repérés dans le support du « Document Unique » : stress, harcèlement...

Ils doivent également pouvoir solliciter l'aide des ACMO (Agents Chargé de la Mise en Œuvre) régionaux, du CRHSCT et des services de leur DRA.

Il faut inciter les responsables à faire remonter, par écrit, les risques ou dangers repérés et auxquels ils ne peuvent apporter de remède (hors de leur sphère de compétence) par la transmission de la « Fiche de Demande d'Intervention ». C'est pour eux l'application du « principe de précaution »...

En résumé, il faut être vigilant...

Pierre-Yves Hugot.

HARCÈLEMENT MORAL

La pénalisation du harcèlement moral au travail a fait son apparition dans le Code du travail et dans le statut général de la Fonction Publique par la loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002. Un groupe de travail du CNHS-CT s'est réuni entre novembre 2002 et avril 2004. La concrétisation, sous la forme d'un protocole d'accord entre la Direction et les élu(e)s des organisations syndicales au CNHS-CT, n'a pu aboutir.

Le différend a porté sur le refus de la Direction de l'ANPE d'accepter la possibilité d'une enquête paritaire comme ultime tentative pour remédier aux situations de harcèlement moral, avant le recours aux tribunaux.

En fait, aucun argument n'a pu être avancé par la Direction pour expliquer son refus.

Le SNU ANPE a donc décidé en conséquence de prendre les moyens pour que ses militants régionaux soient en capacité de défendre les agents victimes de harcèlement moral devant les tribunaux.

**Cadre et syndiqué au SNU :
le grand écart ?**

Le nouveau statut, et notamment la constitution des AEP en nouvelle catégorie de cadres de niveau IVA, relance le débat : est-il possible d'être cadre à l'ANPE et syndiqué au SNU ? Bien sûr ! répondront les candidats. Où est le problème ? Le droit syndical n'est-il pas garanti à tout citoyen et à tout agent ANPE quelle que soit sa place dans la hiérarchie ?

**Une réponse
qui ne va pas de soi**

La réalité est visiblement plus complexe. La Direction Générale considère l'encadrement comme un monde à part où la qualité première serait sa loyauté vis à vis du niveau supérieur. Et puis, - pourquoi ne pas le dire ? - il y a le scepticisme d'un certain nombre de collègues qui, ici ou là, déclarent sèchement que les cadres ont objectivement choisi leur camp, c'est à dire celui de la Direction. La revalorisation substantielle des primes de responsabilité apporte d'ailleurs de l'eau au moulin de ces détracteurs sans nuance. Effectivement, au pays de la rentabilité et des primes de performance, il faut un certain courage pour s'afficher cadre et syndiqué au SNU. Le débat prend aujourd'hui une nouvelle vigueur puisqu'il descend au niveau des AEP et, depuis quelques semaines, irrigue une série de discussions dans un grand nombre de Régions.

**Le rôle pionnier
des Pays de la Loire**

La Région des Pays de la Loire est sans conteste pionnière en la matière. Une tradition bien enracinée permet aux cadres qui adhèrent au SNU de se retrouver régulièrement, dans des réunions parfois ouvertes aux sympathisants. Cette Commission Cadres régionale répond à deux objectifs principaux : le premier est de lutter contre la solitude, trouver un lieu de paroles et d'échanges entre collègues confrontés à des problèmes similaires. Le second objectif est de développer un courant de sympathie vis à vis des grandes valeurs défendues par notre organisation syndicale, afin de dégager un potentiel d'influence au sein de l'encadrement ANPE.

AEP : l'injonction paradoxale

La mise en place du nouveau statut a fait germer des discussions approfondies dans plusieurs autres régions où le SNU est bien implanté parmi les AEP. Citons notamment Rhône Alpes, l'Aquitaine et la Bretagne, où la question a été débattue lors d'un Conseil Régional ou d'un Congrès de Formation Syndicale. A bien écouter ce que disent les AEP du SNU, la difficulté ne vient pas seulement d'une situation inconfortable, « entre le marteau et l'enclume », comme le titrait récemment un tract. Une analyse plus fine met à jour le fait que les AEP sont soumis à une injonction paradoxale redoutable : on leur demande d'être les porte paroles de leur équipe, alors que dans le même temps on leur reproche une trop grande solidarité avec la base. En permanence, la Direction les somme de choisir leur camp et surtout de se démarquer de toute velléité critique. Parfois le DRA chausse ses gros sabots et va jusqu'à interdire aux AEP de signer une pétition.

**Une première réponse
syndicale : briser l'isolement**

Le minimum consiste à ne pas laisser les personnes isolées, face à leur conscience individuelle. C'est pourquoi notre syndicat est favorable au développement de lieux de parole, des lieux de réflexion spécifiques où les collègues peuvent échanger leurs expériences. Des « groupes d'échanges de pratiques » existent déjà dans certaines régions à l'initiative de l'Etablissement. Sans doute utiles, ils sont cependant très centrés sur l'opérationnel, la réussite des plans d'action, et baignent dans la sacro-sainte « culture du résultat »

qui pollue l'ensemble des débats. Les réunions qui émergent aujourd'hui à l'initiative du SNU préfigurent des échanges entre cadres syndiqués et sympathisants qui veulent garder un esprit critique et résister au rouleau compresseur de la DG. Des débats sont en effet nécessaires sur la déontologie professionnelle, sur les rôles et responsabilités respectives des niveaux 4A et 4B, sur l'équilibre entre activités opérationnelles et activités d'organisation. Faut-il revendiquer, par exemple une fiche de fonction des AEP, plutôt que la Charte de l'ELP qui souvent se résume à une obligation unilatérale de loyauté envers la politique de l'Etablissement ? D'autres débats sont également nécessaires pour préciser les fonctions des autres catégories instituées par le statut : les chargés de projet emploi, ainsi que les niveaux 4A de la filière appui et de la filière informatique.

**Un autre système
d'organisation est possible !**

Ne baissons pas les bras face aux recettes éculées du « management à l'américaine » que la DG propage avec la foi naïve des nouveaux convertis. Le discours officiel élève aujourd'hui au rang de valeurs suprêmes l'efficacité, la rentabilité, et le contrôle de la performance. Restons fidèles à une notion partagée depuis 1967 par l'immense majorité du personnel : l'ANPE vécue comme un réseau de « collectifs de travail » solidaires et soudés par les grands idéaux du service public de l'emploi. N'hésitez pas à envoyer réactions et propositions à la Commission Nationale Cadres du SNU-ANPE. ■

Joseph Romand.

