

MODÉS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



Fédération Syndicale Unitaire

AU SOMMAIRE DU N° 20

À L'AGENCE :

- Un putsch à froid...**, p.1 et 3
- l'O.P.I* c'est fini!**, p.3
- Bourse des emplois...**, p.4
- De part et d'autre du guichet**, p.4
- Le SNU en première ligne**, p.4
- L'évaluation du travail**, p.5
- Une « maison » supplémentaire**, p.5

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :

- Le 8 mars dernier**, p.2

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :

- Vous êtes un dinosaure, Pinot!**, p.2

LIVRES : **Chômage, des secrets**

- bien gardés**, p.6

ACTUALITÉ :

- Chronologie du moustique qui tue...**, p.6
- Taxation de l'emploi précaire**, p.8
- La précarisation crée-t-elle des emplois ?**, p.8
- 24 % des jeunes au chômage ?**, p.8

POINT DE VUE :

- Les méfaits de l'individualisme**, p.7

SILHOUETTE :

- un fonceur prudent, boulimique de l'engagement**, p.8

p.9 à 16

LES CAHIERS DE MODES D'EMPLOIS
CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ



La convention unedic

un putsch à froid à l'encontre de l'ANPE

De nombreux experts ont constaté les effets contra-cycliques de la politique d'indemnisation de l'UNEDIC. Les financements de l'UNEDIC et les niveaux et durées d'indemnisation jouent à contretemps par rapport aux conjonctures économiques. En phase de reprise économique, les gestionnaires n'ouvrent pas les droits à indemnisation et décident de stabiliser ou baisser les cotisations. En phase de récession, au moment où l'intervention de l'UNEDIC devrait être la plus importante, les indemnisations baissent, l'ouverture des droits se durcit et les cotisations augmentent.

«L'activation des dépenses passives»

Autre aspect, largement passé sous silence par les médias, le contenu de ce qu'on appelle le nouveau positionnement de l'UNEDIC en matière de financement du retour à l'emploi, d'activation des dépenses.

Cette orientation découle directement des directives européennes pour l'emploi, préconisant « l'activation des dépenses passives ». Comme si l'on pouvait considérer les allocations chômage qui devraient permettre tout

simplement de vivre correctement et de chercher un emploi (ce qui a un coût) comme des dépenses passives ! 6 pages sur 9 sont entièrement consacrées à ce thème. Il faut attendre l'article 13 (sur 20 articles au total) pour que soient abordées les questions de financement, de taux de contribution. Le budget total investi dans les politiques de formation, les contrats de professionnalisation, les dispositifs de validation des acquis de l'expérience, les aides dégressives aux employeurs et les aides à la mobilité, s'élève à 440 millions d'euros.

Il faut à cela ajouter les plus de 480 millions d'euros que l'UNEDIC verse au budget ANPE dans le cadre du PARE. Au total 920 millions d'euros !!! Presqu'un milliard ! Nous avons dès le départ, début 2001, exigé que les subventions PARE soient entièrement prises en charge par le budget de l'état. Non seulement nous sommes opposés aux principes politiques du PARE, mais nous avons souligné que ce type de financement plaçait sous tutelle de l'UNEDIC une bonne part du budget et donc de l'activité de l'Agence (environ 25 % du budget total).

LE PRINTEMPS EST LÀ

On a connu des printemps plus moroses. Le printemps 2006 en son début a de belles couleurs, celles d'un succès indéniable jetant au panier le Contrat Première Embauche. Il y a bien longtemps que l'on attendait cela. Ni les grandes mobilisations du printemps 2003 contre la contre-réforme des retraites, encore moins l'échec cuisant lors de la remise en cause de la Sécurité Sociale, ne nous avaient conduits à une telle conclusion. La dernière réforme venant à l'esprit sur le terrain social remonte au mouvement de novembre et décembre 1995.

Bien sûr le CNE est le frère du CPE et il est à combattre sans état d'âme. La loi si mal nommée « égalité des chances » -où nous sommes dans un vocabulaire orwellien- doit être abrogée avec l'apprentissage à 14 ans, le travail de nuit pour les apprentis à 15 ans, et tout l'appareil de criminalisation de la jeunesse. Sarkozy allant à la pêche dans le marigot de l'extrême droite avec sa loi sur l'immigration choisie. Mais pour nous, professionnellement, tous les jours, qui mesurons les ravages de la précarisation des emplois, en particulier pour la jeunesse... cette abrogation est une victoire et il ne faut pas boudier notre plaisir.

Cette victoire est due à la formidable mobilisation de la jeunesse étudiante et lycéenne. Qui l'eut dit, qui l'eut cru, qu'elle tiendrait plus de trois mois et ferait plier le gouvernement de Villepin, au début du premier appel commun pour le 7 février. C'est aussi le fruit d'une unité sans exclusive avec les organisations de jeunesse et tous les syndicats. La maturité du mouvement s'est aussi exprimée par les assemblées générales dans les facs, la coordination nationale étudiante... Un tel mouvement laissera des traces fertiles profondes. Il est un formidable encouragement pour toutes les luttes.

Il nous donne de la force pour le prochain mouvement de grève nationale que l'on est en train d'organiser pour la mi-juin contre le Suivi Mensuel Personnalisé. Parce que nous avons une haute ambition pour le Service public de l'Emploi. Partisans d'un accompagnement personnalisé qui respecte les volontés et choix des chômeurs, il est venu le temps de nous faire entendre fortement.

Noël Daucé

*“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

Le 8 mars dernier,

un colloque réunissait à la BNF un ensemble d'intervenants et d'auditeurs engagés, pour célébrer les 50 ans du Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF) et éclairer ses relations nouées durant ce demi-siècle avec le féminisme, les religions et la laïcité, le politique, les milieux culturels, scientifiques, et intellectuels.

Cette association fondée en 1956 autour de l'idée d'une « maternité heureuse », va évoluer et devenir un acteur essentiel du droit à la contraception, et plus tard de la légalisation de l'IVG, participant pour cela à la création du MLAC (1973) et revendiquant la pratique interdite de l'avortement. Association d'éducation populaire, elle poursuit aujourd'hui son action en faveur d'une sexualité épanouie et respectueuse de l'autre, à travers l'accompagnement dans le choix d'une contraception, l'écoute et l'orientation pour une demande d'IVG, le combat contre toute forme de discrimination et de violence, la lutte contre le SIDA et les IST.

Moment remarquable de dialogue entre chercheurs et acteurs de cet engagement, cette rencontre a constitué un temps de relais de la mémoire à l'histoire : dans la salle Lucien Neuwirth, auteur de la loi sur la contraception (1967), Pierre Simon, auteur d'un rapport sur le comportement sexuel des Français (1972), Simone Iff, présidente du MFPF après le tournant de 1973, Maya Surduts cofondatrice du MLAC, et nombreux autres protagonistes et témoins. Parmi les récits, celui remarquable, de Simonne Iff, racontant le tournant qui s'opéra entre la prépondérance d'un discours d'expertise médicale (un « parler sur » masculin puisque dans la décennie 1950, les hommes représentaient 91 % de l'effectif des médecins), et l'écoute des paroles des femmes par les « hôtesse conseillères ». La prise de conscience des conditions matérielles dans lesquelles pouvait émerger une parole égalitaire, se fit alors en demandant à ces médecins de prendre place sur la table d'examen.

Vous êtes un dinosaure, Pinot!*

Le taux de mer plus est en chute libre, les chiffres du suivi mensuel sont catastrophiques et tous les autres indicateurs sont au rouge. Marcel Pinot, chef d'agence de son état, est convoqué par son directeur délégué...*

Andante

- Dites-moi, Pinot, vous n'êtes pas souffrant en ce moment ?
- Euh... non, Monsieur le Directeur délégué. Pourquoi me demandez-vous ça ?

Accelerando

- Vos chiffres, Pinot, vos chiffres !

Ce sont les pires de toute la direction déléguée !

- Vous en êtes sûr, Monsieur le directeur délégué ?

Crescendo

- Arrêtez de vous foutre de moi, avec vos « Monsieur Le Directeur délégué » longs comme le bras ! Je veux des explications ! Vous entendez, Pinot ! Je veux des explications ! Votre incompétence dépasse les bornes !

- Vous avez raison Monsieur le Ridecteur déguélé. Je vais vous expliquer...

