

# MODÈS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



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

## C'EST LE MOMENT, C'EST MAINTENANT

En ce printemps la question sociale ressurgit. Le gouvernement est impuissant contre le chômage. Les plans de licenciement dévastent zones et « pays ». La confiance aux vertus magiques du marché démontre sa redoutable inefficacité.

L'équipe au pouvoir, acoquinée au MEDEF, a un programme très clair de contre-réforme. Le dossier retraite en est l'expression la plus forte. Des propositions alternatives (portées notamment par la FSU) existent pour assurer le financement jusqu'en 2040 en maintenant dans les prochaines années le même taux du PIB attribué aux retraites.

Le gouvernement a fait un autre choix : refus de revenir sur les mesures Balladur de 93, allongement du régime des fonctionnaires à 40 ans de cotisations, système de décote pour pénaliser les départs en retraite anticipés, et passage à 41 ans pour 2012 et 42 ans en 2020, avec une échelle mobile d'augmentation selon les variations de l'espérance de vie... Nous sommes entrés dans une authentique zone de turbulences. Le défi est clair : organiser des résistances d'une ampleur telle qu'elles obligent le gouvernement à reculer. Les rendez-vous se dessinent : manifestation du 1<sup>er</sup> mai, grèves le 13 mai, manifestation nationale le 25 mai...

La sécurité sociale aussi est dans le collimateur. Cyniquement le gouvernement annonce qu'un fonctionnaire sur deux ne serait pas remplacé à sa retraite dès l'année prochaine. Il détruit systématiquement les quelques mesures « progressistes » du dernier gouvernement. Tandis que le chômage redevient la préoccupation numéro 1 dans l'opinion nous sommes confrontés à la question statutaire. En ce début mai le panorama se précise. Au travers d'exercices tenaces de négociations – confrontations nous avons tout fait pour saisir le sens général du projet de la Direction et explorer tous ses aspects essentiels. Nous avons restitué au personnel toutes les infos recueillies, assorties de nos analyses. Chacun(e) peut ainsi se construire son point de vue ! Par delà l'ANPE, les enjeux de la négociation se dessinent. L'Agence, son personnel, sont pris comme laboratoire de la « libéralisation » statutaire de la Fonction Publique. Le texte de référence en la matière est le rapport du Conseil d'État « Perspectives pour la fonction publique ».

Là est le cœur de notre rejet du projet de la direction. Édifiants également, l'exclusion de près de 60 % d'entre nous de toute reclassification, le souci d'escamoter nombre de garanties individuelles et collectives (concours, droit aux mutations, commissions paritaires), la volonté d'instaurer un pouvoir régulier de la hiérarchie à tous les niveaux. Contrôles, pressions, individualisation, productivité, récompense, performance, mérite sont les maîtres-mots. En prime une régionalisation de la « gestion des ressources humaines ».

Pour toutes ces raisons nous rejetons totalement le projet de la Direction. Nous voulons un autre projet digne de nos engagements quotidiens et de l'ambition du service public. A l'Agence aussi le temps des résistances est venu. Un front unitaire intersyndical le plus large possible et un « tous ensemble », syndiqués et non-syndiqués. Sans oublier les conditions de travail toujours aussi dégradées malgré les promesses de la Direction.

C'est le moment, c'est maintenant que notre avenir est entre nos mains. En quelques jours 10 à 15 ans vont se jouer. Il nous faut être à la hauteur, avec un puissant mouvement de grèves reconductibles. Tout simplement pour gagner !

Noël Daucé

## AU SOMMAIRE DU N° 8

À L'AGENCE :

- Les VAPeurs de la DG, p. 2**
- Statut: où en sont les négociations ?, p. 3**
- Il n'y a pas de hasard ni de coïncidence, p.3**
- À la lumière crue du Rapport Pochard, p.4**
- Une RTT sous pression..., p.4**
- Renouvellement des élu(e)s de L'ADASA, p.5**

POINT DE VUE :

- Intermédiation, p.2**

ENCART  
p.9 à 16 **LES ENJEUX DE LA FORMATION PERMANENTE**

ACTUALITÉ :

- Les retraites : un choix de société..., p.5**
- Non à la guerre, p.7**

UN LIVRE :

- Perte d'emploi, perte de soi, p.6**
- Ni putes, ni soumises..., p.6**

SILOUHETTE :

- Alain Suied, sous l'emploi le poète, p.8**



Photo : Philippe Sabater

# STATUT FAIRE ÉCHEC À LA RÉGRESSION

**L'ANPE est à un moment décisif de son existence.**

**Après l'arrivée de plusieurs milliers de nouveaux agents et la stabilisation des effectifs à plus de 22 000 salariés, la Direction Générale propose un nouveau statut du personnel qui risque de changer profondément le fonctionnement de notre Établissement.**

La philosophie de ce projet apparaît de plus en plus clairement au fur et à mesure que la DG lève le voile sur ses intentions : soumettre l'Agence à une logique de fonctionnement qui la rendrait plus apte à jouer le rôle que les sphères dirigeantes de la société entendent lui assigner sur le marché de l'emploi. Un récent rapport du Conseil d'État témoigne de l'adéquation profonde de ce projet avec les idées dominantes sur la réforme de l'État. (Voir page 4 « A la lumière crue du rapport Pochard »).

La Direction exalte les notions de performance et d'efficacité avec, comme arrière fond, le credo sur les bienfaits de la concurrence, la motivation par les primes et la gestion des parcours professionnels par les « managers de proximité ». On nous sert

un mélange infect à base de notions concurrentielles et technocratiques : les règles sacro-saintes du management, l'émergence d'un échelon hiérarchique supplémentaire, les primes de performance, la notion de client, le règne de la pensée unique enrobée dans les couleurs chatoyantes des organes de communication maison (L'Agence, Ligne Directe, Le monde merveilleux d'Alice...).

Si ce projet aboutissait dans les termes fixés par la DG, c'en serait fini de la culture originale partagée par l'immense majorité des agents - y compris dans l'encadrement - qui repose sur les valeurs positives d'une activité tournée essentiellement vers l'aide aux personnes, où le facteur humain tient un rôle primordial et où la notion de solidarité entre les équipes n'est pas un vain mot. ■

<http://www.infostatut.snu.free.fr>

# Assurances et Services Financiers GMF, vos projets nous concernent.

Grâce à tous ses produits et services, la GMF vous accompagne partout dans votre vie quotidienne.

**ASSURANCES AUTO - HABITATION - FAMILLE - LOISIRS**  
Votre tranquillité au quotidien.

**EPARGNE - PLACEMENTS - CRÉDITS**  
Des produits sûrs et performants, pour faire fructifier votre capital ou financer vos projets.

**ASSISTANCE**  
Dans tous nos contrats, une assistance adaptée à votre situation. Et en plus, une assistance psychologique en cas d'agression, d'accident ou de sinistre incluse dans la plupart de nos assurances.

**PROTECTION JURIDIQUE**  
Des conseils téléphoniques et l'aide de spécialistes pour faire respecter vos droits.

**AVANTAGES SOCIÉTAIRES**  
Des offres privilégiées négociées auprès de nombreux partenaires.

**La GMF, 1<sup>er</sup> assureur du Secteur Public, propose également des contrats spécifiques pour vous couvrir dans votre vie professionnelle:**  
Assurance Personnelle de l'Élu, Défense Pénale Professionnelle, Assurance des Comptables Publics...

Pour connaître l'adresse de votre Agence GMF Conseil la plus proche ou obtenir un devis gratuit: [www.gmf.fr](http://www.gmf.fr) ou 0 820 809 809 (0,12 € TTC la minute)

ASSURANCES & SERVICES FINANCIERS

GMF. Assurément humain

Les contrats d'assurance et les conventions d'assistance sont conçus par la GMF et ses filiales: GMF Assurances, La Sauvegarde, GMF Protection Juridique et GMF Vie. Les crédits sont accordés par la SEDEF et distribués par la GMF. La Garantie Mutuelle des Fonctionnaires et Employés de l'État et des Services Publics et Assimilés - Société d'assurance mutuelle, entreprise régie par le Code des assurances - 76, rue de Prony - 75857 Paris cedex 17.

## Les VAPeurs de la DG

On connaît tous l'histoire de cette fée qui transformait tout ce qu'elle touchait en or. Pour la DG c'est le contraire. Tout devient du crapaud. Validation des acquis professionnels ou VAP qui de plus juste en apparence? En principe il s'agit de faire reconnaître le savoir-faire d'un agent pour qu'il soit considéré comme l'équivalent d'un diplôme et permette de créer des passerelles et des développements dans sa carrière professionnelle. Pour la DG, il s'agit ni plus ni moins que de créer un obstacle supplémentaire pour une évolution de carrière. Dans le statut actuel pour changer d'emploi on commence par regarder les postes en diffusion pour postuler devant une CPR. Si on souhaite passer au poste supérieur (de conseiller à CP par exemple) on s'inscrit au concours en interne (ou en externe si on a les diplômes requis).

Avec le projet VA de la DG tout se complique. Pour passer d'un poste à un autre (on travaille dans une ALE et on souhaite un poste dans une DDA ou DRA) il faudra être VAPé. Sinon l'accès aux mutations sera refusé. Idem pour l'accès aux concours internes. Et qui accordera cette VAP? C'est encore un mystère mais, si le projet actuel passe, on peut craindre le pire avec un avis du DALE ou même de l'animateur d'équipe. Chacun sait que cet avis est rarement objectif et que ce sera l'occasion de régler des comptes ou de faire jouer la cote d'amour. Et en prime, la cerise sur le gâteau, on serait VAPé à durée limitée. La DG prévoit en effet une durée de validation de trois ans! Vous avez bien lu trois ans. La nouvelle proposition DG créant une deuxième forme de VAP ne change rien sur le fond: la volonté perverse d'évaluer d'abord l'agent sur son emploi actuel avant qu'il ait le droit de postuler à un emploi de niveau supérieur avec, aux deux niveaux du saut d'obstacles (VAP, puis épreuve finale), un avis hiérarchique requis.

