

MODÈS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



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

L'ENJEU

Les élections professionnelles sont toujours importante dans la vie de l'Agence. Cette année elles se déroulent dans un contexte très particulier. Le grand mouvement de mobilisation des agents sur la RTT date de quelques semaines et les dernières négociations avec la DG de quelques jours. De plus ce sont les premières élections nationales après le bouleversement vécu par le champ syndical interne avec la création du SNU. On peut dire qu'il y a deux enjeux importants pour cette élection.

Exercez votre droit, votez !

Le premier enjeu est le taux de participation tant au niveau régional que national. Lors des dernières élections en 1998, la participation à cette élection avait baissé de 5 points (de 76 % à 71 %). Quels que soient les choix syndicaux, il est fondamental que chaque agent vote, en manifestant ainsi l'expression de sa citoyenneté.

La force de l'expression personnelle et collective des agents constitue un premier rapport de force face à la Direction Générale, tout simplement en terme de légitimité pour le syndicalisme.

Aussi pour nous, notre première consigne est : « exercez votre droit, VOTEZ » !

Le deuxième enjeu, bien sûr, est dans les suffrages recueillis par le SNU. C'est en fonction de nos résultats que sera appréciée par la DG, la force que nous représentons.

suite page 2

au sommaire du n°3 :

BILAN : Trois années qui comptent, p.1-2

LIVRE : Des passeurs hors du commun..., p.3

ÉTATS GÉNÉRAUX : l'ANPE autrement, p.3

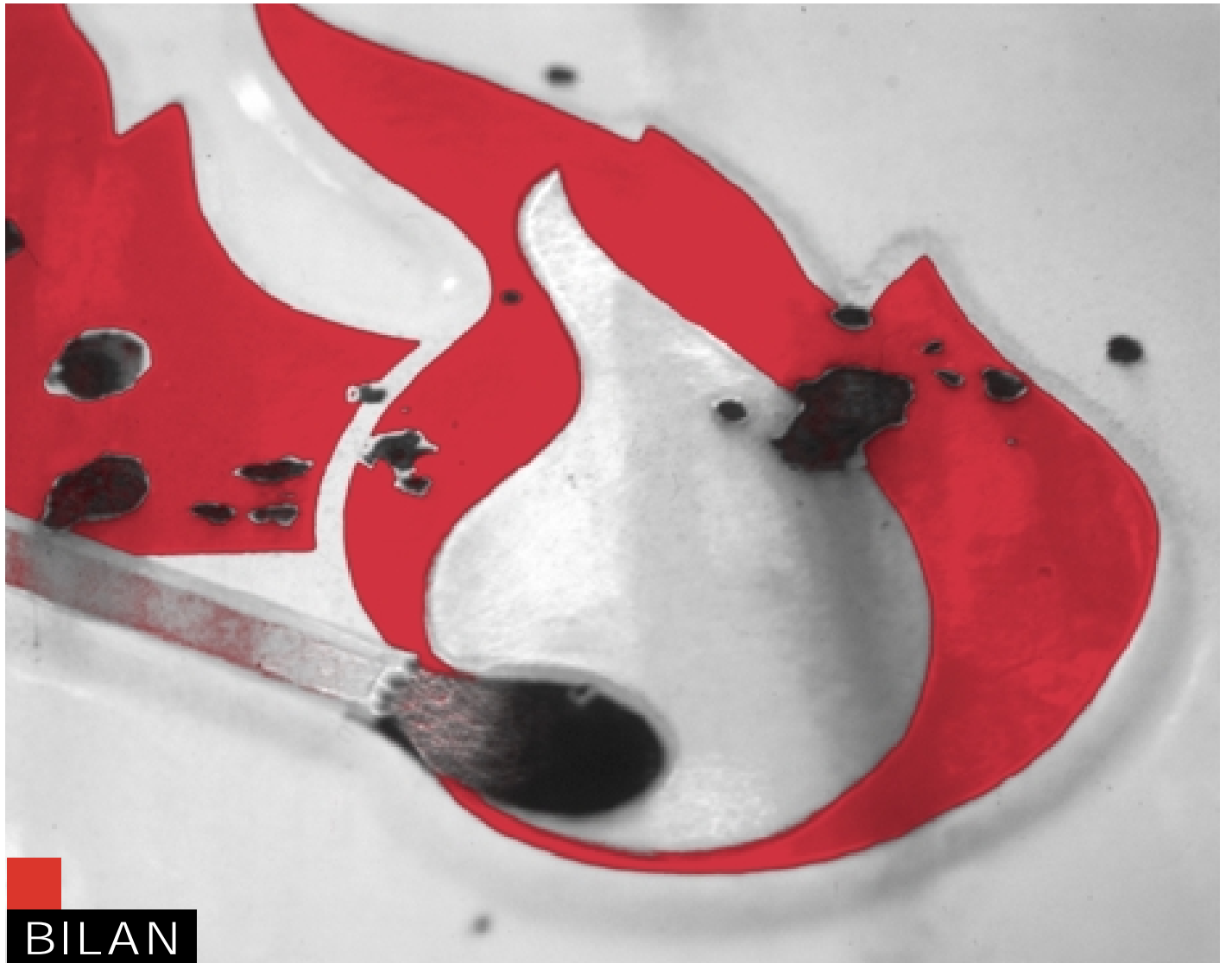
ÉLECTIONS : Des femmes & des hommes, p.4-5
Portraits, p.4-5-6

ACTUALITÉ : La lutte pour la RTT, p.7

ACTUALITÉ : CCPN du 7 novembre, p.7

SILHOUETTE : L'homme aux mille facettes, aux mille fossettes, p.8

Numéro
spécial
élections



BILAN

Trois années qui comptent

Nous sommes entrés dans ces trois années sans nous douter qu'à la sortie, tout serait changé dans l'agence mais aussi dans le monde où vit l'agence. Il nous faut aujourd'hui en prendre acte.

Le voyage a commencé avec une CFDT-ANPE. Nous insistions alors beaucoup sur ANPE pour nous différencier de la CFDT sénatoriale et qui cherchait surtout à être le « gentil partenaire social du patronat ». Aujourd'hui, après l'avoir quitté nous sommes devenus le SNU TEFI, une force profondément différente et surtout libérée d'une situation schizophrénique qui nous entravait.

Des mesures gouvernementales contre le chômage qui redonnent de la force à l'agence

Le contexte politique s'est modifié aussi. La gauche en revenant au pouvoir, a compris que le chômage était la plaie numéro 1 qui taraudait la société et que dénonçaient tous les sondages d'opinion. C'était sur cette capacité à faire une autre politique qu'elle serait jugée.

A la politique ultra libérale a donc succédé une autre politique économique moins prisonnière du marché. Au travers d'une politique de l'emploi un peu offensive, le gouvernement s'est fait remarquer par des

mesures comme les emplois jeunes et les 35 heures et par des interventions publiques sur le chômage longue durée et l'exclusion.

Cette politique connue comme les « mesures de Luxembourg et le nouveau départ » a marqué une rupture dans notre établissement, à l'époque encore sous le coup du deuxième contrat de progrès et de la période Michel BON. Même si on est loin d'en être satisfait, force est de constater que cette politique interventionniste, en rupture avec le libéralisme sclérosé, a connu quelques succès.

Avec cette nouvelle politique, l'agence, et tout le service public, est sortie de sa crise de langueur et a retrouvé des couleurs. Mais le déficit de moyens creusé par le deuxième contrat de progrès était considérable. La puissante grève de novembre 1998, avec plus de 40 % de grévistes, a permis d'obtenir de Martine Aubry 1500 postes supplémentaires sur trois ans. Mais la RTT, que tout le monde souhaitait, a aussi été – hélas ! – l'occasion de multiplier les concessions au patronat (qui change de nom et se transforme en MEDEF). Le

Baron Sellière y mène une offensive globale pour imposer sa « refondation sociale ». Le PARE en est la principale illustration.

Le choix de la démocratie refusé par la DG

1999 a été marquée par le passage en force du nouveau système de retraite spécifique à l'agence. À la suite d'une initiative juridique particulièrement malheureuse de la CGT contre l'ancien système de retraite qui assurait un niveau de 75 % du dernier salaire garanti par l'État, le ministère des finances et la DG profiteront de l'occasion pour imposer un système de capitalisation « pur fruit » lié au rendement de la bourse. En clair, les garanties disparaissent. Ce hold-up, perpétué par la DG et le gouvernement, a suscité une grande colère. Nous avons décidé de provoquer la direction sur le terrain de la démocratie puisqu'elle déclarait sans vergogne que « nous n'avions pas vraiment compris le nouveau dispositif qui était vraiment intéressant ». Nous lui avons demandé d'organiser une consultation de tout le personnel afin qu'il donne son avis en direct.

Suite L'ENJEU

Nous l'avons déjà écrit, nous avons besoin de votre participation, de votre soutien et en votant pour le SNU, vous voterez pour un syndicalisme profondément original.

Un syndicalisme qui pense que l'action collective est indispensable pour construire des rapports de force face à la Direction, qui se veut une force de propositions sur tous les terrains : au quotidien, de la couleur ou la place des écrans à l'organisation du travail. Capable de réfléchir, de débattre, de proposer comme lors de nos États Généraux à la mi-décembre, de défendre les droits des agents chaque jour dans les CPR, les CPN, les CRHS/CNHS-CT. Un syndicalisme qui négocie pied à pied, qui refuse que les précaires et hors statut soient des citoyens de deuxième zone.

