

LES MODÉS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



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

Le bateau ivre et la gueule de bois

Nous avons créé le SNU-ANPE il y a 1 an, quand la confédération de Nicole Notat décida de signer, avec le MEDEF, la nouvelle convention UNEDIC qui a donné naissance au PARE. Nous avons dénoncé, avec vigueur, la logique perverse qui consiste, en mettant l'ANPE sous la tutelle des ASSEDIC, à placer le demandeur d'emploi directement sous l'emprise d'intérêts financiers, au détriment des garanties offertes par le Service Public.

Rappelons-nous le chœur de tous ceux qui, à l'époque, voulaient étouffer cette voix discordante. Il y eut, bien entendu, la propagande des organisations syndicales et patronales signataires du PARE, qui s'étaie dans les grands médias nationaux sous la forme d'une publicité tapageuse et coûteuse. Il y eut le ralliement honteux d'un gouvernement qui fit croire aux Français qu'on avait sauvé l'essentiel. Et n'oublions surtout pas la DG, qui clamait haut et fort que le PARE est une bonne chose « puisque l'Agence est placée au cœur du dispositif ».

Neuf mois ont passé depuis le lancement du PARE

La réalité dépasse hélas nos pronostics les plus pessimistes. Dans toutes les Unités, on fait les mêmes constats: réduction de la durée des entretiens, augmentation des flux, prescription obligatoire de prestations quelle que soit la situation du demandeur d'emploi, développement à outrance de la sous-traitance...

La pression est si forte que c'est le sens même du métier de conseiller qui est atteint. Tout se passe aujourd'hui comme s'il s'agissait de mettre mécaniquement les chômeurs dans des cas, et de leur prescrire de prestations comme on prescrit des médicaments à un malade. Et malheur au chômeur qui ne prend pas

suite page 2

au sommaire du n° 4:

ACTUALITÉ: Point de vue: le PARE, se saisir de l'effet boomerang,

Pierre Bourdieu, il est des nôtres, p. 3

ÉTATS GÉNÉRAUX: Passer du constat aux perspectives d'action, p. 4-5

EXPRESSION LIBRE: RTT, mon bilan..., p. 6

Tous les êtres humains naissent libres..., p. 7

LIVRE: Une vie debout, Mohamed Harbi, p. 7

SILHOUETTE: « L'agence mène à tout à condition de rester... ZEN », p. 8

LES GARNIS
modés
D'EMPLOIS

Un deuxième journal encarté à l'intérieur, à plier et à découper, avec un grand dossier sur les élections.



LE PARE dans tous ses états

Le PARE a neuf mois. Succès ou échec, et pour qui? Succès quantitatif, bien sûr. Mais si les demandeurs d'emploi signent le PARE sans s'en apercevoir, peut-on pour autant parler de succès?

En quoi le PARE améliore-t-il la situation des demandeurs? La presse commence à se poser la question.

Le retournement de la conjoncture économique et la remontée des chiffres du chômage rendent quasi impossible l'évaluation de l'impact du PARE sur le chômage.

Les directives de la DG sur les entretiens de suivi ne peuvent être appliquées partout, faute de personnel et de temps... En lieu et place d'entretiens approfondis en service programmé, on reçoit bien souvent les demandeurs d'emploi sur le flux...

Vous avez dit qualité? Voici des observations de collègues sur le terrain dans les différentes régions. Elles constituent notre premier bilan à ce jour.

Régression des droits en matière de formation

La Convention dit « assouplir les règles d'accès à la formation » mais les Assedic n'accordent les aides financières qu'aux DE suivant une formation « homologuée » en fonction des besoins non satisfaits du marché local de l'emploi. Pire; sont exclues des financements Assedic, y

compris dans les filières métiers « prioritaires ou moins prioritaires », les formations visant à l'obtention d'un diplôme d'état ou équivalent! Dans certaines régions Assedic, des demandes d'aide pour des formations inférieures à un an et supérieures à 40 heures, en attente de traitement à l'Assedic depuis plusieurs semaines, sont revenues en bloc à l'ANPE avec la mention « refusée » sans autre explication! En Franche Comté, le bureau régional des Assedic a décidé de limiter les aides aux formations n'excédant pas 6 mois!

Formatage à tous les étages...

Le droit d'opter pour la rémunération livre IX (plus intéressante), reste ouvert aux mères de famille percevant l'API. Mais dans ce cas, les aides pour les frais de formation, de transport ou d'hébergement deviennent irrecevables! Et les fonds d'aide Assedic pour



suite de l'édito

sérieusement ses médicaments ! L'ordinateur de l'ANPE ne laisse rien passer, et une dose mortelle de GL2 est chargée de nettoyer rapidement les fichiers.

Un casse-tête kafkaïen.

Mais quand le malheureux conseiller doit se pencher sur un problème de formation, il tombe sur un casse-tête kafkaïen. Il doit jongler avec des notes contradictoires qui varient d'un jour à l'autre, en suivant des règles différentes selon les régions, en s'appuyant sur des listes de diplômes ou de formations qui ne sont pas encore écrites...L'Agence est devenue, en quelques mois, un bateau ivre qui flotte au gré des injonctions contradictoires émises par les bureaux des ASSEDIC. Et comme si le paysage n'était pas encore assez sombre, la courbe du chômage et le ralentissement de la croissance viennent mettre à mal le bel optimisme des ardents défenseurs du PARE. Les comptes de l'UNEDIC virent dans le rouge, et le MEDEF songe déjà à rétablir la dégressivité des allocations. Bientôt l'incertitude va peser sur le budget de l'Agence, qui dépend désormais à hauteur de 20% d'un financement de l'UNEDIC. Faudra t'il attendre que la DG parle de sureffectifs pour que les défenseurs du PARE à l'Agence se réveillent enfin avec la gueule de bois ?

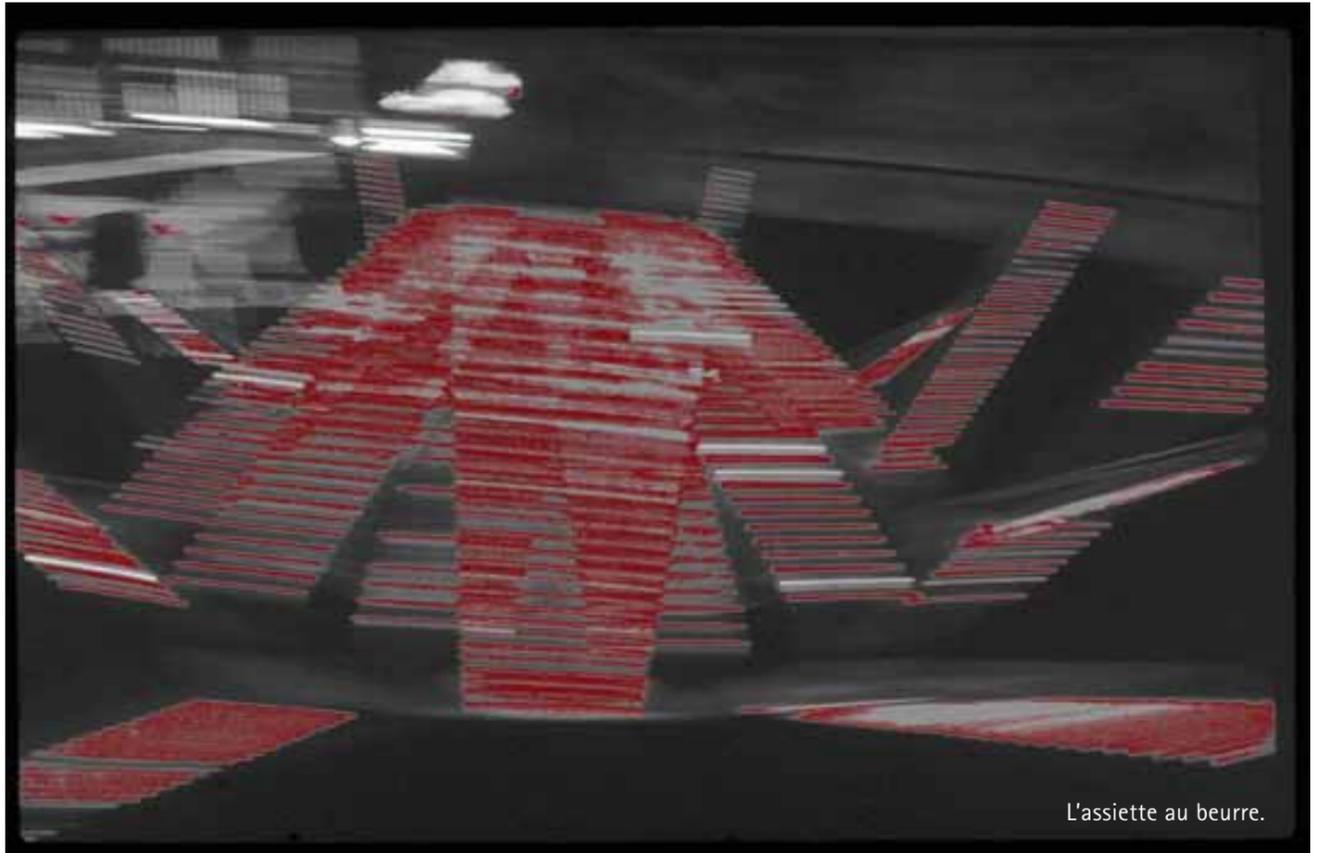
Arrêter cette mécanique folle avant que les dégâts ne deviennent irréparables.

