

# MODOS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



Fédération Syndicale Unitaire

## AU SOMMAIRE DU N°17

À L'AGENCE :

- L'avenir incertain, p.1 et 3**
- Ingeus: le regard d'une conseillère..., p.3**
- Climat social: l'hiver en été, p.4**
- I had a dream..., mais pas mon DRA!, p.4**
- Les Cent Jours de Villepin, p.5**

ACTUALITÉ :

- Lundi de Pentecôte: quel bilan ?, p.2**
- Entre 1,2 et 3,5 millions de travailleurs pauvres, p.7**
- Grande Bretagne: le miracle en question, p.7**

p.9 à 16

LES CAHIERS DE MODES D'EMPLOIS

## LA PLAYLIST DES COLLÈGUES

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :  
**2005 bonnes raisons de marcher !, p.5**

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :  
**Cohésion asociale, p.6**

POINT DE VUE :  
**Notre vrai métier..., p.6**  
**Linux, une alternative à Windows?, p.8**



**Mesures Villepin,  
convention tripartite**

# L'AVENIR INCERTAIN

**Dominique de Villepin a donné lors de son discours de politique générale devant l'Assemblée Nationale, un avant-goût du contenu de la future convention entre l'État, l'Unedic et l'Anpe qui doit être finalisée en septembre: «Il n'est pas acceptable qu'un chômeur (...) puisse refuser successivement plusieurs offres d'emploi raisonnables». Ca donne le ton! Quelle est la place de cette nouvelle convention dans l'urgence de la lutte contre le chômage proclamée par le nouveau gouvernement (une fois de plus!)? Quelles répercussions aura-t-elle sur la structure du Service Public de l'Emploi?**

### La convention tripartite, la convention Unedic et le 4<sup>e</sup> contrat de progrès

Il y avait la convention Unedic : elle nous a imposé le dispositif Pare/Pap et vient à échéance à la fin de l'année 2005. Elle définit aussi, entre autres, le poids du financement Assedic dans les moyens de l'Anpe. Il y avait le 3<sup>e</sup> contrat de progrès définissant les missions de l'Agence jusqu'à fin 2004. Cette convention et ce contrat sont donc à renégocier dans un contexte de politique libérale qui veut la peau du Service Public de l'Emploi.

Et donc, maintenant, il y a cette fameuse convention tripartite Anpe/Unedic/État qui est programmée dans la loi Borloo.

Le texte a été présenté pour signature à l'Unedic le 29 juin : ce jour-là le SNU a participé à la manifestation organisée devant le siège de l'Unedic pour protester contre le contrôle renforcé des chômeurs que l'on

soupçonne dans la convention. Soupçonner n'est d'ailleurs pas le terme approprié : nous nous sommes procurés un document de travail de la convention État/Anpe/Unedic, datant du 19 avril 2005. Ce n'est pas la version finale mais elle nous donne un aperçu des dégâts à venir !

Ce qui est fort de café et ne présage rien de bon c'est que la convention tripartite sera finalisée et signée avant la mise en place du 4<sup>e</sup> contrat de progrès. Cela veut bien dire que le champs des missions de l'Anpe est suspendu à la coordination des actions entre l'Unedic et l'Anpe et de leurs responsabilités respectives sur le domaine du traitement du chômage.

Dans le principe et au regard de la méthode, vous me direz, c'est assez logique ! Mais à la lumière de l'analyse du document que nous avons à notre disposition nous ne pouvons que craindre que le 4<sup>e</sup> contrat de progrès ne

soit qu'une déclinaison de la convention tripartite, entérinant l'affaiblissement du service public.

### La convention tripartite : annonce d'une fusion Anpe/Unedic ou de la main mise de l'Unedic sur l'Anpe ?

Les orientations contenues dans le document de travail ne laissent aucun doute sur les volontés politiques en œuvre :

- Rapprocher fortement les Assedic et l'Anpe
- Profiler de la demande
- Gérer les indemnisés et non indemnisés au moindre coût
- Réduire la durée d'indemnisation
- Baisser artificiellement les statistiques du chômage
- Pourvoir les secteurs d'emploi déficitaires (métiers porteurs/secteurs en tension)

## PARADOXES

*Nous vivons des temps inquiétants et paradoxaux. La question sociale intérieure s'est exprimée avec force lors du référendum sur l'Europe. Le président de la république, aux abois, ne cherche, lui, qu'à garantir son après-quinquennat inventant des combinaison susceptibles d'endiguer la marche en avant du Juan Peron aux grandes oreilles. Le programme, libéral, de Villepin s'attaque au droit du travail (période d'essai de 2 ans, pression accrue sur les chômeurs) mais il accroît la dépense publique pour l'emploi. La loi Borloo se met en place progressivement, avec un de ses aspects essentiels, la mise en concurrence de l'ANPE. Les entreprises de travail temporaire fourbissent leurs armes ; la notion de service public de l'emploi est diluée par l'incorporation en son sein d'opérateurs nouveaux – au premier rang desquels l'Unedic. Mais dans le même temps l'État, bien content d'avoir à sa disposition cet instrument adaptable et réactif qu'est l'ANPE, lui assigne des objectifs supplémentaires (recevoir 57 000 jeunes durant l'été) et lui confie une nouvelle mission (la mise en œuvre des conventions de reclassement personnalisé (CRP) pour les victimes de licenciements). Ce qui conduit à un renforcement de ses effectifs (1 750 recrutements dont la moitié en CDD) – comme à l'habitude bien insuffisant, pour palier l'accroissement de la charge de travail. L'Agence et l'État vont signer à l'automne un quatrième contrat de progrès, mais le contenu de celui-ci sera conditionné de fait par les exigences de l'Unedic qui s'exprimeront dans la convention tripartite qui le précédera. L'établissement signe un texte sur les « principes et méthodes du dialogue social » qui comporte des aspects positifs, mais quelques semaines plus tard le climat social connaît un regain de tension saisissant par la faute de la direction et des DRA qui violent allégrement les règles du paritarisme et de la gestion des affectations. Alors nous nous mettons, nous aussi, à l'unisson du paradoxe ambiant : la teneur générale de ce numéro n'incline pas à la franche allégresse mais nous avons voulu contribuer à notre modeste façon à rendre agréable vos congés d'été en vous proposant, dans le cahier central, quelques suggestions de lectures ou de loisirs. Très bonnes vacances à vous si vous partez cet été « reconstruire votre force de travail », mais n'oubliez quand même pas totalement ceux qui n'ont pas cette chance. Et en ces temps d'incertitude une chose au moins est probable : l'automne sera turbulent.*

Alain Ottavi

suite page 3

Brèves

### Médiatisation

Sarkozy a donné l'ordre à l'Agence de recevoir tous les jeunes de la Cité des 4 000 à La Courneuve, inscrits à l'ANPE. Vendredi 24 juin sont parties des convois/invitations pour les 27, 28 et 29 juin. Pas de radiation s'ils ne se présentent pas (ne seront sans doute pas reconvoqués). Des collègues du bassin (agences d'Aubervilliers, St Denis, St Ouen), volontaires plus ou moins désignés d'office ont été priés de venir aider à la réception. 228 jeunes ont été reçus : en atelier de recherche d'offres pour ceux qui étaient « recasables ou casables » (sic!) et en entretiens individuels pour les autres. On ne sait pas ce qu'on a pu faire pour eux à part prendre de leurs nouvelles... Ceux qui ont eu droit à l'atelier ont eu 3 ou 4 offres. Tout le monde s'est senti en représentation théâtrale, médiatique, et commandée. Les illusions sont faibles mais un bilan sera sans doute fait pour que dans un mois, au retour de Sarkozy à La Courneuve, il puisse afficher combien il est efficace !

### Les besoins des chômeurs

Selon une étude menée par la CGT dans une trentaine de départements français, les chômeurs auraient besoin d'une indemnisation de 1 357 euros par mois en moyenne. L'indemnisation moyenne est actuellement de 700 à 800 euros. Selon les premiers résultats de cette étude portant sur 1 683 (environ 30 %) des 5 145 chômeurs interrogés, « les personnes plongées dans la pauvreté depuis longtemps demandent très peu », a souligné François Desanti secrétaire-général de la CGT-chômeurs. Les conclusions provisoires de l'enquête menée de mars à juin 2005 devant des agences de l'ANPE et des centres sociaux, font également apparaître que les chômeurs font passer en priorité leur loyer, devant la santé et la nourriture, poste amputé en premier lieu. La CGT entend utiliser ces documents pour demander un minimum de 1 100 euros d'allocation-chômage. Moyennant quoi l'Unedic a décidé de refuser toute revalorisation des allocations au 1<sup>er</sup> juillet !

