

modes D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



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

L'ENJEU

La Direction Générale veut renégocier le Statut du Personnel. L'enjeu est considérable, c'est toute la vie de l'Agence qui peut s'en trouver bouleversée car l'essentiel des droits des agents est régi par ce statut : les salaires, les congés, la protection sociale, mais aussi la définition même des métiers de l'Agence, celle des emplois et des cadres d'emplois, l'avancement et la promotion, etc.

La RTT et le PARE/PAP bouleversent déjà notre vie professionnelle. Mais si on change le statut du personnel, c'est un séisme d'une toute autre échelle, une grande bataille qui s'annonce, dont l'issue marquera le sort des agents.

Nous savons que nous ne gagnerons pas la bataille à coups de slogans simplistes ou de replis frileux - pas plus qu'en nous laissant bercer par le chant aguicheur des sirènes libérales - mais en prenant appui sur le socle que constituent les valeurs du Service Public et en actualisant cet héritage historique aux réalités du XXI^e siècle, pour opposer à ce monde soumis au profit et à la marchandise, un autre monde où l'intérêt général et la solidarité seraient les maîtres mots.

Le dossier central de ce numéro est consacré à cette question afin de fournir à chacun les éléments permettant d'y voir clair avant le déclenchement des hostilités. Le problème est complexe. S'entremêlent menaces fortes mais aussi confusions et approximations propres à parasiter le débat nécessaire entre les protagonistes. D'abord distinguer la notion de statut d'autres notions, voisines et pas nécessairement très simples : secteur public, fonction publique, service public, fondements du droit public, notion de statut dans le secteur privé, etc.

Resituer la négociation statutaire dans un contexte politique et social sujet à de profondes vicissitudes et variations. Porter le regard 12 ans en arrière, en 1990 au moment de la négociation de l'actuel statut. Les plus anciens y trouveront matière à rafraîchir leur mémoire, les autres découvriront les débats et les luttes qui ont présidé à la mise en place d'un statut original dans la Fonction Publique d'État.

Pointer les grandes lignes de ce qui anime la volonté de la Direction Générale. Les indications qui ont filtré sont encore imprécises et fragmentaires, mais déjà des expérimentations laissent transparaître la philosophie de ceux qui gouvernent notre Établissement : la notion d'« agent - acteur », par exemple, sert de poisson pilote à des réflexions et pratiques professionnelles qui ouvrent la voie au nouveau statut.

Enfin vous soumettre les éléments clés de notre pensée syndicale sur cette question. Nous sommes partisans de discussions avec tous, sans tabou et sans langue de bois. Mais nous sommes aussi armés de convictions fortes, étayées par toute une histoire de luttes syndicales, citoyennes et politiques. Tous et toutes concerné(s) !

Ce dossier sonne le départ d'un débat qui doit irriguer toutes les ALE et tous les services de l'Agence. Car si nous avons au moins une certitude, c'est que plus le débat sera partagé par tous, plus les risques de régression sociale seront contenus. Dans ce nouveau combat qui s'ouvre, le personnel trouvera le SNU-ANPE à ses côtés.

au sommaire du n° 5 :

ACTUALITÉ : Les leçons d'un séisme, p. 3

NOUVELLE LOI : Le harcèlement au travail, la nouvelle donne, p.4

VIE À L'AGENCE : les pressions sur les femmes salariées, p.5

recontre avec le bureau d'aide sociale de Chongking, p.5

EXPRESSION LIBRE : Les quatre saisons d'un PARE, p. 6

L'extrémiste ultra libéral Bon est mauvais, p.6

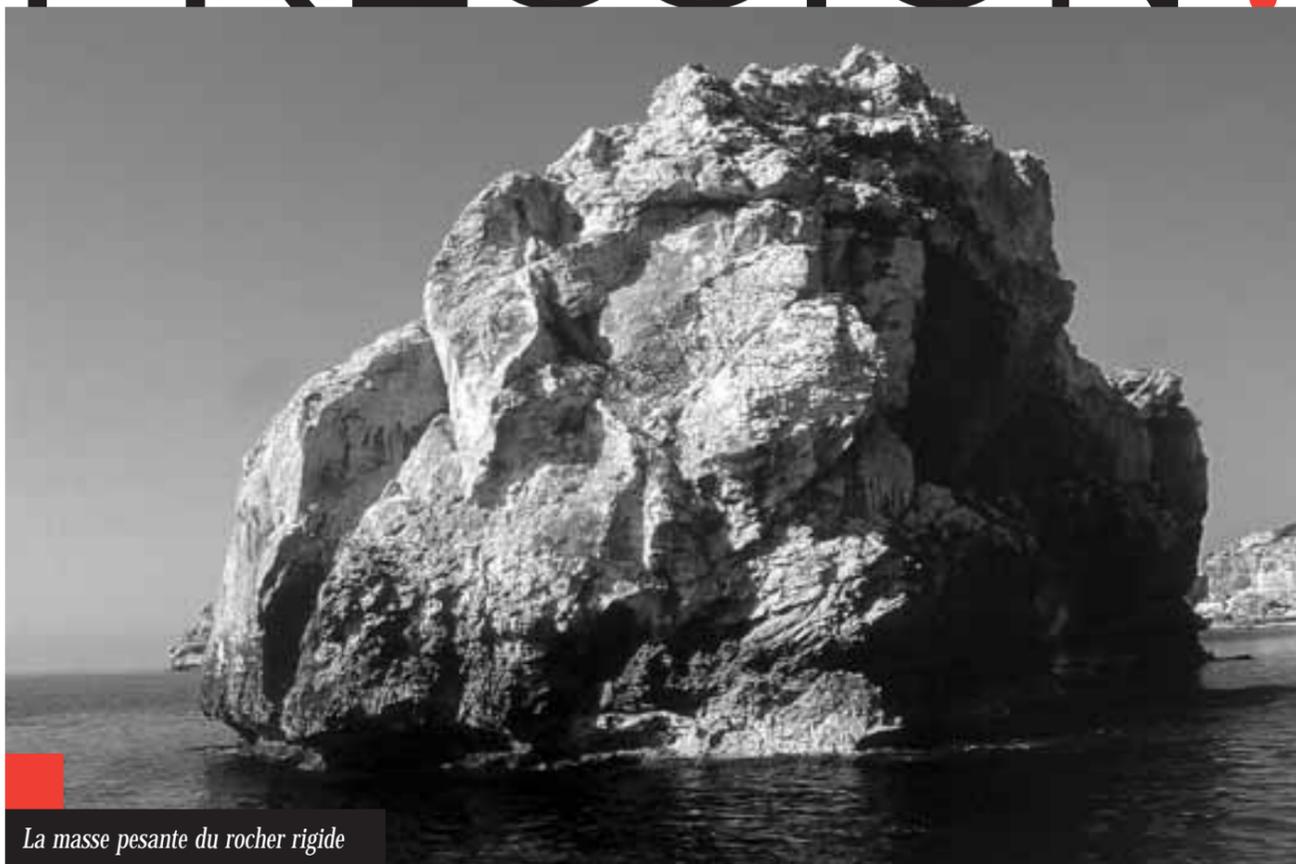
ADASA entre rêve et réalité ; Le "BIP 40", p. 7

SILHOUETTE : « Patricia veut faire son métier de conseillère... », p. 8

modes
D'EMPLOIS

Un deuxième journal encarté à l'intérieur, à plier et à découper, avec un grand dossier sur le statut du personnel.

UNE AGENCE ! SOUS PRESSION !



La masse pesante du rocher rigide

Les restructurations sont multiples depuis cinq à dix ans et le travail en miettes devient la règle. Le PARE a rajouté son lot de surcharges à une situation déjà tendue. La sous-traitance se banalise. L'informatique se transforme en un outil de contrôle (flicage) au lieu d'être une aide dans le travail. La remise en cause de notre régime de retraites et une RTT au rabais ont alourdi le climat. La précarité à l'Agence s'accroît. Le champ d'application du statut se réduit comme une peau de chagrin. Le paritarisme est trop souvent perverti par des directions qui trichent. Le stress est devenu l'ordinaire et il est parfois vanté comme une méthode de management. Les pratiques de harcèlement ne sont plus tout à fait exceptionnelles. Depuis janvier, il y a une loi. Il faut s'en servir !

À part ça, tout va très bien !

