

Modes d'emplois

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



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

LOURDS NUAGES D'AUTOMNE

En cet automne on croule sous la pression des flux, les injonctions à "tout faire"... Rien de neuf hélas sur ce front, c'est tristement classique.

Mais prêtons attention à ce qui se mitonne dans notre dos, en tout cas bien au dessus de nos préoccupations quotidiennes du moment. D'autres s'occupent de notre avenir et c'est inquiétant car cela vient de notre avenir et c'est inquiétant car cela vient du gouvernement. Il s'agit du plan Borloo et de la loi dite de "cohésion sociale". Jean-Louis Borloo a certes du talent. Il voudrait même se faire passer pour un ministre copain. Pourtant, à y regarder de près, son plan est particulièrement dangereux et destructeur pour le service public de l'emploi et pour l'ANPE.

Notre avenir est tout simplement en question. Quel que soit l'angle sous lequel on l'envisage, c'est "chaud" pour le service public. Ce plan prévoit la mise en concurrence totale sur le terrain du placement; la commercialisation de certains services avec création de filiales; une reconfiguration totale des services de l'emploi avec ce coup d'état silencieux: l'insertion, en son cœur, de l'intérim et des officines privées; la création de maisons de l'emploi intervenant sur nos missions centrales avec la volonté que le privé place sous tutelle la culture du service public.

Comme par effet miroir, les usagers paieront le prix fort, du contrôle renforcé des chômeurs jusqu'au formatage de l'orientation des jeunes en relation étroite avec les métiers "en tension"... et la liste n'est pas close!

On peut nous dire: tout cela, c'est bien loin de mon quotidien. Répondons tranquillement: pas du tout, car si l'on nous impose des "détachements" obligatoires en maisons de l'emploi, ou que les postes affectés dans ces structures ne sont pas compensés, alors nos conditions de travail se dégraderont encore un peu plus.

Nous ne pouvons pas laisser faire. L'action unitaire intersyndicale, à nouveau, est à l'ordre du jour. Car comme l'énonce le proverbe mandchou: le déshonneur n'est pas d'être inférieur à l'adversaire, il est d'être inférieur à soi-même.

Noël Daucé

AU SOMMAIRE DU N° 14

À L'AGENCE :

Projet Borloo : Redéfinition du service public de l'emploi..., p.1 et 3

Quel gâchis!, p.3

Demain, tous vendeurs?, p.4

La sélection des chargés de projet, point d'alerte sur un changement annoncé?, p.5

ACTUALITÉ :

Deuil et colère à l'inspection du travail, p.2

Big brother, p.5

Allemagne : quand un DRH de Volkswagen s'occupe des chômeurs, p.6

STATUT

Quel gâchis!



p.3

L'Europe sociale, p.6

Nouvel ouvrage proposé par le SNU-ANPE, p.7

Pour un Monde meilleur..., p.7

SILOUHETTE : **Cati, bac + 3 enfants, p.8**

p.9 à 16

LES CAHIERS DE MODES D'EMPLOIS

PLAN DE COHÉSION SOCIALE L'IMPACT SUR L'ANPE...



Pendant les travaux, la démolition continue...

PROJET BORLOO

Redéfinition du service public de l'emploi, de son périmètre et de ses missions

Après la secousse statutaire, dont nous n'avons pas encore fini de mesurer l'ensemble des conséquences, l'ANPE va se trouver confrontée, en cette fin d'année, aux réformes contenues dans le plan de cohésion sociale de Jean-Louis Borloo.

Une bonne partie des mesures annoncées – telles l'ouverture de l'activité de placement à la concurrence privée et la possibilité de facturer des services – se trouvaient déjà dans les dossiers du prédécesseur de Borloo, François Fillon et, qui plus est, le directeur général de l'ANPE, Michel Bernard, se glorifiait sur tous les tons de les avoir lui-même réclamées aux pouvoirs publics. Elles étaient pour l'essentiel entérinées par le rapport Marimbert de même que le "rapprochement" opérationnel de l'Agence et de l'Unedic et une volonté de contrôle renforcé à l'encontre des chômeurs.

La débâcle électorale de la majorité aux régionales a contraint celle-ci à "relooker" quelque peu son projet et à afficher une préoccupation soudaine à l'égard d'une "cohésion sociale" qu'elle découvrait comme se délitant. Les rennes de l'emploi furent confiés à une personnalité dotée d'une réputation "sociale", qui intégra les mesures déjà prévues au sein d'un programme sur 5 ans affichant l'ambition de faire reculer l'exclusion en concentrant ses efforts sur l'emploi, le logement et

les inégalités. Le volet emploi du plan Borloo est de loin le plus développé et aura des répercussions importantes sur notre travail. Nous lui consacrons un Cahier spécial au sein de ce numéro de Modes d'Emplois.

Un des éléments qui fondent l'importance capitale de la loi Borloo est contenu dans l'article 1^{er} du projet de loi ayant pour objet de redéfinir, dans le Code du Travail, les missions fondamentales du service public de l'emploi (SPE), et d'élargir son périmètre en y associant, de manière très extensive, les collectivités territoriales mais aussi et surtout les agences de placement privé et les entreprises de travail temporaire.

La définition du placement et de ses règles protectrices : non-discrimination et gratuité

Les nouveaux articles L. 310-1 et L. 310-2 définissent le contenu de l'activité de placement, en vue de faciliter son ouverture à de nouveaux opérateurs privés, et fixent

les règles protectrices auxquelles est assujéti son exercice (non-discrimination et gratuité pour les personnes à la recherche d'un emploi). (*)

Les missions du SPE : une définition restrictive et revisitée

L'article L 311-1 énumère les missions du SPE : placement, indemnisation, insertion, formation et accompagnement des demandeurs d'emploi.

On remarquera que ni l'aide au recrutement, ni la prévision des besoins de main d'œuvre, ni l'orientation professionnelle (aux salariés comme aux chômeurs) ne sont cités explicitement dans les missions fondamentales du SPE, même si on en trouve des mentions dans l'exposé des motifs. On notera en revanche que la notion fourre-tout d'insertion, et surtout la notion moderne d'accompagnement apparaissent pour la première fois dans les missions fondamentales du SPE telles qu'elles seront gravées dans le Code du Travail.

.../... suite page 3

Deuil et colère à l'Inspection du Travail

Jeudi 2 septembre 2004 en milieu d'après midi nos collègues Sylvie Trémouille, contrôleur du travail stagiaire à l'ITEPSA⁽¹⁾ et Daniel Buffière, contrôleur à la MSA⁽²⁾ sont assassinés par un exploitant agricole du village de Saussignac en Dordogne alors qu'ils effectuent un contrôle des contrats de travail de saisonniers occupés à la cueillette des prunes dans ses vergers.

Le meurtier, Claude Duviau, ancien militaire et ancien assureur reconverti depuis une dizaine d'années dans cette exploitation agricole a tiré une balle dans le ventre de Daniel. Sylvie a tenté de prendre la fuite, l'exploitant lui a logé une balle dans le dos, la tuant sur le coup. Daniel devait décéder dans la soirée des suites de ses blessures. Sylvie Trémouille, ancienne adjointe administrative au Ministère de l'agriculture, âgée de 40 ans et mère d'un fils de 14 ans était membre du SYGMA - FSU. Elle venait d'être promue contrôleur du travail.

Daniel Buffière était âgé de 47 ans et père d'une fille de 14 ans également. Il était entré à la caisse de la Mutualité Sociale Agricole en 1976 et était devenu responsable du service de contrôle. Il était très impliqué dans la vie locale : 1er maire adjoint du village de Bassillac et militant à Force Ouvrière.

Discretion médiatique

Très vite ce drame agit comme un électrochoc auprès des agents de l'Inspection du Travail. Il agit comme un véritable révélateur de l'idéologie

libérale ambiante. D'abord dans la façon dont les médias vont relater l'évènement : un simple "fait divers", donc il faut très vite tourner la page. L'assassin, qui a fait une tentative de suicide à la suite des deux meurtres est présenté comme une victime ; renseignement pris on apprendra qu'il avait déjà fait l'objet d'une condamnation pénale pour emploi de salariés dissimulés et qu'il avait prémédité son acte. Les victimes, la presse et plus particulièrement les chaînes de télévision n'en parleront pratiquement pas, ni de leur difficile mission de contrôle du respect de la réglementation de travail et des règles de sécurité sociale. On ne saura rien du contexte dans lequel opéraient ces représentants de l'Etat : environ 800000 saisonniers dont on estime que 18 % d'entre eux travaillent sans contrat de travail et que pour plus de la moitié d'entre eux la durée de travail est de 56 heures hebdomadaires.

Hommage de leurs collègues, indécence du ministre

Du côté des ministres, c'est aussi affligeant ! Aucun ne condamnera publiquement les assassinats. Le ministre de l'agriculture aura même l'indécence, dans un communiqué du 2 septembre de mettre sur le même plan les "difficultés des paysans et celles des fonctionnaires". Quant au ministre des transports, pourtant lui aussi concerné, puisqu'il existe une inspection du travail spécifique des transports il ne publiera aucun communiqué officiel. Les agents de l'inspection du travail, eux, vont rendre un très grand hommage à leurs collègues assassinés et exiger de leurs ministres que le jour des obsèques soit transformé en journée de deuil national pour les services : plus de 1000 personnes se rassemblent à Azerat et Bassillac où ont lieu les cérémonies. De très nombreux rassemblements d'agents du ministère ont lieu un peu partout en France. Encore une fois, la presse ne rend compte que très chichement de ces événements.