Fortissimo

- Y'a rien à expliquer ! Vous êtes un has-been, Pinot ! Une relique du vingtième siècle ! Un dinosaure dépassé par le progrès ! L'Anpe a évolué, mon ami. Fini les manches de lustrine et les hygiaphones ! Nous sommes une entreprise de services moderne ! Il serait temps de vous mettre ça dans le crâne, mon petit vieux ! Vous managez vos agents comme en soixante-huit. Mais c'est terminé tout ça ! S'agirait peut-être de les dresser, vos

conseillers, au lieu de les couvrir ! M'en vais leur apprendre à vivre, moi, si vous ne vous décidez pas à les faire cavalier à coups de trique !

- Mais Monsieur le Directeur, ils font ce qu'ils peuvent les agents...

Furioso

- Y'a pas de Monsieur le Directeur ! Ils ne me connaissent pas, vos agents ! Ils vont avoir un réveil pénible ! J'ai voulu être diplomate, à cause de vous ! Éviter que le sang coule ! Mais maintenant c'est fini ! Je vais les

travailler en férocité ! Les faire marcher à coup de lattes ! À ma pogne, je veux les voir ! Et je vous promets qu'ils me demanderont pardon ! Et au garde à vous !**
- Rhârhârâhahahahahahahahahahahahahahahahah!!!!

Da capo al fine

Pinot vient de se dresser en hurlant, au beau milieu du lit, si bien que sa femme se réveille en sursaut. En sueur, il regarde fixement le plafond de la chambre conjugale.

- Mais qu'est-ce qui se passe, mon chéri ?

- Rien, Poupogne, rien du tout. Je viens de faire un cauchemar...

- Je ne suis pas étonnée, vu ce que tu as picolé, hier soir. On a pas idée de se mettre dans des états pareils, le jour de son départ en retraite...

* Toute ressemblance avec des personnalités exerçant ou ayant exercés leurs compétences à l'Anpe ne peut qu'être le fruit d'une coïncidence étrange, fortuitement due au hasard le plus extraordinaire. N'importe quel lecteur sain d'esprit l'aura compris.

** Merci M'sieur Audiard

L'O.P.I.* c'est fini!

Fin février 2006, j'ouvre ma boîte mail : « Vous êtes ARDC* sur le thème Projet..., en 2006, dans le contexte du SMP en IDF, les demandes de formation continue ne porteront pas sur l'O.P.I... Par ailleurs, les cahiers des charges de la formation initiale ne prévoient pas de séminaires en lien avec ce thème... » Et voilà... l'O.P.I c'est fini!

Lorsque vous aurez reçu le même demandeur plusieurs mois de suite, que vous aurez épuisé les ressources des techniques de recherches d'emploi (nous savons tous que l'emploi est rare, et pourchassé de tous côtés) et que, plus ou moins désespéré, il vous demandera « est-ce que je dois chercher autre chose, changer de métier? » vous n'aurez plus aucun outil pour l'aider à trouver sa voie. Bien sûr, me direz-vous, on peut toujours l'envoyer vers un organisme extérieur.

Envoyer pour une prestation de trois mois, sans en connaître l'exact contenu, sur un thème qui engage autant la personne, m'a toujours semblé un peu risqué. Combien de demandeurs vont en faire les frais, maintenant qu'ils n'ont plus le droit d'interrompre le processus, même s'ils s'aperçoivent que nous nous sommes trompés?

Le projet professionnel est un luxe

Notre objectif de travail a changé en fait ; nous ne sommes plus là pour accompagner le demandeur d'emploi vers la reprise d'une activité qui lui convienne. Nous sommes là pour lui faire accepter ce qu'il y a sur le marché, sans état d'âme, sans négociation. Le projet professionnel est un luxe, l'idée que l'individu peut influencer l'environnement est pernicieuse, dangereuse pour l'employeur qui veut embaucher à moindre coût, un salarié qualifié. D'ailleurs les formations OPI extérieures sont désormais différentes, elles conduisent tout droit le chômeur, qualifié ou pas, vers... les métiers en tension ! Nous appliquons là une politique de non-prise en compte de l'individu, une politique de l'obligatoire, accompagnée d'un arsenal de sanctions.

Dans ce contexte, en pleine pénurie d'emploi, sans formation qualifiante spécialisée, en réception continue, avec pour seul mot d'ordre de vérifier la motivation du public... Qui, allons-nous devenir?

Disparition de notre expertise

Pour avoir travaillé dans une Unité Technique de Reclassement, je me rappelle très bien le vocabulaire utilisé : « nous recentrons notre activité » nous disait-on, pour justifier départs et licenciements. À l'Agence nous « recentrons notre cœur de métier », pour ne pas embaucher à la hauteur de nos vrais besoins, et en même temps, notre métier fout le camp. Bientôt, n'importe qui pourra le faire sans être formé et il le fera d'autant mieux peut-être, qu'il ne sera pas formé...

Notre « expertise » disparaît, nous devenons de simples contrôleurs. Ce métier, peu engageant dans un contexte économique normal, est ici générateur de conflits, d'agressions, de révoltes, oh combien justifiées... Si la situation perdure, ne resteront salariés de l'Agence que ceux d'entre nous qui n'auront pu trouver autre chose...

La refonte de la formation tout entière, est en route à l'Agence, et cela nous inquiète terriblement. Mais de cela nous parlerons un autre jour... Bon courage en attendant... ■

Annette Dubois

*OPI : objectif projet individuel

*ARDC : animateur régional de développement des compétences



Ce budget global devrait être réinjecté dans sa totalité au budget de l'UNEDIC pour en faire bénéficier les chômeurs en terme de niveau, de durée d'indemnisation, et permettre d'ouvrir l'accès aux droits à indemnités.

Diagnostic initial et segmentation des publics

Le dernier élément contenu dans la nouvelle convention est tout à fait essentiel en matière de politique de l'emploi et de rôles respectifs de l'UNEDIC et de l'ANPE. Il est contenu dans l'article 1 du texte.

Sous l'intitulé « mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé pour l'accélération du retour à l'emploi », il est écrit :

« La mise en œuvre de l'ensemble des dispositions visant à accélérer le retour à l'emploi des allocataires du régime d'assurance chômage nécessite une étroite coordination, coopération et cohérence entre l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi (ANPE, APEC...). L'évaluation personnalisée des perspectives de reclassement constitue un outil majeur pour accélérer le retour des allocataires du régime d'assurance chômage. Elle passe notamment par un diagnostic initial sur la situation du demandeur d'emploi et sa distance à l'emploi. Elle doit permettre une différenciation des parcours et une adaptation des prestations proposées conformément au projet personnalisé d'accès à l'emploi (art. R311-3-11 et 311-3-12 du Code du Travail).

Un putsch à froid

À plusieurs titres, il s'agit d'une sorte de putsch à froid réalisé entre partenaires sociaux de « bonne compagnie » (le MEDEF, la CFDT, la CFTC, la CGC) dont la légitimité est plus que réduite, à l'encontre de l'ANPE.

Avant la négociation de la convention tripartite, le terrain est savamment balisé, quels espaces et marges de manœuvre restent-ils ? On comprend mieux l'insistance des gestionnaires de l'UNEDIC à reporter la proposition de la convention tripartite après la négociation de la convention UNEDIC.

L'UNEDIC en tant qu'institution s'appuyant sur la loi Borloo de mise en concurrence totale de l'Agence, s'arroge le droit de passer des conventions directes avec des prestataires pour la prise en charge « des personnes rencontrant des difficultés particulières de reclassement ». Financier et donneur d'ordre, l'UNEDIC contrôle l'ensemble des processus, par-dessus la tête de l'ANPE : cahier des charges, objectifs à atteindre, condition de contrôle et d'évaluation !

Une concurrence faussée, des procédures dénuées d'éthique et de souci d'égalité

Non seulement cela est scandaleux en terme de concurrence, mais dans ces procédures il est fait fi de toute règle d'éthique et de déontologie en matière d'objectivation des résultats et de principes de passation des marchés publics. Ces processus sont inscrits dans le texte avant même les résultats des expérimentations en cours ! (Ingéus, Maatwerk, Altédia, Manpower, etc...). Ces bilans devraient voir le jour dans les mois prochains. L'expérience organisée par l'Établissement dans certains départements sous le label « objectif emploi » où l'ANPE consacre des moyens équivalents à ceux d'Ingéus, etc... donne des résultats supérieurs, en terme d'efficacité, à ceux des dits organismes.



Il faut remarquer que cet article ne vise que les allocataires du régime et donc exclut plus d'un chômeur sur deux.