Il y a un an le directeur général adjoint, dans une déclaration au quotidien « Le Monde » reconnaissait que « l'Agence était sous pression par un management serré ». À l'évidence la situation n'a fait qu'empirer et le ressentiment des agents est fort ! Fort dans toutes les régions et dans tous les secteurs d'activité. Le ressentiment est fort mais les causes sont bien réelles.

Comment cette pression s'est-elle installée, développée et comment s'exerce-t-elle

de façon de plus en plus pesante ? Quels en sont les vecteurs, les causes et les conséquences ?

La direction est-elle consciente que l'élastique est tendu au maximum ? Est-elle elle-même la courroie de transmission (bienveillante ?) d'une volonté des tutelles qui vise, par cette pression folle, à transformer le service public de l'emploi en une entreprise (source de profit pour les entreprises privées) au mépris de tous les fondements et de toute l'histoire de l'agence et surtout du service à rendre aux usagers ?

La pression sous toutes ses formes

On connaît depuis une dizaine d'années la profonde transformation de l'organisation qui laisse les agents face à un travail saucissonné : 10 minutes par-ci, 20 minutes par-là, retour vers le PO, etc.

Cette pratique est particulièrement destructurante. Les Assises de la santé ont montré la haute pénibilité qui en résultait. Le PARE a amplifié cette situation.

Le manque de moyens, et particulièrement de bureaux et de mètres carrés, .../...



Directeur général et adjoint évaluant le travail des agents...

.../... suite « une Agence sous pression ! »

provoque une surtension que la DG ne prend pas vraiment au sérieux. Ou alors elle y met le temps. Qui a dit « gouverner c'est prévoir » ? Dans certains cas (rares mais réels), la soit-disant autonomisation des budgets des ALE provoque des formes de laderies et de mesquineries. Les restructurations multiples, depuis cinq à six ans, ont rendu le travail de moins en moins lisible et provoquent un sentiment de scepticisme devant des mesures souvent incohérentes dont la durée de vie dépasse rarement l'année. La mise en place du PARE a été, de ce point de vue, un sommet dans l'incohérence et la versatilité.

Des chiffres qui se prétendent évaluation !

La chasse aux chiffres est intense et le plus souvent déconnectée du sens même du travail. L'important ne semble plus être de rendre le service aux demandeurs (service qui demanderait une véritable évaluation) mais d'afficher des résultats qui valorisent la DG et le gouvernement face aux médias sans vraiment résoudre les problèmes de l'emploi. C'était vrai avec Balladur, Juppé et hélas Jospin.

Pour Raffarin, on n'a pas encore eu le temps de voir. Mais son passé (caché) fait craindre le pire. Selon le « Canard Enchaîné », il serait un ancien collègue, ex directeur de la com. en Île-de-France. Payé c'est sûr, mais fictif ? Le « Canard » est hésitant et Raffarin aussi. Pourtant il doit savoir lui !

La politique de la carotte (primes ou parts variables) provoque une cassure dans la solidarité des équipes. L'individualisation devient la règle et l'apparence du travail la loi. Si tu n'es pas dans le format, tu souffres. Et parfois on souffre beaucoup !

Trop souvent les agents vont au travail « à reculons » et l'attitude psychorigide du DG donne le sentiment d'avoir affaire à un mur.

Rigidité quand il s'est agi de la protection sociale et des retraites, avec en plus des mensonges flagrants annonçant des progrès quand il s'agissait de régression caractérisée. Évidemment, sur ce sujet, personne n'est dupe. Rigidité aussi quand il s'agirait d'accorder un pont bien mérité ! Le tout martelé par une quantité astronomique de « Point sur ! », qui devient un peu la « voix du diocèse » de la DG.

Du Nord au Sud ?

Certes, cette pression, prégnante et pénible, n'est pas uniforme du Nord au Sud et du matin au soir, mais elle s'accroît.

Parfois elle est adoucie par un DALE qui, localement, sait écarter les directives tracassières ou tout simplement imbéciles et implique son équipe en donnant du sens au travail et en permettant ainsi à chacun d'exprimer sa professionnalité.

Ces attitudes intelligentes sont la plupart du temps combattues par la DG et les DRA dans les CPR concernées et dans les ERD. Trop souvent l'encadrement est submergé lui aussi par la chasse aux chiffres et aux résultats, que réclament dans un climat tendu les DDA ou les DRA. Si les chiffres dérapent, les remarques empoisonnées fusent dans les ERD, EDD ou ELD et si les courbes ne se redressent pas, malgré toutes les « astuces » disponibles, la pression redouble.

La dérive du harcèlement

Alors parfois la pression se répercute en cascade. Comme dans la parabole de l'homme qui se fait engueuler à son travail et qui, rentré chez lui, insulte sa femme, laquelle dispute son fils qui claque son frère, qui balance un coup de pied au chien, qui mord celui qui frappe à la porte.

STOP, arrêtons le massacre ! Cette parabole n'est que la version humoristique et distanciée de la logique de harcèlement moral. La réalité elle, n'est pas drôle ! On trouvera en pages centrales de ce numéro les caractéristiques de la nouvelle loi. Il nous faut apprendre à nous en servir.

Les chiffres au-dessus de tout !

Cette pression s'est installée depuis maintenant de nombreuses années. Il est probable que c'est ce « mauvais monsieur Bon » (celui-là même qui est en train de détruire France Télécom) qui a entamé cette destruction.

En plaçant les objectifs chiffrés « au-dessus de tout » et en érigeant en règle la cruauté managériale il a largement contribué à renverser le système de valeurs de l'établissement. De l'« intermédiation transformatrice » en faveur de l'emploi définie par l'ancien directeur général Gérard Vanderpote, on est passé à la soumission aux exigences du marché. Ainsi par exemple, le PID (sous prétexte d'efficacité qui n'a d'ailleurs pas été démontrée) a conduit à faire de l'abattage.

Et aussi pour l'informatique installée à l'agence qui, en contrôlant les agents (fliquant ?) au lieu de les aider dans leur travail, conduit à ces mêmes dérives. C'est une véritable « usine à gaz » particulièrement inamicale destinée à produire de bons chiffres. La formule « Le travail rend libre » est très contestable, on le sait hélas. Mais les chiffres rendent fous, ça c'est sûr.

La pression des DRA dans les CPR pour une sélection des agents les plus « dociles » contribue aussi à une perte des valeurs. Les rares promotions au choix, les parts variables et les primes « à la tête du client » sont autant de moyens pour pousser à la docilité. Cette pratique conduit à la perversion du système paritaire.

Et les soit-disant mesures de rationalisation qui se font sur le dos des agents comme par exemple le délirant système de remboursement des frais de déplacement qui aboutit à faire payer, pour partie, les déplacements par les agents comme le montre la comparaison entre le barème de l'agence et celui que reconnaît l'administration des impôts.

La pression de l'extrémisme ultra libéral

Plus récemment, la mise en place « aux forceps » et sous injonction gouvernementale d'une RTT, sans réelle négociation et rejetée par toutes les organisations syndicales, en a rajouté une couche en supprimant une semaine de congé (compensation salariale obtenue en 1968) et en refusant toute embauche compensatrice.

Emblématique fut l'attitude de la ministre Guigou refusant en avril 2001 de recevoir une délégation lors du plus grand mouvement de grève de l'histoire de l'Agence.

La pression de l'extrémisme libéral du MEDEF et les campagnes anti-service public relayées dans les grands médias ont pesé. Le précédent gouvernement ne les a pas vraiment combattues, c'est le moins qu'on puisse dire !

Le PARE, à l'instigation du MEDEF et de la CFDT mais aussi relayé par la CGC et la CFTC (qui n'en sont pas trop fiers à l'agence mais qui avalent quand même la couleuvre... en silence) a aussi joué son rôle destructeur pour les demandeurs mais aussi pour les agents.

Promesses, promesses... et arnaques !

Où sont passées les promesses d'un travail plus intelligent avancées avant le démarrage du PARE pour faire passer la pilule ? Aujourd'hui on ne voit le plus souvent que des entretiens dits de « longue durée » qui ne durent que cinq à dix minutes, en Service Immédiat !

Les agents n'ont que très rarement été formés pour ces types d'entretiens, les DE ne savent pas que ces entretiens devraient prendre 40 à 45 minutes. Et les agents des UTR dissoutes (Pourquoi ? Les licenciements économiques auraient-ils baissé ?) qui menaient des entretiens de ce type ont été reversés dans le réseau sans que leur savoir-faire ne soit utilisé malgré toutes les promesses, la main sur le cœur, du DG au CCPN de mai 2000.

