

LES OUBLIÉS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



Fédération Syndicale Unitaire

AU SOMMAIRE DU N°16

À L'AGENCE :

- «L'affaire» Geode, p.1 et 3
- L'inspection du travail en danger, p.2
- Geode, Aladin et DUDE, p.3
- Les CISI motivés pour geode?, p.4
- Le côté obscur!, p.4
- Vu de l'intérieur, p.4

ACTUALITÉ :

- Danemark : un modèle réduit, p.5
- Quinze chômeurs..., p.5
- De la pauvreté, p.5

- L'ADASA à l'heure du bilan, p.6
- Enchères et dans l'os!, p.7
- Auschwitz Verlassenheit, p.7

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :

- Le chômage expliqué à ma fille, p.6

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :

- Egalité professionnelle: enfin une bonne nouvelle!, p.7

SILOUHETTE : La Martinique :

- une île rêvée et ses réalités, p.8

UN LIVRE : Guerre aux chômeurs

- ou guerre au chômage, p.6



UN PROJET AMBITIEUX MAIS MAL MENÉ QUI COÛTE CHER À L'AGENCE ET AUX AGENTS

« L'AFFAIRE » GEODE

En 1997 l'Agence prenait la décision de se doter d'une application informatique de gestion de la demande d'emploi indépendante de celle de l'Unedic.

Huit longues années plus tard les premières expérimentations de Geode sur le terrain engendrent, là où elles ont lieu (Limoges, puis la région Poitou-Charentes), un tel désordre et entravent tellement le travail des agents qu'elles suscitent un mouvement de grève du personnel et que le directeur général, à peine nommé, doit décider d'ou « suspendre le déploiement tel qu'il était en train de se dérouler ». Comment a-t-on pu en arriver là ?

On ne peut pas reprocher à l'établissement d'avoir eu l'ambition de se doter et de doter ses agents d'un outil informatique approprié et puissant. GIDE était un accès très partiel que l'Unedic nous concédait à son applicatif, avec réticence et contre rétribution. Quand il fut question de construire un fichier demandeurs « maison », le mot d'ordre était : « rêvez votre informatique, l'Anpe vous la

donnera ». Les objectifs de ce projet étaient de plusieurs ordres :

- adopter une logique de construction différente de celle, centrée sur la gestion financière, du fichier de l'Unedic (Sigma/Athena, puis Aladin) ;
 - économiser le coût des connexions au fichier Unedic ;
 - disposer d'un fichier permettant un suivi géographique (même fichier pour un demandeur sur tout le territoire) et dans le temps (un seul dossier par demandeur tout au long de sa vie) ;
 - pouvoir y inscrire toutes les informations nécessaires du parcours du demandeur : formation, pistes professionnelles, tous les emplois tenus, etc. ;
 - inclure un moteur de recherche surpuissant avec une possibilité de critères presque infinie.
- Un consortium (ATOS et HP) emporte en 1997 l'appel d'offres. ATOS se révèle rapi-

dement un très mauvais opérateur ; il embauche des jeunes qu'il faut former et il y a beaucoup de turn over dans sa boutique. La direction de l'Anpe ne prend pas alors les mesures qui s'imposent.

Les choix technologiques sur lesquels repose Geode vont s'avérer au fil du temps ne pas être les bons. À cette époque la quantité énorme d'informations à échanger conduisit au choix de postes clients PC « intelligents » pour stocker les informations et d'un poste central qui contrôle. Ce choix technologique induisait un coût important car il fallait changer le parc informatique (26000 postes). Avec Internet, la donne allait changer : les capacités de circulation d'information sont beaucoup plus grandes. Le choix du serveur (800 serveurs c'est-à-dire un par agence) est moins coûteux. Donc changement de cap, donc surcoût...

suite page 3

ENCORE PLUS DE LIBERALISME ?

Le message du 29 mai est multiple... Toutefois son épine dorsale est le rejet massif du libéralisme sous toutes ses formes, qu'il s'exerce à l'échelle européenne ou nationale. Au cœur de la secousse, réplique sismique des élections de 2004 et des mobilisations sociales, la question sociale numéro un : l'emploi et le chômage. À l'heure où nous écrivons, le nouveau gouvernement vient d'être désigné et on ne connaît pas les détails de son programme... Mais nous avons la certitude que nous entrons dans une zone très délicate, où est posé l'avenir de l'Agence et du Service Public de l'Emploi.

Deux facteurs étayaient notre conviction. La loi Borloo n'est pas un texte banal, elle marque un tournant dans l'histoire du Service Public de l'Emploi, dont les effets destructeurs sont multiples et à rebonds. Deuxièmement, l'on peut penser que le gouvernement est en état d'urgence dans la quête de résultats immédiats et tangibles en matière de recul du chômage (et le mandat du nouveau DG est défini dans cet espace). Cela peut se traduire par une fébrilité et une fuite en avant frénétique. Le « tout faire », sous couvert d'audace et de pragmatisme, peut servir de prétexte à encore plus de libéralisme : le Code du travail, désigné comme cible par Seillière, une concurrence tout azimut à l'encontre du Service Public de l'Emploi, la guerre à ce qu'ils appellent les « rigidités du marché du travail »... Avec, sous couvert d'accompagnement, un contrôle renforcé des chômeurs. Il est vrai que c'est plus commode que d'imaginer une autre politique économique, avec son corollaire, une autre politique de l'emploi.

L'Agence entre dans une nouvelle phase d'application de la loi Borloo. C'est un véritable passage du Cap Horn. La convention tripartite État-ANPE-UNEDIC « relative à la coordination des actions du Service Public de l'Emploi » est la prochaine échéance capitale. Les gestionnaires de l'UNEDIC (MEDEF, CFDT, CFTC, CGC) gardent depuis le PARE, la même orientation : rechercher à contrôler dans sa totalité

suite page 8

APPEL (extraits): L'inspection du travail en danger

Cent soixante ans après la première loi en droit du travail, cent dix ans après la création de l'inspection du travail, mise en place pour en contrôler l'application, il faut se rendre à l'évidence : cela fait des décennies que celle-ci est à l'abandon. Si cette administration agit encore, c'est exclusivement grâce au sens des responsabilités et à l'engagement personnel des fonctionnaires qui la composent.

Mais avec l'évolution des réalités du travail, la situation devient dramatique et cet engagement n'est plus à même de compenser la carence de

moyens ; les collectifs de travail, y compris dans leur dimension syndicale, se sont considérablement affaiblis et ne sont plus en mesure dans de nombreux endroits d'assurer un minimum d'équilibre face au pouvoir patronal. Le recours aux prud'hommes, lui-même, est en voie de régression devant la crainte de mesures de rétorsion dans la recherche d'emploi. L'inspection devient alors pour beaucoup, salariés ou délégués, la seule voie de recours.

Dans le même temps, le droit du travail fait l'objet d'une déstructuration, accélérée par le gouvernement actuel, notamment avec la loi « Fillon » qui permet,

par la négociation d'entreprise, de renoncer à des acquis collectifs qui jusqu'alors s'imposaient au titre de la norme juridique la plus favorable pour les salariés. Son effroyable complexité et son caractère de plus en plus instable désarment salariés et représentants du personnel qui se tournent d'autant plus vers l'inspection du travail afin d'y chercher des réponses. Or, ces caractéristiques du droit pèsent également sur les agents de contrôle, qui ont de plus en plus de difficultés à appréhender et à agir sur les réalités du travail dans notre système de production « en flux tendu ». Des phénomènes apparaissent, très délicats à traiter, qui nécessitent

des contrôles approfondis, grands consommateurs de temps : nouvelles discriminations, explosion des troubles musculo - squelettiques, expansion de la souffrance mentale, développement inquiétant du harcèlement moral, découvertes accélérées sur les cancers professionnels...

Submergée par les plaintes et les problèmes nouveaux qu'elle rencontre, entravée par la complexité croissante de ses interventions, l'inspection du travail, faute de moyens, est aujourd'hui menacée d'asphyxie. De surcroît le drame de Saussignac de septembre 2004 a sérieusement ébranlé l'engagement de tous. Ce double assassinat a montré, en effet, jusqu'où pouvait conduire l'absence de légitimation publique du rôle protecteur du droit du travail et de ceux que la nation a chargés de le faire respecter.

Dans ce contexte, des tentations se sont déjà fait jour, en 2003, du côté des politiques les plus libéraux, pour restreindre le champ d'intervention de l'inspection du travail et limiter ses pouvoirs de sanction. Il est pourtant clair que l'un des principaux intérêts de l'inspection du travail à la française réside dans sa compétence généraliste.

C'est le moment choisi par le ministre du travail, devant le désastre de l'amiante et la responsabilité de l'État en matière de santé au travail, pour découvrir l'existence de l'inspection du travail et lui fixer des objectifs ambitieux en matière de santé au travail. Conscient néanmoins de l'état désastreux de ses moyens il a reconnu, dans un premier temps, la nécessité de la création de 700 postes d'agents de contrôle pour, écrit-il, porter les effectifs de l'inspection du travail (actuellement 1 300 pour un million et demi d'entreprises et quinze millions de salariés) à la moyenne des pays européens. Mais la construction d'un « PLAN SANTÉ TRAVAIL 2005-2009 » a conduit à la définition d'objectifs tout en oubliant les effectifs pour les atteindre.