Le profilage des demandeurs d'emploi est bien une notion clef dès l'entrée du citoyen dans le chômage, le PPAE est une autre étape incontournable et sa définition initiale est assurée par les ASSEDIC. Nous rejetons une telle procédure, avec ou sans version statistique telle qu'elle est mise en œuvre dans le cadre du suivi mensuel.

Rapprochement ANPE UNEDIC, le rapport du CERC

Les orientations gouvernementales insistent sur les processus de rapprochement entre l'ANPE et l'UNEDIC, certains responsables politiques de droite vont même jusqu'à préconiser une fusion. Le texte, profondément agressif à l'encontre de l'ANPE a obtenu néanmoins l'agrément du gouvernement.

Bien que nous ayons des désaccords fondamentaux, notamment en ce qui concerne la concurrence, avec le rapport déjà cité du CERC, plusieurs de ses réflexions vont dans notre sens.

« Parmi les finalités de la mission de service public, figure celle d'un traitement équitable de tous les demandeurs d'emploi, quelle que soit leur situation au regard de l'indemnisation, et quel que soit l'opérateur prenant en charge son parcours de retour à l'emploi. Il est particulièrement important que le processus ne conduise pas à un écrémage des demandeurs par un opérateur laissant pour compte les demandeurs les plus en difficulté. » (p 46)

À propos du rôle spécifique dévolu à l'ANPE et des relations conjointes ANPE/UNEDIC :

« Cette évolution risque de s'accroître dans le cadre du projet de convention État-ANPE-UNEDIC. Il y a un risque sérieux de traitement inégal des demandeurs d'emploi, selon qu'ils sont ou non allocataires du régime d'assurance chômage (RAC) et plus fondamentalement selon leurs capacités. En effet la logique d'intervention de l'UNEDIC privilégie naturellement la sortie rapide du chômage des demandeurs d'emploi indemnisés. » (p 47)

« Il y a une source potentielle d'inégalité de traitement : si l'aide au retour à l'emploi doit être différenciée selon les difficultés à retrouver un

emploi, elle ne devrait pas l'être selon le critère d'indemnisation. »

Page 48 : « Des expériences sont en cours qui font appel à des opérateurs privés en leur confiant l'accompagnement de certaines catégories de demandeurs d'emploi. Avant toute nouvelle étape d'élargissement de ce processus, une évaluation rigoureuse et approfondie de ces expériences devrait avoir lieu. »

«...Il nous semble, ..., qu'il est particulièrement nécessaire que ce soit toujours l'agence pour l'emploi qui maîtrise le processus en définissant les cahiers des charges et organise la mise en concurrence, et ce quelle que soit l'origine des financements (notamment en matière de prestation de formation). »

L'urgence du débat pour une remise à plat du fonctionnement de l'UNEDIC

Pour nous l'UNEDIC devrait se recentrer exclusivement sur sa mission d'indemnisation, en se réappropriant des dimensions sociales dans l'aide aux chômeurs (fonds sociaux...).

Autre question fondamentale : à quel titre, avec quelle légitimité, les signataires décident-ils du sort de millions de personnes ? Car les négociateurs, représentant par ailleurs de syndicats auto-proclamés représentatifs, ne sont élus par personne. On ne peut pas dire ni écrire qu'ils sont représentatifs des chômeurs quand on connaît le peu de chômeurs au sein des organisations syndicales. Les gestionnaires de l'UNEDIC, du côté salariés, sont minoritaires en terme de « représentativité acquise » puisque ni la CGT ni FO n'ont signé la nouvelle convention. La FSU, l'UNSA et Solidaires sont exclus de la négociation... Faut-il rappeler qu'aux dernières élections prud'homales, le taux de participation (l'ensemble des actifs du privé étant le collège électoral) s'est limité à 30 %.

Il est donc urgent de remettre à plat l'ensemble du fonctionnement de l'UNEDIC ; c'est ce qui est prévu au cours de l'année 2006, pour le dernier article de la convention. Après une telle faillite, aucune réformette ne pourra sauver l'UNEDIC. Il s'agit d'organiser un débat en grand, avec implication de tous les syndicats, du monde associatif et de l'ensemble de la population. ■

Noël DAUCE

ADASA: 30,10 % le SNU en première ligne

Avec plus de 30 % des voix aux élections du conseil d'administration national de l'ADASA, en mars 2006, le SNU franchit une barre symbolique. Symbolique parce qu'en nombre de sièges à l'assemblée générale nous obtenons deux fois plus de sièges que la 2nde organisation syndicale (FO) et le tiers de l'ensemble des sièges. Symbolique parce qu'un tel résultat souligne une confiance renouvelée envers celles et ceux qui gèrent l'association.

Confiance équivaut pour nous à responsabilité

En assumant les rôles de Président, Secrétaire, trésorier au niveau du bureau national, le SNU s'affiche clairement en première ligne : répondre ou devancer les attentes, les besoins, développer et faire vivre la démocratie, être présent au quotidien et aussi se confronter avec la Direction Générale pour obtenir des moyens supplémentaires, des augmentations de la subvention ou du montant des chèques restaurant... Au vu des résultats nous nous sommes représentés pour continuer à assumer les postes de responsabilité que nous occupions précédemment au niveau national. Partout où nous le pourrons en région nous proposerons aussi nos candidats (es) aux mêmes postes.

Parce que nous voulons faire vivre les idées, les projets :

- développer et amplifier l'existant
- créer des prestations et des activités nouvelles
- améliorer le calcul de la moyenne économique pour être au plus près des réalités financières et de vie de chacune
- offrir l'accès à la culture pour toutes et tous.

Quelques exemples de ce que nous voulons réaliser tout en ayant l'ambition de renforcer la convivialité hors et sur les lieux de travail, de renforcer les liens indispensables à la vie collective que la structuration actuellement en œuvre tend à faire disparaître. L'individualisation et le repli sur soi ne peuvent favoriser la vie en société.

L'ADASA au-delà des redistributions individuelles est aussi un lieu d'échange et de solidarité que nous voulons faire vivre avec l'implication et pour le plaisir de chacune et de chacun. ■

BOURSE des EMPLOIS ou EMPLOIS en BOURSE ?

Après la mise en œuvre d'un nouveau statut rognant le droit des agents en matière de mouvement du personnel, la DG va « moderniser » la gestion des mouvements des agents, en mettant en place un outil informatique baptisé « Bourse des Emplois ».

L'objectif affiché par la DG est de substituer l'outil informatique (GAP), actuellement utilisé par les services RH, devenu obsolète et dépourvu de dimension de pilotage, par un outil informatique « moderne » et « convivial » mis en ligne sur Alice, qui permettra :

- une simplification des actes administratifs de saisie,
- une fluidification du processus des mouvements avec une diffusion « au fil de l'eau »
- une meilleure interactivité entre postes à pourvoir et candidatures internes.

Mais aussi de procéder à des études de fluidité des mouvements. Où sont pour nous les principaux dangers de cette innovation technologique ?

Pour les agents

Ils pourront rechercher par tri multicritères des postes vacants à tout moment et candidater sur un poste, ceci après « validation » du Dale.

Actuellement : Un avis hiérarchique favorable ou pas est donné sur la demande du mouvement présentée par l'agent à son Dale. Cet avis est suivi ou pas par la CPL (Commission Paritaire Locale).

Avec la Bourse des emplois : La « validation », n'a pas le même sens, ni les mêmes conséquences : dans ce cas cette « validation » est bien l'accord donné par le Dale à l'agent de faire acte de candidature.

La mutation est un droit ! Que restera t-il de celui-ci avec le déploiement de cet outil ? Cet outil n'est-il pas un moyen de pression mis à disposition des managers ?

Pour les managers

Ils pourront diffuser les postes de leur unité, dès que ceux-ci seront déclarés vacants, rédiger des profils de postes, suivre les candidatures déclarées sur leurs postes vacants mais aussi les candidatures des agents de leur unité.

Actuellement : la diffusion des postes vacants est assurée par la DG à l'aide de support papier, mis à disposition de l'ensemble des agents qu'ils soient en agence ou pas, et doublée d'une diffusion en ligne sur Alice. Les seuls postes à profils sont des postes spécifiques (ex : Niv.3 formateur en CRDC, Niv.3 coordonnateur de CTP...). Les Dales ont communication de l'ensemble des candidats déclarés sur leurs postes vacants après la forclusion des candidatures.

Avec la Bourse des Emplois : L'ensemble des postes seront t-ils diffusés, certains ne seront-ils pas « réservés » aux candidats recherchés ?