À bon entendeur !

« Modes d'emplois » qui ne recule devant aucun sacrifice s'est attaché les services (quasi exclusifs) de Guy Yotine, un des meilleurs chroniqueurs de l'Agence. Venu du grand Nord il boit de la bière, pisse la copie à la demande et c'est toujours drôle. Il est réputé pour sa Feuille De Choux et son Grogard à la crème. Il tiendra rubrique chez nous.

Agence France Presse, Mardi 7 mars 2006,
De notre correspondant à Vichy
L'ANPE présente sa nouvelle offre de sévices.

Une révolution !

Lors d'une conférence de presse donnée à l'hôtel du Parc, à Vichy, le Directeur Général de l'ANPE, Gustave Augustin Seillièrre de Laborde (le frère de...), a créé la surprise en présentant une profonde réforme de l'Etablissement public. Depuis sa création, en 1967, l'Agence a connu de nombreux bouleversements. Mais ils ne sont rien à côté de la révolution qui se prépare dans cette entreprise de services dont l'actionnaire principal, l'UNEDIC, assure 85 % du financement.

Des chômeurs sous contrôle

Une mutation était indispensable, face à un chômage persistant qui vient de franchir la barre symbolique des 5 millions de sans emploi.

Le DG a décidé de mettre fin à des procédures de contrôle de la recherche d'emploi jugées trop laxistes. Désormais, les chômeurs seront tenus de se présenter, chaque matin, à leur agence locale. Ils pointeront au moyen d'une carte à puce infalsifiable. Celle-ci contiendra des informations personnelles, mais aussi, les signatures électroniques des entreprises prospectées la veille par le chômeur et la durée effective de recherche d'emploi. En cas d'efforts insuffisants, la machine émettra un signal sonore. Le délinquant sera alors reçu par l'un des 22.000 contrôleurs que compte l'ANPE. Une peine pourra lui être infligée, selon un barème rigoureux, dont le port du bracelet électronique, déjà expérimenté dans le Nord de la France. Les autres chômeurs seront libérés, afin de reprendre leur quête du Saint Graal.

Des contrôleurs sous surveillance

Des objectifs draconiens de diminution du nombre de chômeurs seront imposés aux agents de l'ANPE dont le salaire sera indexé sur leurs résultats. « Boutons le chômage hors de France en offrant de la besogne à tous ces traîne-savates ! Hauts les applaudissements de la Ligue Française du Travail, la nouvelle organisation patronale de salariés initiée par un MEDEF, lassé de devoir ferrailer en permanence avec des syndicats rétrogrades. ■

Guy Yotine.



Résister et reprendre la main

Un an après le passage en force du nouveau statut du personnel, où en est le climat social dans la maison ANPE ?

Ce statut a provoqué un véritable chamboulement interne. Les transformations sociologiques à l'œuvre bouleversent les « anciens équilibres », les nouveaux cadres d'emplois cristallisent ces déplacements et mouvements et aucun n'est épargné. Surtout le niveau II (40 % du personnel) des conseillers qui voit son environnement bousculé par la reclassification des conseillers adjoints intégrant ce nouvel ensemble (pour les plus de 2 ans d'ancienneté). Le niveau III (les anciens conseillers principaux) est segmenté en deux entre ceux/celles qui restent dans leur « cadre d'emploi » d'origine et ceux/celles qui sont promus dans le niveau IVA.

Crise identitaire, remise en cause des métiers, du rapport de chaque individu à l'image qu'il a de lui-même et à celle qu'il s'attache à diffuser aux autres... voilà ce que produit en de nombreux lieux de travail le nouvel édifice statutaire.

Les collectifs sont travaillés par des contradictions nouvelles, le changement dans les positionnements des individus, leur rapport aux collectifs, à des nouveaux ensembles professionnels en voie de formation remodelent de nouveaux circuits de résistance... Tout cela sera exprimé à sa façon lors des prochaines élections professionnelles.

«... il s'agit de ne pas se rendre »

En tout cas, chaque jour confirme que ce statut est néfaste pour le service public, profondément injuste pour la majorité du personnel et assorti de contreparties exorbitantes.

Peu à peu, le voile se lève sur ce que le personnel « doit payer » et que la Direction Générale avait savamment caché à l'aide des fameuses « bombes à brouillard » chères au précédent DRH.

Pression accrue sur le personnel autour de la notion d'autonomie-responsabilité, mobilité choisie fortement encadrée, avec le développement de la notion de résidence administrative permettant une grande flexibilité géographique, étranglement recherché des commissions paritaires locales et nationales, voilà un début d'addition...

Dans ce contexte et pourquoi le cacher, nous avons connu un coup de blues après l'arrivée du nouveau statut.

A l'analyse des dangers, à leur dénonciation, n'a pas répondu la mobilisation que nous appelions de nos vœux. Nous ne pouvons pas en rendre seules responsables les grandes manœuvres opérées par les signataires (Etablissement, CFDT, UNSA, CGC).

D'autres facteurs ont pesé... et nous avons notre part de responsabilité.

Maintenant, fidèle à l'injonction amicale du poète turc Nazim Hikmet - « *il s'agit de ne pas se rendre* » - nous sommes inlassablement intervenus pour limiter la casse, construire des filets de sécurité, des « clapets » au bénéfice du personnel.

Cette « patiente impatience »

Il est rare, compte-tenu de la société dans lequel nous vivons et des rapports de forces, que l'on puisse syndicalement se réclamer de victoires incontestables, qui ne prêtent à aucune contestation ou appréciation contradictoire. Elles ne sont pas nombreuses les victoires lumineuses... Le syndicalisme est un écheveau mêlant les résistances quotidiennes, tenaces, aux avancées solides ou ténues. Mais ce syndicalisme là, présent au quotidien, porteur d'une « certaine conception de service public », avec son réseau de plus de 400 élu(e)s du personnel a une autre fonction. C'est un véritable contre-pouvoir. Il fabrique chaque jour, par ses coups de gueule ou dans sa patiente action de terrain, l'antidote à tous les excès de pouvoir, à toutes les petites mesquineries et injustices.

Il est un contre-feu à toutes les déviances acceptées ou organisées qui infectent les missions de service public. Cette « patiente impatience » et sa force sont rarement appréciées à leur juste valeur.