Une grève nationale pour un combat de longue haleine

Dès lors, c'est la colère et l'indignation qui dominent, sous l'impulsion des organisations syndicales et singulièrement du SNU-TEF (FSU) une grève nationale a lieu le jeudi 16 septembre 2004, très largement suivi par les agents de contrôle et au-delà. La presse se réveille. Il est alors question de la misère des moyens de l'inspection du travail : 1750 agents de contrôle pour 18 millions de salariés et 1,7 millions d'entreprises ; un chiffre très en dessous de la moyenne européenne, une profession largement délégitimée par des forces opérant jusqu'au sein du gouvernement, qui "n'ont de cesse de saper le droit du travail et les fondements de l'ordre public social" comme le déclarera Gérard Aschieri à Jean Louis Borloo : une inspection du travail non unifiée qui est tributaire des lobbies du patronat agricole et des transports.

Aux obsèques de Sylvie Trémouille et Daniel Buffière nous avons remis aux ministres présents une déclaration intersyndicale qui se concluait ainsi : "Nous nous battons messieurs les ministres, pour que le contexte politique et social qui a permis l'assassinat de nos collègues ne puisse plus exister, nous le devons à la mémoire de Sylvie Trémouille et de Daniel Buffière"

Un combat ancien et sans doute de longue haleine est enfin mis sur la place publique ! ■

La GMF n'est pas
l'assureur n°1 du Service Public par magie.



- 2 500 000 assurés dans le Service Public
- Des assurances et services conçus pour eux
- Des tarifs spécialement étudiés :

POUR VOTRE ASSURANCE AUTO

- Usage professionnel inclus sans majoration du tarif pour les fonctionnaires
- Options valeur majorée (valeur d'achat garantie jusqu'à 48 mois pour tout véhicule de 100 000 km maximum), objets transportés et option prêt de véhicule
- Assistance 0 km en cas de panne ou d'accident
- Réduction mutualiste de 5, 10 ou 15 % pour récompenser votre fidélité et votre prudence au volant
- Pas de surprime jeune conducteur pour les fonctionnaires en école
- Et bien sûr un choix étendu de formules de garanties et de franchises selon vos besoins et votre budget

POUR VOTRE ASSURANCE HABITATION

- Option Rééquipement à Neuf : indemnisation en valeur à neuf sans application de vétusté
- Tarifs spéciaux pour les étudiants et les jeunes qui s'installent
- Assistance à domicile très complète
- Et bien sûr une large gamme de contrats pour répondre à tous les besoins et tous les budgets

ET AUSSI...

- Assurance Accidents et Famille : tarif unique quel que soit le nombre de personnes dans la famille
- Avantages Sociétaires : des réductions négociées sur l'achat de voitures, les voyages, les loisirs...
- Accompagnement Psychologique inclus dans la plupart de nos contrats
- Déclaration de sinistres par téléphone pour un remboursement très rapide
- Contrat de Protection Juridique incluant la garantie Défense Pénale pour les fonctionnaires
- Bonus Famille : des réductions dès la souscription du 2^e contrat dans un même foyer jusqu'au 31/12/04

Et bien d'autres avantages à découvrir...

Vous voulez en savoir plus ?
GMF en ligne 0 820 809 809 ou www.gmf.fr
(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 Sauvagerie, Assistance Protection Juridique et GMF Via, La Garantie Mutuelle des Fonctionnaires et Employés de l'Etat et des Services Publics et Assimilés, Société d'assurance mutuelle, entreprise régie par le Code des assurances - 74 rue de France 75857 Paris Cedex 17

PUBLICIS ORLANDO - R.C.S. 508 905 332 - Crédits Photos : Getty Images

Quel gâchis !

La phase de reclassification qui s'achève par celle des IVA, tient toutes ses promesses d'injustice et de désillusion. On n'en finit pas de découvrir la complexité et l'obscurité de ses procédures. Les dernières en date sont des modèles du genre.

Entre les passages directs pour les AEP et Adjoints aux Dale, les épreuves de sélection pour les chargés de projet, et les pesages de postes pour les cadres appui gestion, on ne peut pas dire que la mise en place du statut fait dans la simplicité et la transparence ! Si encore tous ces parcours du combattant étaient clairement balisés pour tout le monde, les règles du jeu connues, chacun aurait pu avoir une idée claire de ce qui l'attendait. C'était sans compter sur les interprétations régionales et les contradictions du Siège.

Le peu (ou pas) de soutien aux conseillers référents pour remplir leur dossier "chargé de projet", l'opacité des jurys et l'indigence des réponses aux recalés montrent bien que tout a été mis en œuvre pour que la ligne hiérarchique soit seule maîtresse de ses décisions. De plus, le mépris contenu dans certaines réponses aux candidats, en dit long sur la volonté de l'Établissement de reconnaître les compétences de ses agents. On peut aussi s'étonner du nombre de candidatures retenues qui représentaient dans certains cas moins de la moitié des postes annoncés ! Dans certaines régions on avait le sentiment que les jeux étaient faits avant même la tenue des jurys et les pronostics allaient bon train : quels bons élèves seraient récompensés ?

Les IVA en structure, un méli-mélo

Ne parlons pas du non respect de l'application des règles de recours ni de la désinformation que les régions ont menée à ce sujet ! A se demander s'il s'agissait d'ignorance ou d'opacité volontaire. Avec la reclassification des IVA en structure, on

a atteint des sommets. Alors qu'était bien prévue, pour les agents en structure, la possibilité de demander leur reclassification en IVA (le dossier à constituer existe, nous l'avons sous le coude !) en dehors du pesage de poste, la direction a organisé un vaste méli-mélo où une poule ne retrouverait pas ses petits :

- pesage de poste mais réponse individuelle ;
- pas de pesage de poste et pas de réponse du tout ;
- postes reclassifiés en 4A, mais pas les agents ;
- postes reclassifiés en III et les titulaires recevant la réponse que leur compétences ne sont pas remises en cause...



Toute cette injustice et ce climat de "magouille" ont malheureusement entaché la légitimité de la réussite des collègues promus et mis une ambiance détestable dans les structures.

La direction, interrogée sur ces cafouillages, surprend par son analyse : "On n'a pas assez de postes pour satisfaire tout le monde, et, il faut du courage pour dire non". Quel aveu d'impuissance pour les signataires du statut qui annonçaient qu'il y en aurait pour tout le monde ! Ou encore : "Ce n'est pas souhaitable que tout le monde ait le même niveau". Le management par l'injustice ! De mieux en mieux !

Rétrogradés de fait

Sont-ils conscients qu'ils ont détruit des personnes qui jusque là croyaient que leur investissement personnel et professionnel dans le travail serait un jour reconnu ? Certains collègues sont allés dans les structures pour mettre au service de l'Agence des compétences personnelles acquises ailleurs que dans la formation maison et se retrouvent maintenant coincés dans une filière où la dernière possibilité d'évolution vient de s'évanouir. Pire, jusque là on leur avait assuré qu'ils avaient des postes à responsabilité — avec à l'appui des appellations du type "chef de projet, chef de mission". Le verdict des commissions de pesage de poste les a rétrogradés de fait.

Si le but de la reclassification était de décourager, démotiver et même désespérer les agents, c'est une réussite !

Le caractère inique et déqualifiant de ce statut se dévoile chaque jour. Ces pratiques que nous dénonçons traduisent la volonté de la direction de traiter ses "cadres" comme ceux d'une entreprise privée (la grande entreprise de services telle que la définit M. Bernard) : à l'allégerie et au mérite.

En Ile-de-France, le SNU est intervenu auprès de la DRA pour qu'elle réexamine les dossiers des agents recalés à l'oral : 29 collègues ont été repêchés et admis au niveau chargé de projet avec effet rétroactif au 1^{er} juillet ; cela montre bien que la justification des refus de reclassification en IVA était loin d'être évidente.

Le SNU a également interpellé le directeur général pour que l'Établissement respecte ses engagements et ses propres décisions. Sa demande a permis la convocation de CPL exceptionnelles de recours en septembre et l'information des agents pour qu'ils puissent faire valoir leurs droits.

La bataille n'est pas terminée : nous sommes intervenus lors d'un CCPN pour que la Direction rende des comptes aux élus nationaux sur tout le dispositif. La phase transitoire de reclassification se termine fin 2005 et d'ici là le SNU sera vigilant à ce que les droits des agents soient respectés et que la direction s'engage à appliquer les décisions qu'elle signe. ■

Cati Madec



suite de la page 1

Le périmètre du SPE : une définition extensive qui englobe le privé, jusqu'aux ETT

L'article L. 311-1 redessine le périmètre du service public de l'emploi en distinguant trois cercles : Le premier cercle reprend la définition traditionnelle du SPE à travers ses quatre composantes : le Ministère chargé de l'emploi, l'ANPE, l'UNEDIC et l'AFPA.

Le second alinéa de cet article énumère les organismes qui "peuvent participer au service public de l'emploi". De façon tout à fait inédite, il s'agit d'une "liste à la Prévert" qui mêle et met sur le même plan des structures aussi différentes que les organismes de formation publics ou privés, les associations et entreprises d'insertion par l'activité économique, sans oublier les agences de placement privé et les entreprises de travail temporaire qui sont citées expressément.