N'y a t-il pas un risque certain de voir une explosion de diffusion de postes à profils ? (ex. spécialisation par secteurs professionnels en fonction du poste vacant affecté à telle ou telle équipe prof.). La DG ne donne t'elle pas aux managers la possibilité de « sélectionner » et de « recruter » le candidat qui aura sa préférence ?

Pour les Services RH

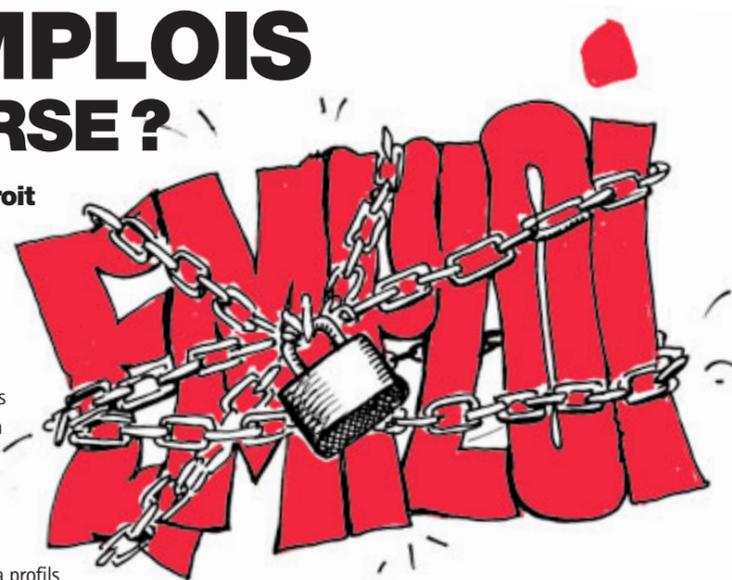
Ils pourront accéder à l'ensemble des postes vacants de leur région, rédiger modifier et valider les profils de postes, suivre les candidatures des agents de leur région (dans ou hors région), préparer et assurer le suivi des CPL.

Actuellement : Les SRH ont déjà à leur disposition l'ensemble de ces possibilités.

Avec la Bourse des Emplois : Comment se passeront les transformations et les redéploiements ou les créations de postes ? Qu'elles seront les effets des études de fluidité des mouvements ?

Et les élus du Personnel dans tout cela ?

Comment pourront-ils exercer le mandat pour lequel ils ont été élus ?



Ils auront accès à la Bourse des Emplois uniquement au titre d'agents et ne pourront en aucun cas avoir connaissance « au fil de l'eau » de l'ensemble des postes diffusés vacants et des candidatures. Il leur sera difficile de vérifier que l'ensemble des postes a bien été diffusé. Difficile aussi de vérifier que les transformations et redéploiements de postes ont bien été validés en CCPR. Comment intervenir si les agents se voient dissuadés de candidater et comment vérifier que l'ensemble des documents (liste des postes diffusés, l'intégralité des demandes de mouvements) leur sera remis lors des préparations ?...

Cette Bourse des Emplois s'apparente plus à l'introduction à l'Agence des « Emplois en Bourse ». Pour le SNU, cet outil permettra à l'Établissement de « contrôler » la mobilité et le déroulement de carrière du personnel et d'utiliser celle-ci comme moyen de pressions supplémentaires sur les agents. C'est pour nous une attaque supplémentaire aux droits des agents et à travers eux, aux élus du personnel qui les représentent ainsi qu'au paritarisme.

L'expérimentation devrait démarrer dans 3 régions modèles en matière de GRH, l'Alsace, l'Aquitaine et la Bourgogne. Comme nous l'avons toujours fait, nous continuerons à défendre le paritarisme et à travers lui, le personnel et ses droits.

Affaire à suivre... ■

Véronique Pasty

TÉMOIGNAGE EN MIDI-PYRÉNÉES

La violence au travail de part et d'autre du guichet

La région Midi-Pyrénées a connu ces derniers mois une augmentation significative de la violence. Celle-ci est très diversifiée : dirigée contre l'agence, contre les agents, mais aussi présente entre agents. Devant cette situation, notre direction ne propose que de fausses solutions qui ne régleront en rien ce problème. Il est urgent de réagir, loin de la psychose sécuritaire ambiante. D'autres solutions, en rupture totale avec les politiques actuelles, existent : il ne manque que la volonté de les mettre en œuvre.

Une violence à plusieurs niveaux

Plusieurs agences de la région ont été vandalisées ces derniers mois : les vitres de Toulouse Arènes et de Labège ont été caillassées ; un bureau de l'agence de Castres abimé par un DE voulant frapper un collègue à coup de clé à molette. Si on ajoute à cela les agences de Mazamet et Toulouse Lespinet ravagées par un incendie (la criminalité de ces actes n'a pas été démontrée), les locaux de la région n'ont pas été épargnés.

Les agressions verbales contre les agents se sont multipliées. Plus grave, certains collègues ont été victimes d'agressions physiques (Toulouse Arènes, Castres, Lourdes, Saint Alban).

Ces actes ne sont pas acceptables, mais ils peuvent s'expliquer en grande partie par le fait que l'agence n'apparaît plus comme une institution au service de l'usager mais plutôt comme une institution répressive. Autre phénomène, les tensions entre collègues : la pression qui existe en agence, la dégradation de nos conditions de travail, crée

des tensions entre agents. Le glissement d'une logique collective de notre travail vers une logique individualiste et concurrentielle, entraîne cette situation.

Les fausses réponses de l'établissement

Après la série noire des agences détruites par les incendies, la DG n'a su apporter qu'une réponse sécuritaire, de la poudre aux yeux : « les forces de l'ordre feront des rondes plus régulières devant les agences ». Pour les DE violents, elle nous propose une « interdiction d'accès de l'agence ». La dernière trouvaille est le système de l'alerte silencieuse : lorsqu'un collègue en entretien sera face à un usager potentiellement violent, il pourra appuyer sur une icône de son ordinateur, ce qui déclenchera un message d'alerte sur tous les autres ordinateurs de l'agence pour signaler son problème.

Au premier abord, ce système apparaît comme positif car il peut permettre de résoudre des situations

conflictuelles. Mais il est surtout le révélateur d'une situation dégradée de notre métier. La violence fait désormais partie du paysage des agents et notre direction intègre cette nouvelle évolution, ce qui résonne comme un aveu d'impuissance.

La violence n'est pas une fatalité : des solutions existent

La violence que nous connaissons actuellement à l'agence, n'est que la conséquence d'une combinaison de plusieurs facteurs : marché de l'emploi atone, formation professionnelle en lambeau, hausse de la précarité, accentuation du contrôle sur les chômeurs (jugés responsables de leur chômage) avec sanctions financières à la clé.

Pour résoudre cette situation, les pouvoirs publics, après débat avec les partenaires sociaux, doivent proposer des solutions sur les trois points suivants :
- le renforcement du service public de l'emploi : que ce soit au niveau de l'agence, du ministère du travail ou de l'AFPA, il faut réaffirmer le rôle

central du SPE. Cela passe par une augmentation des moyens alloués mais aussi par une réappropriation de tout son champ de compétences et d'intervention (ne surtout pas faire ce qui est proposé dans la convention tri partite)

- Redéfinir le rôle et le fonctionnement de l'UNEDIC : le système d'assurance chômage est en panne. Plus que jamais il est nécessaire de le remettre à plat. Par exemple, le fait que seulement 48 % de DE soient indemnisés ou encore l'affaire des recalculés, le démontre.

- une refonte de la formation professionnelle : l'état actuel de la formation suffit à comprendre la nécessité de revoir complètement la copie pour permettre aux DE de s'inscrire dans de véritables parcours de retour à l'emploi.

C'est seulement en s'attaquant résolument à ces problèmes de fond qu'on évitera que notre activité professionnelle quotidienne soit gangrenée par la violence. ■

Emmanuel M'hedhbi

L'évaluation du travail

L'évaluation du travail s'est tant banalisée qu'en perdant la mesure on semble en avoir perdu le sens. Les vies professionnelles se trouvent jalonnées d'épreuves : examens du diplôme professionnel, épreuves de sélection à l'embauche, test préalable aux missions d'intérim, notation ou entretien annuel d'évaluation des salariés, évaluation des compétences des demandeurs d'emploi, bilan de compétences, validation d'acquis...

Rien n'est jamais acquis à l'homme ni sa force ni sa faiblesse...