Une première bataille...

Il est vrai qu'aujourd'hui nous avons un sentiment de frustration à l'issue de notre première bataille sur la RTT. On se dit : « un tel niveau de mobilisation pour un résultat aussi faible... ».

Sans cacher nos responsabilités, nous devons constater que nous nous sommes heurtés aux verrouillages interministériels interdisant les créations d'emplois et le passage sous les 1 600 heures, avec la même mécanique que partout (et ce n'est pas une consolation) de « rapt » des acquis.

Mais nous refusons tout fatalisme, il n'est pas possible que nos 32.000 jours de grève soient totalement sans effet sur la D.G.

2002, l'année du « déploiement de l'ARTT » dans chaque unité constituera un rendez-vous que nous ne manquerons pas !

Nous avons demandé au DG d'organiser un référendum afin que chacun puisse s'exprimer sur la texte RTT de la DG. La DG a refusé toute consultation, en ce moment une pétition nationale circule pour soutenir cette expression démocratique.

Toutes les organisations syndicales ont rejeté le texte au CCPN du 7 novembre. Ce sera utile pour l'avenir.

Peut-être qui sait, pourrions-nous faire fructifier notre rapport de force sur d'autres dossiers « collatéraux » dont celui sur les classifications et les métiers. En réponse à ceux de la DG qui voudraient trop vite se réjouir rappelons la parabole célèbre du poète : « ... c'est toute la différence entre la falaise, bien assise, bien en place, arrogante, condescendante, sûre d'elle et la vague qui reflue, se retire sans oublier jamais de revenir à la charge. Sais-tu qui de la falaise ou de la vague a le dernier mot ? » ...

La DG, peu sûre de ses arguments, a refusé. Passant outre, nous avons organisé nous-mêmes un référendum. 5 657 agents ont répondu.

Huissier à l'appui, le vote a donné 4 990 voix (90,55 %) pour le rejet et 521 (9,45 %) pour le projet de la DG.

Démonstration d'une conception syndicale qui n'a jamais peur de l'avis des agents et qui pense que la démocratie est un outil entre les mains des salariés ! Malgré ce fait démocratique, le nouveau régime de retraite fut imposé à l'été 99 par la DG.

Une direction statique sur les sujets essentiels

Pendant cette période, on ne peut pas dire que la direction ait démontré un esprit d'initiative, au contraire. L'arrivée d'un nouveau DRH en 99 provoquait quelques frémissements. Cahin-caha des dossiers ont été mis sur la table, notamment dans le cadre de « l'article 4 » qui s'annonçait prometteur. La formation professionnelle était le premier dossier. Dossier vite posé et vite retiré pour éviter que le personnel ne s'exprime.

Toutes les questions importantes [réduction du temps de travail, mixité des emplois, formation du personnel, classification, métiers, etc.] sont restées en suspens quand elles n'ont pas été l'occasion de manœuvres dilatoires, jouant sur le refus de reconnaître le SNU sous prétexte de « non-représentativité », pour retarder toute évolution.

De cette gestion rigide résulte un climat social bloqué. Pourtant l'ouverture de discussions sur la formation professionnelle et sur une nouvelle définition des métiers est souhaitée dans toute l'agence. A condition que ces discussions produisent une dynamique sociale, un mouvement.

Qui peut d'ailleurs en douter tant sont grandes les attentes concernant la reconnaissance de nos professionalités et leurs traductions en termes financiers dans une nouvelle grille des salaires et de déroulement de carrières ?!

Une machine à créer du stress

L'organisation du travail a été bouleversé par des mutations à répétition qui résultaient des modifications du marché du travail, de la croissance économique et de l'évolution démographique. Les agents ont fait les frais, par une accentuation du stress au travail, de cette bougeotte permanente où plus personne ne semblait s'y retrouver.

Le vieux Plan Interne de Développement des années 90, qui structurait toutes les ALE, se retrouve rongé par les nouveautés et du coup, entre en crise « violente ». Le tout est ponctué par la Nouvelle Offre de Service, la qualification des unités et maintenant par ALE 2000. La « course à la nouveauté » permanente cache parfois (mal) des tentatives pour transformer le cœur du métier de l'Agence. ALE 2000 : une belle cohérence mêlant un schéma

général de refonte de l'espace des unités, la délivrance de services structurés en niveau pour les usagers (service à deux vitesses), le tout cannibalisant les actes professionnels et remodelant le métier de conseiller.

Les projets secrets de la DG.

Dans ce puzzle aux pièces parfaitement emboîtées, se mêlent des aspects de « modernisation » intéressants (équipes professionnelles, pôle appui gestion) et le fatras idéologique de la DG : un petit monde de clients, managers et marketing cherchant à tout prix à imposer les critères de l'entreprise privée au service public de l'emploi.

Cette « marchandisation » rampante du service public est présentée comme le nec plus ultra de l'efficacité et de la modernité. Il nous faudra décoder, pour rendre compte aux agents, des projets qui sont concoctés dans leur dos. Décoder pour construire des contre-projets et les axes d'une résistance.

Que la DG se le tienne pour dit : elle ne sera pas quitte de ces résultats si maigres. Un tel mépris des agents qui ont exprimé clairement leurs revendications, ne peut rester en l'état.

Le PARE du MEDEF et de ses acolytes syndicaux

La nouvelle convention UNEDIC a commencé à être ébauchée au printemps 2000. De fait, elle a été le premier terrain expérimental de la refondation sociale du MEDEF. Il s'agissait, non pas d'améliorer sensiblement le niveau des indemnités des chômeurs dont 60 % ne bénéficient d'aucun revenu de remplacement, mais de récupérer un pan des politiques de l'emploi jusque là aux mains des pouvoirs publics. En phase d'expansion, le contrôle des Assedic sur l'articulation indemnité-réinsertion des chômeurs permettait d'associer formatage de la main d'œuvre et contrôle social. C'était tout bénéfique pour le MEDEF et ses acolytes syndicaux. Dans ce projet, l'ANPE était ravalée au rang de prestataire mis en concurrence comme tous les autres. Les boîtes d'interim se mettaient sur les rangs pour la formation professionnelle et le placement. Dans ce scénario le partenaire numéro un du MEDEF s'appelait tout simplement la CFDT.

C'était bien sûr, inacceptable.

Le personnel et sa première organisation syndicale, la CFDT-ANPE étaient meurtris, méprisés, niés dans sa professionalité, son sens du service public.

L'avenir de l'agence et de son personnel était en jeu ! Il fallait choisir entre continuer de se déclarer dissident en serrant les dents ou tirer les conclusions d'une telle déchirure et construire autre chose.

Partir, avec les risques et le prix à payer. La goutte d'eau qui faisait déborder le vase avait des allures de raz-de-marée.

Après un débat, on ne peut plus ouvert dans l'organisation syndicale, la conclusion a été de partir pour construire une nouvelle organisation syndicale à l'agence. Dans cet élan, nous avons participé, (avec de nombreuses organisations syndicales, de chômeurs et des partis politiques) à tous les mouvements d'idées et de résistance qui ont fait face au CARE puis au PARE patronal. Si aujourd'hui l'Agence n'a pas été marginalisée, s'il existe une résistance à la boulimie des Assedic (sous contrôle patronal et des confédérations CFDT, CGC, et CFTC) c'est grâce à ces convergences de forces que nous le devons.

Le SNU s'est développé, avec beaucoup moins de moyens mais tellement plus de capacité et de réactivité, de souplesse et de combativité. Ce qui nous a permis en moins d'un an de retrouver nos effectifs, ce qui n'est pas une mince victoire.

L'année de la RTT

L'année 2001 a été l'année de la RTT. Une année extraordinaire de combativité.

D'avril à septembre, l'agence a connu 4 jours de grève sur la RTT (voir plus dans certaines régions), avec une participation exceptionnelle, majoritaire et puissante. En tout, on a comptabilisé plus de 32 000 jours de grève. Des ALE fermées par

certaines, des occupations dans plusieurs régions, une participation très forte de l'encadrement. Du jamais vu dans l'histoire de l'agence. Et pourtant, jusqu'à maintenant, le résultat n'est pas au rendez-vous. Le verrou gouvernemental n'a pas sauté. La fonction publique s'est mobilisée de façon inégale sur cette question et le rapport de force n'a pu être atteint.

Mais que la DG se le tienne pour dit : elle ne sera pas quitte de ces résultats si maigres. Un tel mépris des agents qui ont exprimé clairement leurs revendications, ne peut rester en l'état.

Dans la vie de l'agence, l'ADASA et MUTACMA ponctuent le quotidien et offrent à chacun d'entre nous la capacité de faire des choses concrètement. Une façon comme une autre de faire la démonstration d'un syndicalisme efficace au quotidien. Mutacma a, cette année, renouvelé ses administrateurs et le SNU y a obtenu une majorité.

D'autres rendez-vous sont prévus d'ici la fin de 2001. En particulier les « états généraux sur l'ANPE et le service public autrement » les 11 et 12 décembre. Ils seront l'occasion de réflexions de débats et d'inventions.

En somme, le pari que nous avons fait en créant le SNU, est en passe d'être tenu : un syndicalisme fort et vivant.

C'est le bilan de ces trois années. ■

Souffrance et troubles chez les agents de l'ANPE

Compte rendu des "assises sur la santé" des agents de l'ANPE, Éditions Syllepse, Serge Volkoff, Yves Clot, Anne Leclerc, Antoine Lazarus, Pierre Baillargeon, Anne Flottes. (11 Euros, 165 pages, en souscription 8 Euros).

