

LES DOSSIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

D'EMPLOIS

Fédération Syndicale Unitaire



UN DISPOSITIF INSENSÉ

S'il est une idée qui fait aujourd'hui l'unanimité au sein de l'Agence, c'est que la mise en place du suivi mensuel personnalisé est le problème crucial auquel se trouve confronté l'Etablissement. Une simple décision de Dominique de Villepin, a complètement remis en cause toutes les idées-forces que la Direction de l'Etablissement s'efforçait laborieusement de nous présenter jusqu'à une date récente comme fondamentales : le merveilleux concept ALE 2000, la sacro-sainte certification, le 4ème contrat de progrès fondé sur la stagnation des effectifs, etc. Il est affligeant de constater que les mêmes qui nous vantaient ces merveilles il y a quelques semaines, acceptent sans broncher de se faire les défenseurs zélés d'un dispositif qui prend tout ceci à rebrousse-poil. Mais plus grave, ce trait de plume du Premier Ministre bouleverse ce qui fait le cœur de nos métiers, le sens profond des actes professionnels qui concourent au conseil à l'emploi.

En réalité, c'est désormais à l'Hôtel Matignon que tout se décide et surtout la notion d'offre d'emploi valable. C'est le Ministre qui nous dicte à quel moment nous devons passer du conseil au contrôle, puis à la sanction et à la radiation.

Puisque la Direction accepte sans broncher cette dénaturation de nos métiers, il appartient aux agents de sauver la profession, et de dire STOP : TROP C'EST TROP ! Nous n'accepterons pas que les DE, dès leur inscription, soient catalogués par un profilage statistique. Nous n'accepterons pas que soient piétinées les normes protectrices d'ALE 2000 (surface de travail et de seuil d'effectifs). Les nouveaux recrutés doivent être convenablement formés à l'ensemble de nos missions, et le réseau densifié avec la création de nouvelles agences.

Les résultats de la grève du 24 janvier ont montré qu'il était prématuré de jeter toutes ses forces dans la bataille dans l'espoir de faire reculer le gouvernement. Certains collègues n'osent pas encore penser que ce dispositif, qui se réclame d'un meilleur suivi des demandeurs d'emploi, puisse être en réalité une machine à fabriquer de bonnes statistiques pour le gouvernement. Mais l'engrenage implacable de la montée en charge fera réfléchir rapidement les plus hésitants. De même que pour le PAP, nous allons bientôt connaître la litanie des SM4, SM8 et Cie, qui vont gonfler nos portefeuilles, tandis que dans le même temps tarissent les offres d'emploi et les financements de formation.

Il reste à définir quel sera le bon moment pour engager le bras de fer contre la DG et le gouvernement, c'est à dire la grève. Ce qui est certain c'est qu'il faudra un « tous ensemble » pour faire plier De Villepin et son adjoint Charpy sur des points significatifs. « Tous ensemble », cela signifie l'unité de toutes les organisations syndicales prêtes à s'engager dans l'action, mais aussi l'élan d'une majorité du personnel convaincue qu'il faut mettre en échec ce dispositif insensé.

Joseph ROMAND

AU SOMMAIRE DU N° 19

À L'AGENCE :

- Le suivi mensuel : un choc..., p.1 et 3**
- Le marché du recrutement sur Internet, p.3**
- Évaluation, entretiens managériaux, p.4**
- Offre valable, emploi convenable ?, p.5**
- SMP : du vécu en région, p.6**

ACTUALITÉ :

- Congrès, j'oublie tout!, p.4**
- Les secteurs en tension, p.4**
- Convention UNEDIC, p.6**

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :

- Les femmes et l'emploi, p.2**

TEFI : **Les états généraux, p.2**

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :

- L'importation d'énarques clés en main!, p.5**

LIVRES : **J'ai vu la Chine, p.7**

POINT DE VUE : **Linux (final), p.7**

BRÈVES : **Le CPE p.5, Personnel précaire p.6, Mutuelle en danger p.7, T'as de la chance p.8**

ADASA : **Les élections, p.7**

SILHOUETTE : **Daniel Bossard, À l'écoute, p.8**



© Philippe Sabater

LE SUIVI MENSUEL un choc pour les agents et un enjeu de taille

Le suivi mensuel personnalisé sous des couverts de déjà-vu (accompagnement renforcé, interlocuteur identifié...) bouleverse en profondeur nos missions, nos métiers et nos relations avec les demandeurs d'emploi. Notre quotidien professionnel est profondément transformé.

Différentiel entre l'enjeu affiché et l'investissement de la direction

Le succès du suivi mensuel personnalisé est un enjeu de taille pour la direction de l'ANPE. Pourtant on pourrait en douter en voyant comment la direction générale a fui ses responsabilités concernant la coordination et la cohérence de sa mise en place sur tout le territoire français. L'organisation est laissée à l'initiative des régions, des départements, des unités. La démission de la direction générale est-elle due à l'urgence et l'obligation de rapidité de résultats, aux moyens insuffisants alloués ou au peu d'espoir de réussite laissant ainsi les agents eux même endosser la responsabilité de l'échec à venir ? Devant les difficultés de visions claires et de projection sur le

moyen terme, nous ne nous interrogeons plus sur le calcul politique d'une telle organisation mais sur la plus value pour les demandeurs d'emploi et les répercussions au niveau des conditions de travail. Pourtant l'idée même du suivi obligatoire pour le demandeur d'emploi tous les mois nous rapproche de modèles européens libéraux qui font tant d'exclus.

Du conseil au contrôle

Par le SMP, nous sommes au cœur de valeurs révisées à la baisse : le travail et sa place dans notre société, l'épanouissement de la personne, la liberté de choisir son emploi, le service public au service de la population, la responsabilité sociétale des accidents de parcours de chacun... Une norme est imposée aux chercheurs

d'emploi : du travail à tout prix, à n'importe quel prix payé par le demandeur. Ce mode organisationnel obligatoire pour des conseils aux services des demandeurs fait passer le métier des agents de la relation d'aide à un rapport d'autorité qui infantilise les chômeurs déjà fragilisés et en perte de confiance en soi. Ils deviennent coupables de leur sort. L'ANPE est pour certain(e)s le lien social avant l'exclusion définitive. Cependant les entretiens sur rendez-vous obligent à supprimer la réception sur le flux. nous sommes pour que les demandeurs d'emploi puissent interpellier les services de l'agence à chaque fois et aussi souvent qu'il le juge nécessaire : la réception sans rendez-vous doit rester une fonction de base du Service Public : tout le monde n'est pas à l'aise avec les bornes

.../... suite en p.3

*“Si c’est bien
pour lui, c’est bien
pour moi.”*

**ASSISTANCE 7J/7 - 24H/24
MÊME EN BAS DE CHEZ VOUS
EN CAS DE PANNE OU D’ACCIDENT**

ASSURANCE AUTO CONFORT GMF :
Appelez le 0820 809 809 (0,12 € ttc/mn)
ou tapez www.gmf.fr



RECOMMANDÉE PAR CEUX QUI SAVENT

La garantie Mutuelle des Fonctionnaires et employés de l'Etat et des services publics et assimilés - Entreprise régie par le code des assurances - 45930 Orléans cedex 9. GMF Assurances-société anonyme d'assurance au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le code des assurances - RCS Paris B398 972 901 - APE 660 E - 45930 Orléans cedex 9

1/2 DANS LE MONDE
2/3 À L'AGENCE

L'emploi au féminin

À l'occasion de la négociation sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à l'ANPE, le SNU IDF accueillera, le 24 février, à l'annexe Turbigio de la bourse du travail de Paris, dans le cadre des journées conférences-débats du cercle Galilée, la sociologue Helena Hirata et l'historienne Marie-Hélène Zylberberg.

Ouverte à tout salarié de l'ANPE (congé de formation syndicale) cette journée aura comme thème conducteur les femmes et l'emploi. Partant du principe que l'ouverture de la pensée impose d'échapper au confinement, nous vous proposerons un voyage dans l'espace et dans le temps pour mieux comprendre les enjeux de l'ici et maintenant.

Helena Hirata est directrice de recherche au CNRS et codirige le GTM (Genre, Travail et Mobilité). Elle mène des recherches comparatives Brésil, France et Japon autour de la division internationale et sexuelle du travail. Pour une de ces recherches récemment menées avec un collectif de chercheurs (avec D. Demazière, N. Araujo Guimaraes, M. T. Pignoni et K. Sagita), 200 chômeurs ont été interrogés lors d'entretiens biographiques approfondis qui se sont déroulés pour partie dans les services publics de l'emploi des agglomérations de Paris, São Paulo et Tokyo. Helena Hirata a plus particulièrement analysé la situation d'un sous-groupe de ces chômeurs, celui des femmes en reprise d'activité.

Qu'est ce que la mondialisation ? Quelles conséquences a-t-elle sur l'emploi et sur l'emploi des femmes en particulier ? Quelle place est faite à l'emploi des femmes dans ces trois pays ? Comment vivent-elles leur travail, leur emploi et la perte de ce dernier en cas de chômage ? Quelles sont les représentations sociales de leur activité, et quelle fonction les institutions (et en premier lieu le service public de l'emploi) entretiennent-elles avec elles ? Voici les thèmes que nous aborderons ensemble.

L'historienne, professeure en classe préparatoire et chercheuse au CNRS, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquart, est spécialisée sur l'émergence de la question féminine dans les mouvements sociaux au XIX^e siècle. Elle nous parlera de la façon dont s'est élaboré le concept de "travail de femme" avec la Révolution Industrielle, les notions conjointes de "salaire d'appoint" et de "nature féminine" pour réfuter les qualifications ; la place du "travail domestique", ignoré des économistes mais utilisé pour refuser aux femmes le droit au travail... Avec elle, nous échangerons également sur la place des femmes dans les syndicats, de leur légalisation en 1884 à aujourd'hui.

Nous souhaitons enfin, à travers cette journée, donner aux participants un aperçu du fonctionnement de la Commission Femmes du SNU et de ses travaux. ■

ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Cette manifestation est organisée par l'intersyndicale* du ministère du travail à l'occasion du centenaire de son ministère, mais aussi et surtout pour donner une suite aux actions menées après l'assassinat de nos deux collègues le 2 septembre 2004 en Dordogne. Sont invités bien entendu tous les agents du ministère, ainsi que toutes celles et ceux (syndicats, associations, chercheurs, intellectuels) qui sont intéressés par le thème de ces États Généraux : **« Face au libéralisme et à la déréglementation, quelle inspection du travail ? »**

Les réflexions et débats engagés autour des interventions de ces participant(e)s, cette ouverture sur l'extérieur permettront à l'inspection du travail de se sentir moins isolée, de donner un souffle nouveau à la mobilisation de ses agents face aux attaques répétées du Ministère.

