

modes d'emplois

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

D'EMPLOIS



**un journal...
tout simplement!**

Voici « modes d'emplois » N° 1. C'est le journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE, cette autre chose syndicale, issue des rangs de la CFDT ANPE, qui s'est affirmée en peu de mois comme une vraie force, avec de la pêche et du dynamisme. Coincé entre la « Com DG » et le classicisme un peu kitch des tracts un autre outil s'imposait : un journal tout simplement...

La DG avec sa belle machinerie de communication a fait des progrès énormes en la matière. Question support c'est pas mal mais le contenu est monocouleur, dogmatique, rythmé par les alternances tristes de la langue de bois ou de caoutchouc : « la DG a toujours raison, c'est elle qui sait, et elle fait notre bonheur et celui des usagers », même si nous ne nous en apercevons pas !

Ce journal a une autre ambition : jouer d'autres rythmes, plus réels, plus « world music », être la caisse de résonance des battements de cœur du personnel et du service public de l'emploi.

Nous voulons que ce journal soit un forum, une agora, une de ces places où il fait bon se rencontrer pour discuter sous les platanes. Un outil pour respirer, échanger, débattre de façon contradictoire parce que nous ne voulons ni de la Pravda, ni du journal officiel, fut-t-il syndical.

On a besoin d'impertinence et de dissidence, de regards sur la société, de convergence et de combats communs avec d'autres syndicats, d'autres associations, d'autres personnes et d'autres secteurs en lutte.

Tout comme notre site Internet ce journal n'est pas un espace clos grillagé. On veut le voir vivre, bouger, se modeler avec vos interventions, vos conseils, vos critiques. Un bel outil qui prenne de la patine en s'inscrivant petit à petit dans la durée.

Un journal mis à part sur la pile de la documentation qui nous inonde et qui soit emporté pour être lu à tête reposée ! « Modes d'Emplois » pour une rupture, une brèche, pour la construction de nos luttes et de nos espoirs ! La vie en quelque sorte.

au sommaire du n°1 :

POINT DE VUE : **Vingt ans après, p.2**

ÉTAT GÉNÉRAL : **L'automne sera chaud!, p.2**

ACTUALITÉ : **le PARE en juillet, p.3**

IMAGES : **5 avril et 3 mai, p.4-5**

POLÉMIQUE : **le ministre, le DG, le DG adjoint, le conseiller..., p.6**

BRÈVES : **syndicat et internet, « il a le pompon »..., opération vérité, p.6**

ACTUALITÉ : **le licenciement y a que ça de vrai..., p.7**

SILHOUETTE : **il faut rester motivé..., p.8**

LES SALAIERS
modes
D'EMPLOIS

un deuxième
journal encarté
à l'intérieur
à plier et
à découper



RTT : après le 5 avril et le 3 mai, la direction générale manœuvre...

Les agents sont déterminés et forts.

Après la grève historique et massive du 5 avril où pour la première fois dans l'histoire de l'agence on a vu plus de 60 % de grévistes et une majorité d'agences fermées, la grève du 3 mai a été d'une force exceptionnelle avec plus de 40 % de grévistes et un tiers des unités fermées (le chiffre officiel DG est de 32,68 %).

Dans les deux journées tout le monde a remarqué l'importance exceptionnelle du nombre de grévistes chez les chefs d'agences. Signe que dans cette affaire le trouble est profond.

Les deux journées étaient soutenues par les 8 organisations syndicales de l'agence. Nous donnons ici les chiffres vrais par delà les petits calculs et tripatouillages de la DG qui systématiquement cherche à minimiser l'importance des grévistes à chaque occasion en donnant un pourcentage basé sur les effectifs budgétaires (alors que la réalité des chiffres doit exclure les agents en congé, en formation, en détachement dans une autre institution et les agents en maladie) pour fausser l'instrument de mesure.

Il s'agit d'une méthode imbécile qui consiste à confondre la fièvre et le thermomètre. Même pour la grève du 3 mai il faut remonter à novembre 1998 ou octobre 1996 pour retrouver des chiffres de ce niveau. En réalité, nous n'avons jamais connu un tel taux dans le cadre d'une reconduction de grève en moins de 3 semaines.

Des initiatives variées...

La montée sur Paris du 5 avril regroupait environ 700 agents de 7 régions et on avait particulièrement remarqué nos collègues du Nord qui ont su trouver le temps et l'énergie à leur retour de manif pour faire un crochet par Noisy-Le-Grand à la DG, à la grande surprise du DGA qui avait lui misé sur une grève de petite ampleur.

Pour la grève du 3 mai, on a assisté à des initiatives massive et très variées dans les régions.

Outre les nombreuses occupations de DRA dont la presse locale a souvent rendu compte, il y a eu aussi des actions plus « pointues » : avec une occupation de la cour des comptes à Paris, une visite à la mairie de Cintegabelle (fief de Jospin) et une mini rencontre avec interpellation de Chirac à Orléans.

À Noisy, 200 collègues de la région parisienne ont entendu le DG répéter son très faible « argumentaire » : « Je n'ai rien à vous proposer - descendre en dessous de 1600 heures et créer des emplois spécifiques RTT, c'est

impossible - c'est pas moi, c'est le Ministère et la Fonction Publique qui nous l'interdisent ». On regrette de ne pas avoir pu obtenir un rendez-vous de travail avec M^{me} Guigou à Avignon, la ministre n'ayant pas réussi à s'y installer.

Comment continuer...

Pour gagner, il nous faut maintenir un rapport de force à un niveau élevé. Cela impose de respecter le cadre intersyndical le plus large pour agir et éviter les actions qui feraient descendre le taux de grévistes en dessous des résultats du 5 avril et du 3 mai ! Il faut montrer à la Direction Générale, au Ministère et au Gouvernement que **notre mouvement est une lame de fond** et que nous ne nous laisserons pas faire. Ce que nous visons c'est une action de grande ampleur, avec le maximum de forces des autres ministères de la Fonction Publique pour briser le verrou gouvernemental : le décret Sapin du 20 août 2000 sur la RTT !

à suivre p.2

suite RTT

Si aujourd'hui nous constatons que nous ne disposons pas encore d'un tel rassemblement à l'échelle de la Fonction Publique, il n'en reste pas moins que nous pouvons continuer le mouvement sous des formes différentes, en conservant le plus possible un fonctionnement unitaire, en dirigeant nos coups vers le gouvernement qui est le vrai décideur et qui est « sensible » aux chiffres et à l'image qu'il donne dans son traitement de l'emploi.