Des passeurs hors du commun...

Parce qu'intuitivement, nous savions que travailler à la fois sur le chômage et la précarité avait des incidences fortes sur un stress que personne n'avait cherché à évaluer, nous avons décidé d'organiser en 1998, des Assises sur la santé des agents de l'ANPE. Nous pensions qu'un syndicat responsable devait s'approprier cette problématique et ne pas laisser la direction régler des enjeux qui la dépassent faute de pouvoir réellement évaluer le travail des 20 000 agents de l'ANPE.

Un nombre d'arrêts maladie proches des infirmiers psychiatriques et des conducteurs de la RATP.

Nous sommes, par les nombres d'arrêts maladie, proches du secteur des infirmiers psychiatriques [bien que les chômeurs ne soient pas des malades] et proches des conducteurs de la RATP. Ni tout à fait le reflet des services publics telle la CAF ou la caisse d'assurance maladie mais pas très loin non plus des secteurs industriels, avec la normalisation, le concept qualité ou plus encore la gestion des flux.

Ces assises ont eu un vif succès avec plus de 400 participants. Les raisons d'une si grande audience sont multiples.

Tantôt sur l'offre, tantôt sur la demande.

Courroie de transmission des différentes politiques de l'emploi, l'ANPE oscille suivant les gouvernements successifs, entre plusieurs exigences... Tantôt sur l'offre, tantôt sur la demande d'emploi, ces mouvements de balanciers ne sont pas sans laisser des traces profondes.

Ils ont conduit à imposer successivement une autre organisation du travail sans aucune implication des agents qui subissent les flux incessants, un travail dont ils ne mesurent pas toujours l'efficacité.

« De la manufacture à l'usine » Le docteur Baillargeon médecin de prévention tente, à travers ces bouleversements, de comprendre les mécanismes mentaux que les conseillers à l'emploi ont dû inventer pour échapper au mal être...

Contention, « Don quichotisme » ou fuite ? Les secousses et les bouleversements de l'ANPE ont heurté beaucoup de collègues. Et ces changements non maîtrisés et non accompagnés se sont amplifiés avec la montée impitoyable du chômage. Plus de trois millions de demandeurs d'emploi franchissent les portes de l'Agence et le stress s'est aggravé. Nous devons gérer le flux et nous sommes devenus des prescripteurs de l'urgence...

« et maintenant, occupez vous de nous ! »

Enfin, le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997, ont fait relever la tête des chômeurs. D'« objet » (plus ou moins passif) de notre travail, ils sont passés sujets. Se confrontant aux agents de l'ANPE, en envahissant les agences,

ils ont su accaparer les médias.

Yves Clot spécialiste en psycho-dynamique du travail, consultant pour le ministère de l'emploi sur les associations de chômeurs s'est interrogé sur cette relation chômeur-agent. Effet miroir ? Sentiment de rejet ? Fascination ?

Les agents de l'ANPE se sentant abandonnés et relégués, il était important qu'un syndicat comme le nôtre si impliqué dans la création du mouvement des chômeurs se repositionne sur des problématiques du travail des agents de l'ANPE. Le personnel nous disait souvent... « et maintenant occupez vous de nous ! ».

Nous avons cherché à comprendre notre état de santé. En invitant Antoine Lazarus, professeur de santé publique, nous avons cherché à comprendre quel sens il donnait à la santé et quel chemin nous pouvions suivre pour ne pas opposer notre santé à celle du public que nous suivions.

Quelle évaluation de notre travail ?

Autre source de difficulté à laquelle nous sommes confrontés quotidiennement, c'est le prix de l'évaluation.

La non reconnaissance de l'Établissement du contenu même de notre travail a engendré une méfiance vis à vis de notre hiérarchie. L'incapacité de juger un travail particulièrement subjectivisé par la relation d'aide, d'écoute et de médiation sociale, qui est le cœur de notre métier, renvoie les agents de l'ANPE vers une solitude et un sentiment d'abandon particulièrement important. L'établissement a cherché, par des normes et des critères « objectifs », à évaluer notre travail, mais ce fut pire que tout. Anne Flottes [consultante] s'est penchée sur ces difficultés pour comprendre pourquoi le travail prescrit n'est pas le travail réel. Car au-delà des prescriptions, les agents se défendent par un travail « clandestin » (ou parallèle) qui les fait tenir et qui les empêche de tomber malade.

Connaître « objectivement » notre état de santé.

Pourtant le stress n'étant pas quantifiable, la direction générale étant souvent dans le déni. Sous notre insistante pression, elle a tenté de connaître « objectivement » notre état de santé en confiant au CREAPT et à son directeur Serge Volkoff, une grande enquête quantitative. Par le biais des

médecins de prévention, il s'agissait de faire remplir un questionnaire à plus de 2000 agents lors de leur visite médicale.

Nous y avons appris que nous n'étions pas plus malades que dans des secteurs proches de nous. Ce qui ne veut pas dire que les autres secteurs se portent bien, mais nous y avons découvert que nous avions une forte identité professionnelle, que nous souffrions beaucoup de cervicalgie, enfin que nous avons besoin de prendre 2 à 3 jours d'arrêts régulièrement pour « tenir ». Et que la bonne distance pouvait être trouvée dans la formation professionnelle.

Compléter l'enquête quantitative par un regard qualitatif.

Nous avons donc publié dans ce livre un article de Serge Volkoff, accompagné d'une interview. Il nous a semblé que la direction générale aurait dû accompagner l'enquête quantitative par un travail qualitatif.

En effet beaucoup de questions restent sans réponse. En particulier les conséquences éventuelles des problèmes de cervicalgie, mais aussi la santé des cadres qui se dégrade, le vieillissement du personnel de l'Agence, l'impact de l'absence de poste de travail personnel, la difficulté de prendre du « recul », etc..

Le point de vue des syndicalistes.

Enfin, nous avons voulu élargir notre réflexion en nous appuyant sur notre savoir-faire de syndicaliste.

Par le biais de l'Adasa, comment sont pris en compte les « fonds sociaux », comment avec notre mutuelle, Mutacma, que nous avons créée et gérée, penser les actions de prévention, et comment dans d'autres secteurs proches des nôtres, comme la protection judiciaire de la jeunesse, d'autres syndicalistes ont travaillé sur ces problèmes... Les agents de l'ANPE, qui sont de « l'autre côté du guichet », ont la « chance » d'avoir un travail, une protection sociale, un salaire. Ils ont eu tendance à développer pendant des années, un sentiment de culpabilité qui les a empêché de revendiquer pour eux, des conditions de travail décentes, des augmentations salariales en récompense de leur utilité sociale. Ce livre soulève une chape de plomb et rend la parole, souvent confisquée, aux agents de l'ANPE. ■

Sabine Crouzet

Le 11 et 12 décembre 2001
à Créteil dans le Val de Marne

Les États Généraux. L'ANPE autrement

Un lieu de rencontre, de paroles, de réflexions et de débats. La possibilité de s'exprimer sur la situation à l'ANPE aujourd'hui à l'heure du PARE/PAP, et d'ALE 2000.

4 ateliers :

■ Nouveau contexte et autre politique pour l'emploi et l'ANPE.

Saisir les modifications économiques et sociales dans le paysage économique de 2001 ayant un impact sur l'activité de l'agence.

■ Quelle évaluation pour l'ANPE ?

L'ANPE étant un service public financé par l'État et nos impôts, il est légitime qu'elle soit soumise à une évaluation de son efficacité. Des débats récents ont relancé les discussions sur le contenu même de cette efficacité.

■ Faut-il un code de déontologie ?

Est-ce qu'un code de déontologie, ensemble de règles précises, peut être un outil protecteur à la fois pour les agents et les chômeurs ?

■ Formation professionnelle et insertion.

La formation professionnelle va bien au-delà d'un effet de mode. Elle a une implication forte dans le déroulement de carrière et le positionnement social et professionnel, à la sortie de l'appareil scolaire, pendant les périodes de chômage et bien sûr pour le retour à l'emploi.

Des interventions extérieures par des experts de qualité : Robert CASTEL, Jean GADREY, Michel Husson, Didier DEMAZIERE, Pierre CONCIALDI, Carole TUCHSZIRER, Claude DUBAR, Norbert HOCHBLAT ...



Tous les détails dans
MODES D'EMPLOIS N° 2.

T'as pas 100 balles!

Ce journal a été réalisé grâce aux cotisations des adhérents du SNU ANPE, avec du temps, de l'énergie et parfois un peu de sueur sur la chemise. Si celui-ci soulève votre enthousiasme, votre participation sera la bienvenue.



LISTE NATIONALE

Reynald Ggigliotti - NPDC
Claude Belisson - Auvergne
Alexandre Nougarede - Midi-Pyrénées
Dominique Faure - IdF
Élisabeth Allot - B Normandie
Marie Ange Florestan - Réunion

portrait

Reynald Ggigliotti CPN1

Reynald Ggigliotti, 32 ans, marié et deux merveilleux enfants: Marie, 5 ans et Nicolas le petit dernier, « tout neuf », 4 mois. Avant d'entrer à l'agence, Reynald a beaucoup galéré: « après un Bac G3 obtenu en 1990, j'ai eu du mal à trouver un travail stable et j'ai connu les emplois précaires et durs. Je suis passé du triage des briques de lait, à la responsabilité d'une station service en supermarché ». Rien de bien enthousiasmant, il faut le dire. Comme D.E., il fréquente l'agence à Hénin-Beaumont. En 94, il passe et réussit le concours d'assistant de gestion. Un vrai plaisir après un si long moment de galère. Et pourtant, il lui faudra beaucoup de temps pour transformer un concours réussi en un poste d'agent. « Je fus contacté en avril 1998 pour un recrutement au 1er mai à l'agence de Maubeuge (59). J'ai bien sûr accepté même si Maubeuge se situe à une centaine de kilomètres de chez moi ! ». Plus de trois ans pour passer du principe à la réalité, c'est long et ça provoque parfois de sérieuses colères.