S'agissant de l'organisation de son action, il paraît incroyable qu'un siècle après la création du ministère du travail, l'inspection du travail soit encore tronçonnée en plusieurs services dont certains, comme l'inspection du travail des transports ou celle de l'agriculture, sont sous l'autorité de ministères de tutelle économique, proches des entreprises de ces secteurs, mais complètement étrangers aux missions d'inspection du travail.

Il n'est pas admissible que l'inspection du travail ne soit plus à même de faire face à sa mission, qui n'est pas seulement définie par la volonté de l'État de conduire une politique de santé dont le besoin est évident, mais répond aussi aux violations du droit du travail dans les entreprises.

C'est pourquoi, nous invitons les universitaires, chercheurs et praticiens, qui s'intéressent au travail humain tant sur le plan du droit, que de la sociologie et de la santé publique et pensent, comme nous, que la citoyenneté et la santé de l'homme au travail requièrent une inspection du travail conséquente pour les garantir, à signer la pétition suivante demandant :

- la nécessaire re-légitimation, des missions de contrôle de l'inspection du travail, ainsi que celle des services qui les exercent,
- la fusion en un seul service des trois inspections du travail,
- l'augmentation significative de ses effectifs de contrôle, pour les porter dans un premier temps au moins au niveau de la moyenne des inspections du travail européennes, soit deux mille agents. ■

Erratum : Dans notre n° 15, une erreur nous a fait attribuer l'article sur le rapport Bessières à Luc Béal- Rainaldy alors que son auteur était Anne Dossier

**Besoin de repères
pour choisir votre assurance ?**

**GMF, 1^{ÈRE} MUTUELLE D'ASSURANCE
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**

Quand on cherche la meilleure assurance pour sa vie privée, c'est important de ne pas se tromper. A la GMF, nous vous connaissons bien car nous accompagnons vos projets depuis plus de 70 ans. Et bien vous connaître, c'est mieux vous assurer. La preuve : vous êtes déjà 2,5 millions d'agents du Service Public à nous avoir choisis. Pour en savoir plus, contactez-nous ou rendez-vous dans une agence GMF Conseil.

GMF en ligne ☎ 0 820 809 809 www.gmf.fr

GMF
ASSURANCES & SERVICES FINANCIERS

GMF. Assurément humain

La Garantie Mutuelle des Fonctionnaires et employés de l'Etat et des services publics et assimilés. Société d'assurance mutuelle. GMF Assurances - Société anonyme au capital de 181 385 440 €. entièrement versé. RCS Paris B 398 972 901 - APE860E. Entreprises régies par le Code des assurances. Sièges sociaux : 76 rue de Prony 75857 Paris Cedex 17



suite de la page 1

L'«AFFAIRE» GEODE

Un projet ambitieux mais mal mené...

L'application s'est révélée en cours de recette (c'est-à-dire en cours d'analyse du produit) très peu adaptable et évolutive aux nouveaux besoins de l'Anpe : par exemple l'arrivée du Pare en pleine construction de Geode a nécessité des bricolages de bouts de ficelle sur un produit pas fini. Ces évolutions coûtent excessivement en temps de développement (« Fiches d'évolution », FE en jargon Geode) et sont facturées très cher à l'Anpe car « hors marché ». La prise en compte des FE est très longue, et nécessite toujours de passer par un prestataire extérieur, l'Anpe n'ayant acquis aucune maîtrise du produit (nous n'avons de compétences que sur la maîtrise d'ouvrage).

Geode revu à la baisse, pas les coûts!

Le chantier Geode dure beaucoup trop longtemps et donc il est revu à la baisse. Le « gel » des évolutions indispensables de SAGE et GIDE, réclamées par le secteur opérationnel devient une nécessité. Car si SAGE et GIDE évoluaient, il fallait que Geode s'adapte, d'où remise en cause des cahiers des charges, alors que l'application était encore en recette et très instable. SAGE ne sera pas réécrit bien que rigide et très « lourd » pour Geode mais juste amélioré.

En 2000, les audits et les critiques sur le choix méthodologique, la lenteur de construction font pencher certains spécialistes vers l'abandon du projet. Michel Bernard en fait une affaire personnelle et, contre leur avis, maintient le projet. Geode et Aladin, constituant deux fichiers parallèles nécessitant un échange quotidien d'informations. Il faut donc procéder toutes les nuits à des batchs de traitement des « paniers » d'information. Cela entraîne la mise en place d'astreintes, ce qui augmente encore le coût de sous-traitance.

En 2003 un nouvel audit est demandé et confié à Cap Gémini, qui va jusqu'à l'utilisateur. Le résultat donne le feu vert pour continuer. De toute façon, il est trop tard pour revenir en arrière, Geode a déjà coûté trop cher pour être abandonné. La pression est désormais très forte sur l'équipe Geode. La décision est prise de déployer le produit alors qu'il n'est pas au point. Sur le Limousin, le chantier a démarré avec 600 à 800 anomalies bloquantes. L'Assedic a freiné le déploiement vers la demande dans cette région. En Poitou-Charentes, c'est l'apothéose ; même la formation des tuteurs pose problème, sur une base école qui « plante » régulièrement. Les conditions de travail des agents deviennent tellement intolérables qu'une grève éclate, la première à l'Agence à cause d'un outil !

Le SNU avait alerté à maintes reprises la Direction des graves dysfonctionnements de Geode. Il aura fallu une action forte pour que les agents soient enfin entendus.

Geode : le moyen des ambitions de la direction ?

Geode devait être la solution miracle pour raccorder les partenaires de l'Anpe (missions locales, AFPA...) Avec le retard accumulé, les



difficultés de stabilisation et de fiabilisation du produit, Geode ne semble plus dans la course pour servir de base à un fichier pivot détenteur du DUDE (dossier unique du demandeur d'emploi).

Les difficultés du projet ont conduit au fil du temps à réduire de manière drastique le « périmètre » de Geode, très (trop?) ambitieux au départ. On assiste à des renoncements à ce qui faisait tout le caractère innovant de Geode. La liste des régressions serait longue à établir, notamment par rapport à GIDE (ce que le secteur opérationnel n'a pas manqué de souligner !). Certaines branches du logiciel sont abandonnées au profit de simples consultations chez Aladin.

L'ergonomie de l'application est très en retard par rapport aux standards « Windows » : la navigation y est lourde, laborieuse, on s'y perd assez souvent, notamment pour tout ce qui touche au volet demandeur. Ce volet qui était très ambitieux, sera forcément sous-utilisé par les agents au vu des conditions de réception actuelles dans les unités.

Nous subissons depuis plusieurs années des dégradations importantes des conditions de travail face aux demandeurs d'emploi (les plannings serrés et le peu de moyens humains accordés en BEC en sont une des raisons). L'heure n'est plus aux entretiens fouillés à l'écoute du demandeur mais plutôt à un rapide diagnostic qui débouche rapidement sur des prescriptions obligatoires. Alors on se pose la question de la pertinence de cet outil : il vous emmène dans des manipulations informatiques qui requièrent de fait le temps consacré à l'attention du demandeur (je rappelle que l'entretien moyen d'un Pap est minuté à 20)

L'enjeu

L'informatique est un formidable enjeu de suprématie entre l'Anpe et l'Assedic. L'outil qui sera choisi déterminera la logique de traitement et de gestion de la demande d'emploi : entrée financière et donc coercitive ou logique de parcours de vie professionnelle centrée sur le demandeur ?

L'idée d'un fichier unique simplifierait le partage des informations, c'est certain. Mais qui serait en charge de la construction de ce fichier ? Quelles informations seraient stockées et à quelles fins ? Qui en sera le gestionnaire et responsable ? Bien sûr, l'Unedic, avec Aladin, se dit la mieux placée pour le

détenir et l'Anpe au vu du retard de déploiement ne pèse pas lourd dans la mise en place du dossier unique (DUDE).

On peut aussi se poser la question des Maisons de l'Emploi comme lieu d'accueil « neutre » de cet éventuel fichier pivot. N'existerait-il pas un risque d'instrumentalisation par les « politiques » locaux qui n'auraient pas d'état d'âme, en période électorale, à « nettoyer » le fichier. Que dire des interrogations que pose l'utilisation d'un tel fichier par des établissements aussi différentes que les CCI, ETT, etc.

On se rend bien compte, avec cette histoire de Geode, que l'Anpe, service public, ne semble plus en mesure de s'imposer comme le seul opérateur garant d'une neutralité dans la gestion d'un tel fichier. Quel gâchis !

Conclusion

Pour le moment présent, le questionnement reste entier sur Geode : l'environnement réglementaire et institutionnel de l'Anpe bouge sans cesse et l'on se demande comment Geode pourra s'y adapter rapidement, et à quel coût. Beaucoup de choses dans l'application ne sont pas paramétrables mais sont développées « en dur » (tables, courriers...).

Avec Geode, l'Anpe a voulu son indépendance vis-à-vis de l'Unedic, mais elle a négligé de se doter d'une filière informatique suffisamment importante et développée pour tenir la dragée haute au consortium sous-traitant la maîtrise d'ouvrage.

Si au départ Geode a été conçu pour plus de souplesse d'utilisation (peut-être trop en comparaison du temps normé accordé à un entretien), le manque de formation systématique sur l'environnement Windows de l'ensemble du personnel, le manque de formation sur Geode et le déploiement mené à marche forcée d'un produit pas fini ont à coup sûr démonté dans le réseau l'utilité d'un fichier indépendant Anpe.