Enfin l'alinéa 3 de l'article L 311-1 cite les Collectivités Territoriales qui, elles, ne participent pas mais *concourent* au service public de l'emploi. Cette nuance de vocabulaire semble désigner le fait que les communes et leurs groupements, sans avoir de compétences obligatoires en la matière, peuvent concourir au SPE, notamment en étant des partenaires des groupements "maison de l'emploi". *

Le pilotage du SPE : convention tripartite (Etat, ANPE, UNEDIC) et rôle du Conseil Supérieur de l'Emploi

Le pilotage du SPE, toujours selon l'article L. 311-1, est assuré par la conclusion d'une convention pluriannuelle tripartite entre l'Etat, l'ANPE et l'UNEDIC. Cette convention fixe notamment les modalités de mise en commun des informations détenues par les différents réseaux. L'objectif est de parvenir, d'ici 2006, à la constitution d'un dossier unique du demandeur d'emploi, auquel auront accès tous les organismes qui concourent au suivi et au placement de celui-ci.

Cette convention est soumise pour avis au comité supérieur de l'emploi, dont la composition est élargie pour en faire une véritable instance de pilotage stratégique au niveau national des politiques de l'emploi. L'article L. 322-2 est modifié à cette fin.

La convention se décline au niveau territorial dans des conventions de développement de l'emploi négociées sous l'égide du préfet de région, afin d'adapter les actions du service public de l'emploi aux besoins et aux caractéristiques des différents bassins d'emploi.

Un enjeu considérable

Comme on le voit l'enjeu pour l'ANPE est considérable. Il est impensable qu'une réforme d'une telle ampleur passe "comme une lettre à la poste", sans que les agents de l'ANPE aient leur mot à dire et puissent peser sur le débat en cours. Il nous semble que se dégagent en particulier deux axes de lutte :

- pour une extension et une ré-appropriation des missions de l'Agence : notamment l'orientation professionnelle, le conseil en recrutement, et l'analyse du marché du travail au sein de chaque bassin d'emploi (fonction recherche-développement).
- pour une mise à distance des opérateurs privés (ETT, agences de placement privé) de façon à ce qu'ils ne puissent se targuer de remplir des missions de service public. ■

Joseph Romand

* Voir dans le cahier central

Aux urnes, citoyens agents !

Les agents vont être bientôt appelés à participer aux élections professionnelles dans l'établissement. Il s'agira d'élire, selon des modalités précises, les représentants du personnel dans diverses instances paritaires consultatives appelées à jouer un rôle dans la vie et la carrière professionnelle des agents et dans certaines décisions concernant le fonctionnement de l'Agence.

Dans chaque région

Les Commissions Paritaires Locales (CPL) donneront leur avis, dans les divers cadres d'emplois, sur les mutations et les avancements d'échelons ou les carrières exceptionnelles, les temps partiels et les appels concernant les VIAP, CICA et les reclassifications. Les Comités Régionaux Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail (CRHSCT) sont appelés à vérifier, en particulier à l'occasion de visites sur place, les conditions de travail — qui ne sont pas que matérielles ! — du personnel. Ces comités peuvent prendre l'initiative de contrôles et rendre des conclusions à la DRA ou à la DG. Les agents peuvent alerter les élus des CRHSCT quand une situation dérape, ce qui est trop souvent le cas. Le médecin de prévention siège au CRHSCT. Les

Comités Consultatifs Paritaires Régionaux (CCPR) doivent être consultés sur un certain nombre d'éléments de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement en région, comme le plan de formation annuel, les créations ou les suppressions de nouvelles unités, les créations de postes, etc.

Au plan national

On retrouve le même type de structures paritaires qu'au niveau régional. Les CPN, CNHSCT et CCPN sont consultés sur les questions revêtant un caractère national ou qui n'ont pu être réglées par les instances régionales. Les CPN siègent également, s'il y a lieu, en tant que conseils de discipline. Ces instances servent, par l'intermédiaire des représentants que le personnel y dépêche, à aider au respect des droits de chacun(e) et à réduire l'arbitraire. Leur rôle est donc important. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la Direction, dans le cadre du nouveau statut du personnel, a tenté d'en réduire les attributions. Les élections au CCPN ont également pour rôle de mesurer très officiellement la représentativité respective de chaque organisation syndicale, en fonction de laquelle lui sont alloués des moyens de fonctionnement.

Chacun(e) va recevoir début janvier, à son nom, son matériel de vote qui comprendra les bulletins de vote pour les différentes structures à élire ainsi que les professions de foi des différentes organisations syndicales présentes en région et au plan national. N'hésitez pas à le réclamer s'il manquait !

Les opérations de vote auront lieu en janvier 2005, le dépouillement et les résultats au début de février. Le SNU est actuellement la première organisation syndicale en 2002, avec plus de 400 élus au service des agents. Il présente des listes pour toutes les structures dans toutes les régions et bien sûr au national. Outre ses professions de foi il publiera un numéro spécial de Modes d'Emplois consacré à ces élections. Il sera aussi présent, par ses militants et ses représentants élus de 2002 dans toutes les régions pour présenter son bilan et son programme.

Nous nous efforcerons naturellement de vous expliquer pourquoi il est de votre intérêt de voter pour les listes que le SNU présentera à vos suffrages. Mais dans l'immédiat notre premier souci est de vous convaincre tout simplement qu'il est important d'utiliser son droit de vote. ■

Claude Kowal

Demain, tous vendeurs ?

Sous l'impulsion des directives européennes et des politiques d'essence libérale le secteur marchand tend à envahir le champ de ce qui devrait être soustrait à la recherche du profit et au primat de la rentabilité : le service public. Cela prend des formes diverses : privatisation totale ou partielle par retrait du financement public ; mise en concurrence ; introduction des méthodes de management calquées sur celles du privé.

À plus d'un titre, l'établissement public ANPE constitue un terrain d'expérimentation de cette doctrine : mise en concurrence prochaine avec des agences privées ; part croissante des fonds non publics dans son budget ; mode de gestion interne qui trouve son aboutissement (provisoire ?) dans la mise en place du nouveau statut du personnel. C'est à ce dernier aspect que nous nous attacherons particulièrement dans cet article.

Diluer les collectifs

Choix logique : la structure est relativement petite – plus "éléphanté" que "mammouth" – et ne nécessite pas de débloquer de trop gros moyens. Une des entrées pour imposer le changement de culture souhaité consiste, en cultivant l'individualisme, à diluer la force d'opposition potentielle que constituent les collectifs de travail, dépositaires des valeurs du service public. C'est dans cette optique qu'ont été multipliées les procédures de reclassification (de la prime, aux PIAC en passant par les épreuves de sélections, concours et autres dispositifs). Chacun pouvait croire qu'il tirerait son épingle du jeu. L'opacité de ce qui se passe ne permet pas à l'agent d'évaluer réellement ce qu'il a gagné (ou perdu) dans le changement de statut. A terme, les agents qui n'intègrent pas les nouvelles valeurs devront partir ou se verront relégués car il faut se débarrasser des "fonctionnaires" pour les remplacer par des "commerciaux".

L'organisation du travail par "l'autonomie et responsabilisation" confirme cette individualisation des rapports de dépendance de l'agent vis

à vis de son manager. Le statut impose à l'agent une obligation d'évaluation individuelle à travers la justification chiffrée de son activité et dans une remise en question de ses compétences chaque fois qu'il se sent en dissonance avec l'organisation du travail. Cette intervention de la hiérarchie s'étend tout au long de la vie professionnelle de l'agent : mobilité soumise aux schémas cibles, changement de filière soumise à "l'appréciation" des compétences, progression de carrière soumise à la validation du N + 1.

Changer les métiers

Une troisième entrée est le changement de métier. Le statut consacre les nouvelles méthodes de gestion : recherche de la performance, compétition entre salariés et conquête de clients payeurs. Les primes se sont vues renommées : prime de performance et prime d'intéressement. Le glissement vers un métier plus "commercial" s'opère progressivement et la déqualification des métiers d'orientation et de conseil est en marche. Au prétexte de diminuer les flux, on met en place des plates formes téléphoniques qui traitent les demandes par un service minimum rapide, impersonnel. La rencontre avec le demandeur et l'entretien comme premier outil de travail avec l'usager ne sont plus qu'un vœu pieux. L'heure est à "l'orientation" vers des prestations réalisées le plus souvent à l'extérieur de l'Agence : tout notre savoir faire se décline – plus ou moins bien – chez nos prestataires.

Les formations proposées aux agents manifestent un appauvrissement notable des contenus, qui se limitent le plus souvent à un appui technique en

situation de travail. Ce n'est pas non plus innocent : les regroupements de collègues en séminaire permettent trop de recul et rendent intelligent à son environnement !

La mise en place du statut a pu faire croire à une requalification. Mais la montée du niveau I au niveau II et celle du niveau III au niveau IVA sont théoriques. L'exemple des avatars de la reclassification des niv. III en chargés de projet ou cadres appui-gestion montre que la Direction n'a pas les moyens de satisfaire tout le monde et qu'elle n'en a pas non plus la volonté car elle veut garder la maîtrise de ses récompenses.

Production...