« Je suis entré dans une agence qui était, et est toujours d'ailleurs, un bastion syndical. Mais j'ai dû attendre le 1^{er} août 1998, fin de ma période d'essai, pour me syndiquer. Dans la foulée je me suis présenté comme candidat au CPR 1 où je pense avoir mené à bien ma mission pendant ces trois dernières années ». En 99 il quitte, à regret, Maubeuge pour se rapprocher de chez lui. Passer de 200 km A/R à 14 km ça compte quand même et ça justifie un départ d'une agence où on se sent pourtant bien. « En septembre 2000, comme de nombreux copains de la région, j'ai rejoint le SNU-ANPE dès sa naissance – au fait bon anniversaire à toutes et à tous – et je ne le regrette pas car je m'y sens bien ». « J'essaie, avec mes moyens, d'aider les collègues qui en éprouvent le besoin et pensent que tout problème a sa solution », dit-il avec modestie. « Mon meilleur souvenir syndical c'est la nuit d'occupation de la DRA NORD PAS DE CALAIS le 17 septembre dernier, un grand moment ». ■

Des femmes & " qui défendent vos

Nous présentons ici les sept listes nationales du SNU, les six pour les commissions de la Commission Nationale Hygiène et Sécurité (CNHSCT). Si chacun peut voter pour les professions de foi que chacun reçoit, il nous paraît tout aussi important de

Des collègues connus et reconnus.

Ces listes sont celles pour lesquelles nous vous appelons à voter. Elles sont composées de collègues connu(e)s et reconnu(e)s dans leur Ale ou leur service, département, région et souvent au-delà. « Cinq femmes et Deux hommes » pour représenter les agents et le SNU comme têtes des listes dans les différents cadres d'emplois est un bon ratio à l'Agence. On sait que les femmes représentent les deux tiers du

personnel de l'agence mais on sait aussi que plus on monte dans la hiérarchie et moins elles sont présentes et parfois il faudrait plutôt dire qu'elles sont presque absentes. Il est bien que le choix d'une représentation syndicale respecte le plus possible la présence des femmes.

Chaque portrait raconte une histoire, une vie professionnelle d'agent ANPE au service des usagers (et non pas des clients) et témoigne d'une combativité sans faille pour la défense individuelle et collective des intérêts des agents.

Sept portraits à votre image.

Nous avons voulu présenter les têtes de listes de chaque commission. Sept portraits à votre image c'est à dire représentatifs du cadre d'emploi et du métier que vous exercez et qu'ils doivent défendre. Représentatifs aussi « comme vous » d'une déontologie et d'une « éthique professionnelle » dans le travail et d'un sens du Service Public de l'Emploi (S.P.E.).

Voter SNU c'est faire respecter et

Une combativité et une opiniâtreté qui dérangent et surprennent parfois la hiérarchie locale, régionale ou générale quand c'est nécessaire pour faire valoir les droits, vos droits ! Avec parfois même de l'insolence si c'est utile.



Patrice Ma Tri CPN3

Voir l'article "Silhouette" p.8

LISTE NATIONALE

Patrice Ma Tri - Bourgogne
Fabienne Terzan - NPDC
Vincent Fromager - Hte Normandie
Thierry Pastor - Aquitaine
Marielle Duret - Rhone Alpes
Pascal Laugier - IdF
Michel Vilain - Pays de Loire
Marie Claude Dupré - Auvergne
Catherine Vincent - La Réunion
Josiane Sanchez - Rhône Alpes



Virginie Surgis CPN2

portrait

LISTE NATIONALE

Virginie Surgis - IdF
Nathalie Laborde - Pays de Loire
Catherine Lebrut - Rhône Alpes
Véronique Plomb - Languedoc Roussillon
Philippe Clozet - Bourgogne
Laurence Gris - Poitou Charente

Comme pas mal de Franciliens, je suis née en province, à Avignon, d'une mère (bretonne) et d'un père (avignonnais) de province. Mais j'ai toujours habité l'Ile-de-France. Comme beaucoup d'agents, je suis entrée à l'agence après... cinq mois de chômage ! Pendant ma formation en alternance pour préparer un BTS de commerce, l'imprimerie qui m'accueillait et où j'occupais un emploi de responsable en papeterie s'est retrouvée en liquidation judiciaire. Le temps de passer le concours d'assistant de gestion en 92 et j'ai été nommée en janvier 93 à la DRA d'Ile-de-France. Il ne faut pas trop longtemps dans une DRA pour ressentir l'injustice, l'incohérence et le mépris de la direction. Et pour y résister, le mieux est encore de se syndiquer. Alors je me suis syndiquée à la CFDT et j'ai même pris des responsabilités dans le bureau de la section DRA. Ce qui ne m'a pas empêché de tenter le concours de conseiller-adjoint et de le réussir.

Du coup, j'ai poursuivi dans mon engagement et j'ai été élue en CPR 2 en 98. L'expérience de la pratique d'une commission paritaire, c'est passionnant et formateur. Il faut savoir résister aux pressions de la direction. Ça n'est pas évident mais j'ai appris assez vite. La création du SNU n'a rien changé à mon opiniâtreté, dans l'appui que j'apporte aux collègues pour leur demande de mutation ou de promotion. Au contraire, pour moi, ça a rendu les choses un peu plus claires. Je suis contente d'avoir été choisie pour faire le même job au niveau national en CPN 2. Certes, il me faudra m'adapter mais je pense y arriver assez vite. D'ailleurs, je prends goût à la vie sociale et associative et je suis devenue présidente d'une amicale des locataires. Ce qui me simplifie la vie, c'est le réel soutien de mon époux à mes engagements syndicaux. Et le sourire de ma petite fille Marine qui a quatre ans. Virginie Surgis, 27, rue des Ardennes 75019, Paris. ■



Michelle Falomi CPN4

portrait

LISTE NATIONALE

Michèle Falomi - Languedoc Roussillon
Frédéric Damien - NPDC
Annette Dubois - IdF
Florence Maillard - B Normandie
Vincent Kerlouegan - Bourgogne
Nicolas Faillet - Rhone Alpes
Jean Michel Tilloy - Bretagne
Jean Louis Colas - Centre

Je m'appelle Michelle Falomi, j'ai 49 ans et j'ai 2 enfants. Après une maîtrise de droit et un court passage dans un service du personnel, j'ai intégré l'ALE de Roubaix en 1976 comme prospecteur placier. Depuis 1997 je suis conseillère principale et j'ai tenu pendant 2 ans un poste d'animatrice d'équipe. L'agence n'était pas encore ce qu'elle est devenue, elle était pire. Jugez en plûtôt: l'interdiction de porter le pantalon pour la secrétaire, le papier toilette à disposition mais dans le bureau du DALE, la menace d'être suivi pour vérifier que nous allions bien manger à l'extérieur pour obtenir les chèques restaurant, les mutations soumises à la seule volonté de l'établissement, l'absence de comité d'hygiène et de sécurité. Ce n'était pas l'âge d'or contrairement à ce que disent parfois ceux qui manquent de mémoire. Comme c'était bête tout cela ! Pour lutter contre l'injustice et l'arbitraire, j'ai eu envie de m'investir plus et d'adhérente je suis devenue militante et je n'ai jamais cessé depuis. J'ai fait la grève, participé à des manifs, et à des tas de réunions. J'ai beaucoup téléphoné, beaucoup écrit, j'ai fait beaucoup de kilomètres pour informer, convaincre et motiver.

Je me suis souvent énervée, j'ai parfois mal dormi, j'ai quelquefois gagné, trop souvent perdu hélas mais pour moi la victoire est à celle ou celui qui ne se rend jamais. Alors il faut continuer. J'ai assisté à la création du paritarisme à l'Agence, à la naissance de l'Adasa, à la mise en place d'un nouveau statut, à la création de Mutacma. Il en a fallu des bagarres et encore des bagarres pour imposer tout cela. Je le dis, parce que j'en suis fière. On entend parfois « mais que font les syndicalistes ? » Et bien ils ont fait tout ça. Pour faire du syndicalisme il faut de l'énergie et des convictions. Ça tombe bien, je pense avoir les deux mais cela ne suffit pas, il faut être tenace, accrocheuse. Ne pas se laisser détourner de ses objectifs par une direction qui peut utiliser avec vous la carotte et plus souvent le bâton. Si j'ai exercé 5 mandats en Commission Paritaire Régionale et si je suis partante pour un deuxième mandat en Commission Paritaire Nationale, c'est parce que j'aime ça et parce que je suis convaincue que je suis utile. Utile à la défense des collègues, de tous les collègues sans à priori, ni clientélisme. Utile à tous ceux que l'établissement ignore ou ne « sent pas » comme il dit. Utile enfin à l'expression nécessaire d'un contre pouvoir.