Nous sommes tous conscients des enjeux de l'informatique à la veille de la signature de la convention tripartite Anpe/Unedic/État et le moins qu'on puisse dire c'est que sur ce sujet, l'Anpe n'est pas en position de force. Le SNU sera vigilant en septembre à ce que la Direction prenne les mesures nécessaires pour que la montagne n'accouche pas d'un avorton ! ■

Cati Madec

Geode, Aladin et DUDE

Il est inutile d'aller chercher dans un dictionnaire un sens à ces trois acronymes dont l'informatique nous abreuve régulièrement. Il n'y a pas de lampe magique pour visiter la geode (cavité tapissée de cristaux). Et Dude n'est pas le nom du génie de la lampe...

Des données communes, des traitements différents

Il s'agit de deux systèmes informatiques de très grande taille, à chaque fois plus de dix mille terminaux, qui gèrent les demandeurs d'emplois indemnisés à partir d'une même base de données.

L'un permet de gérer les indemnités en fonction de la législation, des situations particulières, des droits acquis et des obligations de recherche d'emplois. C'est à l'évidence un système à orientation financière et administrative.

L'autre (celui de l'Agence), qu'il s'appelle Geode ou pas, est un système qui permet aux agents de convoquer, de recevoir, de suivre et d'aider les demandeurs d'emplois dans leurs recherches et leurs placements, de gérer éventuellement les formations ou les prestations. Et ceci avant, pendant ou après les entretiens et en fonction des plans d'action divers, selon les régions ou les bassins d'emplois. Il y a aussi une machine à statistiques...

Des traitements qui inter-réagissent

Si les deux systèmes travaillent sur les mêmes données et inter réagissent entre eux, ils ont des vocations différentes, font appel à des traitements différents et utilisent des logiciels complètement différents. Les utilisateurs de ces systèmes, c'est-à-dire les agents de l'Anpe et ceux des Assedic, n'ont pas le même regard et bien sûr pas les mêmes interfaces (écrans) pour travailler sur leurs outils respectifs. Bref on ne peut pas utiliser l'un pour remplacer l'autre ni même faire évoluer l'un vers l'autre. Ce serait une vraie galère aux résultats incertains d'autant qu'ils ont une histoire et donc des technologies vraisemblablement peu compatibles. S'ils travaillent sur les mêmes données il convient donc de maintenir la qualité des informations (ne pas les perdre et les modifier quand elles évoluent) et dans le temps le plus court.

Aujourd'hui cette maintenance des données est assurée par un traitement dit en BATCH (traduction littérale : traitement par lots) ce qui signifie en clair que ce n'est pas fait instantanément mais avec un certain retard.

Chaque nuit une nouvelle base de données...

Chaque soir les données nouvelles sont (plus ou moins) automatiquement envoyées après avoir été regroupées par ALE par bassins et parfois par régions, par des canaux évidemment à gros débits, vers des centres de traitements pour refabriquer, comme Pénélope, une nouvelle base de données toute belle pour le lendemain. C'est cher, c'est lent et surtout c'est toujours en retard d'au moins 24 heures. D'où l'idée de faire cela en temps réel, c'est-à-dire après chaque travail sur le dossier d'un DE en utilisant de la communication moins rapide mais quand même importante, comme l'ADSL, que l'on trouve maintenant de façon banale.

Et DUDE ?

Ça, c'est le projet DUDE pour - Dossier Unique du Demandeur d'Emploi. Aussitôt se posent les questions simples mais incontournables : sur quelles machines, avec quelles sécurités techniques et déontologiques, géré par qui ? Et appartenant à qui ? Et bien sûr à quel prix ? On le voit bien, si les traitements des deux systèmes sont différents, une base de données commune gérée en temps réel constitue indéniablement un rapprochement. Il faut le savoir. ■

Samuel Lafarge

Les CISI motivés pour Geode ?

En 1998, le Directeur des CISI annonce dans un journal interne, l'imminence de Geode. Sept ans plus tard le logiciel est enfin déployé dans les agences.

Il porte toujours le nom de Geode, même si on ne reconnaît pas dans cet outil informatique les annonces ambitieuses du début du projet. Sept ans de travail, de planifications, de réunions, ... et la formation des agents des CISI ne semble pas avoir été prévue... Un jour et demi de présentation technique, rien de plus pour les préparer à ce que toutes les communications de l'agence annoncent comme un changement majeur, aussi bien technique que fonctionnel. Une présentation sans plan de cours, sans support de cours, sans connaissance du rôle et du fonctionnement d'un CISI, et pire, sans le logiciel Geode car aucune démonstration, ne rêvons pas de cas pratiques, n'était envisagée !

La réorganisation interne des CISI en 2004, loin de fixer clairement leur implication dans Geode, laisse les agents au mieux dans le flou, au pire dans la crainte de conséquences pour leur existence à court ou moyen terme. Depuis l'année dernière des changements, lourds de significations, sont déjà intervenus dans leurs missions et leur fonctionnement :

- les matériels de télécommunication permettant aux agences de se connecter aux applications, qui étaient dans les CISI, sont centralisés au CTIN de Noisiel;
- les matériels installés dans les agences ne doivent plus transiter par les CISI : il n'y a plus de stock de postes, imprimantes, ... dans les CISI;
- les interventions sur les sites ne sont plus assurées qu'exceptionnellement par les agents des CISI. Le recours à la sous-traitance est systématique;
- la gestion du parc informatique des inter-régions, assurée il y a encore très peu de temps par les CISI, est centralisée à la DSI. Les modifications du parc sont apportées en majeure partie par les sous-traitants qui saisissent directement leurs interventions dans un intranet;
- les sous-traitants, en théorie pilotés et contrôlés par les CISI, n'ont pour obligation que celles précisées dans les documents d'assurance qualité, négociés entre la direction de la société sous-traitante en question et la DSI. Le service apporté aux utilisateurs par un sous-traitant, aux qualifications minimales, non formé à l'informatique ANPE et le plus souvent en CDD "à la tâche", n'a rien à voir avec celui fourni par un technicien CISI. Mais sur les tableaux des décideurs, ils sont moins chers...

Le recours à des CDD, de courte ou de longue durée, pour des postes sans ou avec responsabilité, ainsi qu'à des sous-traitants de sociétés de services en informatiques en régie dans les CISI est encouragé. Les serveurs de connexions aux applications ANPE pour les partenaires, aujourd'hui encore présents dans les CISI, et donc administrés par des agents des CISI, vont être très prochainement centralisés au CTIN de Noisiel. On a tenté d'imposer du travail le week-end pour les télé-distributions sur chaque site ANPE des nouvelles versions de Geode. Appelé "astreinte" par la DSI sans en avoir les caractéristiques, notamment financières, elles étaient basées sur un principe de "volontariat" fortement encouragé...

Il ne reste qu'ASUR qui semble être dans l'œil du cyclone. Il n'y a pas en effet de remise en cause directe du rôle du CISI quant à l'assistance téléphonique. Mais sans réelle formation il sera difficile aux agents des CISI de trouver les solutions aux problèmes qui leur seront soumis. Ils se borneront à saisir un dossier et à le transférer vers le support national de la DSI pour les problèmes techniques et les plateformes ASUR en DRA pour les questions sur le fonctionnement des applications.

Il apparaît donc comme risqué de miser sur un avenir à long terme de plate-forme téléphonique technique pour les CISI, cette activité étant même emblématique des externalisations et autres délocalisations ... ■

Le côté obscur!

Qui a eu cette idée folle, un jour d'inventer Geode ? Ca, on se le demande tous les jours en Limousin. Il est vrai que dans vos verts pâturages, la mode est plus à l'élevage qu'à l'informatique. Et pourtant, on s'y était mis. Mais là, vraiment, cet outil, censé nous simplifier la vie ne fait que bien nous la compliquer. Après le stade de l'Ale laboratoire en juin 2004, nous sommes passés au Bassin labo (3 unités) en février 2005. Tous pleins de bonne volonté, nous nous y sommes intéressés, au début... Mais devant la lourdeur, la complexité et le manque de réactivité de ce produit, les bonnes âmes ont vite démissionné. Des phases aux feuillets en passant par les domaines, nous nous sommes perdus dans les méandres de ce labyrinthe sans fin.

Citons quelques exemples. Pour faire une copie d'écran, sous APUI, vous faites F2 puis vous validez et votre copie sort. Avec Geode, la manipulation demande un peu plus de compétences techniques : Ouvrez Word ; réduisez la fenêtre Word ; allez sur Geode sur la page à imprimer ; appuyez sur la touche « Imp écran » ; réduisez la fenêtre Geode ; ouvrez Word ; faites insertion -> Fichier -> Imprimer -> OK. Et parfois, la copie sort, sous un format moins lisible, et non datée. Autre exemple : avec Geode, c'est la fin des éditions automatiques. C'est à vous de demander les impressions. Et ce n'est pas pour

faire des économies de papier car avec Geode, une M.E.R. sort sur 3 feuilles au lieu de 2 avec Apui.

Et le fameux MDR ! MDR comme Mort De Rire (parfois, il vaut mieux en rire qu'en pleurer), ou comme Maison De Retraite (c'est vrai, j'ai certains collègues qui ont préféré partir à la retraite plutôt que de travailler avec Geode). En fait, il s'agit du révolutionnaire Moteur De Recherche, grâce auquel vous obtenez plus

La complexité inutile d'un outil qu'on nous avait promis comme facilitant à l'heure où l'on nous parle d'efficience.

de 100 réponses possibles à chaque requête ou parfois 0 (on ne peut pas gagner à tous les coups !). Il faut en fait bien se rappeler que Geode est un outil national et qu'il faut bien lui mettre tous les critères qui vous permettront de trouver le bon demandeur (celui de votre agence), le bon établissement ou le bon code ROME (rebaptisé en bon géodien : emploi métier recherché).