La VAP devient la carotte qui vous permettrait de... passer le concours ou de demander une mutation. Gare à ceux qui rêvent de quitter leur agence pour ne plus voir leur DALE ou leur animateur. Il leur faudra être d'abord bien sage ou bien silencieux. Idem pour ceux que le chef ne veut pas voir partir pour des raisons diverses. Il suffira de faire pression pour refuser la VAP. Être bien sage ou bien silencieux ou les deux c'est peut être ça l'objectif de la DG.

L'accès au droit à la mutation deviendrait alors un véritable parcours du combattant.

Oui monsieur le directeur, bien sûr monsieur le directeur. Vous voulez un café monsieur le directeur ou un bonbon peut être. L'avenir est à nous. On est curieux de voir le "Point Sur" qui va essayer de nous vendre cette imposture!

## POINT DE VUE

# L'Intermédiation est un beau métier!

**N**ous sommes des intermédiaires. Cela signifie que notre métier consiste à mettre en relation des demandeurs d'emplois et des employeurs. C'est vrai mais il manque beaucoup de choses à cette image d'Épinal pour rendre compte de la réalité de notre profession. Et d'abord l'éclairage du marché de l'emploi, celui dont on nous rebat les oreilles à chaque formation et dans les diverses réunions. J'ai même vu, dans un concours interne d'administrateurs, un sujet sur "l'externalisation" de la production dans les grandes entreprises. Traduisez externalisation par "on choisit un secteur relativement externe à la production essentielle de l'entreprise et à faible rentabilité, on ferme le secteur, on licencie". On passe des accords (ou on crée de toute pièce)

avec une entreprise à qui on sous-traite cette activité à un prix plus bas que le coût du service. Et en six à dix mois, le temps d'éponger les "coûts de ruptures" on commence à rentabiliser. On met en avant, dans la question posée aux futurs administrateurs, la rentabilité et le retour sur investissement, voir la rentabilité immédiate en cas de vente de l'activité, comme finalité. Choisir un tel sujet, pour lequel il n'était pas question de se placer dans une position critique, est tout simplement un moyen de sélectionner les candidats ouverts à la gestion managériale moderne. Autrefois on aurait appelé ça de la propagande. On pourrait multiplier les exemples dans les multiples circulaires et "Point Sur!" ou sur Alice au pays des merveilles de l'intermédiation. Et qu'en est-il des entretiens, de SI ou programmés, des

diverses sessions de formation sur les CV ou autres merveilles?

Refuse t-on réellement les pressions sur les DE qui "rechignent" à abandonner leur part du salaire correspondant à l'ancienneté? Quel rôle joue l'encadrement, à commencer parfois par les animateurs et les DALE, dans ce domaine? Quid des EDD et ERD sur les DALE? Et des END sur les DRA. Il faut une peau de crocodile pour résister à une telle pression.

Certes il y a eu et il y a encore dans l'encadrement toute une génération, formée à l'intermédiation, et dont les comportements reflètent cette déontologie professionnelle.

Leur nombre diminue, biologiquement ou par usure devant la pression ambiante, au profit des jeunes requins (et requines) sans foi ni loi. Ceux

qui justifient au nom du marché toutes les courbettes devant les employeurs, même ceux dont on sait parfaitement qu'ils trichent avec le code du travail et dont on dit « c'est pas à nous de contrôler mais à la direction du travail ».

Une sorte de jeu du mistigri qui atterrit toujours, en fin de parcours, dans les mains du DE qui baisse la tête pour retrouver du travail. Et qui est comptabilisé dans les statistiques ce qui permet de revendiquer... une prime. La boucle est bouclée. Le DG adjoint Jecko nous l'avait bien dit il y a dix huit mois: « l'Agence est soumise à une forte pression ».

Agents, collègues, nous sommes des intermédiaires pas des Kapos. Organisons nous pour refuser ce cycle infernal. ■

*Claude Kowal, conseiller principal.*



## Où en sont les négociations ?

**Nous ne reviendrons pas en détail sur les positions de la DG et sur leurs évolutions, largement décortiquées sur le site [infostatut.snu.free.fr](http://infostatut.snu.free.fr). Nous insisterons simplement sur deux points qui éclairent les intentions de la DG : le nombre des reclassifications, et les évolutions dans l'architecture même du projet.**

### Profondément inégalitaire

L'essence du projet est profondément inégalitaire, et laisse sur le côté l'immense majorité du personnel. Conçue pour valoriser une filière management dont la base serait constituée des animateurs d'équipe, l'architecture du projet conduit à massifier le niveau intermédiaire des conseillers. En faisant bouger le haut et le bas de la pyramide des emplois, le projet de la DG provoque une immense frustration dans le corps des « fantassins de l'emploi », c'est à dire tous celles et ceux qui, quel que soit leur grade, triment quotidiennement pour réaliser les objectifs du PAPND, dans les conditions de travail particulièrement difficiles que chacun connaît.

Le SNU défend, depuis le début des négociations, le principe d'une revalorisation de toutes les grilles salariales, car c'est bien l'ensemble des métiers de l'Agence qui s'est complexifié et mérite une reconnaissance. On est très loin du compte, puisqu'à l'heure où nos écrivons ces lignes, nous estimons à 57 % le nombre d'agents qui ne bénéficieront pas de re-classification. La Direction Générale elle-même a bien senti le malaise, c'est pourquoi elle essaie, depuis quelques semaines de colmater les brèches là où elles apparaissent de façon la plus criante. Elle tente d'étouffer le scandale de la filière « rebut » en promettant une re-classification au niveau 1 de tous les assistants



de gestion pour 2006, elle lâche des postes dans la filière appui pour calmer la grogne qui se développe dans les structures et dans les pôles appui, enfin elle ouvre un concours de conseillers référents pour transformer sur place un certain nombre de postes de conseillers.

Dernière concession : pour compenser le fait qu'un certain nombre de conseillers et de CP arrivent en fin de grille et ne peuvent plus bénéficier d'avancement, la DG propose d'allonger ces grilles d'un échelon supplémentaire en utilisant une partie de l'argent prévu pour les avancements accélérés. Enfin, dernier expédient pour faire avaler la pilule, la DG envisage d'affecter tout l'argent des CCA et des avancements accélérés à ceux qui ne bénéficieraient pas de « l'effet d'aubaine » engendré par les re-classifications.

### Les aspects les plus rétrogrades subsistent

Beaucoup de choses ont bougé depuis le début de la négociation, des choses importantes qu'il serait erroné de minimiser. Outre l'augmentation du volume des re-classifications, des éléments ont évolué favorablement : possibilité de promotions « en diagonale » du niveau 1 au niveau 2 et du niveau 3 au niveau 4A, instauration de deux systèmes de VAP (sur dossier et sur épreuves), mise en place d'un PIAC (plan individuel d'accélération de carrière) permettant un certain rattrapage des agents en retard sur la moyenne des collègues de leur âge, léger déplafonnement des grilles de niveau 2 et niveau 3...

Ces avancées ont été obtenues sous la pression des syndicats, et notamment du SNU.

Pour autant, sont-elles suffisantes pour changer notre appréciation globale sur ce projet ? Notre réponse est NON, sans ambiguïté. Les aspects les plus rétrogrades subsistent : durcissement de l'arsenal disciplinaire, étranglement du contre-pouvoir exercé par les commissions paritaires, et surtout généralisation du pouvoir hiérarchique sur tous les aspects de la

vie professionnelle des agents. Accepter une telle dégradation des conditions d'exercice de l'activité professionnelle, en échange de quelques primes ou même de quelques points d'indice, serait un marché de dupes.

### Rien n'est inéluctable

Parce que la logique d'ensemble de cette réforme vise à miner les garanties collectives des agents, le SNU s'opposera à ce projet. Avec toutes les organisations syndicales prêtes à la bataille, nous rechercherons un large front de résistance. Notre état d'esprit en la matière est : recherche de l'unité syndicale la plus large, mais pas unanimité. S'il s'avère que certaines organisations minoritaires cautionnent le projet de la DG, il ne sert à rien de chercher une unité syndicale factice avec elles. Mais nous sommes certains qu'une très grande majorité des syndicats, et surtout une très grande majorité des agents, seront convaincus de la nocivité du projet de la DG.

Pour combattre ce projet, il faut dès à présent se préparer à un affrontement de grande ampleur.

Partout, dans les unités et les services, il faut se réunir en assemblée générale, décortiquer ce projet, débattre sur le fond, et trouver les moyens de le faire échouer.

Rien n'est encore joué, rien n'est inéluctable. ■



## Il n'y a pas de hasard ni de coïncidence

« Désormais, afin d'établir une relation de confiance et de personnaliser le service rendu au client dans l'optique de réaliser une plus value, vous aurez tous des portefeuilles individualisés. » Sûr, on individualise, les portefeuilles débordent, mais les plus-values se font attendre. On a sans doute oublié qu'un DE n'était pas une stock option.

### Un grand moment de solitude

Envie de revendiquer, de marteler le macadam en scandant des chants d'inspiration révolutionnaire. Envie de dénoncer que t'es pas préparé à recevoir des REPOO en 20 minutes. Surtout quand l'essuie de CV que te présente ce dernier souligne un trou de 17 ans dans sa vie professionnelle. Intrigué, tu interrogues sur la cause de cette longue parenthèse. Le DE répond alors très simplement : « J'étais en prison », motif qui, en général, suffit à mettre fin à tout questionnement « anpésèque ». Mais là, tu lui demandes, franco, non sans naïveté, la raison de cet emprisonnement. Le DE te répond toujours aussi simplement : « J'ai tué ma femme, elle me faisait chier. »

S'ensuit, comme on se l'imagine, un grand moment de solitude. D'autant plus que trois autres

attendent dans le couloir de construire leur projet d'action personnalisé avec toi.

« Même pas grave » te répond ton Dale quand tu fais mine de remettre en cause l'organisation de la réception (des rendez-vous toutes les 20 minutes). « Tu sais, je ne te demande pas de faire un entretien d'un quart d'heure, la norme d'absentéisme est de 50 %, tu as environ 0,17 % de chance de ne pas avoir tes 9 personnes sur la matinée... Et puis, peut-être que tu as besoin de revoir les fondamentaux de l'entretien. Tu as sans doute du mal à formaliser » Comment je formalise au DE les licenciements économiques à la chaîne, la destruction d'emplois, les délocalisations, la déscolarisation, la désocialisation ?