C'est vrai, on ne gagne pas toujours en commission paritaire mais sans nous je sais que la Direction oserait tout et n'importe quoi. Il faut se mettre à l'ouvrage, s'y remettre sans cesse. Il faut de la patience, de la détermination et bien connaître les textes. Il faut être impartial, sans préjugé et toujours penser que ce qui n'a pas été gagné cette fois pourra l'être la prochaine fois. Toutefois, je ne voudrais pas que vous croyiez à la lecture de ce qui précède qu'être syndicaliste c'est pesant, difficile ingrat. Comment faire quelque chose si on n'y prend pas plaisir ? C'est inconcevable pour moi. C'est tout le contraire parce qu'une fois qu'on a choisi son camp, on est définitivement libre et moi ce que j'aime par-dessus tout c'est la liberté. Et si je suis au SNU aujourd'hui c'est justement au nom de cette liberté. Rassurez-vous j'aime aussi la mer et nager, le thé de chine, le vin de bourgogne, les polars, les roses et le point de croix. J'aime le combat mais pour paraphraser un camarade j'ai surtout envie d'être une combattante du bonheur. Le combat syndical, c'est aussi du bonheur, des rires, des complicités des découvertes, des étonnements, des doutes et du plaisir. ■

des hommes droits au quotidien "

missions paritaires nationales (CPN de 1 à 6) des différents cadres d'emplois et de connaître nos engagements dans les Commissions Paritaires présentés dans ce dossier. Faire connaître les femmes et les hommes qui vont les appliquer au quotidien.

Rappeler à l'établissement les règles.

Quand on est dans une Commission Paritaire il faut savoir parfois rappeler à l'établissement les règles et le statut ! Les élus SNU-ANPE sont là

U-ANPE progresser vos droits.

pour les faire appliquer d'abord et aussi pour défendre les droits des agents. C'est connu et reconnu dans toute l'agence. Les élus SNU se déterminent en fonction de critères que nous portons à votre connaissance dans nos professions de foi.

Nous nous engageons sans aucun clientélisme sur des règles claires pour les non-syndiqués comme les syndiqués, et vérifiables par tous.

Le travail d'un(e) élu(e) peut être suivi et expliqué. D'ailleurs il est suivi et expliqué. Les élu(e)s SNU travaillent dans la clarté.

Pour autant les élu(e)s du SNU tiennent compte de la dimension humaine et prennent avec beaucoup de responsabilités les situations particulières quand elles se présentent, ce qui ne manque pas, hélas !!!

Votez SNU-ANPE c'est faire respecter et progresser vos droits par des Femmes et des Hommes qui vivent vos problèmes au quotidien et sont les mieux à même de vous défendre.

Il faut voter c'est un réel devoir démocratique.

On constate malheureusement, depuis plusieurs années, un effritement de la participation aux élections professionnelles à l'Agence. Certes la participation, qui atteint 70 % reste très significative mais chacun doit comprendre que le paritarisme, qui permet de réelles avancées tant au niveau régional qu'au niveau national, prend d'autant plus de sens que le taux de participation est important. Si vous voulez faire entendre votre voix, faire valoir vos aspirations, vos souhaits c'est maintenant après les élections vous n'aurez plus le droit de dire "je ne savais pas".

Alors votez et faites voter sans hésiter, votre avenir en dépend. ■



LISTE NATIONALE

Annie Lejeune - Aquitaine
Véronique Camus - IdF
Luc Devienne - NPDC
Georges Tondelier - Lorraine
Laurent Lefevre - B Normandie
Brigitte Castro - Rhone Alpes

«Toute petite, je suis tombée dans la marmite du militantisme. J'ai grandi dans une famille où primait la défense des plus démunis, des plus opprimés. Alors se syndiquer et militer c'est «normal», c'est évident. Et c'est naturellement que s'est forgée en moi une réactivité épidermique face à l'injustice et aux inégalités». C'est vrai que Annie est d'une nature ferme sur les principes et son premier principe est de refuser les injustices et les inégalités; une espèce de «réactivité spontanée».

Alors à l'Agence où il y a «quelques injustices» et souvent l'expression de «pouvoirs abusifs» elle a souvent «à faire» et elle le fait avec courage et détermination. Les DALE le savent et l'apprécient mais surtout l'établissement y prend garde.

Et c'est bien comme ça car il est indispensable que dans la CPN 5, qui concerne les DALE et les CM, le statut, les règles du jeu en quelque sorte soient fortement défendues si on veut qu'elles soient respectées. Elle ajoute aussi: «L'âge aidant, j'ai appris dans l'engagement professionnel et militant à trouver davantage les formes, les «mots pour le dire», à écouter, analyser, négocier sans jamais lâcher sur l'essentiel». Le principe de la force de l'âge en quelque sorte...

Annie vient de la région Poitou Charente. À l'agence depuis 82 elle est devenue DALE à St Jean d'Angély en 94. Elle passe à Montmorillon en novembre 1997. D'ailleurs elle précise qu'elle a toujours été «promue sur concours» ce qui est une forme de garantie d'indépendance.

Syndiquée depuis 1982, élue à l'ADASA régionale en 85 et 88 et en 91 au CA de l'ADASA. Élue à la CPR 3 en 91 et à la CPN 5 en 95. Elle est tête de liste en 98 à la CPN 5. On peut dire qu'elle connaît bien le fonctionnement du paritarisme et qu'elle y a démontré une réelle efficacité. Reconnue d'ailleurs.

Cette efficacité repose beaucoup sur une volonté de travailler en réseau en s'appuyant sur les régions. Une force quand on est en face de l'établissement. En s'appuyant sur les régions mais en restant libre de ses opinions. Si le sérieux dans ses mandats est caractéristique d'Annie, pour autant on la connaît aussi pour sa convivialité, ses éclats de rire et son goût pour les grandes tablées de copains ou l'on partage et les repas et l'humour un peu corrosif façon Desproges ou Coluche. Sans oublier les polards, Brassens, Charlie Hebdo et le tricot, histoire de recharger les batteries. ■



LISTE NATIONALE

Monique Maksud - IdF
Christian Boucard - Pays de Loire
Dany Bergeot - Pays de Loire
Yannick Le Berrigaud - Siège
Françoise Mathieu-Hubert - Siège
Patrick Cotrel - Pays de Loire

portrait

Monique Maksud CPN6

Un parcours d'universitaire, démographe et ancienne chercheuse à l'INED, la référence française en matière de modèle mathématique pour les statistiques.

Et pourtant, il faudra 14 années pour que l'Agence utilise les compétences de Monique Maksud comme statisticienne du marché du travail. Et quand les compétences sont celles d'une femme il semble que l'on reconnait encore plus difficilement ses compétences. Ces quatorze ans, elle ne les regrette pas car ils ont été riches d'expérience et d'amitiés dans le réseau.

Monique travaille à l'agence depuis plus de 25 ans après avoir été institutrice, prof de math et chercheuse à l'INED et après des études universitaires plus qu'honorables: bac avec mention TB, maîtrise et doctorat de 3^e cycle en démographie, pour les plus importantes. Et pourtant les études n'étaient pas acquises d'avance dans sa famille.

Elle passe douze ans dans le réseau: comme prospecteur-placier, conseillère professionnelle et DALE

à Créteil avant de devenir chargée de mission et conseillère technique à la DG prenant en charge des statistiques «marché du travail».

Elle sera ensuite responsable du service «Études & Statistiques» à la DRA Ile-de-France.

Depuis 1999, elle est DDA de Seine et Marne Nord. C'est une DDA très «diversifiée» qui comprend une zone fortement urbanisée avec Marne-La-Vallée, troisième pôle économique d'Ile-de-France (Disneyland), mais aussi un important secteur rural que constitue une partie de la Brie. Il y a 8 ALE, 160 agents et environ 24 000 demandeurs.

Monique est syndiquée CFDT-ANPE depuis 76 et au SNU depuis septembre 2000, c'est dire qu'elle n'a pas mis son drapeau dans sa poche. Élue en CPR 4 de 78 à 88 et en CPN 6 depuis 1996.

Si elle reconnaît qu'il est parfois complexe d'être dans le haut encadrement de la maison et syndiquée, elle ne se trompe pourtant jamais de côté quand elle siège à la CPN6. Elle s'y fait remarquer, entre autres par ses interventions sur le droit de femmes et leurs faibles représentations statistiques aux fonctions dirigeantes. Et elle n'a pas besoin d'être diplômée en statistique pour remarquer une évidence si frappante. ■

LISTE NATIONALE

Bernadette Bigniakounou - B Normandie
Jean Huguenot - IdF
Marie-claude Dupré - Auvergne
Joao Martins - Franche Comté
Josiane Blandeyrac - Aquitaine
Pierre-Yves Hugot - IdF
Fabienne Delmas - Rhone Alpes
Jacques Etienne Baumal - Pays de Loire
Anne-Pascale Gony - Alsace
Philippe Vincent - Hte Normandie
Edmundo Chécura-Roja - Bourgogne
Michel Mailly - NPDC
Sandrine Blasque - IdF
Philippe Viard - Limousin
Jean Michel Tilloy - Bretagne
Stéphanie Debuire - Picardie
Alain Martinais - Centre
Eric Almagro - PACA
Emmanuel M'hedmbi - Midi-Pyrénées
Stève Nennot - Martinique



portrait

CNHS CT Bernadette Bigniakounou

Bernadette c'est la "dame du syndicat" disent parfois les agents de Basse Normandie ou le moins qu'on puisse dire est qu'elle y est très connue et reconnue. Elle est d'ailleurs connue dans bien d'autres régions tant sa place dans la CPN 3 a été marquante.