Quelles attaques ? Comme dans beaucoup d'autres services publics, elles consistent à introduire une logique de gestion privée (déclinaison de la LOLF) et une culture du résultat, sous couvert de « modernisation » et de recherche d'une plus grande efficacité. Les agents du ministère seront alors jugés, à travers un système de notation-évaluation, sans moyens nouveaux (effectifs), sur des actions programmées par le ministère, aux objectifs ambitieux souvent en contradiction avec la politique gouvernementale : le contrôle en matière de contrats précaires, par exemple, doit paraître-il être renforcé mais Borloo et Villepin mettent en place le CNE et le CPE...

Ces derniers semblent se moquer éperdument des missions essentielles et fondamentales de l'inspection du travail, de son rôle de service public de proximité, notamment dans le traitement de la demande individuelle de salariés isolés et sans autre recours que de

faire appel à nous. Le gouvernement, avec ses mesures, rend le code du travail de moins en moins protecteur pour les salariés ; il remet en cause le rôle historique de l'inspection, ceci à un moment où la lutte contre la dégradation de la situation des salariés, des précaires et des demandeurs d'emploi est plus que jamais nécessaire. On le comprend, ces États GÉNÉRAUX sont particulièrement importants pour l'avenir de l'inspection du travail, c'est pourquoi le SNU - TEF - FSU s'y investit totalement.

*CFDT/CGT/SNU-TEF/SUD TRAVAIL/UNSA

ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'INSPECTION DU TRAVAIL
Mardi 21 et Mercredi 22 Mars 2006
à la Bourse du travail

3 rue charlot - 75003 Paris

Internet ! Les services même proposés à travers les prestations et mises à disposition confirment les déséquilibres d'accès à l'information entre les demandeurs. Les prestations sont elles aussi détournées pour faire du chiffre et les principes sur lesquelles elles étaient bâties sont piétinés.

Les devoirs des demandeurs deviennent des obligations qui, si elles ne sont pas remplies, sont sanctionnées au regard de concepts flous et ouverts à la subjectivité et interprétation : offre valable, emploi convenable...

Convoquer pour proposer quoi ?

La mesure de l'écart entre le projet du demandeur et le marché de l'emploi est au désavantage évident du demandeur : c'est celui-ci qui doit se plier à l'offre existante. Les dispositifs de formations professionnelles sont en regard de ce marché calqués sur les secteurs dits en tension, ne permettant pas au demandeur de développer des stratégies d'évolution dans son parcours professionnel... Et ces formations ne sont pas accessibles à tout le monde.

Les créations d'emploi ne sont pas là et la politique du gouvernement en matière d'emploi avec ses dernières mesures (CPE, CNE) nous montre bien de quel côté doit être la souplesse et les efforts consentis. L'heure n'est plus à la création d'emploi, le profit n'est pas dans la production mais dans la réduction des coûts de production et donc l'augmentation des marges. Les décideurs dans les entreprises décentralisent donc leur production pour faire plus de profit sur le dos d'une main-d'œuvre à pas chère dans des pays pauvres, quitte par la suite, à importer des produits que nous ne fabriquons plus. L'embauche devient une variable d'ajustement aux coups par coups et pour cela il faut une main-d'œuvre adaptable, mobile.

Le suivi mensuel est un des moyens de cette politique avec des outils tels le décret du 2 août relatif

au suivi de la recherche d'emploi outil et sa circulaire d'application qui durcissent encore le contrôle social. L'enjeu est d'avoir véritablement quelque chose à offrir aux personnes convoquées tous les mois sinon nous allons provoquer soit du découragement, et les demandeurs ne viendront plus, soit un désespoir qui pourrait mener à la violence.

Nous pouvons nous sentir instrumentalisés, détournés de nos missions pour servir des objectifs que nous n'approuvons pas et que la Direction veut nous obliger à atteindre.

Les conditions de travail

Pour le SNU, l'action contre le suivi mensuel doit associer les orientations de fond et la prise en compte de la dégradation des conditions de travail. Que ce soit le profilage statistique des chômeurs, la confidentialité et la durée des entretiens, la taille des portefeuilles, l'espace de travail avec le nombre de mètres carrés par agent, la démultiplication de la création des agences, les risques d'agression et de tension, tous ces thèmes sont des entrées possibles dans la bataille contre cette instrumentalisation de l'ANPE. Les conditions de travail, c'est aussi les modes organisationnels comme l'initiative/autonomie mis en place quasi en même temps que le SMP.

Les demandeurs se trouvent isolés et on leur demande des comptes : les agents aussi. Seul face au demandeur et responsable de ses résultats de placements, l'agent devra rendre des comptes à sa hiérarchie et pour atteindre les chiffres sous la pression du N+1, il travaillera sur du temps informel et pour échapper à la pression, il sera sous la tentation constante du raccourci. La disparité des choix et des organisations est grande en région et au sein d'une même région. Après une sectorisation poussée, certaines régions et certains bassins font machine arrière avec plus de la moitié des ROME affectés en mode géographique. D'autres au contraire accélèrent le processus de la sectorisation. L'égalité de traitement et la continuité du service ne sont plus les valeurs du service public SMP.

Il n'y a plus de cohérence d'ensemble ni nationale ni régionale. Souvent on nous pose la question : mais avec plus de moyens, dans d'autres conditions vous seriez d'accord avec le suivi mensuel ? Des relations directes avec les chômeurs, au rythme de leurs besoins, c'est pour nous une fonction de base de l'Agence. Mais le suivi mensuel est autre chose : une méthode -très organisée- de réception des chômeurs pour appliquer une politique gouvernementale de l'emploi que nous combattons. Le MEDEF entend dans le cadre de la politique dite « d'activation des dépenses passives » faire un

milliard d'économies. En fait la conception du retour à l'emploi que traduit le texte de la convention Unedic/État vise surtout à faire des économies plutôt qu'à assurer une formation qualifiante et une réinsertion professionnelle durable et de qualité. Or la mission première de l'Unedic devrait être d'indemniser correctement les chômeurs et c'est à cette mission que devrait être consacré l'essentiel de son budget.

Rappelons qu'un chômeur sur deux n'est pas indemnisé, il est paradoxal que lorsque le risque s'amplifie, l'organisme qui est chargé de le couvrir soit en état de carence et que les chômeurs qui ont cotisé ne reçoivent pas une indemnisation suffisante, voire soient privés de toute indemnisation. C'est aussi dans ce contexte que le suivi mensuel a été imposé. À ne pas négliger, les échéances électorales qui sont un bon moteur à la précipitation du gouvernement à trouver tous les moyens pour faire baisser les chiffres du chômage.

Contre le suivi mensuel et ses corollaires

Qu'est ce qu'on veut : le retrait du SMP ou son aménagement ? Le choix n'est pas aussi binaire. La réalité est que le suivi mensuel est en place et les batailles sont à mener sur tous les fronts : le retrait du SMP et aussi pas à pas, au quotidien sur les radiations, l'arbitraire des sanctions, le profilage, le sens des entretiens, les conditions de réception, la formation des nouveaux arrivés, la qualité des prestations etc.

Nous sommes dans une période cruciale dans la vie de notre établissement, de la force de nos actions dépendront les orientations à venir de nos métiers et du sens de nos missions. ■

Cati Madec

LE MARCHÉ DU RECRUTEMENT SUR INTERNET

Tu surfes, toi ?

Internet apparaît en 1994. Depuis ce média (intermédiaire pour mise à disposition) a trouvé sa place dans le recrutement : 300 000 offres disponibles sur le net « français ». Le e-recrutement (toute chose faite sur Internet est précédée d'un e). Le dépôt d'une offre ou d'un cv sur le net affiche une disponibilité pour un emploi, phase initiale du tout processus de recrutement qui se poursuit par les tests, entretiens de sélection jusqu'à la fin de la période d'essai.

Déferlantes

Depuis le début du siècle les sites emplois se sont multipliés dans le paysage du e-recrutement français (environ 5 000 sites contenant des offres d'emploi en 2004). Les limites du modèle économique du financement par la publicité, le jeu des regroupements/rachats imposent environ 500 sites fiables fin 2005. Les services payants en ligne, proposés aux chercheurs d'emploi (conseils et modèles de cv, tests de personnalité...) augmentent sur les sites emploi.

Navigation à vue

Deux grandes catégories de site emploi (jobboard) : les généralistes (anpe.fr, monster.fr) et les spécialisés :

- par secteur professionnel (emploi-environnement.com, clic-and-sea.fr)
- par catégorie d'emploi (cadreemploi.fr, supersecrétaire.fr)
- par secteur géographique (regionjob.fr, emploiregions.com)
- par entreprise (corporate)

S'y retrouver, en tant qu'employeur ou chercheur d'emploi demande un minimum de recherches pour s'assurer d'un maximum d'efficacité : la facilité de mise en ligne et son faible coût financier par rapport

à une annonce presse incite à la dispersion. Le nombre de réponses aux propositions, plus important que celui d'une annonce presse (facilité d'envoi et de réception de cv en pièce jointe de mail) diminue le coût de la recherche d'emploi et oblige un suivi organisé pour être crédible.

L'intermédiation change de voile

Du point de vue des intermédiaires et de leur activité de sélection de candidats, Internet devient un puissant moteur d'évolution. Hormis un rôle d'information sur l'emploi, les cabinets de recrutements et ETT fournissent à leurs clients un « produit » clé en main. Leur présence sur Internet par la mise en ligne d'offres sur un site d'entreprise (manpower.fr, adecco.fr) ou les partenariats de diffusion avec d'autre jobboard nourrissent leurs fichiers de candidatures ; la recherche directe sur Internet (sites personnels, blogs) complète leur vivier.