Des prises s'offrent à nous

Depuis une poignée de semaines le paysage interne de l'Agence se modifie par une série de petites touches. Sans que les teintes dominantes ne changent complètement, l'ambiance, les silhouettes se redessinent. A la situation glissante qui précédait, des prises s'offrent à nous. Un petit retournement de conjoncture est en train de naître. Il ne s'agit pas d'entasser des faits ou actions dans un empilement

hétéroclite, mais d'essayer de faire un bilan le plus sereinement possible, sans surestimation ni critique de « gosses de riches ».

Le mouvement a commencé avec l'augmentation du ticket restaurant, fruit d'une première négociation acharnée menée à l'ADASA ! On est loin du compte mais tout ce qui est bon à prendre doit être pris... La construction de l'Observatoire des conditions de travail représente un autre élément. Sera-t-il l'outil que nous attendons pour nourrir des modifications concrètes sur le dossier central des conditions de travail ? Nous verrons. En tous cas nous avons fait beaucoup pour le forger, et il sera opérationnel dès la rentrée.

Du côté de la Protection Sociale des agents la Direction, fait nouveau, n'a pas fermé la porte à certaines de nos revendications : la possibilité de prendre en charge les 3 jours de carence que subissent les nouveaux recrutés de moins de 4 mois en cas d'arrêt maladie ; pour les collègues en invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie l'attribution, après un gros pépin de santé, d'une ressource plancher leur permettant de sortir d'une situation financière très précaire.

La Direction Générale, concernant le contrat collectif obligatoire maintien du revenu, a décidé de changer d'organisme prestataire. Ce dispositif créé en 1991, permet de prendre en charge positivement la situation des nouveaux recrutés après un accident de santé. Issus des rapports de force impulsés au début des années 90, nous l'avons toujours défendu. Le changement de prestataire consiste à remplacer l'ancien intervenant par un nouveau appartenant à la sphère directe du mutualisme. Nous avons approuvé ce choix. Le monde mutualiste malgré ses contradictions énormes, est pour nous, plus sécurisant pour les agents, par rapport aux tempêtes qui se lèvent sur l'ensemble des systèmes de protection sociale.

L'avenir reste menaçant

Le paritarisme, cadre de contre-pouvoir, a toujours constitué une cible pour la Direction. Elle pense que le nouveau statut permet de lui tordre le cou définitivement. Lors des dernières commissions paritaires locales l'esprit de revanche a soufflé. De nombreux DRA pensaient qu'ils avaient désormais quasiment les mains libres pour gérer le personnel sur leur territoire. Mais, dans les procédures de promotion, intitulées VIAP1, nous avons pu, après avoir bataillé, rétablir le droit des agents à saisir les CPL comme instance de recours, pour le premier segment du dispositif.

Nous avons toujours combattu la précarité imposée au personnel, et le statut actuel l'amplifie et l'incruste dans les textes. Nous revendiquons un plan de résorption de la précarité. Pourtant pour améliorer la situation actuelle de nos collègues précaires, nous agissons. La durée de présence nécessaire pour présenter les épreuves de « contractualisation » à l'Agence sera calculé sur 3 années continues ou discontinues. L'horizon de l'Agence est toujours aussi incertain et menaçant pour ce qui relève de son avenir en tant que service public. Dans l'attente de la conclusion du 4^{ème} Contrat de Progrès, la Direction Générale continue son petit bonhomme de chemin dans le démembrement, la marchandisation, la mise en concurrence des missions. La loi de cohésion sociale et son volet emploi devrait être présentée le 30 juin au conseil des Ministres. Que va-t-elle nous réserver ? Bien malin qui peut le dire... En tout cas, nous sommes mobilisés et vigilants... et nous savons que ce gouvernement à la légitimité douteuse ne prépare rien de bon pour tous ceux, celles qui défendent cette idée nouvelle qui s'appelle service public.

Loin de toute vision défaitiste, notre syndicalisme actif résiste et reprend la main, soucieux de répondre au conseil donné par notre ami de Trèves « être capable d'entendre pousser l'herbe ». ■

Noël Daucé.

Elections MUTACMA : un enjeu de taille pour l'avenir

Ce printemps ont eu lieu les 3^{èmes} élections mutualistes. Elles concernaient plus de 8000 agents, soit 35 % du personnel, qui devaient élire les Délégués régionaux qui les représenteront pendant 4 ans et voteront les orientations de MUTACMA. Dans un contexte de remise en cause de la Sécurité sociale et de l'accès aux soins, ces élections revêtaient un caractère tout particulier : comme toutes les mutuelles, face aux désengagements massifs de la Sécurité sociale, MUTACMA aura à faire des choix cornéliens. Il était donc important que chaque adhérent (e) puisse faire entendre sa voix.

L'assemblée des délégués régionaux de Mutacma qui s'est tenu à Paris du 22 au 24 Juin a procédé, À L'UNANIMITÉ, à des décisions très importantes, sur lesquels nous reviendrons, à savoir les transferts vers un organisme du monde mutualiste à partir de 2005 de la convention de substitutions des garanties financières des prestataires de la couverture maladie chirurgie et des prestations de prévoyance (incapacité invalidité, décès, etc).

La participation (44.76 %) élevée au regard de ce qu'on connaît habituellement dans le monde mutualiste, n'a cependant pas été aussi importante que nous l'espérons.

Merci pour votre confiance renouvelée

Les adhérents ont reconnu notre engagement au quotidien à la mutuelle et notre militantisme mutualiste. Avec 49.26 % des suffrages pour les listes SNU et Mutualistes Associés, premières dans la plupart des régions, notre syndicalisme est sorti renforcé de ces élections. Nous vous en remercions très sincèrement et nous nous engageons à vous tenir informé de notre action pour votre protection sociale.

Défendre la sécu : une action indispensable pour les mutuelles et tous les salariés

Notre action ne se limite pas à un militantisme mutualiste de bon aloi, nous en oeuvrons pour un véritable droit à la santé à l'Agence mais aussi au niveau national. Nous participerons à toutes les actions

visant à protéger ce bien collectif : la Sécurité sociale, socle de base des mutuelles. Les remboursements ne sont pas une fatalité ; d'autres solutions existent, notamment par la mise en oeuvre d'une véritable politique du médicament ! Encore faut-il réellement vouloir réformer la Sécu pour un meilleur accès aux soins pour tous. La réformette que l'on nous présente aujourd'hui ne vise qu'à faire faire des économies au budget de l'Etat et à transférer les dépenses sur les porte monnaie des assurés.