Elle a commencé fort à l'agence. En 82 elle passe le concours et attend son résultat ... plus d'un an. À force de bagarre elle sera intégrée en 1983 à Argentan et se syndique presque aussitôt.

Elle sera élue en commission paritaire régionale en 84 et représentera aussi le syndicat en CCPR plusieurs années. Depuis 3 ans elle est membre du CRHS CT de basse Normandie.

Bernadette dit quelque fois qu'elle milite "depuis tout le temps". Au début comme elle dit "c'était sa paroisse" et puis elle est passée dans

le monde ... syndical mais aussi sur le terrain mutualiste car elle est active à MUCTACMA où elle représente sa région.

Elle est connue pour son opiniâtreté dans la défense des agents. C'est vrai qu'elle aime gagner et qu'elle a du mal à accepter les défaites. C'est bien car ça lui permet de gagner assez souvent. Les collègues ont remarqué cette manière de ne pas renoncer et apprécient. Elle est de toutes les bagarres, à l'agence mais aussi en relation interprofessionnelle avec d'autres syndicats sur le bassin de Caen. Toujours avec sérieux mais parfois aussi avec des crises de fou rire. Il faut savoir rire pour être sérieux ! Avant d'entrer à l'agence Bernadette a travaillé dans divers secteurs (formation ménagère, mécanicienne dans un garage, magasinier, éducation surveillée, etc.) en voyageant

dans diverses régions de France comme l'Alsace, la Lorraine, la Bretagne, etc.

Le travail en CNHS CT est primordial pour la vie au quotidien des agents. C'est une évidence. Sur ce sujet Bernadette a écrit :

« Dans toutes les taches, dans toutes les fonctions à l'agence, nous vivons des situations contradictoires qui s'enchevêtrent. »

« Des difficultés, de plus en plus complexes, s'empilent et grossissent régulièrement. Cet état de fait ainsi que le taux important d'absentéisme interrompt, ils m'interpellent... »

« Pour moi, comme pour le syndicat, la santé des agent(e)s est essentielle, il faut la préserver. En débattre, proposer des avancées devient une «urgence sociale».

On ne peut être plus clair. ■

Nous vous appelons à voter pour elles et pour eux.

Remerciement à tous les amis et collègues qui ont aidé le "rédac-chef" pour ces portraits.



livret d'accueil

Nouveau recruté, on a pensé à vous.

Un livret d'accueil, destiné aux nouveaux recrutés, est disponible auprès du SNU à la permanence nationale ou auprès des représentants régionaux. Prenez contact ! Le livret de présentation du SNU vous informe sur vos droits. Très utile à toutes les heures du jour... N'hésitez pas à le réclamer !

Dernière heure

Police politique à l'agence de Vannes !

Une assemblée générale à l'appel de plusieurs organisations syndicales débat sur les résultats de la RTT et les positions de la DG. Dire que les critiques furent grandes serait faible tant le texte de la DG est décrié et Michel Bernard lui-même traité de noms d'oiseau par l'AG. Tant et si bien qu'une proposition se fait jour pour exprimer publiquement cette colère. Qui s'en étonnera vraiment ? Un proverbe (qui n'est pas que breton) dit : « qui sème le vent récolte la tempête ! » Du proverbe à l'acte les collègues du Morbihan et du Finistère rédigent un texte qui sera diffusé dans SAGE sous la forme d'une offre d'emploi. Quelques jours plus tard, sans crier gare et sans se présenter, une « inspectrice » de la DG arrive à Vannes, procède à des « interrogatoires » d'agents de façon inquisitoriale et menace chacun des pires malheurs.

Que la DG n'apprécie pas l'humour de Vannes on le comprend ça n'était pas fait pour ça. Mais que la DG en vienne à des méthodes dignes d'une police politique illustre bien le fossé qui la sépare de l'ensemble des agents des ALE. La Direction ne récolte que les fruits qu'elle a semés. Nous sommes tous des agents bretons en colère !

Cœur de métier ?

Les employeurs renâclent à appliquer les clauses de la convention UNEDIC pourtant concoctée par le MEDEF (« Développement de l'emploi », « communiquer à l'ANPE les offres d'emploi et les suites qui ont été données [...] »).

Qu'à cela ne tienne, l'UNEDIC a décidé de faire la promotion des aides aux entreprises et par la même occasion de prospecter elle-même les offres d'emploi. Pas la moindre mention de l'ANPE dans le matériel de cette campagne. Nous, on croyait bêtement que la prospection était une des tâches dévolues à l'Agence par le Code du Travail. Cœur de métier qu'ils disaient !

Mais peut-être qu'on ne peut pas à la fois refuser des créations d'emplois en compensation de la RTT et assurer l'exécution des missions de service public...

ÉLECTIONS



CRHS CT Maizouna Méram

CDD et Candidate

Maizouna, 31 ans, est à l'agence Toulouse-Bellefontaine depuis décembre 99. Elle est C.P. C.D.D. (ce qui n'est pas une sinécure).

Recrutement sur candidature spontanée comme on apprend aux D.E. à le faire. Avant l'agence, elle a vécu deux ans et demi de galère (RMI, CES et tous les dispositifs de recherche d'emploi.)

« Vu ce passé et mon parcours, j'estime que je suis dans une situation de précarité relative, voire privilégiée. »

Maizouna vient du Tchad. Elle vit en France depuis 21 ans et à Toulouse depuis 94. Études supérieures réussies avec un DESS en droit. Elle est candidate sur la liste SNU en CRHSCT en Midi-Pyrénées. Elle est même tête de liste. Ça méritait un interview pour Modes d'Emplois.

ME : Tu es donc en CDD. Comment s'est passé ton intégration au sein de l'Agence ?

A vrai dire, il y a eu deux temps... Les premiers temps ont été difficiles... J'étais la CDD, celle qui devait effectuer les tâches ingrates qui n'intéressaient pas les collègues statutaires. De ce fait, je ne pouvais pas bénéficier d'un traitement identique... Je tolérais mal cette différence de traitement qui ne me paraissait pas justifiée, ni en droit, ni en fait. Je suis montée au créneau à chaque fois pour faire valoir mes droits et pour que cesse cette discrimination.

Par exemple, j'ai plaidé ma cause auprès de la direction d'une part, pour pouvoir disposer

des mêmes outils de travail (agenda ANPE, Références, ROME) et d'autre part, pour pouvoir bénéficier d'une formation (si, aujourd'hui mes collègues recrutés en CDD bénéficient automatiquement d'une formation dans le cadre du PARE, ce n'était pas le cas en 1999). Et puis, il y a eu un second temps. En effet, à partir du moment où je suis partie en formation, progressivement le regard de mes collègues sur mon statut de CDD s'est modifié. Si aujourd'hui, mon intégration est relativement réussie c'est grâce aux efforts conjugués de ma direction et de la majorité (mais pas de l'ensemble) de mes collègues et grâce à ma volonté.

ME : Pourquoi t'es tu syndiquée et pourquoi au SNU ?

Vivre dans un pays démocratique où la liberté d'expression et les droits des salariés sont garantis, c'est une chance, alors se syndiquer c'est un plaisir que je ne me refuse pas. Je me suis toujours impliquée au quotidien dans la vie de la cité et dans le secteur associatif. Le syndicat c'est la meilleure structure pour défendre les salariés et c'est le SNU qui correspond le mieux à mes attentes et à ma philosophie. Au SNU on trouve vraiment la démocratie et la liberté d'expression et on peut vraiment échanger les points de vue. On n'hésite pas à

mettre en œuvre tous les moyens nécessaires (communication, arsenal juridique, etc.) pour défendre les causes légitimes. Ainsi le SNU ANPE a obtenu du DG qu'il complète l'instruction relative aux modalités de vote concernant l'élection des représentants du personnel, laquelle excluait que les électeurs CDD soient éligibles. C'est grâce à cette intervention du SNU que je peux aujourd'hui me présenter au CRHSCT en Midi-Pyrénées. Et c'est la première fois dans l'histoire de l'établissement qu'une salariée en CDD peut se présenter sur une liste. Je me sens un peu la représentante de l'ensemble des précaires, (CES, Emploi-Jeunes, etc.). J'ai envie de me battre pour que d'autres précaires puissent se présenter à leur tour et obtenir d'autres droits.

ME : Tu te présentes en tête de liste du CRHSCT en Midi-Pyrénées, pourquoi ce choix ?

Je me suis rapidement aperçue qu'à l'ANPE, les agents ne bénéficient pas des conditions de travail optimales. Etant donné que notre mission consiste à fournir un service de qualité à notre public (demandeur ou entreprise), il est primordial que nous puissions bénéficier de bonnes conditions de travail. Meilleurs seront les services rendus ! ■

Interview réalisée par S. Crouzet.

9 ans de CPR et candidate

Viviane est conseillère à Andrésieux Bouthéon en Rhône Alpes. Mariée, deux enfants, elle est à l'agence depuis 1978 et se syndique en 80. Ancienne "agent administratif" elle passe le concours de conseiller en 90. Elle en est à son troisième mandat et est à nouveau candidate en CPR3.



Viviane Fernandez CPR3

ME : Tu en es à ton troisième mandat et tu te représentes en CPR3 en Rhône Alpes. Pourquoi ?

Être syndiquée c'est défendre des valeurs, un programme, mais ça doit se traduire surtout en actes. Et siéger en commission paritaire ça fait partie de l'action.