Nous demandons la dénonciation du PARE, et la renégociation d'une convention UNEDIC qui élargisse le nombre des chômeurs indemnisés, et les replace sous la protection du Service Public. La période d'incertitude politique, ouverte par les élections présidentielle et législatives, doit nous rendre particulièrement vigilants. Le SNU-ANPE, tout en respectant scrupuleusement l'indépendance du syndicat par rapport aux partis politiques, demandera à ceux qui aspirent à gouverner la France, quels sont leurs projets par rapport à la lutte contre le chômage, par rapport aux missions du Service Public de l'Emploi, et très précisément, par rapport à la place et au rôle de l'ANPE. Nous communiquerons à tous les agents, d'ici aux élections, les réponses des candidats à ces questions cruciales pour l'avenir de notre Établissement.

Le personnel de l'Agence est sous tension, mais ses capacités de lutte sont intactes. Si la DG se révèle incapable de défendre les missions de Service Public, l'immense majorité du personnel y demeure viscéralement attachée.

En même temps qu'une lutte devrait s'engager, à l'interne, pour restaurer et même développer la professionnalité des agents à travers un statut protecteur et valorisant, une lutte parallèle s'engage, à l'externe, pour défendre la place de l'ANPE comme socle du Service Public de l'Emploi. ■

Joseph Romand



L'assiette au beurre.

.../... suite « Le PARE dans tous ses États »

les DE ayant épuisé leurs droits depuis moins d'un an disparaissent.

On peut prévoir que limiter, voire rendre quasi-impossible, l'accès à des formations diplômantes aura pour effet de maintenir dans la précarité les publics en grande difficulté, ce contre quoi la nouvelle Convention déclare vouloir lutter dans son préambule. Quant au décret sur l'allocation de fin de formation (AFF) en attente de parution depuis juillet, le voici enfin... tellement clair qu'on l'interprète de façons différentes voir contradictoires ! On attend les circulaires d'application et les « Points sur ! », etc.

Inégalités de traitement et disparités selon les régions

On constate selon les régions, les départements, des variations de prise en charge des frais de formation de 0 % à 100 % ou dans un même endroit des taux différents selon les moments... Incroyable cafouillage, la dernière note de service contredisant la précédente rendant le travail des agents de l'ANPE de plus en plus complexe et créant des situations délicates face aux usagers. Ainsi la mise en œuvre de l'ADE (aide dégressive à l'employeur) se traduit par le fait que les DE non indemnisés ne peuvent postuler sur les offres portant la mention ADE ! Pour autant les employeurs ne s'empres- sent pas de répondre à la sollicitation du MEDEF de faire connaître et diffuser l'ensemble de leurs offres d'emploi. Le ministère ne s'est guère empressé de rappeler à l'UNEDIC ses engagements. La DG indique, d'un côté, que la mise en œuvre de l'ADE doit se faire dans le cadre du dépôt d'une offre et, de l'autre, précise que même si cette offre n'est pas déposée, elle doit être enregistrée.(l'art. 4 de la convention ADE stipule que « l'embauche doit être réalisée pour un demandeur d'emploi adressé à l'entreprise par l'ANPE afin de pourvoir un emploi vacant qui lui a été notifié »).

Mise à mal de la mission de Service Public de l'ANPE

Ces inégalités et ces discriminations font apparaître que l'Agence est en difficulté pour remplir sa mission de Service Public pour garantir l'égalité de traitement pour tous. Son rôle d'opérateur central du dispositif (que la version finale de la Convention PARE a rétabli grâce au rapport de force créé par une levée de boucliers des syndicats et les réticences de M. Aubry, largement relayées par la Presse) est de fait remis en question, par le développement à outrance de la sous-traitance des prestations.

Mais que font les Assedic ?

Tout se passe comme si la consigne dans certains bureaux régionaux était « RIEN SUR LE PARE » ! Cela signifie que de nombreux demandeurs d'emploi ne reçoivent aucune information sur le PARE lors de leur inscription aux Assedic. C'est au moment de l'entretien à l'ANPE qu'ils s'aperçoivent qu'ils ont adhéré au PARE sans le savoir en signant leur demande d'allocations ! Voilà qui éclaire le « succès du PARE au-delà des prévisions » et l'hypocrisie de ceux qui s'en félicitent en s'étonnant que d'aucuns parlent de gros problèmes sur le terrain !

L'incompatibilité entre l'accompagnement renforcé et le retour rapide à l'emploi.

Le PARE prône le droit à un accompagnement individualisé pour tous grâce au PAP et en même temps le retour rapide à l'emploi. Il y a là une vraie contradiction. Nous savons, par expérience que la rapidité est incompatible avec l'accompagnement, qui implique la durée. On ne peut faire l'économie du temps nécessaire à la maturation d'un projet sans hypothéquer ses chances de réussite. Cela suppose aussi l'adhésion du DE concerné aux

propositions du conseiller. La contrainte est un non-sens pédagogique largement préjudiciable à la réinsertion.

C'est pourtant ce qui se met en place avec les premières actualisations des PAP à 6 mois, il n'est qu'à lire le dernier « Point sur » : aucun entretien d'actualisation ne devra se conclure sans l'enregistrement d'une prestation dans Prestamesures.

Ces entretiens PAP devraient se faire dans le cadre de rendez-vous programmés, selon la consigne de la DG, éclairée et sage pour une fois ! Mais de nombreux collègues font observer que cela n'est déjà plus possible, faute de temps et de personnel et de bureau disponibles... Alors on pousse à l'abattage !

Conclusions temporaires...

Si l'abandon de la dégressivité est un vrai progrès pour le DE on a du mal à voir l'évidence d'autres avantages.

Pour les agents, la dégradation des conditions de travail générée par le PARE, est patente, malgré les renforts d'effectifs qui sont loin de permettre d'assurer un véritable suivi de tous les demandeurs. Les renforts sont trop souvent des renforts en CDD ce qui ne permet pas un fonctionnement pérennisé.

La sous-traitance devient la règle, ce qui tend à transformer l'agence en donneur d'ordre. Et il ne s'agit pas de couacs de rodage mais d'une volonté de transformation profonde du rôle du service public de l'emploi. Si la conjoncture économique s'inverse et que les résultats s'altèrent de façon sérieuse, alors l'agence jouera le rôle de bouc émissaire, de fusible.

Le danger est réel il faut en prendre conscience. ■

Hélène Appé Et Samuel Laforge.

Point de vue : le PARE

Se saisir de l'effet boomerang



Neuf mois déjà, et le PARE n'en finit pas de montrer ses limites et ses dangers. Qui, parmi les signataires, connaissait réellement les changements techniques (en termes de moyens de mise en œuvre) qu'il impliquait? À priori peu de monde. Il n'est pas étonnant alors, que dans cette cacophonie institutionnelle, nous ayons l'impression de perdre un peu plus nos métiers, nos missions.

Pour autant la critique que nous avons émise depuis plus d'un an ne suffit plus aujourd'hui face aux premiers effets visibles de ce rouleau compresseur. À vrai dire, en un an, nous avons connu une seule satisfaction, celle du choix de l'Agence comme opérateur. Mais contrairement au Directeur Général, ne restons pas béats à l'idée « d'être montés dans le train », car la conjugaison des dérives actuelles (ex : GL2 automatiques), des difficultés de fonctionnement (ex : AFF), et de l'évaluation inévitable de l'action de l'A.N.P.E., risque de transformer ce premier acquis formel, en victoire à la Pyrrhus. Comment faire alors au delà de la critique? Pouvons-nous admettre que la politique d'un établissement public encourage une intervention globale qui s'appuie sur une thèse libérale?

Comment contrer cette dérive ?