... et réalités

Peu importe, car les agents sont évalués au nombre de prescriptions et les prescriptions sont très largement poussées par les DDA. Il faut prescrire c'est clair comme les médecins de Molière prescrivait la saignée !

La formation professionnelle devient du formage parfois pour faire plaisir aux CCI locales qui pratiquent le lobbying actif. Au premier zigzag du marché, ils jetteront les salariés dont ils ne voudront plus et demanderont (exigeront ?) d'autres formations.

Par contre la sous-traitance marche à tout va en utilisant les techniques mises au point par l'Agence. Le budget général de l'agence est quasiment gagé par le devenir du PARE. Le pourcentage des agents en situation précaire (CDD, tempo, CES, emplois jeunes, etc.) s'accroît.

Tous ces faits sont patents. Que vise la DG avec cette politique de grignotage systématique du service public de l'emploi ? La fin de l'ANPE par sa privatisation ? La marchandisation de la recherche d'emploi ? Les deux peut-être !

Il nous faut réagir. Au moment où s'ouvrent, à l'instigation de la DG, des négociations statutaires, il nous faut non seulement combattre toute nouvelle visée de régression sociale mais aussi reprendre la balle au bond pour mettre à l'ordre du jour des choix de reconstruction d'une Agence au service d'une vraie politique de l'emploi. Un vrai service public de l'emploi tout simplement. ■

Samuel Laforge

Des passeurs hors du commun (Ed. Syllepse, 2001).

Les leçons d'un séisme

21 avril, 20 heures : le candidat LE PEN figurera au second tour des élections présidentielles face au candidat CHIRAC. Plus de cinq millions de Français ont voté pour un représentant de l'extrême droite !

Très sale goût dans la bouche ! L'impensable s'est produit. Au pays des lumières et des libertés, un individu porteur et promoteur de ce qu'il peut y avoir de plus sombre dans la nature humaine, racisme, antisémitisme, haine de l'étranger en général, haine de la « différence », un adepte du VICHY des années 40, un nostalgique du pas de l'oie a battu le Premier Ministre sortant et talonne le président candidat à sa propre succession...

Quinze jours pour réagir à l'urgence

Des dizaines de milliers de jeunes descendent spontanément dans la rue pour clamer leur colère, pour dire non aux sinistres valeurs (si l'on peut dire !) dont le Front National se revendique. Les jours suivants, la mobilisation ne cesse de s'amplifier, atteignant son point d'orgue pour le premier mai où l'on ne compte plus les manifestants par centaines de milliers mais par millions. La droite classique s'illustre par son absence dans la rue et dans ce « sursaut citoyen », arguant que les manifestations de rue ne sont pas dans sa culture. C'était pourtant bien elle qui battait le pavé il y a peu de temps, pour dénoncer le PACS, elle également qui, il y a plus longtemps, marchait pour défendre l'école privée ! Beaucoup réalisent durant ces quinze jours que ne pas s'occuper de politique, c'est laisser la politique s'occuper d'eux. Le fléau qui s'est abattu sur la France aura peut-être au moins servi à ça... Le deuxième tour de la présidentielle devient de fait un référendum contre le F.N., avec les résultats que l'on connaît.

Ouf ou pas ouf ?

Faut-il pour autant pousser un grand « ouf ! » de soulagement comme le titrait « Libération » du lendemain ? Certes, LE PEN n'a pas atteint les objectifs qu'il s'était fixés, mais son score en voix est resté à peu de choses près celui du premier tour (c'est-à-dire très/trop élevé), mais les idées qu'il véhicule n'ont plus d'effet repoussoir auprès de certains électeurs et se retrouvent suffisamment légitimées pour que dorénavant nombre de Français se revendiquent haut et fort de leur vote pour l'extrême droite (et à l'ANPE comme ailleurs hélas). Certes, les événements qui se sont produits dans l'entre-deux tours sont porteurs d'espoir, cela faisait chaud au cœur d'entendre toutes ces voix crier leur attachement aux trois valeurs de la République, mais qu'en ont retenu les partis politiques et leurs représentants ? Certes, CHIRAC a été réélu, mais y a-t-il matière à se réjouir de voir celui que le sobriquet de « super menteur » a poursuivi durant toute la campagne rester à l'Élysée cinq ans supplémentaires ? N'a-t-il pas lui-même fait grandement le jeu de LE PEN par ses thèmes de campagne, ne l'a-t-il

pas banalisé en s'entourant durant ses meetings d'individus aussi peu recommandables que MILLON ou BLANC, notoirement connus pour gérer – ou avoir tenté de gérer – leur région en alliance avec le F.N. ?

Comment en est-on arrivé là ?

À de rares exceptions près, les partis politiques traditionnels se sont bien gardés de produire des analyses de fond. Dans les deux camps, les invectives ont fusé, rejetant la responsabilité de la situation sur l'autre, sur les abstentionnistes, sur les journaux télévisés, les journalistes (voire même les « guignols » de Canal +). Mais ils se sont bien gardés de s'interroger sur leurs propres responsabilités, sinon pour admettre parfois des lacunes dans leur... communication !

L'Europe qu'ils nous construisent apparaît avant tout comme celle des banquiers, de la finance et du commerce. Dans cette Europe là, le maintien ou le développement des droits sociaux, des droits des salariés n'entrent pas dans les préoccupations (et quand ils y pensent, ça donne le travail de nuit pour les femmes !).

La mondialisation, une menace pesante

La mondialisation libérale, sous la férule d'États-Unis tout puissants, est vécue à raison comme une menace pesante, un rouleau compresseur au service des mieux nantis entraînant perte de repères et d'identité, crise (voire quasi disparition) de l'État « protecteur ». LE PEN, à base de discours démagogiques et autoritaires, a surfé sur ces sentiments de peur,

« vrais gens ». Quand JOSPIN, interpellé par des salariés menacés de licenciement leur répond qu'il ne peut pas intervenir parce qu'il s'agit là d'économie, à quoi sert-il alors ?

Quand CHIRAC sort de son chapeau la réduction des impôts directs de 35 %, peut-il prétendre un seul instant apporter un espoir à des citoyens qui de toute façon... ne paient pas d'impôts faute de ressources suffisantes ?

Comment s'étonner alors de leur score affligeant et de leur perte de crédibilité ? N'oublions pas que si l'extrême-droite a gagné quelques centaines de milliers de voix, la droite en a perdu plus de cinq millions et la gauche du gouvernement trois millions ! Séisme là aussi !!!

Et maintenant ? L'affaire de toutes et tous !

Les événements qui se sont produits entre le 21 avril et le 5 mai, cette mobilisation de la jeunesse (essentiellement lycéenne et étudiante), de millions de Français qui sont descendus dans la rue (certains pour la première fois), ces gens qui reparlaient politique sur leur lieu de travail ou en réunion, ces initiatives qui ont fleuri un peu partout pendant ces 15 jours, tout cela est porteur d'espoir.

La politique n'est pas réservée à une prétendue élite qui briguerait nos suffrages tous les cinq ans. La politique, c'est, ce doit être l'affaire de toutes et tous et rien de tel que de s'exprimer et d'agir pour se faire entendre ! Mais si quelques responsables ont entendu et déclaré avoir compris le message (en tireront-ils

les conséquences ?), une majorité semble être restée sourde. Cette période ne doit pas être une parenthèse qui se refermerait aussi vite qu'elle s'est ouverte. À nous de nous réemparer du débat, de le porter dans nos associations, partis ou syndicats, dans notre commune, à nous de faire entendre nos aspirations pour une société plus humaine, plus juste et plus solidaire. ■

Éric Planchette



Il est vrai que les 20h de TF1 et de FR2 n'ont pas fait dans la dentelle, et ont plus souvent qu'à leur tour donné à voir l'image d'une France à feu et à sang. Il est vrai que les grands médias sont plus attentifs aux petites phrases polémiques des candidats qu'à leur programme (quand ils en ont un). Il est encore vrai qu'une certaine désaffection des urnes a favorisé le F.N. Il n'en est pas moins vrai que rester à ces constats secondaires permet d'éviter aux grands partis en question de se pencher sur leurs responsabilités propres et d'éluider les problèmes de fond.

Libéralisme et modernité sont dans un bateau...