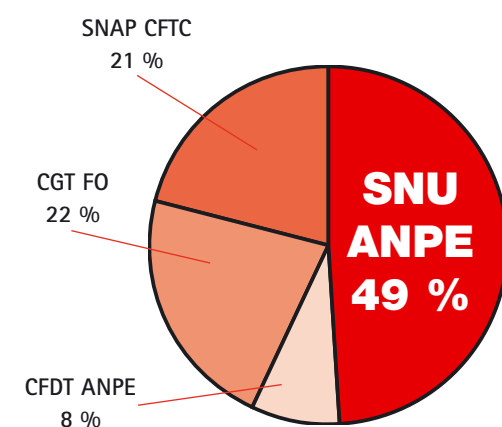
A votre écoute depuis de nombreuses années, nous avons sans cesse milité pour avoir une réelle mutuelle d'Établissement, proche de vous et de nos spécificités. Ceci nous permettrait de baisser les cotisations, d'améliorer les prestations et de faire évoluer les remboursements, mais aussi de garantir à l'ensemble des collègues une couverture complémentaire.

Pour les prochaines années, nous ferons tout pour faire évoluer notre mutuelle MUTACMA au plus proche de vos préoccupations, pour vous défendre et vous représenter. Mais nous avons aussi besoin de vous pour défendre votre protection sociale contre les attaques libérales actuelles.

NOUS DEVONS ETRE LE CHANGEMENT QUE NOUS VOULONS VOIR DANS LE MONDE Mahatma Gandhi ■

Magda Bigaud.

ELECTIONS MUTACMA MAI 2004 RÉSULTATS NATIONAUX



Les huit facteurs d'évolution de l'ANPE à 5 ans. ATTENTION DANGER!

La DG phosphore sur la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines. Pour ce faire, outre l'inventaire des « ressources » actuelles et l'évolution prévisible de la démographie interne, elle a considéré des scénarios d'évolution de l'activité de l'Établissement à 5 ans - en un mot l'avenir du SPE et des agents. Les hypothèses et les huit facteurs d'évolution retenus sont parlants.

JE RÂLE

Le monde va mal,
Alors je râle.
J'ouvre mon journal
Et ça me fait mal :
Il parle de la guerre en Irak,
Des enfants qui fument du crack
Au lieu d'aller à l'école ;
Ils tirent une voiture et s'envolent.
Dans un autre pays,
Pas si loin d'ici,
Des populations meurent de faim.
Ils n'ont pas de pain
Parce qu'ils ne sont pas rentables ;
Ils n'ont ni chèvre ni étable ;
Ils cultivent une terre
Devenue un désert...
Je suis en colère :
Qu'est-ce que je peux faire ?

Je lis la gazette,
Ça me tourne la tête.
J'ai le cœur en deuil
Pour tous ces gens morts
Parce qu'ils ont eu le tort
De passer par là
Ce jour là.
Qu'est-ce que je peux faire ?
Je suis en colère.

J'allume la télé.
On parle du procès
D'un homme, pédophile,
Au regard tranquille.
Est-il seul coupable ?

Et je suis malade
D'entendre les Raffarin, Chirac
Nous raconter des craques ;
De voir ces hommes plein de fric
Qui nous racontent des bobards
Et nous prennent pour des jobards.
Je suis abattue,
Mais je reste têtue :
Je continuerai à manifester,
Les camarades à côté,
À signer des pétitions,
À donner mon opinion...
C'est tout ce que je peux faire.
C'est une goutte d'eau dans la mer...
Le monde va mal,
Alors, je râle.

12 avril 2004

Aline Schapira, Paris.

La logique qui s'y déroule est résolument celle d'une entreprise placée sur un marché concurrentiel et qui se doit d'être rentable pour ses actionnaires, de se positionner sur les segment de clientèle porteurs et d'accroître sa flexibilité dans la gestion de ses RH. Jugez en vous-mêmes.

1 Renforcement de l'intermédiation active. « Favoriser l'autonomie des conseillers, les responsabiliser sur des portefeuille... adapter les compétences des demandeurs d'emploi... le conseiller devient consultant d'entreprise, il développe l'ingénierie de construction et d'accompagnement des parcours. » Mélange pervers entre la notion traditionnelle d'« intermédiation active » et le nouveau concept « d'autonomie ». Autonomie qui apparaît déjà dans les unités comme un vrai leurre avec le renforcement de la ligne hiérarchique et le manque de temps disponible qui accable tout le réseau. Arrêtons-nous sur la mission, lourde de sous entendus d'« adapter les compétences des DE ». Les adapter à quoi ? À des sites de productions qui déménagent la nuit, escortés par les forces de l'ordre ? Aux directives patronales portées par ce gouvernement qui vont inexorablement vers la destruction des garanties collectives et réduisent les possibilités de formation professionnelle ? Un exemple d'évolution que le personnel ne voudra ni ne pourra appliquer.

2 Renforcement de l'ancrage territorial. « Favoriser le développement de la relation avec les décideurs locaux et les élus... devient une obligation. » Traduction : transformons nos DDA en VRP pour ramener du

financement à l'agence de manière à cautionner les rapports marchands entre l'État bradeur et les collectivités territoriales. Un exemple de fausse décentralisation et de vraie escroquerie qui consiste à faire payer le citoyen deux fois pour avoir un service public.

3 Politique d'alliance. On devra se soucier de la qualité du travail de nos sous-traitants,... surtout qu'il s'agira de rendre des comptes à nos « futurs financeurs » dont on nous dit par ailleurs qu'ils nous imposeront une « obligation de résultat ».

4 « NTIC/SAD » (informatique et téléphonie). Sous couvert d'éviter les déplacements des DE on développe les services à distances (plate-forme téléphonique virtuelle, etc.) en leur faisant supporter les coûts. L'avenir passe-t-il par des ALE vides et le règne du tout virtuel ? On oublie que sur tout le territoire ce genre de service néglige une partie importante de la population : ceux qui reculeront devant le coût non négligeable du téléphone. L'ANPE n'est pas TF1...

5 Pilotage par les objectifs et... par les coûts. « Les objectifs » ça n'est pas nouveau, mais on oublie qu'ils sont source de conflits car souvent irréalistes et en décalage avec la situation économique. Quand ils sont atteints (comme les plans soviétiques), c'est grâce au agents qui en paient le prix fort. La « marchandisation » de l'Agence voulue par la DG, passe par les coûts (c'est-à-dire les moyens disponibles) : si on suit cette logique des

DDA/VRP on peut craindre de fortes disparités territoriales.

6 Communication. Nous savons, depuis la NIV, que la DG est sensible aux charmes de la concurrence et ne recule pas devant le prix pour s'auto-convaincre. Miroir mon beau miroir... Elle semble vouloir être en plus une entreprise de service « banale » avec son image de marque. Quid du service public ? L'image, toujours l'image...