Chercher à répondre, c'est déjà se saisir d'un élément essentiel du malaise que nous vivons. Oui, le PARE a sa logique. Une double logique qui veut à terme :

- remettre en cause les acquis des salariés tout en dopant leur précarisation grâce au système d'assurance chômage : limitons les conditions d'indemnisation pour mieux contraindre.

- poser la formation (F.P.C.) comme un élément qui se contente de « conditionner » la main d'œuvre aux besoins des entreprises. Ces dérives ne sont, bien sûr, jamais exposées par l'Agence qui se contente d'agir sur la question des moyens (humains, matériels, d'organisation). C'est effectivement indispensable, mais soyons certains que les effets escomptés par le MEDEF, avec le PARE, dépassent largement le simple enjeu de nos problèmes quotidiens.

Il est donc temps de réagir pour ces logiques en utilisant les moyens consacrés à la mise en œuvre du PARE pour défendre notre rôle d'acteur central du SPE en combinant déontologie et action.

Promesses, promesses...

D'abord, au sujet du PARE. Puisqu'il est actuellement le principal responsable de nos soucis, commençons par dénoncer les déséquilibres qu'il crée. Cet accord « paritaire » fait actuellement la part belle

à la sphère patronale en l'exonérant de ses engagements. Ainsi, où sont passées les offres d'emploi promises par le MEDEF? D'ailleurs, sur le même thème, le DG avait pris l'engagement * d'interpeller les représentants de l'UNEDIC pour obtenir la diffusion systématique des offres avant de pouvoir mettre en œuvre des aides liées au PARE (AFPE, ADE). Nous attendons toujours l'exécution de cette promesse. Où en est l'Établissement sur ces points? Il nous faut des réponses claires.

Ensuite, nous devrions chercher à connaître la réalité de l'organisation de l'offre d'emploi. La DG propose actuellement (en y croyant réellement?) de faire des équipes professionnelles de réels experts. Chiche!

Agir pour renverser ces logiques, c'est aussi se saisir de la logique de l'expertise professionnelle que l'établissement dit souhaiter développer. Saisissons la, pour poser objectivement des constats qui permettent de clarifier les débats, au sujet notamment des pénuries de qualifications, de main-d'œuvre. Demandons à obtenir des moyens en travaillant avec les autres acteurs du SPE, tels les services du Ministère du Travail -DDTE, DARES-, l'INSEE, etc.. pour dresser des constats objectifs. Les raisons des dysfonctionnements apparus sur certains secteurs (restauration, BTP, transport, services...) méritent certainement des éclairages complémentaires à ceux, réactionnaires, du patronat. Obtenir en tant qu'ANPE la reconnaissance institutionnelle « d'expert » sur l'évolution réelle du marché du travail nous permettrait ensuite de justifier nos autres interventions.

ALE 2000 il faut revoir la copie.

Si l'on nous demande de réaliser un véritable accompagnement de l'ensemble des DE, encore faudrait-il nous en donner les moyens. Ainsi, comment faire du suivi individuel dans des lieux d'accueil du public de plus en plus ouvert, avec des espaces d'entretiens individuels en constante diminution?

ALE 2000, qui ne prévoyait en rien la situation créée par le PARE, ne peut être maintenu en l'état! Nos pratiques professionnelles doivent se redéfinir en tenant compte de notre connaissance du monde

du travail et de notre déontologie de service public :

- défendre la F.P.C. comme élément de construction de projet personnel, qui permette d'offrir des réelles situations stables d'emploi.

- utiliser les prestations comme de réels outils d'aide à la construction et à la mise en œuvre de projets professionnels, portés et défendus par les Demandeurs d'Emploi. A l'inverse, le B.C.A. sous l'étiquette « approfondi » est dans la réalité réducteur et s'exonère des règles de déontologie.

Ces prestations souvent dépensières enferment parfois le D.E. (dans une suite sans fin) dans le tourniquet du suivi/PAP.

- nous réapproprier une logique, de gestion « saine et objective » de la liste des D.E., qui défende les besoins légitimes exprimés lors des inscriptions.

Nous devons stopper la tentation du formatage de la demande d'emploi aux conditions du marché du travail, qui se contente d'imposer toujours plus de précarité. Et surtout résister ensemble à une logique mécanique et déresponsabilisante, qui débouche aujourd'hui sur les GL2 automatiques.

Des pistes et des actions.

Face au PARE, il faut dénoncer les dérives et surtout proposer d'autres solutions, comme autant d'approches professionnelles, alternatives à la logique libérale. Nous devons entendre les besoins des entreprises, et construire en face les réponses sociales légitimes que viennent chercher les demandeurs d'emploi à l'Agence. Nous pourrions participer à l'émergence de nouveaux concepts sociaux, tels la définition de l'emploi convenable (pour dépasser le concept dépassé du chômage) ou du revenu citoyen (si l'on convient que l'autonomie économique par le travail est un droit).

N'en déplaise au Conseil Constitutionnel, la société du travail peut et doit être équitable et solidaire. ■

Christophe Mathey

* déclaration devant des représentants du personnel à Vichy en décembre 2001. Notons que cet engagement correspond en réalité à ce qui est noté au dos même des conventions... À suivre.

Histoire d'une retraite en rase campagne Bretonne...

La DG à Vannes est-elle sur la voie de la rédemption ?

La DG a le sens de la formule et le « point sur », le sens de l'à propos ! À propos de « l'offre de Vannes » concernant une recherche de DG, elle semble jouer les magnanimes et rappelle les chiens qu'elle avait lancés, furibarde, sur l'agence de Vannes. Elle veut aussi le faire savoir via le « Point sur » (dénommé « la PRAVDA de la DG ») et ajoute en conclusion, pour avoir le dernier mot, une morale qui se retourne contre elle. Nous citons en modifiant un mot mais qui ne change pas le sens de la phrase. « Cet incident doit être, pour chacun, un enseignement sur le nécessaire respect de la finalité d'un « service public ». Nous reprendrons à notre compte cette morale car c'est précisément parce que la DG perd le sens du service public pour ce qui concerne la RTT, que les bretons prospectaient un nouveau DG. Ce « Point sur » serait-il le signe d'une rédemption magnifique ? Dans ce cas, bravo l'artiste. ■

Pierre Bourdieu,

« il est des nôtres » !

C'est la première nécrologie dans Modes d'Emplois. Bourdieu n'était ni syndicaliste, ni membre du service public de l'emploi, mais pourtant, pour reprendre une expression un peu vieillotte, « il est des nôtres ».

« Sociologue de combat » c'était une des façons qu'il avait de se définir. « Quelle est la boîte que je n'ai pas (encore) ouverte et qui me donnerait une clef supplémentaire pour comprendre le caché de la réalité sociale qui ne profite qu'aux exploités ? »

C'est la question que se posait Pierre Bourdieu dans une récente interview à la radio, et qui singulièrement, résume le sens de cette œuvre forte de celui qui vient de mourir.

Les sciences sociales permettent de découvrir et de comprendre le monde et la politique de mondialisation. Partiellement évidemment, mais quand même... c'est un outil puissant pour le syndicalisme et les luttes.

« Découvrir le caché et l'implicite dont l'évidence silencieuse est invisible pour ceux qui subissent les exploitations et même parfois pour ceux qui exploitent », écrivait-il.

« Ce savoir ne s'acquiert que dans le travail savant soumis aux règles de la communauté savante... et pourtant le savant doit-il se replier dans sa tour d'ivoire sous prétexte de la difficulté de communiquer ? ». A cette question qu'il posait lui-même, Bourdieu répondait en refusant la tour d'ivoire. Certains le lui reprochaient, pas nous.

Ce travail a produit une œuvre considérable sur des sujets aussi divers que la sélection scolaire (avant 68), les luttes des femmes, le savoir-vivre... et la presse. Contribution décisive à la réflexion contemporaine et reconnue par la communauté scientifique internationale. Mais aussi par le mouvement syndical, le mouvement des chômeurs, le mouvement des femmes dans sa diversité et les immigrés « ni citoyen ni étranger » qu'il ne manquait pas de soutenir. Et chaque fois, par ce savant éclairage, on ressortait de ces lectures plus forts (fortes), plus libre.

Je ne puis m'empêcher de le citer de mémoire « Nous naissons déterminés mais nous avons une chance d'être libre. ». Au-delà de ce qui ressemble à un sujet de philo du bac, c'est une belle déclaration du sens de la vie. Bien sûr il avait aussi ses détracteurs. Quoi de plus normal ? Même si parfois ceux-ci faisaient penser au proverbe chinois qui dit : « le sage regarde la lune et le singe regarde le doigt... »

Samuel Laforge

INTERVIEW

Carole Tuchsirer, économiste à l'IRES

ME : Quand vous dites : « La baisse des indemnités rend les chômeurs moins exigeants » vous faites le lien entre niveau d'indemnisation des chômeurs et conditions d'emploi. De quelle manière se crée ce lien ?