« T'es pas employable ? C'est de ta faute et ça va devenir de la mienne si je ne trouve pas une solution 'gagnant-gagnant'. Y'a pas de boulot ? Foutaises, quand on veut bosser, il y a toujours moyen. Celui qui veut travailler, y peut travailler. Si tu trouves pas, c'est que l'Anpe ne fait pas son boulot. »

### Plus de mission mais un objectif.

Faut armer les conseillers, leur donner un gun à poser sur la tempe de l'employeur récalcitrant :

« Tu vas le prendre, mon DE, tu vas voir s'il est pas employable ! ». Ca, c'est de l'active intermédiation, à l'américaine. Le recrutement braquage, crissement de pneus à l'appui : « Braquage de postes, sortez les contrats d'embauche, on signe tout de suite. Pas de période d'essai, on veut du CDI, cash ! »

On n'est plus un service de l'emploi chargé de l'insertion professionnelle. Nous n'avons désormais plus de mission mais un objectif : réussir le PAP-ND, l'America's Cup de l'Agence. Il ne s'agit plus d'assurer une égalité de traitement mais de « moduler sa proposition de service en fonction d'une problématique identifiée ».

Et l'entretien un outil pour optimiser la prescription. Si le client n'adhère pas, ce n'est pas dû au manque de qualité de la prestation mais à une mauvaise approche commerciale du conseiller qui n'a pas su analyser son besoin.

### Raconte tout à ton gentil Dale

Dans ces conditions, revendiquer, c'est devenu un vrai métier. Gueuler ne suffit pas pour se faire entendre. Il faut conceptualiser, stratégiser la prise de parole, argumenter, synthétiser, analyser, faire des contre-propositions. Pris en sandwich entre une base souvent anesthésiée

et craintive et une hiérarchie confite dans un jargon économique-libéral rance, le syndiqué n'a pas le droit à l'erreur.

Dénonce ton camarade, balance à ton gentil Dale, il est là pour t'aider, il te comprend, ton inquiétude est légitime, il est là pour te rassurer. Son bureau t'est toujours ouvert car rien ne vaut l'entretien de face à face pour te mettre la pression : « Tu sais, d'autres ont accepté de revenir une journée à l'agence pendant leurs congés... Ton mari ne peut pas garder tes enfants ? »

Le conseiller doit adopter une démarche proactive, réfléchir à une stratégie commerciale, définir des cibles et des objectifs. Il doit se responsabiliser et s'autonomiser. Il doit s'habituer à faire du reporting à sa ligne managériale. Il doit responsabiliser et autonomiser le demandeur. Il doit l'habituer au reporting ASSEDIC.

Séances managériales : coordonner, organiser, optimiser les synergies entre les individus. Individualiser et culpabiliser car il faut bien que ce soit de la faute de quelqu'un. Et ça peut pas être celle du chef, pardon, manager.

Il n'y a pas de hasard ni de coïncidence. ■

*Nous avons décidé de publier cet article anonymement, on n'est jamais trop prudent par les temps qui courent.*

STATUT



# La philosophie statutaire de la DG

## À la lumière crue du rapport Pochard

**L**e 26 mars 2003 la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique organisait à La Mutualité une journée d'études sur le thème de « L'approche "métier" dans le respect d'une fonction publique de carrière ». Introduite par Jean-Paul DELEVOYE, ministre de la Fonction Publique, cette journée a vu se succéder des tables rondes réunissant hauts fonctionnaires, universitaires et responsables des Ressources Humaines d'entreprises publiques. Une poignée de syndicalistes de la FSU s'étaient invités, dont votre serviteur, pour le SNU-ANPE.

Ce fut particulièrement éclairant pour comprendre les idées dominantes qui constituent l'arrière fond de la réforme statutaire à l'Anpe. Comparer ce qui se passe dans notre Établissement avec les évolutions à La Poste, ou dans la Fonction Publique territoriale, elle aussi organisée en filières métiers, permet de mettre en perspective un certain nombre de points communs.

Un temps fort fut la table ronde animée par Marcel POCHARD, Conseiller d'État, et rapporteur général du Rapport Public 2003 intitulé « Perspectives pour la Fonction Publique ».

### Un rapport éclairant

Nous sommes nombreux, à l'Anpe, à nous demander quelle est la philosophie générale, la cohérence globale du projet de réforme statutaire. Il s'agit à l'évidence d'une réforme d'essence libérale, mais qui semble s'appuyer sur des éléments forts du droit public pour le pervertir de l'intérieur, plutôt qu'une privatisation ouverte s'appuyant sur le droit privé. La compréhension de cette question se dévoile, comme à livre ouvert, dans les considérations générales du rapport POCHARD.

Tous les éléments clés de la réforme GIORGINI-BERNARD apparaissent presque mot pour mot dans ce rapport. C'est ainsi que le Conseil d'État dégage trois grands enjeux qui sont, comme par hasard, trois principes politiques partagés par la Direction Générale de l'Agence :

- Le principe d'efficacité et de performance « *Même si en effet l'impératif de performance n'est susceptible de s'appliquer au secteur public que dans un contexte qui lui est propre, il s'y impose au même titre que dans le secteur privé.* »
- Le principe de la gestion des Ressources Humaines par les cadres opérationnels : « *La gestion des agents, et notamment la gestion de leurs carrières, doit incomber à ceux qui sont responsables du fonctionnement du service où ils sont affectés.* »
- Le principe de la conciliation entre le droit de la Fonction Publique et les autres formes de droit, notamment le droit communautaire.

### Le culte de la performance et le "juge de proximité"

S'agissant du premier principe, le parallèle est évident : le culte de la performance et de l'efficacité est un leitmotiv asséné comme une vérité première par la DG et ressassé à chaque niveau de la hiérarchie. Le second principe, lui, suinte de tous les pores de la réforme proposée par la DG. C'est lui qui pousse la Direction à créer un nouvel étage hiérarchique de cadre opérationnel, et à doter les « managers de proximité » de réels pouvoirs de gestion des ressources humaines. Jusqu'à présent le DALE faisait tourner

la boutique, tandis que les grandes décisions de politique RH (promotions, mutations, mobilité, concours...) étaient prises à un autre niveau. La nouvelle doctrine "POCHARD-GIORGINI" estime que ce temps est révolu. C'est désormais au « manager de proximité » de manager la carrière des agents. Il donne son avis sur tout : contrats d'objectifs, primes de performance, CCA, VAP, concours, promotions et mobilité géographique. Dans ce grand tourbillon d'évaluation hiérarchique permanente disparaissent les garanties collectives et le contre pouvoir exercé par les commissions paritaires. Il s'agit là d'un point de désaccord très profond avec le SNU. Nous estimons en effet que les droits fondamentaux des agents (les droits à la carrière) doivent être attachés à la personne du salarié et non au bon vouloir de son cadre hiérarchique. Ainsi, un agent doit pouvoir exercer ses droits à la mutation ou à la promotion, même s'il est mal noté par son chef. Le principe même d'un statut d'agent de droit public est précisément de soustraire le salarié aux pressions de son employeur par un bouclier de garanties individuelles et collectives.

### Le grade et l'emploi, FPC ou PFE ?

Le troisième principe du rapport POCHARD (conciliation du droit public et du droit communautaire) est lui aussi éclairant, car il conduit tout droit à la structure croisée entre filières professionnelles et niveaux de grade, qui constitue l'armature du projet de la DG.

Pour bien comprendre le raisonnement, il faut faire un petit détour théorique et assimiler la distinction entre une fonction publique de carrière et une fonction publique d'emploi. Par tradition historique, la fonction publique française est une fonction publique de carrière : l'agent public n'est pas recruté sur un emploi mais sur un cadre d'emploi (ou un corps) dans lequel se déroule sa carrière. L'agent public est d'abord titularisé dans un grade avant d'être affecté sur un emploi, c'est à dire sur un poste de travail correspondant à un poste budgétaire. C'est le principe juridique de la distinction entre le grade et l'emploi, tel qu'il existe aujourd'hui à l'Agence : vous êtes d'abord titularisé dans le cadre d'emploi de Conseiller Adjoint avant d'être affecté CA à Vesoul ou à Vierzon. Dans de nombreux pays d'Europe (Suède, Pays Bas, Danemark, Finlande, Italie, Royaume Uni) le système est différent : il s'agit d'une fonction publique d'emploi, c'est à dire que le fonctionnaire est recruté sur un poste de travail spécifique, déterminé par sa localisation et son niveau de qualification. Il pourra certes évoluer en faisant valoir ses compétences, mais il n'a pas de garantie de déroulement de carrière ni de droit absolu à la mobilité.

### Un casse tête et un exercice difficile

La classe dirigeante française est donc confrontée à un casse tête : « Le droit communautaire de la libre circulation impose bien des révisions ou des reconstructions, car, partant d'une logique d'emploi, il s'articule mal, sous beaucoup d'aspects, avec une fonction publique de carrière ». La fraction la plus libérale est favorable à un alignement sur le modèle anglo-saxon, et donc à un abandon du système de carrière au profit d'un système d'emploi. Mais le Conseil d'État fait, de façon explicite et argumentée,

un autre choix stratégique : conserver un système de carrière à la française, en l'adaptant de l'intérieur pour le rendre compatible avec les directives européennes. Dans cet exercice difficile, le rapport POCHARD propose deux pistes. La seconde nous intéresse particulièrement car elle débouche sur une proposition saisissante, tant elle ressemble trait pour trait aux propositions de la DG pour notre Établissement : « [...] la mise en place d'une organisation fondée sur le principe d'une structure par cadres de fonctions, déterminés par grandes filières professionnelles nécessaires aux missions de l'État, et par niveaux de fonctions (niveaux de grades) inhérents dans chaque filière à l'exercice de ces fonctions ». Le principe de la carrière est maintenu ainsi que la distinction du grade et de l'emploi, mais la place donnée à l'emploi est renforcée.

De plus, ce schéma est tout à fait cohérent avec le second principe évoqué plus haut : la situation des agents n'est plus déterminée par la seule évolution de leur grade, mais aussi par les emplois occupés. On retrouve ici la place prépondérante accordée aux managers de proximité, investis des fonctions de GRH (gestion des carrières).