Bien sûr, ce sont des détails mais ils illustrent la complexité inutile d'un outil qu'on nous avait promis comme facilitant à l'heure où l'on nous parle d'efficience.

De façon plus générale, et en vrac (comme dans Geode), le vocabulaire utilisé n'est pas opérationnel (par exemple, à la place de

diplôme ou niveau, Geode propose « sanction » ou « absence de sanction ») et ne reprend pas notre lexique professionnel construit par des tâcherons de l'entretien.

Le repérage et le déplacement dans les menus, sans GPS, n'est accessible qu'à des individus dotés d'un sens extraordinaire de l'orientation (saumons, oiseaux migrateurs).

Il n'est pas non plus prévu de sortir des historiques. On peut au mieux sortir un Post-it non daté, à consulter avec une loupe.

À l'heure actuelle, la machine s'essouffle et marche au ralenti : à peine 20 % des agents travaillent sous Geode. On attend toujours des réponses à de lointaines questions et l'on se dit que

les voies de contournement que nous prenons afin de pouvoir tout de même mener à bien nos entretiens ne mènent qu'à des culs de sac. Alors, on se recentre sur notre quotidien : les DE à recevoir, les offres à satisfaire ; les employeurs à renseigner, tout cela bien souvent sous Apui. Une manière bien rustique de procéder après la grande expérience que nous avons vécue ? Oui, mais en fait, beaucoup plus confortable et efficace pour tous.

Du monde merveilleux de Geode qu'on nous avait prédit, nous avons glissé vers le côté obscur de l'ergonomie infernale.

Conseiller, que la force soit avec toi ! ■

Sabine Cales, SNU Limousin

Vu de l'intérieur. Nous nous sommes entretenus avec un « ancien » de la mission Geode qui a participé de l'intérieur au développement de cette application. Il nous livre, à partir de son expérience, son sentiment et des éléments d'explication sur les difficultés que connaît ce projet.

Êtes-vous surpris des réactions auxquelles ont donné lieu les premières phases de déploiement de Geode ?

Je ne suis pas du tout surpris par les réactions du réseau à qui on impose le déploiement d'une application qui n'est pas encore stabilisée, si l'on en juge par le stock impressionnant d'anomalies que les équipes de recette ne parviennent pas à faire dégonfler depuis le début du processus de recette qui a débuté il y a plus de 2 ans. L'instabilité de l'application rend son utilisation opérationnelle très aléatoire, c'est un phénomène qui avait été identifié dès les origines et qui semble persister. Les temps de réponse ne sont pas fameux et on peut s'interroger sur les performances de l'application lorsque toutes les ALE seront raccordées...

Ce déploiement forcé a été imposé pour des raisons politiques, il fallait faire un « affichage » vis-à-vis du gouvernement et notamment du ministère des finances. Car il faut savoir que ce projet a coûté fort cher

et que l'ANPE est pieds et points liés au consortium ATOS qui n'a pas été du tout à la hauteur tout au long du chantier.

La DG et la direction de projet ont manqué de courage et ont toujours cherché à composer, alors qu'à un moment donné il aurait fallu se montrer beaucoup plus ferme.

On risque d'avoir un rejet du produit dans le réseau, d'autant plus que l'on fait poursuivre la recette par les utilisateurs, ce qui est tout à fait anormal et suicidaire pour un tel projet qu'il faut être en mesure de « vendre » aux utilisateurs !

C'est-à-dire ?

La recette est une phase de validation au cours de laquelle on vérifie qu'un produit - logiciel ou matériel - est bien conforme aux spécifications théoriques définies au début du projet, avant son déploiement final. Or on nous a demandé de cantonner la recette aux seuls actes professionnels majeurs, en excluant les cas limites, ce qui aurait pu se concevoir si les informaticiens

d'ATOS avaient réalisé ces recettes techniques de manière sérieuse, ce qui n'a jamais été le cas. Il n'est pas étonnant ensuite que les utilisateurs sur le terrain se trouvent confrontés à des difficultés bloquantes, d'autant plus que des agents « débutants » ont tendance à faire des manips pas toujours très logiques qu'une application « fragile » ne supporte pas !

N'était-ce pas légitime pour l'Agence de souhaiter se doter d'un outil informatique ambitieux qui la rende plus autonome vis-à-vis de l'Unedic ?

En réalité le volet offre/établissement/rapprochement n'est guère qu'un nouvel habillage de SAGE, rien de révolutionnaire. Le volet demande, lui, risque de passer beaucoup plus difficilement, sans compter que l'interface avec l'Unedic est une véritable usine à gaz. L'Unedic n'a jamais été coopérante dans cette affaire, et a fait preuve de beaucoup de méfiance vis-à-vis de l'ANPE (peut être à juste titre !). L'ANPE avait pour ambition au départ de reprendre son auto-

nomie vis-à-vis de l'UNEDIC mais on s'est vite rendu compte que l'on ne pouvait pas déconnecter les 2 fichiers. Une course de vitesse s'est engagée avec l'Unedic, qui voulait faire la preuve de la supériorité d'Aladin sur GEODE. Un climat malsain !

N'y a-t-il pas un risque, à l'heure où l'ANPE et l'Unedic se « tirent la bourre » pour avoir la main sur le dossier unique du demandeur d'emploi, de voir l'Agence encore une fois désignée du doigt et, de ce fait, affaiblie ?

Le risque est grand, en effet, de voir les médias s'emparer de cette affaire et de la dépeindre comme un scandale financier dont nous ferions encore les frais. Il me semblerait judicieux de prévenir les attaques et d'informer les médias de la situation, en leur fournissant des éléments d'analyse sérieux.

Rappelez-vous les remous suscités par les revers informatiques de la SNCF ou de la Grande bibliothèque. ■

Propos recueillis par A. Ottavi

Danemark un modèle réduit

L'heure est à l'éloge et à l'imitation des politiques de flex-sécurité menées par les pays nordiques, et tout spécialement le Danemark. Le plan Borloo y fait longuement référence. Deux délégations françaises, l'une de députés, l'autre de partenaires sociaux, ont effectué une mission dans ce pays dernièrement. Le thème de la « flex-sécurité » fait un tabac. Il est vrai que le rapport de l'Union Européenne sur l'emploi consacre un chapitre à cette question depuis 2 ans. Et l'OCDE, après avoir martelé durant les années 80 l'impératif de la flexibilité, s'est désormais convertie à la « flex-sécurité ».

Trois piliers

Ce modèle, tant vanté ces temps-ci, repose sur trois piliers. D'abord, un marché du travail totalement flexible : environ 30 % de la main d'œuvre change de travail chaque année. « Il faut laisser l'employeur libre d'embaucher et de licencier », le slogan du ministre danois des Affaires Sociales de la fin des années 1990 est sans ambiguïté. Le marché du travail danois n'a rien à envier aux États-Unis : lorsqu'un employeur danois souhaite licencier, celui-ci n'a aucune indemnité à verser pour un employé de moins de 12 ans d'ancienneté, et le préavis peut être de quelques semaines. De façon générale, l'État n'intervient que très peu dans le système d'emploi. Les règles sont pour l'essentiel fixées par convention collective d'une durée en principe triennale conclue entre les représentants du patronat (D.A.) et la fédération syndicale (L.O.).

En contrepartie, la flex-sécurité danoise assure un bon niveau d'indemnisation du chômage. Encore faut-il pouvoir bénéficier des allocations de chômage, c'est-à-dire avoir travaillé au moins 52 semaines au cours des trois années précédentes. Le système d'indemnisation ouvre droit à une allocation divisée en une période d'indemnisation d'un an et une période d'activation de trois ans, durant laquelle des obligations sont imposées aux chômeurs. L'indemnisation est plus généreuse qu'en France sans - faut-il le souligner - que ne se pose le fameux « problème » des trappes

à inactivité, de la désincitation à reprendre un emploi.

Au-delà de la période d'un an - qu'une réforme tente de limiter davantage - le chômeur est mis en situation d'« activation ». C'est le troisième pilier de ce « modèle danois ». Depuis 1994, sont apparues de véritables obligations : le chômeur est tenu soit de suivre des périodes de formation, soit d'entamer une reconversion, soit de reprendre un travail correspondant à sa qualification. À défaut, l'allocation est réduite de moitié. Dans le privé, les emplois d'activation offrent souvent, à court terme, un niveau de salaire inférieur à celui de l'assurance chômage. Dans le secteur public et parapublic - peu développé au Danemark - le niveau moyen d'un salaire d'activation est sensiblement égal à celui de l'assurance chômage.

Au-delà de 4 ans, les personnes cherchant un premier emploi, celles dont la capacité au travail est réduite, celles qui cherchent à reprendre une activité après une longue maladie ou les immigrés au chômage ont droit à un système d'aide sociale plus réduite que les allocations de chômage.

Les dangers de l'importation du modèle

Ce modèle est soutenu par des dépenses sociales importantes, rendues possibles par des taux d'imposition beaucoup plus élevés qu'en France. Ainsi l'Agence pour l'emploi danoise, dont les missions sont proches de notre

ANPE, emploie 21 000 salariés dans 65 unités locales, ce qui laisse rêveur dans ce pays où le nombre de demandeurs d'emploi est sans commune mesure avec la France. Avec son faible taux de chômage, le Danemark consacre près de 1,4 % de son PIB à l'indemnisation des chômeurs, soit 4 fois plus que les États-Unis dont le taux de chômage est identique, et à peu près autant que la France, où le taux de chômage est deux fois plus important. La formation professionnelle est aussi beaucoup plus développée : au début des années 2000, les dépenses publiques dans ce domaine, en proportion du PIB, y sont trois fois plus élevées qu'en France, vingt fois plus qu'aux États-Unis. Force est de constater que ces données sont soigneusement cachées par les tenants de ce modèle danois.