Au nom de la modernité et des sacro-saints besoins (ou prétendus tels) de l'économie, nos dirigeants successifs, de droite comme de gauche, ont cautionné – ou favorisé – de grands bouleversements vécus par de nombreux citoyens comme de vrais traumatismes. Au nom du libéralisme et des intérêts de ses promoteurs, la précarité, le chômage, l'exclusion n'ont cessé de se développer.

et à sa façon a apporté des réponses lui permettant, électoralement parlant, d'étendre son champ d'influence bien au-delà de la sphère des gens définitivement acquis à ses thèses populistes, racistes et xénophobes.

Le procédé LE PEN

Il a réussi, ce qui est plus grave, à faire croire à des salariés qui souffrent de ce libéralisme qu'ils sont en concurrence avec d'autres travailleurs ou avec des jeunes ou même des habitants d'autres régions qui subissent encore plus fortement ce libéralisme extrême. C'est la méthode classique de la xénophobie et du racisme. Droite et gauche classiques n'ont pas perçu ou voulu percevoir le climat « d'insécurité sociale » qui règne dans de nombreuses couches de la population, n'ont fourni aucune tentative de réponse à cette « France d'en bas » dont nous parlent certains ministres aujourd'hui avec compassion, sinon mépris.

Sur une autre planète !

Elles ont donné l'impression d'être sur une autre planète, fort éloignée des aspirations des



LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

la nouvelle donne

Nous avons déjà traité de cet important sujet dans le dossier du numéro 1 de MODES D'EMPLOIS. L'actualité de la nouvelle loi (n° 2002-73 du 17 janvier 2002) sur le harcèlement et le développement de la pression multiforme sur les agents nous invite à "remettre le couvert". En précisant les informations sur les nouveaux outils de lutte contre le harcèlement. Soyons utile et à jour. **Conservez ces informations, elles vous serviront de référence.**

Un rappel des définitions

« Harceler : soumettre sans répit à de petites attaques réitérées, à de rapides assauts incessants ». C'est une définition générale.

Au travail, le harcèlement contraint le corps, il s'attaque aux gestes de travail, rendant leur exécution aléatoire, paradoxale, humiliante, jour après jour.

La répétition des brimades, vexations et injonctions devient une véritable effraction psychique, altère le rapport du sujet au réel et suspend tout travail durable de la pensée, toute issue mentale ou comportementale est bloquée, le sujet ne peut plus penser ni agir.

L'analyse de cette situation d'impasse décrite par les sujets harcelés met à jour leur isolement, leur décompensation inévitable et leur très fréquente somatisation (conversion d'un trouble psychique en trouble du corps). Le harcèlement utilise un système de déstabilisation précis reposant sur de véritables procédés techniques :

- ⊗ relationnel (le harceleur n'adresse plus la parole, ne communique que sous forme de notes, ne regarde plus...);
- ⊗ d'attaque du geste au travail (on lui demande d'exécuter des tâches impossibles, qui n'ont aucun sens ou sont déjà faites...);
- ⊗ punitives (dès que le sujet sous pression commet une erreur, on fait un rapport pour faute...);
- ⊗ d'isolement destiné à empêcher toute solidarité du groupe de travail avec le harcelé.

Le harcelé réagit par une hypervigilance, un surinvestissement de la qualité de son travail. Cet activisme est défensif, le sujet se sent usé, humilié, abîmé, incompetent et développe un syndrome de stress post-traumatique :

- ⊗ affects de peur et terreur sur le chemin du travail,
- ⊗ état de « qui-vive »,
- ⊗ anxiété avec manifestations physiques,
- ⊗ cauchemars intrusifs ou insomnie,
- ⊗ retour en boucle des scènes d'humiliation,
- ⊗ désarroi identitaire,
- ⊗ restriction de la vie sociale et affective

Il ne faut cependant pas en déduire que la pratique du harcèlement ne s'exerce, hiérarchiquement, que de haut en bas : on peut aussi être victime du harcèlement d'un de ses subordonnés, et « horizontalement » d'un de ses collègues de travail.

Dans le Code du travail et dans le Code pénal

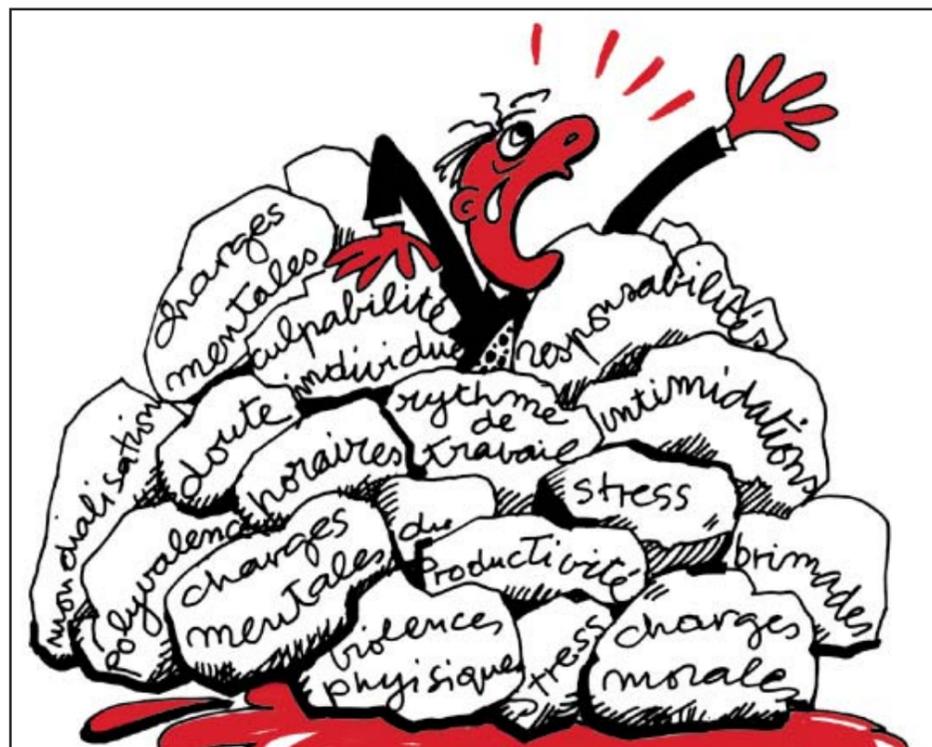
Aujourd'hui nous disposons d'une solution : le harcèlement moral est inscrit dans le Code du Travail et il existe tout un arsenal juridique pour protéger les victimes de tels agissements : La loi de modernisation sociale a introduit la

notion de harcèlement moral dans le Code du travail et dans le Code pénal.

CODE DU TRAVAIL ART. L122-9 NOUVEAU :

« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL N° 2001-445 DC 12 JANVIER 2002.



Cette décision précise que pour qu'il y ait harcèlement moral, les agissements incriminés doivent être répétés, un acte isolé ne pouvant aboutir à cette qualification.

Mais il n'est pas nécessaire de montrer que l'auteur des agissements avait l'intention de nuire ou la volonté de harceler la victime, de même qu'il n'est pas exigé que la dégradation des conditions de travail ait effectivement entraîné des effets sur les droits, la dignité, la santé ou l'avenir professionnel du salarié. Il suffit qu'elle soit « susceptible » de la provoquer. Précision importante : aucun rapport d'autorité n'est exigé entre la victime et l'auteur du harcèlement.

CODE DU TRAVAIL, ART. L 120-4 NOUVEAU :

obligation pour les deux parties d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

La charge de la preuve.

DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL DU 12 JANVIER 2002 :

« la victime doit établir la matérialité des éléments de faits précis et concordants qu'elle présente au soutien des allégations »

Le rôle des syndicats et des CRHSCT

Pour cela le plaignant dispose d'aides, car la loi reconnaît sur ce sujet le rôle des syndicats et des CRHSCT :

CODE DU TRAVAIL ART. L122-53 & 54 NOUVEAU
Les syndicats représentatifs de l'entreprise peuvent désormais exercer en justice toutes actions

promotion, mutation ou renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

CODE DU TRAVAIL ART. L 152 1-1
& CODE PÉNAL ART. L122-33-2

Le harcèlement moral constitue désormais une infraction pénale punie d'un an d'emprisonnement et/ou d'une amende de 3750 euros. Le harcèlement moral est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15000 euros.

Les mesures de prévention

CODE DU TRAVAIL ART. L 236 MODIFIÉ

Le rôle du CHSCT est étendu à la protection de la santé mentale des salariés.

Celui-ci pourra proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

CODE DU TRAVAIL ART. L241-10-1 COMPLÉTÉ

Le médecin du travail pourra proposer des mutations ou transformations de poste justifiées par des considérations relatives à la santé mentale des salariés.