Si les jobboards ne revendiquent aucun rôle dans le matching (appariement) entre l'offre et la demande, certains mettent à la disposition de leurs clients entreprise de puissants outils de sélection programmables pour une sélection draconienne

des cv sur des critères dissimulés (pas affichés sur l'offre) d'âge, de sexe, de lieu d'habitation, de situation de famille. Quid des lois sur la discrimination en matière de recrutement ? L'action de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) affiche une volonté de lutte contre ces discriminations à l'embauche boostée par la plainte déposée par un collectif de discriminés par l'âge ; les recruteurs fautifs, dont des sites emploi « labellisés », sont entendus par la BRDP à la demande du procureur de la république.

Une étude récente démontre que 17 % des annonces analysées contiennent un critère discriminatoire. Le premier ministre préconise l'utilisation de la méthode du testing, qui consiste à reproduire une situation propice à la discrimination pour voir comment réagit une entreprise soupçonnée de pratiques de recrutement douteuses. Cette recommandation va dans le bon sens pour éliminer les critères discriminatoires des processus de recrutement.

À l'horizon ?

Blog (sites personnels emploi) de recruteurs et de postulant (discrétion assurée sur les critères

d'embauche), cooptation rémunérée (jobmeeter.fr), enchères inversées (jobdealer.net) : moins tu veux plus vite t'es embauché, affichage sur les téléphones (la bonne voix en marche), visioconférence (couleur mais laquelle ?), cv moulins maisons après succès aux tests on line (payants), profilage informatique des chômeurs (bas ?), la créativité du e-recrutement est sans limites quanto-phrènes et capitalistiques.

Le service public de l'emploi dans la tempête ?

La défense de l'égalité des chances, l'intermédiation, l'assistance par aide matérielle et conseils sont les bases du service public. Le passage du service public de l'emploi : perte du monopole de l'Agence, vœux de privatisation de services Agence jugés rentables, sabotage de 40 ans d'acquis sociaux, passent par l'individualisation de moyens de recrutement conduite pour profit « clicomaniaque ».

Une veille sérieuse s'impose aux salariés pour éviter que la part d'humanité qui fait le recrutement ne se sombre pas dans la dématérialisation du e-recrutement. ■

JfL

À voir : www.cnil.fr,
www.sos-racisme.org, www.halde.fr, www.le114.com,
<http://alice.anpe.fr/juridique/site/html/themes/deontologie/index.htm>
http://alice.anpe.fr/juridique/site/html/themes/deontologie/textes/discrimination/instruction_non_discrimination.PDF
le parisien du 03 février 2006.

À lire : Vincent de Gaulejac
le coût de l'excellence, la lutte des places,
la société malade de la gestion

ENTRETIENS D'ÉVALUATION

Les entretiens de tout, les entretiens de rien, les entretiens de tout et rien et l'entretien du tout au rien.

Le décret du 29 avril 2002 prévoit que les fonctionnaires ou assimilés doivent faire l'objet d'une évaluation; pour le ministère cet entretien relève d'une «logique de progrès et de parcours professionnel». Il est centré non pas directement sur la personne mais sur ses réalisations effectives, sur les compétences et le contexte professionnel. Il ouvre un dialogue sur les perspectives d'évolution: besoin de formation, aspirations de l'agent vers d'autres fonctions, évolutions du poste.

Rappel des faits

En 1997 l'établissement passe en force l'entretien de progrès, que nous avons dénoncé à l'époque. Afin que les agents soient protégés des éventuelles dérives, nous avions réussi à imposer à la direction des clapets de sécurité (par exemple, possibilité pour l'agent de refuser cet entretien). Un bilan de ce dispositif existe. Extraits: *Une mise en place délicate: quel que soit l'intérêt et la pertinence du dispositif initié, il semble qu'il ait eu quelques difficultés à se généraliser. Des initiatives:*

- incitations auprès des managers (prise en compte du taux de réalisation des entretiens dans l'attribution de la prime de performance des managers),

- offre de service spécifique pour accompagner les managers et recentrage de l'ELP par rapport aux entretiens managériaux etc.

Bref, bilan en demi-teinte!... Si les taux de réalisation peuvent parfois paraître importants, il importe de vérifier que l'on parle bien de l'entretien de progrès. Comme nous le verrons, sous ce thème, sont parfois assimilés d'autres types d'entretien différents en terme de finalité ou de modalités.

Bref encore, dans ce domaine aussi, la course aux chiffres bat son plein! Et c'est bien là le grand problème car se développent dans les unités des entretiens sauvages mis en place par la ligne managériale sous des prétextes divers et variés, laissés à l'initiative de sorciers apprentis fêrus, mais pas toujours «pro», de l'évaluation.

À l'ANPE c'est le statut, article 20, qui prévoit: «Les personnes déléguées par le directeur général procèdent à une évaluation périodique de chaque agent». Cette évaluation, qui donne lieu à un entretien individuel, comporte obligatoirement une appréciation de la manière de servir, de la compétence professionnelle et des acquis de la formation. Les modalités de l'évaluation et les conditions de prise en compte de l'évaluation dans la gestion de la carrière des agents sont fixées par décision du directeur général prise après avis du CCPN. Or à ce jour les discussions avec l'établissement n'en sont qu'aux balbutiements et les entretiens autres qu'entretiens de progrès n'ont donc pas de légitimité. Interpellée, la direction répond: «la ligne hiérarchique et les agents ont besoin de moments d'échange», ce que nous ne contestons pas. Mais entre un échange professionnel et un entretien d'évaluation il y a plus que des nuances, surtout quand certains «chefs» ont une fâcheuse tendance à confondre management et autoritarisme...

Un agent breton a failli en faire les frais récemment, extrait du courrier qui lui a été envoyé: *...comme tous les autres conseillers de votre équipe, vous avez été invité à rencontrer votre animatrice d'équipe... Vous avez refusé cet entretien... Comme je vous l'avais signalé lors de notre entretien le jour même, ce refus constitue un manquement à vos obligations professionnelles. Je porte donc, ce jour, ces éléments à la connaissance du Directeur Régional de l'ANPE Bretagne afin qu'il statue sur ce dossier et les suites à donner.*

Réponse du DRA: *Des faits ont été récemment portés à ma connaissance, à savoir votre refus d'entretien avec votre animatrice d'équipe pour faire le point sur votre activité. Afin de vous expliquer sur les faits qui vous sont reprochés pouvant me conduire à envisager une sanction disciplinaire, je vous propose d'être reçu par le DRA Adjoint, la RRH... Vous avez la possibilité de vous faire assister par une tierce personne dont vous voudrez bien... communiquer les coordonnées afin qu'une invitation lui soit adressée...*

Édifiant, non?

Une solidarité spontanée et immédiate avec l'agent concerné s'est mise en place au niveau national

- Blocage du CCPN
- Intervention du SNU auprès du Directeur Général et dans les régions:
- Boycott de CCPR dans certaines régions
- Intervention d'une délégation SNU à la DRA BZH le jour prévu pour l'entretien de l'agent

Oublier la menace de sanction, à la poulelle la convocation!

Le statut de 2003, les nouvelles directives gouvernementales, la mise en place du SM, la course aux chiffres etc., accentuent l'appétit de certains de nos managers, appétit dont les premières victimes sont les agents! ■

Colette Pronost

BLAINVILLE/MER (MANCHE) 21-25 NOVEMBRE 2005

Congrès, j'oublie tout!

Le temps est doux, ensoleillé. Ondulante, la route départementale traverse un paysage fait de dunes, de pâturages sur fond de mer grise. Le Gulf Stream longe la côte et permet l'épanouissement d'une végétation tropicale. Yuccas, palmiers, figuiers font partie de cette campagne charmante, bocagère, où paissent des bovins, où l'ostréiculture est une ressource importante. La page découverte de la région de Blainville s'arrête là. Manque de temps est le maître-mot de cette semaine de travail. Le Congrès attend.

Un temps fort d'engagement

Être syndicaliste, c'est avoir deux vies, l'une syndicale et l'autre personnelle. Être congressiste, c'est vivre en immersion totale en compagnie de ses pairs et n'avoir qu'une seule et unique préoccupation: la lecture des textes et l'adoption ou le rejet des amendements. C'est une expérience particulière. Certains ne souhaitent pas revivre cet exercice de renoncement de la vie quotidienne au nom de l'engagement syndical. Pour d'autres camarades, il s'agit de s'organiser au mieux au sein d'une unité de lieu, de temps et d'action: le Congrès. Le timing est tel que les mieux entraînés emportent un seul livre dont il ne reste que quelques pages à terminer.

Les journées de travail sont longues: 9 heures du matin - 1 heure du matin. Les pauses sont courtes permettant un bref aller et retour à la cafétéria.

Un temps en retrait

Le congrès est un moment consacré intégralement à la réflexion politique et syndicale. L'Humanité et le Monde sont les deux titres de presse disponibles. À l'accueil du centre, il est possible de consulter Ouest-France. Les cartes postales sont tentantes: on peut rêver d'adresser quelques amitiés de Blainville s/mer. À ceux qui y sont parvenus, bravo pour leur organisation de fer! C'est d'ailleurs la meilleure manière de

communiquer. Le Congrès suppose une vie sans nouvelle technologie. Il faut se passer d'Internet et de sa messagerie. Il reste bien sûr le téléphone portable. Eh bien non! La couverture du réseau permet difficilement d'utiliser son portable dans des conditions normales. Certes, il subsiste une cabine téléphonique, bien pratique, vestige d'un autre temps. Sachant que c'est temporaire, les congressistes renoncent peu à peu à essayer de joindre le monde extérieur. Les débats se terminent tard dans la nuit au bar. C'est l'occasion de retrouver l'âge d'or de soirées sans TV.

Un temps de réflexion

Le 1^{er} Congrès s'est passé à Sévrier près d'Annecy. Selon certains échos, il a été caractérisé par un fonctionnement tumultueux. Plus assagi sur le plan des personnalités, le Congrès de Blainville doit affronter toutes les questions politiques et sociales. Quelle Europe? Quelle politique de l'emploi? Quelle protection sociale? Dans cette mondialisation galopante, comment calmer le jeu de l'ultra-libéralisme? Comment regarder en face tous ces exclus de la société? Comment travailler avec des collègues en CDD, en CAE, très vulnérables, frappés de plein fouet par la précarité? Comment résister aux pressions du gouvernement dont la volonté est claire: renforcer le contrôle social et policier pour interdire toute velléité revendicative. Ainsi, le rôle du conseiller ANPE doit devenir celui de contrôleur de la recherche d'emploi. Un demandeur d'emploi représente de la force de travail qu'il doit vendre à vil prix, taillable et corvéable à merci.