### FPC

Le Journal Officiel vient de publier une ordonnance relative à la simplification et à l'adaptation du droit dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi. C'est une série de mesures extrêmement régressives qui vont toutes dans le même sens, une marchandisation totale du secteur de la formation professionnelle : ouverture à la publicité sans limite ; disparition des obligations sur les conventions, la qualité des formateurs ; restriction des droits de représentation des stagiaires ; plus aucune référence à la formation permanente ; tout sur l'employabilité au profit des entreprises. Ils vont même symboliquement jusqu'à supprimer le titre IX du CT qui était l'introduction de la loi de 1971 dans le code du travail. Ce tournant est tellement brutal qu'il devrait susciter une levée de boucliers dans le monde de la FPC.

### Salut Jean...

Notre collègue et camarade Jean CARNET est décédé à son domicile le 19 juin 2005 à l'âge de 48 ans. Inspecteur du Travail, Jean avait longtemps milité à la CFDT du Ministère du travail. Il participa avec enthousiasme à la création du SNU TEF et prit toute sa place à son congrès de fondation. Jovial et tourmenté, Jean est mort des suites d'un accident vasculo-cérébral. Son état de santé s'était dégradé depuis quelques années. À la fin de l'année 2003, une mutation arbitraire décidée sans respect des règles du statut de la fonction publique, le privant de son poste d'inspecteur du travail en section, l'avait particulièrement affecté et avait contribué à son épuisement physique et psychologique. Lors de cette triste affaire il avait reçu l'appui de la plupart des syndicats du Ministère du travail, et également celui de nombreuses structures syndicales des entreprises de son secteur de contrôle, notamment les syndicats de l'audiovisuel qui louèrent son professionnalisme et l'efficacité de ses interventions. À travers son humour déjanté et chaleureux, son caractère difficile et contrasté, et malgré une grande solitude, Jean était à la recherche permanente de fraternité. Nous adressons nos condoléances à son fils Jean Baptiste, sa sœur Annie ainsi qu'à sa mère et tous ces amis.

## Lundi de Pentecôte : quel bilan ?

Malgré la satisfaction de façade affichée par le gouvernement Raffarin au lendemain de la journée dite de solidarité, cette journée supplémentaire de travail imposé a fait un flop. Dans nos secteurs (ANPE, Ministère du Travail, réseau d'Insertion) les services ont souvent tourné au ralenti... quand ils n'étaient pas fermés ; le taux de grévistes enregistré à l'ANPE démontre s'il en était besoin combien les salariés et agents étaient opposés à cette mesure. Il semblerait que le gouvernement ait renoncé au Lundi de Pentecôte, mais il prétend maintenir la journée de travail gratuit sous d'autres formes. Contrairement à ce qu'il affirme, il n'est pas acquis que le principe soit bon et l'INSEE a sorti mi-juin des chiffres démontrant que le « rapport qualité prix » de ce lundi était médiocre sinon nul. Raffarin, puis Villepin nous apportent bien la preuve, par leur entêtement que leur mesure était avant tout d'ordre idéologique et petit cadeau à leurs amis du patronat ! La bataille du Lundi de Pentecôte est peut-être gagnée mais la guerre contre l'allongement du temps de travail ne fait que commencer. ■

Éric Planchette

COMMUNIQUE DE PRESSE DE LA F.S.U

### Journée de solidarité : la fuite en avant ?

Tout en reconnaissant l'échec de l'imposition d'une journée travaillée supplémentaire le président de la commission parlementaire d'évaluation choisit la fuite en avant : il affirme sans démonstration véritable que le "principe" est bon et se contente de proposer plus de souplesse dans les modalités. À titre d'exemple, il propose pour l'éducation une mesure qui illustre parfaitement la démarche idéologique qui préside à son propos : ajouter un jour de présence des enseignants en l'absence des élèves n'apporterait rien de plus à la solidarité et n'améliorerait pas le système éducatif ; cela ne pourrait être perçu que comme une brimade. Il ignore ainsi les raisons profondes de l'opposition des Français à cette mesure qui relève du "travail gratuit" et de la volonté d'allonger le temps de travail : l'injustice d'un dispositif qui fait porter l'effort sur les seuls salariés et son insuffisance au regard du problème posé. Ce que démontre le déroulement de cette journée, ce n'est pas la nécessité d'assouplir les modalités mais celle de renoncer à cette mesure en recherchant par la négociation des modalités de financement de la protection sociale qui répondent aux besoins de la dépendance.

23 juin 2005



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

**GMF, 1<sup>ÈRE</sup> 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](http://www.gmf.fr)

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



Villepin chassant les chômeurs...



suite de la page 1

## L'AVENIR INCERTAIN

Le rapprochement des services Assedic et Anpe n'est pas une nouveauté dans les discours politiques. On nous a promis bien des fois des projets immobiliers communs sur tout le territoire ! La nouveauté est l'idée d'une formation commune des agents des deux institutions. D'ailleurs le SDDECF (schéma directeur de l'emploi, des compétences et de la formation) présenté aux syndicats par la direction générale de l'Anpe prévoit, dans son volet formation, d'organiser avec les acteurs du SPE, des dispositifs communs de formation de leurs personnels et des agents Anpe.

Belle anticipation d'une convention qui n'est pas encore signée ! Certaines méchantes langues diraient : pour une fois que la direction anticipe !

Est prévue aussi la présence d'un agent Anpe au guichet Assedic et un agent Assedic présent en Ale. L'informatique est aussi un enjeu très important dans cette coordination des actions entre les deux structures. La solution proposée est la création d'une filiale pour mettre en place un système commun d'information. Qui sera le gérant de la boutique ? De la réponse dépend notre indépendance dans le cœur même de notre métier.

### Le contrôle de recherche d'emploi : l'Assedic, juge et partie

La menace de l'affaiblissement des responsabilités de l'Anpe dans la gestion de la liste et la confirmation de gérer le problème du chômage par les coûts sont clairement affirmées dans le paragraphe sur le contrôle de la recherche d'emploi. L'Assedic pourra suspendre les allocations partiellement ou totalement à titre conservatoire (c'est-à-dire à effet immédiat) si elle conclut à la « non-réalité de la recherche d'emploi » du demandeur indemnisé. La DDTEFP dispose d'un délai de 90 jours pour confirmer ou infirmer cette mesure

et la rendre ou non définitive. Pendant ce temps le demandeur ne reçoit plus ses allocations ou partiellement. Condamné et sanctionné avant le jugement ! L'Assedic peut, aussi selon ce texte, radier les demandeurs d'emploi non indemnisés et il n'est pas prévu qu'elle prévienne qui que ce soit !

### Opérationnalité des fichiers ou comment faire baisser les chiffres du chômage

Le demandeur d'emploi sera dans l'obligation de déclarer sa disponibilité prévisionnelle. Quelles répercussions sur ses indemnités ? S'il prévoit des missions intérim de courte durée, dans quelle catégorie va-t-on le mettre ? Les formations, les CES... permettaient déjà d'enlever artificiellement de la comptabilité du chômage des personnes dans des situations de « transit », le « prévisionnel de travail » du demandeur permettra-t-il la même manœuvre ? On peut se poser la question sans avoir l'esprit mal tourné car il est aussi prévu un transfert en temps réel des cat 1,2,3,6,7,8 vers les cat 4 et 5 pour, en particulier, les demandeurs en activité réduite de plus de 136h pendant 2 mois consécutifs. Des travaux communs sont entrepris pour aboutir à un document unique ACS/DSM avec des informations supplémentaires sur cette fameuse disponibilité prévisionnelle du demandeur.

### Assedic - Anpe : mêmes missions ?

Grâce à la convention tripartite, l'Assedic pourra analyser lors de l'inscription la distance à l'emploi du demandeur et les risques de chômage de longue durée. Ne nous avait-on pas affirmé que la décision de transférer l'inscription à l'Assedic avait été prise pour permettre au demandeur de bien faire le distinguo entre son dossier d'indemnisation et sa recherche d'emploi ? Non ? Non content, elle peut aussi diriger directement le demandeur lors de son inscription vers des sous-traitants, organismes de placement privés qu'elle rémunérera suivant leurs résultats. La boucle est bouclée : inscription et traitement indépendant des indemnisés par l'Assedic toute seule comme une grande !

### Unedic au sein du service public de l'emploi : avenir et transformation

La place de l'Unedic au sein du service public de l'emploi ? la question n'est pas nouvelle mais, face à la convention tripartite, le SNU propose quelques pistes de réflexions. Pour que les deux structures Assedic et Anpe travaillent ensemble à un véritable traitement de la question du chômage, il faut que les missions soient clairement définies. L'Assedic ne devrait-elle pas se recentrer sur sa mission première de distribution des allocations chômage ? Le risque social du chômage est un risque majeur de notre société et personne n'est à l'abri. Nous sommes pour un système d'allocations décentes couvrant toutes les situations de chômage avec des possibilités réelles de financement de formations tout au long de la vie du salarié (au chômage ou non !).