Ce qui n'empêche pas de rendre la vie plus difficile à notre direction générale qui dans cette affaire est plus que complaisante vis à vis du ministère en ne manquant pas une occasion de mener une véritable propagande trompeuse façon « PRAVDA » haute époque.

**Des propositions précises...
et des initiatives à inventer...**

L'intersyndicale qui s'est réunie après la grève propose :

1. le refus systématique d'utiliser son véhicule personnel pour des raisons de service ;
2. l'envoi systématique de messages pétitions à la DG et au Ministère par fax, mail, courrier...
3. l'interpellation des élus politiques et des préfets, par courrier et des demandes d'entrevue avec des personnalités en déplacement ;
4. le renvoi systématique de toute la « propagande » de la direction générale.

À ces « recommandations », on peut ajouter en frappant là où cela fait mal, c'est-à-dire la course obsessionnelle aux chiffres et en utilisant le plus souvent possible un **label général unitaire** :

**« AGENTS DE L'ANPE
EN COLERE SUR LA RTT ! »**

- Appliquons avec la plus grande conscience professionnelle toutes les **préconisations de l'Offre de Service : 45 minutes** pour les premiers entretiens professionnels, pour les entretiens diagnostics du SPNDE...
- Soyons particulièrement attentifs à l'**attribution de la catégorie** : les Demandeurs d'Emploi qui déclarent accepter « en attendant mieux » un emploi de courte durée et/ou à temps partiel mais qui cherchent bien un emploi durable et à temps plein sont à **inscrire en Catégorie 1 et non 2 ou 3**. Ceci pour une lecture plus juste des vrais chiffres du chômage. Des initiatives en ce sens circulent entre les différentes régions. Les bonnes idées sont bonnes à reprendre.

Ni trêve, ni répit !

Après notre mouvement du printemps, nous sommes plus forts et la Direction Générale doit en tenir compte ! Entretenons la dynamique de la mobilisation et aiguisons nos forces pour la rentrée. La D.G. nous attend en septembre... elle nous trouvera ! Rien ne nous arrêtera.



POINT DE VUE

Vingt ans après.

Le souvenir de la victoire est intacte, fort, intense, inoubliable...

Après 23 ans et plus de galère. Après mars 1962 une autre grande victoire tout aussi intense et la paix en Algérie qui avait mobilisé ma jeunesse et celles de quelques-uns de mes camarades.

Vingt ans après je me revois avec ma femme et ma fille remontant la rue de Rivoli depuis St Paul. Il faisait encore jour ce 10 mai 1981 vers 20 heures 45, à la Bastille, d'abord une petite foule pendant 20 minutes et puis beaucoup de monde et quel monde. Il y avait pratiquement tous mes amis, les visages hilares, rayonnants, émergeant de tant d'années de luttes, parfois si proches de la victoire. Toujours à un souffle mais toujours absente : les mineurs en 1962, mai 1968 et la suite, Lip en 1973...

Là on l'avait la victoire, la vraie, la réelle, sûre et certaine. On a gagné, on a gagné. Quelle

soirée et quel lendemain dans certains ateliers, certains cafés, certains bureaux, dans le métro. On avait gagné, quel plaisir.

Vingt ans après, tout a changé. Le monde a changé, la musique a changé, la vie a changé. L'école a changé. Il n'y a plus de saisons, il y a des ordinateurs, des téléphones et des fax partout. Le travail a changé, c'est rien de le dire tellement les métiers ont été transformés et les savoirs faire broyés dans pratiquement tous les secteurs.

Le mur est tombé, et c'est tant mieux. Mais on ne peut pas vraiment dire que l'empire qui s'est installé sur la terre depuis 89 est plus sympathique que la situation précédente. On a depuis connu deux guerres et un grand nombre de conflits meurtriers.

La bouffe a changé, le Sida nous est tombé sur la tête ou ailleurs. Les pauvres sont plus

pauvres et les riches sont plus riches. On sait maintenant que l'effet de serre sera au rendez-vous des échéances à payer.

Le programme de Mitterrand c'était de « changer la vie ». Ça c'est fait, mais est-ce réussi ? Pour faire un bilan il faudrait aligner des colonnes plus et des colonnes moins. Difficile.

J'ai vingt ans de plus (et ça compte à mon âge) mais je ne regrette pas cette soirée de victoire du 10 mai 1981.

Cette victoire ce fut d'abord une victoire collective, que certes, chacun pût vivre et déguster dans son coin mais ce fut quand même avant tout une victoire collective. Il faut se rassembler pour gagner. Première leçon. Je ne l'oublierai pas. Il reste encore beaucoup de victoires nécessaires.

Claude Kowal

ETAT GÉNÉRAUX

L'automne sera chaud !

Avec la mise en œuvre du Pare, l'agence est entrée dans la plus forte « zone de tempête » de son histoire.

Nous avons combattu pendant des mois toutes les conceptions extrêmement dangereuses dont il était porteur pour le service public, les chômeurs et l'ensemble des actifs qui un jour ou l'autre peuvent se retrouver à « fréquenter » nos services.

Le PARE a été le déclencheur de notre départ massif de la CFDT ANPE pour former une autre force, débarrassée de la tutelle de la confédération CFDT de Notat et de ses adjoints(e).

Les problèmes soulevés par la nouvelle convention UNEDIC sont colossaux et nous n'avons pas l'intention de nous contenter de la benoîte assurance du directeur général qui surenchérit – comme d'habitude – dans le « tout va bien madame la marquise ».

Nous ne resterons pas uniquement dans la mise en œuvre sage. Sans rien négliger, nous pensons qu'il est fondamental pour l'avenir d'intervenir sur le fond et d'inventer un projet anti-PARE.

Avoir un projet syndical pour une « agence autrement » suppose une ambition pour le service public et rechercher activement ce que signifie un « accompagnement de qualité pour les chômeurs leur assurant une insertion durable ». Comment définir une réelle démocratie sociale face à la loi des « partenaires sociaux » c'est-à-dire l'alliance du MEDEF, de son partenaire privilégié la confédération CFDT et de ses deux autres acolytes syndicaux CFTC et CGC ?

Quels sont les enjeux portés par la formation professionnelle, leurs liaisons avec l'emploi et les processus d'exclusion ? Comment reconstruire une autre convention UNEDIC assurant des revenus de remplacement corrects à tous les chômeurs et chômeuses. Nous voulons débattre, réfléchir autour de ces thèmes dès maintenant, dans les régions, les départements, avec les autres syndicats et également tous les non syndiqués qui après notre « mouvement de printemps » veulent discuter et inventer avec nous.

Ces débats doivent prendre la forme d'État Généraux locaux et régionaux.