A terme la refonte des niveaux II et III est programmée pour donner au final un corps de production guidé par des objectifs individuels, voire – qui sait ? – sommé un jour de rechercher des financeurs afin d'assurer le budget de l'Etablissement. Déjà, aujourd'hui, dans les unités conseillers et conseillers référents effectuent le même travail. Coincé dans son niveau et sa filière, le conseiller n'aura-t-il plus le choix pour évoluer que d'augmenter son salaire par des primes de rendement et de vente ? Dans la logique de l'unité de production, un niveau d'encadrement proche des conseillers a été mis en place. L'absence de plus en plus fréquente des DALE des réunions de service et le renvoi aux agents de la responsabilité de leur organisation sont significatifs de ce nouveau paysage : les AEP ne sont pas là pour organiser ; à terme ils ne feront que mesurer les écarts aux objectifs et "encourager" les agents à la production.

Le coût payé par les agents

Les tensions générées dans les collectifs se ressentent à tous les niveaux, aucune structure n'y échappe (unité, DDA, DRA et même DG) et il est difficile, le nez dans le guidon, soumis au stress, de faire l'analyse de la manipulation. Différentes études ont établi un lien scientifique entre les restructurations et la souffrance physique et psychique des employés qui les subissent. C'est le coût à payer pour un changement rapide et on peut se poser la question de la lucidité de la Direction.

Les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail vont être au cœur de la défense des salariés. Il est crucial de renforcer la connaissance des procédures de saisine et l'utilisation du *document unique* auprès des collègues. Dans une région, les élus du SNU ont décidé de faire passer régulièrement auprès des collectifs un questionnaire permettant à la fois de mesurer la dégradation de la santé des agents et de montrer à ceux-ci qu'ils ne sont pas seuls à souffrir des conditions de travail. Pourquoi ne pas confronter au palmarès des agences à grosses primes une liste qui mesurerait, agence par agence, le coût payé par les agents au détriment de leur santé ?

Un autre enjeu essentiel réside dans la formation initiale et continue des agents. Il faut en particulier que l'Etablissement renforce sa fonction d'étude et d'analyse des évolutions du marché du travail et en répercute les enseignements sous la forme de formations qualifiantes permettant aux agents, dans leur relation aux usagers, d'être en prise directe avec celui-ci. ■

C.M.

La rubrique à Guy Yotine

Demain, on envoie son CV chez le boucher !

Ce 20 août, il est 7 h00. L'œil ébouriffé et le cheveu hagard, je m'apprête à tremper ma tartine dans la tasse de thé fumant. Le moral est moyen moyen, vu que je reprends le collier dans mon agence ce matin, après 15 jours à contrarier des poissons qui ne demandent qu'à se reproduire et à bouffer en paix, comme n'importe quel humain qui se respecte.

Soudain, je suspends mon geste, à l'écoute de ce que je viens d'entendre à la radio, entre deux réclames pour les baskets Niqué et les couches pour bébé Fessausec. Des tas de bureaux de poste vont fermer ! Demain, il faudra que je m'adresse au tabac du coin pour payer mes contraventions par recommandé ou récupérer le colis de la tante Agathe, qui s'obstine à m'envoyer les kilos de confiture de gratte-cul qui s'accumulent depuis des années sur les étagères de l'entrée de mon F2. On imagine la suite sans peine. Faudra déposer ses feuilles de maladies chez la boulangère, récupérer ses allocs chez l'épicier, faire enregistrer sa déclaration de revenus chez le poissonnier "Ils sont pas frais mes impôts ?"

Quand les Anpe auront été fermées, le chômeur de base consultera les offres d'emplois chez le boucher. Pratique, non ? On pourra chercher du boulot tout en achetant du mou de veau. "Y'en a un

peu plus, je vous le mets quand même ?". J'imagine déjà les petites annonces, affichées à côté des tarifs de la barbaque : "Adresser CV, photo, lettre de motivation à la boucherie Bidochon, 25 rue Borloo..."

Remarquez, je rigole. C'est pas encore fait, vu que les petits commerces sont aussi menacés de fermeture un peu partout. Les hypermarchés finiront bien par ramasser le pactole. Ils sauront organiser des ateliers de recherche d'emploi entre le rayon des jouets fabriqués par des petits Laotiens et celui des fringues produites par des esclaves Chinois. On peut leur faire confiance...



Boullie beaujolaise

Des milliers de postes de vendangeurs ! Pas moins. Comme souvent, avec enterrenet, l'affaire prenait des proportions énormes. Nos boîtes débordaient comme la hotte d'un porteur. Faut croire que la DRA du coin a du mal à atteindre ses objectifs, pour se jeter sur ces recrutements, comme la pauvreté sur le monde.

Bien sûr, les optimistes se sont réjouis de l'existence d'un tel sésame d'emplois. Dame ! En ces temps de chômage massif, de compression des coûts salariaux, de délocalisation d'usines au Balouchistan oriental, ces offres d'emploi étaient les bienvenues. Et puis, les vendanges, ça peut être sympa.

De plus, les viticulteurs se plaignent des difficultés à recruter. Faut faire gaffe ! D'ici à ce que l'Oncle Ernest nous menace de faire venir de la main d'œuvre Moldo-Valaque à dix centimes de l'heure... Le Moldo-Valaque, ça bosse comme quatre, ça mange trois fois rien et ça dort sur un grabat. Un bol de soupe à cinq heures du matin et hop ! Les vignes sont débarrassées de leurs grappes à une telle vitesse qu'à côté, le criquet pèlerin passe pour un feignant de sa mère ! Tandis que le Français, c'est tatillon, ça râle, ça veut des assurances sociales, ça réclame un minimum de confort et ça coûte cher. En plus, ça exige d'être nourri et logé, alors que les viticulteurs le proposent de moins en moins, surtout en Alsace où l'on ne souhaite que de la main d'œuvre locale. Chômeurs, aux vendanges ! Et le premier que je vois se taper un Gorgeon de Saint Amour, je lui colle une GI2 !! Quoi ? Le logement, la bouffe ? Les Formule 1 et les Mac Do c'est pas fait pour les chiens...



La sélection des chargés de projet, point d'alerte sur un changement annoncé?

La sélection des chargés de projet emploi (CPE) s'est effectuée sans définition préalable des tâches, mais au travers d'une grille de compétences dans laquelle chaque candidat était invité à positionner son expérience récente : le dossier professionnel. En conséquence de quoi, il n'y eut pas de construction d'une représentation collective consistante de cette nouvelle fonction.

Ce processus, qui prétendait manifester les "compétences" et "potentiel" des candidats, occulte le fait que ces compétences se construisent dans une constante interaction entre ce qu'autorise l'organisation et ce que fait le salarié : interaction floue, non formalisée et inscrite dans un rapport profondément inégalitaire. Plus grave, en rupture avec l'approche qui prévalait jusqu'alors d'un "potentiel" perçu comme ce qui doit à tout moment être développé par des conditions favorables, le "potentiel" est ici conçu comme limité, incapable d'évolution à l'instant de cette sélection, et comme pouvant être mesuré. L'ANPE a inventé un potentiomètre à sa sauce, ficelé dans un mode de sélection sommairement bricolé. Surprenant quand on pense au battage fait autour de la procédure, certes discutable mais combien plus sophistiquée, du recrutement par habiletés !

Se raccrocher à des stéréotypes dans un contexte d'incertitude

Lorsqu'on construit un tel contexte d'incertitude pour les acteurs d'une sélection (candidats, jurys et hiérarchiques ayant validé le dossier professionnel), cette dernière se révèle entachée de préjugés. Le stéréotype le plus fréquent à l'ANPE, comme le témoigne encore le BRH 2003 (p.25), est la survalorisation professionnelle des hommes par rapport aux femmes.

C'est ce qu'a confirmé une étude que nous avons menée sur la sélection des chargés de projet en ALE à Paris (voir tableau). 13 hommes et 14 femmes reçus... ça ressemble à de l'égalité : ça n'en est pourtant pas. Malgré le rattrapage obtenu par l'action syndicale, le taux de réussite (rapport sélections/candidatures) des femmes demeure inférieur de 22 points à celui des hommes. Si de surcroît on considère que 75 % des ex-CP sont des femmes on voit que l'écart constaté entre carrières masculines et féminines à l'Agence, n'est pas prêt de se combler !

D'autres constatations pourraient être faites concernant l'âge et l'ancienneté des personnes sélectionnées, nous ne les développerons pas ici pour aller à ce qui nous semble essentiel : la manifestation avérée, au sein même du service public de l'emploi, de critères discriminatoires.

Durant la même période le secteur privé, en passe de devenir notre concurrent, lance par l'entremise de l'agence d'intérim ADIA, avec l'aide du professeur Amadiou, de Paris I, une étude assortie d'une campagne médiatique contre les discriminations à l'embauche. Même si la forme de cette campagne et son choix du second degré semblent avoir été assez mal perçues par les destinataires, l'initiative par elle-même n'est pas sans intérêt, et on peut regretter qu'elle n'ait pas été prise par l'ANPE.

Doit-on penser que l'ANPE laisse au privé le monopole de la lutte contre les discriminations ?

La motivation principale de cette campagne n'est certes pas un souci d'égalité citoyenne. Dans le Figaro du 19 mai 2004, le directeur marketing d'ADIA explique : "Dans quelques années, nous souffrirons d'une pénurie de main-d'œuvre. Nous préférons donc anticiper". De fait, en prévision des départs à la retraite et des évolutions démographiques, il faut envisager dès 2007 une mobilisation de toutes les forces vives pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre, et s'approprier à remettre au travail tous ceux que la crise a écartés (les femmes, les jeunes, les vieux, les immigrés, les handicapés).