7 « Une nouvelle architecture de production » La DG recherche la flexibilité du personnel à donf. Il y avait déjà les primes (les carottes), elle veut maintenant la « flexibilité des effectifs d'une unité sur l'autre dans le même bassin d'emploi » (le bâton) par une interprétation unilatérale du nouveau statut que récu-sent même les syndicats qui l'ont signé. Quelle serait la suite ? La mobilité continentale peut être ?

8 Développement des services payants. Conclusion logique de tout le reste. La DG remplace le terme d'actionnaire (trop parlant) par celui de financeur.

Dans leur scénario catastrophique nos « prévisionnistes » oublient toutefois qu'en cinq ans beaucoup de choses peuvent se passer, comme la résistance des personnels à cette destruction du service public ou bien des choix différents résultant de modifications du paysage politique national. La DG présente un plan à cinq ans sans imaginer une sortie active en 2007. ■

Cake.

Le RMI : terrain d'expérimentation de la vente des services

À compter du 1^{er} janvier 2005, l'ANPE devra trouver auprès des collectivités territoriales (départements et villes) les subsides permettant de compenser le retrait de l'État sur le RMI, conséquence de la loi du 18 décembre 2004 qui confie la pleine gestion du dispositif aux Conseils Généraux et instaure le RMA. En alerte depuis près d'un an, alors que la décentralisation du RMI se profilait, la Direction Générale de l'ANPE s'est attelée à un chantier de repositionnement de l'Établissement dans ce paysage nouveau et le projet qui sort de ses cartons en ce moment n'a rien de rassurant ni pour les collègues qui travaillent actuellement sur le dispositif ; ni pour les bénéficiaires du RMI ; ni enfin, pour l'évolution de l'Agence et la conception du service public auquel nous sommes attachés.

Le manuel du VRP

Dans le cadre de la construction d'une offre de service destinée aux Conseils Généraux pour la gestion du RMI décentralisé, la DG vient en effet de faire parvenir aux DDA le manuel du parfait VRP leur expliquant comment vendre au prix fort le travail des agents de l'ANPE.

La poursuite des mises à disposition y est évoquée comme une hypothèse minimaliste et déjà dans de nombreux départements, les quelques 800 agents qui assuraient jusqu'à présent le partenariat avec les Conseils Généraux sont incités à réintégrer le réseau et à se positionner sur les prochains mouvements.

Prenant le risque de mettre à mal ce partenariat qui repose d'abord sur la complémentarité des différents acteurs du RMI, l'établissement fait délibérément le choix de la facturation des interventions « à la pièce », allant jusqu'à inciter les DDA à identifier le « surplus » de prestations dont bénéficient les allocataires du RMI par rapport aux demandeurs d'emploi « ordinaires » afin d'en faire supporter le coût aux collectivités. Et quel coût !

- 312 euros pour un diagnostic des nouveaux entrants ;
- 156 euros pour un « approfondissement » de ce même diagnostic ;
- plus de 3000 euros pour une prestation d'accompagnement approfondie ;
- ou encore 75 euros de l'heure d'intervention pour des services nouveaux à la demande des Conseils Généraux !!

Se débarrasser du RMI ?

Outre le scandale que représenterait la sur-facturation de ces services pour des bénéficiaires du RMI - qui sont souvent par ailleurs des demandeurs d'emploi qui en profitaient jusqu'à présent au titre du droit commun - l'Agence acterait par ces pratiques le traitement à deux vitesses des chômeurs en faisant payer au contribuable local le coût de l'insertion des plus faibles.

Il n'est pas certain toutefois que les Conseils Généraux, qui estiment pour la plupart ne pas avoir récupéré l'ensemble des personnels auxquels ils pouvaient prétendre lors du transfert de la compétence (selon une

récente enquête de l'ODAS), acceptent cette nouvelle règle du jeu. Certains d'entre eux n'excluent pas de développer eux-même les compétences nécessaires au sein de leurs propres services et d'autres se sont déjà dirigés vers des appels d'offre dont l'ANPE, en concurrence parfois avec ses propres prestataires, n'est pas sortie gagnante.

C'est pourquoi l'attitude de la DG dans la gestion de ce dossier est plus que surprenante. Pourquoi en effet prendre le risque de mettre à mal le partenariat existant qui aurait pu suffire à maintenir le niveau d'engagement de l'ANPE sur le dispositif ?

La DG voudrait se débarrasser du RMI qu'elle ne s'y prendrait pas autrement.

Un test

Plus vraisemblablement, le RMI ne constitue-t-il qu'un test de positionnement sur le marché concurrentiel, préalable un élargissement à d'autres champs de l'action de l'ANPE. C'est pourquoi nous devons réagir.

En défendant la poursuite des mises à disposition de nos collègues qui nous semblent constituer la meilleure formule de travail partenarial pour l'insertion des bénéficiaires en lien avec le SPE.

En faisant connaître notre opposition à cette « marchandisation » du service public aux Conseils Généraux et aux collectivités locales de plus en plus nombreuses à se déclarer « hors AGCS » ■



DISCRIMINATION : Que penser du CV anonyme ?

La presse s'est faite l'écho d'un projet de « CV anonyme » pour lutter contre les diverses discriminations. Modes d'emplois est allé interviewer l'initiateur du projet, le sous-préfet chargé de mission pour la politique de la ville dans le département du Rhône, Didier Leschi.

Modes d'Emplois : Nous avons noté avec beaucoup d'intérêt votre proposition de CV anonyme. Nous sommes favorable, dans son principe, à tout ce qui permet au Service Public de l'Emploi de lutter contre les ségrégations. Pour autant tous les projets n'ont pas une garantie de succès. En quoi consiste ce projet ?

Didier Leschi : Le CV anonyme, que j'appelle aussi CV du premier rendez-vous, consiste à enlever tous les critères qui apparaissent (à travers la pratique des professionnels de l'emploi) comme des éléments qui favorisent la discrimination avant même un entretien d'embauche : nom, prénom, adresse, sexe, etc. En fait, il s'agit de systématiser ce que l'ANPE appelle les « profils ». L'expérience sera d'abord lancée dans le Rhône, mais il est envisagé d'étendre l'expérimentation.

Comment l'idée vous est-elle venue ? Des expériences similaires ont-elles déjà été menées, à l'étranger par exemple ?