Lors du débat sur le suivi mensuel, l'unanimité est générale, la résistance doit s'organiser! L'état d'urgence a été décrété le 18 novembre dernier à la suite de la crise de désespoir des banlieues: contrôles multiples dans les cités, aux frontières, expulsions assurées. Que vont devenir les libertés

dans un univers qui chaque jour devient plus carcéral? Des angoisses confuses reviennent hanter les mémoires.

Élargir son paysage

Participer au Congrès, c'est aussi éprouver l'envie de refaire des études d'histoire et de géographie. Il est plus facile d'argumenter, de défendre sa région ou de s'opposer à une argutie quand on connaît bien les caractéristiques historiques, les enjeux économiques et stratégiques. Un représentant de la C.M.D.T. (Centrale martiniquaise des travailleurs) rappelle les luttes menées par son organisation syndicale, proche du SNU.

Quand il achève son discours en saluant les travailleurs, une salve d'applaudissements crépite rappelant durant un court instant le courage politique, héroïque, d'Aimé Césaire et de ses amis. La déléguée de la Réunion expose les difficultés qu'elle affronte, avec de modestes moyens, pour mettre sa section en phase avec les actions du «national».

Un temps de convivialité

Le double Congrès a duré quatre jours pleins. La vie va reprendre ses droits le jeudi soir. Des minifêtes sont organisées: l'une pour le départ de membres sortants qui ne se représenteront pas. Motif: retraite, changement de région, changement d'orientation. À l'autre bout de la salle face à la tribune, des paquets-cadeaux s'entassent sur une grande table. Trouble, émotion, larmes dans la voix, discours, embrassades expriment la vie profonde du syndicalisme. Des camarades s'éloignent discrètement: opération anniversaire surprise. Encore une preuve de ténacité et de persévérance: les préparatifs ont été réglés dès le départ. La soirée ne fait que commencer. Un orchestre rock chauffe l'ambiance. Énergie, énergie... quand tu nous tiens! ■

Marie-Jo

DES MÉTIERS QUI NE TROUVENT PAS PRENEURS...

Offres non pourvues?

Fin décembre 2005, près de 300 000 offres étaient non pourvues. Occasion rêvée pour certains de crier «haro» sur l'Agence... et sur les demandeurs d'emploi. On est pourtant loin de l'inefficacité de l'Agence ou d'un manque de recherche active des demandeurs d'emploi. L'explication réside tout simplement dans le fait qu'une offre enregistrée en cours ou en fin de mois, si elle n'est pas pourvue instantanément apparaît dans le stock des offres en fin de mois. Chaque conseiller sait qu'un délai incompressible est nécessaire pour pourvoir une offre. C'est tellement vrai que les indicateurs du premier Contrat de Progrès (ICP) mentionnaient comme objectif de pourvoir les offres non qualifiées dans les 15 jours suivant le dépôt de l'offre, les offres qualifiées dans le mois suivant et les offres de cadres dans les trois mois. Si l'on prend en compte un délai d'un mois, il n'y a plus 300 000 offres en stock mais 170 000. Ce qui n'est tout de même pas tout à fait la même chose... Ce phénomène est donc largement surévalué pour de bien piètres arrières-pensées.

Secteurs en tension ou peu attractifs?

Faut-il pour autant considérer que les difficultés de recrutement sont inexistantes? Non, bien sûr. Mais encore faut-il analyser les véritables causes. Et la principale est ce qu'on nomme pudiquement le «manque d'attractivité des métiers». Ce qui en français veut dire: les déplorables conditions de travail et de rémunération. Prenons l'exemple du secteur de l'hôtellerie-restauration. Horaires décalés, travail le samedi et souvent dimanche et jours fériés, rythmes irréguliers soumis aux flux de clientèle, telles sont quelques-unes des conditions d'exercice spécifiques à la profession. Une récente étude de l'INSEE indique qu'un tiers des salarié(e)s travaillent à temps partiel et la moitié moins de six mois chez le même employeur. Les perspectives de promotion sont limitées car la part des cadres et des professions intermédiaires est très faible (26 % contre 40 % pour l'ensemble du secteur privé). Les rémunérations sont particulièrement extrêmement maigres et même les plus

réduites en comparaison des autres branches d'activité (salaire net horaire moyen inférieur de 31 % à celui de l'ensemble des salariés du secteur privé). Certes, en 2005, un accord salarial a bien été signé par les cinq syndicats et une organisation patronale minoritaire (FAGITH). Mais l'UMIH, qui pèse lourd dans le patronat, a rejeté cet accord. Enfin, depuis octobre 2000, les salariés du secteur sont passés de 43 heures à... 39 heures. Voilà qui explique sans doute la faible attractivité des emplois du secteur.

Des accords en cours

Ces conditions détériorées d'exercice du métier rendent évidemment difficile la mise en place de plans d'action pour lutter contre les «difficultés de recrutement». Pour lever ces difficultés, des accords entre cette branche et l'ANPE devraient être signés à condition que les employeurs acceptent de réviser à la hausse les conditions de travail et de salaire. On est loin du compte... ■

C. Infidel

Offre valable, emploi convenable

Il a été fréquemment question lors des négociations de la nouvelle convention UNEDIC de l'absence de définition de ce qu'était une « offre valable » et du préjudice prévisible pour les demandeurs d'emploi de ce silence des textes.

De quoi parlait-on, et à quels débats antérieurs cela renvoyait-il ?

On peut dans ce débat récent définir « l'offre valable » comme l'offre que ne peut refuser sans motif légitime un demandeur d'emploi indemnisé par l'assurance chômage sous peine de sanctions économiques. La généalogie de cette notion nous semble instructive pour comprendre les enjeux actuels. Elle dérive de la notion « d'emploi convenable » définie par la Convention de l'OIT N° 44, adoptée en juin 1934 : il s'agit alors de l'emploi que ne peut refuser sans motif valable, le chômeur secouru sous peine de perdre ses allocations. Le terme d'allocations renvoyait alors au régime assistantiel, c'est-à-dire aux secours versés par l'État pour suppléer ou compléter les indemnités (régime assurantiel). C'est dans cette acception qu'elle est reprise en France par le décret du 26 septembre 1937. Car en 1937, les chômeurs indemnisés par l'assurance chômage, avaient pour seule contrainte de la part de la caisse professionnelle à laquelle ils adhéraient, de ne pouvoir refuser un emploi dans leur seule profession : le caractère corporatif de l'assurance en était ainsi nettement souligné. Le régime autoritaire de Vichy fait totalement disparaître ce concept du paysage législatif puisque la loi du 11 octobre 1940 notifiait que : « Le refus par un travailleur d'un emploi ou d'un travail procuré par l'office auquel il est inscrit, quels que soient la nature professionnelle de cet emploi et le lieu où il doit être rempli entraînera sa radiation et son exclusion du bénéfice des dispositions du titre III ci-après ». Le décret du 12 mars 1951, puis l'ordonnance du 13 juillet 1967, rétablissent sans que son nom soit dorénavant prononcé la notion d'emploi convenable, à l'égard des chômeurs allocataires des aides publiques.

Le chômage : un enjeu politique

Mais dans la décennie 80, les chiffres du chômage deviennent un enjeu politique dont le poids influe sur le résultat des consultations électorales. Un glissement significatif va alors s'effectuer avec l'ordonnance du 20 décembre 1986 qui stipule que pourront être exclues de la liste des demandeurs d'emploi les personnes qui refusent un emploi dont les caractéristiques sont précisées par décret. C'était ainsi revenir sur l'ordonnance du 24 mai 1945, qui positionnait dans une relation symétrique d'obligations et de libertés employeurs et demandeurs d'emploi dans leur relation au service public de l'emploi. Son article 8 précisait « Sous réserve de l'application des règles légales ou réglementaires relatives à la réquisition civile des personnes, à la réintégration et à l'emploi par priorité des démobilisés ou assimilés, nul employeur n'est tenu d'agréer le salarié qui lui est présenté par le service de la main-d'œuvre. Sous réserve de l'application des dispositions relatives à l'attribution des secours de chômage, nul travailleur n'est tenu d'accepter un

emploi qui lui est proposé par le même service. Toutefois le motif de refus doit être notifié au service de main-d'œuvre. » A partir du 20 décembre 1986, l'emploi convenable désigne donc l'emploi que ne peut refuser sans motif légitime un demandeur d'emploi sous peine de perdre la qualité de demandeur d'emploi. Il est défini actuellement par l'article L-311-5 du code du travail. Le contour de l'emploi convenable se précise par différents critères d'acceptabilité. Les mêmes critères sont utilisés aujourd'hui, seul le niveau d'exigence varie dans le temps : la localisation de l'emploi et sa distance de la résidence du chômeur, le degré de stabilité de cet emploi, le niveau de salaire moyen pratiqué régionalement pour des emplois de ce type, la spécialité ou formation du demandeur d'emploi, ou encore ses aptitudes.



Localisation de l'emploi

La définition de l'espace de recherche d'emploi peut être limitée par les possibilités offertes de se loger sur place en cas d'obligation de changer de région (décret du 26 septembre 1937), ou encore sans limites (loi du 11 octobre 1940), ou circonscrite aux limites de la France métropolitaine (décret du 12 mars 1951), ou liée à la fois à des éléments personnels au demandeur d'emploi telle que sa situation personnelle et familiale et « des aides à la mobilité qui lui sont proposées » (loi de programmation de la cohésion sociale du 18 janvier 2005). Or certaines aides à la mobilité ont capacité de favoriser l'installation du chômeur ayant repris un emploi dans tout pays européen...

Le degré de stabilité de l'emploi

Le décret du 26 septembre 1937 excluait de l'emploi convenable les emplois « ne présentant pas un caractère de stabilité normale ». Mais depuis la loi du 20 décembre 1993, la flexibilité est explicitement imposée, puisqu'à la définition de l'emploi convenable est alors apposée la mention « quelle que soit la durée du contrat de travail offert ».

La rémunération

Il s'agit là du seul critère invariable depuis 1937 (exceptée bien sûr la période de Vichy) : l'emploi convenable suppose un taux de salaire normalement pratiqué dans la région et la profession. Mais qui définit cette norme ? À partir de quelles données ?