Le deuxième thème abordé dans ces d'État Généraux sera l'organisation du travail afin d'être en mesure d'avancer des contres propositions face à la généralisation du projet ALE 2000 à l'échelle de chaque unité.

Travailler autrement conduit en toute logique à redéfinir également nos métiers et nos professions. Après les initiatives de l'été, nous rassemblerons à l'automne (à Paris) tout ce que nous aurons produit dans les État Généraux « nationaux ».

Plusieurs centaines de collègues, des experts de différents horizons, notre Fédération (la FSU), des professionnels du service public de l'emploi (services extérieurs du travail, AFPA, missions locales, etc...) des organisations syndicales de l'Agence élaborerons ensemble un nouvel horizon pour une ANPE au cœur du service public de l'emploi rénové et refondé.

Le PARE en juillet ?

La nouvelle convention Unedic se mettra-t-elle en place le 1^{er} juillet 2001 ? Cela n'est pas encore sûr, le Conseil d'Etat et le Tribunal de Grande Instance doivent statuer sur la légalité des textes dans les jours à venir. Notre syndicat soutient ces recours déposés en particulier par les trois organisations de chômeurs AC!, APEIS et MNCP.⁽¹⁾

Sans attendre le résultat, l'Unedic, l'ANPE et l'Etat ont écrit les conventions de mise en œuvre de la « convention mère ». Le Parlement, quant à lui, doit se prononcer en seconde lecture le 12 juin sur les modifications à apporter au Code du Travail.

Chose étonnante, ni l'obligation du PARE pour les demandeurs d'emploi éligibles à l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi⁽²⁾, ni la référence aux « capacités professionnelles » requises ne font partie du débat. On peut en déduire que même si le Parlement donne son aval au nouveau texte, la convention UNEDIC présentera toujours des aspects illégaux.

Le pouvoir donné aux employeurs...

Il faudrait tirer un bilan de ces 18 mois de négociations à rebondissements, premier « chantier » de la refondation sociale voulue par le MEDEF. Pour mémoire, l'enjeu n'en était rien moins que l'élaboration d'une « nouvelle constitution sociale » en lieu et place de l'ordre public social aujourd'hui à l'œuvre.

En d'autres termes, sous couvert de redonner aux « partenaires sociaux »⁽³⁾ davantage de pouvoir, il s'agissait de soustraire au champ de la loi tout ce qui concerne la vie des entreprises et d'y substituer la logique stricte du contrat, sur le mode du droit du commerce. Bref de rendre aux propriétaires privés des entreprises un pouvoir absolu que deux siècles de luttes collectives ont tenté de contenir.

Les trois objectifs du MEDEF.

Le MEDEF poursuivait 3 objectifs dans cette négociation :

- rendre le contrat dominant par rapport à la loi,
 - récupérer à son profit la quasi totalité des « excédents » de l'Unedic ;
 - accentuer la contrainte à la reprise d'emploi dans des conditions de précarité aggravées.
- Le PARE répond à la première et la troisième de ces conditions.

La domination du contrat sur la loi n'est pas une marotte de juriste spécialiste du droit et de la constitution. C'est un point **essentiel** qui différencie le droit français du droit anglo-saxon et du droit américain, en offrant à tous une protection — le code du travail — qui, dans tous les cas de figure, ne peut être supplanté par un contrat de droit privé.

A l'occasion du PARE, le MEDEF, et en soutien la confédération CFTD, au nom du libéralisme qui se cache derrière le modernisme, ont cherché à réduire le rôle supérieure du code du travail sur tout autre règle de droit privé dans la vie sociale française. Le PARE a agi comme un leurre permettant de ne pas parler de ce qui

aurait dû être l'objet principal, sinon exclusif, de ces négociations : l'indemnisation des chômeurs. Tous les rapports officiels publiés les deux années précédentes montraient que l'aggravation de la pauvreté et l'augmentation du nombre de Rmistes étaient dues aux modifications réglementaires successives de l'Unedic depuis 1992. Le Pare aggrave la situation. Voilà une belle occasion manquée avec la **complicité effarante de la confédération CFTD** et de la CFTC et celui en final de la CGC.

Ce qui change fondamentalement avec le PARE.

Si la convention se met en place en juillet, les demandeurs d'emploi qui iront s'inscrire à l'Assedic devront signer deux documents : une inscription comme DE et la demande d'allocations PARE. Pas de signature, pas d'allocations. Il faut vraiment avoir l'esprit tordu (ou ne pas savoir lire, ce qui n'est quand même pas le cas de Madame Guigou !) pour prétendre que refuser de signer le PARE est sans conséquence sur le versement de ses allocations.

Que le Gouvernement veuille faire croire qu'il n'a pas cédé à ce point aux signataires de la convention, on peut le comprendre, mais **pas au point de raconter n'importe quoi !**

D'ailleurs, dès le 2 juillet au matin, on verra bien si un chômeur « récalcitrant » perçoit ou non ses allocations ! Pour ceux qui sont déjà en AUD, le choix de signer le PARE entraînera l'arrêt de la dégressivité des allocations qui seront versées jusqu'à l'extinction du droit ouvert au taux perçu début Juillet : cela concerne environ 1 million à 1 million et demi de personnes qui peuvent se présenter pour un entretien approfondi : bizarrement, dans ses calculs de montée en charge progressive la DG les a « oubliés »⁽⁴⁾

Une fois le PARE signé, le demandeur d'emploi vient à l'agence pour élaborer son Plan d'Action Personnalisé. Nous pensons tous et toutes que le droit à un service personnalisé est une bonne chose ; les pratiques des UTR⁽⁵⁾ l'accompagnement dans le cadre du nouveau départ sont porteurs d'enseignements sur lesquels il faudra s'appuyer. Pour autant, la mise en œuvre du PARE-PAP va poser de redoutables problèmes ; je voudrais en évoquer quelques-uns.

Un dispositif inadapté aux précaires.

Le dispositif, copié du nouveau départ, n'est pas du tout adapté au chômage récurrent. Pour ceux qui alternent CDD et missions d'intérim, ce sera sans effet pour lutter contre la précarité de leur vie. On touche là un point essentiel : si le PARE-PAP donne de nombreuses **obligations aux**



demandeurs d'emploi, il n'en donne **aucune aux entreprises** hormis de faire connaître les études sur le marché dans leur secteur et celui de déposer leurs offres ! Qu'on le sache, cela est obligatoire depuis 1946 et n'a jamais été respecté ! L'Unedic s'engage à payer le plus vite possible (!) par contre le service public a une obligation de résultat : à 6 mois le PAP doit permettre le retour à l'emploi et à 12 mois l'Agence doit intensifier ses efforts de reclassement ! L'Assedic « vise » le PAP en vue du suivi de son exécution et elle s'octroie le droit de convoquer les chômeurs pour vérifier ce qu'il font. A cet effet un gigantesque fichier établi en temps réel sera à sa disposition.