En résumé, transposer la politique danoise en France est impossible. Mais c'est surtout dangereux car organiser une extension des politiques actives de l'emploi demande des garanties de financement contradictoires avec les objectifs gouvernementaux de réduction des dépenses sociales. Dès lors, on est en droit de penser que, pour les Borloo et tous les tenants du libéralisme, l'importation de ce modèle danois consiste uniquement à affaiblir voire démanteler les protections dont bénéficient encore les travailleurs et chômeurs en France. ■

C. Infidel

De la pauvreté

La revue Droit Social publiait dans sa livraison de mars 2005 une étude de Jacques Rigaudiat* sur la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques. En bref quelques points de repères.

Dans les années 1970, certains analystes voyaient dans la pauvreté un processus irréversible transmis de génération en génération : les pauvres, venus historiquement des petits métiers préindustriels, le sont par inadaptation aux emplois de la société moderne, vivant en marge dans un habitat précaire de forme ségrégative. Ils se regroupent pour rechercher une certaine sécurité et reconstituer tant bien que mal un nouveau cadre de vie. « La marginalisation s'attrape comme une maladie » d'après le « Fournier Questiaux » (« Traité du social » 1988). Dans les années 80, la montée du chômage rend caduque cette analyse et amène à devoir reconnaître une existence sociale renouvelée à la pauvreté.

Les nouveaux pauvres sont des salariés

Le rapport de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale en 2003-2004 dresse un constat accablant : - Suivant la norme statistique française, est pauvre toute personne vivant avec moins de 602 euros par mois pour une personne seule en 2001 soit 3,6 millions de personnes (6,1 % de la population française) - Suivant la norme européenne, le seuil est de 722 euros par mois soit 7,2 millions de personnes (12,4 % de la population) - Suivant l'INSEE et une approche élaborée à partir des conditions de vie, c'est 6,8 millions de personnes qui sont pauvres (11,5 % de la population)

Pourtant en considérant l'ensemble de la population et d'après les données statistiques, la pauvreté a reculé et a été divisée par 2,5 en l'espace de 30 ans.

On peut imputer ce fait à l'amélioration des revenus des retraités, les économiquement faibles de naguère, grâce à la revalorisation du minimum vieillesse et à l'arrivée à maturité des régimes de retraite dans les années 80. Les « nouveaux pauvres » sont donc des salariés et cette idée est en rupture par rapport à la période précédente et elle inquiète. Il y a désormais une très forte « mobilité » dans la pauvreté : les 3/4 des personnes tombées dans la pauvreté en sortent dans les 2 ans qui suivent. Mais à l'inverse, la moitié de ceux qui sortent de la pauvreté, y retombent dans les 2 ans qui suivent.

Sur le fil du rasoir

La pauvreté est un risque permanent pour tous ceux et celles qui sont dans des situations proches, immédiatement supérieures au point de vue financier.

S'il y a une frontière entre les pauvres et les autres, très marquée statistiquement, il semble évident qu'une partie de la population est en permanence sur le fil du rasoir et connaît des difficultés sans jamais en voir la fin, ni même pouvoir espérer s'en sortir.

Cette situation s'explique en partie par la montée du chômage et de la précarité de l'emploi.

L'activité salariée ne peut être vue par un critère binaire simple : avoir un emploi ou pas.

Le développement des cdd et du temps partiel a explosé depuis quelque temps. Depuis 20 ans, le nombre de cdd s'est multiplié par 6 et le nombre de l'intérim par 4 alors que les cdi (salariés ou emplois publics) ne progressait que d'un petit 12 %. Sur 4 nouveaux actifs, 1 est chômeur, 1 est salarié précaire et les 2 autres occupent des emplois « normaux ».

Le temps partiel contraint touche près de 1,2 million de personnes, essentiellement (77 %) de femmes.

Bas salaires, chômage et intermittence de l'emploi sont les facteurs de paupérisation et de précarisation des personnes qu'il faut avoir désormais en tête.

Cati Madec

* Jacques Rigaudiat fut dans le passé conseiller social à Matignon, sous deux gouvernements, celui de Michel Rocard puis celui de Lionel Jospin

Quinze chômeurs dénoncent « une escroquerie »

Convoqués par leur ALE à « une réunion d'information concernant une formation gratuite et rémunérée dans le domaine commercial, suivie d'une embauche en contrat à durée indéterminée temps plein avec une rémunération motivante à hauteur de leur investissement », 120 chômeurs parisiens passent une batterie de tests, et quinze entrent en stage début février : deux mois de formation théorique, assurée par l'organisme de formation Colorado, spécialisé dans la « relation client », et un mois de stage dans des entreprises qui se sont engagées à les embaucher. Le tout est piloté et financé par les ASSEDIC. La formation théorique (au métier de télévendeur) aurait consisté, la moitié du temps, en ateliers d'expression, en séances de programmation neuro-linguistique et de relaxation. Un stagiaire a même été invité à remplacer au pied levé une formatrice absente. « Au bout de deux semaines, nous n'avions plus du tout confiance, mais nous étions obligés de continuer sinon les ASSEDIC

nous supprimaient nos allocations », déplorent les chômeurs. Sur quinze chômeurs, huit seulement se voient proposer un stage en entreprise. Six l'effectuent normalement, mais le dernier jour on leur annonce qu'ils ne seront pas embauchés. Au final un seul chômeur est embauché en CDI. Aucune explication. « Pas d'embauche, même pas de stage pour certains, c'est une escroquerie totale », s'emparent les chômeurs, qui estiment avoir perdu trois mois et approchent de la fin d'indemnisation. Certains avaient renoncé à d'autres formations ou à d'autres offres d'emplois pour intégrer Colorado. Colorado aurait commencé la formation avant même d'avoir réuni le nombre d'entreprises nécessaires pour intégrer les stagiaires. L'objectif prioritaire semblant être les 2 200 euros par tête que l'organisme allait toucher des ASSEDIC. Si ce coup-là marchait, il projetait de monter ces formations similaires dans toute la France. » En octobre dernier, le patron de Colorado qualifié d'« expert indépendant »,

s'était vu confier par le ministre du Travail J.-L. Borloo, le pilotage d'un groupe de travail composé de patrons de centres d'appel, chargé de plancher sur un « label gouvernemental de mieux-disant social » et sur la professionnalisation de la formation dans le secteur des métiers de télé-opérateur, considéré comme un « vrai ascenseur social »!

Aujourd'hui, l'« expert » refuse de s'exprimer sur le dispositif qu'il a concocté pour les chômeurs. Les responsables de l'ANPE et de l'ASSEDIC se disent « les premiers désolés ». Le DDA reconnaît que ces formations sont montées « sans contrôle des embauches promises au-delà du simple engagement moral des entreprises », ce qui exclut de leur demander des comptes aujourd'hui. La seule sanction envisagée pour l'instant par les ASSEDIC est la fin de toute collaboration avec l'organisme. ANPE et ASSEDIC rejettent en chœur l'idée de fausses promesses faites aux chômeurs. ■

A. Ottavi

L'ADASA à l'heure du bilan

Vingt ans de gestion par les élu(e)s du personnel

Cela fait vingt ans que les organisations syndicales de l'Agence ont pris les commandes de l'association et décidé de gérer elles mêmes les «œuvres sociales». Vingt ans durant lesquels nous avons fait progresser l'ADASA contre vents et marées, sur tous les objectifs que nous nous étions fixés. Cette «gestion revendicative» a permis de faire évoluer et de créer des prestations, d'apporter des réponses à nos collègues en difficulté financière avec les prêts et secours, de réduire les inégalités dans l'accès aux loisirs, aux vacances, à la culture, en instituant la Moyenne Économique comme clef de la redistribution des interventions de l'ADASA.

En vingt ans la vie de l'association s'est développée dans les régions, proposant des activités de proximité et donnant à tous les agents les moyens de s'exprimer directement sur les choix de l'association lors d'assemblées générales consultatives du personnel. Par notre action, le montant de la subvention versée à l'ADASA - 27,5 millions d'euros en 2005- représente 3,1 % de la masse salariale contre seulement 2,1 % en 1985. Ces progressions sont dues à toutes les équipes qui se sont succédées aux commandes de

l'association et qui ont agi pour toujours mieux répondre aux attentes de l'ensemble de nos collègues.

Mais rien n'est jamais acquis et nous voulons continuer à étoffer nos interventions. Plusieurs orientations sont actuellement à l'étude ou en attente : l'aide familiale pour les familles mono-parentales, l'aide ménagère pour les retraités, la participation aux coûts de la cotisation mutualiste. Sans compter l'obtention d'une subvention complémentaire pour les retraités, que nous revendiquons régulièrement auprès de la Direction Générale.

Dans l'immédiat, pour 2005, des prestations ont évolué : la prestation de départ en retraite est passée à 540 euros, et le plafond des chèques vacances a été augmenté. Nous travaillons aussi à un réaménagement de la moyenne économique qui, nous l'espérons, sera effectif en 2006.

Cette année 2006 sera aussi celle du renouvellement des administratrices et administrateurs de l'ADASA au plan national comme régional.