CT : Effectivement, la dégradation des conditions d'indemnisation, à laquelle nous assistons depuis les années quatre-vingt, entraîne une dégradation de la norme d'emploi convenable. La baisse continue du niveau des indemnités rend les chômeurs moins exigeants sur les conditions de leur retour à l'emploi, notamment en matière de salaires.

C'est une rupture profonde avec la vision qui prévalait dans les années soixante-dix.

ME : Quelle est la nature de cette rupture ?

CT : De la création de l'UNEDIC à 1982, nous assistions à une amélioration constante du régime indemnitaire, accompagnant les politiques de l'emploi. Il s'agissait de permettre la mobilité professionnelle. L'indemnisation était considérée comme un levier pour le retour sur le marché de l'emploi.

Dans les années quatre-vingt, l'inversion sera radicale. L'indemnisation devient alors perçue comme un obstacle au retour à l'emploi, en incitant à l'inactivité. La bascule s'opère à partir de 1982, quand l'État prend en charge le financement du régime d'assurance chômage en pleine crise. Désormais, le critère déterminant dans l'indemnisation n'est plus le motif du licenciement mais la durée de cotisation préalable.

ME : Comment jugez-vous le PARE à cette lumière ?

CT : En supprimant la dégressivité instaurée en 1992, le PARE constitue un pas en avant en matière indemnitaire. Mais nous demeurons dans la configuration en vigueur depuis 1984. L'Assedic gère les chômeurs les plus employables : elle indemnise 40 % des demandeurs d'emploi et, parmi ceux-ci, 40 % touchent la moitié du SMIC. ■

Michel Husson, économiste

ME : Quelles sont les grandes tendances du marché de l'emploi aujourd'hui ?

MH : De manière durable, certaines formes de précarisation de l'emploi stagnent. La proportion de l'emploi à temps partiel est identique depuis 4 ans. Cela surprend car pourtant, le mouvement semblait assez fort. Mais c'est un fait. Par ailleurs, dans les créations d'emploi, la part des Contrats à Durée Indéterminée s'élève à 75 %. En même temps, le nombre de démission augmente, notamment dans les PME et ce, au profit des grandes entreprises qui créent le plus d'emploi. Enfin, le chômage de longue durée a reculé plus vite que la moyenne du chômage.

ME : Aujourd'hui, le patronat évoque une pénurie de main-d'œuvre. Qu'en est-il ?

MH : À chaque période de reprise, le patronat parle de pénurie de main-d'œuvre. Cela traduit aussi son incapacité à prévoir les évolutions de l'emploi. De même, le durcissement des positions patronales se manifeste dans le discours qui explique : la baisse « exagérée » du taux de chômage créerait des tensions, entraînerait l'inflation...

ME : Nous assistons depuis 1997 à la multiplication des mouvements contre les licenciements. Comment les appréciez-vous ?

MH : La contradiction apparente tient à ce que les mouvements contre les licenciements augmentent alors que pourtant la proportion des licenciements baisse : nous avons atteint le point le plus bas depuis 1984. Le discours sur la fatalité ou le besoin de compétitivité qui justifiait les licenciements ne passe plus. Notamment parce que les salariés n'ont rien vu venir de mieux avec la compétitivité. Ce qui émerge, derrière la volonté d'interdire les licenciements pour les entreprises qui réalisent des profits, c'est la question du statut de l'actif avec une garantie de revenus en permanence. Enfin, la hausse des conflits autour de l'application de la réduction du temps de travail peut refonder le lien entre les organisations de salariés et les mouvements de chômeurs. On a vu des accords de RTT fondés pour une part sur cette question. ■

SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Deux jours pour passer du constat aux perspectives d'actions !

Les 11 et 12 décembre, à Créteil, le SNU a tenu les premiers États Généraux du Service Public de l'Emploi, en présence de quelque 200 agents de l'ANPE, de chômeurs et de salariés des autres composantes du service public. De la souffrance quotidienne constatée, aux pistes de réflexion sur le statut de l'actif, en passant par l'avenir à l'heure de l'Europe, peu de questions ont été évitées. La réflexion va se poursuivre dans l'action.

Quel service public, pour quel emploi ?

C'est, en résumé, la question autour de laquelle les États Généraux du Service public de l'emploi ont tourné deux jours durant, les 11 et 12 décembre derniers.

À l'initiative du SNU - ANPE, avec le soutien de l'institut de recherche de la FSU et

du journal Alternatives économiques, quelque 200 agents de l'ANPE, syndicalistes, militants des comités de chômeurs, salariés de l'Assedic et des Missions locales, ont phosphoré sur ces sujets.

Ils ont été aidés par des économistes, des sociologues, des universitaires, apportant un point de vue excentré sur la formation,

l'état du marché du travail ou le rapport de l'individu au collectif. Un point de vue plus distancié, appréciable, pour prendre un peu de distance pour y voir plus clair. Ces échanges n'auraient servi à rien s'ils n'avaient été conclus par des décisions d'action pour amplifier une démarche dont ces États Généraux ne sont que la première étape.

C'est peu de dire que les discussions ont été denses, riches, rudes aussi parfois. La voix des privés d'emploi a parfois heurté les agents. Même si chacun a marqué sa volonté de discuter avec l'autre. « On ne vous rencontre pas assez souvent, déplore ainsi Jacques Martinaud d'AC ! Bordeaux. Pourtant, nous voulons des échanges à égalité pour avancer sur des choix alternatifs. »

Les revendications des chômeurs ont commencé à poindre sur un statut de l'actif, avec un revenu minimal garanti quelle que soit sa situation : emploi, chômage ou formation. Une volonté qui ne contredit pas forcément l'engagement des agents de l'ANPE qui œuvrent au quotidien avec l'obsession du retour des privés d'emploi dans un poste de travail.

Cinq portraits



Annie Datin
conseillère,

ALE de Céret (Pyrénées orientales)

Je travaille à l'agence depuis 8 mois. Auparavant, pendant de nombreuses années, j'ai gravité autour de l'ANPE, notamment au sein des Missions locales. Je voulais avoir une vision plus large, qui aille du demandeur d'emploi à l'entreprise. Le suivi du demandeur d'emploi, en fait. Au final, le travail au sein de l'agence est très découpé. Pourtant, travailler avec suivi et continuité ce serait mieux pour les chômeurs. Cela permettrait d'établir une relation de confiance au travers de l'accompagnement. Or, cela reste difficile et long à établir. Surtout dans les conditions dans lesquelles nous travaillons. Il faut dire que cet accompagnement, pour nous, serait plus gratifiant. On aurait l'impression de faire quelque chose de bien, de mener notre boulot jusqu'au bout. »



Ronan Doulin
salarié en emploi-jeune
ALE Nantes-Erlon (Loire atlantique)

« Mon boulot consiste à animer la zone de libre accès. Aujourd'hui, cela ne veut pas dire grand-chose. J'ai été recruté, il y a deux ans et demi, sur la première vague d'emplois jeunes et j'ai vite fait le tour du travail. Les

emplois-jeunes, comme moi, nous retrouvons cantonnés strictement sur une fiche de poste qui n'évolue pas. Certains directeurs permettent une évolution, mais c'est rare. A la base, nous devons répondre à des « nouveaux besoins », mais les choses ne sont pas claires. A titre d'exemple, nous sommes amenés, dans la zone de libre accès, à mener de courts entretiens avec les demandeurs d'emploi. C'est le début d'un conseil. Mais, n'ayant ni la formation ni l'expérience, nous sommes en porte-à-faux. De plus, nos tâches sont mal connues par les autres collègues. Du coup, nous sommes un peu isolés, pas franchement rattachés à une équipe, même si nous avons de très bons contacts humains avec le reste du personnel. »



Savoir écouter et entendre un demandeur d'emploi au-delà du nombre de prescriptions que le DDA va mesurer...

Mais dans cette mission de service public, la souffrance est apparue bien réelle au fur et à mesure que les agents, syndicalistes ou non, se sont exprimés. Ainsi, Philippe, conseiller à Paris, fait part de son désarroi face à des « prescriptions devenues obligatoires à l'issue de chaque entretien » : « On met complètement de côté l'aspect humain si l'on n'y prend pas garde ». Michel, du Mans, enfonce le clou : « Dans la maison ANPE, il y a de la souffrance au travail, par rapport au fonctionnement de la boîte ». Les expressions de cette souffrance, aggravées encore par l'entrée en vigueur du Pare, se sont multipliées au fil des ateliers thématiques, des rencontres en séance plénière, avec ou sans universitaires.