Nous étions trois SNU dans la CPR 3 sur cinq. Être trois ça donne de l'assurance et ça nous permet d'être plus percutants pour défendre les agents.

Car les commissions paritaires sont assez souvent des lieux de confrontation avec la direction qui fait rarement des cadeaux. Notre rôle c'est d'y dénoncer les injustices, les inégalités et les difficultés des agents.

Et de gagner le plus souvent possible. Alors « de la force » et aussi « un savoir-faire » pour résister aux pressions ça aide pour avoir des résultats. Et des résultats c'est ce que demande les collègues...

Les commissions paritaires jouent aussi un grand rôle pour faire respecter le statut et le droit des agents. Un rôle irremplaçable...

ME : Comment vois-tu le rôle de l'élue ?

D'abord à l'écoute des collègues pour les informer, les défendre et parfois même les conseiller. Et la recherche systématique de l'unité d'action avec les élus des autres organisations syndicales est indispensable pour obtenir des résultats dans la défense des agents. On dit parfois, entre nous, qu'il faut être unitaire pour deux... Quant à nous au SNU on s'engage à respecter les critères objectifs de choix pour éviter les jugements « à la tête du client » face à plusieurs demandes sur un même poste. Il faut être clair et pouvoir justifier nos choix la « tête haute ». Ça n'est jamais simple de choisir entre deux collègues alors il vaut mieux avoir des critères objectifs.

ME : Quelles sont les évolutions que tu as constaté depuis que tu es élue ?

L'établissement essaye de plus en plus de faire jouer le niveau de formation et le profil ce qui joue en défaveur des collègues moins diplômés mais qui ont pourtant une réelle expérience professionnelle. C'est une position de la direction qui n'a rien

de statutaire et il nous faut à chaque fois la combattre. Le CV en béton et le rendez-vous avec les DALE c'est complètement anti-statutaire. Il faut au contraire laisser à chacun ses chances en regard de critères objectifs, une chance dans sa carrière à l'agence où on est recruté sur un concours et un niveau de formation. Il y a aussi les « candidatures de rapprochement » qui rendent les situations complexes et freinent les autres mutations et génèrent des inégalités de traitement.

ME : Et les « procédures d'appel » ? Sont-elles efficaces ?

On peut faire appel quand l'avis de la CPR est partagé ce qui concrètement signifie qu'il faut l'unité syndicale. L'appel est suspensif et le poste reste vacant jusqu'à l'avis de la CPN. On ne gagne pas toujours mais quand même sur les 3 dernières années, 40 % des 214 dossiers en appel national, ont obtenu satisfaction. 40 % c'est bien, mais si on est plus fort on peut peut-être faire mieux. ■

Interview réalisée par A. Momain.

La lutte pour la RTT bref historique

La loi des 35 Heures, que les syndicats de salariés réclament depuis des décennies, devait servir à créer des emplois en partageant le travail ; « Travailler moins pour travailler tous ! » Tel était - et reste toujours - notre beau slogan.

La loi des 35 heures, que les syndicats de salariés réclament depuis des décennies, devait servir à créer des emplois en partageant le travail ; « Travailler moins pour travailler tous ! » Tel était et reste toujours notre beau slogan.

Le décret Sapin brouille les cartes de la RTT.

Le mécanisme du décret Sapin est redoutable : en remplaçant la référence hebdomadaire de 35 heures par une référence annuelle à 1 600 heures, tous les jours de congé qui vont au-delà des 25 jours légaux, sont absorbés dans le décompte des jours RTT. Pour les agents de l'ANPE, cela signifie 7 jours perdus : les 2 jours mobiles disparaissent corps et bien, et les 5 jours de la semaine d'hiver sont transformés en jours RTT.

La deuxième ignominie du décret Sapin, c'est qu'il ne prévoit aucune embauche compensatrice. Certes, il n'interdit pas formellement la création d'emplois, mais il préconise un dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail, dont le but explicite est d'augmenter la productivité du travail, de façon à remplir les objectifs, sans embauche supplémentaire.

Zéro emploi et perte de la semaine d'hiver !

Le premier texte cadre, proposé par la DG le 12 janvier 2001, respecte scrupuleusement les

consignes ministérielles : pour l'ANPE, ce sera zéro emploi et perte de la semaine d'hiver !

Ces propositions sont en tel décalage par rapport aux attentes des agents, que la grogne se transforme en colère, et culmine dans la grève historique du 5 avril 2001. L'ensemble des relations sociales sont bloquées. Toutes les instances paritaires sont boycottées par l'intersyndicale. Il s'agit de la plus grosse secousse sociale depuis la création de l'Agence. La DG l'a bien compris, et une semaine plus tard, le 12 avril, Michel BERNARD « prend acte de la mobilisation du personnel... et retire le texte cadre du 12/01/01 ». La mobilisation est lancée. Elle rebondira dans une seconde journée de grève le 3 mai, sur les mêmes objectifs. C'est la grande période des « Agents en colère ». Tout le monde pressent que le décret Sapin ne pourra être contesté que par un mouvement plus large de la Fonction Publique, et qu'il faut maintenir la pression pendant l'été. De nombreuses initiatives fleurissent sous le label unitaire des Agents en colère : actions sur les statistiques, lettres pétitions, interpellations des élus...

Le rendez-vous du 17 septembre.

Avant de partir en congé, les agents se sont donnés un rendez-vous de lutte : ce sera le 17 septembre ! Même si le film de l'écroulement du World-Trade-Center tourne en boucle sur toutes les télévisions du monde, rien n'arrêtera la détermination du personnel : non seulement

la date du 17 septembre est maintenue, mais la grève est reconduite et pour la première fois, des unités seront occupées jour et nuit.

Entre-temps, la Direction a proposé un nouveau projet, qu'elle tente de vendre au personnel par un « Le point sur » dont elle a le secret, tandis qu'elle équipe les « managers » d'un kit de propagande, avec moult transparents et graphiques compliqués.

C'est que la DG a une idée fixe.

C'est que la DG a une idée fixe : non seulement la RTT doit se mouler dans les contraintes du décret Sapin, mais, de plus, son déploiement dans les régions doit être l'occasion d'un nième « plan d'actions de l'Agence », un de ces plans d'actions dont les managers sont si friands. Ce sera encore plus beau que le déploiement de la NOS et la qualification ! C'est là où on retrouve toute la philosophie des Projets Locaux OARTT, projets pilotés par la ligne hiérarchique, qui donnent des sujets de réflexion pour les réunions d'ELP, et une concertation formelle avec les agents.

Et parfois aucune concertation du tout tant les directions locales ou régionales on du mal à croire à leur KIT de propagande.

L'aspiration profonde du personnel.

Mais cette philosophie se heurte à l'aspiration profonde du personnel :

- le temps libéré par la RTT appartient aux agents, pas à l'Établissement !

- les jours RTT, au même titre que les jours de congé, sont un droit lié au contrat de travail, un droit individuel du salarié, encadré par les règles collectives du statut.

Cela n'a donc rien à voir avec un joujou entre les mains de la Direction, au service d'un quelconque « plan d'action » ayant pour objectif de rationaliser l'organisation d'une Unité.

Les propositions de la DG sont donc complètement insatisfaisantes et verrouillées par le décret Sapin. Elles multiplient les contraintes pour les agents, jusque dans les modalités pratiques de prise des jours RTT : interdiction du Mercredi et d'une deuxième jour dans la semaine, zone rouge de 16 semaines, plafond de cumul, et pour couronner le tout : formule collective imposée à chaque agent d'une ALE ou d'un service.

Le bon système RTT.

Le SNU s'est battu jusqu'au bout sur 2 idées qui sont très majoritaires dans le personnel : Le bon système RTT est celui qui combine un cadrage national fort garantissant un maximum de droits collectifs (et notamment un maximum de jours RTT), avec une grande autonomie individuelle dans la façon de prendre ces jours RTT (pas de zone rouge, possibilités de cumul avec des congés...). Cette liberté de choix individuel, nous avons été le seul syndicat à la défendre. ■

J.Romand

CCPN
du 7 novembre

**POUR : les représentants de l'établissement,
CONTRE : l'ensemble des OS représentées**

Le 7 novembre s'est tenu le CCPN chargé d'émettre un avis sur le projet de texte de cadrage national ARTT présenté par la Direction. Le SNU, qui jusqu'aux prochaines élections, ne dispose pas de siège dans cette instance, s'est « invité » et a lu une déclaration.

Le DG, qui se refuse toujours à consulter le personnel, s'apprête donc à promulguer un texte qui fait contre lui l'unanimité des syndicats de l'Agence.

Vous trouverez les différents textes sur le site du SNU. Nous publions néanmoins certaines parties qui en exprime le sens général.

Le texte présenté par la Direction est globalement un mauvais texte qui n'est pas porteur du progrès social que le personnel de l'Agence était en droit d'attendre. La DG porte la responsabilité de ce qu'il faut bien considérer comme un échec. Nous considérons que sur un sujet aussi lourd d'implications sur la vie quotidienne, c'est l'ensemble du personnel qui doit être consulté. Ce texte est un mauvais texte, il entérine la suppression d'acquis en matière de congés dont certains remontent à 1968 : 5 jours de semaine d'hiver, retranchés des jours RTT et 2 jours

mobiles... Ce texte refuse toute embauche compensatrice.

Alors que la mise en place du PARE/PAP fait régner une tension jamais atteinte sur la charge de travail, la RTT se fera avec zéro emploi supplémentaire »...