CODE DU TRAVAIL ART. L 122-34 COMPLÉTÉ

Le règlement intérieur devra rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

La réalité à l'Agence

Le CRHSCT, les élus du personnel, ont été à plusieurs reprises interrogés ou alertés par des agents témoins ou victimes de telles pratiques, quelle que soit leur position hiérarchique dans l'établissement.

C'est dire qu'à tous les niveaux le comportement de « petit chef » existe hélas.

C'est dire aussi que ce comportement particulièrement destructeur a déjà mis en situation de précarité, de souffrance, voire de réelle maladie certains de vos collègues de travail.

La pression exercée par nos conditions de travail facilite ces comportements, qu'ils soient conscients ou pas, et l'observation de nos propres comportements et de ceux de nos collègues est un véritable agent de prévention.

Aujourd'hui une loi nous protège, elle justifie nos sentiments d'injustice, elle va balayer nos hésitations à témoigner ou à déclarer une situation de harcèlement moral.

Nous avons à notre disposition médecin de prévention, élus du personnel au CRHSCT, représentants syndicaux et médiateurs, et il est désormais de notre devoir d'en faire usage, quelle que soit la situation, et dès qu'elle nous semble relever de ce comportement. ■

Martine Échinard

Quand les pressions sur les salarié(e)s augmentent, les femmes risquent d'en être les premières victimes



Déprime au travail, surmenage, stress, dépression professionnelle... les articles sur ces formes de maladies reconnues en partie comme professionnelles font florès. L'énorme succès du livre de Marie-France Hirigoyen sur le harcèlement moral au travail avait déjà donné l'alerte. Les études montrent que ces maux touchent tous les salariés, du public comme du privé.

Les femmes en première ligne !

L'ANPE, avec son cortège de nouveaux concepts (clients, rentabilité, objectifs, responsabilité individuelle...) et d'actes professionnels contrôlables et minutés, n'échappe hélas pas à cet « air du temps ». Et les femmes risquent, là comme ailleurs, d'en être les premières victimes...

Pourquoi ? Aujourd'hui — est-il nécessaire de le rappeler ? — les femmes assument l'essentiel des tâches domestiques et leur journée est une véritable course contre la montre. Il va donc de soi que l'égalité professionnelle n'a de chance d'être effective que lorsque sera effective l'égalité dans la sphère du privé.

Et ce point — l'égalité au sein de la sphère privée — ne doit pas rester un débat (quand il a lieu) réservé au couple. C'est bien un débat public au sens où les conséquences concernent bien toutes et tous. La conseillère de l'ANPE n'en fait pas l'économie.

Concilier vie professionnelle et vie privée

Pour une femme, concilier vie professionnelle et vie privée est une question qui se pose régulièrement et, dès qu'il y a un enfant, elle devient incessante. Pour un homme, l'occurrence est moindre.

Quel est le prix de cette conciliation, de cette torsion constante pour tout prendre en compte ? Trop souvent, c'est celui de renoncement — au moins temporaire, parfois définitif — sur l'aspect professionnel. Les recherches de promotion, de prise de responsabilités sont freinées, voire arrêtées. Le temps partiel n'est pas toujours choisi pour soi mais davantage pour le foyer, pour l'enfant.

Culpabilité... Et consolation...

Quant à la culpabilité, elle est fortement distribuée chez les femmes ! La journée « enfant malade » est prise avec le sentiment d'abuser. Le dernier entretien en guichet s'effectue dans la hâte. La disponibilité est remplacée par le souci d'être à l'heure pour chercher l'enfant à l'école ou la garderie, ou l'emmener à un quelconque rendez-vous.

L'impression de sentir la désapprobation des collègues dérange lorsque le retard de la gardienne a tout désorganisé et évidemment déclenché son propre retard, etc.

À tout cela, il faut ajouter le stress et la fatigue en permanence.

Et comme rien n'épargne les femmes, ne chuchote-t-on pas de celles qui parviennent à prendre des responsabilités qu'elles sont « carriéristes », « pires » que les hommes, certainement « mauvaises mères » et si par malheur célibataires (les pauvres !), qu'elles n'ont évidemment que le travail pour se consoler de leur triste sort !

Gare à celles qui oseraient dire aujourd'hui qu'elles ne veulent pas d'enfants. Et pourtant, que de luttes pour enfin choisir.

Et le conjoint dans tout ça ?

La pression sociale se double parfois de la pression du conjoint. Difficile parfois d'aborder le sujet du travail à la maison, parce que le conjoint n'a pas envie d'entendre. Ne pas pouvoir discuter de son travail, dans aucun lieu, ni à aucun moment avec celui qui partage sa vie, c'est encore une forme de pression.

Quoi faire pour respirer ? Se convaincre d'abord qu'on n'est pas la seule dans ces situations diverses de pression, puis convaincre l'entourage, toujours.

Et l'ANPE ?

L'ANPE est-elle une structure plus machiste que les autres ? A-t-elle pour volonté délibérée de pénaliser ou d'écarter les femmes ?

L'affirmer serait un bien mauvais procès. Les

choses sont plus complexes et plus subtiles. Mais, ne nous y trompons pas : quelques discriminations de ci, de là ne laissent rien augurer d'idéal. Il faut prendre conscience que les orientations d'aujourd'hui, énoncées avec des habillages sémantiques séduisants (individualisation du travail, autonomie, responsabilité individuelle, etc.) risquent de renforcer chez les femmes ce sentiment d'être surbookées, de ne pas « pouvoir y arriver » et d'accroître leurs réserves devant les responsabilités.

Et Bourdieu ?

C'est ce que Pierre Bourdieu appelait la « violence symbolique », cette forme de violence insidieuse qui opère, masquée par un semblant d'égalitarisme, ne faisant en réalité que reproduire et renforcer ces inégalités.

Les femmes sont nombreuses à l'ANPE : 70 %. Elles doivent, avec tous les agents, savoir se faire entendre et apprendre à décrypter ce qui se passe sans parti pris mais sans aveuglement.

Objectivement, serait-il impertinent d'obtenir de la direction de l'établissement un rapport annuel sur l'égalité professionnelle à l'Agence ? À la commission femmes du SNU des travaux sont en cours. Autant de réflexions engagées que d'actions envisagées.

La résistance sera de quel côté ? ■

Jacqueline Viaud et Anne-Pascale Gonny.



Le SNU/IDF rencontre le bureau d'aide sociale de Chongqing

Nous avons reçu, le 11 avril, au local syndical, une délégation (dirigée par une femme) du Bureau d'aide sociale de la 4^e ville de la Chine et... leur interprète. Très courtois, « hiérarchiques », respectueux des convenances, attentifs et souriants un maximum.

Trois camarades de l'IDF étaient avec moi, Benoît présentait les aides spéciales « jeunes » et aussi le RMI, Michel Jacquet la mission d'insertion par l'économie, et Pascal a déclenché l'enthousiasme en annonçant qu'il travaillait dans une Agence du 13^e... Merci à tous les trois !

J'ai présenté le SNU : le plus grand syndicat de l'ANPE, associé au plus fort syndicat de la Fonction Publique, et par là, au secteur de l'enseignement... et j'ai obtenu un certain succès. Ces mots devaient avoir une résonance différente à l'échelle de la Chine... La caméra et les appareils photos s'en sont donnés à cœur joie. Les questions ont tourné autour des revenus des chômeurs, des aides aux plus démunis, et

de qui payait tout ça, pendant combien de temps, de quel montant était la cotisation des salariés pour l'Assedic ?

Avec une préoccupation particulière pour le sort des anciens combattants estropiés et de leur famille car chez eux ils sont, semble-t-il, l'objet de beaucoup d'honneurs et de reconnaissance financière.

Nous avons essayé d'expliquer avec un maximum de tact, que nous essayons plutôt d'éviter la guerre et d'avoir le moins d'estropiés possible ! (Pourvu que ça dure !)

Michel leur a dessiné au tableau le « train de l'emploi » (à vapeur. Très romantique !) avec les petits bonhommes qui attendaient, sur le quai, un wagon avec une place pour eux, et ceux,

loin du quai, que les acteurs de l'insertion par l'économie essayaient d'emmener à la gare. Ils ont bien aimé, l'obstacle de la langue n'était pas insurmontable, mais c'était surprenant de voir l'interprète traduire « court » de grands développements et développer au contraire ce qu'on avait fait concis.