La répétition de ces jugements, leur caractère trop souvent aléatoire et arbitraire, le faible niveau d'explicitation, de concertation sociale et de validation dont leurs critères et leurs instruments de mesure font l'objet, exposent salariés et demandeurs d'emploi à une incertitude sur leur issue.

Cette précarité, qui peut donner à penser qu'à chaque évaluation tout se rejoue et que l'expérience acquise n'est que fatras poussiéreux, est préjudiciable au sentiment de capacité d'action sur l'environnement et à l'estime de soi.

C'est au pied du mur qu'on voit le maçon, selon l'adage... mais l'évaluation professionnelle est moins rencontre avec la résistance de la matière que confrontation à un jugement social. Encore faudrait-il que ce jugement soit pondéré.

Qu'est-ce qu'évaluer ?

Évaluer c'est porter un jugement sur la valeur. Une évaluation estime le niveau d'une performance quel-

conque (examen, résultats d'activité professionnelle ou résultats d'un test, CV ou entretien...) et en infère la cotation des capacités professionnelles dans une échelle des mérites, le « niveau d'utilité commune » selon l'expression très utilitariste de la déclaration des droits de l'homme de 1789 (« Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune »).

Le caractère « commun » de cette utilité exigerait qu'elle soit définie à travers un débat entre les représentants des différentes parties. Et que soient discutés et validés les outils par lesquels se fonde l'inférence qui permet de passer de l'estimation d'une performance ponctuelle au jugement sur le degré « d'utilité commune ».

Peut-on parler d'une évaluation du marché ?

Certes le marché opère une cotation « spontanée ». Mais l'expérience montre qu'elle est largement indépendante du critère « d'utilité commune ». La « main invisible » n'a ici d'autre fonction que de créer une

décote du travail des salariés qui seraient les moins protégés du fait des phénomènes de domination explicites ou implicites traversant l'ensemble social. Aussi la cotation du marché s'appuie-t-elle sur les stéréotypes sociaux et défavorise les étrangers, les femmes, les jeunes, les vieux et les handicapés...

L'évaluation et la loi

La loi du 31 décembre 1992 régit l'évaluation dans les opérations de recrutement : les méthodes utilisées ont une obligation de pertinence vis-à-vis des finalités recherchées, leur fiabilité doit être avérée, elles doivent être exemptes de discriminations, transparentes à l'intéressé et aux salariés de l'entreprise. Il s'en faut de beaucoup que cette loi, déjà trop lâche, soit scrupuleusement respectée.

Et rien ne régit actuellement ni l'évaluation des salariés, ni celle des demandeurs d'emploi. Le constat de la nocivité de certaines pratiques doit nous interpellier et demande réflexion des salariés mais aussi des praticiens que nous sommes. ■

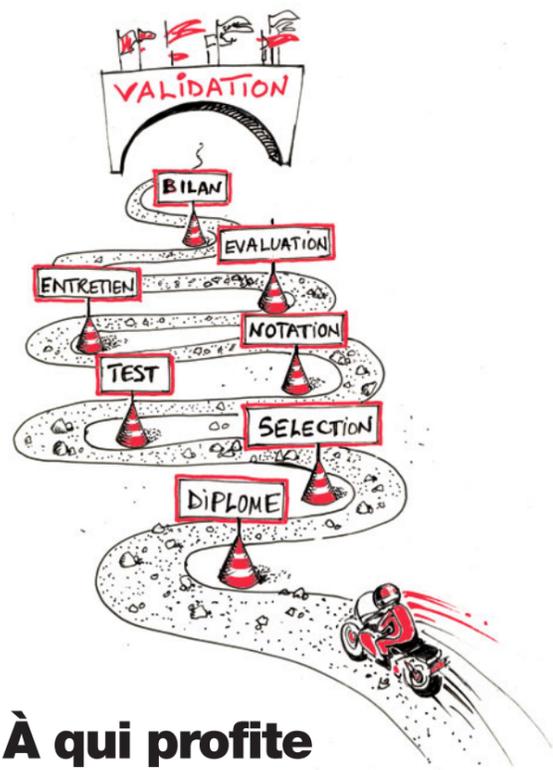
Sylvette Uzan Chomat

L'ANPE évalue ses salariés

Dans le processus d'embauche de la sélection externe. Lorsque cette sélection s'adresse à des ex-salariés en CDD, le taux d'échec important est doublement paradoxal : il invalide le discours commun qui veut qu'un emploi précaire soit une étape vers le CDI et d'autre part, il signifie aux candidats malheureux qu'ils sont assez adaptables pour travailler en CDD sans formation dans autant de contextes différents que de contrats et d'affectations, mais vraiment pas assez pour exercer les mêmes fonctions en CDI, dans une affectation stable et après une formation !

Dans la reconnaissance de l'expérience antérieure. Dernier cas porté à notre connaissance : un AEP recruté après une expérience conséquente de conseil en recrutement, s'est vu refuser toute reconnaissance au motif « il n'est pas apparu que votre expérience professionnelle passée soit d'un niveau de technicité, d'initiative ou de responsabilité dans le travail, comparable avec le niveau requis pour le poste occupé aujourd'hui ».

Dans les processus de promotion. Les VIAP en cas d'échec fragilisent durablement les candidats : en adossant à un descriptif des pratiques de travail la demande de promotion (le dossier), elles ne marquent pas seulement l'insuccès à la promotion, mais entament la perception de soi comme un « bon professionnel », et sont coûteuses en démotivation. ■



À qui profite cette évaluation massive des demandeurs d'emploi ?

Aux prestataires, certes, mais encore ? Aux demandeurs d'emploi ? Il faudrait poser la question à Sylvie, hôtesse standardiste, dont le niveau d'orthographe était jugé insatisfaisant après une ECCP chez un prestataire parisien. L'épreuve consistait à corriger les fautes dont un texte de Ronsard avait été truffé. Le lien avec l'emploi est évident : la poésie du XVI^e siècle est le type de message le plus fréquemment laissé par les appelants.

À l'agence ? Lorsqu'une agence d'Île-de-France a pour pratique d'imposer une EMT d'une semaine aux candidats à un poste d'employé administratif en CAE chez elle, elle se comporte comme le plus détestable gagne-petit dont vous ne voudriez pour rien au monde dans votre portefeuille employeurs. À l'ELP ? Au DRA ? À qui profite la prime ? Et in fine aux entreprises qui peuvent puiser dans un « fichier validé », (entendre un fichier surqualifié) ? Mais le nombre d'offres proposées n'a pas suivi la courbe de progression des prestations d'évaluation. ■

Eric Planchette/ Sylvie Picot

Une « maison » supplémentaire : la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) !

La loi du 11-02-05 « pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » prévoit la création d'une MDPH, dans chaque département, sous la forme d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP), présidé par le président du Conseil Général (CG).

Cette loi précise que la MDPH doit constituer le « guichet unique » auprès duquel toute personne handicapée, enfant ou adulte, doit bénéficier de l'accueil, de l'information et des conseils dont elle a besoin ; en outre, la Maison a en charge la mise en œuvre du « droit à compensation du handicap ». Son personnel comprend notamment « des personnels mis à disposition par les parties à la convention constitutive », c'est-à-dire des DDTEFP, des DDASS et... du Conseil Général.

Une décentralisation en forme de Groupement d'Intérêt Public

Lors des décentralisations précédentes, le service public était confié directement à la gestion des collectivités territoriales. Pour la loi des handicapés, le législateur expérimente une nouvelle formule, la décentralisation sous contrôle :

- le service public n'est pas confié directement au CG mais à un GIP-MDPH créé pour l'occasion dans chaque département

- l'organe dirigeant est une Commission exécutive où le Conseil général est majoritaire et où siègent des représentants de l'État, de la CPAM et de la CAF ainsi que des représentants des organisations représentatives salariales (syndicats) et patronales, des associations représentatives de personnes handicapées.

- son agent comptable est nommé par le TPG (le trésorier payeur général).

Les décisions sur les demandes déposées par les personnes handicapées sont confiées à la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées CDAPH qui reprend ainsi les missions dévolues jusqu'alors aux COTOREP et CDES (comités départementaux de l'éducation spécialisée).

Le financement public passe par une caisse ad hoc, la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) qui verse au GIP le financement* de l'État. Elle est chargée du contrôle de l'utilisation des fonds et de l'égalité des droits entre départements.

Guichet unique ou « usine à gaz » ?