Pour paraphraser le poète, nous pouvons dire qu'il n'y a que deux conduites dans la vie : rêver et accomplir son rêve. ■



UN LIVRE

Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage

Voici un ouvrage particulièrement stimulant sur une question au cœur de notre activité professionnelle. Par-delà l'activité quotidienne du service public de l'emploi en direction des demandeurs d'emploi, Emmanuel Pierru s'interroge sur la relation qu'entretient la société avec ses chômeurs. Qu'est ce qu'une société démocratique fait, ou doit faire, des chômeurs ? Quelle image renvoie-t-elle d'eux ? Pourquoi le combat des chômeurs pour leur droit à la dignité, à une vie décente reste un combat souvent isolé, faiblement relayé par les autres catégories de la population ? Le livre apporte des réponses très documentées, utilisant les ressources de l'histoire, des sciences sociales et de l'économie. Il brosse ainsi une excellente synthèse sur des questions qui sont fréquemment formulées par les agents de notre établissement comme par les militants syndicalistes.

La première partie vise à réhabiliter le chômage comme un risque social et donc à se détacher de ce sens commun si prégnant qui fait du chômeur un problème à «traiter». Historiquement, il y a plus d'un siècle, «l'invention du chômage» visait précisément à faire voler en éclats l'ancienne figure, suspecte, de l'indigent valide qui doit être remis au travail, même de force. Émergeait ainsi une nouvelle représentation de l'absence d'emploi considérée comme un fléau collectif ne pouvant être imputé à des manquements ou fautes individuelles, à l'instar de la maladie ou de la vieillesse auxquelles la société se doit de porter des remèdes, des

protections collectives... Dans cette optique, la réponse collective a consisté à mettre en place et étendre le principe d'une assurance-chômage ouvrant des droits pour ceux qui se trouvent frappés par la privation forcée d'activité. À tel point qu'a pu être préconisé dans les années 60 «l'octroi d'un revenu de remplacement, au montant voisin du dernier salaire perçu, comme une des conditions essentielles d'un reclassement dans de meilleures conditions».

On est à des années lumières de ce que nous connaissons actuellement. En effet, le retournement en trente ans, est impressionnant. De droite ou de gauche, sous la pression patronale, les gouvernements ont restreint la couverture de telle sorte que plus de 60 % de chômeurs se trouvent privés de droits aux allocations alors que plus de 80 % étaient indemnisés il y a vingt ans. Autre rupture fondamentale, la tendance à l'individualisation du traitement du chômage a pris le pas sur les solutions collectives avec tous les effets bien connus de disqualification et de culpabilisation.

La deuxième partie du livre est tout aussi passionnante. Emmanuel Pierru cherche à réfuter tous les arguments visant à stigmatiser les chômeurs, les rendant peu respectables et peu fréquentables, y compris dans les organisations syndicales. S'attaquant au mythe des «faux chômeurs» et à la fable des «trappes à inactivité», l'auteur présente une brillante synthèse des études les plus récentes en sciences sociales afin de contester point à point ces idées reçues. Mais la grande origi-

nalité de son propos concerne le soi disant vote des chômeurs en faveur du FN. Là aussi, sa démonstration est précise : sans nier l'existence de ce vote, il en évalue le niveau probable à... 7 % au 1er tour de l'élection présidentielle de 2002. En revanche, il met en évidence la question décisive de l'abstention, puisqu'un chômeur avait, lors de ce même scrutin, quatre fois plus de probabilités de s'abstenir qu'un salarié du privé en CDI.

On peut sans doute repérer quelques erreurs factuelles (p.ex. p. 177 : Jalmain ne fait pas partie de la CFTC mais bien de la CFDT). On peut aussi s'interroger sur la perspective opposant le «droit à être véritablement protégé contre l'insécurité sociale contemporaine» à la multitude de combats «abstraits et peu réalistes» du mouvement altermondialiste. Mais ces critiques ne pèsent que de peu de poids face à la masse d'informations et de remarques précieuses que cet ouvrage comporte... Un livre très accessible, à lire de toute urgence. ■

C. Infidel



Par Emmanuel Pierru, Éditions du Croquant, 2005, 256 pages, 12 euros

La rubrique à Guy Yotine



Le chômage expliqué à ma fille

Quelques écrivains, et non des moindres, ont rédigé des ouvrages, sur les grands sujets de société, comme «Le racisme expliqué à ma fille», par Tahar Ben Jelloun ou bien encore, «L'internet solidaire expliqué à ma fille» par Pascal Fortin. En toute modestie, je me lance dans le même exercice, à ma façon. Et à la troisième personne, s'il vous plaît ! Faut savoir prendre du recul...

Guy, après une harassante journée de service immédiat, s'est posé dans son fauteuil préféré, accompagné d'une bonne bière de garde (à vue). Il n'a même pas le temps de souffler, que Maggy, sa fille de 10 ans, sort l'artillerie lourde.

- Dis, Papa. Maman elle dit que tu bois trop de bière...
- Ompfrrrr...
- Et puis, j't'ai vu, tout à l'heure, t'as fumé une cigarette. Tu profites que Maman elle est partie au chevet de sa mère pour le ouiquende...
- Mais non, mon enfant. Ton père profite des bonnes choses de la vie, il n'en abuse pas.
- L'argument laisse de marbre la chère tête blonde. C'est avec un plaisir sadique, non dissimulé, que la petite chipie tire une nouvelle cartouche, sans laisser à son géniteur, le temps de souffler.
- Dis papa, c'est quoi le chômage ?
- Hem ? Que dis-tu, ma fille ?
- Ben, c'est quoi, le chômage ?
- Eh bien, mon enfant, le chômage, c'est quand quelqu'un ne travaille pas.
- Ben alors, je suis chômeuse...
- Pas exactement, lumière de ma vie, le chômeur, c'est quelqu'un en âge de travailler et qui n'a pas de boulot. Toi, tu es trop jeune.
- Et pourquoi il a pas de travail, hein ?
- Guy Yotine s'envoie une grande gorgée de bière mousseuse. Sentant le terrain miné, il tente d'en détourner la conversation.
- As-tu appris tes leçons, pour demain, rayon de soleil de mes sombres journées ?
- Maman me les a fait réciter avant de partir. Tu le sais bien, tu étais là... Dis Papa, pourquoi y'a des gens qui travaillent pas ?
- Ben, c'est parce qu'il n'y a pas assez de travail pour tout le monde. Tu vois...
- Sa fille le coupe brutalement.
- C'est pas ce qu'ils disent, à la télé. Les patrons disent que c'est parce que les gens ne veulent pas travailler !
- Guy boit une nouvelle gorgée de la boisson dorée. Il repense aux clients qu'il a reçus dans l'après-midi.
- Euh, c'est un problème complexe, vois-tu...
- Oui, mais toi, ton travail, c'est d'en donner aux gens, non ? Pourquoi tu leur en donnes pas, hein ? Dis Papa ?
- Le malheureux conseiller d'en bas ouvre le réfrigérateur afin de recharger son verre.
- Ben, parce que je ne peux pas. Il n'y a pas assez d'offres d'emploi. Un silence plein d'espoir s'installe pendant quelques instants. Le cauchemar va peut-être s'arrêter.
- Ben alors, ça sert à rien, ce que tu fais !
- La petite Maggy ne lâche pas le morceau. C'est que c'est obstiné, à cet âge là ! Va falloir trouver des arguments définitifs.
- Comment, ça sert à rien ! Ton cheval à bascule, tes poupées, tes jouets, tu crois que ça tombe du ciel, tout ça ?
- Ca n'a rien à voir, c'est le Père Noël qui me les apporte. Je vois pas le rapport.
- Eh bien, il y en a un, mon enfant. L'année prochaine, tu te passeras de jouets. A la place, t'écriras au Père Noël pour qu'il offre du travail à tous les chômeurs ! Et maintenant, tu vas aller ranger ta chambre. Tu vois bien que je suis capable de donner de l'ouvrage à quelqu'un ! Allez, ouste ! Revue de chambre dans une heure !
- La petite, vexée, file dans sa chambre. Rêveur, un air vaguement satisfait sur les lèvres, le père indigne contemple sa bière et allume une cigarette, dont il tire une coupable mais délicieuse bouffée.
- Non mais ! S'agirait de respecter son père...

1/2 DANS LE MONDE
2/3 À L'AGENCE**Egalité professionnelle
enfin une bonne nouvelle!**

On a dit, écrit, crié... et enfin on a été entendu... Le 19 mai dernier la direction générale nous a proposé d'ouvrir pour la rentrée des négociations en vue d'un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes à l'agence.

La clôture des négociations et la signature éventuelle d'un accord nous ont été annoncées pour le 8 mars 2006 !

Bien entendu cela ne signifie pas que nous sommes prêts à signer tout et n'importe quoi. Cet accord devra aboutir à un véritable progrès pour tout le personnel de l'agence sans quoi le SNU ne s'engagera pas.

Ce sera également l'occasion d'ouvrir un large débat dans notre organisation mais aussi avec l'ensemble des agents sur ce thème. Pour le moment, tout le personnel se devait de connaître l'engagement de la DG. Pour notre part nous nous engageons à suivre de très près le démarrage de cette négociation et à vous en rapporter le plus fidèlement possible le déroulement et tous les enjeux pour les agents. A suivre...

Sabine Landrevie

**Enchères et
dans l'os!**

Qui dit que la société ne se démocratise pas ? Naguère, seuls les riches pouvaient goûter, dans de luxueux salons feutrés, aux joies des ventes aux enchères.