### De ce parallèle entre le rapport POCHARD et le projet de la DG, deux idées importantes émergent :

- Tout d'abord, il existe une proximité idéologique frappante entre les orientations de la DG et les idées théorisées au sein du Conseil d'État. La réforme statutaire, qui pouvait apparaître au premier coup d'œil comme un patchwork de mesures hétéroclites, se révèle au contraire un système cimenté par une logique très profonde, partagée par les hautes sphères de l'État.
- Deuxième idée : Pour mettre en œuvre leurs projets de libéralisation des services publics, ni POCHARD ni notre Direction Générale ne préconisent une privatisation ouverte, une pulvérisation des principes fondateurs de la Fonction Publique au profit du droit privé. Ils se démarquent sur ce point des fractions ultra-libérales du patronat (MEDEF) et de certains cercles politiques (Madelin), en chaussant les bottes du droit public pour mieux faire aboutir certaines conceptions régressives qui s'attaquent aux droits collectifs et à l'indépendance des agents. Ce paradoxe apparent n'est pas sans rapport avec la nature même de la classe dirigeante française qui présente une imbrication très profonde entre la haute administration et la sphère des décideurs économiques.

Cette remarque doit nous interdire tout simplisme dans le raisonnement, et surtout nous inciter à élaborer notre propre doctrine, qui ne peut plus se résumer à la défense du compromis social défini au sortir de la seconde guerre mondiale entre la bourgeoisie française et le mouvement ouvrier, sous l'appellation « service public à la française ». C'est dans cet esprit que nous projetons d'organiser en 2004 un colloque réunissant des salariés des services de l'emploi de toute l'Europe.

Mais dans ce grand défi, une page importante aura été écrite à travers la lutte que nous menons aujourd'hui contre les régressions sociales qui sont au cœur du projet de la Direction Générale. ■

Joseph Romand

## Une RTT sous pression...

La date butoir de la mise en place des projets locaux a été repoussée au 31 avril 2003. Ce temps supplémentaire a permis aux régions d'accoucher au forceps d'un maximum de projets. Le processus s'est donc subitement accéléré avec des pressions souvent importantes de la part des DRA et DDA pour finaliser in extremis le plus grand nombre possible de dossiers. Quel bilan pouvons nous tirer de cette période ?

### Des avis contrastés

A ce jour, 700 ALE et structures sont dotées d'un projet local soit la quasi-majorité. Après une « mini-enquête » dans l'ensemble des régions, le sentiment des agents et des militants reste contrasté. En effet, une partie des agents pense que la mise en place du GHV est le signe d'une véritable reconnaissance du temps qu'ils passent dans leur unité. Pour d'autres, le GHV rime exclusivement avec le contrôle de ce même temps. Cette crainte se trouve déjà confirmée pour de nombreux collectifs qui doivent aujourd'hui justifier de leur temps, soit sur leur plage mobile, soit sur des plages non programmées.

### Contrôle maximal

Rendre compte de nos activités fait partie de nos devoirs d'agents. Justifier par contre de l'ensemble de nos actes professionnels, au jour le jour ou semaine après semaine, relève d'un système de contrôle maximal individualisé. Déjà on voit fleurir ici et là, des fiches d'activités individuelles ou encore des contrats d'activités que l'on demande aux agents de signer ! La notion de collectif disparaît ainsi au profit de la seule performance d'un individu. Quand on sait que le mandat du ministère donné à notre direction générale pour la réforme statutaire lie notre système de rémunération à la performance individuelle, au mérite et à l'atteinte des résultats, on peut facilement faire le lien avec le contrôle du temps et les comptes rendus d'activité que l'on va exiger des agents.

### Disparité des droits

Rendre les régions décisionnaires par un vote majoritaire en CCPR, a fait éclater le mode de fonctionnement syndical habituel. En fonction de l'état du dialogue social et de la capacité d'intervention des organisations syndicales, on ne peut que constater une disparité des droits réels des agents entre régions. Disparité aussi entre unités puisque au sein d'une même DDA certaines ALE sont en formule nationale et d'autres sous projet local. Avoir participé aux commissions de suivi et aux CCPR a souvent permis d'éviter que les DRA imposent leur projet, cependant il a été très difficile d'obtenir des fronts syndicaux solides et de nombreux projets ont pu passer. Ceci, par ailleurs du fait d'un alignement quasi systématique de la CGC sur les positions de l'établissement.

La région Bretagne, avec le soutien exprimé des collectifs, a conservé de bout en bout une position intersyndicale ferme de refus de tout projet local et de ce fait est la seule de région de France dont les unités restent intégralement dans la formule nationale.

### Rester vigilant

Même s'il est arrivé à son terme, le dossier RTT n'est pas à refermer pour autant. De nombreux accords montrent déjà leurs limites et les collectifs ou DALE concernés souhaitent les modifier. Des agences vont se dédoubler ou se créer et écriront de nouveaux projets locaux. La vigilance reste donc d'actualité plus que jamais. Non, nous ne lâcherons pas l'affaire... ■

Sabine Landrevie

## Les troisièmes Entretiens de l'Emploi

Les troisièmes Entretiens de l'Emploi, organisés par l'ANPE, se sont tenus les 19 et 20 mars. Ils avaient pour thème cette année Transitions et trajectoires, une problématique que nous connaissons sans doute mieux que quiconque.

Les débats furent dans l'ensemble intéressants, et renvoient bien à notre activité professionnelle. Les transitions subies par tout un pan du salariat qui passe de l'activité au chômage, ont donné lieu à un certain nombre d'interrogations, en particulier :

- Quelle sécurisation les entreprises, l'état, les partenaires sociaux doivent-elles inventer afin de mieux protéger les salariés contre ces mobilités parfois contraintes et subies ?
- Comment mieux prévenir le développement des compétences en offrant des parcours de formation qui professionnalisent le salarié en lui donnant envie de bouger et de muter ?

Un constat largement partagé est que plus le régime de protection sociale est fort plus la mobilité est importante. Il a été beaucoup question du Danemark et de la Suède, où les transitions sont protégées et encouragées.

Les débats furent parfois très aseptisés. Il y eut aussi de grands moments d'intelligence, comme la synthèse finale par Vincent Merle (s'il faut lire quelque chose, c'est bien son intervention !).

Il manquait à ces débats entre chercheurs et RRH une confrontation avec les salariés de l'Agence qui sans nul doute auraient eu beaucoup de choses à exprimer. Bref, si j'avais une proposition à faire à la direction, ce serait qu'elle offre à tous ses agents la possibilité de sortir eux aussi le nez du guidon, avec des journées de réflexion sur des problématiques qui sont au cœur de leurs activités professionnelles. Puisque ces Entretiens de l'emploi ont lieu tous les deux ans, pourquoi ne pas, par exemple, travailler sur des Entretiens de l'emploi régionaux où chaque agent serait invité ? Aujourd'hui seuls les « managers » sont conviés à réfléchir dans des séminaires quinquennaux, pendant que les agents de base eux exécutent en « production de service ! ».

Monsieur le directeur général osez des lieux de réflexion pour tous les agents de l'ANPE. C'est l'assurance de beaucoup d'intelligence, non pas seulement théorisée, mais aussi pleinement vécue !

Sabine Cruzet

## Forum social européen à Saint-Denis (93)

Le succès du premier Forum social européen (FSE) en 2002 à Florence a été un moment fort dans l'affirmation d'une démarche alternative à la mondialisation libérale. Espace ouvert de débats, d'échanges et d'élaboration de stratégies entre multiples mouvements sociaux, il a constitué un point d'appui pour la construction de mobilisations citoyennes, comme la mobilisation internationale contre la guerre du 15 février dernier.

Le deuxième FSE aura lieu en France, à Saint-Denis (93) du 12 au 15 novembre prochain. Il permettra d'amplifier ce processus et d'élargir l'implication à tous les acteurs sociaux, notamment les organisations syndicales.

Un cadre de travail aux niveaux français et européen s'est mis en place dans lequel la FSU est fortement impliquée. Les grandes lignes du programme ont été arrêtées.

Les cinq axes retenus sont :

- Contre la guerre, pour une Europe de la paix et de la justice, de la solidarité, ouverte sur le monde.
- Contre le néo-libéralisme, contre le patriarcat, pour une Europe des droits, sociale et démocratique.
- Contre la logique du profit, pour une société de justice sociale, écologiquement soutenable et pour la souveraineté alimentaire.
- Contre les processus de marchandisation, pour une Europe démocratique de l'information, de la culture et de l'éducation.
- Contre le racisme, la xénophobie et l'exclusion, pour l'égalité des droits, le dialogue des cultures, pour une Europe accueillante aux migrant-es, aux réfugié-es, aux demandeurs-euses d'asile.

Le SNU sera présent tout au long du Forum, à la fois à travers ses interventions dans les débats et ateliers sur les services de l'emploi, et par la participation importante de militant(e)s et collègues. Nous y reviendrons plus longuement dans le prochain numéro !

# LES RETRAITES

## Un choix de société occulté par les questions démographiques !

**D**epuis 1853, la France connaît un système de retraite basé sur la répartition. Ce système, qui s'appuie sur une solidarité interprofessionnelle et entre les générations, permet que la retraite ne se traduise pas par une baisse trop importante de revenus. La majorité des salariés du secteur privé (et des contractuels de l'État) bénéficient d'une retraite de base (Sécurité sociale) et d'une retraite complémentaire. Parfois un complément de retraite par capitalisation est souscrit par l'employeur. C'est le cas à l'ANPE.

Depuis une quinzaine d'années une campagne s'appuyant sur une présentation alarmiste des évolutions démographiques vise à faire admettre des mesures régressives comme seules capables d'assurer le financement du système. La solution préconisée ? Travailler plus longtemps, diminuer le montant des retraites et encourager l'épargne retraite individuelle par capitalisation !

### Travailler plus longtemps pour une pension moindre ?

En juillet 1993 le gouvernement Balladur a décidé d'augmenter progressivement la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein. De ce fait, entre l'allongement des études et la précarité, bien peu pourront dans une vingtaine d'années y prétendre à l'âge de 60 ans. Ajoutons qu'en France à peine 30 % des actifs occupent un emploi à 60 ans. Nous savons que les employeurs se débarrassent de leurs salariés de plus de 50 ans, que la préretraite est devenue la norme. L'âge réel de cessation d'activité se situe en moyenne entre 57 et 58 ans.