L'absence de lieux et de moments de discussion, de confrontations, d'échanges au sein des agences explique aussi cela. Dans les réunions hehdo, avec des « ordres

du jour » directifs et surchargés, on ne peut jamais ou presque s'exprimer !

Les yeux rivés sur les chiffres

Comment parler de son travail, des limites que lui impose une direction qui évolue les yeux rivés sur les chiffres, quand on est obligé de mettre de côté l'accompagnement, car les files d'attente grossissent. Et quand les chômeurs doivent attendre jusqu'à 4 semaines un rendez-vous qu'il faut expédier en 15 ou 20 minutes ?

Alors oui, par moments, les états généraux ont servi d'exutoire à des agents qui n'en peuvent plus.

Pour autant les agents, ne se sont pas contentés de « se défouler », pour reprendre l'expression de Corinne, venue de Nantes. Ils ont débattu avec Robert Castel, le sociologue, sur l'individu et les supports dont il a besoin pour exister pleinement ; avec Jean Gadrey, sur les critères d'évaluation, bénéficiant sur ce sujet du travail mené par le SNU dans le Pas-de-Calais ; avec Claude Dubar, sur les enjeux de la formation tout

au long de la vie... Sans oublier le contexte européen des politiques de l'emploi, contexte de plus en plus contraignant dans lequel la France fait, parfois, figure d'OVNI.

Trois axes de travail

A l'issue de ces échanges animés, parfois contradictoires, toujours respectueux, trois axes de travail se sont dégagés. Ils ont pris forme de propositions concrètes explicitées par Noël Daucé, du SNU.

Les ateliers qui se sont tenus durant les états généraux vont se poursuivre sous la forme de groupes de travail permanents, « lieu de parole et de construction ». La réflexion va être engagée pour créer une structure de réflexion et d'élaboration de propositions alternative. Enfin, d'ici deux ans, le SNU s'engage à tenir un colloque européen pour débattre d'un service public de l'emploi à l'échelle de l'Union Européenne. Ces états généraux auront un avenir et il faudra y associer d'autres organisations syndicales et d'autres professions liées aux questions d'emploi et de formation. ■

Dossier réalisé par Nathanaël Uhl

Atelier : « pratiques professionnelles et code de déontologie »

Ce fut l'atelier le plus fréquenté et le plus féminin. Hasard ?

Bonne question.

En guise d'introduction, Didier Demazière (sociologue) a lancé quelques interrogations : le travail à l'agence est dans une tension qui s'aggrave avec le temps, entre des prescriptions normatives et fortes et une sorte d'autonomie dans la relation avec les DE.

Il faut constamment « se débrouiller ». Et se débrouiller, c'est parfois difficile.

Dans ce cadre, nous sommes confrontés à des dilemmes, des débats de valeurs récurrents : qu'est-ce qu'un travail bien fait ?

Et un emploi convenable ? Convaincre les DE ou les contraindre ?

Dans tout cela les agents sont souvent très seuls et en manque de repères collectifs.

Le débat et l'expression qui ont suivi n'ont pas été un « bureau des pleurs » : on va souvent mal, on souffre mais c'est parce qu'on veut autre chose ; on veut pouvoir coproduire avec les DE, à partir de leur histoire de vie, on veut proposer et non prescrire, on veut que notre travail ait un sens, pour nous et pour les usagers... **que nous ne considérons surtout pas comme des clients car il n'y a pas de rapports marchands avec les DE !**

Souvent nous nous sentons seuls, avec l'impression que les collègues ne partagent pas ou plus ces valeurs. Formater, radier... ça ne peut pas être notre but ! L'outil informatique apparaît de plus en plus contraignant : l'obligation de prescrire, les multiples compteurs et tableaux, au mépris souvent du relationnel.

« Vous n'êtes pourtant pas si démunis pour résister » s'est exclamée une copine chômeuse.

Tu as raison, a répondu une collègue : je conseille aux chômeurs de s'organiser.

Pour moi c'est ça la citoyenneté !

Et c'est vrai ! Partout dans nos agences des gens se posent des questions : construisons des lieux de débat, et définissons, en tant que professionnels, des « règles de métier » qui seront un outil de résistance mais aussi de professionnalisation... à opposer à la déqualification constante que la direction nous impose ! ■



Michelle Falomi
conseillère principale,
ALE Perpignan-sud (66)

« J'ai intégré l'agence, il y a 28 ans, pour trouver du travail aux gens. Pour moi, c'est un sacerdoce. J'ai été prospecteur-placier, aujourd'hui je suis CPE. Quand je parle de trouver du travail à ceux qui n'en ont pas, cela peut passer par des périodes de formation, des contrats aidés... Il s'agit, au fond, d'aider les chômeurs à utiliser leur réseau de relation, de mettre le nôtre à leur disposition.

Je ne dis pas « hors de l'ANPE point de salut », mais nous constituons un outil parmi d'autres, dont il ne faut pas que les chômeurs se privent. La plus grande violence que je peux vivre à l'agence, c'est, lorsque je propose un emploi à quelqu'un, qu'il me réponde : « Non, je n'en veux pas de ce boulot de merde ». D'autant que, dans notre travail, nous conseillons souvent de ne pas accepter tout et n'importe quoi. C'est important pour permettre au demandeur d'emploi de retrouver confiance en soi.

Aujourd'hui encore, le travail constitue un facteur important d'insertion sociale. Dans ce cadre, une des premières choses à faire, pour moi, c'est de rappeler au demandeur d'emploi qu'il n'est pas responsable d'être au chômage. »



Sabine Landrevie,
conseillère
ALE de Le Quesnoy (62)

« Je travaille dans une petite agence, nous sommes 8 en milieu rural. Cela semble relativement « plus calme » que dans les grandes villes et le temps dont nous disposons dans la relation avec les demandeurs d'em-

ploi permet un peu de convivialité. Bien sûr, il y a des coups de bourre, mais dans l'ensemble ça va...

La grande majorité des chômeurs habite dans le secteur. Donc, nous les connaissons bien. La relation n'est pas toujours évidente : nous sommes plus impliqués, humainement. Les liens sont totalement différents par rapport à ceux qui existent dans une grande agence. Évidemment ça pose le problème du recul, de la distance. Par contre, c'est plus agréable comme manière de travailler. Les gens se connaissent, se parlent.

Au fond, le rapport au chômage demeure toujours dramatique, mais on peut dire que, chez nous, l'ANPE joue son vrai rôle de service public. Elle amène une véritable plus-value sociale. »



Corinne Vannier,
conseillère
DRH Pays de Loire

« Je ne suis pas syndiquée. Je suis venue aux états généraux, notamment, pour écouter les différents intervenants. Leur regard sur l'agence, sur notre travail, est intéressant. Et puis, c'est une

bonne prise de contact avec le SNU. Par contre, je regrette que cette initiative ne soit pas inter-syndicale. Il est aussi dommage qu'il n'y ait pas davantage d'agents, surtout des non-syndiqués. Je ne suis pas sûre que la modernisation de notre service public passe par les seuls syndicats. Mais ces échanges, nous en avons besoin, vu là où nous en sommes aujourd'hui.

Je crois qu'il faut aller plus loin, créer d'autres espaces de confrontation et de dialogue comme celui-ci. »

RTT : mon bilan à moi

RETOUR SUR SIX MOIS DE LUTTE

« Vas-y, fais-moi rêver avec ta RTT ! » Qu'en est-il aujourd'hui des espoirs d'une amélioration de la vie personnelle, d'un peu d'oxygène dans l'étau du travail quotidien ?

Allons plus loin : combien, après quatre, cinq jours de grève, ont eu le sentiment que l'action collective n'avait mené nulle part ? Et combien ont l'impression que les syndicats se sont pris les pieds dans ce dossier, ont conduit les agents dans une impasse, voire ont démontré leur peu d'utilité ? Est-ce l'explication du taux record d'abstentions lors des élections professionnelles ? Oh ! la la ! Camarade syndiqué ! Un coup de blues ? Non M'sieur, mais besoin de faire un bilan. Où est ce que ça a coïncé ?

Ça a coïncé où ?