On pourrait aussi redonner à l'Assedic une dimension sociale qu'elle a déjà eu par le passé : par exemple la gestion de fonds sociaux d'aide aux chômeurs. Avec le renforcement du contrôle de la recherche d'emploi, les obligations du demandeur deviennent prégnantes. Ne pourrait-on pas renforcer ses droits par des recours plus faciles (prud'hommes ou instances analogues) ; des sanctions avec effet suspensif automatique ; défense accompagnée par les syndicats et/ou les organisations de chômeurs ?

La composition de l'Unedic elle-même pourrait être plus représentative des demandeurs d'emploi pour plus de démocratie (état/organisation syndicales/organisations de chômeurs par exemple).

La convention tripartite en dit long sur la volonté du gouvernement de traiter réellement le problème du chômage : solutions plaquées sur des systèmes qui ne sont pas réellement mis à plat. Pourquoi ? Parce que dans ce monde dominé par le capitalisme libéral le souci est le libre fonctionnement du marché pour amener les demandeurs à répondre aux besoins de l'Entreprise. ■

Cati Madec

# Ingeus

## Le regard d'une conseillère à l'emploi

Une conseillère du bassin de Rouen a accepté de nous faire part de son ressenti sur le dispositif Ingeus en répondant à quelques questions.

### Comment avez-vous vécu la mise en place d'Ingeus au sein de ton agence ?

Et bien l'information lors de la mise en œuvre a été très descendante, elle passait par le DALE par « petits morceaux », de manière très hiérarchisée, comme souvent à l'Agence. J'aurais par exemple souhaité l'intervention d'un conseiller Assedic ou Ingeus. Au début, le dispositif me paraissait intéressant, pour moi cela allait dans l'intérêt du demandeur, et puis il n'y avait pas de caractère obligatoire. J'ai vite déchanté, lorsque le discours de la hiérarchie a changé, insistant sur le fait qu'il « valait mieux ne pas orienter autrement que vers Ingeus » lors des entretiens avec les demandeurs d'emploi identifiés par l'Assedic comme étant « ingeusables ». Nous avons même reçu comme directive de ne pas prescrire de BCA à ces demandeurs, ceci afin de privilégier Ingeus ! Nous en sommes finalement arrivés à envoyer, au niveau de chaque agence, des GL2 pour les absents aux réunions collectives Ingeus (pour ce qui était auparavant une invitation !).

### Comment vivez-vous la prescription d'Ingeus sur le terrain ?

Nous recevons donc les demandeurs identifiés par l'Assedic sur des plages d'une demi-journée, à raison d'une demi-heure par demandeur. Sur ces plages de rendez-vous, nous faisons de « l'abattage ». Nous ne sommes plus à l'écoute, mais nous imposons au demandeur. Nous l'informons qu'une prestation d'accompagnement renforcé lui sera proposé d'ici trois mois. Nous avons eu comme consigne de ne pas prononcer le mot « Ingeus », ce qui est assez ironique lorsque l'on connaît la communication réalisée par Ingeus...

Je vis très mal ces demi-journées car il y a une vraie remise en question de notre rôle de conseiller. Nous nous rendons compte qu'il est aisé de manipuler les demandeurs. Où se situe notre conscience professionnelle lorsque nous n'explorons pas toutes les pistes pour le demandeur ?

### Avez-vous eu, vos collègues et vous, des retours de la part de demandeurs d'emploi suivi par Ingeus ?

Tout à fait, c'est d'ailleurs assez contradictoire. Des demandeurs se sont plaints de « l'insistance » des conseillers Ingeus à leur faire accepter des offres qui ne leur correspondaient pas (métier, temps plein au lieu de temps partiel...), ces personnes se sentant d'ailleurs menacées sur le chapitre de leur indemnisation si leur « manque de coopération » persistait... De plus, ces mêmes personnes nous ont informés du discours tenu à l'encontre de l'Agence : ils « ne devaient plus rien avoir à faire avec l'ANPE » ! La contradiction apparaît lorsque l'on sait que des conseillers Ingeus ont appelé en agence afin de nous demander de mettre en avant la candidature des demandeurs qu'ils suivent en accompagnement ! Ou qu'ils renvoient ces mêmes personnes en agence afin qu'elles bénéficient d'un chèque langue ou micro !

En conclusion, le peu de communication entre les agents de terrains et l'Assedic a créé des frustrations et des incompréhensions. J'ai hâte de voir les résultats obtenus par Ingeus, afin qu'ils puissent être analysés. Il serait d'ailleurs intéressant de savoir quelle typologie de public a été envoyée, et quelle typologie de public a réellement été intégrée (avec quels impacts sur les résultats...). Je me demande si je souhaite la réussite d'Ingeus.

Je reproche à l'Agence d'imposer à ses conseillers des méthodes appliquées par les Assedic, et de ne se soucier en aucun cas du ressenti de ses agents face à cette politique qui va à l'encontre du Service Public de l'emploi. Notre mission première est et doit rester le service aux demandeurs d'emploi. ■

Cet article est paru dans la Gazette, bulletin du SNU-ANPE Haute-Normandie.



# Climat social : l'hiver en été

**La mise en œuvre du nouveau statut, les inégalités et les frustrations que celui-ci engendre pour le personnel, ont été à l'origine d'une dégradation notable du climat social dans l'établissement.**

Les collègues ayant moins de 2 ans d'agence n'ont bénéficié d'aucune re-classification, ni prime RCPAP ; aucune revalorisation salariale n'a été attribuée aux conseillers ; les décisions des commissions de reclassification ont été vécues, à juste titre, comme arbitraires ; l'accès à la promotion est encore plus inégalitaire. À cela s'ajoute une VIAP qui exclut plus qu'elle ne permet une reconnaissance professionnelle, et le saupoudrage des primes par le biais des CICA.

Simultanément, les conditions de travail ont continué de se dégrader et la course aux résultats se fait de plus en plus effrénée. Aujourd'hui sous la pression du gouvernement, viennent s'ajouter les mesures du plan Borloo, les maisons de l'emploi, les plates formes de vocations, les CRP.

Devant l'urgence de la mise en œuvre, le directeur général s'autorise à ne même plus respecter les règles statutaires, notamment en matière de paritarisme, de diffusion de postes et de transparence des mouvements. Lorsque nous dénonçons ces procédés, Monsieur Charpy – interpellé sur ce point lors du CCPN du 15 juin – se justifie en déclarant : « On avait l'obligation d'être prêts. On a donc moins regardé les procédures, le paritarisme, mais au total c'est une belle opération. » Pour la petite histoire, cela n'a pas empêché une région, en dépit de l'urgence, de refuser les candidats et de laisser les postes vacants ! Conforté par les propos du directeur général, l'établissement, s'est donc senti légitimé à transgresser les procédures des CPL, déjà bien bafouées. Les postes pour les CRP n'ont pas été diffusés au plan national et les candidatures ont fait l'objet de cooptations. Qui plus est, les candidats n'ont pas

été informés de la durée déterminée de cette mission et du risque encouru par l'agent au terme des 2 ans de détachement (retour, non pas sur le poste d'origine, mais sur la résidence administrative pluricommunale dont les limites peuvent être définies au bon vouloir du directeur général). Ajoutons à cela que les demandes de mutations deviennent de véritables épreuves de sélection avec entretien préalable, CV et lettre de motivation ; que des postes sont retirés de la diffusion, etc.

Dans certaines régions les directeurs se livrent à une véritable guérilla anti-syndicale, comme c'est le cas en Midi-Pyrénées. Lorsque nous avons apposé notre signature sur le texte portant sur les « principes et méthodes du dialogue social » nous avons dit qu'il restait à le faire vivre et que notre indépendance de jugement et d'action restait totale. Le sentiment que nous avons pour l'heure est que nous assistons à un sabotage en règle de ce texte de la part de certains DRA adversaires résolus de tout contrepoids syndical et qui entendent tirer parti des changements à la tête de l'établissement. Le moins qu'on puisse dire c'est que la direction générale, de son côté, n'a pas à ce jour apporté d'éléments qui permettraient de penser qu'elle est un tant soit peu attachée à la restauration d'un climat respirable.