Depuis peu, une plus large partie de la population pratique la vente à l'encan, grâce à internet. Sans bouger de chez soi, on peut trouver le premier 78T de Luis Mariano où le Yoyo en bois du Japon, avec la ficelle du même métal*, destinés à satisfaire les collectionneurs les plus gravement atteints.

Désormais, les pauvres vont aussi profiter des enchères. Pas pour acheter un tableau du XVIII^e où une sculpture contemporaine, il ne faut tout de même pas exagérer. Non. Il s'agit de permettre aux sans-emplois de se vendre à moindre coût, à des patrons scandaleusement contraints de leur verser un salaire.

Jugez-en. Une société d'outre Rhin, jobdumping.de propose une intermédiation proactive à l'emploi d'un genre particulier. Le principe est simple : une entreprise dépose, sur le site web de [jobdumping](http://jobdumping.de), une offre d'emploi, en précisant la rémunération indicative. Les chômeurs intéressés n'ont plus qu'à faire des enchères inversées, c'est-à-dire à la baisse, pour obtenir le job, l'heureux embauché étant celui qui aura réclamé le salaire le plus faible. À défaut d'acquiescer un Picasso période bleue, il aura trouvé un boulot période blues...

À ceux de nos lecteurs qui prendraient cette initiative comme une innovation, il nous semble utile de remonter dans le passé : « Plan jeunes », du temps de Raymond Barre, premier ministre de Giscard, contrats emploi formation, TUC, SIVP, CIE, exonérations de toutes sortes, contrats en alternance, et plus récemment, contrats jeunes en entreprises, de professionnalisation, sans compter la rafale de contrats aidés du plan de cohésion sociale concocté par Borloo. Depuis 1977, l'État a fait œuvre de la plus grande imagination pour offrir au patronat une main d'œuvre peu coûteuse.

Avec cette initiative allemande, il s'agit de confier aux chômeurs eux-mêmes le soin de se vendre au moins cher, sans intervention de l'État. L'autonomie-initiative, en quelque sorte !

Ah, nous allions oublier ! Après Maatwerk et Ingeus, jobdumping.de vient d'annoncer son intention de s'implanter en France. Enchères et dans l'os qu'on vous dit !

Joseph Romand & Guy Yotine

*Merci aux Charlots, groupe de rock comique des années 60 et 70. On recommande à nos lecteurs l'écoute d'un autre de leurs tubes : « Merci patron ! »

**Auschwitz
Verlassenheit***

Nous achevons la publication, entamée dans le numéro 15, du récit par Jean-René Chauvin de l'évacuation du camp d'Auschwitz le 18 janvier 1945 et de la longue marche de la mort, entre Auschwitz et Breslau, qui s'ensuit.

Nous fîmes enfin une halte quelque part aux bords d'un hameau. C'est peut-être là que nous aperçûmes derrière une fenêtre, une vieille femme, la tête couverte d'un châle, et une main sur la bouche, nous regarder avec frayeur. Nous eûmes un bref moment pour mordre notre boule de pain, et pour ceux qui avaient kidnappé ou fabriqué un couteau, de se faire une tartine de margarine. Certains d'entre nous firent sans façon leurs besoins dans les fossés. Il y avait longtemps que nous avions perdu toute pudeur. Puis nous repartîmes. Par moments il neigeait et les bourrasques de vent nous fouettaient la figure de grains de neige glacés. Derrière nous, loin à l'Est, on entendait parfois un bruit de canonnades, et en se retournant on pouvait distinguer de faibles lueurs. Les Russes, en se rapprochant allaient-ils, nous libérer ? Mais les SS nous faisaient presser le pas et les cadavres des camarades dans le fossé augmentaient notre angoisse. Cependant vers le soir le temps se calma et au soleil couchant, nous eûmes droit à un beau spectacle comme on en voit dans un film. Dans un champ, tout au bord de la route, sur notre droite, une petite charrette bâchée de la Wehrmacht était arrêtée, ses brancards à terre, et juste devant eux, un cheval gisait mort sur le flanc, tandis qu'un SS, manches retroussées, armé d'un long couteau rouge de sang, s'occupait à en découper une cuisse. Il récupérait. Probablement pour leur propre ravitaillement. Cette scène se déroulait dans un paysage grandiose ; une plaine immense, au ciel flottait une masse nuageuse couloir ardoise au-dessous de laquelle les derniers rayons du soleil dessinaient de longs filaments de dentelles dorées. Quel décor pour une cohorte d'esclaves en costume rayé ! Cette image ne m'a jamais quitté. Plus d'un demi-siècle après je la vois encore.

La nuit était déjà avancée quand nous reçûmes enfin l'ordre de s'arrêter. Les SS aussi étaient fatigués, et le téléphone oral venant de la tête de la colonne nous informa qu'ils cherchaient des granges pour nous y parquer. Effectivement le début de la colonne fut orienté vers une grange, mais notre groupe ne fut pas parmi les élus. L'on nous fit avancer vers un champ de neige et nous reçûmes l'ordre de nous coucher au sol. Pour mieux nous convaincre un SS se mit lui-même à plat ventre sur le sol et braquant une lourde mitrailleuse sur nous cria quelque chose comme. « Sofort alles hin Liegen auf dem Boden bleiben ». Nous nous précipitâmes au sol, et nous nous couchâmes sans avoir le temps de déplier notre couverture qui restait enroulée sur le dos et la poitrine. Selon les témoignages recueillis après la guerre le thermomètre était à -20° cette nuit-là. J'ai du dormir, comme une souche, car je ne me rappelle que de l'ordre de se lever. Il faisait déjà grand jour. J'étais



Jean-René Chauvin

parmi les privilégiés qui purent se relever. Dans la foule des survivants je réussis à retrouver Albert Barbet qui avait des glaçons sur la figure et ne semblait pas s'en apercevoir. Il y avait aussi, Robert Bouvard, l'autre Bébert dit encore Fréluquet, lui aussi transféré du Loibel-Pass. Sachant qu'on allait être évacué, il s'était coupé un doigt d'un coup de hache à la mine pour entrer à l'infirmerie et éviter l'évacuation qu'il présentait mortelle. Il entra bien à l'infirmerie, mais on l'en fit sortir en chemise pour prendre place dans la colonne. On réussit à lui trouver une veste. Nous nous arrangeâmes pour le mettre dans la même rangée de cinq et la colonne épurée des faibles repartit jusqu'à Wladislav.

Là on nous conduisit à la gare où nous attendîmes longtemps avant d'être dirigés vers un train de bennes à charbon à ciel ouvert. Nous y grimâmes, littéralement parlant, tant le plancher était haut, et comme d'habitude, activés par les gueulantes des SS. Le sol des bennes était couvert de neige, et nous hésitions à nous asseoir. Notre petit groupe de quatre anciens du Loibel-Pass réussit à se retrouver ensemble. Outre les deux Bébert et moi il y avait un camarade de Tours dont le nom m'échappe, que nous avions entraîné longtemps sur la route, tant il était épuisé. On s'aperçut qu'il n'y avait que nous de français, la grande majorité, nous fut-il dit, était des Hongrois. Malgré l'inconfort, le froid et la neige, la fatigue l'emporta. Il est vrai, que nous avions tous au moins deux ans d'ancienneté dans cette galère et par conséquent bien dressés, et habiles à faire face à un univers constamment hostile. Le train s'ébranla en direction de l'ouest et nous réussîmes à nous endormir, les quatre français, serrés côte à côte sur la paroi arrière du wagon. Nous n'avions aucun moyen de savoir l'heure, il n'y avait aucun « prominent » porteur d'un bracelet

montre parmi nous. Il nous a été impossible de savoir combien de temps nous avons roulé, probablement toute la nuit, avant de s'arrêter, en plein jour, dans une gare qui semblait être un important nœud de voies ferrées, et dont nous apprîmes par une pancarte que nous étions à Breslau. Nous nous demandions si c'était notre gare d'arrivée quand deux visages de SS apparurent au-dessus de la rambarde du wagon, et l'un cria : « Wer kennt Deutsch ? » Qui sait l'Allemand ? Les copains me poussèrent en avant et je me présentai. Il nous demanda de ne pas bouger afin qu'il puisse nous compter pour une distribution de pain. « Un pain pour trois ». Il nous compta. Et sans attendre il m'envoya les pains deux par deux à toute volée. L'ancien rugbyman se réveillant soudain en moi j'attrapai les pains et les lançai aussi vite à mes copains de Loibel-Pass d'abord, puis aux autres jusqu'à ce que le SS s'arrête et disparaisse derrière la rambarde, pour aller à la benne suivante. Il y eut un moment de satisfaction générale. Il fut bref. Des voix que nous ne comprenions pas, s'élevèrent tout d'un coup, des Hongrois n'avaient pas eu leur ration et s'adressaient à moi, le distributeur, me demandant d'autres rations. J'eus beau expliquer que j'avais tout distribué, mais aucun d'eux ne comprenant l'Allemand, je me tournai vers mes camarades en leur demandant de montrer chacun leur ration, qu'ils avaient déjà coupée, y compris la mienne. Les SS avaient-ils mal compté ? Certains Hongrois avaient-ils subtilisé quelques parts ? Il était impossible de le démontrer. La méfiance autant que la faim l'emportèrent et un groupe de Hongrois se précipita sur moi. Une bagarre commença.