Revenons un instant sur le décret du 25 août 2000 qui est à l'origine de tout. On y trouve quelques idées clés : il faut « lisser » toutes les situations disparates de la fonction publique et tout ce qui se trouve en dessous de 1 778 heures travaillées par an est considéré comme un acompte sur les 35 heures à venir. Il ne faut pas augmenter le nombre de fonctionnaires, il est donc nécessaire d'accroître la productivité. Toutes idées déjà contenues dans le Rapport Roché de février 1999. C'est sur ces bases que la DG s'est mise à élaborer son projet, avec ce que cela impliquait : suppression de la semaine d'hiver, des jours mobiles et des sorties anticipées ; aucune création d'emploi liée à la RTT ; obligation de produire des projets locaux destinés, par le biais de l'organisation du travail, à trouver des gains de productivité capables de compenser l'absence d'embauches compensatrices. Schématiquement, deux options stratégiques s'offraient alors au personnel et aux syndicats de l'Agence :

- l'une consistait à axer prioritairement la mobilisation sur le refus des dispositions les plus négatives du décret Fonction Publique (barre des 1 600 heures annuelles, suppression des acquis en matière de congés, non-crédation d'emplois RTT) et à en faire un préalable à toute négociation
- l'autre était, sans abandonner cette revendication, de la renvoyer à un éventuel mouvement d'ensemble des fédérations de fonctionnaires, d'élargir la mobilisation du personnel à l'ensemble des aspects du projet DG et d'entrer immédiatement dans une négociation/confrontation « sous pression » avec la Direction sur les modalités concrètes de mise en œuvre. Chaque option comportait sa part de risques et d'incertitudes.

Les divergences... en plein jour

Le SNU et la plupart des autres syndicats – à l'exception de la CFDT dont la logique stratégique nous échappe encore – ont opté pour la première solution. En effet, la condition d'une mobilisation forte du personnel était l'existence d'une unité intersyndicale solide. Or les seuls thèmes sur lesquels cette unité intersyndicale était possible étaient les 1 600 heures, les acquis et les embauches compensatrices. Et de fait, contre vents et marées, cette

unité a duré plus de six mois. Mais à partir du moment où nous entrions dans les modalités de mise en œuvre, les divergences allaient éclater en plein jour et l'intersyndicale voler en éclats (35 heures hebdo strictes ou RTT sous forme de jours, formule unique pour tout le monde ou choix individuel des agents, etc.). C'est ce qui s'est produit après les grèves de septembre, lors de la réouverture des discussions avec la Direction.

Ouvrir une brèche dans le décret

Ce choix résultait aussi d'un pari : un conflit majoritaire à l'ANPE serait capable d'ouvrir une brèche dans le décret, et la Direction disposait d'une certaine marge de manœuvre lui permettant, si la détermination du personnel était suffisamment puissante, de reculer, même partiellement, sur ces points. La DG elle-même a cru, au moins durant quelques semaines, pouvoir bénéficier d'une certaine latitude vis-à-vis des pouvoirs publics. Reste à savoir si le DG avait la volonté et le courage politique de défendre, face aux tutelles, les intérêts des agents.

En mai, la cause était entendue : le gouvernement décidait de resserrer les boulons. Les accords avantageux (dans des collectivités territoriales) ne devaient pas faire tache d'huile dans la Fonction Publique d'État. Et manque de chance, l'ANPE était une des toutes premières à devoir se colleter avec cette question. Alors, pas de précédent ! La clé du problème n'était plus à Noisy mais à Grenelle, voire à Matignon.

Que faire alors ?

C'est sur ces questions cruciales – les 1 600 heures ; le maintien des acquis (6^e semaine, jours mobiles, sorties anticipées) la création d'emplois – que l'intersyndicale avait (par deux fois) appelé à la grève et que les collègues s'étaient très fortement mobilisés. Ne pas renoncer ! Parce qu'après deux jours de grève, on sent bien que le personnel n'est pas décidé à rendre les armes. Et aussi parce qu'existe très fort, dans les boutiques, le sentiment d'être méprisé, grugé, roulé dans la farine par cette Direction.

Il faut passer l'été sans que la détermination fléchisse. À la rentrée, on peut encore espérer une action d'ensemble dans la Fonction Publique. Alors on fait en sorte que l'unité syndicale tienne bon. On lance une campagne de cartes postales, non pas en direction de la DG mais de la Ministre. Résultats mitigés.

La situation est bloquée.

On semble pris dans la nasse. Serait-on hypnotisé en misant tout sur les 1 600 heures, la semaine d'hiver et les créations d'emplois ? Serait-on en train d'emmener le personnel dans le mur ? D'autant que pendant ce temps la DG, de son

côté, peaufine son projet, briefe son encadrement, aiguise sa propagande. Sans rien lâcher sur la plate-forme intersyndicale, on s'efforce de faire passer l'idée qu'il ne faut pas laisser les mains libres à la direction sur l'ensemble des modalités concrètes de la mise en œuvre des 35 heures.

Notre appel à un rendez-vous de luttes à la rentrée 2001 inclut des revendications telles que la liberté pour chaque agent de choisir sa formule de RTT, la suppression des périodes « rouges », le respect du droit au temps partiel, la non-extension des horaires d'ouverture, le droit pour chaque cadre d'opter ou non pour le forfait, etc. Il fallait que la grève de septembre soit puissante. Nous avons insisté, avec SUD, pour qu'elle soit reconductible. Notre objectif était d'exercer sur la DG une pression telle, qu'elle soit contrainte de négocier sur tous ces points.

Chacun dans son secteur.

Mais en septembre, du côté de la Fonction Publique, comme on le craignait, ce fut la cacophonie et le vaste mouvement d'ensemble que nous appelions de nos vœux n'aura pas lieu. C'est chacun dans son secteur. Pour des raisons politiques, certains, comme à la Défense Nationale, obtiendront des créations de postes. D'autres – aux Finances – conservent 2 jours de repos en vertu d'une loi centenaire que le gouvernement avait « oublié » d'abroger.

À l'ANPE, près de 50 % de grévistes le 17 septembre mais 25 % le lendemain. Le DG est contrainte à négocier, y compris avec ceux qu'elle ne voulait pas voir (SUD, UNSA), mais ne cède rien sur l'essentiel.

Vengeance mesquine contre les grévistes

L'intersyndicale vole en éclats. SUD à peine admis à la table (with a little help from les autres) claque la porte, la CGT assiste à une séance sur trois et la CFTC se situe en observateur muet. Michel BERNARD dans la coulisse de ces « non-négociation », concoctant sa petite vengeance mesquine contre les grévistes en retenant deux journées de salaire le même mois. Un état-major largement hostile au fait syndical. Un Pierre GIORGINI plus bateleur que négociateur, avançant un jour et faisant machine arrière la fois suivante, offrant des gages à tel ou tel au gré de supputations sur d'éventuelles signatures, voire de l'impact espéré sur les résultats électoraux. Ambiance de chien. Et un SNU, au milieu de tout ça, faisant des pieds et des mains pour arracher des avancées, opposant à chaque disposition de la Direction une contre-proposition : sur la garantie d'un choix individuel, le maintien des jours mobiles, la



durée maximale d'ouverture des agences, le regroupement des jours RTT et le cumul jours RTT/jours GTTI ; contre les périodes rouges ; pour le choix pour les cadres entre RTT normale ou forfait, le strict volontariat pour les ouvertures exceptionnelles et mieux, la suppression de ce dispositif dans le texte ; etc.

Une insulte faite au personnel

Au final, une combativité inouïe de la part des collègues pour un résultat qui laisse un goût d'amertume. Un texte qui demeure comme une insulte faite au personnel, même si quelques-uns de ses aspects les plus provocateurs ont pu être gommés. Et ce sentiment de mépris et d'immense cynisme de la part d'un DG et de son staff dont la préoccupation principale est de faire passer, quel qu'en soit le coût social, leurs objectifs bureaucratiques et leur obsession de la productivité. Et les usagers dans tout ça ?

Enfin, pour nous, syndicalistes, des questions : Avons-nous choisi la bonne ou la mauvaise stratégie au départ ? Fallait-il prendre le risque de briser l'intersyndicale lorsque le maintien de celle-ci aboutissait à des mots d'ordres basiques sur un socle d'accord minimaliste ? Fallait-il appeler à la grève avant les négociations, pour créer un rapport de forces préalable, ou pendant celles-ci ? Fallait-il prendre le risque de reconduire, comme en Midi-Pyrénées, la grève de septembre ? Que se serait-il passé si les fédérations de fonctionnaires avaient eu le bon goût de s'entendre pour combattre le décret ? Promis, on ne reviendra plus sur le sujet. Mais les syndicalistes non plus, ne sont pas tous bardés de certitudes en acier. Certes on ne réécrit pas le passé, mais celui-ci doit nous aider à interroger l'avenir.