Les grandes pénuries de main d'œuvre du dernier siècle furent l'occasion de créer (1915) ou de renouveler (1946) à l'échelle nationale le service public de l'emploi. Paradoxalement il semble qu'une perspective comparable fournisse aujourd'hui l'occasion de sa mise en concurrence, voire de son élimination. On peut y voir la volonté du monde économique et du pouvoir politique actuel de se débarrasser des ambiguïtés de l'État social : réclamé par les ouvriers de 1848, affirmé par le préambule de la Constitution de 1946, celui-ci donnait à l'État une place d'arbitre dans le conflit entre le travail et la propriété. Pour reprendre le mot du sociologue Robert Castel, il tentait de concevoir l'existence d'une "propriété sociale" en sécurisant l'emploi, en améliorant les conditions de travail.

Servir ou obéir

Revenons à nos chargés de projet. Leurs modalités de sélection auront octroyé aux jurys comme aux heureux promus une assez faible légitimité professionnelle, faiblesse accrue par l'opacité de la procédure. La "loyauté" a semblé primer sur la déontologie, l'obéissance sur le sens de la mission de service public. Quand le sens de l'activité se dérobe au profit de tableaux de bord, d'indicateurs chiffrés, la capacité des agents à développer une autonomie réelle — c'est à dire précisément leur "potentiel" — est annihilée.

Lorsqu'un agent public perd toute indépendance par rapport à sa hiérarchie immédiate, le sens de l'institution même se désagrège. L'historien Marc-Olivier Baruch, dans son étude sur les fonctionnaires sous Vichy rappelle la distinction fondamentale qui se fit entre "servir" et "obéir" : pour les fonctionnaires chargés d'appliquer les consignes relatives à l'envoi au STO, la nuance ne fut pas mince !

L'histoire ne nous permet pas de l'oublier : un service public de l'emploi peut conserver sa mission de service public, c'est à dire favoriser l'interdépendance de la société, sa cohésion, ou devenir, au même titre qu'un service marchand, un instrument de gestion éventuellement coercitive de la main-d'œuvre, un outil docile de pouvoirs politiques ou économiques. ■

Sylvette Uzan-Chomat, Danièle Goulet

La sélection des CPE en ALE à Paris

	Dossiers professionnels déposés	Sélectionnés par la commission de reclassification du 21/05/04	"Repêchages" obtenus par l'action du SNU le 26/07/04	Reçus par la CPL de recours du 21/09/04	Total des reçus au 01/10/04	Total des recalés au 01/10/04
Hommes	17	8 TR 47%	5	0	13 TR 76%	4
Femmes	26	3 TR 12%	10	1	14 TR 54%	12
Tous	43	11 TR 26%	15	1	27 TR 63%	16

TR : Taux de réussite

BIG BROTHER dans le réseau d'accueil jeunes

Après bien des tergiversations, le Gouvernement a renoncé à transférer l'animation et la coordination du réseau d'accueil jeunes (PAIO et missions locales) de l'Etat à la région. L'article 11 de la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales a été supprimé suite à l'adoption d'un amendement au Sénat.

Devant l'hostilité d'une partie des élus locaux, relayée par le ministère du travail et de la cohésion sociale, le gouvernement n'a pas souhaité passer en force. Il est vrai que cela posait un véritable problème de cohérence car il semblait difficile d'afficher que l'on agit pour la cohésion sociale et notamment pour l'insertion des jeunes si parallèlement on transfère les outils de mise en œuvre de cette politique. Il convient de rappeler que, suite à la débâcle électorale de mars dernier, un poste de secrétaire d'Etat à l'insertion des jeunes a été créé. Ses prérogatives risquaient donc d'être remise en cause.

Un fichier national de jeunes

Le gouvernement a suivi les élus locaux et leur a fait une concession supplémentaire en leur permettant d'avoir accès à des informations relatives aux jeunes suivis par les structures d'accueil et relevant de leur territoire. En effet, parallèlement à la mise en place d'un nouveau logiciel Parcours 3, le Secrétaire d'Etat à l'insertion des jeunes a signé un arrêté ministériel en date du 6 juillet qui instaure de fait la constitution d'un fichier national de jeunes suivis par le réseau (article 1) et qui permet aux élus administrateurs des structures d'avoir accès à la liste de jeunes inscrits (article 3). L'objectif affiché est de mieux suivre les jeunes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle. Mais pourquoi donc instaurer un traitement automatisé d'informations nominatives avec des rubriques telles que l'existence

de problèmes liés à la santé, aux ressources, au logement, aux activités diverses : loisirs, sports, citoyenneté ?

Un arrêté ministériel, sans débat

A ce jour, nous ne possédons que peu d'éléments sur les objectifs de ce fichier mais nul doute qu'il s'inscrit bien dans le cadre de la politique dite de "prévention de la délinquance". En mars et avril dernier, le secteur Insertion du SNU-TEFI a appelé aux journées de grève initiées par le collectif national contre l'avant-projet de loi sur la prévention de la délinquance car nous étions bien conscients que ce projet liberticide risquait de concerner les jeunes accueillis par le réseau d'accueil. Le Gouvernement n'aura donc pas attendu le projet de loi pour légiférer et il le fait sous la forme d'un arrêté ministériel, sans aucun débat. Cet arrêté accentue le contrôle sur les professionnels et les jeunes. Il constitue l'aboutissement du projet et des objectifs poursuivis par les lois Perben et Sarkozy. Il instaure une remise en cause des fondements de la déontologie des professionnels.

Le SNU-Insertion va organiser des réunions d'information dans le réseau pour sensibiliser les collègues afin d'organiser la résistance et de définir une charte de saisie. Il va également poursuivre le travail engagé avec le collectif national contre le projet de loi sur la prévention de la délinquance. ■

Richard Neuville, SNU-Insertion

Allemagne

Quand un DRH de Volkswagen s'occupe des chômeurs

Tout a commencé avec la réception par 2,2 millions de chômeurs d'un formulaire à remplir pour pouvoir faire la demande d'indemnité de chômage II (équivalente à l'Allocation de Solidarité). Sur ce document de 16 pages les demandeurs devaient porter des renseignements sur tous leurs revenus possibles (travail ou autres revenus de remplacement, intérêts, loyers, allocations familiales, pensions alimentaires, indemnités de licenciement, etc.) mais aussi sur leur épargne (livrets d'épargne, assurance-vie).

Fin juillet ce formulaire suscite une première manifestation de colère de 600 personnes à Magdebourg. Quinze jours plus tard, ils sont 15 000. C'est à partir de cette ville de l'ancienne RDA que la mobilisation va s'étendre à l'ensemble de l'Allemagne. En pleine période de congés, ces "manifestations du lundi" — référence volontaire aux manifs ayant conduit à la chute du mur de Berlin et à l'effondrement du régime stalinien d'Allemagne de l'Est — vont s'amplifier malgré quelques concessions du gouvernement Schröder. Le 9 août, 10 000 manifestants se retrouvent à Leipzig, fer de lance des mobilisations d'il y a 15 ans. Semblables manifestations ont lieu dans de nombreuses autres villes d'Allemagne de l'Est. A l'Ouest, où le taux de chômage est plus faible, les premières manifestations du lundi se déroulent également, quoique avec moins de participants. Le 16 août confirme l'ampleur de la mobilisation malgré une campagne de presse hostile. Hormis la poursuite des rassemblements du lundi, les organisateurs du mouvement, parmi lesquels ATTAC Allemagne, appellent à un nouveau temps fort à l'occasion d'une grande manifestation nationale à Berlin le 2 octobre, date anniversaire de la réunification,

Une loi de paupérisation

A l'origine de cette colère, une loi dite "Hartz IV" du nom de son inspirateur principal, DRH à Volkswagen et conseiller de Schröder. Elle prévoit une profonde réforme du système d'assurance chômage destinée à en réduire le coût et inciter les chômeurs à reprendre un emploi, même s'il n'est pas convenablement payé ou s'il ne correspond pas à ses qualifications. A compter de janvier 2005, une baisse très sensible du revenu des chômeurs de longue durée est prévue. Tout d'abord, en diminuant la durée d'allocation de chômage (calculée sur la base du dernier salaire) à 12 mois (18 mois pour les plus de 55 ans).

Auparavant, les chômeurs bénéficiaient d'une période d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 32 mois. De plus, ils bénéficiaient de façon illimitée de l'assistance chômage, payée par le budget fédéral, qui pouvait correspondre, en fonction du nombre d'enfants à charge, à 67 % des revenus antérieurs. Dorénavant, cette assistance s'appellera "allocation chômage II" et consistera en une somme forfaitaire, sans référence aux revenus antérieurs, de 345 euros par mois pour un célibataire résidant en Allemagne de l'Ouest et 331 à l'Est. Résultat : des pertes pour les chômeurs de longue durée de l'ordre de 300 à 600 euros et qui tiendront compte des revenus du conjoint, des assurances souscrites par la famille et aussi... des comptes d'épargne des enfants ! Système ubuesque où ce sont les enfants et leur éducation qui sont taxés pour rendre la protection sociale moins onéreuse ! Comment s'étonner, dès lors, que les manifestants exigent le retrait de qu'ils appellent "la loi de paupérisation" ?