Il n'est pas étonnant, après avoir dénoncé ces agissements et exigé le retour à des procédures légales sans que la DG en tienne compte, que notre syndicat, pour être entendu, ait été amené à initier un mouvement de boycott des instances paritaires. La balle est maintenant dans le camp de la direction générale. ■

Véronique Pasty et Colette Pronost

## MIDI PYRENEES

# I had a dream mais pas mon DRA!

**Oui, naïvement j'ai rêvé ! J'ai rêvé que le paritarisme et le respect des textes pouvaient exister sur ma région. Pourtant, à l'heure du réveil, force est de constater que ma nuit n'a pas été aussi bonne que cela. Au contraire je me lève avec « la gueule de bois » : les quatre organisations majoritaires (CGT – FO – SNU – SUD) ont décidé de boycotter les instances paritaires (CPL, CRHSCT et CCPR) de juin. C'est une première !**

### Entrave

Un petit retour en arrière s'impose pour comprendre, au travers d'exemples concrets, comment nous en sommes arrivés là. Ces exemples ont un fil conducteur : l'entrave syndicale. La DRA fait pression sur les élus des différentes CPL pour écourter les temps de préparation. Les élus rencontrent aussi des difficultés pour prendre leurs délais de route, donc pour exercer leur mandat.

Certaines organisations syndicales organisent des formations syndicales ouvertes à tous les agents : les refus se multiplient avec une justification plutôt hasardeuse. Dans une agence (de 38 personnes) le congé n'est accordé qu'aux 5 premières demandes ; dans une autre (28 agents) il est décidé d'en prendre 1 par équipe ; enfin et c'est « le pompon » dans une troisième ils sont tous refusés par « principe ».

Les organisations syndicales étant « perverses » (tout le monde sait ça), elles ont comparé les plannings avec ceux de certaines journées « ordinaires » où l'agence ouvre tout de même ses portes : c'est-à-dire des jours de grève, des jours où des collègues sont malades ou en congés. On vous laisse en tirer vous-même les conclusions ! Deux agents étaient mis à disposition à la mission locale : ils ont dû réintégrer l'agence en urgence pour officiellement « se ressourcer dans le réseau ».

Nous avons recherché à connaître les motifs réels de cette décision car professionnellement ces collègues sont « irréprochables » aux dires de la direction. Nous sommes tombés « par hasard » sur un document interne à la mission locale qui stipule : « l'espace jeunes de X est virtuel de par l'absence de la personne concernée pour des raisons syndicales propres à l'ANPE, idem pour Y mais de manière moins importante ».

Notre DRA trouve « le motif objectif et fondé » car « elle paye pour des temps pleins ». Mais notre DRA a manqué de volonté pour trouver des solutions qui pourtant existent (compensation financière, compensation en personnel). Dernier exemple : le CCPR de juin où la DRA voulait nous présenter les orientations régionales sur les CRP avant même qu'il y ait eu une discussion en CCPN.

### La demande d'un médiateur!

Ces quelques exemples qui illustrent le climat social en Midi-Pyrénées permettent de comprendre pourquoi les représentants du personnel ont demandé à la DG d'envoyer un médiateur. La réponse à notre demande fut laconique : « Monsieur Lagré (le DRA) a toute notre confiance pour renouer un dialogue constructif ». Nous avons appris peu de temps après que notre région était pilote sur le dialogue social !

### Une réaction syndicale unitaire pour les agents!

Pourtant pas d'amélioration, au contraire. La ligne rouge a été franchie avec les plateformes de vocation et les CRP car la direction a attribué les postes sans que personne en soit informé (le fait du Prince). Son cynisme ne s'arrête pas là : dans certains cas on a laissé postuler des collègues en sachant parfaitement que les postes étaient déjà attribués avant les CPL (cas des plateformes et des CRP) ; dans d'autres cas il a été « conseillé » à des agents de retirer leurs candidatures (qui faisaient de l'ombre au candidat de l'établissement). Les représentants du personnel ont toujours tenté de dialoguer avec la direction mais à ce jour plus rien n'est possible. Nous avons décidé de boycotter toutes les instances dans l'intérêt des agents car aujourd'hui le rêve est devenu cauchemar. ■

Emmanuel M'hedhi

ADASA

### Erratum

Une erreur d'iconographie nous a fait malencontreusement publier, dans le dernier numéro de Modes d'Emplois, une photographie ancienne de la délégation du SNU au bureau de l'Adasa. N'y figurait donc pas notre copain Daniel Poput. Que ce dernier, ainsi que nos camarades de l'Adasa et de la région Nord-Pas de Calais veuillent bien nous pardonner. ■

La rédaction

# Les Cent Jours de Villepin

**Les résultats du 29 mai manifestent - dans notre pays comme au plan européen - la place centrale de la «question sociale» et, au cœur de celle-ci, de l'emploi et du chômage comme préoccupation numéro un des citoyens.**

**C'est ce que reflètent tous les sondages d'opinion.**

**C'est cet arrière-fond qui explique le contenu du discours d'investiture du nouveau Premier Ministre Dominique de Villepin devant l'hémicycle.**

**L**e plan emploi du Premier Ministre est tout d'abord une critique d'une lucide cruauté, de l'action catastrophique du précédent gouvernement. Il renvoie aux oubliettes les promesses imprudentes de Raffarin de faire passer les chiffres du chômage sous la barre des 9 % de la population active avant la fin de l'année. La baisse d'avril (moins 1 400 demandeurs de catégorie 1) est ridicule. Les statisticiens s'accordent à penser que, vu les volumes en cause, les chiffres à prendre en compte pour qu'ils soient significatifs et non sujets à erreur doivent osciller entre plus au moins 5 000 à 10 000.

Le programme de Dominique de Villepin est une pincée de volontarisme quantitatif sur des recettes éculées à la sauce libérale. Il reprend en les amplifiant les principaux paramètres du plan Borloo, tel qu'il ressort de la loi de cohésion sociale : cela s'exprime par les ajouts volumétriques sur les dispositifs des mesures emploi.

Le Ministre de l'emploi s'attache à relever le gisement d'emplois que représenteraient les services à la personne. Il fixe un objectif de 500 000 emplois relevant de ce schéma. Ce sont essentiellement des emplois à bas niveau de qualification, beaucoup en temps partiel dont très souvent des emplois extrêmement féminisés, à bas salaire. Comment ne pas penser à ce que définissait il y a quelques années le sociologue André Gorz en parlant de « domesticisation » des emplois (1). Le chèque service, dispositif de contrat de travail plus souple et allégé relève de la même recherche. La souplesse d'utilisation en fait des emplois très volatiles et dépourvus des garanties des contrats de travail classiques.

## Le Medef apprécie

Les contrats de nouvelles embauches qui apparaissent comme les dispositifs phares du discours ministériel, relèvent de la flexibilité tant recherchée par les libéraux. Même réservés aux seules très petites entreprises, ils sont une étape dans une évolution dramatique du code du travail. Ils créent une véritable brèche en instituant une période d'essai de deux ans. Ils ont été salués avec dévotion par le Medef.

De même, la sortie des embauches de jeunes dans le calcul des seuils de 10 et 50 salariés, relève de la même philosophie... toujours plus d'exonération, de flexibilité de subventions pour les employeurs. Rappelons que le secteur des très petites entreprises bénéficie déjà d'un régime dérogatoire pour les

## Un empilement de mesures qui respirent les effets de manche et la doxa libérale.

35 heures, et de l'exonération du surcoût des heures supplémentaires.

Les évolutions démographiques font apparaître que des politiques de l'emploi actives devraient se dessiner en direction des plus de 50 ans, autour des concepts de « vieillissement actif » ou « de deuxième vie professionnelle ». Le programme gouvernemental, au moment même où le chômage de longue durée frappe plus particulièrement les populations de seniors, ne trouve rien de mieux que de supprimer « l'amendement Delalande » qui taxait les licenciements de salariés de plus de 50 ans par un surcoût financier reversé aux Assedic.

## « Mettez-moi ce joli monde au travail ! »

Le Premier Ministre s'est indigné de ce que 500 000 offres d'emploi resteraient non satisfaites alors même que le pays compte plus de 2 millions de chômeurs. Ce chiffre, brandi dans un discours solennel d'investiture n'est fondé sur aucune étude sérieuse. Quelques heures avant, le Directeur Général de l'ANPE parlait, lui, de 200 000 offres non satisfaites. L'ANPE avait été assignée à une intervention prioritaire par François Fillon pour faire baisser les 300 000 offres d'emploi insatisfaites dans le cadre de ce qui a été appelé « les métiers en tension » ; le travail effectué ces derniers mois a ramené donc le chiffre au niveau de 200 000.

Les effets de projecteur sur cette prétendue situation ne visent qu'à renforcer le contrôle des chômeurs. « Comment ! Avec le nombre de chômeurs que l'on connaît, il existe 500 000 offres d'emploi non satisfaites ! Mettez-moi tout ce joli monde au travail ! ». Nous n'inventons rien, puisqu'immédiatement dans le discours du Premier Ministre a été annoncé le fait que les chômeurs qui refuseraient « des emplois raisonnables » seraient assujettis à des sanctions.