Chaque Conseil Général a dû signer avec le Préfet et avec les DD Affaires Sociales, Travail et Éducation Nationale la Convention Constitutive de la MDPH.

Dans les faits, certains départements sont à la traîne ; certes, au 1^{er} février, 90 GIP avaient été créés, mais une chose est d'acter leur naissance sur le papier, une autre est de les faire fonctionner ; l'idée de guichet unique est une idée qui fait son chemin fort lentement : « c'est un objectif vers lequel nous devons tendre » disent prudemment les acteurs de terrain... Les MDPH auront à traiter avec leurs

usagers de conseil et d'orientation professionnels mais on a ignoré, par exemple, les Cap - Emploi, avec lesquels il sera néanmoins possible de passer des conventions. L'ensemble laisse à ce jour l'impression d'une « usine à gaz » avec ses commissions, ses sous-commissions, ses points décentralisés, ses partenariats et conventionnements divers ; bref, l'affaire sera longue à trouver son rythme de croisière et les gesticulations d'un Chirac (qui a décrété l'aide aux personnes handicapées priorité nationale) n'y changeront rien ! La MDPH sera-t-elle un plus pour les personnes handicapées ? On ne peut que le souhaiter ; ceci étant, les dernières mesures prises par le gouvernement en matière d'aides et d'allocations n'ont pas provoqué de cris de joie (doux euphémisme !) dans les associations concernées.

*Pour terminer provisoirement et histoire de nous mettre de mauvaise humeur, il est bon de nous souvenir que ces MDPH, dont le coût initial est estimé à plus de 50 millions d'euros, sont financées par la journée de solidarité instituée par le Sieur Raffarin après la canicule de 2003 (Si, si, rappelez-vous, la suppression du lundi de pentecôte, le passage de la durée légale du temps de travail de 1600 à 1607 heures sans augmentation de salaire), et donc financées par les seuls salariés. ■

CHIKUNGUNYA

Chronologie réunionnaise du moustique qui tue...

Ce matin, je croise un enfant au regard éteint. D'habitude, il est espiègle. Le virus l'a attaqué. Il en a réchappé... miraculeusement: méningo-encéphalite, 10 jours de presque coma et un début de "crise cardiaque" selon ses mots à lui. Tricia, 9 ans, n'a pas eu cette chance. Elle est décédée le 20 février dernier. Sa famille connaît les causes de sa mort mais les autorités auront besoin d'une autopsie pour l'affirmer. Dans la douleur, la plupart des familles l'ont refusée. Comment faire son deuil avec une autopsie quand, depuis le début, les autorités politiques minimisent, voire dénie, le virus dans la mort de leurs proches? Il faudra attendre le 4 mars 2006 et le courage de la famille de Tricia pour que soit déclaré officiellement le premier cas de mort par le Chikungunya! L'épidémie s'est déclarée il y a un an. Que s'est-il passé? Comment dans ce territoire appartenant à la France, hyper-développé dans le secteur de la santé a-t-on pu laisser enfler le mal à ce point? Début mars, le quart de la population est atteint. On compte presque 100 morts!

Avril 2005, une première attaque très remarquée

Tout a commencé au journal télévisé avec le visage convulsé d'horreur d'une bonne sœur d'un couvent retiré des hauteurs de St-Denis. Elle et ses consœurs sont victimes d'un mal qui vient de faire ravage à Mayotte mais que l'on ne connaît pas à la Réunion. Ce seraient les moustiques des ravines non entretenues (par la municipalité, le département, la région, l'état?) qui piquent ces dames cloîtrées.

Douleurs musculaires atroces, maux de têtes, fièvre, érythèmes si violents que certaines sont hospitalisées. Bien évidemment, l'opinion s'émeut quelque peu mais après tout, la faute en revient à tous ces Comoriens qui n'arrêtent pas de faire la navette entre Mayotte et la Réunion... Et puis, ce ne sont que des religieuses... l'épidémie ne prendra racine que dans quelques quartiers de la ville.

Le moustique disparaît au début de l'hiver austral, en juillet. L'épidémie est stoppée à Mayotte. Les cas de la maladie disparaissent aussi à la Réunion. Car le moustique n'affectionne que les climats chauds et humides. Pour survivre à des saisons qui ne lui sont pas favorables il pond des œufs qui peuvent tenir jusqu'à 2 ans avant d'éclore.

Octobre 2005, retour de l'été, la maladie repart

Bizarre! On dit que c'est une maladie non-mortelle mais les symptômes sont de plus en plus graves. Meurt-on? N'en meurt-on pas? On ne sait plus quoi penser. Les autorités déclarent le phénomène bénin et aucune mesure prophylactique n'est engagée. Les semaines passent, plus personne ne croit à un phénomène passager. Le Chikungunya s'est installé, c'est bien une épidémie multiforme. On en meurt de façon

indirecte, par déshydratation et par accentuation d'une maladie déjà présente, diabète, hypertension... On comptera 10 % de mortalité de plus en 2005 qu'en 2004 mais toujours le plus grand calme des autorités. «Tout va très bien»...

Mais les réunionnais sont en colère. Jusqu'à présent il y avait surtout des personnes âgées, maintenant des hommes ou femmes de tout âge et des bébés meurent aussi. Assez des débats rhétoriques: peut-on dire mort directe ou indirecte, le Chik, pas le Chik; etc. Chacun connaît au moins une personne touchée! L'heure est à la lutte!

Janvier 2006, le temps des révélations

On apprend que depuis 2004, la DRASS a tiré la sonnette d'alarme: il ne reste plus qu'une trentaine d'agents (le quart de l'effectif d'il y a 25 ans). Ils ne sont plus assez nombreux pour mener des campagnes efficaces et, avec les départs à la retraite, ce service est amené à disparaître en 2010. Qui est responsable: mairies, département, région, l'État? Avec la décentralisation, chacun se renvoie la responsabilité. Et les opérations de démoustication restent toujours coincées. Tout à coup, les politiques locaux prennent la main et tentent de réagir. Les premiers essais de démoustication sont catastrophiques: les produits mal dosés et inadaptés tuent chiens, chats, volailles, etc. Les réunionnais se demandent si en échappant au Chikungunya, ils ne finiront pas morts intoxiqués tout bêtement!!!

La propagation du virus devient exponentielle: les cabinets médicaux sont pleins et les hôpitaux refoulent les malades les moins atteints. Certaines

mourront de retour chez eux. Toutes les personnes fragiles encourent le risque maximum. Il faut lutter contre le vecteur, le moustique.

Février 2006, pourquoi cette maladie "bénigne" est devenue ce fléau mortel?

Enfin le mea-culpa des politiques! On a oublié la nature tropicale de l'île de la Réunion... Depuis 1970 - éradication du paludisme - on s'est endormi. Pourtant, nous vivons dans une zone à risque: les Comores et Mayotte sont concernées par le paludisme, Madagascar connaît une épidémie de dengue, Maurice est aussi touché par le Chikungunya. La plupart des chanteurs français déclinent les invitations, les concerts sont annulés. Les réunionnais diront: le CHIK fait fuir les stars mais fait venir les ministres! En effet, une ronde de ministres se présente: santé, tourisme (secteur totalement sinistré), Dom et en final le 1er ministre!

La crise provoque la crise: on ne trouve plus aucun produit anti-moustique en magasin! Ces phénomènes de pénurie, les Réunionnais les connaissent bien: l'insularité et l'éloignement. On les vit généralement avec les cyclones. Les pharmacies, elles, seront rapidement approvisionnées... par avion. Mais qui dit avion dit cher!

Il y a rupture de tous ces produits mais le partage n'est pas équitable. Les faibles revenus ne peuvent en acheter: entre 100 à 200? par mois, sur plusieurs mois. Les supermarchés qui ont encore des serpents à vendre les rationnent à 2 boîtes par familles. Pour lutter contre la piqûre d'insecte il faut le répulsif à mettre sur soi, le répulsif pour la maison, le

répulsif pour les abords et les répulsifs pour jardins. Il faut aussi lutter contre les lieux de ponte, les fruits pourrissant dans les jardins, les flaques d'eau, les mares, les arbres morts...

Nous appelons à la solidarité nationale: 77 morts officiels et 150 000 cas dans un département de 770 000 personnes (20 % de la population touchée) n'est-ce pas un cas d'urgence?

Tardivement, le déploiement a lieu: les militaires se déplacent maison par maison avec les produits à pulvériser. Ce dispositif est doublé d'une démoustication aérienne de nuit par avion. Efficace! L'opération se poursuit.