### Réduire les pensions pour nous obliger à capitaliser ?

L'obstacle majeur au développement de l'épargne retraite par capitalisation est le montant correct des retraites par répartition. En moyenne, ces dernières assurent 75 % du salaire. C'est pourquoi tout a été mis en œuvre par les gouvernements

successifs pour les réduire et nous forcer à épargner. Ce choix politique, qui permet en particulier de fournir de l'argent pour la spéculation boursière, ne nous garantira malheureusement pas une retraite sûre. Ces régimes par capitalisation sont à cotisations définies : on sait ce qu'on cotise, on ne sait pas ce qu'on touchera ! De nombreux salariés américains en font l'amère expérience depuis l'effondrement boursier (ENRON) et sont contraints de continuer à travailler après l'âge de la retraite pour s'assurer un minimum de revenus. Par ailleurs le recours à l'épargne retraite met fin aux solidarités existant dans les régimes par répartition. Si vous ne gagnez pas assez pour vous préparer votre retraite, dommage pour vous qui appartenez à la « France d'en bas », si chère à M. Raffarin ! Pour mémoire, nous sommes à l'ANPE les heureux bénéficiaires d'un tel régime !

### Faire travailler les fonctionnaires plus longtemps pour réduire le train de vie de l'État

Les luttes menées par les fonctionnaires leur avaient permis d'échapper à la réforme Balladur. L'actuel gouvernement entend aligner leur durée de cotisation sur celle du privé au motif que le régime des fonctionnaires déséquilibre celui de la Sécurité sociale, alors même que ceux-ci n'y sont pas affiliés mais relèvent du Code des pensions civiles et militaires. Leurs pensions sont prélevées sur le budget de l'État, comme les aides versées aux entreprises (745 milliards en 2002) ou les indemnités des ministres. L'objectif n'est pas de rétablir l'égalité entre le privé et le public mais de réduire le budget de l'État au prix d'une régression sociale.

### D'autres modes de financement existent

Certes le nombre de personnes âgées augmente mais l'impact des « papy boomers » et de l'allongement de la durée de la vie sur les besoins de financement des régimes de retraite doit être

calculé en tenant compte aussi de la situation de l'emploi et de la productivité, paramètres sciemment oubliés. Il faut donc trouver des solutions durables pour financer les retraites qui prennent en compte cette évolution sans répondre aux sirènes de la capitalisation et mieux partager les richesses produites.

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) estime qu'il suffirait d'augmenter les cotisations retraites de 0,375 % par an pendant 40 ans pour y parvenir. Mais il n'y a aucune raison pour que les salariés soient mis seuls à contribution. La part des salaires dans le partage de la valeur ajoutée (richesse produite en France) n'a fait que baisser depuis 20 ans. Elle est passée de 70 % dans les années 80 à 60 % aujourd'hui, alors que la productivité a augmenté de plus de 50 %. Il n'y a aucune raison que seuls le patronat et les spéculateurs boursiers profitent de ces gains de productivité. Il faudrait aussi une politique de l'emploi qui permette que les salariés de plus de 50 ans ne soient plus éjectés et puissent continuer à travailler et donc à cotiser jusqu'à 60 ans, et que les jeunes ne subissent plus le chômage et la précarité.

### Il est possible de proposer de nouveaux droits

Pour tenir compte des évolutions de la société, de nouvelles propositions doivent être élaborées telles que :

- Permettre aux salariés ayant cotisé la durée nécessaire de partir en retraite avant 60 ans
- Prendre en compte les périodes d'études au delà de 18 ans
- Tenir compte des aléas de parcours de carrière
- Assurer une meilleure transition entre activité et retraite
- Renforcer l'égalité entre hommes et femmes au moment du départ à la retraite

Ce n'est évidemment pas le chemin qu'emprunte le gouvernement. ■

Magda Bigaud

## Les agents votent plus nombreux. Le SNU est la première organisation syndicale. Renouvellement des élu(e)s de L'ADASA

**U**n premier constat s'impose : le taux brut de participation est passé en 14 mois, depuis les élections professionnelles, de 63 % à 67,13 %. Une progression de quatre points avec un corps électoral augmenté de plus de cinq mille agents dans les trois dernières années, ça n'est pas une mince affaire.

### Remobilisation des agents

Le fait est d'autant plus significatif que depuis plus de dix ans le mouvement était inverse et que la participation aux élections de l'ADASA était plus faible qu'aux autres scrutins.

Nous avons relevé et déploré à chaque occasion cette lente érosion. Nous avons même fait campagne, à l'occasion de cette élection, par une affiche appelant le personnel à voter, simplement à voter, car l'abstention est destructrice pour les agents.

Ce regain de participation exprime ce que l'on ressent un peu partout : la remobilisation des agents. Elle nous encourage et nous prenons notre part de ce succès. Elle sera utile face à l'offensive statutaire que nous vivons. La DG et ses analystes devrait y regarder de plus près.

### Après Mutacma et les élections professionnelles un succès pour le SNU

Le SNU, dont le sigle apparaissait pour la première fois dans un scrutin ADASA, confirme, après les élections professionnelles de 2002 et celles de Mutacma en 2001, son implantation. Il est sans conteste la première organisation syndicale de l'agence. Il obtient 63 représentant(e)s sur 195 (32,30 %) au Conseil d'administration de l'ADASA. Par le bilan positif de son équipe à l'ADASA, et par le travail de ses équipes militantes et de ses élu(e)s

le SNU s'est imposé aux yeux du personnel comme un acteur essentiel de la vie de l'ANPE sur le plan des propositions, des luttes et des revendications soutenues par une majorité des agents. Devenir en deux ans la première force dans tous les scrutins nous donne une fierté. Cette confiance nous confère aussi une responsabilité accrue.

### « Donnez vie à vos envies »

Nous avons intitulé notre profession de foi « Donnez vie à vos envies » et proposé un programme d'actions innovantes dans tous les secteurs de l'activité de l'ADASA. Cet engagement devient maintenant une obligation forte qui guidera notre pratique tant dans les régions que dans la structure nationale. D'ores et déjà la nouvelle aide aux vacances et la Bourse d'Activité des Adultes (BADA) - qui a vu le jour en début d'année - vont sans doute rapidement intéresser un maximum de personnes. Nous proposerons

suite de la page 5

toujours des innovations sur le plan des prestations et en donnant la parole à tous les agents. Nos élu(e)s à l'ADASA savent que pour répondre à vos besoins il leur faudra « convaincre » la Direction Générale d'augmenter les moyens financiers. Ils s'y emploieront avec détermination lors des négociations budgétaires. L'ADASA c'est aussi toute l'activité des régions, de l'Arbre de Noël à l'organisation de voyages et à bien d'autres animations et loisirs qui permettent de créer du lien entre les agents. Dans chaque région chacun sait que l'on peut compter avec les élu(e)s du SNU pour obtenir de l'écoute et de l'information sur toutes les activités de l'ADASA. Nous allons continuer à organiser des forums pour faciliter la circulation des idées et des innovations et en faisant une large place à l'ADASA dans ce journal. Les contributions et les points de vue y sont les bienvenus. Ce mandat devrait voir naître une initiative originale où pour la première fois tous les agents ANPE qui écrivent, chantent, dansent ou ont une activité artistique pourront exprimer leurs talents ou exposer leurs œuvres avec une diffusion nationale. Ces résultats nous renforcent dans notre détermination à gérer de manière revendicative, avec compétence et sans démagogie l'ADASA dans l'unique intérêt du personnel. Ensemble nous allons donner vie à vos envies. ■

Eric Almagro

Répartition des sièges à l'Assemblée Générale de l'ADASA

Liste	Élus des régions	Élus des retraités	Conseil d'Administration	Total (Assemblée Générale)
SNU	54	1	8	63
FO	27	1	4	32
CGC	19	2	3	24
CGT	19	1	4	24
CFTC	16	2	3	21
CFDT	10	1	2	13
SUD	6			6
CDMT				
Martinique	3			3
UGTG				
Guadeloupe	3			3
STC				
Corse	2			2
CGTR	1			1
CDTG	1			1
UNSA	1		0	1
Établ.t			1	1
Total	162	8	25	195

## Liberté pour José Bové. Lettre au Président de la République.

Lundi 31 mars 2003

Monsieur le Président,

En confirmant le 19 novembre 2002, les peines de prison prononcées par la Cour de Montpellier, la Cour de Cassation a décidé d'envoyer M. José Bové, porte-parole de la Confédération paysanne, en prison pour 14 mois.

José Bové s'est opposé, avec d'autres militants et de nombreux syndicats et associations, à l'introduction des OGM dans l'agriculture et l'alimentation. Ce refus est toujours partagé par la très grande majorité des français et des européens.

Le SNU-ANPE se sent particulièrement concerné par cette condamnation qui est d'une dureté sans précédent (aucun responsable syndical de niveau national n'ayant été incarcéré depuis le régime fasciste de Vichy). L'incarcération de M. José BOVE serait une lourde atteinte à l'image de notre pays, aux libertés publiques, en particulier au droit syndical.

L'article 17 de la Constitution de la République vous confère le pouvoir de dispenser M. José Bové d'effectuer cette peine. J'ai l'honneur, au nom du syndicat que je représente, de vous demander d'user de cette possibilité constitutionnelle. Dans le cas contraire nous considérerions que l'expression syndicale et ses droits sont en danger.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre très haute considération.

Pour le SNU-ANPE  
Le secrétaire général  
Noël Daucé

# UN LIVRE

## Perte d'Emploi, Perte de Soi

**Trois sociologues s'interrogent « sur le sens et le contenu de la modernisation des entreprises au nom de laquelle sont prises les décisions de fermeture et de licenciements, dans une société où la place et le rôle du travail n'ont pas (...) tellement changé. »**

**A**u départ, une enquête réalisée auprès d'une centaine de personnes qui ont eu à vivre la fermeture de leur usine (Chausson à Creil) après une lutte et la négociation d'un plan social d'une qualité exceptionnelle. L'intention était de démontrer la faisabilité et l'opportunité de tels plans.