Le dossier RTT est loin d'être clos (démarches locales, suivi de la mise en œuvre, etc.) et nous ne sommes pas quittes Monsieur BERNARD ! Mais c'est une autre histoire, une autre bataille qui a déjà commencé. ■

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits »

«Bon, vous m'envoyez quelqu'un de bien!» lui dit l'employeur en guise de conclusion. «Mais c'est quoi quelqu'un de bien, pouvez-vous me le préciser?» répond le conseiller à l'emploi. «Ben, vous voyez quoi, ma clientèle n'accepterait pas... ce serait gênant je veux dire... en fait, je suis pas raciste mais... »

Et voilà, le « mais » est lancé! Quel est le conseiller qui ne s'est jamais trouvé dans cette situation ?

« Je cherche une hôtesse d'accueil mais d'une très bonne présentation », est-ce que cela ne sous-entend pas une jeune femme, correspondant plus ou moins aux stéréotypes physiques du moment ? Dans tous les cas, pas à un homme ou une femme de 50 ans qui pourraient, avoir quelques kilos « de trop », des lunettes et des cheveux blancs... Même si cela n'est pas explicite, le sous-entendu est souvent palpable mais parfois il n'y en pas, et c'est le conseiller lui-même qui cantonne le poste dans un profil stéréotypé qui lui est propre.

Discriminer or not discriminer ?

Ne nous leurrions pas. Tous, à un moment ou l'autre nous nous sommes trouvés en situation de discriminer vis-à-vis de l'accès à l'emploi, inconsciemment ou non. Et ce ne sont pas seulement des textes de loi qui peuvent transformer des pratiques parfois anciennes d'un seul coup d'injonction. La loi pose les garde-fous nécessaires et bien sûr, il nous faut la connaître pour la faire appliquer. Nos guides Références reprennent les articles de loi correspondants sur lesquels nous pouvons nous appuyer. Mais est-ce suffisant ? Évidemment non. C'est pourquoi quand l'ANPE Nord Pas-de-Calais, en partenariat avec la CODAC (Commission départementale d'accès à la citoyenneté), propose une formation de grande qualité sur la « Prévention des discriminations raciales sur le marché de l'emploi » il est important de le souligner. Les groupes présents réunissent tous les acteurs qui jouent un rôle direct ou indirect sur le marché de l'emploi : DDTEFP, Mission Locale, Organismes de formation, éducation nationale... et ANPE.

Une formation contre le racisme à l'embauche !

Après un premier temps de réflexion et d'échanges sur les expériences de chacun, il s'agit de remettre en question nos propres perceptions de « l'autre ». Ses différences d'âge, de sexe, de couleur, de culture... nous font-elles peur ? Nous font-elles rêver ? Sommes-nous curieux de cette différence

ou au contraire nous renvoie-t-elle à notre peur de l'inconnu ? Autant de questions qu'il est enrichissant d'aborder collectivement avant de passer aux échanges de pratiques puis à la construction d'un argumentaire de base pour être plus fort devant des propositions de discrimination directe ou indirecte. En voici un exemple.

Une méthode pour réagir devant un dépôt d'offre discriminatoire ?

En son for intérieur, il faut considérer l'autre comme un délinquant car il vient d'enfreindre la loi* !

1. Le plus souvent, notre interlocuteur ignore qu'il commet un délit mais pour soi, le repositionner de cette manière nous permet d'éviter un débat moral et/ou politique. Rester très calme et neutraliser ses préjugés. Ce n'est pas une affaire personnelle.

2. Recentrer sur le sujet : le CV, les compétences recherchées et ignorer volontairement les critères discriminatoires qui viennent d'être énoncés ou sous-entendus. À ce moment-là, l'interlocuteur comprend et on peut prendre l'offre. Sinon, il faut poursuivre.

3. Reformuler alors précisément la demande en reprenant les critères discriminants et tout noter par écrit. Puis calmement signifier son refus de prendre cette offre en le motivant par trois raisons :

- Démarche qualité : l'ANPE poursuit depuis plusieurs années une démarche qualité et chaque agence est qualifiée puis régulièrement évaluée sur la qualité des services rendus envers ses « clients ».

- Déontologie : accepter une offre discriminatoire, c'est déroger au contrat de travail que nous avons signé lors de notre embauche à l'ANPE qui nous demande de respecter une égalité de traitement pour tous.

- Délit : informer l'interlocuteur qu'il est lui-même en train de commettre un délit, puisqu'embaucher selon des pratiques discriminatoires est puni par le code pénal. Nous ne pouvons, ni surtout souhaitons, être complices de ce délit.

4. Si l'interlocuteur insiste toujours, lui demander d'envoyer un courrier à notre supérieur hiérarchique en récapitulant l'ensemble des compétences qu'il recherche et les critères supplémentaires qu'il

souhaite voir apparaître. Et de son côté, faire une note à sa propre hiérarchie pour énoncer les raisons qui ont motivé notre refus de prendre l'offre. Ainsi, on est au clair avec cette décision et on ne laisse pas se développer au sein de l'ANPE des pratiques de traitement discriminant.

Le droit européen, le CODAC et le 114...

Il faut savoir que la lutte contre les discriminations s'inscrit au plan européen et qu'à partir de 2003, tous les pays de l'UE seront dans l'obligation d'appliquer l'ensemble des directives** prévues en ce sens. La France a commencé à réagir activement face à cette obligation à partir de 1999 en créant les CODAC dans chaque région. Ces dernières sont chargées de préparer un plan de lutte contre les discriminations, et une des premières actions est la mise en place du 114, numéro vert que nous pouvons tous appeler, victime ou simple témoin de discrimination.

La CODAC du Nord/Pas-de-Calais a réagi efficacement en proposant à tous les acteurs du marché de l'emploi de suivre ce module de formation (ce qui n'est pas forcément le cas de toutes les CODAC).

Si vous avez la possibilité de suivre le stage qui dure 4 jours au total, vous ne le regretterez pas et si cela ne répond pas à toutes les interrogations (voire ça en rajoute !) vous en retirerez un plus pour votre travail quotidien et sa déontologie et aussi pour votre vie de citoyen... ■

*Sabine Landrevie conseillère à l'ALE
Le Quesnoy-Landrecies (Nord).*

* Interdiction pour l'employeur de prendre des mesures discriminatoires en matière d'offre d'emploi et en matière d'embauche : art 225-1 du code pénal. L'article 225-2 du code pénal réprime de 2 ans d'emprisonnement et/ou de 200000 F d'amende l'offre d'emploi, le refus d'embauche, la sanction et le licenciement discriminatoire.

** La directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 définit les notions de discrimination directe et indirecte. En particulier l'Article 3 de cette directive précise le champ d'application tant pour le secteur privé que pour le secteur public en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

L I V R E

Une vie debout, mémoires politiques, (tome 1)



Mohamed Harbi
La découverte

En mars 2002, quand "Modes d'emplois" arrivera dans les agences, l'Algérie sera indépendante depuis 40ans. Pour qui avait vingt ans en mars 1962 cette date est inoubliable. Pour tous ceux qui ont souffert pendant les huit ans de cette guerre coloniale (et avant mais aussi après) cette date est aussi inoubliable. Ça fait beaucoup de monde.

Que savons-nous de l'Algérie ?

Et pourtant que savons-nous de l'Algérie d'aujourd'hui et des huit années de la guerre d'indépendance, de l'avant et de l'après ? Cette guerre qui mobilisera des centaines de milliers de jeunes du contingent en France et en fera mourir un grand nombre. Et beaucoup plus du côté Algérien. Comptabilité macabre mais qui a malheureusement du sens.

Comment s'est construit le FLN qui dirigea cette lutte et cette guerre ? Comment s'est-il constitué ? Au travers de sa biographie Mohamed Harbi (l'historien de référence sur l'Algérie moderne) nous raconte l'histoire d'un jeune algérien, lycéen puis étudiant, fils d'une famille de petits notables du Nord Constantinois qui a douze ans quand surviennent les massacres de Sétif. Dans le chaudron de l'Algérie d'après guerre, l'injustice coloniale faite aux algériens est permanente et souvent violente. Tout est raison de se radicaliser et de définir son identité d'Algérien. Les organisations d'avant comme le MTLD ou le PPA n'arrivent pas à produire la moindre perspective pour faire évoluer les choses. La marmite est bloquée, elle explosera.

Né en 1933, il vit cette époque et en intègre très jeune les données. Il milite au MTLD qui regroupait l'avant garde algérienne (sous la présidence de Messali Hadj) dont sont issus pratiquement tous les cadres du FLN. Il vit la crise de ce MTLD qui donnera le FLN. Il part en France, devient un dirigeant étudiant au début des années 50 et rencontre tous ceux qui deviendront les dirigeants africains des années 60 et 70.