Des jeunes, diplômés ou pas, nous sollicitent, pour les aider dans leur recherche d'emploi. Les rencontres avec ces jeunes, parfois de haute qualification, sont très émouvantes. Les agents de l'ANPE connaissent bien ces situations et en particulier pour les CV. Les dispositifs d'aide au CV fonctionnent mal et se retournent aujourd'hui contre leurs auteurs, ce que corrobore l'observation chiffrée.

Il y a un problème car, à niveau de qualification égal, certains quartiers connaissent un taux de chômage anormalement élevé. C'est l'effet de la discrimination sur l'origine supposée tout comme il y a du sexisme.

Il nous faut inventer des politiques publiques qui correspondent aux mécanismes à l'œuvre et peut être s'inspirer de certaines actions à l'étranger.

C'est ce qu'a fait la préfecture du Rhône. En Amérique du Nord, l'interdiction de la photo sur un CV est un moyen de lutte contre la discrimination qui touche les personnes afro-américaines. Le CV anonyme tente de répondre au contexte français de discrimination.

Que disent sur le sujet les employeurs et l'Agence ? Sont-ils disposés à « jouer le jeu » ? Sinon quelles objections ont été émises ?

Les employeurs n'ont pas exprimé d'hostilité de principe dès lors qu'a bien été réaffirmé le fait qu'un contrat de travail doit demeurer un contrat de gré à gré. Certaines fédérations font cependant un effort plus important pour sensibiliser leurs adhérents. D'autres sont plus en retrait. Il faut miser sur le besoin de main d'œuvre qui dans certains secteurs ne cesse d'augmenter avec les départs en retraite en particulier dans l'artisanat. Nous cherchons à finaliser pour janvier 2005 et les discussions restent en cours.

Avec l'ANPE, passé l'effet de surprise, la collaboration s'avère excellente. D'emblée c'est l'intermédiaire de l'emploi que nous privilégions car son professionnalisme est de loin supérieur à celui des autres. L'ANPE voit transiter la moitié des offres d'emploi.

Le plan d'action que nous envisageons s'appuiera sur anpe.fr que la direction de l'ANPE a décidé de faire évoluer en puissance et lui permettre d'acquiescer une fonctionnalité territorialisée. Aujourd'hui on ne peut pas demander à l'ANPE de transmettre une liste de profils à un employeur qui s'installe sur une ZFU (obligation de recruter 30 % parmi les habitants des ZUS).

Avez vous pris à ce sujet contact avec des associations de chômeurs ou de lutte contre les discriminations,...

Non. Non pas que nous souhaitions les ignorer, mais en tant que responsable du suivi de la Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté (CODAC), je suis très surpris par la

faiblesse de réaction des associations en matière de discrimination à l'emploi alors que c'est le premier domaine d'appel du 114. D'une certaine manière nous attendions de voir qui se manifesterait. A mon grand regret personne alors que la presse a très largement médiatisé l'information.

Je crains que dans ce domaine on demande plus à l'État qu'on ne fait de travail d'inspection sur ses pratiques... En particulier, aucune organisation syndicale ne s'est manifestée, à part la votre, sur ce sujet. J'avais, il y a un an, sollicité une discussion informelle avec les organisations syndicales membre de la CODAC pour échanger sur ce qu'il serait possible de faire en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi. Le sujet n'est pas simple car la discrimination ce n'est pas uniquement un fait d'employeur dans l'entreprise. Les prud'hommes par exemple sont très peu saisis dans ce domaine. Il y a un décalage de plus en plus grand entre le renforcement de l'arsenal législatif et répressif et sa sous-utilisation. Elle a sa part dans la montée de la frustration de certains jeunes. La piste prud'homale me semblerait à bien des égards plus pertinente et plus engageante pour les partenaires sociaux.

Comment est-il prévu de faire le bilan de cette initiative, afin d'en évaluer l'efficacité ?

Nous ne croyons pas que ce système générera d'emblée un renversement de tendance. La première mesure sera la mobilisation des partenaires, de tous les intermédiaires de l'emploi. Ce que nous leur demandons c'est de suivre la demande d'emploi qui sera délivré sous forme de profil anonyme. Il s'agit de ne plus lancer un CV comme on lance une bouteille à la mer, même si on a aidé à sa rédaction. L'efficacité se mesurera aussi en termes statistiques. Combien de personnes, qui étaient manifestement discriminées et n'obtenaient même pas un rendez-vous, en ont obtenu ? Et qu'a donné le rendez-vous qui est le moment de la levée de l'anonymat ? Combien d'embauches

réelles ? Enfin, peut-on sentir une évolution des comportements des employeurs et une baisse des a priori ? Les intermédiaires de l'emploi peuvent-ils commencer à cerner la mise en œuvre d'une discrimination après des refus systématiques des personnes auditionnées correspondant pourtant à l'offre d'emploi ?

Il ne faut pas faire preuve d'angélisme. La volonté des pouvoirs publics c'est aussi de trouver des solutions pour constituer la preuve de la discrimination, élément qui manque bien souvent et qui donne un sentiment d'impunité.

Ce projet ne risque-t-il pas d'occasionner une gestion compliquée et un surplus de travail pour les agents des structures concernées par la mise en œuvre (ANPE, missions locales) ?

Au contraire, il s'agira de supprimer autant que possible le CV papier utilisé par les intermédiaires de l'emploi. Les missions locales, mais d'autres aussi devraient pouvoir utiliser les potentialités du site ANPE.fr pour aider les demandeurs dans leurs démarches. De manière technique le projet prévoit une multiplication des bornes d'accès au site. Faire passer les CV par le site ne veut pas forcément dire faire passer par les agents de l'ANPE, même s'ils sont particulièrement compétents dans ce domaine.

Ce qu'il faut sans doute aussi c'est changer la logique : l'employeur fait son marché et les chômeurs et les structures qui l'accompagnent sont plus passives. La philosophie du système c'est que l'employeur qui est en recherche de main d'œuvre reçoive des profils sous la forme de CV anonymes privilégiant les diplômes, la compétence, l'expérience à travers un intermédiaire et que l'intermédiaire puisse suivre ce qu'il advient une fois la mise en contact.

C'est une logique très largement à l'œuvre pour les personnes hautement qualifiées. Il faut en faire bénéficier les plus démunis sur le marché de l'emploi. ■

Interview réalisée par Claude Kowal.

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE

Le « POIDS » des femmes dans notre société

A l'arrivée des beaux jours la dictature du « poids » des femmes refait surface de manière encore plus prégnante dans les consciences féminines.