"Soutenir et exiger"

Mais comme son nom l'indique, la loi Hartz IV n'est que le 4^e volet de cette réforme considérable du marché du travail. En plus de la création de guichets uniques pour l'indemnisation et le placement des chômeurs, les lois Hartz I et II renforcent la caractère conditionnel des allocations de chômage. Déjà depuis 2001, le demandeur d'emploi doit au bout de six mois accepter un emploi dont la rémunération peut être égale à ses allocations de chômage, et l'absence lors d'un entretien d'embauche ou le refus d'emploi peuvent être sanctionnés par une suppression de 3 mois des allocations. La loi Hartz IV prévoit également une réduction de 30 % des montants perçus par les demandeurs d'emploi en cas de refus d'un emploi "convenable" — cette notion n'étant pas définie par référence à une grille salariale conventionnelle ou même par rapport aux usages locaux en matière de rémunération. Tout cet arsenal répressif au nom du principe "soutenir et exiger"...

Le service public de l'emploi dans la tourmente

Prenant prétexte du "scandale du placement" qui a vu l'Office fédéral du travail s'attribuer trois fois plus de placements que ceux réellement effectués, le gouvernement s'est méthodiquement attaché à rogner les prérogatives du service public. En 2002, il met en place des "bons de placement" permettant à certains demandeurs d'emploi de choisir entre un



opérateur privé de placement et le service public. Ces bons de placement, d'une valeur comprise entre 1 500 et 2 500 euros, sont encaissables par un opérateur privé (aucune licence n'est nécessaire pour assurer cette activité) dès lors qu'est réalisé un placement. Ce système s'est révélé particulièrement inefficace puisque sur les 300 000 bons distribués, seuls 20 000 ont fait l'objet d'un premier versement (à l'embauche) et moins de 4 000 ont donné lieu à un second versement (à l'issue de 6 mois dans l'emploi). Sans même parler des effets d'aubaine et d'écroulement rendus possibles par l'entière liberté accordée à ces officines privées de choisir les demandeurs d'emploi les plus employables et donc de refuser les plus éloignés du marché du travail. Toujours dans le droit fil du rapport Hartz, un nouveau dispositif vise un recours accru aux entreprises de travail temporaire. Danse cadre de contrats établis entre l' "Agence fédérale pour le travail" (nouveau nom de l'Office fédéral du travail) et les ETT suite à appel d'offres, des opérateurs de travail temporaire ont pour mission d'employer des

demandeurs d'emploi sur des contrats de 9 à 12 mois et de les mettre à disposition des entreprises dans le cadre de missions d'intérim. Outre les sommes versées par les entreprises utilisatrices de contrats temporaires, les ETT bénéficient de financements de la part de l'Agence.

L'Agence est réorganisée autour d'une culture du résultat omniprésente qui trouve son prolongement dans une gestion des ressources humaines orientée vers la performance, la recherche d'efficacité. Les agences locales, appelées dorénavant "Job Centers", rempliront également le rôle de distribution de l'aide sociale, auparavant dévolue aux municipalités. Pour cela, elles sont censées être mieux dotées en personnel afin qu'à terme chaque agent s'occupe de 75 chômeurs (et non 400 comme actuellement).

Toutes ces réformes du marché du travail ont indiscutablement un air de "déjà vu". Quitte à suivre le modèle allemand, prenons exemple sur la mobilisation. ■

C. Infidel

L'Europe sociale

L'affaire avait fait grand bruit au mois de Juin en Allemagne : Siemens poignardait les 35 heures et revenait à 39 heures sans augmentation de salaires. C'était ça ou la "délocalisation" vers un pays où la main d'œuvre est moins chère. Des processus similaires sont en cours chez Daimler-Benz, Porsche, BMW, Philips. Et pour réduire la dépense publique certains Länder augmentent la durée du travail sans compensation salariale (Rhénanie du Nord-Westphalie, Bavière, Hesse, Bade-Wurtemberg).

Le hold-up de Vénissieux

En France on apprenait à la mi-Juillet que l'usine Bosch de Vénissieux, usant du même type de chantage et se servant de la toute nouvelle loi Fillon (qui permet de déroger par accord d'entreprise aux accords de branche et aux textes réglementaires et légaux) organisait un référendum auprès des salariés en leur demandant d'accepter des mesures amenant à une baisse du coût du travail de 12 %. L'éventuel refus des intéressés entraînerait la fermeture de l'usine, et son transfert vers un pays plus accueillant pour des patrons et actionnaires en mal de profit... Tu dis "oui", ou bien c'est le chômage garanti. Dès lors, le plus étonnant n'est pas que 98 % des salariés qui se sont exprimés aient accepté un nouveau contrat de travail, c'est que 30 % aient refusé de céder au chantage et se soient abstenus. Ce nouveau contrat prévoit le passage à 36 heures hebdo payées 35 (équivalent à la suppression de 6 jours de RTT sur 20); la suppression du paiement du pont de l'Ascension; les heures de nuit majorées de 20 % au lieu de 25 actuellement; l'augmentation des salaires gelée à 1 % sur 3 ans; la prime d'intéressement suspendue pour 3 ans.

Bosch fait école

La direction de Bosch n'a même pas l'excuse d'une entreprise en difficulté; le site concerné, qui emploie 820 salariés, a réalisé un bénéfice net de 1,1 milliard d'euros en 2003; ses carnets de commande sont pleins et il y a tant de travail qu'elle accueille actuellement une petite centaine d'intérimaires!

Qu'importe ! Les actionnaires en veulent toujours plus, et le sort de plusieurs centaines de salariés pèse bien peu face à la soif de profits. L'affaire rondement menée, contre l'avis de la CGT et de FO, a reçu le soutien de la CFDT qui estime que "dans un contexte exceptionnel" (sic !), ces propositions ne remettent "en cause ni les 35 heures, ni les accords de branche". Même la CGC (dont le délégué local était prêt à emboîter le pas à la CFDT) a qualifié cette affaire de "marché de dupes".

Dans la foulée, les volailles Doux suppriment brutalement 23 jours de RTT. La porte pour ceux qui refusent. Ronzat, patron du carrelage, donne le choix entre les 39 heures payées 36 et le licenciement. L'entreprise d'isolateurs électriques Sediver veut réduire les salaires de 25 à 30 % sous menace de fermeture. Viennent ensuite Seb et Timing.

"L'idéologie du partage de l'emploi s'éloigne"

Le Medef réclame une loi permettant aux entreprises et aux branches de sortir des 35 heures par la négociation sans y perdre ce qu'il y ont gagné en termes de blocage des salaires, d'extension de la flexibilité et d'annulation du temps de travail. Le ministre délégué aux Relations du travail, Gérard Larcher, rejoint par F. Chérèque répond que l'exemple de Bosch "montre que le droit existant est déjà souple". En effet ! Il réfléchit toutefois à des assouplissements supplémentaires (extension du régime des entreprises de moins de 20 salariés aux plus grandes, élargissement du dispositif des accords dérogatoires). En tout cas "l'idéologie du partage de l'emploi s'éloigne, et c'est tant mieux" déclare-t-il dans un entretien aux Echos.

La seule nuance à droite oppose ceux qui, tel Sarkozy, affirment vouloir une réforme des 35 heures pour "mieux payer" les salariés et soutenir ainsi la consommation (ainsi le groupe Carrefour a-t-il signé dans le cadre de son accord salarial, un texte permettant aux salariés qui le désirent de travailler plus en renonçant à leur sixième semaine de congés payés en échange d'une rémunération supplémentaire, tout en restant aux 35 heures) et ceux qui, prenant appui sur les exemples allemands entendent tout simplement accroître la rentabilité en augmentant la durée du travail sans revalorisation salariale.

De ces événements on peut au moins tirer deux morales. Une, le couple franco-allemand n'a rien à envier au reste de l'Europe en matière de progrès social. Deux, de part et d'autre du Rhin perdre à plusieurs reprises des élections ne constitue pas un obstacle à la poursuite d'une politique désavouée. ■

Alric Planchavi

Un nouvel ouvrage proposé par le SNU-ANPE Politiques de l'emploi : face aux menaces libérales

Incapable de réduire le chômage, enlisé dans les vieilles recettes libérales inefficaces, le gouvernement Raffarin s'en prend à l'édifice institutionnel du marché du travail.

En contrepoint des attaques toujours plus agressives contre les chômeurs, le gouvernement, le patronat et la CFDT préconisent la "fin du monopole", autrement dit la mise en concurrence de l'Agence avec les officines privées.

Ces contre-réformes libérales nous ont incités à organiser des États généraux autour du thème : "ANPE : le service public autrement". Ce sont les contributions de chercheurs et de syndicalistes faites à cette occasion que l'Institut de recherches de la FSU publie aujourd'hui. Ce livre traduit la volonté de multiplier échanges et confrontations pluralistes autour des enjeux de la politique de l'emploi et de proposer quelques pistes d'alternative concrète. Des textes plus récemment écrits retracent dans le détail l'offensive généralisée contre les chômeurs et proposent une critique du rapport Marimbert dont certaines propositions ouvrent la voie à une plus grande dérégulation du marché du travail dans notre pays.