Il passe dans la clandestinité et devient membre de la fédération de France de 55 à 58 durant le conflit FLN MNA. Il en raconte tous les épisodes. En avril 58 il quitte la France et vit en divers pays d'Europe. Puis il passe en Tunisie et au Caire où il devient un cadre du gouvernement GPRA. Il sera ambassadeur du GPRA à Conakry et suivra comme expert les négociations qui donneront les accords d'Evian.

Histoire et autobiographie.

C'est de ces multiples observatoires qu'il analyse, dans son livre autobiographique, les développements qui donneront naissance à la crise qui précéda l'indépendance et à la prise du pouvoir par une armée dite armée populaire.

Il rend compte de chaque épisode avec une précision et une érudition impressionnantes. Il sait aussi analyser les événements qui constituent les prémisses de ce que deviendra l'Algérie d'aujourd'hui.

Un ouvrage majeur pour comprendre. ■

Claude Kowal

Du même auteur :

Le nationalisme algérien et les femmes
Monique Gadant, Mohamed Harbi
L'harmattan - Économie - politique

L'islamisme dans tous ses états,
M. Harbi - Arcantheres - Nouvelles

Aux origines du FLN, Christian Bourgeois, Paris 1975



Véronique Camus, L'agence mène à tout à conditions d'y rester ...

zen

**Élue sur la liste
du SNU suppléante
en CPN 5,
Dale à Rosny,
vingt-quatre ans
d'agence, à l'aise
dans sa vie et
toujours optimiste
malgré tout!**

C'est le sentiment qui vient à l'esprit à Rosny quand on rencontre la Dale. L'Agence mène à tout? Pas tout à fait quand même, mais au moins au poste de directeur d'une agence locale, ce qui constitue un peu un bâton de maréchal.

Le parcours de Véronique est d'ailleurs remarquable sur bien des aspects. Entrée comme vacataire Barre, ce qu'il faut bien appeler la petite porte, elle fait ce petit boulot pendant quelques mois et puis elle devient assistante de gestion.

Comment? En passant le concours de Prospecteur Placier. Mais comme elle n'a pas 23 ans (à l'époque obligatoire pour être PP), malgré sa réussite, on lui fait passer en urgence le concours d'Agent Administratif. Il faut dire qu'elle avait déjà en entrant un cursus qui lui facilitait la vie. Avec un BAC+ quelque chose, mais aussi dès 19 ans, une expérience qui avait sa valeur.

« Je suis entrée « par hasard » à l'ANPE »

« Je suis entrée « par hasard » à l'ANPE à 19 ans et, en restant, j'y ai mûri. Ma rébellion, mon sens aigu de la justice, (je voulais devenir avocate), mon intérêt pour les autres se sont canalisés et développés. Vingt-quatre ans dans l'agence cela peut provoquer quelques murmures, mais je ne suis pas la seule dans ce cas ». Un « parcours de vacataire à Dale », 15 années d'activités et de responsabilités syndicales : élue en CPR / CPN, secrétaire de section du 93 et secrétaire régionale adjointe en Ile-de-France. D'ailleurs, elle vient d'être élue suppléante en CPN 5 où elle représente le SNU. C'est dire que ces idées ne l'ont pas quittée.

Un engagement syndical fort sur la contractualisation des vacataires et le droit des agents au temps partiel. Mais aussi sur les conditions de travail du style déglingué chic qui fleurissent parfois dans certaines unités... « Quand j'étais DUTR je me suis battue pour le relogement de mon service afin d'améliorer les conditions de travail des agents et l'accueil des adhérents. En tant que DALE je sais bien que les conditions de travail dégradées par des locaux exigus et une augmentation de la charge de travail ne peuvent que générer du stress supplémentaire pour les agents et bien sûr aussi pour les demandeurs. » Une bonne raison pour en faire une priorité...

Comment résumer 24 ans en une page ?

De 19 ans à 43 ans c'est une bonne partie d'une vie et cela engendre une transformation du regard sur les choses. Le monde change et chacun change aussi. De 1978 à 2002 Véronique a connu ainsi tous les cadres d'emplois et pratiquement toutes les fonctions. Elle se refuse à être un modèle mais quand même, elle avance avec quelques principes.

Le message en résumé, c'est : « on est là pour le service public de l'emploi ». Évidemment un résumé comme ça, c'est probablement réducteur mais ça donne le Nord. Car on est là pour les DE... et aussi pour les entreprises mais sans tomber dans le formatage du marché du travail et en y faisant respecter la déontologie chère au service public.

Comment résumer 24 ans? Vacataire Barre à l'ALE de Bagnolet, agent administrative et chargée d'information à Noisy le Sec, CP à Neuilly sur Marne, CPRU et DUTR de Janv 96 à juin 2000 à l'UTR de Bobigny, Dale en 2000 à Rosny.

Son passage de conseillère à directrice d'UTR, elle le doit à une demande pressante du DDA qui n'ignorait rien bien sûr de ses activités syndicales. Elle avait d'ailleurs du mal à franchir le pas. Un choix plus qu'honorable. Elle aurait pu prendre des responsabilités régionales ou nationales dans le syndicat. Elle hésite. Elle refusait d'être permanente à temps plein. Elle voulait rester sur le terrain.

Elle s'organisait entre son boulot (2 jours), ses enfants (un jour) et une activité militante pendant deux jours par semaine. Jonglage.

Un parcours du bas en haut à l'agence

En dehors de l'Agence, elle est militante au MRAP et elle est active dans la vie associative. Sans compter pendant longtemps un engagement au MLAC (Mouvement pour la Liberté de l'Avortement et de la Contraception) et dans toutes les luttes pour le droit des femmes. Elle y tient beaucoup. Et comme mère elle participe aussi à la FCPE (fédération des conseils de parents d'élèves) du lycée d'une de ses filles. (La plus grande est maintenant étudiante en médecine). Ça aussi ça prend du temps. Quand ses collègues parlent d'elle, un mot

revient le plus souvent, c'est la loyauté. Une parole qui est un engagement et un engagement qui n'est ni gâché ni bâclé.

« L'art de convaincre ou d'être convaincu » selon VDP*

Elle parle, elle, surtout du « management participatif ». Adeptes du « Vanderpotisme »*, elle le cite volontiers : « l'art de convaincre ou d'être convaincu ». Pour elle la qualité majeure d'un Dale est d'être à l'écoute des agents et des DE. « Prendre le recul nécessaire, comprendre les gens avec leur histoire (des personnes à part entière). Qui sont-ils? Quelle est leur histoire, dans leur totalité de personne? ». Et puis expliquer « pourquoi on fait », rechercher l'adhésion et présenter les résultats du travail.

Et quand ça se grippe ?

Bien sûr la vie n'est pas « un long fleuve tranquille » et il existe des conflits et des situations conflictuelles ou tout simplement difficiles. Alors il faut prendre des décisions, mais si les règles ont été fixées, c'est quand même plus simple.

Et comment faire quand ça se grippe? « Il faut prendre en compte les aléas de la vie le plus possible. On prend bien sûr la décision en final et si c'est nécessaire on exerce son autorité, mais il faut que chacun connaisse les règles du jeu ».

Devenir Dale, si ce n'est pas le paradis... C'est un peu le purgatoire.

La période de formation de DALE est assez difficile compte tenu des charges de formation, du terrain et... de la famille. Il y a une formation France entière qui fait tourner dans les CRDC avec une pré affectation sur un poste de Dale (compte tenu de son expérience de DUTR). Trois travaux pendant la période du début : le travail de Dale classique à qui on ne manque pas de demander des comptes, la formation elle-même et un travail d'écriture sur un sujet... Et la famille.

Mais, même après la formation, la vie de DALE reste quand même bien remplie. ■

Samuel Laforge

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 servis. 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 : Claire Villier, Anne-Pascale Gogny, Sabine Crouzet, Eric Planchette, Eric Almagro, Noël Daucé, Alain Ottavi, Philippe Sabater, Claude Kowal, Pierre Yves Hugot • Imprimé par ROTOGRAPHIE 2 rue Richard Lenoir - 93 100 Montreuil • Conception graphique : GRAPHITIT, thierry.palau@graphitit.com • Illustrations : Michelle Lebas. Quatre numéros par an • N° ISSN en cours.

* Vanderpote (dit VDP) fut directeur général de l'ANPE de 1983 à 1990. Il y a laissé un souvenir fort et positif