En effet 95 % du personnel aura une solution. « Mais au lieu des leçons d'exemplarité à tirer, au lieu des "recettes" à suivre, nous avons alors découvert des vies brisées, des souffrances encore présentes trois ans après. » Le délégué syndical, figure de proue de la mobilisation et « qui connaissait bien ses collègues, se disait étonné par le degré de souffrance qui se dégageait des entretiens dont nous faisons écho. Il n'imaginait pas que des salariés qui avaient bénéficié d'un si bon plan puissent en sortir traumatisés à ce point. »

Si tous les salariés qui arrivent à l'ANPE n'ont pas cette même trajectoire, « l'histoire de la fin de Chausson jette un éclairage lumineux sur la contrainte sociale opposable à la nécessité économique. (...) On y voit qu'un bon plan social, celui qu'ils ont réussi à arracher in fine par des mobilisations non exemptes de violence, permet à ces salariés considérés comme dépassés, de se reclasser plutôt bien. Mais on y voit également comment leur identité a été profondément atteinte par ce déni de la réalité et des valeurs sociales qu'ils avaient portées. »

### Atteints dans leur fierté professionnelle et leur identité

Cet épisode dramatique nous plonge au cœur d'un phénomène crucial de la modernisation : l'ambition managériale de transformer la subjectivité des salariés et de leur imposer un autre code de valeurs, celui de l'ordre économique, des affaires. « Pour ce faire ils ont mis en place des dispositifs participatifs de diverses natures (cercle de qualité, groupes ad hoc, mobilisation autour de la définition d'un projet d'entreprise ou même de la certification qualité). Comme on le voit ces analyses portent aussi sur ce qui nous touche de près en tant que salariés de l'Agence. « C'est en effet un des aspects du discours et de la stratégie managériales que de prétendre faire table rase. Il y a comme une disqualification systématique du passé et une exaltation du radicalement nouveau (...) Il suffit de penser à ce que représente la notion même de certification qualité. Lorsque celle-ci est à l'ordre du jour et qu'arrivent les audits et réorganisations, les salariés se sentent atteints dans leur fierté professionnelle et leur identité : s'évertuaient-ils auparavant à travailler sans tenir compte de la qualité? »

### Un désastre subjectif

L'enquête menée attire notre attention de professionnels du reclassement et du placement : « Retrouver un emploi est une nécessité impérieuse et, dans la majorité des cas, malgré toutes les antennes emploi, cellules de reconversion mises en place dans le cadre des plans sociaux, de nombreuses personnes ne retrouvent pas à s'employer pendant

des périodes plus ou moins longues. En errance dans un véritable désert social, elles vivent aussi un désastre subjectif. En proie à la culpabilité et à la honte, elles ont largement tendance à considérer que si elles sont devenues inemployables c'est de leur faute, parce qu'elles sont sans qualités professionnelles, sans qualité tout court (...) Ils étaient bons et travaillaient bien jusqu'à ce qu'ils ne valent plus rien. C'est toute l'image de soi qui se joue, en effet, pour les personnes licenciées. (...) Ce n'est pas, dans l'immédiat, la seule question financière qui intervient, mais un ensemble de facteurs parmi lesquels la remise en jeu de l'image de soi, de ce que l'on vaut, de ce à quoi on sert, et l'indignité, l'injustice dont on est frappé. C'est aussi l'idéal collectif qui est ébranlé. » « Les réassurer sur leur valeur, leur utilité, la continuité de leur être, leur droit de prétendre à une place dans la société est quelque chose de fondamentalement nécessaire pour eux avant que soit entamé un processus de reconversion et élaboré un projet. »

La richesse de l'analyse donne de réelles clés pour comprendre et agir. Autour de ces plans sociaux se joue une déstabilisation lourde de conséquences, pour les salariés exclus de l'entreprise, mais également pour les autres salariés qui, au nom des mêmes logiques, se trouvent livrés aux exigences dévastatrices du nouveau "one best way" managérial face auquel se pose la question de la légitimité d'une nouvelle critique sociale. ■

Perte d'emploi, perte de soi  
Danièle Linhart avec Barbara Rist et Estelle Durand,  
Erès, coll. sociologie clinique, octobre 2002

## NI PUTES, NI SOUMISES... Ni brutes, ni conquises !

**Voilà un mouvement qui a su s'imposer, et dans les médias et dans les têtes. Un mouvement de femmes, de jeunes femmes, et même si elles se démarquent de ces « féministes » dont elles ne veulent pas être, n'empêche !**

**A** Strasbourg, la caravane est passée le 21 février. Les marcheuses sont apparues, coiffées de leur t-shirt. Foule il y avait au centre socioculturel de l'Esplanade. Les intervenants invités par les organisateurs étaient à la tribune. Le « modérateur » présente la soirée, le contexte, les gens – intervenants et marcheuses – et voilà qu'il se fait couper par une marcheuse qui, impatiente, l'interrompt pour prendre le micro, la parole et le pouvoir. Celui de parler, de placer un mot et des maux. Le débat s'amorce sur son témoignage et se renforce avec ceux de ses « sœurs » de marche et celles de la salle. A l'invite de mon voisin, je m'esquive hors de la tribune, comme le fera la quasi totalité des « invités ». J'écoute et prends des notes. Ça fuse ! Et le flot de paroles se dompte, pourtant. Un grand respect s'érige : les gens s'écoutent, s'entr'écouvent, se répondent, s'apostrophent, s'entr'interrogent.

Les filles, comme elles se nomment, lancent, balancent leur volonté d'être entendues, revendiquent le droit d'être en république et d'en défendre les valeurs. Le droit de disposer de leur corps

s'entend très fortement. Mais d'une façon nouvelle – si on se réfère aux féministes des années 70 qui revendiquaient ce même droit en parlant de contraception – et ancienne, si on se réfère à d'autres marches, d'autres mouvements. Pour les « ni putes, ni soumises », il n'est pas question de se vendre, ni d'aguicher. Elles veulent par exemple s'habiller comme elles le souhaitent et non comme le « ghetto » les y autoriserait. C'est une liberté encore plus concrète qu'elles hurlent : celle de s'aimer elles-mêmes, d'être ce qu'elles sont : elles-mêmes, dans leur multiplicité. Et les « j'ai mal au cœur de ces politiques qui nous prennent pour des connes », ou « je ne veux pas entendre les intellectuels » ou encore « qu'on arrête de stigmatiser les quartiers ! » en disent suffisamment sur leur volonté de ne pas être récupérées, de n'être rien des étiquettes qu'on leur colle et du rôle qu'on cherche à leur faire jouer.

Une chose m'a frappée, mise à part la justesse du ton, c'est l'intelligence de finir la boucle en faisant coïncider la fin de la marche avec le 8 mars, journée internationale des femmes, instaurée par

la II<sup>e</sup> Internationale socialiste en 1910. La reconnaissance d'un mouvement féministe rejoint son histoire et redéfinit une part de sa forme actuelle. Ces jeunes réveillent les femmes, en France. Au-delà des clivages de classes, elles ont réussi à mobiliser et trouver le moyen d'acculer même le gouvernement à les recevoir. Extase !

On ne se fait pas traiter de putes à l'Agence mais pour ce qui est de la soumission... il n'y a pas que les regards machos masculins ! Mais, pour moi, comme pour d'autres, sûrement, « l'objectif est d'aller, dans chaque situation, du côté du développement de la vie et de la solidarité, et non de s'opposer à quiconque. (...) Nous devons nous définir par un mouvement d'auto-affirmation d'une essence communiste solidaire de la vie. »<sup>(1)</sup> Et si « ni putes, ni soumises » c'était ça, pour ce qui est des femmes, des jeunes, de certains habitants des « quartiers », des « cités », etc. A l'Agence, ça donnerait quoi ? « ni brutes, ni conquises », « ni dupes, ni comprises » ou « ni incluses, ni conquises » ? On se réveille ! ■

Anne-Pascale Gony

(1) Miguel Benasayag Parcours. Engagement, résistance, une vie. Interrogé par Anne Dufourmatelle - Éditions Calmann-Lévy, 2001

## En bref!

### Les pays riches à Évian

Le G-8, qui réunit les 7 pays les plus riches du monde, plus la Russie, tiendra son prochain sommet en France, dans la ville d'Évian, les 1er, 2 et 3 juin prochain. Créée en 1975 pour discuter de façon informelle des questions économiques et financières internationales, ce club des pays dominants a depuis, sans aucune légitimité, élargi son champ de discussion à de multiples autres sujets sur lesquels il prétend aussi orienter les affaires du monde : guerre, terrorisme, SIDA...

Alors que ses membres refusent de lutter réellement contre les fraudes financières, le blanchiment d'argent et les pavillons de complaisances, le G-8, au nom de la lutte contre le terrorisme, légitime la guerre, le militarisme et la répression. Le programme de réduction de la dette des pays pauvres est soumis à des conditions inacceptables, les plans du FMI conduisent des pays comme l'Argentine à la faillite, la libéralisation commerciale défavorise les pays du Sud. Les contributions financières pour la lutte contre le SIDA, le paludisme et autres pandémies sont ridiculement insuffisantes. Les pays membres du G-8, enfin, n'ont pris aucune mesure sérieuse de protection de l'environnement.

Lors de chacune de ses réunions, sa légitimité a été contestée par des mobilisations de plus en plus importantes de dizaines de milliers de citoyens. Cette année encore de nombreuses initiatives seront organisées à cette occasion. La plus importante d'entre elles aura lieu le dimanche 1<sup>er</sup> juin sous la forme d'une grande manifestation à l'appel d'un collectif unitaire dont fait partie la FSU.

Dans de nombreuses villes des collectifs unitaires préparent les mobilisations. Une première étape importante aura lieu à Angers les 25 et 26 avril à l'occasion du sommet du G8 sur l'environnement.

Le SNU-ANPE et la FSU appellent à participer massivement à ces manifestations. Syndicalistes, associatifs, simples citoyens (ne)s, nous serons dans la rue uni(e)s contre la guerre, pour d'autres rapports Nord/Sud, contre la croissance des inégalités, pour de réelles mesures de protection de l'environnement.