L'agence sous traitante... et sous contrôle.

La ministre, la direction générale ne cessent de nous dire que le service public est l'opérateur du PAP...mais sous contrôle et en sous-traitance ! Le recours au service public n'est pas une garantie absolue pour les chômeurs : la loi sur le contrôle, les radiations, les liens DDTEFP- ANPE-ASSEDIC : cela existe déjà et nous savons bien que l'objectif du nouveau départ n'est pas strictement philanthropique. Néanmoins, la mise sous contrôle d'un organisme paritaire où le patronat fait la loi est inadmissible. D'autant que l'Unedic tient aussi les cordons de la bourse pour le choix des aides à la formation, et que celles-ci devront impérativement **correspondre aux besoins du marché du travail** dans tel ou tel bassin.⁽⁶⁾

Les effets pervers de la contractualisation.

Deux autres points doivent être soulignés : le PAP est un quasi-contrat signé entre un demandeur et un agent. Ce renforcement de la contractualisation peut avoir des effets pervers graves pour les deux parties. Autant la reconnaissance de la responsabilité de chacun

est une bonne chose, autant rendre l'un ou l'autre responsable des résultats obtenus ne peut qu'entraîner une pression source de stress. Entre un demandeur et une institution, l'agence, il n'y a pas plus d'égalité qu'entre une entreprise et un salarié. L'obligation de résultats pour peu que quelques primes s'en mêlent peut être désastreux. Souvenons nous qu'il n'y a pas de formation, pas d'élaboration de projet sous contrainte.

Tous ceux qui ont clamé bien fort leur soi disant volonté d'aider les chômeurs devraient s'en souvenir !

Notre volonté, dans les mois à venir, c'est que ni les chômeurs, ni les agents ne fassent les frais de ces nouveaux dispositifs.

Claire Villiers

(1) Agir ensemble contre le Chômage, Association Pour l'Emploi, l'Information et la Solidarité, Mouvement National des Chômeurs et des Précaires.

(2) Nouveau nom de l'AUD.

(3) Le MEDEF, la CGPME et les 5 confédérations reconnues représentatives : CGT, CFTD, CGT/FO, CGC, CFTC. Rappelons qu'il n'y a plus jamais d'élections dans tous les organismes gérés paritairement et que par le jeu des alliances, le MEDEF y fait la loi.

(4) Voir plaquette « L'Agence « consacrée au PAP », page 9

(5) Même si on peut considérer que les UTR étaient déjà une brèche dans l'égalité de traitement et la signature de contrats.

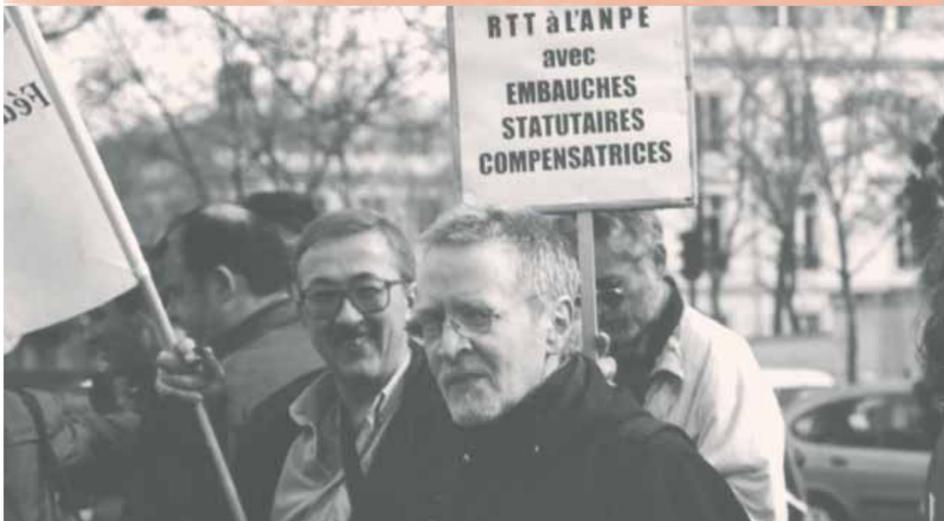
(6) cf. convention ANPE-UNEDIC art 10.

Attention. Un dossier sur le Pare paraîtra dans le prochain numéro de

modes
Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE
D'EMPLOIS

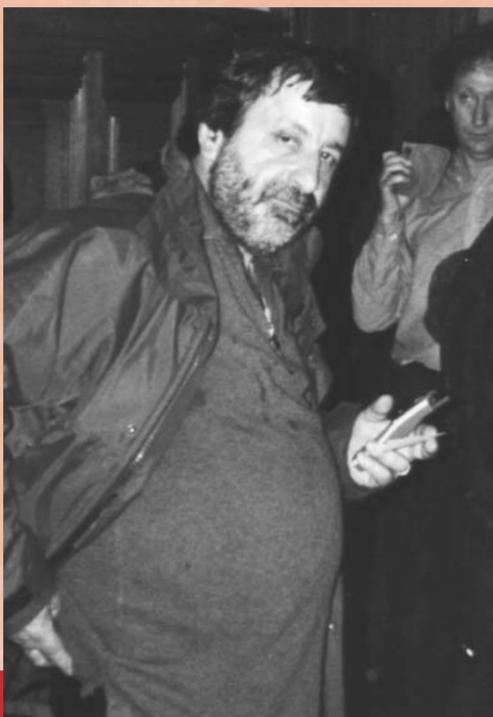


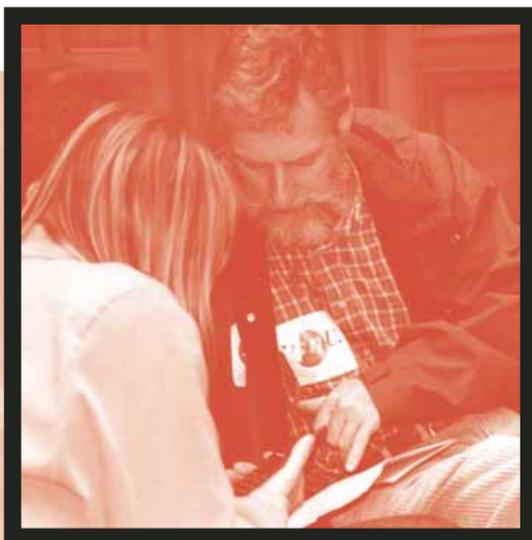
Travail/ Emploi
sn U.
ANPE
Formation Insertion