Benoît a expliqué le montant des revenus, et les discussions sur les prélèvements de nos salaires avaient l'air animées : on entendait crépiter les calculettes.

J'ai questionné et cru comprendre que le régime « communiste » ayant du plomb dans l'aile, le système des assurances privées s'imposait. Comment ? En mieux, en moins bien ? La comparaison reste à faire.

Par ailleurs nous avons appris que c'était les entreprises qui payaient les retraites de leurs salariés. D'où ma question sur ce qui se passait quand l'entreprise faisait faillite. On m'a répondu que « c'était fâcheux ». Je suis d'accord...

À la fin de visite, la responsable nous a offert de petits présents, dont une plaquette de photos de la ville, impressionnante. Le tout avec poignées de mains officielles et renouvelées pour les photographes et verre de l'amitié. Ils sont repartis apparemment très contents de nous et c'était réciproque ! Prochaine formation syndicale, à Chongqing ? ■

Annette, secrétaire SNU Île de France.

Les quatre saisons d'un PARE aux multiples saveurs

Tout devait être bon dans le Pare et le travail devait retrouver son sens. Du mensonge à la réalité... Il y a un an et demi, l'agence s'appropriait le rôle d'opérateur public du PARE. Pourtant les associations de chômeurs et les syndicats auraient aussi pu être impliqués et désignés pour jouer les garde-fou et contrôler l'intervention d'un Service Public.

Le PARE : un avenir en sucre

Les responsables de la DG nous racontaient à l'époque que le PARE serait l'avenir doré et sucré de l'agence avec renfort d'effectifs, programme immobilier, schéma informatique et gonflement budgétaire (même sous tutelle). Ni joug, ni loup dans la bergerie, l'avenir radieux, beau comme une promesse de plein emploi. Puisqu'on vous le dit. Fermez le ban !

Ces nouveaux moyens devaient être tels que le Directeur Général s'autorisait même à dire (en off pour ne pas froisser les nouveaux payeurs), qu'ils permettraient à l'Agence d'obtenir les effectifs nécessaires pour la mise en place des 35 heures. Tous ces mirages voulaient faire oublier les conditions sous lesquelles l'Agence allait devoir plier. Décidément les promesses du DG n'engagent que ceux qui y croient.

L'extrémiste ultra libéral Bon est mauvais, sauvez France Télécom

Rappelez-vous. C'était le meilleur, le copain de Juppé et le beau-frère de Carignon, le maire de Grenoble (celui qui est passé par la case prison).

Il nous prenait pour des C.... Il ne le disait pas mais on l'entendait si fort quand il nous regardait comme le marquis regarde son jardinier.

La hiérarchie était à l'époque terrorisée et certains un tantinet obséquieux et parfois servile. Les dissidents rares.

Aujourd'hui, comme PDG de France Télécom, avec un salaire d'Américain, il fait un malheur : une dette de plus 60 milliards d'euros et l'action, « le juge de paix » disait-il, est tombée au-dessous de son cours de lancement... Il avait mal acheté et au mauvais moment !

Quand il est parti de l'agence on lui avait dit « Bon débarras » et présenté nos condoléances à France Télécom.

Aujourd'hui on dit : « dehors le mauvais « Bon », sauvez France Télécom ».

Un été à l'arrière goût acide

L'été 2001 a déçu. Après quelques semaines d'essai, pas plus la mise en œuvre que le contenu de la politique de l'Agence n'ont tenu les promesses du DG. Rappelons les chapitres de cette triste histoire : ce fut d'abord l'immense fouillis de la Formation Professionnelle soumis au concept « MEDEFumeux » de l'employabilité (inconnu au dictionnaire), la différenciation des publics (ARE face aux autres), le parcours du combattant pour le montage de procédures administratives qui découragent et gommant la majorité des projets personnels, et une réalité territoriale hétéroclite. Au final l'égalité des chances et des moyens, les principes de base du service public, ont été renvoyés au rayon des vieilles lunes.

L'absurde est à l'œuvre ?

Au sujet des conditions de réception et d'écoute du public, là aussi l'absurde est à l'œuvre. Exemple, pour tenir les incontournables objectifs de chiffres, on organise des entretiens individualisés par le biais d'informations collectives : « Si le temps manque, présentons la gamme de services à défaut d'avoir les moyens d'entendre les besoins » disait-on parfois dans les ERD. Puis les prestations, les accompagnements ou autres préconisations deviennent des pis-aller, faute de propositions d'emploi convenables. Le culte de la prescription commence à se faire jour au sein d'une hiérarchie qui continue à ignorer les problèmes rencontrés par les agents. Ainsi le Bilan de Compétences Approfondi, sans garantie déontologique, toujours sous-traité et rarement contrôlé (le mot est faible), est présenté comme l'outil incontournable à toute situation de demande d'emploi qui s'éterniserait trop selon le goût de l'UNEDIC. En résumé un BCA pour s'assurer que le chômage est bien une situation subie. On n'est jamais trop prudent...

Une dragée au poivre ?

Avec l'hiver, l'apparition de l'automatisation des convocations et des procédures de radiations administratives laissent planer un doute. Modernisation extrême ou objectifs moins avouables ? Pour clarifier cette situation, il suffit d'interroger les initiateurs de ces mesures. Aussitôt, ils se drapent dans le discours unique de l'automatisation des services : « Il faut dégager du temps opérationnel pour les conseillers ! » Mais pour le syndicaliste curieux, qui ne veut pas toujours croire a priori la réponse « d'en haut » ou même seulement pour se convaincre de la réalité des faits, il convient d'observer, de fouiller et de rechercher la réalité derrière les mots. Tenez, en Auvergne, (l'autre pays des fromages statistiques), nous observons l'évolution comparée des radiations administratives entre les années 2001 et 2002.



Des chiffres salés !

Premiers résultats : janvier 2002 + 41 %, février 2002 + 72 % ; mars 2002 + 88 %. Étonnant non ! Et le premier qui oserait dire que l'on confie à l'ordinateur ce que l'on n'obtenait pas des agents est certainement un infâme rétrograde qui n'a rien compris au modernisme social.

Question : le fait d'attacher des primes (d'intéressement !) au nombre de chômeurs sortis des fichiers — quel qu'en soit le moyen — est-il d'actualité ? Où est la réponse ? La question était-elle mauvaise ? Est-ce cela la réalité socio-économique que nous percevons au quotidien ? Sont-ce les prémices des résultats attendus par les premiers bénéficiaires de telles manœuvres ? Cela permettra-t-il d'annoncer les chiffres acceptables de l'évolution du chômage en vue des échéances électorales ? Aussi, cette démonstration suffira-t-elle aux concepteurs du PARE ? (MEDEF, CFDT et leurs acolytes CFTC et CGC). Est-ce que ce sera suffisant pour considérer que l'A.N.P.E. n'est, tout compte fait, pas un si mauvais opérateur ?

Secrets pimentés d'une recette invouable

L'avenir sucré du PARE tourne donc en partie à la mauvaise recette. Mais le pire n'est jamais promis. Ainsi on peut s'apercevoir, avec bonheur, que dans la ligne hiérarchique, des positionnements de certaines et certains D.A.L.E. tranchent. Ils n'acceptent pas de laisser l'ordinateur central devenir le maître, ils préfèrent miser sur leur

conscience professionnelle. Mais il y a encore celles et ceux qui ne veulent rien entendre, rien voir. Ils rangent docilement leur confiance dans les mains de Big Brother pour organiser la réception dans leur ALE. Que les délais d'attente atteignent souvent 2 heures (ou plus) dans leur ALE ne semble pas être un problème.

On n'ose imaginer qu'ils espèrent secrètement ainsi obtenir le découragement de certains demandeurs d'emploi. Organiser ses services, en impliquant les collectifs, pour recevoir au mieux, de façon intelligente, l'ensemble des usagers, c'est déjà refuser cette logique silencieuse qui ne connaît que les objectifs chiffrés. Que signifie une baisse du chômage lorsque l'on se trouve dans un contexte économique défavorable ? (voir le score jamais connu auparavant de 300 000 radiations administratives en un an).