Aujourd'hui, à l'heure où je vous écris

Nous venons de passer de «vigilance cyclonique» à «alerte orange» sur fonds de polémique car les fortes pluies et les rafales soufflent depuis hier et ont déjà fait des dégâts. Ce n'est qu'une "tempête modérée" et pas un "cyclone"! C'est une tempête modérée mais cela fait autant de dégâts qu'un cyclone, c'est un virus bénin mais cela fait autant de morts qu'un virus mortel.

Depuis la canicule qui a fait tant de morts dans l'hexagone et qui a montré les carences du gouvernement Raffarin, la France s'est dotée d'une loi obligeant le ministre de la santé d'évaluer correctement les risques et de réagir en conséquence. Cela n'a pas été fait! C'est pourquoi les ministres Bertrand et Baroin n'arrêtent de clamer, pour excuser le gouvernement, que ce virus était classé bénin! Après avoir enrayé cette épidémie, nous devons remettre les responsabilités à ceux qui auraient dû les endosser et demander des comptes. ■

Cathy Vincent

“Chômage, des secrets bien gardés” de Fabienne Brutus, un bon livre qui se lit bien

On retrouve bien l'agence dans le beau livre de Fabienne Brutus, écrit avec humour et une plume parfois aiguisée mais jamais méchante.

Voilà un livre sur l'agence qui arrive précédé par une campagne médiatique: Canal+, France2, France3, Inter, France Culture, Libé, une page entière du Monde "Fabienne Brutus, la passionaria de l'ANPE", on en oublie. On pouvait craindre le pire, on a le meilleur.

Comprendre les chiffres et les glissades indélicates!

Un grand chapitre est consacré aux chiffres de l'emploi qui, il faut le dire, ne sont pas toujours faciles à décrypter. Le livre donne les définitions de base et le moyen de s'y retrouver dans les 8 catégories officielles. La première catégorie est

celle qui ressort dans les médias et qui constitue la mesure "officielle" du chômage. La simple présentation de la méthode statistique permet de décrypter cette vraie fausse vérité mensuelle. On comprend mieux aussi pourquoi il est important de faire glisser de nombreux DE de la catégorie 1 vers la 2, 3, 6 ou 7 pour un «meilleur chiffre» du chômage.

Les oubliés du chômage (les découragés, les Rmistes, les ASS, les stagiaires (trop rares), etc.) qui n'apparaissent dans aucune statistique sont ici révélés et le style de Fabienne permet de les rendre vivants ce qui n'est pas son moindre mérite. Les offres d'emploi non pourvues sont aussi expliquées dans leurs complexités et leurs diversités.

Une journée à l'ANPE!

Le métier de conseiller est particulièrement bien présenté à la fois dans son rôle officiel et dans la réalité quotidienne. Beaucoup se retrouveront dans cette série d'historiettes très vivantes où la détresse côtoie parfois le sinistre et la fatigue des agents. Les sigles utilisés sont les nôtres et ils apparaissent

comme le vocabulaire vernaculaire d'une tribu lointaine où les DE ne pourront jamais rentrer et donc jamais comprendre. Le travail en base arrière est aussi là avec tous les tics acquis au point de ne plus y prendre garde. Les conversations téléphoniques avec certains employeurs odieux recherchant parfois la perle rare qui saurait tout faire et que l'on pourrait payer sans tenir compte de l'expérience ni de la convention collective et avec en plus "une petite prime" pour améliorer le compte de résultat!

Les prescriptions, les partenaires et l'avenir... qui reste à écrire!

Les prescriptions sans fondements (parfois à répétition) qui tendent à devenir la règle, les formations devenues quasi introuvables sauf à accepter d'être dans le bâtiment ou l'hôtellerie et encore pas toujours. Rien ou pas grand-chose pour les infirmières dans certaines régions alors que la demande est forte. Les bilans de compétences au rabais qu'on a qualifiés d'approfondis pour éviter de devoir appliquer des règles et une déontologie élaborée par des psycho-

logues. Et le temps, le rythme, le stress, la destruction de la culture de l'agence celle de l'intermédiation en externalisant au-delà du concevable.

On retrouve tout cela dans le livre de Fabienne, écrit avec une plume aiguisée mais jamais méchante.

Une critique néanmoins pour le titre racoleur du livre "Chômage, des secrets bien gardés" qui serait entièrement l'œuvre de l'éditeur. Titre faux car tout est dit mais tous ces secrets sont bien masqués. Mais à part ça c'est plutôt un livre qu'il faut conseiller aux agents, qui se reconnaîtront dans la plupart des anecdotes et qui aussi apprendront une série de choses et de vérités que le stress et l'abattage auquel on nous oblige nous font parfois ne plus voir.

À recommander aussi aux DE et aux lecteurs qui voudraient connaître ce qu'est la vie derrière "les murs de l'agence". ■

CK

De pratiques déviantes en harcèlement ou les méfaits de l'individualisme

La mise en place d'Initiative Autonomie avec la pression accrue au nom du "tout quantitatif", la multiplication des ordres, contre ordres font que les résistances collectives disparaissent peu à peu au profit de résistances individuelles, beaucoup plus difficiles à tenir sur la durée. Au nom de l'augmentation de la productivité et pour répondre aux objectifs de baisse du nombre de demandeurs d'emploi, à n'importe quel prix, la DG est prête à sacrifier nos missions de service public et les agents résistants à ces changements de culture et de posture. Ces mutations qui se font au détriment de nos valeurs professionnelles et des collectifs de travail, sont l'occasion en s'appuyant sur l'isolement des agents, de pratiques déviantes pouvant aller jusqu'au harcèlement.

Le harcèlement institutionnel

Il s'inscrit dans une véritable stratégie de gestion de l'ensemble du personnel, par une mise en concurrence des salariés pour augmenter leur production. De ce fait, une sorte de "lutte pour l'existence" est organisée à l'intérieur de l'établissement et l'individualisation forcée des rapports du salarié à sa hiérarchie déstabilise les collectifs de travail. L'objectif est, au final, de mettre les « récalcitrants » sur la touche et d'obtenir des garanties quant à la docilité et au conformisme des "survivants". Ces situations sont minoritaires, mais lorsqu'elles sont révélées, de telles stratégies frappent par leur ampleur. Ce type de harcèlement est diffus, ce qui limite considérablement les possibilités de réaction collective.

Le harcèlement professionnel ou stratégique

Il consiste à pousser à la démission un ou plusieurs salariés précisément désignés. Il est destiné à exclure les personnels dont le profil ne correspond plus aux nouvelles orientations de l'établissement en provoquant la capitulation émotionnelle des sujets dont on veut se débarrasser. Sont souvent concernés les salariés anciens dans l'établissement, détenteurs de la mémoire de l'ancienne organisation du travail et de compétences sur l'exécution du travail. Ce type de harcèlement peut se développer au moment des restructurations, de changements d'orientation managériale et de remise en cause de missions d'un établissement. Des agents qui s'étaient beaucoup investis dans leur métier sont les plus à risque dans ce contexte.

Le harcèlement transversal d'un "bouc émissaire" par une équipe

Dans certaines équipes en désespérance, en mal de reconnaissance, on peut observer des comportements paradoxaux dénommés « stratégies collectives de défense », destinées à nier la peur et la souffrance. Un bouc émissaire est alors désigné inconsciemment par le collectif, afin de renvoyer sur lui toute cette souffrance vécue. Il peut émerger notamment avec la stigmatisation de certains collègues : temps partiels, collègues malades, syndiqués qui par une moindre présence en unité sont perçus par leurs collègues comme pénalisants.

Le harcèlement individuel

Il vise à détruire autrui et est pratiqué dans un but de valorisation de son propre pouvoir. Ces harcèlements témoignent tous d'une relation au pouvoir, forte et déviée.

Le harcèlement et ses conséquences

Le harcèlement peut provoquer dans un premier temps des symptômes de stress : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires...

Au bout de quelques mois, ces symptômes peuvent se transformer en troubles psychiques manifestes. Certains réagissent avec une hyper-combativité. D'autres sont envahis par un sentiment d'épuisement, de fatigue chronique, une baisse de l'estime de soi, pouvant évoluer vers la dépression. Les états dépressifs peuvent entraîner des troubles de l'attention et de la mémoire, un sentiment de découragement, de culpabilité, d'isolement, une perte de

confiance en soi... Les conséquences possibles vont de l'atteinte de la personnalité à la dégradation de la santé, l'invalidité, la perte de l'emploi et parfois jusqu'au suicide.