Spécialité, formation ou aptitude

Il n'est bien sûr pas indifférent de parler de spécialité, de formation ou d'aptitude : on se souvient pour cette dernière de l'exclamation de Martine Aubry lors du débat sur l'agrément gouvernemental de la convention UNEDIC en septembre 2000 « Dans ce cas, moi je suis apte à être caissière ! ».

La notion d'aptitude vise en effet à passer sous silence et donc à démonétiser la formation et la qualification issue de l'expérience (en l'occurrence tout autant celles de la caissière que celles de la ministre). On comprend bien qu'elle soit particulièrement affectée du MEDEF ! Quant à la spécialité, le terme est plus ambigu puisqu'il peut renvoyer aujourd'hui au confinement à des tâches répétitives dans le cas d'une activité parcellisée (ouvrier spécialisé). La polyvalence est dans ce cas entendue comme la capacité d'effectuer une pluralité de gestes simples sans posséder la capacité de concevoir leur enchaînement et le processus de fabrication, ces deux savoir-faire étant réputés appartenir à l'organisation. Mais nous entendons ici la « spécialité » dans son sens originel : la reconnaissance d'une surqualification dans un domaine précis. C'est en effet dans ce sens qu'elle était utilisée dans le décret de 1937 pour lequel la « spécialité » renvoyait explicitement à la qualification, tandis que « l'aptitude moyenne » était utilisée pour définir ce que pouvaient faire par défaut les chômeurs non qualifiés.

La loi du 18 janvier 2005 a supprimé l'adjectif « antérieur » qui qualifiait depuis 1951 la « formation » : la formation de référence définissant l'emploi convenable pourrait être alors celle suivie durant la période de chômage. Une vigilance s'impose dès lors sur le choix de ces formations, sur leur niveau de qualification et sur leur issue : à quel emploi pourrait être contrainte une secrétaire trilingue qui suivrait un ré-entraînement en bureautique de niveau 5 ? ou comme on a pu le voir récemment sur Paris des coiffeurs qualifiés auxquels est proposé, dans le cadre d'une formation à concours financier de l'Assedic, un ré-entraînement qui les amènera à se positionner sur des offres d'assistants coiffeurs ?

Nous le voyons à travers ce panorama, la définition de l'emploi convenable est en constante dévalorisation en France depuis 1986. Elle est aujourd'hui la plus défavorable aux travailleurs depuis 1945. ■

Sylvette UZAN-CHOMAT

LE CPE, UN CNE ENCORE PLUS DÉGRADÉ

Ce contrat aidé marque un cran de plus à la dérégulation du code du travail. Le gouvernement reconnaît lui-même tacitement la précarité que ce contrat engendre : il propose d'intervenir auprès des banques pour que celles-ci ne refusent pas de prêts aux jeunes en CPE ! Nous savons bien que les banques sont des entreprises privées qui au nom du profit ne prêtent qu'avec des garanties solides. De même, nous savons tous la difficulté à trouver un logement sans un contrat CDI en poche. Locapass est censé faciliter l'accès au logement pour les jeunes. La vérité pour ces jeunes en précarité est la crainte de se retrouver du jour au lendemain sans salaire pour payer son loyer. Le CPE ferait presque penser que les CDD de six mois sont un luxe :
- le CPE n'a pas de durée obligatoire et peut-être dénoncé à tout moment sans motif.
- les CPE peuvent se succéder sur un même poste dans une même entreprise.
- un jeune peut effectuer 3 CPE et passé 26 ans enchaîner sur un CNE.
- le recours aux CDD doit être motivé par des motifs précis, pas le CPE.

Le CNE est, d'après le gouvernement, prévu pour permettre plus de souplesse d'embauche aux petites entreprises, le CPE, lui est un degré supplémentaire vers les objectifs de baisse à n'importe quel prix du chômage du gouvernement : souplesse pour toutes les entreprises et précarité pour tous les jeunes de moins de 26 ans. Depuis le dernier accord UNEDIC/État, le jeune en CPE qui sera remercié à l'initiative de l'employeur au bout de 4 mois, n'aura droit qu'à une allocation forfaitaire de 16,40 euros par jour pendant 2 mois. Ne parlons pas des indemnités de licenciement : 8 % de son salaire brut en dessous des indemnités de précarité des CDD (10 %). Et on peut encore ajouter à la liste d'autres points qui soulignent la dégradation des conditions d'embauche actuelle sur le marché du travail et nous font craindre que nous sommes bien dans une attaque dure et même un recul des droits des travailleurs (ses). ■

La rubrique à Guy Yotine

L'importation d'énarques clés en main !

Comme vous le savez, nos emplois foutent le camp. Deux phénomènes sont à la source de cette hémorragie. En premier lieu, les délocalisations. Celles-ci consistent à supprimer des emplois en France grâce aux transferts de production dans les pays dits « émergents ». En second lieu, l'importation de travailleurs à bas prix, comme le plombier Polonais ou le stagiaire Roumain.

La situation actuelle

Il y a encore quatre ou cinq ans, seuls les emplois peu qualifiés étaient concernés. Depuis peu, les emplois d'encadrement ou de haut niveau de technicité sont touchés. Ingénieurs en informatique, chercheurs, chimistes de haut niveau se retrouvent au chômage, remplacés par des Indiens, des Chinois ou des Coréens.

Et bientôt ?

Les pays d'Asie du sud-est envisagent de nous proposer des politiciens hautement qualifiés. Pékin vient de mettre au point un prototype d'un très haut niveau de compétence, socialement adapté à la situation française. Laurent Fabius, Jean-Louis Borloo et Nicolas Sarkozy ont fait l'objet d'études très poussées de la part de nos amis Chinois, débouchant sur une modélisation cybernétique convenant parfaitement à notre pays. Le produit est fourni avec tous les équipements de base : costume gris anthracite et cravate raisonnablement fantaisiste, Vel-Satis de fonction, porte-flingues, différents modules de discours, en fonction du public à toucher comme les ouvriers en grève, les bobos du 14^e, les chômeurs de la Courneuve, les actionnaires ruinés du tunnel sous la manche ou bien encore, les provinciaux d'en bas. Équipés d'une veste réversible, les politiciens fournis par les usines asiatiques sont inoxydables et inaltérables, tout comme les meilleurs produits de l'Ena. En outre, ils présentent la même garantie de longévité que nos politiciens locaux. La preuve ? Les produits asiatiques seront garantis pour un usage de soixante ans ! L'économie sera conséquente. Un politicien asiatique coûtera 52,75 % de moins qu'un énarque sortant des chaînes de l'usine de Strasbourg. Le concept est prêt à occuper immédiatement toutes les fonctions politiques de notre pays : ministérielles, législatives ou locales. De plus, les cyber-politiciens sont programmés pour gérer les inévitables situations de mise en examen.

Et demain ?

Un président de la République made in Taïwan ? Le rêve sera bientôt une réalité. Un essai sera tenté lors des prochaines législatives. Plusieurs cyber-candidats seront présentés aux électeurs. Gageons que ces derniers n'y verront que du feu ! ■



PERSONNEL PRÉCAIRE

Les raisons de la colère

À Bruxelles, des employés de structures européennes dénoncent les contrats précaires et un Comité d'action des personnels précaires soutient leurs actions.

Vivre et travailler sans savoir de quoi demain sera fait, est le lot des personnes embauchées en contrat précaire : c'est commencer sans contrat ni informations sur les conditions exactes de rémunération et d'emploi et attendre six mois, voire de trois en trois, des renouvellements qui n'arrivent la plupart du temps que le dernier jour avant la fin du contrat précédent et qui empêchent de prendre les engagements financiers indispensables à une vie normale.

Les aléas de la gestion décentralisée par les ressources humaines des DG créent finalement encore plus de précarité et d'injustice, en poursuivant la vieille politique de contrats en miettes. Le nouveau statut d'agent contractuel permet pourtant de stabiliser le personnel rémunéré sur des crédits (pas de postes comme les fonctionnaires) en accordant directement : dans les directions et services, des contrats de trois ans (CDD) sans limite du nombre de contrats. Le code de conduite adopté par la Commission limite à six ans la durée d'emploi sous divers contrats.

Les contrats se succèdent arbitrairement accordés : un an d'auxiliaire, un an de temporaire, six mois de chômage et de retour comme agents contractuels souvent dans les mêmes directions, la même unité pour le même travail et depuis des années.

Ces agents exécutent souvent les mêmes tâches que les titulaires pour remplacer des absences de longues durées. Que ce soit pour renforcer les unités, délégations ou pour les services à l'ensemble du personnel, ils sont indispensables à la bonne marche des services et pourtant au bout du contrat, ils sont remerciés sans ménagement. De quoi perdre sa dignité de travailleur et sentir l'ingratitude pour les services rendus.

Bien souvent, les personnels précaires sont mal informés de leur droit et sont soumis au bon vouloir de leur responsable.

Au cœur de l'Union européenne, ils se retrouvent en « zone de non-droit » : ils travaillent dans une institution européenne prestigieuse qui devrait montrer l'exemple et qui conseille les États membres alors qu'elle enfreint quotidiennement les directives européennes, les législations du travail et les conventions collectives pour son personnel d'appoint en le précarisant inutilement. ■

LE SMP : DU VÉCU EN RÉGION AQUITAINE

Le Service Minimum Prévisible ?

Inquiétude

Comme dans les autres régions, les agents sont inquiets. Malgré un outil spécifique régional, l'informatique n'est pas à la hauteur. Mais, même avec les outils actuels, quand les « managers de proximité » essaient d'anticiper... Cela fait peur ! Dès le mois de mars, les problèmes vont se poser, notamment de locaux. Il n'y a pas de création d'agences mais la région a prévu 30 % de « box » (espace EC) en plus, dont certains regroupés en dehors de toute agence.

Pour quand ? Alors, là encore, chacun se dépatouille avec des messages aux agents qui vont de : « on ne peut pas tous les recevoir ; l'entretien physique doit être majoritaire ». Donc (mais cela n'est pas dit franchement) « on » peut en voir la moitié - pour les autres, un « entretien téléphonique », voire un mail suffit.