### C'est pas drôle !

De source bien informée, la dernière blague qui court à Bagdad : contrairement à ce que les images laissent croire, ce ne serait pas la statue de Saddam Hussein qui aurait été détruite devant l'Hotel Palestine... mais celle de son sosie !

### Appel à interprètes

L'équipe d'organisation du FSE (Forum social européen) qui se déroulera en France à Paris et à St Denis ainsi qu'à Bobigny et Ivry, du 12 au 15 novembre 2003, recherche des interprètes et traducteurs volontaires en 6 langues officielles : allemand, anglais, espagnol (castillan), français, italien et la langue des signes internationale, et d'autres langues en fonction des besoins ponctuels de telle ou telle délégation. Ils recherchent également des traducteurs pour traduire des documents écrits liés au FSE, avant et après l'événement. Que vous soyez interprète professionnel (confirmé ou débutant) ou que, sans être de la profession, vous pratiquiez une ou plusieurs langues en dehors de votre langue maternelle et souhaitiez faire ainsi votre première expérience d'interprète, vous pouvez prendre contact avec le réseau Babels. Pour vous enregistrer comme interprète volontaire ou pour plus d'informations, des explications complémentaires et des réponses à vos questions vous pouvez vous connecter sur le site du réseau (<http://www.babels.org>)

### Rapport fantôme

L'été dernier la Direction Générale nous annonçait, à la suite des attaques dont l'Agence était l'objet quant à la mise en œuvre du Pare, qu'elle avait commandité auprès d'experts indépendants, sa propre évaluation qualitative. Cette évaluation devait sortir courant septembre 2002. Puis la publication a été repoussée à novembre. En janvier, toujours rien. On nous annonçait enfin que ce rapport serait présenté officiellement par le Directeur Général le 5 avril.

Nous sommes fin avril et ce document est toujours dans les tiroirs. Pourquoi ? Le mystère entretenu autour du sort de ce rapport donne prise à toutes les spéculations et n'est certes pas de nature à tranquilliser les esprits au moment même où commence la phase active de négociation du prochain Contrat de Progrès entre l'ANPE et l'État.



# DÉMOCRATIE

**Guerre préventive. C'est au nom de ce nouveau concept que les USA ont débarqué en Irak, au prétexte de recherche d'armes de destructions massives jusqu'ici introuvables et de liens pas évidents avec Ben Laden.**

**Au bout du compte c'est une vraie occupation coloniale que l'empire conduit.**

# NON à la guerre

**A**u vingtième jour de guerre le régime de Saddam et du Baas a complètement disparu. Évanouis les ministres, l'administration, la police secrète de sinistre mémoire et le parti Baas qui faisaient régner la terreur.

**Un pays en ruine après 30 ans de dictature, 20 ans de guerre, 12 ans d'embargo et 20 jours de bombardement**

On doit certainement s'en réjouir tant cette dictature de trente années a fait de mal à ce pays qui est l'une des plus anciennes civilisations du monde. Après les multiples répressions contre les Kurdes du Nord et les chiites du Sud, contre toute velléité démocratique ou tout simplement contre ce qui n'était pas la petite clique de la famille de Saddam ; après la guerre meurtrière (plus d'un million de morts) contre l'Iran ; après la "guerre du Golfe" où les américains ont expérimenté leurs supers bombes (plus de deux cent mille morts en quatre jours dans la troupe irakienne). Après douze années d'un embargo meurtrier pour la population pauvre. Après un déluge ininterrompu de bombes sur le centre de Bagdad durant vingt jours. Le régime a disparu. Il reste une population à la fois soulagée et méfiante face à une « libération » qui risque de se transformer en colonisation. Et en prime plusieurs jours de pillage des écoles, musées et hôpitaux sous les yeux impassibles des marines américains qui ne protègent que les sites liés au pétrole.

**Une guerre "illégitime" contre l'avis de tous**

Contre l'avis du conseil de sécurité de l'ONU, de la grande majorité des pays de la planète, des opinions publiques d'Europe, d'Asie, des pays arabes bien sur, mais aussi de l'Amérique du Sud et même du Canada. Ajoutons que 30% des Américains étaient opposés à cette guerre avant même quelle ne commence et que des dizaines de millions de personnes ont manifesté dans le monde entier du 15 février au déclenchement de la guerre le 20 mars. Jamais une telle opposition planétaire ne s'était exprimée.

**L'empire se donne tous les droits**

Au mépris du droit international l'administration républicaine a déclenché une guerre gigantesque de feu et de fer contre l'Irak. Le prétexte était celui des armes de destructions massives

(chimiques, biologiques et nucléaire) qui jusqu'à ce jour restent introuvables. Le budget militaire des USA, à lui seul, est équivalent à la somme de tous les autres budgets militaires de la planète. C'est dire si le "jeu" est inégal. On imagine aussi où se trouvent les armes d'extermination massive d'autant que les USA ont, entre autre, refusé de renoncer aux mines antipersonnel. On se rappelle aussi leur sens de l'humanisme au Vietnam, au Nicaragua, au Chili, à Timor, etc. A chaque fois les USA ont soutenu les forces les plus despotiques et les plus barbares.

**Quels sont les buts de guerre de cet empire ?**

On a beaucoup parlé du pétrole d'autant que l'Irak contrôle 12 à 14 % des ressources. Cet objectif est présent mais au-delà on en peut discerner trois autres :

- Le contrôle d'une région géopolitique de première importance. La position stratégique de l'Irak est une plate-forme de premier ordre sur tous les pays environnants : Iran, Syrie, Arabie Saoudite, Turquie, etc. Et qui plus est une plate forme rentable. Les objectifs de démocratisation sont plus douteux. Il ne sera pas difficile d'être plus démocrate que Saddam mais on peine à croire que soudainement cette administration (la même qui a renversé Allende et cherche querelle au Venezuela) soit conquise par les vertus démocratiques. Chacun sait que la démocratie se transporte rarement sur les véhicules blindés. De plus, face aux risques de surgissement d'une république islamique à l'iranienne la tentation d'une administration directe ou par prête-nom peut s'avérer durable.
- La mise au pas de l'Arabie Saoudite. En réduisant et en contrôlant son impact sur les ressources pétrolières et en affaiblissant la famille royale largement impliquée dans le fondamentalisme wahhabite et le soutien à Ben Laden. Les leçons du 11 septembre, quoi qu'on en dise, sont claires mais il est difficile aux USA de s'en prendre directement à cette puissance majeure, mais aussi très fragile politiquement, sans avoir dans la région une alternative forte.
- Montrer le rapport des forces réel avec l'Europe en cassant toute velléité de politique étrangère et militaire commune et indépendante de l'empire. Le rapport des forces économiques est lui plus aléatoire pour les USA.

Il y a donc un vrai projet colonialiste dans cette entreprise, ce qui n'est pas étonnant pour un

empire. Le projet de reconstruction, avant même la fin des combats, qui distribue les parts de marché aux entreprises américaines est édifiant.

Le décalage éclatant entre la pratique militaire ciblée de cette guerre et celle de 1991 qui avait fait plus de 200 000 morts en quelques jours (sans compter les massacres des 20 000 chiites et des 120 000 Kurdes abandonnés à Saddam après avoir été appelés à la révolte) montre bien que les USA cherchent à conserver le potentiel économique et aussi à limiter les victimes civiles dans le cadre d'un projet colonial sur cette région.

**Un empire fort... et faible**

L'empire fait étalage de sa force militaire pour imposer au monde entier un système libéral financier à son seul profit, c'est à dire sans pôle de concurrence. Si sa puissance économique est réelle et souvent hégémonique, elle rencontre des oppositions qui lui posent de vrais problèmes. Sa volonté de faire de l'OMC une machine à son seul profit économique dans tous les secteurs est contestée fortement par les autres forces économiques et, à un autre titre, par les mouvements alter mondialistes. La partie n'est pas jouée sur ce terrain, loin s'en faut.

Des puissances économiques comme le Japon, l'Europe même divisée, l'Inde et la Chine ne sont pas négligeables ni même secondaires. La Russie largement affaiblie économiquement n'accepte pas pour autant le rôle de vassal. Et certaines de ces puissances sont militairement importantes à la fois en équipements classiques mais aussi, hélas, avec une capacité nucléaire. La mise en place d'un monde unipolaire qui est le projet de l'empire, rencontre de réelles difficultés.

Les USA n'aiment que les alliés soumis ou sous contrôle. Donnant des brevets de bonne conduite aux uns et des menaces à peine voilées aux autres, ils s'arrogent le rôle de gendarme pour tous partout dans le monde. L'ONU n'a qu'à se plier à leur conception du droit international du plus fort. Ils restent néanmoins soumis à de grandes faiblesses. Et en premier la réaction des peuples, capable de les faire reculer comme on a pu le voir au Brésil et aussi avec toutes les mobilisations anti-guerre partout dans le monde et alter mondialiste comme à Seattle ou à Gênes. Mais aussi aux USA même où la mobilisation contre la guerre et pour la démocratie est une réelle force. On s'en apercevra vite. ■

## Un institut de recherche action

*Celui dont la pensée ne va pas loin  
verra ses ennuis de près.*  
(Confucius)

Notre travail prend de plus en plus l'allure d'une routine où nous nous engluissons. Le sens de notre action se perd dans l'exécution de procédures toutes plus lourdes les unes que les autres. Les chiffres dansent en un cortège grotesque : P3, R3, feuilles nombreuses à remplir sur la satisfaction des « clients », questionnaires qui ne renvoient jamais à la réalité de notre travail.

Notre intelligence est niée dans des applications ubuesques. Nous sommes des ouvrier(e)s dans une fabrique taylorienne, des agents d'exécution par opposition aux « penseurs » de la boutique, à ceux qui « innovent » et nous concoctent une organisation du travail qui n'a jamais été aussi décousue et inorganisée.

### Ne nous laissons pas abêtir.

Mais que cela leur plaise ou non, nous restons détenteurs d'une part de connaissance, d'une intimité avec la réalité de notre activité professionnelle qui leur reste – heureusement ! – inaccessible. Combattre notre souffrance professionnelle – et celle de nos « clients » – implique de nous réapproprier notre travail. Cela passe, entre autres choses, par une réflexion autonome et critique sur notre activité, en nous passant de leur pensée en kit !