IMAGE

5 avril





1 et 3 mai



Syndicats et Internet

Il y a quatre ans quelques « illuminés » se posaient la question de l'utilisation des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) en tant qu'outil au service de l'action syndicale. De façon générale, et contrairement au milieu associatif, le monde syndical ne s'est engagé que très lentement dans l'utilisation d'Internet. A l'ANPE, lorsqu'en 1999 le SNAP-CFTC et la CFDT-ANPE de l'époque mettaient chacun en ligne leur site, dans une relative indifférence, les militants investis dans ces initiatives pouvaient se consoler en se disant qu'ils faisaient figure de pionniers. De fait, hormis les sites des confédérations – conçus principalement comme des vitrines – les arbustes syndicaux, toutes professions et toutes obédiences confondues, étaient alors assez rares dans la forêt du web. Il faut dire que l'équipement en ordinateur personnel représente un coût qui n'entre pas nécessairement dans les possibilités ou les choix budgétaires des agents, syndiqués ou non, et que l'accès à Internet sur le lieu de travail s'ouvre extrêmement lentement.

Les directions d'entreprises, de leur côté, montrent peu d'enthousiasme à l'idée de voir les syndicats s'emparer d'un instrument dont elles craignent de ne pas être capables de contrôler l'usage. C'est le cas à l'Agence où, dans les sphères dirigeantes, existe un lobby conservateur actif. Nombreux également étaient – et sont encore – les Directeurs d'Agence récalcitrants à l'idée de laisser le personnel se connecter.

Aujourd'hui, à l'instar des grandes entreprises nationales, la Direction Générale a choisi d'épouser le mouvement pour en garder en partie le contrôle. La généralisation de l'intranet en tant qu'outil professionnel étant une stratégie acquise et chaque agent devant être doté à terme d'une adresse électronique, le souci de l'établissement est maintenant d'encadrer l'usage de ces outils. Elle cherche ainsi à conclure avec les organisations syndicales une Charte de bon usage de la messagerie et souhaite voir les sites syndicaux insérés au sein de l'intranet de l'Établissement.

En ce qui nous concerne, il n'entre pas dans nos intentions d'ériger le spamming en pratique quotidienne de propagande syndicale ; nous voulons par contre que chacun, s'il ou elle le souhaite, puisse s'abonner à une liste de diffusion. Par ailleurs, nous pensons que la vocation d'un site syndical n'est pas d'être accessible aux seuls salariés de l'établissement (ce qui est le cas avec l'intranet qui est une sorte d'Internet privé). Si son audience naturelle se trouve chez les collègues, il doit aussi pouvoir toucher au-delà de cette seule population pour être le lieu d'échanges qui est aussi sa vocation. C'est pourquoi nous ne tenons pas spécialement à bénéficier d'un « espace simplifié de diffusion » sur l'intranet de l'Établissement, mais voulons que notre site Internet, puisse être librement consulté sur le lieu de travail.

Spamming : Envoi systématique et en grand nombre de messages électroniques non sollicités.

Il existe aujourd'hui plusieurs sites Internet d'organisations syndicales de l'ANPE :

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

SNU région Bourgogne

<http://perso.wanadoo.fr/snu.anpe.bourgogne>

SNAP-CFTC : <http://www.snap-cftc.com>

CGC : <http://www.cfecgc-anpe.org>

SUD : <http://www.sud-anpe.ras.eu.org>

FO région Bretagne : <http://www.chez.com/foanpebretagne>

Que fait un journaliste ? Des investigations sur des sujets intéressants, c'est-à-dire sur des sujets qui étonnent. Sinon pourquoi en parler, sauf à écrire « tout va très bien Madame la marquise » ?

POLÉMIQUE



La ministre, le DG, le DG adjoint, le conseiller et le journaliste.

L'emploi est un sujet vraiment intéressant, on est bien placés pour le savoir. L'emploi c'est l'ANPE et la direction le dit à qui veut l'entendre puisque l'ANPE est au « cœur de l'emploi ».

Un journaliste du Monde suit donc l'ANPE. Il lit les productions de l'agence, rencontre à l'occasion la DG et rencontre aussi les organisations syndicales. C'est son travail. Et il écrit des articles. Pourquoi s'en étonner ? Cette fois-ci la DG hurle au loup au motif qu'un article rend compte d'une réalité bien connue des agents : les tripatouillages des chiffres concernant les offres d'emploi. (Il n'y a que la DG pour faire semblant de l'ignorer...) Ce journaliste en a entendu parler à de nombreuses reprises. Pour en avoir le cœur net il s'applique à comprendre la mécanique de la « régule » et d'autres techniques bien connues dans les ALE de France et de Navarre aussi.

Inutile de décrire ici ces techniques. Demandez à votre voisin. Il suffit de dire que, sans être généralisée, cette méthode est parfois utilisée, à l'instigation déguisée... mais forte de la chaîne de commandement. A de nombreuses reprises, nous mais aussi d'autres organisations syndicales, avons condamné oralement et par écrit ces méthodes qui sont apparues avec ce bon Monsieur BON mais qui perdurent quand la nécessité sans principe fait loi...

A chaque fois, avec cynisme, une morgue de Tartuffe et un mépris rigolard, la hiérarchie nie les évidences que tous les agents connaissent.

« Vous avez des preuves ? Pas nous, pas ça... » Dans le même temps elle renforce sévèrement la pression dans toute la chaîne de commandement – qui part de la MINISTRE

jusqu'au conseiller de base c'est-à-dire DG et DG adj., DRA, DDA, (et au bout les DALE qui résistent mais parfois...), – et bientôt les animateurs d'équipes si on y prend pas garde – pour obtenir de « bons chiffres » qui permettent de « bons communiqués » mensuels. Il y a même des DDA pour répondre en EDD « je ne veux pas le savoir » aux DALE qui opposent la déontologie du travail aux tripatouillages. Le journaliste entend, voit, s'interroge et comprend.

Pour faire son travail avec conscience il demande à la DG son point de vue sur ces allégations des syndicats. Il rencontre alors un administrateur de l'état major de la DG, un qui parle la langue de guimauve*.

La langue de guimauve est une langue parlée en Guimauvie dont la sémantique et les syntagmes fonctionnent de telle sorte que ce que l'on dit a l'air d'être le contraire de ce que l'on veut faire comprendre. C'est juste une question d'habitude pour comprendre mais c'est désagréable car ça rend la bouche molle. Il faut savoir que c'est une langue utilisée dans les états-majors pour prévenir les effets de la 5^e colonne...