... « La DG porte la responsabilité de cet échec social

Si vous pouvez à la rigueur, M. le Directeur Général, invoquer votre absence de marge de manœuvre sur la question des 1 600 heures ou sur celle des emplois, les modalités de mise en œuvre sont de votre pleine responsabilité. Et dans ce domaine, vous avez obstinément refusé d'écouter les souhaits des agents.

Aucune liberté laissée aux agents dans le choix de la formule :

- les agents souhaitent avoir individuellement

le droit de choisir la formule... Vous leur répondez : formule unique nationale.

- les agents, dans leur majorité, demandent alors des semaines de 39 heures avec un maximum de jours RTT. Vous leur répondez : rien au dessus de 38 heures, et 13 jours RTT maxi.

... Même lorsque vous avez tenté de contourner les organisations syndicales en organisant des groupes d'écoute vous vous êtes révélé, pour l'essentiel, incapable d'écouter ce qu'il s'y est dit et, en tout cas, de le prendre en compte.

... Il est vrai, et nous le regrettons, que sur ces questions le SNU s'est senti plutôt isolé parmi l'ensemble des autres organisations syndicales ! Cela ne nous a pas empêché de nous battre pied à pied face à la Direction, dans la grève comme dans les négociations. A chaque disposition avancée par la DG, une contre-proposition défendue par le SNU.

Sur chacun de ces points nous avons recherché des possibilités d'avancées, même partielles, pour rendre le projet DG moins néfaste, en nous rabattant, en dernier recours, sur des formules de sauvegarde.

Cela ne nous empêchera pas non plus de nous battre aux côtés des agents lors de la mise en place locale qui s'avèrera, dans ces conditions, nécessairement conflictuelle. »...

... « D'ailleurs, vous avez tellement confiance dans les vertus de votre texte que vous avez renoncé à le proposer à la signature des syndicats, comme le prévoyait le statut. »...

... « Concrètement, nous vous demandons... de procéder à l'organisation d'un scrutin. »...

... « Si vous persistez dans votre refus nous serons en droit de nous poser la question : qui a peur de la parole des agents ? » ■



39 ans, marié, deux enfants,
conseiller à l'emploi,
danseur de claquettes, artiste,
jongleur, acrobate, élève assidu à l'école
du cirque STAR et membre
de la compagnie
« la tête dans les étoiles » et
tête de liste du SNU
en CPN 3.

Patrice MA TRI

L'homme aux mille facettes, aux mille fossettes

Si vous passez un jour à l'agence de Sens, vous ne manquerez pas de remarquer un homme, tout de noir vêtu, exécuter quelques combinaisons de claquettes qui vous donneront immédiatement envie de l'imiter ... généralement sans succès.

Un pas de danse à l'agence locale

Une Ale transformée en séance de répétition de music hall de Broadway, c'est plutôt rare. C'est d'ailleurs normal que ce soit rare, mais c'est pourtant comme ça et on ne s'en plaint pas vraiment en Bourgogne. Même si parfois un grincheux manque de sens de l'humour. Mais c'est rare... Après tout, si Patrice fait de temps à autre un pas de danse, ça n'est que par déformation professionnelle. À chacun son passé professionnel... et je connais d'anciens financiers ou informaticiens qui font trop souvent leur pas de danse, sans parler de ceux qui ne sont pas d'anciens quelque chose et qui ne font aucun pas de danse. Mais la danse n'est qu'une des facettes de ce conseiller bourguignon qui nous vient d'ailleurs. Et pas n'importe quelle danse et pas n'importe quel ailleurs.

Les claquettes, la comédie musicale et la danse viennent de la compagnie « Pascale Berry ». Les claquettes ça impressionnent les collègues, surtout quand la pression monte dans l'agence, et ça détend l'atmosphère alors... c'est bon pour le moral. Et si c'est bon pour le moral, c'est bon pour le travail...

Un homme qui vient d'ailleurs

L'ailleurs de Patrice, on voit tout de suite que ça vient d'Orient et même d'Extrême-Orient. C'est le petit côté « chinois » de Patrice que parfois ses copains surnomme Matrix, celui du film américain. Allez y comprendre quelque chose...

Et pourtant ses origines vietnamiennes et chinoises ne sont pour rien dans la sérénité, (qu'il n'a d'ailleurs pas), car en plus de la dextérité corporelle du danseur, il est plutôt rageur et combattant.

L'esprit de résistance, il l'a conservé avec constance durant ses 15 années à l'agence où il est rentré en 1986 avec un parcours allant de l'ALE de Levallois-Perret à... Joigny (toujours l'Yonne et toujours la Bourgogne), en passant par l'ALE-Spectacle à Paris, avec un détour chez Mickey et tous ses amis (traduisez Euro-Disney)...

Le parcours d'un conseiller artiste

Aujourd'hui Patrice MA TRI est conseiller à l'emploi à l'agence locale de Sens (l'Yonne, en Bourgogne). Il est entré à l'ANPE comme temporaire à la PAIO de Paris X^e et il est ensuite titularisé sur un poste d'agent administratif à la DDA de Paris où il s'occupe des SIVP ce qui n'est pas un sacerdoce. Il y découvre des gens qui savent donner et voir les autres. Un salut à Victor au passage.

Il réussit le concours de prospecteur-placier en 1989 (les PP comme on disait à l'époque) et passe à Levallois-Perret. En 1991, il est muté à l'ALE Spectacles. Là, ça devient moins classique car il y croise de belles figures et de beaux visages comme Mathilda May, Roger Hanin qui l'entraînent dans un tournage de la série Navarro. Il rencontre aussi le metteur en scène Léo Carrax.

Il entre dans le monde merveilleux de la souris

Il rencontre aussi Mickey Mouse qui lui promet monts et merveilles et lui présente sa copine Minnie. Il tombe sous le charme et se fait couper les cheveux pour pouvoir intégrer la « task-force de la World Company ». Il est, dans l'équipe, chargé par « oncle Disney », du recrutement des artistes et de la coordination des shows dans le monde magique. Il fait le tour de l'Europe, ce qui constitue une belle expérience.

Il gagne bien sa vie dans ce job et il rencontre aussi des gens formidables qui resteront ses amis. Évidemment, il appréciera beaucoup Marie Poppins, le capitaine Crochet et aussi quelques autres. Comme tout le monde.

L'agence mène à tout dit-on, à condition d'en sortir. Mais c'est le monde merveilleux de Disney qu'il va quitter au bout d'un moment car il va s'apercevoir rapidement de l'arrogance de la petite souris, de son impérialisme culturel et de la façon dont elle traite ses salariés. Car derrière la souris se cache le colonel et ce n'est pas le rôle qui lui convient.

Retour à l'Agence... à Joigny, en Bourgogne

En 93 il réintègre l'agence à Joigny, ville d'art mais où les locaux de l'ALE sont calamiteux ; ce qui mobilisent un collectif d'agents qui gagneront une réinstallation dans des conditions meilleures. Dans cette lutte et dans d'autres, il rencontre des militants syndicaux qui l'entraînent à la CFDT-ANPE. Très vite, il y est apprécié et se retrouve en 96 présenté aux élections professionnelles en CPR 3. Il représentera aussi le syndicat en CCPR ce qui constitue une reconnaissance de ses copains syndiqués, de son sens du service public de l'emploi. Il sera sur les listes de la CPN 3 mais non élu. Le départ vers « le » S.U.D. de certains copains, le place en position de siéger en 97. En 2000, il passe avec la grande majorité de ses collègues au SNU.

Tête de liste en CPN3

Il connaît bien les arcanes de la CPN 3 puisqu'il y a déjà siégé dans le précédent mandat ; il en connaît les principes, les modes de fonctionnement et les acteurs. Et cette fois-ci, il est la tête de liste du SNU pour la CPN3. Un bon choix. Alors si vous croisez Patrice, vous le reconnaîtrez car il sera le seul au milieu des autres à arborer le noir des pieds à la tête, 365 jours par an. Il danse parfois sur une musique façon Fred Astaire, sourit en permanence et sa gaieté est communicative. Ce style dynamique ne doit pas faire oublier ses qualités professionnelles, bien au contraire. C'est un atout pour son efficacité. Évidemment, il se trouvera quelques grincheux un peu myopes pour en être gênés mais les D.E. et les entreprises qu'il rencontre au quotidien ne s'en plaignent pas. Ah ! j'oubliais que ce collègue aux mille facettes, pratique en dehors de la clownerie, le jonglage et les arts du cirque. Son esprit d'investissement l'amène chaque année à participer à l'organisation du festival de la Danse à Sens. Et pour ne rien oublier, il faut dire que ce « Chinois né à Sens » fier d'être bourguignon est le père de deux enfants tout beaux et qu'il lit beaucoup de bandes dessinées surtout celles de Enki Bilal. Les spécialistes apprécieront à sa juste valeur. ■

Samuel Laforge

Mode d'emploi pour recevoir

modes D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

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^e. 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 : Claire Villiers, Anne-Pascale Gonny, Sabine Crouzet, Eric Planchette, Eric Almagro, Noël Daucé, Alain Ottavi, Philippe Sabater, Claude Kowal, Pierre Yves Hugot • Imprimé par ROTOGRAFIE 2 rue Richard Lenoir - 93100 Montreuil • Conception graphique : GRAPHITIT, thierry.palau@graphitit.com • Illustrations : M. Lebas. • Photos : Philippe Sabater • Cinq numéros par an • N° ISSN en cours.