Et... pas besoin d'espace conseil ! CQFD, Plus « fort » : c'est au conseiller de prévenir au planning s'il a besoin d'un bureau d'entretien ce jour-là... Il refusera donc les moyens qu'on ne peut pas lui donner. Les premiers pas de l'« autonomie ». Sur les agences de Gironde (hors agglomération Bordeaux), il est même prévu de doter les conseillers de téléphones portables.

La toute nouvelle plate-forme téléphonique (choix du DRA) ne paraît pas pertinente pour laisser des messages aux collègues. Pourquoi ? Donner son téléphone professionnel à 140 DE le serait-il plus ?

Des chiffres arrangés

L'estimation des entretiens (tableau donné pour le CCPR prévu le 24 janvier puis le 9 février) pose problème. Le nombre d'entretiens mensuels est multiplié par 3 entre janvier et décembre. On fait comment ? Pas de réponse.

La journée de 7 h 30 permet selon ces calculs, de faire 18 entretiens de 25 minutes (en moyenne bien sûr.) Le DG parle pourtant de 45 minutes pour le 1er et le 2e entretien... Une rapide estimation montre ainsi une différence de 30 % sur le temps d'entretiens global... Il faudra aller vite, très vite, ou même parfois faire semblant.

« Erreur » sur la durée, « erreur » sur le temps opérationnel, et non prise en compte du « temps de gestion induite ». Les convocations, la gestion des excuses, des absences à rendez-vous, la gestion des prestations, etc. : tout ça sera fait, par les conseillers... On n'essaie même pas de compter ce temps : ils se débrouilleront bien...

Quel mépris !

On ose nous parler de responsabilité et on nous balance une réforme aussi importante « à la hussarde » où les improvisations deviennent expérimentations, où les mots (accompagnement, suivi, services à rendre) cachent la misère de la pensée et où le paraître et le faux-semblant sont habillés de discours pseudo-professionnels. Le mensonge est érigé en vertu. Tout cela pour le bien du Demandeur d'Emploi, bien sûr. La responsabilité, cela devient celle du DE « acteur de sa recherche », et celle du Conseiller. « acteur de son conseil ». Les enquêtes clients montrent que le DE souhaite être suivi par un même conseiller. Pratique les enquêtes ! Jusqu'à l'enquête suivante. Toutes les enquêtes montrent que les agents souhaitent du temps pour bien faire leur travail. Euh !

Les renforts nous aideront à tenir l'accueil dit « renforcé », puisqu'on parle de ne plus recevoir en entretien les demandeurs sur le flux. Ils répondront dans certaines aies aux employeurs pour leur dire que, d'ici 48 heures le conseiller les rappellera. Et,

sur cet empilage de messages « rassurants », de mots parfois barbares (stocks, cohortes, étiquetage) de priorités contradictoires, de frénésie de réunions pour s'organiser, se rajoutent les objectifs tous azimuts du DRA. L'édifice craque ? On multiplie une activité par 3 et on garde tout le reste. Voilà le message !

Malaise de l'encadrement

Les AEP, au plus près de ces réalités sont inquiets. Même les Dales n'y croient pas. Un management du DRA aussi autocratique où la culture du résultat à tout prix se mêle au refus de toute réflexion différente, a deux effets :

- il encourage les dérives, où le moindre « Bonjour » est comptabilisé en « atelier accueil », le moindre groupe de travail d'agents devient « journée de formation interne », le moindre contact devient statistique et où les 10 % de métiers en tension deviennent le repère, la solution de tous les problèmes. À voir, l'inflation du nombre de ces ateliers, du nombre de relations entreprises, du nombre d'offres « anonymes » avec les coordonnées de l'employeur, on ne peut que s'inquiéter de ces dérives.
- Il éceure même l'encadrement qui, renâcle, devant cette marche forcée en avant, et qui, conscient de l'impossibilité de tout faire à la fois, du décalage (relatif) avec la DG, supporte de moins en moins ce mode de management. En fait, tout le discours actuel vise à dire que le SMP doit représenter 1/3 de l'activité, alors que selon tous les calculs il représentera 50 % et plus de notre activité. Il faut un cadre minimum national avec le respect de règles communes. Il faut de plus des ordres écrits, quand manifestement, on nous demande des choses impossibles. Que ceux qui parlent de responsabilité assument les leurs ! ■

B. Villacampa

CONVENTION UNÉDIC : quelle assurance chômage pour demain ?

L'importance de la convention UNÉDIC mérite une analyse complète de son contenu et du contexte de sa négociation. Cette analyse vous est proposée en deux parties, la deuxième partie paraîtra en Avril dans le Modes d'Emplois n°20

La nouvelle convention UNÉDIC a vu le jour dans un contexte hélas traditionnel : enjeux brouillés, caricatures de démocratie sociale et faible mobilisation sociale. Pourtant tous les feux sont au rouge et le régime d'assurance chômage est véritablement à bout de souffle. Pour l'ANPE elle-même, la nouvelle convention comporte des implications très fortes quant à son avenir en tant que composante du Service Public de l'Emploi. De plus, l'élaboration de la convention tripartite Etat-ANPE-UNÉDIC est orchestrée comme découlant en grande partie du texte agréé par les pouvoirs publics en début d'année. C'est en ce moment que ce dossier très important est mis sur la table...

Impact sur le monde des salariés

Toute convention UNÉDIC cristallise des enjeux importants. Comment seront définis les niveaux d'indemnisation des chômeurs, quelles seront les conditions d'ouverture des droits, quels seront les modes de financement. Chaque réponse à ces questions a un impact direct sur la vie de centaines de milliers de personnes, plusieurs millions passant par la « case chômage ». Mais aussi sur la situation d'ensemble du monde des salariés. La capacité de résistance des chômeurs conditionne les butoirs bloquant les pressions patronales visant à tirer vers le bas les salaires et conditions de travail des salariés. Cette analyse donne une des clefs de décryptage des négociations UNÉDIC et de la position des délégations patronales.

L'UNÉDIC en carence

Dans le nouveau contexte de la négociation de décembre, l'UNÉDIC est totalement carent sur sa mission de base : indemniser correctement les actifs qui ont cotisé pour alimenter cette sorte d'assurance au moment où se produit « le sinistre », c'est-à-dire la perte d'emploi. À la fin de l'année, 48,1 % du nombre des chômeurs inscrits sont indemnisés par les ASSEDIC et ce taux a baissé de 3,1 points en un an. Le régime de solidarité-État indemnisant pour sa part 10,6 % des chômeurs inscrits.

Un autre élément de constat est que les systèmes d'indemnisation ne prennent absolument pas en compte les évolutions concernant le marché du travail, à savoir l'extension du mouvement de précarisation des emplois par la multiplication des CDD, de l'intérim, du temps partiel imposé, etc. Les jeunes sont particulièrement concernés par ces types d'emploi et les dernières mesures gouvernementales en créant le CNE et le CPE ne font qu'amplifier ces effets dévastateurs pour la jeunesse.

Cet état de fait est analysé par le rapport du Conseil Emploi Revenus Cohésion Sociale intitulé « Aider au retour à l'emploi » remis cet automne, sur lequel nous reviendrons. L'UNÉDIC et les gestionnaires qui sont à sa tête (le MEDEF, la CFDT, la CFTC, la CGC) sont entrés dans la phase de discussion avec une image terriblement écornée par l'affaire des « recalculés ».

Recherche d'économie

Comme d'habitude les gestionnaires ont recherché des économies, le déficit cumulé à l'entrée des négociations étant de près de 14 milliards d'euros, les économies sont chiffrées à 2,4 milliards d'euros pour les trois prochaines années. Elles sont fondées principalement sur la restructuration des filières d'indemnisation. La filière B, la plus importante (1 200 000 indemnisés) a été durcie puisque les conditions d'ouverture des droits imposent 16 mois de référence salariale au cours des 26 derniers mois (précédemment 14 mois dans les 24 mois). La filière D réservée aux chômeurs de 57 ans et plus disparaît avec comme résultat une diminution du nombre de jours d'indemnisation de 6 mois. Une nouvelle filière A+ est créée ; il faut 12 mois d'affiliation dans les 20 mois qui précèdent l'inscription, durée d'indemnisation 12 mois. Les taux de cotisation sont augmentés de 0,08 % avec une répartition équivalente pour les salariés et les employeurs : 0,04 %. Il faut remarquer que, dans la répartition proportionnelle des cotisations employeurs et salariés depuis de nombreuses années, les augmentations pèsent de plus en plus lourd sur les cotisations des salariés. Enfin la convention de décembre 2005 a refusé de satisfaire les demandes portées par le mouvement des intermittents du spectacle. Les dispositifs concernant les annexes 8 et 10 de la convention concernant les intermittents du spectacle ont été simplement reconduits... ■

Noël Daucé.



LINUX, UNE ALTERNATIVE À WINDOWS ET MAC ? (3)

En quoi cela concerne les particuliers ?

Windows livre actuellement deux produits : Windows Xp pro et Windows Xp édition familiale. Ce n'est pas sans raison. Microsoft parie sur le couple famille/professionnel. Au boulot, on utilise Windows. À la maison, aussi. Comme ça, tout le monde est piégé. Or, Gnu/Linux, jusqu'à ces dernières années, était peu accessible aux particuliers. L'interface graphique (couple souris-pointeur) était inexistante ou rudimentaire. De plus, installer Linux à la maison demandait de solides compétences. Or, depuis quelques années, sont apparues les fameuses « distributions », à disposition des professionnels et des particuliers.

Une distribution, c'est un produit Linux, comprenant le système d'exploitation et une collection de logiciels formant un tout cohérent. L'utilisateur peut faire « tourner » son ordinateur ou son réseau comme avec Windows ou Mac : bureautique, jeux, internet et multimédia, en utilisant une interface graphique très puissante. Ainsi, GNU/Linux est presque à la portée du premier venu. Presque ? Les toutes dernières distributions demandent encore quelques efforts aux utilisateurs. Mais le rêve d'une alternative grand public aux logiciels propriétaires est quasi-atteint. En achetant une distribution, on ne paye pas de licence. On rémunère le travail du distributeur. Ce qui est normal. Un exemple de prix ? Une distribution complète, avec système d'exploitation et tous les outils nécessaires (bureautique, traitement d'image, navigateur internet, messagerie, etc.) c'est environ 50 euros. Ca vaut peut-être le coup d'y réfléchir, non ?