Une approche éthique de nos missions

Heureusement, il existe encore et plus que jamais une approche éthique de nos missions. L'objectif d'une baisse du nombre de demandeurs d'emploi (même si on peut toutes et tous le trouver intrinsèquement souhaitable) ne peut pas justifier n'importe quel moyen pour l'atteindre. Moderniser, ce n'est pas passer outre l'éthique. Retrouver le sens de nos missions, c'est la seule voie d'avenir pour un Service Public. C'est aussi la meilleure défense dans un environnement qui pourrait peut-être demain devenir plus hostile au service public de l'emploi. ■

ADASA Entre rêve et réalité, voyager en couleurs

Les voyages nationaux et régionaux proposés par l'ADASA ont la cote. Quelques chiffres le montrent : 446 agents, 787 participants, 1,2 million de francs de subvention en 2000.

Qu'ils soient individuels ou en groupe, beaucoup d'entre nous rêvent de partir en voyage. Partir pour s'évader d'un quotidien difficile. Partir pour découvrir de nouveaux mondes. Partir pour s'ouvrir à d'autres modes de vie, d'autres cultures. Partir pour rencontrer d'autres hommes et femmes.

Moment privilégié, ces vacances tous horizons proposées par l'ADASA sont une réponse adaptée à l'attente de découverte de certains d'entre nous. Mais nous vivons dans un monde « économique », dans le village de la « mondialisation », où voyager à coût peu élevé signifie trop souvent exploitation des travailleurs et détérioration de l'environnement.

Exploitation des travailleurs : elle a pour nom bas salaires, emplois précaires, quand il ne s'agit pas de travail non déclaré de ce côté du départ. Elle ne s'embarrasse pas de principes dans les pays visités face au travail des enfants. **Détérioration de l'environnement :** combien de lieux où le tourisme de masse défigure les côtes en les « bétonnant » avec des immeubles « cages à poules » les pieds dans l'eau ? Combien d'exemples où les populations sont détournées de leurs activités traditionnelles pour travailler au « service » du touriste, chassées de leurs territoires pour organiser des safaris, même photographiques ?

Touriste citoyen ! Chacun de nous l'est ou peut le devenir tout en permettant aux populations les moyens de leur développement, en offrant aux voyageurs les plaisirs de la découverte, de la rencontre, du partage... C'est à ce voyage en couleurs que nous voulons vous inviter demain !

Citoyens nous le sommes chaque jour dans notre quotidien :

- ⊙ solidarité envers les chômeurs pour qui nous travaillons ;
 - ⊙ dans nos modes de consommation quand nous achetons en tenant compte de l'étiquette : Malongo ou Max Havelaar, le café « solidaire », campagne « De l'éthique sur l'étiquette »... pour un commerce équitable ;
 - ⊙ solidarité envers nos collègues en difficulté financière ;
 - ⊙ solidarité envers les « sinistrés » de Toulouse ou d'autres régions frappées par une catastrophe.
- Citoyens, nous pouvons l'être dans nos choix de vacances ou de voyages :
- ⊙ en permettant aux populations de vivre pleinement des richesses de leur pays, de leurs traditions, de leur culture sans déséquilibrer leur milieu ;
 - ⊙ en participant à la vie économique, au développement des richesses des régions visitées en voyageant avec des organismes qui ont fait le choix de partager leurs bénéfices avec les pays visités ;
 - ⊙ en partageant la vie culturelle des habitants en étant intégré dans les fêtes, spectacles ou activités, c'est partager leurs émotions, c'est fraterniser avec eux ;

⊙ en se donnant le temps de regarder, d'admirer, de comprendre, de s'imprégner des traditions, de s'émerveiller.

Alors ! Partons vers ces découvertes. Voyageons autrement... Voyageons solidaires pour le plus grand bonheur de tous !

Et si le coût est légèrement plus élevé, nous revenons riches d'images fortes, de souvenirs inoubliables... Qu'il s'agisse des paysages découverts avec le guide amoureux de son pays, de la discussion d'un soir autour d'un bivouac avec les accompagnateurs locaux et les autres voyageurs. Riches du souvenir de la participation pleine à une fête locale !

Et le rêve devient réalité et permet de rester en contact avec les individus rencontrés pour se revoir, un jour, ailleurs, dans les mêmes régions.

Un jour, un rêve devenu réalité : le Burkina Faso

Prenez une envie de voyager. Ajoutez-y une promesse d'enfant « un jour, j'irai en Afrique » ; réservez au chaud et préparez votre sauce.

Pour cela, je choisis une petite association du Gard qui travaille depuis quatre ans à bousculer les grands, en proposant des produits de qualité : Ils m'ont proposé une recette composée de respect pour les Burkinabè, de respect pour leurs pratiques agricoles, de respect de leur patrimoine naturel et culturel : une idée simple et juste.

Un village de 4000 habitants au cœur du Burkina Faso accueille des touristes, leur fait partager son mode de vie, et leur permet de découvrir (un peu) les richesses de l'Afrique noire ?

D'accord mais pour faire prendre la mayonnaise, l'association fondée par des pionniers de l'accueil en milieu rural en France a son tour de main :

- ⊙ le village est entièrement géré par les villageois (investissement, fonctionnement, gestion des bénéfices) au travers d'un comité de gestion désigné par tous,
- ⊙ cet accueil touristique se fait uniquement pendant la période de repos des cultures pour ne pas sortir les habitants des champs alors que la production vivrière reste la priorité,
- ⊙ les guides ont été formés parmi les jeunes du village, formation à l'hygiène aussi pour les cuisinières avec des retombées immédiates dans tout le village, la construction des cases où séjournent les voyageurs est faite par les maçons du village, en matériau traditionnel etc.

Bref une sauce à base de développement durable, liée au respect absolu de la volonté collective des habitants, au parfum suave de la dignité retrouvée. Le Burkina Faso à la sauce TDS (tourisme et développement solidaire), j'y ai goûté en décembre dernier. Mon rêve d'enfant s'est réalisé, mes convictions d'adulte s'en sont trouvées renforcées.

Désormais c'est sûr je voyagerai... autrement. ■

Miniel Bovard

Le " bip40 "

Un baromètre des inégalités et de la pauvreté.

Qu'est-ce que le « BIP40 » ?

Il s'agit d'un indicateur destiné à ce que la question des inégalités et de la pauvreté prenne enfin la place qui lui revient dans le débat public. Son nom est bien sûr un clin d'œil ironique au fameux CAC40 cher aux « économistes » des médias.

Le projet émane de Denis Robert (auteur de Révélation\$) et Jean-Baptiste Eyrault de l'association Droit Au Logement (Dal). L'instrument a été mis au point par le Réseau d'alerte sur les inégalités (RAI) à partir de plus de 60 séries statistiques concernant les différents champs concernés par les inégalités et la pauvreté : travail, revenus, logement, éducation, santé...

Qu'est-ce que le Réseau d'alerte sur les inégalités (RAI) ?

D'abord baptisé Réseau d'alerte sociale, le RAI est né de multiples rencontres, dans l'immeuble de la rue du Dragon à Paris occupé en 1994 par l'association Droit au logement (Dal), entre militants associatifs, syndicalistes et chercheurs issus de différentes institutions, et notamment de l'ex-Centre d'études sur les revenus et les coûts (Cerc), dissous par le gouvernement d'Edouard Balladur. Il regroupe aujourd'hui des associations comme Droit au logement (Dal), Agir ensemble contre le chômage (AC !), Points cardinaux, présidé par Jacques Ténier, ou Droits devant, des

syndicats comme le Syndicat unifié des impôts (Snui), la Fédération des Finances CGT, la CFDT de la Banque de France, et des chercheurs comme Catherine Levy, Pierre Concialdi, Thomas Coutrot ou Pierre Volovitch.

Il analyse les politiques publiques pour y débusquer ce qui concourt à l'aggravation de l'exclusion, afin de fournir des arguments aux mouvements qui, sur le terrain, luttent contre elle. Il a travaillé à des contre-propositions pour la loi contre les exclusions, le surendettement, l'épargne salariale, la couverture maladie universelle (CMU), la fiscalité ou la prime pour l'emploi.

Comment est construit le « BIP40 » ?

La démarche retenue s'est inspirée des travaux réalisés pour la confection de l'IDH (Indice du développement humain) de l'ONU ou d'indicateurs analogues. Elle a consisté à identifier les séries statistiques disponibles censées refléter les diverses dimensions des inégalités (taux de chômage

et des inégalités de revenus, des expulsions et des nombres de français soumis à l'ISF, etc.), puis à les additionner. Le traitement de ces données s'est effectué en deux étapes :

⊙ dans un premier temps, chaque série de base (par exemple le taux de chômage) a été normalisée sur un intervalle commun variant de 0 à 10. Une note

de 0 a été accordée à la valeur de l'indicateur qui correspond à la valeur la plus basse observée sur la période (le plus faible degré d'inégalité) et, réciproquement, une note de 10 a été accordée à la valeur la plus haute (celle qui traduit le plus fort degré d'inégalité). Sur cet intervalle de 0 à 10, les valeurs des séries de base ont ensuite été normalisées.