Extrait :

«[...] Quelles qu'en soient les raisons, le décalage entre la courbe des demandeurs d'emploi de catégorie 1 – catégorie qui est présentée comme centrale – et celle du total des demandeurs d'emploi pose à l'évidence un problème. Il montre d'abord qu'il n'existe pas, dans l'absolu, de "bonne" mesure du chômage. La pertinence des indicateurs doit être appréciée au regard de leurs usages et de leurs finalités. Et, à cet égard, il n'est plus possible d'avoir une mesure de l'emploi et du chômage qui

ne soit pas reliée aux transformations du marché du travail – développement de la précarité, du sous-emploi, des bas salaires, etc. – car ces mutations contribuent à la déstabilisation de la norme traditionnelle d'emploi et, corrélativement, transforment le contenu même de la notion de chômage. On ne peut manquer de souligner ici le paradoxe qu'il y a à vouloir promouvoir l'emploi flexible ou à temps partiel comme une forme désormais "légitime" d'emploi et ne pas compter dans la statistique officielle les quelques 800 000 chômeurs de catégories 2 et 3 qui recherchent précisément ce type d'emploi.

Des solutions ont été préconisées par les statisticiens du travail pour adapter les statistiques sociales à cette nouvelle donne. Elles consistent d'abord à mieux prendre en compte le sous-emploi. Par exemple, si l'on ajoute à l'ensemble des chômeurs déclarés les personnes en sous-emploi, c'est-à-dire en temps partiel "contraint" mais non inscrites à l'ANPE, on peut estimer que le chiffre officiel du chômage (DEFM 1) représente seulement 47 % de l'ensemble des personnes en sous-emploi ou au chômage contre 61 % en 1996 et 75 % en 1981. Moins de la moitié des personnes en sous-emploi ou au chômage sont donc aujourd'hui comptabilisées dans la statistique officielle du chômage.

Statistique du chômage et besoins d'emploi : le fossé se creuse

Mais l'insatisfaction à l'égard de l'emploi n'est pas purement quantitative. C'est pourquoi les statisticiens du travail réunis sous l'égide du BIT (Bureau international du travail) ont avancé l'idée de raisonner par rapport à un nouveau concept, celui d'emploi inadéquat. Le chiffre correspondant à l'emploi inadéquat regrouperait toutes les personnes pourvues d'un emploi mais qui souhaiteraient en changer, pour diverses raisons : mauvaise utilisation des qualifications professionnelles, engendrant des phénomènes de surqualification ou de sous-qualification ; nombre d'heures de travail excessif ; faiblesse des revenus attachés au travail ; horaires de travail variables et mal compatibles ; emploi précaire ; services sociaux inadéquats ; difficultés de transport pour se rendre au travail, etc. L'intérêt de ce concept est qu'il permet de sortir de la dichotomie stérile entre le "mauvais" chômage, d'un côté, et le "bon" emploi, de l'autre, et de poser dans toute son étendue la question des besoins sociaux en matière d'emploi. Cela ne signifie pas qu'il ne faille pas continuer à s'intéresser aux personnes privées d'emploi ou qui en recherchent un. Mais il importe dans ce domaine de tirer clairement les conséquences des nouvelles formes d'emploi flexibles qui tendent



"Politiques de l'emploi face aux menaces libérales", proposé par le SNU-ANPE – 128 pages – Institut de recherches de la FSU et éditions Syllepse, collection "Comprendre et agir".

Les auteurs : Corrado Delfini et Joseph Romand (coord.), Robert Castel, Pierre Concialdi, Noël Daucé, Claude Dubar, Jean Gadrey, Norbert Holcblat, Michel Husson, Carole Tuchziner, Claire Villiers.

aujourd'hui à s'imposer, et en tout premier lieu aux personnes à la recherche d'un emploi. Aux nouvelles formes d'emploi correspondent inéluctablement l'explosion de nouvelles formes de chômage, notamment celle de "chômeur-travailleur", qui tendent – et de plus en plus dans les années 1990 – à se substituer à la figure ancienne du "chômeur total". Ce sont ces formes nouvelles du chômage qu'il devient essentiel d'intégrer désormais dans un suivi et une analyse régulière pour mieux décrire la situation éminemment mouvante de chômeurs s'efforçant d'organiser leur insertion en conjuguant comme ils le peuvent recherche d'emploi et exercice précaire de mille et une formes d'activités réduites.

Par ailleurs, d'autres améliorations sont aussi envisageables. Ainsi, le volume du chômage de longue durée, les conditions d'indemnisation et le pourcentage de chômeurs indemnisés constituent à cet égard des indicateurs indispensables. Rappelons qu'à peine un peu plus de 40 % des chômeurs sont aujourd'hui indemnisés dans le régime dit "d'assurance" et que les conditions d'indemnisation se sont fortement dégradées dans les années 1990 : entre 1992 et 1999, la proportion de chômeurs indemnisés percevant moins d'un demi-SMIC a triplé (passant de moins de 15 % à près de 45 %). En outre, la question des besoins sociaux en matière d'emploi concerne aussi les personnes – notamment les femmes – classées inactives et qui se trouvent en situation plus ou moins forcée de retrait du marché du travail. Ces différentes statistiques constituent autant d'indicateurs, parmi d'autres, de la réalité qu'il serait ici intéressant de saisir.

Le débat public ne peut plus rester focalisé sur une statistique rendue obsolète par les transformations du marché du travail. C'est en prenant en compte la globalité des situations d'emploi et de chômage ainsi que le degré d'insatisfaction qu'elles engendrent auprès des travailleurs que l'on peut espérer promouvoir, selon les termes de la convention de l'OIT (Organisation internationale du travail), "le plein-emploi productif et librement choisi". (Pierre Concialdi : Des chômeurs de plus en plus invisibles). ■

Pour un Monde meilleur...

Troisième Forum Social Européen à Londres du 14 au 17 octobre

En janvier 2001, la ville brésilienne de Porto Alegre accueillait le premier Forum Social Mondial (FSM). Cet événement eut un retentissement extraordinaire ; il manifestait le fait que partout dans le monde des

populations s'organisaient concrètement et mettaient en œuvre de nouveaux fonctionnements, dans un esprit de solidarité, de participation citoyenne ; la preuve "qu'un autre monde est possible". Aux yeux de toute une frange de militants qui, jusque-là, étaient essentiellement contestataires, ce rassemblement a marqué le début de nouveaux espoirs.

La deuxième édition du FSM en 2002, toujours à Porto Alegre, a proposé que chaque continent organise son forum social. L'Afrique, l'Asie et l'Europe ont répondu présents. Le contexte de guerre entre les États-Unis et l'Irak élargit encore le champ d'activité des altermondialistes. Les mouvements antiguerre, très mobilisés, marquent fortement le Forum social européen de Florence, en novembre 2002 (près d'un million de manifestants !). Puis le FSE de Paris-St Denis en 2003 rassemble 50 000 personnes et multiplie les lieux de débats.

Ce mouvement altermondialiste semble donner du sens à des batailles politiques parcellaires en combattant tous ensemble la "pensée unique" mondiale du capitalisme. Et même si, pour l'instant, on ne peut parler de mise en échec des grandes institutions mondiales, ce mouvement altermondialiste a acquis une réelle légitimité dans tous les pays. Le SNU-TEFI ANPE a participé comme les années précédentes à cette rencontre. Notre

premier objectif aura été de rencontrer les militants d'autres services de l'emploi pour confronter nos pratiques, nos luttes, et initier dans ce secteur un réseau européen aujourd'hui encore inexistant à notre échelle.



Le Forum de Londres a donné lieu à trois jours de discussions et de débats autour de six thèmes :

- Guerre et Paix
 - Démocratie et droits fondamentaux
 - Justice sociale et solidarité : contre la privatisation, pour les droits sociaux, les droits des travailleurs et les droits des femmes
 - La mondialisation des multinationales et la justice mondiale
 - Contre le racisme, la discrimination et l'extrême droite : pour l'égalité et la diversité
 - Crise environnementale et développement durable
- Une manifestation internationale s'est déroulée dimanche après-midi. L'assemblée des Mouvements

Sociaux a lancé un appel en faveur d'une Europe pacifique et sociale et à une journée de mobilisation dans toute l'Europe le 19 mars 2005, à trois jours d'un sommet des dirigeants de l'UE à Bruxelles avec comme point d'orgue une grande manifestation dans la capitale belge "contre la guerre, le racisme et contre l'Europe néo-libérale (...), pour une Europe des droits et de solidarité entre les peuples".

Le prochain FSE aura lieu à Athènes, probablement en 2006, et le Forum social mondial (FSM) à Porto-Alegre, en janvier 2005. ■

Sabine Landrevie

En bref!

Moins d'impôts pour les riches

Selon l'Observatoire des inégalités la baisse de 1 % des tranches du barème de l'impôt sur le revenu a coûté 600 millions d'euros au budget 2003. De l'argent versé aux catégories les plus fortunées : 56 % de cette somme (336 millions d'euros) a profité aux 4,5 % des contribuables les plus aisés, indique la très sérieuse Cour des comptes dans son rapport sur l'exécution de la loi de finances 2003.

Observatoire des inégalités : www.inegalites.org/

FORUM SOCIAL EUROPEEN

Descente du FBI chez Indymedia

A une semaine du Forum social européen, l'accès au réseau d'information altermondialiste Indymedia a été coupé suite à d'une descente du FBI dans les locaux américains et britanniques du serveur. La Fédération internationale des journalistes (FIJ) a appelé à "une enquête sur l'opération policière menée en Grande-Bretagne en coopération avec d'autres agences, qui a entraîné la fermeture temporaire de 21 des quelque 140 sites internet d'Indymedia dans le monde". "La façon dont les choses se sont passées sent plus l'intimidation contre du journalisme d'investigation légitime que l'opération anti-criminelle", a déclaré le secrétaire général de la FIJ, Aidan White. Reporters sans frontières a publié un communiqué dénonçant cette saisie et exigeant la restitution immédiate des matériels saisis.