Submergé, je sortis mon couteau, une lame échappée des dernières fouilles et aiguisée sur une pierre de la mine. Je n'avais d'autre ressource que de frapper pour me dégager. J'ai frappé. Sauvagement. À plusieurs reprises, et je me suis enfin libéré du cercle des agresseurs. Nous sommes restés face à face, les Français contre la paroi arrière du wagon et les Hongrois bien plus nombreux vers l'avant, mais apparemment intimidés et sans arme. Enfin le train s'est ébranlé vers l'ouest et les deux communautés hostiles se sont affalées dans la neige. Il a roulé toute la journée et toute la nuit me semble-t-il, pour s'arrêter qu'au matin suivant à Buchenwald. Nous reçûmes l'ordre de descendre. Peu d'entre nous, dont mes trois camarades et moi-même descendirent. Je ne saurai jamais combien d'entre ceux qui sont restés sur le sol du wagon, le furent à cause de mes coups, ou du gel, ou des deux à la fois. ■

Jean-René Chauvin / N°201G27 à Auschwitz

* Évacuation d'Auschwitz

suite de la page 1

ENCORE PLUS DE LIBERALISME ?

la réinsertion des chômeurs indemnisés (indemnisation, placement, contrôle de la liste). Ce texte est discuté en ce moment, avec une conclusion désormais décalée à la mi-juillet selon nos informations actuelles. Puis s'enchaîneront deux autres étapes décisives : le 4^e contrat de progrès à l'automne, et enfin la négociation de la Convention UNEDIC à la fin de l'année. Il est symbolique que la Convention tripartite précède la signature du Contrat de Progrès.

Dans ce contexte, un paradoxe surgit. Le positionnement de l'Établissement comme support des conventions de reclassement personnalisé avec l'annonce d'un peu moins de mille postes supplémentaires et le renfort de cinq cent postes pour les plates-formes de vocation. Ces postes seront essentiellement des CDD (politique libérale oblige). Mais il est révélateur que l'orthodoxie libérale a du mal à résister aux faits au-delà de son dogmatisme, et que l'Agence apparaît alors comme incontournable.

Dans les unités et services, la période va être difficile et tendue, « l'impératif de résultats » va se traduire une nouvelle fois par l'intensification du travail. Les conditions de travail vont encore en prendre un coup. Surtout lorsqu'on voit que les affectations dans les Maisons de l'Emploi ne donneront lieu à aucune compensation (c'était une de nos revendications lors de la grève du 7 décembre dernier).

Bien sûr nous allons résister, avec le souci de construire des fronts intersyndicaux. Mais il nous faut aller à la racine des choses, penser dès aujourd'hui l'après-libéralisme. Réfléchir, imaginer, proposer une réinvention et une refondation du Service Public de l'Emploi. En quelque sorte « mettre en route l'intelligence sans le secours des cartes d'état-major. »

Noël Daucé



LIBERTÉ POUR FLORENCE AUBENAS ET HUSSEIN HANOUN

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^e. 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 : Éric Almagro, Daniel Bossard, Claude Cherblanc, Noël Daucé, Corrado Delfini, Claude Kowal, Sabine Landrevie, Catherine Madec, Éric Planchette, Alain Ottavi, Joseph Romand, Philippe Sabater. 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€

www.snuanpe.org

La Martinique

Une île rêvée et ses réalités

La Martinique, département français situé dans les Caraïbes, à 7000 kms de la métropole. Rien qu'à évoquer son nom, la représentation que l'on s'en fait est proche de celle des catalogues de vacances ou des cartes postales. Soleil, mer bleue et plages de sable blanc.

La réalité est bien au-delà de tout cela. Passé le choc de la chaleur qui vous saisit dès la descente de l'avion, on découvre avec stupéfaction la splendeur et la diversité des paysages, qui du nord au sud de l'île sont totalement différents mais rivalisent de beauté. Toute la palette des verts est représentée ; la profusion de la végétation, des couleurs et des odeurs est impressionnante et vous laisse sans voix. Même la mer passe du bleu au vert émeraude et le sable des plages, toutes plus magnifiques les unes que les autres, en fonction de leur localisation, du noir au blanc. On est sous le charme, saisi par tant de beauté.

D'autres réalités, méconnues, existent également. La situation de l'emploi est dramatique. Le taux de chômage s'élève environ à 30 % de la population active : (1) 37 131 DE de Cat1 sont inscrits à l'ANPE dont 46,6 % sont DELD souvent de très longue durée. (2) 213 agents ANPE sont affectés dans 8 Ale. Si l'on fait un calcul simple, il y a 1 agent pour 174 DE (la moyenne en France métropolitaine étant d'1 agent pour 107 DE). 60 % des offres d'emploi sont des emplois précaires (temporaires ou saisonniers).

Lorsque l'on prend le temps de discuter avec les collègues martiniquais(es), c'est la souffrance au travail qui revient sans cesse, le sentiment de ne pas être écouté mais aussi celui de l'impuissance face à la situation. Les décisions arrivant de la métropole ne sont pas adaptées aux réalités locales. Depuis la mise en place du PAP, les flux et les durées d'attente sont en progression constante, il n'est pas rare qu'un DE attende 3h pour un entretien, ce qui bien évidemment génère de l'agressivité et de la violence. Le réseau de transport en commun est pratiquement inexistant, les DE rencontrent au quotidien de réelles difficultés dans leurs déplacements tant dans leur recherche d'emploi que pour se rendre à l'Agence. Lors de l'actualisation semestrielle des PAP, nos collègues ont le sentiment de ne rien avoir à proposer, si ce n'est des prestations qui, elles aussi, ne sont pas forcément adaptées aux besoins des DE, sachant que 83 % des inscrits sont de bas niveau de qualification.

La souffrance au travail

La situation de sous-effectif chronique et la dégradation des conditions de travail sont vécues très difficilement, et on entend des phrases qui font mal :

« En Martinique on souffre », « C'est frustrant pour nous agents, depuis 5 ans j'ai l'impression de régresser », « Il y a quelque chose qui ne va pas, mais il ne faut pas tomber dans la culpabilité, on ne nous donne pas les moyens », « Sentiment d'impuissance et d'inutilité », « On n'est pas mauvais, on arrive à faire des choses ».....

La beauté d'une île n'en fait pas un paradis, mais ses habitants sont heureux d'en profiter.

La CDMT-ANPE, un syndicat militant et combatif

Toutes ces paroles ont été recueillies à travers les représentants du personnel de la CDMT-ANPE (Confédération Démocratique Martiniquaise des Travailleurs), syndicat majoritaire de la Martinique, ayant recueilli 67,95 % des suffrages valablement exprimés au CCPR lors des dernières élections professionnelles à l'Agence. Ce syndicat a choisi de se doter d'une convention d'association avec le SNU.

La CDMT-ANPE se bat depuis 1983, date de sa création, pour défendre les droits et les intérêts des agents. L'un de leur grand combat a été l'obtention en février 2002 de la contractualisation des personnels d'entretien employés jusqu'alors par l'ANPE sous contrats de droit privé. Cette victoire n'a pas été obtenue sans mal, la bataille ayant duré 17 ans. Aujourd'hui une CPN spécifique a vu le jour lors des dernières élections professionnelles, où la Martinique a une représentante nationale, mais la lutte n'est pas finie pour autant.

Une nouvelle bagarre se profile à l'horizon. Le nouveau statut, dans son article 40, fait obligation à la DG de négocier avec les organisations syndicales des DOM les modalités d'application du statut, pour prendre en compte le caractère particulier des conditions d'exercice des missions de l'Agence dans ces départements. Ce chantier constitue un enjeu majeur pour la CDMT-ANPE, même si elle n'était pas demandeuse d'un nouveau statut. Ces négociations répondront-elles aux problèmes récurrents du chômage, aux politiques de l'emploi inadaptées ainsi qu'aux moyens insuffisants mis à disposition ?

Engagement, solidarité et amitié

La CDMT-ANPE, c'est aussi une équipe d'hommes et de femmes (Albéric, Mario, Nicole, Augustine, Karine, Jeannine, Amélie,... et tous (tes) les autres) qu'on a plaisir à rencontrer et à connaître. Leur engagement militant n'est pas à démontrer, ils et elles se battent pied à pied et au quotidien dans toutes les instances CPL, CRHSCT, CCPR pour faire respecter le droit des agents. Nombre de représentants de l'Établissement de la DDA à la DG ont eu à affronter leur ténacité et leur persévérance à obtenir gain de cause.

Outre leur engagement syndical, bon nombre d'entre eux, pour ne pas dire tous (tes) ont aussi des engagements citoyens et une bonne partie de leur temps personnel est souvent consacrée à des activités associatives qu'ils président ou dont ils sont membres (associations d'entraide, d'insertion, d'écologie...).

Ce qui est frappant également, c'est cette amitié qui les lie et la solidarité dont ils (elles) font preuve. Si l'un ou l'une d'entre eux rencontre des difficultés tant personnelles que professionnelles, ils et elles se mobilisent autant que de besoin afin de soutenir et d'épauler leur camarade qui traverse une mauvaise passe. Leur sens de l'accueil et leur disponibilité sont aussi très marquants : ils se mobilisent pour vous faire découvrir leur île, leur histoire souvent douloureuse, leur tradition. J'ai passé une semaine avec les représentant(e)s de la CDMT-ANPE en Martinique, et j'en garde un souvenir exceptionnel tant sur le plan des relations humaines que sur la splendeur de ce département. ■

Véronique Pasty

(1) Statistiques ANPE marché du travail d'avril 2005. (2) Nombre d'agents inscrits scrutin CCPR élections professionnelles 21/01/05