Installer un système GNU/Linux, c'est pouvoir faire tourner son ordinateur 24h/24, branché sur le net, sans plantage et sans virus ; profiter librement, et dans la plupart des cas, gratuitement, des applications les plus courantes avec souris, pointeur,

fenêtres et menus déroulants, aussi facilement que leurs coûteux concurrents ; économiser beaucoup d'argent en ne payant plus « l'impôt » Microsoft. Tout ceci à condition de se désintoxiquer de Windows et Mac et d'accepter de consacrer un peu de temps à l'apprentissage d'un système riche, puissant, mais plus exigeant, et de supporter, de temps à autre, des bugs et des petites déficiences agaçantes. En effet Linux n'est pas développé par une quelconque multinationale motivée uniquement par le profit, mais par des milliers de bénévoles passionnés de par le monde. Il faut un peu de compréhension et de respect pour leur travail, d'autant que ces petits défauts sont rapidement corrigés et n'empêchent jamais un ordinateur de tourner. Ensuite, on ne regrette jamais l'investissement du départ.

À chacun de se poser la question. Je vous propose une comparaison : je dois faire des travaux à la maison. Je peux faire appel à un professionnel, qui se charge de tout, et me fait payer le prix fort. Ca, c'est la version Microsoft et Apple. Ou alors, je retrousses les manches et je fais moi-même, non pas la totalité, mais une petite partie du boulot. À la fin, j'ai réalisé de substantielles économies et je suis très fier de moi. Ca, c'est la version Linux.* C'est vous qui voyez... ■

*Claude Cherblanc, Dunkerque***

* Article rédigé sous OoO (Open Office.org), équivalent de Windows Office. Système d'exploitation : GNU/Linux distribution Mandriva (anciennement Mandrake) Discovery 10 - made in France. Contact : claudc.cherblanc@9online.fr (n'hésitez pas)

** Cet article n'a pas pour objet de traiter de l'ensemble des questions éthiques ou philosophiques relatives à l'invasion de notre société par l'informatique. Une prochaine fois, peut-être...

LIVRES

Modes d'Emplois a décidé de fournir à ses gentils lecteurs une mini-bibliographie au sujet de la Chine



J'ai vu la Chine, elle est couverte de chinois...

Avec une croissance du PIB parmi les plus élevées (probablement 13 % mais c'est encore un secret d'état) et divers réels succès économiques et techniques, la Chine est sur le devant de la scène.

Peu de pays ont autant fait peur et développé des fantasmes voir des délires. Une comptine de mon enfance disait : « J'ai vu la Chine, elle est couverte de chinois... ». Cette gentille comptine montrait bien l'ignorance de ce qu'est ce pays de 1,3 milliard d'habitants. Aujourd'hui l'ignorance doit être du même ordre. Petit quiz pour ceux qui doutent : citez cinq grandes villes, deux provinces, un auteur et quatre personnalités politiques ou artistiques et le nom de deux dynasties. Résultat ? Bof ! La crise du textile et des chemises a désigné la Chine comme le bouc émissaire, le coupable. À voir. Si le dumping social est évident et si ce pays est devenu l'atelier du monde il faut quand même aller au-delà des idées reçues et dépasser l'ignorance.

Il est temps d'acquérir des connaissances... C'est dans ce but que Modes d'Emplois a décidé de fournir à ses gentils lecteurs une mini-bibliographie de quatre ou cinq auteurs essentiels sur le sujet. La crème de la crème. Lucien Bianco historien et sinologue français, internationalement réputé, enseigne aujourd'hui dans une université américaine. Il est directeur d'études émérite à l'EHESS. Sa nomination au prix Augustin Thierry (un quasi Nobel pour les sciences historiques) pour son livre paru aux éditions de la Martinière : "Jacquerie et révolution dans la Chine du xx^e siècle" montre son importance capitale sur le sujet. Parmi ses ouvrages, les Origines de la révolution chinoise (Gallimard)

et "Peasants without the Party" (M.E. Sharpe, prix Levenson 2003). C'est notre première référence. Célèbre aussi pour son cours sur la Chine à Normale Sup. Incontournable ! Incontournable aussi c'est Simon Leys. "Essais sur la Chine" chez Robert Laffont et surtout les célèbres "Ombres chinoises" et "Les Habits neufs du président Mao" qui parurent tous les deux dans les années 70 et faisaient grincer les maoïstes béats de l'époque. Un souvenir inoubliable que je garde est l'échange de Simon Leys avec la journaliste italienne Machioci, style maoïste caviar, dans l'émission de B. Pivot. Elle en prit ce soir-là pour son grade et c'était mérité ! Citons aussi l'ouvrage de référence « Histoire du parti communiste chinois » aux Éditions Payot & Rivages du général Jacques Guillermez, fondateur du "centre Chine" à la Maison des Sciences de l'Homme, un must. Passons à la littérature chinoise avec le grand roman « Le rêve dans le pavillon rouge », de Cao Xueqin dans la Pléiade. On dit que ce livre est plus vendu que Harry Potter... Forcément avec 1,3 milliard de chinois ! Plus facile et plus digeste, mais très savoureux, sont les romans policiers « Les enquêtes du juge Ti » écrits par le sinologue Hollandais Robert Van Gulik aux éditions 10/18. Il y en a bien une douzaine : vous avez donc le choix. Bref de quoi s'informer agréablement et sérieusement pour ne pas mourir idiot... ■

Samuel Laforge

ÉLECTION ADASA

Chaque agent de l'établissement est adhérent de l'ADASA. Nous sommes donc toutes et tous concerné(e)s par les élections qui auront lieu du 6 au 23 mars 2006. L'ADASA est une création syndicale profondément originale : c'est une association dirigée par des agents pour servir les agents. Depuis plus de trois ans l'équipe du SNU a proposé des actions innovantes dans tous les secteurs d'activité de l'ADASA. Elle a la volonté de construire ses interventions à partir de constats de terrain (ex-dégradation des conditions de travail, mise sous tension du personnel, difficultés financières pour certains.) et d'écoute des agents. Le SNU veut inventer des espaces de respiration, garantir l'accès aux loisirs pour tous, permettre le choix des formes de vacances différentes et promouvoir la solidarité. Le SNU combattra toutes les injustices à commencer par la non-reconnaissance des retraités dans le budget global. Notre syndicat sait que pour répondre à vos besoins, il lui faudra convaincre la direction générale d'augmenter les moyens

financiers : il s'y emploiera avec détermination. **Le droit à la parole vous est donné à l'occasion de ces élections et il faut le saisir. Il y a 3 ans le nombre d'électeurs et la participation aux scrutins avaient augmenté de 4 %. Nous sommes maintenant plus de 30 000 agents. Nous devons faire encore mieux!**

MUTUELLE EN DANGER

Un arrêté dit arrêté CHAZELLE permet depuis 1962 à l'État-employeur de participer au financement des mutuelles. Ainsi l'ANPE participe à hauteur de 25 % aux frais de fonctionnement des deux mutuelles de l'agence, la MGAS et MUTACMA, mais seulement sur la base des agents adhérents. Ce qui exclut tous les ayants droit et les retraités. Depuis des années, une petite mutuelle de 900 adhérents soutenue par deux organisations syndicales (la CGC et la CFTC) dépose des contentieux pour remettre en cause le rôle solidaire joué par les mutuelles de la fonction publique. S'appuyant sur une directive européenne qui dénonce les distorsions de la concurrence qui serait faussée, la cour européenne de justice vient de leur donner raison et oblige le gouvernement français à stopper toutes aides aux mutuelles de la sphère publique. Pour compenser cette perte de financement, cela reviendrait à une augmentation de 14 à 18 % à partir d'avril, date d'application de la mesure. Cela est inacceptable, d'autant que dans le privé, un grand nombre d'entreprises participe bien plus généreusement à la complémentaire santé. Avec la MFP (mutuelle de la fonction publique) et d'autres organisations syndicales, la FSU et le SNU vont peser de tout leur poids pour que le gouvernement n'applique pas cette mesure, la reporte et la négocie. Cette décision s'inscrit pleinement dans la volonté du gouvernement libéral de réduire, voir supprimer, les mutuelles qui œuvrent pour une solidarité collective et de permettre ainsi aux assurances privées de reprendre cette part de marché qui échappe à leurs profits. ■

André MONEIN

À l'écoute

Tous ceux qui l'ont rencontré, côtoyé, contesté ou même ceux qui ont croisé le fer avec lui dans quelque dispute, vous le diront quasi unanimement: «cet homme est à l'écoute». À l'écoute de l'autre, des autres, de ce qui se passe, pour comprendre et agir.

À l'écoute même et surtout quand il n'est pas d'accord, ce qui le conduit assez souvent à infléchir, nuancer, voir intégrer le point de vue d'un autre, une opinion qui n'était pas la sienne et dont il fera son miel pour renforcer son argumentaire. Finalement une bonne manière de convaincre...

À l'écoute mais aussi capable d'évoluer dans un débat ou une négociation. Cela dit, il faut des billes pour engager une polémique avec lui car si l'écoute est forte la détermination l'est tout autant.

Pied à pied!