⊙ dans un second temps, on a procédé à l'agrégation des indices normalisés ainsi obtenus en accordant à chacun d'eux un certain poids. Cette étape fait nécessairement intervenir une part de subjectivité. C'est le cas pour la confection du BIP40 comme pour le calcul de tout

indice d'inégalité, y compris les indices synthétiques les plus couramment employés.

En effectuant la somme pondérée de ces indices normalisés, on a abouti à un indice agrégé qui traduit la tendance observée année après année dans l'évolution des inégalités et de la pauvreté.

Quels premiers enseignements ?

Le premier constat a été celui de l'extrême pauvreté... du système statistique français pour tout ce qui touche aux inégalités dans des domaines tels que la santé, l'école, le logement ou les écarts de revenus et de patrimoine. En dépit de cette difficulté, suffisamment de séries statistiques ont pu être réunies pour construire un indicateur significatif. La courbe qui en résulte traduit une montée rapide des inégalités à partir de 1983 suivie d'une pose entre 1990 et 1992, puis une nouvelle hausse continue jusqu'en 1998 et une légère inflexion en fin de période (voir graphique).

Où consulter les résultats ?

Les premiers résultats ont été publiés sous la forme d'un dossier de 10 pages dans le numéro d'avril du mensuel Alternatives Economiques. De nombreux détails sont également disponibles sur le site du CERC-Association (www.cerc-association.org). ■

Alain Ottavi





À St-Nazaire la vie est belle !

Patricia veut faire son métier de conseillère, au service des demandeurs et en équipe.

Est-ce un rêve ?

Entrée à l'agence en 1977 comme agent administratif, Patricia Judic fait le tour des agences de la région, et revient à Saint-Nazaire où elle participe à la création de l'équipe d'insertion. Sportive et aimant la vie, disponible, quelqu'un avec qui il est agréable de travailler. Ses collègues disent d'elle : « organisée, passionnée par son travail, elle va à l'essentiel et toujours avec le sourire ! Le tout avec une pêche d'enfer. Utile les jours où ça manque. » Très connue et appréciée à Saint-Nazaire, ça c'est sûr.



modes
Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE
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 Gonny, Sabine Crouzet, Eric Planchette, Eric Almagro, Noël Daucé, Alain Ottavi, Philippe Sabater, Claude Kowal, Pierre Yves Hugot • Conception graphique : GRAPHITIT, thierry.palau@graphitit.com • Illustrations : Michelle Lebas et Bernar • Photos : Philippe Sabater • Imprimé par ROTOGRAFIE 2 rue Richard Lenoir - 93100 Montreuil • Quatre numéros par an • N° ISSN : 1631-7777. N° CPPAP en cours.

Dans les grandes agences et dans les grandes villes, le travail en ALE c'est un peu l'usine. Et quand on est quarante ou cinquante on a encore plus de mal à se connaître.

À Saint-Nazaire, grande cité industrielle avec une tradition bien vivante de construction maritime et un boom économique, c'est un peu le cas. Le rush c'est aussi le cas, avec des files d'attente qui parfois débordent certaines matinées et aussi l'après midi. Et pourtant en ce moment les offres sont nombreuses. Le carnet de commandes semble plein sur le chantier Penhouet et aussi à l'Aérospatiale.

Sur le bord de la route...

Mais tout le monde n'est pas chanceux. Il y a les « laissés sur le bord de la route ». Et même dans une ville comme Saint-Nazaire, ils sont nombreux. C'est pour eux que la loi dite de « lutte contre l'exclusion » a été faite. L'agence a son rôle dans cette loi et la traduction concrète c'est « l'insertion par l'activité économique ». L'IAE dans le jargon de l'agence. Patricia Judic travaille au « bureau ressources » de l'ALE de Saint-Nazaire. Un « bureau ressources » qui regroupe cinq collègues en charge du RMI, des TH, des IAE, des CES et des PLIE. Cinq secteurs complémentaires, cinq agents, une équipe très soudée.

Quand on a tellement critiqué, à juste raison, le travail d'abattage qu'est parfois devenu le boulot en SI et l'attente de vingt à trente numéros pour passer au guichet, on a le droit, le plaisir plutôt, de remarquer des poches d'activités où le sens même de la mission de l'Agence s'est maintenu. C'est le cas à Saint-Nazaire.

Donner du sens à son travail

« Cela fait 25 ans que je suis à l'ANPE », dit Patricia. « L'agence évolue avec son temps mais pas toujours dans le bon sens, surtout pour les DE qui ne sont plus prioritaires. Avec le PARE

c'est pire encore. Il faut remplir des stages et des prestations pour répondre aux « besoins du marché. » Où est le choix du demandeur ? »

« Avec des plans d'action pour adapter les DE au marché du travail. Le tout vite, vite ! Et si refus du DE, attention à la sanction. »

« On ne voit plus la finalité de notre boulot... » « Actuellement je m'occupe de l'IAE. C'est passionnant même si c'est difficile. »

C'est même très difficile, mais du travail avec un vrai sens, c'est cela qui mobilise. La DG a du mal à comprendre cette vérité d'évidence pour les agents.

« On rencontre des DE en grande détresse physique, humaine et financière. Écouter, comprendre, essayer de trouver, en partenariat bien sûr, les solutions adaptées à chaque situation », c'est le travail au quotidien de l'IAE à Saint-Nazaire dans le « bureau ressources ». Même si le reste de l'ALE est parfois surpris mais intéressé. « Le suivi du demandeur est un point majeur du travail. Voir des gens s'en sortir (parfois) ça donne du sens ! »

Prendre de la distance pour mieux vivre

Patricia est mariée depuis 21 ans, un mari prof dans la filière technologique, deux garçons de 19 et 17 ans. Pour assumer moralement un travail souvent difficile et aussi pour sa vie de famille, elle a choisi le temps partiel depuis longtemps. Un choix pour équilibrer vie professionnelle et vie personnelle.

C'est une mère attentive et aussi sportive : basket au club de Savenay, longues marches en groupe et course à pied avec son mari, pour le souffle. Mais aussi responsable du club de basket. Un pied sur le terrain et l'autre dans la fédération !

Sa vie personnelle...

Le sport, c'est pour garder la forme, c'est aussi une bonne manière de rencontrer les gens. Patricia, on l'a bien compris est d'abord un être social, respectueuse des choix des autres et ne

refusant pas les soirées autour d'un gâteau fait maison. C'est connu et c'est couru par les gourmands et gourmandes.

Depuis deux ans elle participe à un atelier poterie ce qui lui permet de personnaliser les cadeaux. Sans compter un sérieux savoir-faire dans le bricolage avec son mari. On compte déjà deux maisons achetées et retapées. À quand la troisième ?

Depuis quelques temps elle a découvert le plaisir des voyages lointains (Antilles, Canaries) et... avec l'ADASA.

... et sa vie à l'Agence

Patricia est aussi active dans la vie sociale de l'Agence. Militante depuis longtemps, elle avait un peu débrayé du temps de la CFDT pour cause « d'essoufflement » et aussi de désaccord avec la confédération. « Avec d'autres je suis passée au SNU. Ses revendications me correspondent mieux ! » dit-elle.

Elle a une pêche d'enfer, elle ne se laisse pas impressionner ni déborder. Une énergie qu'elle communique à tout son entourage. Quand tu ne vas pas très bien, les jours un peu gris, elle a le talent de te donner un peu de son punch, et cela ce n'est pas donné à tout le monde !

Elle est élue au CRHSC des Pays de la Loire, une action qu'elle mène au quotidien pour défendre les agents en situation de difficulté ou parfois même de danger.

« Le mieux serait que les salariés de l'ANPE prennent en main leurs conditions de travail car les élus ne feront pas tout bouger face à une direction attentiste. Dénoncer les situations, c'est normal mais pour aboutir, il faut que la hiérarchie ressente la pression des agents. Il faut aussi lever la tête du guidon pour voir la ligne d'arrivée. »

Le bureau des ressources semble impressionné par ces paroles. Moi aussi.

À Saint-Nazaire faire son métier, en équipe sans oublier son équilibre et sa vie personnelle. ■

Samuel Laforge