Il ne vient pas à l'esprit des responsables gouvernementaux que si certains de ces emplois restent vacants, c'est qu'il y a un problème de condition de travail et de niveaux salariaux. Deuxièmement, à l'heure où chaque jour il y a 30 000 mouvements d'embauches (26 millions sur une année, dont 14 millions de contrats intérim), il

existe bien un chômage dit frictionnel. Une partie de ces fameuses offres non satisfaites appartient à cette période de latence entre deux emplois.

Plus préoccupante encore est la notion nouvelle d'emploi raisonnable. Que cache-t-elle ?

Ne serait-ce pas la vieille revendication patronale qui voudrait qu'il soit interdit aux chômeurs de refuser une offre d'emploi quel que soit son salaire antérieur, quelles que soient les conditions de travail, quel que soit le lieu de travail ? Sale temps pour les chômeurs, mais nous savons que le libéralisme a toujours fait bon ménage avec le renforcement de tout ce qui est répressif dans l'appareil d'État. La convention tripartite État - ANPE - UNEDIC qui est à l'heure actuelle élaborée avant consultation des partenaires sociaux, comporte les mêmes paramètres répressifs à l'égard des chômeurs.

## Effets de manches

Le discours du Premier Ministre comporte une autre injonction : la réception par l'ANPE de 57 000 jeunes de niveau VI et V bis avant la fin du mois de septembre. Comme si cela ne faisait pas partie des activités classiques de l'ANPE. Encore faut-il avoir de vraies solutions à leur proposer. Sinon ce sera une énième convocation (avec quelques effets en terme de radiation), et on aura suscité des espoirs, hélas sans suite. Le personnel de l'ANPE apprécie, lui qui voit les collègues affectés aux maisons de l'emploi ne pas être remplacés dans les agences locales. En clair, une fois de plus, ce sera en terme d'intensification du travail et de dégradation des conditions de travail que tout cela se conclura. Remarquons que le Premier Ministre s'est bien gardé de dessiner une quelconque politique économique créatrice d'emplois.

Alors, on peut hélas pronostiquer qu'au-delà des 100 jours, cet empilement de mesures qui respirent les effets de manches et la doxa libérale, n'aura guère de résultat. Cela pourrait prêter à sourire même tristement, si ce n'était le sort de milliers et de milliers d'hommes et de femmes qui n'était en jeu. Cela nous impose avec beaucoup d'autres forces, un devoir impératif, penser l'après libéralisme particulièrement sur le terrain du chômage et de l'emploi. ■

Noël Daucé

(1) Métamorphoses du travail ; quête du sens / critique de la raison économique Éditions Galilée - André Gorz (1988).

1/2 DANS LE MONDE  
2/3 À L'AGENCE

## 2005 bonnes raisons de marcher !

### Une heure de solidarité féministe



**Les 28 et 29 mai 2005**, les Marches des Femmes de toute l'Europe ont convergé vers Marseille où s'est déroulée la rencontre européenne de la Marche Mondiale des Femmes.

**Le 17 octobre 2005**, la Charte arrivera au Burkina Faso. Cette date correspond également à la journée mondiale contre la pauvreté. Ce jour-là, de 12h à 13h, des actions auront lieu partout dans le monde, présentes sur tous les fuseaux horaires, sur les traces du soleil ; pour montrer la solidarité féministe mondiale et notre détermination à concrétiser nos rêves et à bâtir un monde d'égalité.

La Marche Mondiale des Femmes est une structure féministe ouverte qui propose à toutes celles et ceux qui le souhaitent de s'associer aux initiatives qu'elle lance. La Coordination européenne de la Marche fonctionne de même et a été à l'initiative des réunions femmes préparatoires aux FSE de Florence, Paris et Londres, ainsi qu'à l'idée de l'Assemblée des femmes à Paris le 12 novembre 2003.

La Charte Mondiale des Femmes pour l'Humanité. Un outil pour bâtir un autre monde. Un monde basé sur 5 valeurs : égalité, liberté, solidarité, justice et paix. Cette charte est l'aboutissement d'un processus collectif et consensuel auquel les 6 000 groupes de femmes de la Marche dans 163 pays et territoires ont pu participer. Elle a été adoptée le 10 décembre à Kigali au Rwanda lors de la rencontre internationale de la Marche.

Elle propose de construire un monde où l'exploitation, l'oppression, l'intolérance et les exclusions n'existent plus ; où l'intégrité, la diversité, les droits et les libertés de toutes et de tous sont respectés. Elle comprend 31 affirmations qui décrivent les principes essentiels de base pour construire ce monde. C'est à São Paulo au Brésil le 8 mars 2005 que la Charte a commencé son voyage autour du monde, voyage qui se terminera le 17 octobre 2005 à Ougadougou au Burkina Faso. Entre ces deux points extrêmes, des relais sont organisés dans 53 pays et territoires des 5 continents où la Charte fera étape. Marseille en est l'étape européenne.

Lors du passage de relais de la Charte, chaque pays marque son identité ou illustre une revendication ou son idée d'un autre monde sur un carré de tissu, la courtepoinette de la solidarité mondiale, qui, s'ajoutant les uns aux autres, formeront un patchwork mondial qui imagera la Charte Mondiale des Femmes dans toute sa diversité. ■

# Notre vrai métier...

**Tous les métiers évoluent, se transforment, plus ou moins vite selon les secteurs, et l'influence des besoins de la société. Côté technologie, le nôtre est un peu à l'abri... du moins ponctuellement, vu les résultats de «Geode» mais de toute façon, pour moi, même le système informatique n'a pas un tel impact qu'il transformerait nos rapports d'humain à humain. Sur l'influence des besoins de la société dans la transformation de ces rapports, par contre, je suis moins à l'aise!**

**A**u début de l'Agence, le conseiller professionnel aidait souvent à la promotion sociale et au déroulement d'une carrière professionnelle. On le recrutait tout formé, à cette époque (le plus souvent psychologue).

Lorsque je suis entrée à l'Agence, il y a 20 ans, j'ai pu bénéficier d'une formation remarquable : 6 mois en alternance avec entre autres, un réel approfondissement des techniques de communication (y compris la Programmation Neuro Linguistique et l'Analyse Transactionnelle) et aussi d'une approche très convaincante de l'Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP), ce merveilleux outil canadien toujours utilisé chez nous pour aider à l'orientation? Former c'est donner un métier, et en même temps indiquer l'objectif, la direction à prendre.

## «C'est lui qui s'y colle...»

La Formation des agents a réduit ses ambitions, faute de temps, mais les grands éléments qui la structurent n'ont pas, officiellement, tellement changé. Il nous reste l'apprentissage de la résolution de problème, et dans la formation à l'aide au projet, il nous reste, Dieu merci, l'ADVP.

Le conseiller, à l'Agence, accompagne l'utilisateur dans son projet professionnel et sa réinsertion, il le prend où il en est, il l'aide, soit à faire des choix judicieux qui lui correspondent bien, soit à mettre en œuvre des choix déjà faits. En tout état de cause respecter le choix et les valeurs de l'utilisateur est l'élément moteur d'une mise en œuvre réussie (ce qu'en langage populaire on peut traduire par : «c'est normal qu'il choisit, puisqu'après, c'est lui qui s'y colle»).

Vous vous souvenez certainement avoir entendu «vous êtes experts sur la méthode, non sur le contenu». Bien sûr, car si vous pouvez aider l'utilisateur à enquêter sur l'environnement, à définir et prendre conscience de ses valeurs au travail, de ses contraintes, nul doute que l'expert au final, ici, c'est bien lui, et qu'appréhender tous ces éléments l'aidera ensuite à monter son «plan d'action».

## Il nous faut sans cesse encourager

Ne pas influencer, prendre en compte, écouter, guider à travers les écueils de la réalité (qui deviennent si nombreux.) motiver pour faire, c'est un vrai métier. C'est pour cela que les officines privées qui achètent quelques fusils à leurs commerciaux pour les mettre dans les reins de leurs clients ne nous font pas peur... Maatwerk a capoté, nous n'en rajouterons pas.