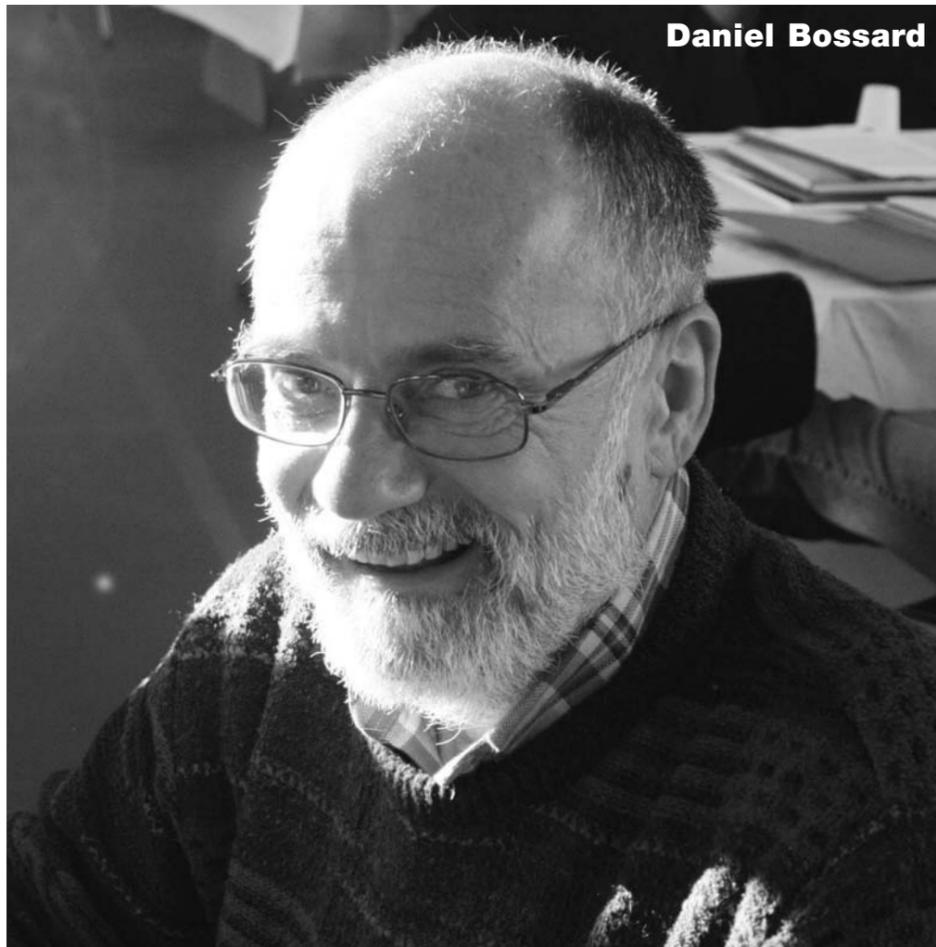
La direction générale avec qui il a eu moult fois l'occasion de se frotter en sait quelque chose. Comme président de l'ADASA, il a eu très souvent l'occasion de la rencontrer ne serait-ce que pour la subvention annuelle qu'il faut à chaque fois "bagarrer" pied à pied, ligne à ligne mais aussi sur la valeur du chèque restaurant encore trop peu valorisé ou encore pour assurer et pérenniser le financement des nombreuses prestations de l'ADASA qu'il a contribué à créer et à installer.

Bien sûr ce n'est pas l'histoire de "superman contre les rapetous" car l'ADASA c'est une structure et des moyens humains et matériels, des élus nationaux et régionaux, un conseil d'administration et un bureau. Mais savoir, avec plutôt bonne humeur, animer une équipe et se montrer opiniâtre est bien utile car comme on le sait, l'ADASA, comme ailleurs, n'est pas toujours un long fleuve tranquille.

Une expérience riche : pion, prof, OS en usine et prof à nouveau!

Daniel est entré à l'agence il y a plus de trente ans en 1974 à Saumur, proche de la douceur angevine... Il avait déjà toute une histoire comme étudiant bien sûr mais en même temps comme pion de collège de 66 à 69.

C'est dire qu'il a vécu 68 et en garde le souvenir d'un bon millésime comme bien des gens (celui qui écrit cet article aussi) c'est-à-dire un moment fort et intense : «le collège a été fermé pendant 2 mois, ce qui a permis de débattre avec les profs et les élèves de l'enseignement et des nouvelles pédagogies à mettre en œuvre. Des idées nouvelles et innovantes, relayées par les débats que nous menions en université à Angers et... qui n'ont pas été retenues par la direction du collège...». Aujourd'hui tout semble loin de cette planète...



Daniel Bossard

Un parcours professionnel et militant

De 70 à 74 : il devient prof de français dans un CEG et puis il change brusquement de vie, poussé par la volonté d'être cohérent avec ses idées. Pendant presque 2 ans il devient manœuvre en briqueterie (dur, dur) puis cariste pour charger des palettes sur les camions. Il termine le travail en usine avec le statut d'OS 3 et... un salaire égal à celui de son épouse... qui était institutrice en maternelle ! Il repasse par l'éducation nationale avant de rejoindre en 74 l'Ale de Saumur comme Conseiller Professionnel pour : « créer un poste qui n'existait pas et dont il ne connaissait rien ». Classique !

La seule remarque que fait le DDA du 49 lors de son entretien de bilan c'est pour lui reprocher le manque de cravate. Cela l'indisposait ! Il n'en connaissait pas plus l'usage à cette époque qu'aujourd'hui.

Il est CP et est muté à Angers en 78 où il arrive avec 2 jours de retard pour cause d'occupation de l'Ale de Saumur... d'où il ne voulait pas partir étant gréviste lui-même ! Il reste à Angers mais passe à la DDA, s'occupe de la mission locale et d'un gros reclassement aux Ardoisières de Trélazé. Un parcours professionnel !

Syndiqué à la CFDT dès la fin des trois mois d'essai il a été entre autre secrétaire départemental, secrétaire régional Pays de la Loire, élu CPR, élu régional ADASA et élu au CA de l'ADASA en 1987, et vice-président en 1989 et président ADASA de juin 2000 à novembre 2005. Un parcours de militant reconnu et apprécié.

Il est très actif dans la vie locale - militant de l'économie alternative dans de nombreuses expériences à Angers - comme dans la CFDT à la commission exécutive du 49. Il sera parmi les plus offensifs pour quitter la CFDT, créer le SNU et passer à la FSU au moment de la signature du Pare.

Aimable... mais aussi combatif

Lesage, le DRA, doit se souvenir de quelques accrochages et portes qui claquent quand il fallait se faire respecter et de quelques invasions de la DRA surtout lors de visites d'un DG ou DG adjoint... Giorgini le négociateur « bulldozer » à qui il fallait montrer les limites.

Ainsi lors d'une rencontre pour la "convention Prêts", celui-ci démarre en demandant avec morgue « Ai-je encore un interlocuteur à l'ADASA ? ». Une heure plus tard il se réfugiait dans un grand silence pour éviter les arguments. Daniel lui renvoie alors le compliment : « Ai-je encore un interlocuteur à la Direction générale ? ».

Résultat : l'augmentation de l'avance financière pour les Prêts sociaux sera gagnée. Tout récemment une défense pied à pied face à Peurichard, Rashid et Kintzuger, a permis une prise en compte des agents de service pour le calcul de la subvention et ainsi d'obtenir une augmentation globale de plus de 2 % alors que les financements publics étaient partout en baisse et que le nombre d'emplois budgétés diminuait.

Au risque de froisser sa modestie il s'agit là d'un vrai talent. ■

Samuel Laforge.

T'as de la chance !

Combien de fois par jour un retraité entend cette petite phrase-là et sur tous les tons possibles ? Si fréquemment que ça devient vite un peu difficile. Mais il faut savoir que cette petite phrase peut vouloir dire des choses très différentes. Voici quelques exemples.

Il y a le regard du collègue de 50 ans qui termine ainsi son petit speech lors du pot d'adieu du copain qui "fête" son départ à la retraite. Un rien d'envie dans le regard qui en dit beaucoup : dix ans c'est bien long par les temps qui courts surtout quand on n'est pas sûr d'arriver à la retraite à l'âge prévu aujourd'hui... et surtout en bon état. On comprend la souffrance à peine contenue...

Il y a la remarque de certains jeunes presque trentenaires pour qui le "retraité" semble être une bizarrerie du monde du travail où il vient de rentrer. Une bizarrerie peuplée de privilégiés qui semblent ne rien faire et qui, en plus, ont mal aux genoux ou ailleurs, le disent et ne font que donner des leçons de vieux. Ils coûtent si cher dans les charges sociales de la feuille de paye. Encore quelques années et leur point de vue changera obligatoirement, mais pour l'instant ils sont pénibles à croiser et leurs dents semblent rayer le parquet...

Il y a cette femme de 60 ans moins quelque chose et qui tous les jours peine pour attendre le poteau d'arrivée de la fin du parcours et qui puise dans ses réserves pour y trouver l'énergie qui lui manque. Sa vie est dure et on a l'air d'être un exemple qui donne du sens à sa vie actuelle.

Il y a cette dame de 45 ans qui a déjà élevé avec beaucoup d'amour et de courage ses enfants partis de la maison mais qui doit quand même les soutenir à bout de bras, à bout de force. Quel sens donner à sa vie où tous les jours c'est une bataille toujours renouvelée...

Il y a aussi les copains du syndicat qui gentiment, mais avec un peu de hauteur quand même, te glissent dans le creux de l'oreille que t'es plus dans le coup et qu'aujourd'hui c'est un peu l'enfer au travail (ce qui semble plus que réel), que tu ne peux pas vraiment comprendre (pourquoi?) comme si déjà tu vivais loin, très loin d'une ALE où les démarches collectives deviennent plus rares !

Et la caissière du supermarché qui te regarde, éblouie de voir des hommes et des femmes maîtres de leurs temps et qui déclare dans un soupir : «vous avez bien de la chance, moi, j'en ai encore pour 35 ans si j'y arrive !». On croirait presque entendre un condamné...

On pourrait multiplier les exemples mais ce serait lassant. Ils reflètent le plus souvent la dureté du travail (quand il y en a) et le manque de solidarité parfois insupportable. Alors on a envie de dire avec un peu d'humour : «arrêtez camarades, gardez votre pelletée de terre et vos fleurs magnifiques et donnez-nous encore une chance. Car nous, on pense quand même qu'on pourrait encore servir un peu. Laissez-nous une petite place dans cette "vallée de larmes" avant d'avoir à rejoindre "les verts pâturages". Sans oublier que pour nombre de retraités de l'agence (ou d'ailleurs) la vie est dure, l'isolement réel et les revenus très bas. Avec la constitution de la commission de la commission des retraités du SNU on va s'en occuper le mieux possible.»

On a tellement envie de donner, de rire, de comprendre et d'utiliser la petite expérience acquise, parfois avec difficultés. Et pour donner gentiment tort à ceux qui parfois pensent que la retraite est un peu "l'antichambre de la mort" on leur dit : «ne nous poussez pas trop vite dans le couloir... Mais qu'est ce qu'on a comme chance ! C'est fou et ça devient presque louche. ■

La commission retraités du SNU

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. syndicat.snu@anpe.fr

Directeur de la publication : Éric Almagro
Rédacteur en chef et secrétaire de rédaction : Alain Ottavi et Catherine Madec. ■ Comité de rédaction : Éric Almagro, Daniel Bossard, Claude Cherblanc, Noël Daucé, Corrado Delfini, Samuel Laforge, Sabine Landrevie, 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