Tout l'enjeu est de rentrer dans la petite robe que votre magasin préféré a exposé dès les premiers beaux jours mais évidemment si vous dépassez la taille 40 vous n'allez même pas oser entrer car vous savez que la vendeuse filiforme vous rétorquera « je n'ai pas cet article pour votre taille ! ». Et oui, le poids des femmes dans notre société se mesure en tout premier lieu en KILOS !!!

J'en vois déjà qui rigolent, et pourtant... cette injonction permanente des normes du corps amène les femmes à vivre leur surpoids comme un handicap réel. A croire que toutes ces formes arrondies choquent nos regards, troublent nos repères. Il n'y a pas beaucoup d'espace pour les gros - et oui, je lâche le mot - dans une société devenue totalement névrotique par rapport à son image. C'est au cours d'entretiens d'accompagnement à

l'emploi menés en agence locale que j'ai pris la mesure de la souffrance de femmes qui présentaient un surpoids évident. Sachant de plus que les femmes se retrouvent dans un choix limité de filières métiers, elles s'exposent plus souvent que les hommes à des métiers au contact d'un public : secrétariat, accueil, réception, vente, service en salle...

Dans leur parcours de recherche d'emploi, elles obtiennent le même nombre d'entretien que les autres (suite à l'envoi de CV par exemple) mais dès que l'employeur les rencontre, plusieurs stratégies de refus leur sont opposées. Parfois même, l'employeur exprime directement que son refus est lié à l'aspect physique de la personne. C'est ainsi que j'avais rencontré Sonia dans le Nord Pas-de-Calais, qui avec son diplôme de comptable n'arrivait pas à décrocher un contrat en dépit d'un nombre

d'entretiens impressionnant. Au bout d'un moment, elle m'a avoué qu'à plusieurs reprises elle était repartie en larmes de ses entretiens car sa forte « carcasse » comme elle l'appelait, mettait mal à l'aise ses interlocuteurs. Un employeur lui avait même dit qu'elle « prendrait trop de place » et que le « bureau ne pourrait pas la contenir » !

Et oui, Mesdames et Messieurs, il ne fait pas bon être au chômage, mais encore moins quand on est une femme qui a dépassé la norme pondérale tolérée par notre entourage. Cette discrimination est peu dénoncée (quelques associations militent en ce sens mais leur influence reste très limitée) alors qu'elle engendre une souffrance particulièrement destructrice pour l'individu, souffrance qui se cumule à la difficulté de la recherche d'emploi. ■

Sabine Landrevie.

Dernières nouvelles de la commission femmes

La commission femmes du SNU-ANPE invite toutes les adhérentes qui le souhaitent à participer aux groupes de travail (de 3 à 4 fois par an sur 2 jours) qui ont redémarré depuis décembre dernier.

Jusqu'à présent non mixte, cette commission invite cependant les collègues hommes à nous rejoindre à la commission des 18 et 19 octobre 2004 prochain sur le thème suivant :

Comment l'établissement met en place les dispositifs spécifiques (nationaux et européens) pour réduire les inégalités hommes/femmes dans l'accès à l'emploi ? Comment la problématique des femmes demandeuses d'emploi est-elle prise en compte par l'agence ?

Si dans votre région, dans votre ALE des expériences ont eu lieu, n'hésitez pas à nous les communiquer. Pour contacter la commission femmes du SNU, téléphonez au 01 44 37 00 30 ou par mail snu.anpe@free.fr à l'attention de la commission femmes.

Une lettre de Claire Villiers

Certains, certaines, se sont sans doute étonnés de ne plus retrouver la plume de notre amie Claire Villiers dans les colonnes de Modes d'Emplois. D'autres, ou les mêmes, ont appris qu'elle avait donné à son engagement militant une forme nouvelle par l'accession à un mandat électif politique au Conseil Régional d'Ile de France. Elle a tenu à confier à notre journal ses réflexions sur cette nouvelle dimension de son action.

« Je suis entrée à l'ANPE le 1^{er} juin 1975. Depuis le 1^{er} mai 2004, je suis en congé sans solde, suite à mon élection au Conseil Régional d'Ile de France sur une liste « Gauche Populaire et Citoyenne ».

J'ai eu envie de m'exprimer dans les colonnes de Modes d'Emplois parce que pour moi, il n'y a pas de rupture entre ce que j'ai fait à l'agence comme prospecteur placier, puis conseillère professionnelle, comme responsable départementale de Paris, puis responsable nationale de la CFDT ANPE puis du SNU TEFI, ce que, j'ai fait comme co-fondatrice puis animatrice de AC ! (Agir ensemble contre le chômage) et ce nouveau mandat au Conseil Régional d'Ile France.

Je ne crois pas à une frontière étanche entre le social, l'économique, la politique. Lorsque nous recevons des D.E., lorsque nous allons en entreprise, lorsque nous discutons avec les organismes de formation, nous défendons des valeurs, une conception du service public. De la lutte pour l'amélioration des conditions de travail au CNHSCT à celle pour les droits de tous les chômeurs à une indemnisation correcte, il y a pour moi un fil conducteur : celui de ne jamais se résigner à une soit disant fatalité qu'imposerait « les marchés », de chercher sans relâche les chemins de l'émancipation individuelle et collective, de mettre en pratique que « les luttes sont le moteur de la transformation sociale ».

Tous les jours, tous et toutes nous faisons de la politique : j'ai souhaité ajouter un outil à notre panoplie : porter nos priorités, nos revendications, nos combats dans une institution avec l'envie de contribuer à transformer ce qui apparaît fort loin de préoccupations quotidiennes, de contribuer aussi à construire une gauche qui réponde à nos besoins, nos exigences, qui arrête de décevoir à chaque fois qu'elle est majoritaire, mais qui construit toutes les réponses possibles, en s'appuyant sur les rapports de forces, pour que la vie change.

Au Conseil Régional d'Ile de France, je suis chargée de la démocratie régionale, du Conseil Régional de la jeunesse, et de la vie associative... Quel programme !

Il n'y a pas de démocratie sans droits pour tous et toutes, sans services publics, sans égalité réelle des hommes et des femmes, sans droits de vote des étrangers, sans droit réel à l'emploi et à un revenu, sans accès à la culture, sans possibilité de se soigner.

A suivre !

Claire Villiers. ■

Pascal Riffard

Commerce équitable, village équitable, musique équitable... Une vie solidaire.

« Pas plus de croissance mais plus de conscience ! » C'est ainsi que Pascal Riffard évoque parfois le sens de son engagement dans ce que l'on appelle le commerce équitable. Un engagement qui remonte à 1976 lorsque son frère, maraîcher « bio », lui fait connaître une association qui s'est créée deux ans plus tôt en réponse au traumatisme causé par les inondations désastreuses et la famine au Bangladesh.