Et que dit l'homme de la DG. Il parle de « pratiques iconoclastes... très marginales, d'arbre qui cache la forêt, qu'à l'ANPE on ne construit pas les résultats par des bidouillages, que la responsabilité de tels actes, si elle étaient prouvée ne peut être qu'individuelle et sévèrement sanctionnée », – quel homme courageux et droit ! – « ... que le réseau est sous pression par un management serré en vue des objectifs que la société attend de nous ».

Ce qui se traduit facilement en français usuel par : « c'est pas faux car avec la pression qu'on leur balance du haut en bas on a parfois des résultats bizarres, mais qui ne sont pas mauvais pour l'image. C'est l'époque qui veut ça ! ».

Mais le journaliste qui voyage souvent en Guimauvie connaît cette langue et sait la traduire finement. Il comprend que les « astuces » décrites et dénoncées par les syndicalistes sont vraies et confirmées par l'administrateur dans son sabir.

Et il les raconte. Normal c'est son métier et c'est bien comme ça !

Depuis la publication de cet article dans Le Monde du 1^{er} juin 2001 c'est le « branle bas de combat » à la DG. On parle de trahison et de 5^e colonne...

Ah les tartuffes ! Laissons les agents juges. Ils connaissent la réalité du terrain et des pressions qui s'exercent sur eux par toute la chaîne de commandement pour faire produire « des bons chiffres » coûte que coûte. Ils sauront aussi résister car ils ont le sens du service public de l'emploi.

Une proposition à la DG. Plutôt que de crier au loup et au diable ouvrez les portes.

Au lieu de mener une politique frileuse d'imprimatur et de censure qui prend les journalistes pour des imbéciles et n'accepte comme bonne presse que L'OBSERVATOIRE ANPEO ou la PRAVDA de l'EMPLOI ouvrez les fenêtres, laissez l'air entrer et le soleil briller. On s'en portera mieux et le service public de l'emploi y gagnera en crédibilité et efficacité !

Samuel Laforge

Cf. le communiqué du SNU ANPE concernant l'article du "Monde" est publié dans "les cahiers de mode d'emploi" encarté dans ce journal.

Bourgogne : harcèlement statistique !

Il a le POMPON.

Le DDA de Saône et Loire a une méthode bien particulière pour animer et motiver les équipes sous sa responsabilité :

- attaques personnelles de certains collègues sur des notes diffusées largement.
- harcèlement permanent des agents sur les résultats chiffrés, allant jusqu'à reprocher à l'agence locale de Mâcon de ne pas respecter l'objectif de baisse du nombre de CLD femmes par rapport aux CLD hommes : il aurait fallu radier 7 femmes de plus !!! (et combien de chameaux ?)

Le DDA vit-il sur une autre planète ?

A-t-il les capacités d'analyser des résultats chiffrés ? Il faudrait peut-être lui rappeler que le 5 avril, il y a eu plus de 50% d'agents en grève.

On refuse aux agents des conditions décentes pour la Réduction du Temps de Travail, et on voudrait qu'ils respectent les objectifs (stupides) à l'unité près, le petit doigt sur la couture du pantalon.

Opération vérité à la cour des Comptes.

A l'appel du SNU et de SUD, le 3 mai à 10 heures et pendant 45 minutes, 45 agents grévistes de l'Ile de France ont occupé symboliquement et pacifiquement la cour des comptes à Paris.

Nous avons distribué un tract au personnel pour l'informer des conditions dans lesquelles nous travaillons et dénonçant le rapport 2000 sur l'ANPE.

Notre objectif était de mener une opération médiatique pour faire connaître la mobilisation du personnel à l'extérieur de l'Agence. Objectif atteint et en prime lâcher de ballons à la cour des comptes et dans le RER..

Le licenciement

y a que ça de vrai... alors pourquoi se priver!

Danone, Moulinex, Marks & Spencer, AOM, ... la liste des licenciements n'arrête pas de s'allonger. Même pour un agent de l'ANPE une telle avalanche interpelle. Bien sur la grande presse parle moins et même pas du tout des licenciements économiques des PME (en diminution certes mais qui représentent quand même le gros des « troupes »). Mais là, et bien que les cas cités soient tous d'une nature apparemment différente, une telle rafale d'annonces crée un vrai choc.

En fait les licenciements économiques ça n'est certes pas nouveau. Depuis 70, la crise aidant et les divers gouvernements aussi, le licenciement économique a été un des outils majeurs du patronat pour réduire ses coûts salariaux et « moderniser » sa technologie, en se servant d'une législation qui ne les freinait pas vraiment (qu'il ont fait évoluer en 86, loi Seguin sur les conventions de conversion qui supprimait l'autorisation préalable de l'inspection du travail pourtant peu contraignante).

Une législation pour les salariés... qui sert surtout aux patronats...

Parfois, mais plus rarement, on a assisté à de vraies crises économiques. Mais, le plus souvent, une législation prévue pour protéger les salariés des crises économiques a été instrumentalisée par le patronat comme un outil pour affronter la concurrence. Et cyniquement l'employeur signale dans le « compte de résultat » un licenciement par une provision à la rubrique « frais de rupture ».

Ce qui frappe dans toute cette liste de « plans sociaux » c'est la taille des groupes concernés. Ce sont tous de grandes entreprises multinationales très expertes en « politique sociale » et disposant de moyens leur permettant de préparer leurs coups sérieusement. Pas d'improvisation dans ce monde là.

Si les causes sont diverses... les conséquences restent les mêmes.

Les causes sont diverses d'une entreprise à l'autre. En effet si Moulinex recherche, par la délocalisation (c'est-à-dire une réduction des coûts salariaux et des opérations immobilières douteuses), un repositionnement sur un marché dont il a perdu le contrôle (et peu importe les dégâts pour les salariés d'Alençon), pour les autres groupes les affaires sont un peu différentes.

Chez Danone où il ne s'agit pas de déficit (les dividendes restent très gras cette année), l'opération devance une éventuelle future crise dans la biscuiterie. Ce serait donc aux salariés de faire les frais de la restructuration industrielle et aux Assedic de prendre en charge une bonne partie des coûts de rupture.

Dans une ville ou un quartier, on connaît les dégâts de ce genre de restructuration sans réindustrialisation même si la politique sociale de Danone est plus « sociale ». On sait aussi que les voutours viendront dans ces villes ou ces quartiers pour embaucher, avec beaucoup moins de salaire et beaucoup plus de précarité, une main d'œuvre dont la productivité est très élevée. Chez Mark & Spencer c'est le « management à la britannique » façon Thatcher, c'est-à-dire avec assez peu d'Habeas corpus et beaucoup de violence...