Un porte-parole du FBI a de son côté précisé dans la nuit que l'opération avait été réalisée par des responsables du ministère américain de la Justice à la demande de l'Italie et de la Suisse.

Les autorités d'au moins quatre pays (la Suisse, l'Italie, le Royaume-Uni et les USA) sont impliquées dans cette saisie. La Suisse aurait demandé de l'aide à l'Italie, qui aurait, elle, demandé l'assistance des USA et du Royaume Uni, pour aboutir à la saisie des disques contenant entre autres le site de Indymedia Nantes. Indymedia n'a toujours pas reçu de déclaration formelle ni d'information concernant les implications ou les causes de cette action.

Le SNU reconnu représentatif au ministère

Le SNU vient d'être reconnu représentatif pour l'ensemble du secteur travail-emploi du ministère du Travail. Créé en juillet 2001 après le départ d'une partie des adhérents de la CFDT du Ministère, le SNU-TEF s'était vu refuser — à l'inverse du SNU-ANPE un an auparavant — la présomption de représentativité par le cabinet Guigou. En octobre 2003, une seconde vague d'adhérents de la CFDT, en désaccord avec l'attitude de leur centrale sur le dossier des retraites, rejoignait le SNU. Ce dernier s'est également renforcé par l'adhésion de nombreux non syndiqués et est devenu de fait un des syndicats les plus représentatifs au Ministère.

C'est ce que vient enfin de reconnaître le Ministre du Travail en déclarant le SNU-TEF représentatif au plan national ainsi que dans 13 régions, à l'Institut national du travail et à l'Administration centrale.

Cati, bac + 3 enfants

Cati a débarqué un beau jour au bureau national du SNU, tel un OVNI mis sur orbite par ses collègues de Bretagne. Pour sa part, elle se serait plutôt vue entamer une sorte de précoce préretraite à Pengourven (Finistère), le pays des abers, au milieu de ses toiles et de ses pinceaux mais ils l'ont convaincue qu'elle serait utile, là bas à Paris.

"Je dis rarement non si j'ai le sentiment que je peux servir" s'excuse-t-elle dans un sourire. Pour autant elle ne s'engage pas à la légère et, bien qu'elle fût — et pas qu'à moitié! — de toutes les mobilisations à l'Agence depuis qu'elle y travaille, elle a su dire non pendant des années à ceux qui lui proposaient telle ou telle carte syndicale. Elle a adhéré — et a représenté le personnel en commission paritaire — lorsque le SNU s'est créé. Militante, elle l'a sans doute été tout au long de son existence, mais à sa manière, rétive à l'embrigadement et persuadée que si l'on prétend faire bouger la société autant commencer par agir sur soi-même.

La découverte de la cruauté

D'où lui viennent cette sensibilité aiguë au malheur d'autrui, cette aversion pour la souffrance injuste? Peut-être de ses années d'enfance, à Dakar d'abord, où cette fille d'ouvrier breton de l'Arsenal se pensait noire. Puis en Algérie où, en pleine guerre d'indépendance, elle se trouve confrontée à l'âge de six ans à la violence la plus sordide. "J'ai vu des gens morts, des flaques de sang. Le petit vendeur d'oranges qui m'offrait souvent des bonbons, je l'ai vu mort." Expérience fondatrice ô combien! Apprentissage indélébile de la cruauté du monde et des hommes. "On croit que les gamins traversent ces choses sans comprendre, c'est tout le contraire". Après le retour de la famille en France et en dépit de l'éducation sage, tournée vers la progression sociale, que ses parents, d'origine ouvrière, s'efforcent de lui apporter, c'est une adolescente rebelle qui fait ses premières armes au lycée de Brest. Entre temps sa révolte s'est nourrie de la découverte de l'horreur nazie et de la Shoah. Déléguée de classe, ce sera une "meneuse" toujours sur la brèche, contre les lois Debré par exemple.

La cause des enfants

Tout change à 19 ans lorsqu'elle se découvre enceinte. Elle abandonne la fac et la révolution, se marie et passe sans transition de la logique militante à la logique familiale. Sa cause, ce sera dorénavant l'éducation et le bonheur de Maiwenn qui naît en 1976, de son frère Mikael et de la petite Solenn. Sa construction intellectuelle, elle l'achève dans les livres de Dolto, de Piaget, de Bettelheim. Elle recherche chez Erich Fromm des réponses à l'angoissant mystère de l'agressivité. "Mon niveau d'études c'est bac + 3 enfants" a-t-elle coutume de dire. Elle n'en renonce pas pour autant à toute recherche d'utilité sociale. Cela passera par la création et l'animation d'une garderie périscolaire. Pas forcément bien vu dans son village de 2000 habitants où mettre ses enfants à l'école publique c'est déjà s'afficher comme "rouge".

Nouveau virage dans la vie de Cati avec son divorce en 1991. La jeune mère au foyer rompt avec un état dans lequel elle avait fini par se sentir niée et se lance à 36 ans à la recherche son premier emploi. Ce sera l'ANPE, où elle est recrutée à l'agence Brest Observatoire comme chargée de relations avec les entreprises. "J'étais morte de peur, je me sentais totalement inapte à aborder le monde du travail. Finalement cela m'a ensuite beaucoup servi dans mon travail".

Quelques années plus tard, l'ascenseur social cher

au grand père a finalement pas mal fonctionné, au moins pour les petits enfants : l'un informaticien, les sœurs kiné et ingénieur chimiste. Ils ont pris leur envol mais ils ne sont jamais bien loin, même Solenn qui vit à Londres.

Vincent, Pablo et les autres...

S'il n'y avait pas eu le piège syndical, Cati pourrait maintenant se consacrer pleinement à l'autre grande affaire de sa vie : le dessin et la peinture. Un parcours qui, à vrai dire, ne s'est jamais vraiment interrompu depuis son premier dessin exposé en maternelle. Elle a appris à maîtriser toutes les techniques : lavis, encre de Chine, sanguine, pastel ; puis la couleur, qu'elle aborde avec l'huile et l'acrylique plus tard, vers la trentaine. La peinture est son "univers onirique" dans lequel elle peut s'immerger dix heures de rang. "Elle m'offre mon quota indispensable de solitude".

Dans cette existence là, son amant c'est Vincent l'homme à l'oreille coupée, "ce qu'il a écrit sur la peinture, ce qu'il veut donner à voir comme consolation aux pauvres gens, son parcours, sa façon de lutter contre la maladie, aussi!". Les peintres, elle les aborde comme elle aborde les gens, il faut que la personne soit à la hauteur de l'œuvre. "Je sais pourquoi j'aime Picasso depuis que j'ai vu le film que lui a consacré Clouzot. Tu le vois devant un tableau et tu te dis que ça y est, il a atteint la perfection, il ne va plus y toucher. Eh non, lui il va plus loin, il remet tout en cause. En revanche chez Gauguin j'aime la touche mais le personnage m'insupporte, en conséquence de quoi je ne puis adhérer".

Si Van Gogh est l'ange tutélaire, le travail pictural de Cati tire d'avantage son inspiration de la fréquentation des post-impressionnistes russes et des fauvistes. "Il m'arrive de me rendre à une exposition, seule la plupart du temps, pour un tableau en particulier, avec autant d'émotion que s'il s'agissait d'un rendez-vous amoureux." Elle se souvient de son cœur battant la chamade lors de sa première rencontre avec l'autoportrait "La gamme jaune" de Frantisek Kupka à l'occasion d'une rétrospective sur le fauvisme.

Si vous allez jusqu'à Pengourven, Cati vous accueillera avec chaleur, mais ne comptez pas trop voir ses tableaux à la maison. Elle les donne aux amis, elle les vend. On lui passe aussi commande. Elle en retire un sentiment légitime de reconnaissance même si elle persiste à se prétendre excellente technicienne mais "nulle en création". Ce qui n'est pas le sentiment de ceux qui connaissent son travail. ■

Alain Ottavi



- 1955** Naissance à Dakar
- 1959-1963** Petite enfance en Algérie
- 1973** Baccalauréat
- 1976** Naissance de Maiwenn
- 1992** Entrée à l'ANPE
- 2001** Adhésion au SNU

Le SNU-ANPE organise une journée nationale de réflexion et de débats

le 16 novembre 2004

à la maison des syndicats de Créteil
(94 Val de Marne)

Ouverte à l'ensemble du personnel de l'ANPE, elle s'organisera autour de 2 grands thèmes :

- "l'utilité d'un code de déontologie" pour la pratique professionnelle des agents
A l'heure où se multiplient les injonctions de toutes sortes (courses aux chiffres et ratios...), où les pressions les plus diverses sont de plus en plus fortes, l'élaboration d'un code de déontologie apparaît comme un outil nécessaire, servant à la fois à l'exercice quotidien des missions et au développement du service public
- "les critères d'appréciation de l'efficacité du service public" autour des notions "d'utilité sociale"

Comment peut-on les élaborer, autour de quels grands principes, à partir de quels outils fiables et reconnus largement ?

Le service public de l'emploi et l'Anpe sont soumis aux offensives libérales qui se déclinent sous diverses formes : filialisation, mises en concurrence totale, marchandisation... Il est donc urgent d'approfondir la réflexion sur des critères transparents et publics, refondant et exprimant les valeurs du Service Public.

Inscription : 01 44 37 00 30