Cette association, Artisans du Monde, s'est donnée comme objectif de contribuer à un développement durable par la promotion d'un commerce équitable entre pays du Nord et du Sud. C'est aussi l'époque de la découverte des ouvrages de l'agronome René Dumont et de l'expérience socialiste originale du président Nyéréré en Tanzanie. Avec quelques amis, Pascal commence à vendre des produits « équitables » sur le marché d'Orsay où il demeure alors.

C'est cet engagement qui déterminera le choix de ses études après son Bac Sciences-Eco (1978) : quatre ans à l'European Business School, non pas pour devenir un cadre grassement rémunéré du commerce ou du marketing, aux dents qui rayent le parquet, mais pour s'imprégner de ces techniques et les réutiliser à sa façon pour construire les structures du commerce équitable. Cette formation sera complétée par un Service National effectué comme coopérant en Côte d'Ivoire dans l'aide à la promotion et la gestion de structures d'artisanat d'art à vocation coopérative. Afin de « mieux connaître là-bas pour agir ici ». Comme on dit dans le jargon des chasseurs de tête de la formation et de l'expérience...

A son retour il travaille dans le premier magasin parisien d'Artisans du Monde puis devient le responsable de la centrale d'achat de l'association, jusqu'en 1991. Une vraie promotion pour un jeune qui n'est pas un loup...

Une certaine idée du service public de l'emploi

La naissance de sa fille, le choc de la première guerre du Golfe et le désir de « diversifier » son engagement le poussent à rechercher une activité professionnelle en dehors de d'Artisans du Monde. Il trouve peu satisfaisant l'accueil qu'il reçoit lors de son inscription à l'ANPE et

cela lui donne envie d'entrer à l'Agence pour y « faire un petit quelque chose » de l'intérieur qui corresponde à l'idée qu'il a du service public de l'emploi. Il s'y emploie, d'abord comme conseiller mobile, puis à l'agence de Dourdan (91) où il est aujourd'hui AEP. Et aussi, cela va de soi, comme militant syndical.

Il n'abandonne pas pour autant la cause du commerce équitable bien au contraire : il préside durant neuf ans l'association du 9^{ème} arrondissement de Paris d'Artisans du Monde et est élu au conseil d'administration puis au bureau de la Fédération Artisans du Monde. Au-delà de l'aspect commercial de son engagement, il se consacre autant qu'il le peut à l'« éducation au développement » en animant des « petits déjeuners solidaires » avec des gamins de primaire ou du secondaire ou des exposés dans des universités et des écoles de commerce.

Porter intérêt au reste de la planète...

Il a choisi pour se loger un autre mode d'habitat que les solutions classiques. Il y a une dizaine d'années sa femme et lui décident, avec quatre couples d'amis, d'acheter un champ de 4000 m² à Boissy-le-Cutté un village de 1200 habitants du sud de l'Essonne, et d'y construire ensemble cinq maisons où ils vivent toujours aujourd'hui, entourés de onze enfants, dans une sorte de co-propriété horizontale et bucolique. « Quand je pars au boulot le matin, si je ne croise pas au moins un chevreuil, un sanglier et un renard c'est une mauvaise journée ».

Cette vie en semi communauté est tout sauf repliée sur elle-même. Au sein du village ils assurent pour le compte d'une association qu'il

ont créée - Solidarité Nouvelle pour le Logement - la gérance de trois logements réhabilités destinés à accueillir dans l'urgence des personnes ou des familles en grande difficulté. Bref une vie qui porte intérêt au reste de la planète qui crève de faim et cherche à construire des alternatives, mais sans négliger pour autant les réalités qui sont à sa porte, dans son village ou bien dans son entreprise.

...et aussi aux réalités devant sa porte

Ils ont aussi créé sur place une association - « Au Sud du Nord » ! - avec comme but de développer les spectacles vivants là où ceux-ci n'ont que peu accès (places de villages, entreprises, cités, écoles) avec le concours des forces vives locales que des professionnels. Ainsi chaque année depuis dix ans se tient le « Festival des Arts à Boissy » qui mêle expos, performances de plasticiens, (un des voisins est d'ailleurs sculpteur) et concerts de jazz (Henri Texier, Aldo Romano, René Urtreger, etc.). Les connaisseurs apprécieront. Pascal ne dédaigne pas lui-même chanter ses compositions. Il aurait même enregistré un CD !

S'il voyage moins au long cours qu'auparavant, il s'adonne l'été aux courses en montagne histoire de se ressourcer. Cet homme de 44 ans, souriant et discret, zen, semble habité par un souci constant de la cohérence et de l'harmonie, qu'il met en pratique dans l'ensemble de son mode de vie.

Je crois pour ma part que Martin (9 ans) et Soline (14 ans) ont beaucoup de chance d'avoir ce papa là ! ■

Alain Ottavi.

LE COMMERCE ÉQUITABLE

Le commerce équitable, ou commerce solidaire, veut établir une autre relation entre producteur et consommateur.

Le producteur perçoit une juste rémunération de ses produits. Elle lui permet de vivre d'entretenir sa famille et de répondre à ses besoins en matière de santé, d'éducation, etc.

Le consommateur a l'assurance d'avoir acheté quelque chose de qualité, produit dans le respect du droit des personnes et de leur communauté et leur permettant un développement durable.

Aujourd'hui plus de 850 groupements de producteurs et plus de 800 000 travailleurs font vivre 5 millions de personnes dans 50 pays.

Mais le commerce équitable ce n'est pas que de l'alimentaire, ce sont des milliers d'artisans qui, à travers le monde réalisent des objets d'une grande qualité. Parvenant à conserver leur dignité et celle de leurs familles.

En 1997 : création de la Plate-forme française pour le Commerce équitable, elle compte une trentaine de membres. Elle regroupe une dizaine de structures de commerce équitable en France Cette plate-forme poursuit l'objectif général de promouvoir et de consolider le commerce équitable en France.

Extrait de la charte : Artisans du Monde s'engage à : acheter des produits à des organisations de producteurs défavorisés du Tiers Monde à un prix qui permette une juste rémunération des producteurs et adapter la demande aux structures de production existantes

Payer comptant et limiter autant que possible les intermédiaires, établir une collaboration suffisamment longue et soutenir les producteurs en cas de problèmes, respecter l'originalité et l'identité culturelle des produits, informer sur les inégalités du commerce international.

www.artisansdumonde.org