Les erreurs de prévisions sur le marché de l'habillement en France (qui aime de moins en moins le style britannique en blazer et flanelle grise) sont facturées aux salariés et pas aux actionnaires. Pourtant les réserves de trésorerie et les bénéfices accumulés permettraient un repositionnement vers une autre cible du marché. Mais pourquoi se priver quand la législation le permet d'avoir le beurre et l'argent du beurre.

Pour AOM l'affaire est plus complexe et relève de l'opération financière par une coalition du groupe SUISSE AIR et du baron Sélière qui cherchait, à la faveur de la crise d'Air France,

Et le gouvernement dans tout cela...

L'émotion considérable devant cette rafale de licenciements économiques collectifs par des entreprises de taille internationale dont les profits sont avérés, amène Jospin et Guigou à « s'indigner » en jurant qu'il faut faire le maximum pour le reclassement des salariés de ces entreprises. Et à proposer une loi assez molle qui demande moins que ce que Danone s'engage à faire pour le reclassement des salariés. La pression du PC semble « retarder » le vote de cette loi... Pour Mark & Spencer la réponse est qu'il faut respecter le code du travail. Encore heureux...



à gagner une part significative dans un marché du transport aérien dérégulé. (que l'état patron à su recapitaliser pour lui permettre de redevenir concurrentiel dans le marché du transport aérien même s'il y aurait beaucoup à dire à ce sujet...)

Chez AOM AIR-LIBERTE c'est un raid, doublé d'une erreur de politique industrielle, qui a « mal tourné » mais pour autant les dirigeants ne se privent pas de présenter la facture aux salariés et aux Assedic.

On le voit bien, si les causes, ou à tout le moins ce que l'on en connaît, sont « variées », les conséquences et les méthodes restent les mêmes : un licenciement économique et on jette les salariés comme des Kleenex. Peu importe si l'on recherche par ailleurs à grappiller des aides substantielles des diverses collectivités dont l'État, tout fait ventre.

Quand on recherche la productivité maximum pour servir un 15 % aux fonds de pensions plus rien n'a d'importance. On jure de son esprit « d'entreprise citoyenne » et on passe aux « choses sérieuses »...

Le calendrier joue parfois des tours à ceux qui l'oublient. La signature du PARE par les confédérations CFTD, CFTC, CGC et le MEDEF prend effet au premier juillet prochain.

Conséquences : la « convention de conversion » et les UTR, qui amenaient un réel plus pour le reclassement des licenciés économiques et des avantages financiers certains, disparaissent sans que ni le gouvernement ni le MEDEF ne s'en soucient. La confédération CFTD non plus d'ailleurs. On vit une époque formidable... pour les crocodiles.

Comment résister, comment se battre ?

Les réponses sont politiques, syndicales et citoyennes. Le projet de loi sur « diverses mesures sociales » ne fait pas du tout le compte face au problème.

La question posée c'est tout simplement de faire payer par les employeurs les restructurations que leurs incuries ou le marché entraînent. C'est aux employeurs de payer, eux qui savent si bien en retirer des profits

et ce n'est surtout pas aux salariés qui dans cette affaire sont toujours les dindons de l'affaire et qui ne sont jamais intéressés aux bénéficiaires.

Les restructurations industrielles doivent être financées à 100 % par les employeurs. C'est bien à eux de savoir prendre les risques et non pas aux salariés d'être jetés comme du linge sale... Les moyens financiers pour le reclassement des travailleurs existent, il faut aller les chercher dans « les comptes de résultat » avec des bénéficiaires qui explosent.

Une bonne loi doit donner aux représentants des salariés les moyens d'information et les moyens de protection contre les spéculations financières.

Si des restructurations étaient nécessaires alors pourquoi les salariés ne seraient pas capables de l'apprécier et de trouver les stratégies qui serviraient au mieux leurs intérêts. De nombreuses luttes ont montré que les salariés savaient trouver de bonnes solutions. On peut se rappeler de la grève LIP. « C'est possible, on travaille, on vend, on se paye ! » Les réactions syndicales ont été à la fois indignées et dispersées. A part le cas de Mark & Spencer ou l'unanimité s'est faite, pour Danone les positions ont été diverses selon les syndicats et parfois selon les établissements du groupe. Il paraît évident que la clef d'un succès passe par le plus d'unité possible.

A cet égard l'appel à une manifestation nationale pour le 9 juin va dans le bon sens.* Les propositions de boycott des produits Danone ont connu pendant quelques temps un véritable succès au point de provoquer des frayeurs à la direction du groupe qui s'est aperçue que l'impact sur les ventes avait été autour des 10 %, ce qui est loin d'être négligeable.

Eric Almagro

*Manifestation nationale unitaire le 9 juin !

A l'appel des intersyndicales des entreprises victimes des plans de licenciement : Lu - Danone Ris-Orangis - AOM - Air Liberté - Marks et Spencer, une manifestation nationale contre les licenciements à eu lieu le samedi 9 juin.

Le SNU-ANPE a signé l'appel initial. La FSU a appelé à la manifestation du 22 mai organisée par la CGT et s'est investie pour que la manifestation unitaire du 9 juin soit un succès ! Après le communiqué commun des 8 Organisations Syndicales de l'Agence dénonçant les licenciements dans ces entreprises, le SNU a appelé à l'unité syndicale le 9 juin, avec un cortège des salarié(e)s de l'ANPE dans la manifestation nationale.



Elle apprécie la bonne cuisine, adore l'Italie, garde le sourire en toutes circonstances, sauf lorsque ses enfants lui parlent de ses premières rides... Elle, c'est Anne Eynac, conseillère à l'agence de Marseille Baille, dans l'équipe professionnelle chargée du secteur de la santé.

Une décennie d'Agence : il faut rester motivé !

Les équipes pro du bassin Marseillais

L'idée d'une répartition des secteurs d'activités par équipes professionnelles a commencé à prendre corps en août 96, mais cette répartition est devenue opérationnelle en janvier 97. Aujourd'hui 18 équipes professionnelles se répartissent la quasi totalité des NAF (seules 12 NAF restent attachées au secteur géographique). Leur champ de compétences, initialement limité aux employeurs, s'étend peu à peu aux demandeurs d'emploi à travers l'accompagnement sectoriel.