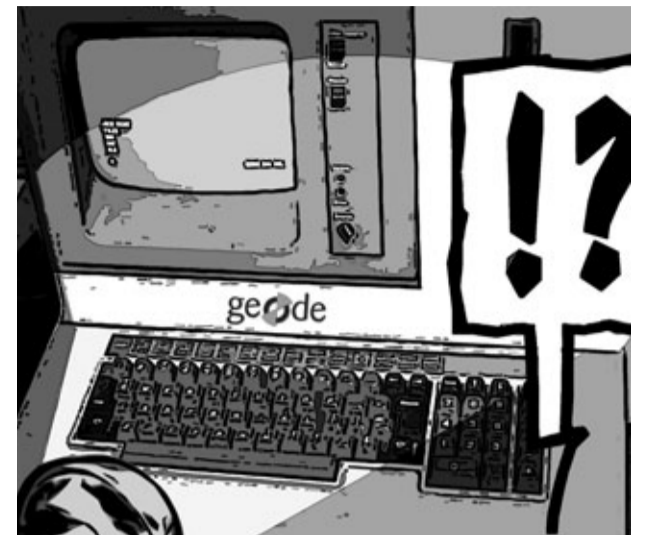
Nous savons, nous, que l'énergie que met un demandeur dans sa recherche d'emploi dépend en premier lieu de l'image qu'il a de lui-même, des atouts qu'il se connaît pour y réussir. Nous savons qu'après de nombreux échecs, l'aide que nous apporterons à la relance de l'enthousiasme, ne passe pas par les menaces, mais par l'analyse des causes, la prise en compte des difficultés, et la segmentation des obstacles. Il nous faut sans cesse encourager. La crise est telle que la notion de «faux-chômeurs» ou de paresseux est de plus en plus révoltante. Rendre attrayant un contrat de travail qui ne l'est pas, était en notre pouvoir lorsque la situation nous laissait encore une possibilité de négociation des offres avec l'entreprise. Et n'en doutons pas, nos usagers vivent des moments de plus en plus difficiles, leur situation est de plus en plus précaire, imaginez-vous, quelques instants, à leur place?

C'est pour cette raison que je voudrais que nous soyons vigilants à protéger notre vrai métier, si dur à exercer.

Je panique parfois, lorsque j'entends, dans les échanges entre collègues, certains prendre des raccourcis : «Le travail au noir? avec moi, pas de problème, je convoque les ouvriers du bâtiment, je leur explique leurs devoirs, et à la fin de la réunion collective, je leur dis : tout le monde les mains à plat sur la table... et pour tous ceux qui ont les ongles noirs, contrôle DDTE!». No comment. Cette remarque me fait encore frémir, ne conduisons pas l'Agence à sa perte, souvenons-nous de notre vrai métier! ■

Annette Dubois

\*Si vous ne l'avez pas encore fait, lisez Raymonde Bujold, elle est merveilleuse.



▲ Un dossier traitant du système informatique Geode est paru dans le numéro 16 de Mode d'Emplois (Juin 2005).

## La rubrique à Guy Yotine

### Cohésion asociale

Ca y est. Léon a retrouvé du boulot! Il a bien été aidé par l'ANPE. Il a bénéficié d'une prestation de recherche d'emploi en groupe. Mais ça n'a rien donné. Et puis il était aussi suivi par le conseiller du PLIE. Malgré tous ses efforts, il n'a pas retrouvé l'emploi espéré la première année.

### Ne vous retournez pas, vous êtes suivi...

Léon a été l'un des premiers clients du cabinet Johnson Et Johnson Employment Inc., un cabinet de placement privé Canadien, financé par l'Assédic, qui a ouvert une succursale dans la sous-préfecture où habite notre ami. Une fois de plus, ses attentes ont été déçues. À l'épuisement de ses allocations, ce brave chômeur a perçu le RMI. Chaque semaine, il était convoqué par l'employée du Centre Communal d'Action Sociale. Durant cette longue période, Léon a été suivi, accompagné, motivé, remotivé, boosté, coaché, tutoré, conseillé, au point qu'il avait parfois le sentiment d'être cerné... Pour finir, il a fini par trouver, tout seul, un travail de magasinier dans une fabrique de tubes en plastique. Au Smic.

### Une mesure pour l'emploi efficace

Bien sûr, ses nouvelles fonctions sont moins intéressantes que dans son ancien métier de technicien réseaux informatiques. Et surtout, il a perdu un peu plus de la moitié de ses anciens revenus. Il touche même moins que le montant de son allocation de chômage. Léon a été recruté grâce à un contrat nouvelle embauche, assorti d'une période d'essai de deux ans.

L'ancien demandeur d'emploi n'est pourtant pas tiré d'affaire. En effet, il doit se farcir cent-vingt kilomètres par jour pour rejoindre l'usine. Bien sûr, il pourrait prendre le train, mais la gare la plus proche de l'usine se trouve à vingt bornes.

Et sa vieille voiture donne des signes de faiblesse. Ce matin, il a cru ne jamais pouvoir la mettre en route. Il faut absolument la changer.

### Votre argent ne m'intéresse pas

Le voilà en face d'un conseiller bancaire. Il se souvient avec nostalgie de l'époque où sa banque l'inondait de prospectus lui proposant des placements mirobolants, ou la carte de crédit Privilège. Aujourd'hui, il est venu demander un prêt de cinq-mille Euros pour acheter une voiture d'occasion. À sa grande surprise, il lui a été répondu que «Ca n'allait pas être possible». Léon a eu beau rappeler qu'il était client depuis vingt-cinq ans, sans aucun incident, ni découvert, même pendant sa période de chômage, rien n'y a fait. L'employé lui a dit : «Vous comprenez, Monsieur Dubois, vous êtes en période d'essai pour deux ans, vous pouvez être licencié du jour au lendemain. Je ne peux prendre un tel risque.»

En dernier recours, le client en sursis a proposé qu'on lui prête une somme moindre, afin de procéder aux réparations les plus urgentes, mais la réponse a également été négative. «N'insistez pas, Monsieur, moi-même je suis en CIE pour deux ans. Il ne me reste plus qu'un an pour faire mes preuves, et j'ai déjà un sacré retard sur mes objectifs. Je n'ai pas envie d'être viré, moi...»

**LA SOLUTION  
EFFICACE ET MODERNE**

*à tous vos problèmes*

**DE NETTOYAGE  
DE FICHIERS**

Recommandé par le Ministère de l'Intérieur

Stratégie Réseau

# Entre 1,2 et 3,5 millions de travailleurs pauvres

**Le CERC-Association vient de publier une étude sur le pouvoir d'achat des salariés. Un des membres de l'association, Pierre Concialdi, économiste et militant associatif (Attac, Fondation Copernic, Réseau d'alerte sur les inégalités), estime dans un entretien publié par l'Observatoire des inégalités, entre 1,2 et 3,5 millions le nombre de travailleurs pauvres en France. Les estimations varient selon la définition retenue, le niveau du seuil de pauvreté et, aussi, selon la qualité des sources statistiques. En toute hypothèse, le phénomène est massif.**

**S**elon P. Concialdi « Environ 20 % des travailleurs pauvres sont des indépendants, principalement des agriculteurs et des aides familiaux agricoles. La grande majorité (environ 80 %) des travailleurs pauvres sont des salariés. Plus on s'éloigne de l'emploi stable pour se rapprocher des zones d'emploi précaire et flexible ou des alternances entre chômage, emploi et inactivité, plus le risque de pauvreté s'accroît. Pour les salariés en CDD ou sous des formes particulières d'emploi (stages, contrats aidés), le taux de pauvreté est 3 fois plus élevé que pour la moyenne des salariés. Sans surprise, l'absence ou le manque de qualification, le fait de débiter sa vie professionnelle ou d'avoir une faible ancienneté dans l'entreprise sont autant de facteurs qui augmentent le risque de pauvreté. »

Aujourd'hui, la place des ménages de salariés ou de chômeurs dans l'échelle des niveaux de vie est comparable à celle qui prévalait au milieu des années 1950. Cette baisse traduit, en partie, l'amélioration du niveau de vie relatif d'autres catégories de ménages, notamment des retraités,

estiment les auteurs, qui considèrent cependant que l'explication majeure réside dans l'envolée des revenus du patrimoine. Pour la majorité des salariés, qui ne peuvent compter que sur les revenus de leur travail, le niveau de vie relatif a considérablement chuté depuis 20 ans, affirme l'étude.

Cette pauvreté trouve son origine dans la dévalorisation massive du travail salarié. Depuis la fin des années 1970, la progression du niveau de vie des ménages s'est considérablement ralentie et les salariés ont été les plus touchés par ce mouvement. Les gains du pouvoir d'achat des salariés ont représenté 0,2 % à 0,3 % par an, des niveaux largement inférieurs à l'évolution du niveau de vie moyen en France. La détérioration a été très rapide dans la première moitié des années 1990, avant de marquer une pause à partir de 1997, pour reprendre en 2002 et 2003.

Depuis une vingtaine d'années le pouvoir d'achat des salariés et la plupart des prestations sociales ont stagné, avec une couverture sociale

qui tend à se réduire, notamment pour les chômeurs. La part des salaires et des prestations sociales en espèces dans le revenu des ménages est plus faible aujourd'hui qu'en 1970.

Dans le même temps, le poids des ménages de salariés dans la population totale n'a cessé d'augmenter. Si les ménages de salariés n'avaient que ces revenus du travail, leur niveau de vie aurait augmenté environ deux fois moins vite que la moyenne depuis 20 ans. À qualification constante, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des salariés du secteur privé a légèrement augmenté (+0,2 % par an) entre 1982 et 2002 tandis que celui des salariés de la Fonction publique a légèrement diminué (-0,1 %) par an, soit en vingt ans un écart d'environ 7 % entre le secteur privé et la Fonction publique.