### Quelle riposte ?

L'Institut de Recherche-Action du SNU (IRAS) participe de cette démarche. Nombreux sont les collègues qui par la reprise d'études, un CIF, une activité associative, une réflexion personnelle, contribuent de fait à l'édification d'une « bibliothèque potentielle » dont la richesse est insoupçonnée aux yeux de nos dirigeants. Notre projet est de faire de cette intelligence collective dont les agents sont dépositaires un outil d'émancipation, de résistance aux dogmes managériaux et de reconquête de citoyenneté dans l'institution. Mutualisons les acquis théoriques et pratiques liés à notre champ professionnel, confrontons-les à l'expérience et à la réflexion d'autres (professionnels de secteurs proches, chercheurs, syndicalistes, militants, usagers), pour les mettre au service, non pas de la Direction, mais d'une conception exigeante et démocratique du service public.

### Un institut de recherche-action pour quoi faire ?

Notre plan de travail pour les deux années à venir prévoit :

- La création d'un fond documentaire, consultable via Internet sur tous les travaux entrepris par les agents, mémoires, projets, initiatives... etc.
- Une animation d'un atelier au prochain forum social de St Denis en octobre 2003
- La publication d'articles, de plaquettes ou de livres dans la lignée du « Cœur à l'emploi » (1996) et des « Passeurs hors du commun » (2000). Un ouvrage est en préparation sur les États Généraux de l'ANPE tenus en 2001 avec des contributions de Robert Castel, Pierre Concialdi, Didier Demazière, Claude Dubar, Jean Gadrey, Norbert Hochblat, Michel Husson et Carole Tuchsirer.

Nous projetons pour 2004 un colloque européen sur les services de l'emploi. Collègues polyglottes et conseillers internationaux seront les bienvenus pour participer à l'organisation de cette manifestation.

Si vous êtes intéressé(e) par les activités de l'IRAS, n'hésitez pas à nous le faire savoir. Donner du sens à notre travail est l'affaire de tous et de toutes. Ne laissez pas entre les mains de la direction, une chose aussi sérieuse et précieuse que la nature même de notre travail !

Sabine Crouzet  
Contact : [snu.anpe@free.fr](mailto:snu.anpe@free.fr)

# Sous l'emploi ...



**Cet homme est un poète.**

**Il travaille les mots. Quiconque a déjà écrit sait que ce travail est difficile. Il y a ceux qui jouent et font des calembours, ceux qui écrivent en langue de bois pour faire des matraques, ceux qui par obligation ou par goût réduisent et coupent les têtes. Il y en a bien d'autres encore. Quand on les lit, si le travail est bien fait, les mots coulent sans renverser ni déplacer les meubles.**

## ... le poète !

**A**lain Suied travaille les mots comme on travaille le cuir ou le bois. Il les rabote, les fait mousser, les lustre et les ajuste. Parfois il tente des greffes inouïes d'un mot vers un autre, génétiquement opposé, et regarde sa greffe fleurir centimètre par centimètre. Il en sort parfois des fleurs et des fruits inconnus qui ont des saveurs de mémoire pimentée et de madeleine au miel.

Il aime sa mémoire surtout quand il ne la connaît pas et part à sa recherche avec son stylo. Il la redécouvre en levant l'un après l'autre les voiles qui l'entourent.

En lisant certains de ses poèmes on progresse dans un tunnel blanc plein d'odeurs plus ou moins sucrées et pimentées. La lumière des mots est là pour donner du goût à tout.

### N'aie pas peur !

Laissez vous surprendre et ouvrez un de ses recueils, vous allez découvrir d'autres couleurs aux mots. Ils vous seront utiles. Il y a là du Saint-John Perse et du Neruda.

Ami lecteur n'aie pas peur du poète. C'est un passeur, un contrebandidier qui par des détours ou des raccourcis t'amène de l'autre côté du miroir d'Alice. Là l'air est vif, le ciel est bleu et les lapins ont des grosses montres. Tu découvres le sens caché et même le sens tout court des paysages habituels et des pays exotiques. Vous ne me croyez pas ? Alors allez voir par vous-mêmes, ça vaut le détour.

Deux brefs passages pris dans "Le pays perdu" (Édition Arfuyen) pour vous donner soif de lire le reste. Prenez le temps de lire des poèmes, c'est du temps pour vous. C'est si rare.

*« Écoute. Tu dois devenir un écho  
dans le cri unique du monde...  
tu dois arracher le masque inutile.  
L'invisible a vibré. Écoute. »  
Sommes-nous au monde ? Poème XV.*

*« À son rythme le Passé revient :  
ne te retourne pas ! Tu dois encore tailler  
ton chemin dans le vivant.  
Tu dois encore avancer dans les mirages,  
dans les parages de l'esprit humain.  
Tu dois encore trouver cette part d'inconnu  
qui te rendra toi-même. »  
La transparence du monde. Poème XVII.*

### Expérience d'exil

S'il est poète il ne l'est pas du genre petites fleurs pastel. Il voit le monde avec ses diverses dimensions. Et l'injustice le mobilise.

Alain Suied est notre collègue. Il est conseiller à l'agence à Paris depuis 1975. Il est né le 17 juillet 1951 à Tunis, dans l'antique communauté juive séfarade de cette ville, qu'il doit quitter à huit ans, avec ses parents, pour reconstruire une existence à Paris. Plus précisément en banlieue. La banlieue d'aujourd'hui c'est pas le paradis. Celle des années 60 du côté d'Aubervilliers pas plus. C'était du genre un peu gris et triste et bien sur un peu froid et humide. Quand on arrive de Tunis seul et sans vraie relation le décalage est fort.

Cette expérience d'exil enfantin le marquera. Il doit rechercher cette échoppe qui est cachée dans la ruelle qui surgit à droite ou à gauche quand on déambule dans le souk de Tunis, qui vous aspire. Et surtout le soleil rassurant qui arrive par tous les coins de rue. L'odeur, la lumière, le bruit. Déménagement de la banlieue vers Paris dans un tout petit appartement du 5<sup>e</sup> arrondissement. L'appartement est certes modeste mais la bibliothèque municipale voisine où il s'installe quasiment en permanence est riche de trésors qu'il avale littéralement. Il y passe tout son temps et quand il s'en absente trois jours la bibliothécaire, qui trouvait que ce lecteur émerveillé et curieux donnait du sens à son travail, part à sa recherche, le retrouve et le ramène à son poste de lecture.

### De la lecture à l'écriture

De la lecture à l'écriture il y a parfois qu'une faible ligne qui se franchit doucement. Il est lycéen en mai 68 et se sent proche de ceux qui veulent changer le monde. Et le monde et les temps changent dit la chanson de Dylan. Il y sera actif sans pour autant connaître de véritable militantisme. A la même époque, il découvre Mallarmé, Lorca, Dylan Thomas, Saint-John Perse et les poètes du groupe de "L'éphémère", qui accueillent ses premiers poèmes !

Normal à dix sept ans ? Pas vraiment ! Ce sera la surprise de ce célèbre groupe de poètes qui, émus par les textes qu'ils avaient reçus, l'invitent à une rencontre. Ils pensaient recevoir un adulte et découvrent bouleversés un jeune homme. Ils le publient dans leur revue et ces textes seront

repris par le Mercure de France en 1970 sous le titre "Le silence".

Depuis, plus de quinze ouvrages paraîtront chez plusieurs éditeurs.

Cet homme est aussi un traducteur reconnu et apprécié des poètes anglais et notamment du romantique William Blake, d'Ezra Pound, Dylan Thomas, John Updique et de textes de William Faulkner. Il est aussi un expert reconnu du philosophe Spinoza le premier des philosophes de la modernité.

ALAIN prépare un nouveau recueil et vient de publier la traduction des « Chants de l'innocence et de l'expérience » de William Blake chez Arfuyen. Si vous aimez partir à la recherche de documents et de surprises sur le Web alors prenez votre "moteur de recherche" et recherchez Alain Suied vous trouverez plus de vingt réponses qui vous ouvriront les portes du miroir. On peut faire ça depuis un PO quand la tête vous tourne. Lisez des poèmes c'est du temps pour vous. ■

Samuel Laforge

### PETITE BIBLIOGRAPHIE (NON EXHAUSTIVE) D'ALAIN SUIED

- Histoire illustrée de l'Invisible, Dumerchez Naoum (2002)
- Le champ de gravité, Lettres Vives (2002)
- Rester humain, Arfuyen (2001)
- Le juif du sujet, Paul Celan et l'amémoire occidentale, Éditions de l'Improbable (2001)
- Blake et Dante, un malentendu poétique, suivi de Penser avec l'Autre, Éditions de l'Improbable (2000)
- L'Ouvert, l'Imprononçable, Arfuyen (1998)
- Le pays perdu, Arfuyen (1997)
- Le premier regard, Arfuyen (1996)
- Prix de la Société des Gens de Lettres
- Vision et prière Dylan Thomas (Traduction), Gallimard (1991)
- Face au mur de la loi, Arfuyen (1991)
- Le Corps parle, Arfuyen (1989)
- La Lumière de l'origine, Éditions Granit (1988)
- Prix de l'Académie Française
- C'est la langue, Mercure de France (1973)
- Le Silence, Mercure de France (1970)

TRAVAIL EMPLOI

**snu.**  
ANPE

FORMATION INSERTION

« Modes d'Emplois » est édité par le Syndicat National Unitaire de l'ANPE, 43/45 rue de Javel, Paris XV<sup>e</sup>. SNU ANPE : <http://snu.anpe.free.fr>

■ Directeur de la publication : Éric Almagro  
■ Rédacteur en chef et secrétaire de rédaction : Alain Ottavi et Samuel Laforge ■ Comité de rédaction : Sabine Landrierie, Claire Villiers, Anne-Pascale Gonny, Sabine Crouzet, Éric Planchette, Éric Almagro, Noël Daucé, Alain Ottavi, Philippe Sabater, Claude Kowal, Pierre Yves Hugot ■ Conception graphique : Thierry Palau  
■ Illustrations : Michèle Le Bas ■ Imprimé par ROTOGRAFIE, 2, rue Richard Lenoir - 93 100 Montreuil. ■ N° ISSN : 1631-7777. N° CPPAP : 0907 S 06221.  
Abonnement : quatre numéros par an, 6€