Mode d'emploi pour recevoir

modes
Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE
D'EMPLOIS

Directe : on se syndique et le tour est joué.
Le journal arrivera bien vite et vous serez parmi les premiers servi. C'est la bonne méthode.
Indirecte : on demande à un collègue syndiqué proche un exemplaire (il y en a beaucoup).
Vous serez servi au plus vite.
Discrète : vous appelez le 01 44 37 00 30 un collègue vous répondra et se fera un plaisir de vous faire parvenir Modes d'Emplois.



« Modes d'Emplois » est édité par le Syndicat National Unitaire de l'ANPE, 43 rue de Javel, Paris XV°. SNU ANPE: <http://snu.anpe.free.fr> • Directeur de la publication : Eric Almagro • Rédacteur en chef et secrétaire de rédaction : Samuel Laforge • Comité de rédaction : Eric Planchette, Eric Almagro, Noël Daucé, Alain Ottavi, Philippe Sabater, Claude Kowal, Pierre Yves Hugot, la commission femme du SNU • Imprimé par ROTOGRAFIE 2 rue Richard Lenoir - 93100 Montreuil • Conception graphique : GRAPHITIT, thierry.palau@graphitit.com • Illustrations : M. Lebas. Cinq numéros par an • N° ISSN en cours.

La quarantaine tranquille, Anne Eynac a eu une vie professionnelle et personnelle assez mouvementée. Quand on lui demande de raconter son parcours, un large sourire illumine son visage : « Vaste sujet » répond-elle. « J'ai alterné pendant pas mal de temps des périodes en emploi, en formation, et au chômage ». Anne a repris ses études à 25 ans pour obtenir un DUT en gestion des entreprises. Mais cela ne lui permettra pas d'accéder à un emploi stable : « j'ai été secrétaire dans un organisme de formation, puis conseillère professionnelle au CODIF (centre d'orientation, de documentation et d'information des femmes), et caissière puis vendeuse au rayon des travaux photo à la FNAC ».

De l'ANPE à l'ANPE

Elle passe en 91 le concours de conseiller à l'emploi, qu'elle réussit, et doit attendre 1992 pour prendre enfin ses fonctions à l'agence de Marseille Pharo : « je n'y suis restée qu'une journée » dit-elle amusée, « car j'étais enceinte de Hugo, et déjà en congé maternité ! ». A son retour, elle découvre les joies du métier : « c'était l'époque où l'on donnait la priorité au volet offre. On partait prospecter une rue entière, cela permettait des rencontres assez étonnantes, mais ce n'était pas toujours d'une grande efficacité ! Ensuite on « paluchait » les dossiers papier des demandeurs d'emploi, classés par ROME, en fonction des offres, et on « sortait les morts », un doux euphémisme pour parler des demandeurs d'emploi radiés ».

Les agences du bassin n'étant pas encore organisées en équipes pro (voir encadré), les plans d'action bassin concernaient tout le monde. « Pour un plan d'action sur la santé, j'ai passé 3 jours à l'Assistance Publique des Hôpitaux de Marseille puis deux jours à la Timone, pour découvrir les différents métiers de ce secteur et pouvoir réaliser avec plus de compétence des études de postes, c'était

passionnant ! ». Car ce que cette conseillère curieuse de tout regrette le plus dans son travail, c'est l'aspect empirique et intuitif. « On a besoin d'être crédible vis-à-vis des employeurs et des demandeurs d'emploi, et on a rarement le temps d'améliorer nos connaissances sur les métiers que l'on traite tous les jours ».

D.E. à l'Italienne

Au bout de 7 ans de bons et loyaux services à l'ANPE, Anne va s'offrir une bouffée d'oxygène en partant un an en congé sans solde, avec ses deux enfants, pour suivre son compagnon nommé à l'Université de Brescia en Italie, sur un poste de recherche en économie. « Je me suis inscrite à une Formation de Base à Visée Sociale, pour apprendre à parler l'Italien, 3 demi-journées par semaine ». Elle y côtoie des brésiliens, des roumains : « on se parlait comme on pouvait, beaucoup avec les mains ! », dit-elle en riant. « C'était une expérience très enrichissante. Dans le cadre de la formation, nous partions visiter des musées, des villes, nous allions au théâtre, tout était pris en charge. A l'issue de la FBVS, certains entamaient une remise à niveau suivie d'une formation qualifiante en cours du soir, ce qui leur permettait de travailler en parallèle ; d'autres, les plus jeunes, réintégraient le système scolaire. J'en garde un excellent souvenir ».

De retour à Marseille, Anne s'investit dans le programme Leonardo da Vinci, puis se porte volontaire pour participer au recrutement d'A.O.L. par la méthode Lemoine. « J'avais envie d'en savoir plus sur le recrutement par habiletés. Deux demi-journées par mois, je fais passer les mises en situations orales, et je corrige les mises en situation écrites. L'idée est d'établir une sélection non pas sur des diplômes ou une expérience professionnelle, mais sur quatre habiletés prédéfinies en concertation avec l'entreprise comme étant nécessaires pour occuper le poste. » La

méthode, déjà utilisée à Marseille pour le recrutement d'un magasin Leroy-Merlin, a fait ses preuves en terme de limitation des discriminations, quelles qu'elles soient.

Quand le doute s'installe

Aujourd'hui, après plus d'un an et demi à l'agence Marseille Baille, Anne a envie de faire le point : « J'aime vraiment mon travail. J'apprécie la variété des tâches qu'il implique, quand cela reste dans la limite de l'humainement supportable. J'ai le goût pour les contacts avec les gens, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou employeurs. Mais ce que je regrette, c'est qu'on ne me demande pas toujours de travailler intelligemment. On ne donne pas assez aux agents la possibilité de participer aux décisions ».

Elle poursuit, un peu amère, ne voyant pas grand-chose venir : « les changements ne sont pas toujours des vrais changements, je pense notamment à l'accompagnement qu'on nous impose aujourd'hui, chiffres à l'appui. Tout le monde faisait déjà de l'accompagnement de manière informelle. J'aurais aimé que l'accent mis sur cette prestation soit assorti d'un aménagement du temps de travail permettant de la réaliser dans de bonnes conditions. A Baille nous avons des plages fixes de réception, ce qui est déjà un progrès que ne partagent pas tous nos collègues dans d'autres agences. »

Retrouvant le sourire, elle conclut : « Aujourd'hui je ne suis pas sûre d'être toujours efficace. Je pense demander à bénéficier d'un bilan de compétences, pour m'aider à décider si je reste à l'Agence ou si je change de métier ». En attendant cette remise en question, Anne a décidé de donner plus de poids à ses souhaits, à ses attentes professionnelles : elle s'est syndiquée début 2001, comme trois autres de ses collègues de l'agence Baille.

Dominique Jimenez