Si la moyenne des salaires a augmenté un peu plus vite (+0,6% à +0,7 % par an), cela tient essentiellement au fait que les entreprises et les administrations emploient aujourd'hui davantage de cadres et de personnels qualifiés que par le passé.

Seuls ceux qui ont un patrimoine ont pu tirer leur épingle du jeu : depuis 1988, ces revenus ont augmenté de + 160 % en pouvoir d'achat. Depuis les années 1990, la progression des revenus de la propriété a été particulièrement dynamique, relèvent ses auteurs. Alors que les revenus du patrimoine représentaient 21,5 % du total des salaires nets en 1978, cette part est passée à 30 % en 1988 pour grimper à plus de 45 % en 1998 et redescendre légèrement, aux environs de 44 % en fin de période.

En proportion des salaires, la part des revenus du patrimoine a plus que doublé au cours des 25 dernières années alors que celle des prestations sociales monétaires a été multipliée par 1,5 environ. Aujourd'hui la détention d'un patrimoine est devenue un facteur décisif de sécurité économique.

La multiplication des emplois à temps - et donc à salaire - partiel a accentué le phénomène. Une proportion croissante des salariés du bas de l'échelle a pu ainsi basculer dans la pauvreté. ■

Alain Ottavi

## Grande Bretagne : le miracle en question

**Faut-il vraiment parler de « miracle » britannique ? Certes, le taux de chômage est passé de 7,2 % à 4,7 % depuis l'accès de Blair au pouvoir en 1997. Mais la réalité est loin d'être idyllique : pression considérable sur les chômeurs sommés d'accepter des emplois dégradés, accès réduit aux allocations de chômage, faible montant de ces allocations de chômage. Un comble dans le pays de Beveridge, précurseur de la protection sociale des chômeurs.**

**L**a Grande Bretagne est sans doute un des pays où le principe d'activation des dépenses est allé le plus loin, tout comme le contrôle tatillon de la recherche d'emploi. Dès sa demande d'allocations, le chômeur est reçu pour un entretien approfondi, à l'issue duquel il doit signer un « contrat de recherche d'emploi » (Jobseeker's Agreement). Le chômeur doit ensuite se présenter en personne à son Jobcentre toutes les deux semaines, pour confirmer sa disponibilité et faire part des démarches entreprises pour trouver du travail au cours de la quinzaine. Après 13 semaines de chômage, il est convoqué pour un nouvel entretien approfondi.

### La chasse à l'inactivité

Si à ce stade l'intéressé n'a pas trouvé d'emploi, son conseiller l'invite à élargir ses recherches vers d'autres types d'emploi que ceux définis lors du premier entretien. Enfin, un entretien de relance ou de « remotivation » (restart interview) a lieu, pour tous les demandeurs d'emploi, après 6 mois de chômage. Ces derniers sont obli-

gés de participer à des actions de formation ou à intégrer des contrats aidés. Ce suivi approfondi s'accompagne en effet de sanctions. La période d'interruption des droits varie de 2 à 4 semaines lorsque l'objet du refus est une offre de formation mais peut aller jusqu'à 26 semaines en cas de refus d'une offre d'emploi « convenable ». Contrairement à d'autres pays membres de l'Union Européenne (Allemagne, Espagne, France, ...), la législation britannique ne fixe aucun critère permettant d'identifier quel type d'emploi un chômeur est en droit de refuser.

Le principe général retenu peut se résumer par la formule : plus le chômage se prolonge, moins le demandeur d'emploi doit avoir d'exigences. Ainsi, si le demandeur d'emploi peut définir lui-même le type d'emploi qu'il juge convenable dans les 13 premières semaines, aucune restriction quant au niveau de rémunération ne peut être maintenue au-delà de 6 mois de chômage. Mais la « chasse à l'inactivité » va beaucoup plus loin. Les indemnités de chômage sont particulièrement faibles pour inciter les chômeurs à

retrouver rapidement un emploi. Leur montant se situe à 80 euros par semaine, quelle que soit la rémunération précédente. Sans même parler des conditions draconiennes d'accès aux indemnités qui excluent une proportion considérable de femmes travaillant à temps partiel de l'accès au revenu et les dissuadent de s'inscrire dans les Jobcentre Plus (équivalent britannique de l'ANPE et des Assedic).

### Le miracle des statistiques

L'analyse des « performances du marché du travail » en Grande Bretagne confirme, au niveau macro-économique, les soupçons apparus au vu du traitement du chômage. La Grande Bretagne a certes enregistré un taux de croissance nettement supérieur à celui de la France sur les 10 dernières années. Cependant, malgré cette croissance plus rapide, le Royaume Uni n'a pas créé plus d'emploi qu'en France. Il faut souligner d'ailleurs qu'une grande partie (45 %) des créations d'emplois au Royaume uni ont eu lieu dans les services publics, avec une politique d'em-

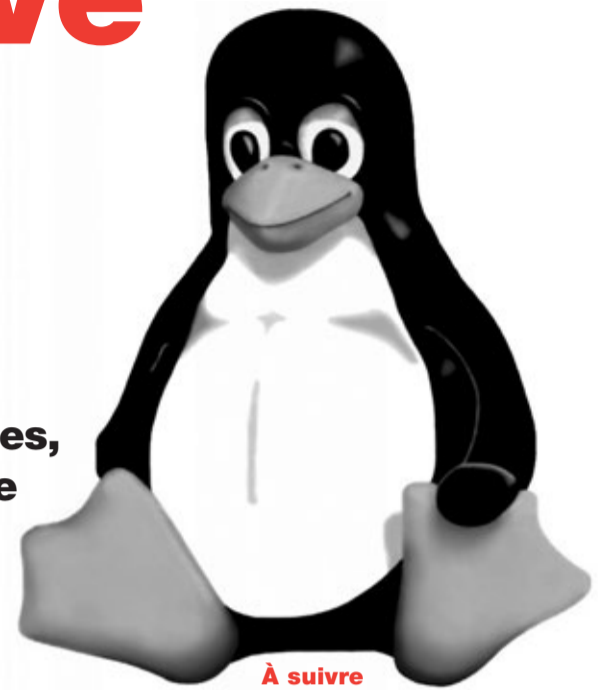
bauche massive de professeurs, de médecins, d'infirmières et plus généralement de fonctionnaires suite aux ravages libéraux de la « dame de fer ». Comment dès lors ont-ils réussi à faire plus nettement reculer le taux de chômage avec une croissance de l'emploi équivalente à la France ? La différence provient de la population active : elle a augmenté moins vite qu'en France sur les dix années (4,3 % contre 8,4 %) avec pourtant une progression voisine de la population en âge de travailler. Le « miracle » est sans doute là : ils sont 2,7 millions en âge de travailler mais apparemment inaptes au travail, handicapés, malades. Ils sont pris en charge par l'Incapacity Benefit (allocation d'incapacité) et donc ne sont pas considérés comme chômeurs.

Près de 3 millions d'inaptes au travail pour 828 000 demandeurs d'emploi officiellement recensés. Voilà l'effet d'une politique, qui en dissuadant les chômeurs de s'inscrire, permet une baisse purement statistique du chômage. Un « miracle » bien ordinaire, en somme... ■

C. Infield

# Linux, une alternative à Windows?

**Linux, ou plus exactement, GNU/Linux, est un système d'exploitation pour stations de travail et réseaux, au même titre que Windows et Mac OS. La différence avec ses « confrères »? Sa diffusion est libre, gratuitement ou non et il est développé, en permanence, par des bénévoles, dans le monde entier, grâce à internet. Pour mieux comprendre ce que représente Linux, je l'ai situé, dans sa création et son évolution, en comparaison des deux logiciels propriétaires cités plus haut. Cet article n'a rien de très technique. Il s'adresse aux néophytes, en particulier à ceux qui auraient envie de passer à Linux.**



À suivre dans le n°18

## Windows : un monopole

Au bureau, ou à l'usine, à l'école ou à l'université ou bien encore, à la maison, nous sommes nombreux à utiliser un ordinateur. Rares sont les moments où nous ne devons pas saisir ou consulter des informations. Dans 95 % des cas, nous utilisons Windows. Qu'est-ce que Windows ? C'est un système d'exploitation. C'est-à-dire le logiciel qui permet à un ordinateur de fonctionner. Windows est fabriqué par la société Microsoft, fondée, entre autres, par Bill Gates. Windows, ainsi que les autres logiciels de Microsoft, comme Word, Excel, pour ne citer que les plus connus, équipent environ 90 % des ordinateurs dans le monde. Microsoft détient donc un quasi-monopole. Comment en est-t-on arrivé à cette situation ?

## Un peu d'histoire technologique

Un ordinateur ne peut « tourner » que si on lui donne des instructions. C'est-à-dire, un programme. De 1945 à 1960, seuls des informaticiens pouvaient faire fonctionner un ordinateur. Ce dernier ne comprend qu'un langage : le calcul binaire. À partir des années cinquante, furent inventés des « langages » intermédiaires entre le langage humain et le binaire, qui ont permis de programmer plus facilement les ordinateurs : le basic, le fortran, le cobol, le « C ». Ils facilitaient beaucoup les choses, mais restaient hors de portée des non-informaticiens. En 1970, un vrai système d'exploitation, créé par des chercheurs, des universitaires et des informaticiens américains apparut : Unix (retenez ce nom, on va y revenir). Ce n'était pas seulement un langage. Il permettait, certes, de faire exécuter les tâches de base, mais aussi de gérer les périphériques – disques durs, mémoires, lecteurs de cartes perforées, imprimantes. Mais là aussi, même s'il était plus aisé, son usage était réservé aux initiés. Cependant, Unix a permis à l'informatique de connaître une démocratisation relative, dans les entreprises de plus petite taille, les labos de recherche ou les universités. Et, surtout, il a largement contribué au développement de l'internet.

## Et Apple ?

Au début des années quatre-vingt, deux types imaginent une petite machine, qui pourrait fonctionner toute seule, sur un bureau. Steve Wozniak et Steve Jobs inventent l'Apple. Le premier micro-ordinateur, qui concentre, sous un faible volume, toutes les fonctionnalités d'un ordinateur : mémoire vive, mémoire durable et processeur. En même temps, les Français F. Gernelle et A. Truong inventent aussi un micro-ordinateur : le Micral. Mais ils ne tireront

aucun bénéfice, ni moral, ni financier de leur invention. La France n'ayant pas la même puissance de feu que l'Amérique. Mais, une fois encore, seuls les informaticiens peuvent se servir de ces machines. De plus, elles coûtent très cher.

Le déclic vient un peu plus tard. À la fin des années soixante-dix. Wozniak et Jobs découvrent, au centre de recherche de Rank-Xerox, les inventions développées par cette firme, comme la souris et le pointeur qui se balade sur l'écran, au gré des caprices de l'utilisateur. Ces innovations ont été purement et simplement abandonnées par la Rank. Celle-ci n'imaginait pas que des non-informaticiens aient besoin d'utiliser directement un ordinateur. Donc, inutile de continuer les recherches dans ce sens.

Les gens d'Apple pensent le contraire. Au début des années quatre-vingt, ils sortent le Macintosh, le fameux « Mac », avec les fenêtres, les menus déroulants, les boîtes de dialogue, un traitement de texte, cet ensemble étant nommé « Interface graphique », un lecteur de disquettes... et la souris de la Rank ! Malgré son prix élevé, c'est un succès, tant chez les particuliers fortunés que dans les entreprises. Enfin, un ordinateur est (relativement) à la portée de n'importe qui. Grâce à la souris et à la fameuse interface graphique, on peut donner des instructions à un ordinateur, sans être un informaticien.

## On retrouve l'ami Bill Gates...

Le petit génie veille. Il est à l'affût des nouvelles tendances. Il a aussi perçu l'avenir des PC, c'est-à-dire, les ordinateurs personnels.

Il crée sa société, Microsoft et sort rapidement un premier programme : Ms-Dos – Microsoft disk operating system. Encore une fois, réservé à des spécialistes, mais simple d'utilisation et surtout, conçu pour ces nouvelles machines que sont les micro-ordinateurs. Ça tombe bien, IBM vient de sortir son propre PC. Et n'a pas de logiciels à mettre dedans. Microsoft lui propose son Ms-Dos. Les bécasses se vendent rapidement. Puis, l'IBM est rapidement copié par d'autres fabricants au point de devenir un standard mondial. Le voilà, le filon ! Microsoft vend son Ms-Dos à tous les fabricants d'ordinateurs de la planète.

C'est le coup de génie ! Là où Apple fabrique des ordinateurs et les logiciels qui vont avec, ce qui coûte horriblement cher, Bill Gates se contente de créer les logiciels, en laissant aux autres le soin de supporter les coûts de fabrication des ordinateurs ! Puis, s'inspirant des travaux de Rank-Xerox

et d'Apple, il concocte son interface graphique, à la portée d'un non-informaticien, Windows 3.1, qui fonctionne avec MS-Dos. Comme la plupart des machines sont « compatibles » IBM et donc, dotées de Ms-Dos, il se fait un plaisir de fournir à tout le monde son Windows. Ce dernier ne marche pas très bien. Les utilisateurs connaissent de nombreuses difficultés, dont les fameux plantages, tradition chère à Microsoft, puisqu'elle perdure encore de nos jours. Mais il faut faire vite, occuper le terrain, prendre tout le marché, fût-ce avec un produit bourré de ces fameux bugs.

## Enfin, la fortune

Mais Bill n'est pas un philanthrope. Jugez-en : l'heureux possesseur d'un PC équipé de Windows n'est pas propriétaire de ce dernier, contrairement à ce qu'il croit. Il paye un droit d'utilisation, en terme courant, une licence. Bill Gates reste l'unique propriétaire de Windows. Et comme il détient rapidement un quasi-monopole, il fait payer ses licences chères, très cher... Windows est ce que l'on appelle un système propriétaire. Vous payez pour avoir le droit de vous en servir. Le seul propriétaire de Windows, c'est Microsoft.

Apple perd rapidement du terrain, puisque ses ordinateurs ne sont pas compatibles IBM. Ce qui n'empêchera pas cette firme de survivre jusqu'à nos jours, de par ses capacités d'innovation, en matière de PAO, en particulier. Mais tous les produits développés par Apple sont aussi des logiciels propriétaires. Qu'Apple fait payer très cher. Apple et Microsoft ont un autre point commun outre le prix exorbitant qu'ils nous obligent à payer pour louer leurs produits : ceux-ci sont verrouillés. L'utilisateur n'a pas accès au fameux code-source et ne peut rien modifier pour adapter les logiciels à ses besoins propres.

Microsoft, pour sa part, a développé un concept totalement révolutionnaire. Il modifie sans cesse ses produits, obligeant le consommateur à payer pour se mettre à jour. Microsoft a créé un nouveau concept : l'impôt à caractère privé. Vous achetez un ordinateur ? Windows est automatiquement vendu avec. Vous changez de machine ? Même si vous possédez déjà une version de Windows, vous êtes donc contraint d'en acheter une nouvelle, puisqu'elle est automatiquement livrée avec votre nouvel ordinateur. Vous voulez vous faire rembourser de cet achat inutile ? C'est quasi-impossible. Microsoft a inventé une nouvelle forme de racket. C'est pour cette raison qu'il est traduit régulièrement en justice en Europe et aux États-Unis.

## Bon d'accord. Mais Linux ?

Au début des années quatre-vingt, Richard Stallman, chercheur en informatique au Massachusetts Institute of Technology est furieux. Une imprimante ne fonctionne pas. Elle le pourrait s'il pouvait modifier le code-source du programme qui la « pilote ». Mais il n'y a pas accès. Il s'agit de l'un de ces fameux logiciels propriétaires. Il n'a le droit, ni de le lire, ni de le modifier, sous peine de poursuites judiciaires par le fabricant. Ce n'est pas la première fois qu'il fait face à ce genre de problème.

Il rêve d'un monde informatique où les connaissances, les innovations circuleraient librement. Chaque développeur de logiciel ferait profiter aux autres, de ses découvertes et réciproquement. Très rapidement, il lance de nombreux projets, dont la création d'un système d'exploitation dont le code-source serait disponible pour tous. Sans aucune restriction. Au delà, il imagine une « communauté » informatique où tout le monde partagerait ses connaissances avec tout le monde.

Très vite, grâce à un Internet balbutiant, il reçoit des échos favorables du monde entier. Informaticiens professionnels et amateurs se mettent à collaborer à un projet partagé, non pas basé, mais inspiré par UNIX (voir plus haut). Contrairement à Windows, UNIX est stable, pratiquement exempt de plantages. Surtout, il possède un potentiel extraordinaire de développement. Très vite, le projet GNU est mis en chantier. GNU est le nom d'un mammifère placide, symbole de l'esprit pacifique et « partageux » du projet. C'est aussi l'acronyme récursif de GNU is Not Unix. Pour les non-initiés, si GNU est inspiré d'Unix, GNU n'est pas UNIX. Il s'agit bien d'un nouveau système d'exploitation.

En quelques années, la « toile » chauffe et permet d'aboutir à un système universel, mais loin d'être encore à la portée de tout le monde. Cependant, le travail a bien avancé. ■

Claude Cherblanc

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. 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](http://www.snuanpe.org)