D'après Christophe Dejours, dans sa préface à son ouvrage "Travail, usure mentale", « si le harcèlement conduit aujourd'hui plus souvent que naguère à des troubles psychopathologiques graves chez les victimes, ce n'est vraisemblablement pas parce que la

technique du harcèlement se serait perfectionnée (...). Ce qui a changé, semble-t-il, c'est plutôt la passivité et l'absence de solidarité de la part des collègues de la victime du harcèlement, et la profonde transformation du sens de la justice dans le monde du travail ».

La conséquence du harcèlement moral ou psychologique est avant tout une pathologie de la solitude, de l'isolement, qui renforce la souffrance. ■

Sabrina Mallet

Vuibbert
l'éditeur de référence

Téléchargez ou demandez nos catalogues sur
www.vuibbert.fr



Taxation de l'emploi précaire

Cette proposition avancée par des syndicats mais rejetée bien sûr par le patronat aurait un double mérite : alimenter les caisses de l'assurance chômage et dissuader les entreprises de recourir systématiquement aux emplois précaires. Ce ne serait que justice puisqu'un grand nombre d'inscriptions à l'ANPE font suite à des fins de contrats CDD, intérim, etc. ■

La précarisation crée-t-elle des emplois ?

« A cette heure, aucune évaluation du CNE ne repose sur des faits, et aucun autre indice ne permet de dire qu'il a des effets en termes de créations nettes d'emplois ». C'est ce que révèle un texte signé par plusieurs organisations syndicales d'organismes producteurs de statistiques officielles (DARES, INSEE, ANPE, DREES, DEP, SCEES) communiqué à la presse le 3 mai. Le SNU en a été signataire. ■

24 % des jeunes au chômage ?

La campagne en faveur du CPE s'est largement appuyée sur un chiffre : 24 % de jeunes au chômage en France. Or ce pourcentage représente la part des 15-24 ans au chômage (650 000) dans l'effectif de la population active pour cette classe d'âge (environ 3 millions). On compte en France environ 8 millions de jeunes de 15-24 ans, souvent scolarisés. Ceci ramène le taux de chômage des jeunes à environ 8 %, et même si c'est encore trop, le situe dans la moyenne européenne... ■

Ludovic (« appelez-moi Ludo »), Ludo, donc : un fonceur prudent, boulimique de l'engagement

Le contraire de l'« homme pressé » de NOIR DESIR (qu'il écoute), Ludo a pourtant un planning chargé et minuté. Le monde l'interpelle et il n'est pas en reste pour prendre sa place comme acteur de ses engagements.

L'héritage familial

Établie en Lorraine depuis des générations et des générations, sa famille nombreuse du côté de ses parents (son père a 10 frères et sœurs et sa mère, 5) lui a donné le goût de la collectivité, du groupe et du bien commun. Pour les réunions de famille, une fois par an, chez les Louis, on loue une grande salle ! Même si sa fratrie n'est pas aussi étendue (une sœur), il a connu, dès son jeune âge et avec plaisir, les « colos », la MJC et la vie en collectivité.

Du côté de la famille paternelle, on est mineur de père en fils dans la mine de sel de Varangeville (Ludo y a travaillé pendant ses vacances). Militant à la CGT, délégué mineur, son père était aussi le maire de Varangeville, ville rouge depuis 30 ans. Du côté de sa mère, son grand-père a été déporté politique à Buchenwald puis à Dora.

L'engagement, le militantisme, Ludovic Louis, ça le connaît, il est tombé dedans dès tout petit.

Les études et le sport ou plutôt les sports et l'étude

Il suit ses études en « glandeur » dit-il, mais il se débrouille quand même pour décrocher un BTS informatique de gestion. Ludo a un certain sens de la modestie et du juste milieu. Et parfois ce qui pourrait paraître du scepticisme de sa part, n'est qu'une façon de ne pas se laisser emporter dans l'excès. Être honnête, c'est sa ligne droite personnelle.

Sportif touche à tout, moniteur de planche à voile sur lac (il a son brevet d'état), planchiste, il est animateur en centre de loisir.

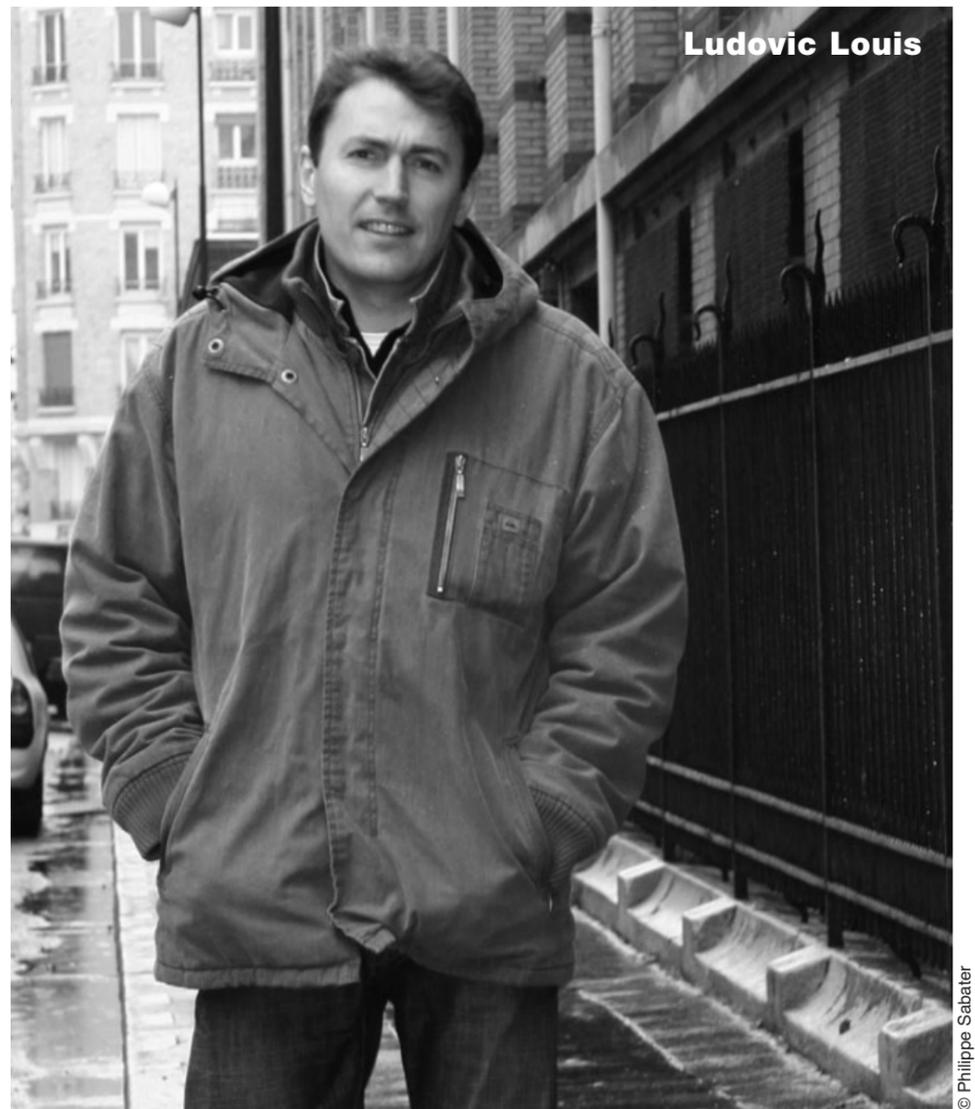
Le foot, dès ses 6 ans, va tenir une place importante dans sa vie. Il joue arrière, libéro jusqu'en division d'honneur. Quand ses copains de foot vont, à partir de la 4^e, faire sport/étude, Ludovic caresse l'idée d'en faire son métier. Mais son père qui était pourtant footballeur amateur lui-même, a une autre idée : « tu seras instituteur, mon fils, ou secrétaire de mairie ». Actuellement conseiller municipal à Varangeville, c'est lui qui supervise le travail du secrétaire de mairie ! Quant au foot, de cette vocation inachevée, il dit : « Si je jouais au foot en professionnel, je serais au syndicat des joueurs ».

Si j'étais agent ANPE, je serais militant et élu du personnel

En fait, il se fait embaucher au Crédit Agricole où il s'ennuie, un peu, pendant 3 ans dans le service informatique, tout seul devant son poste. Il réussit le concours de l'Agence en 1995 et devient conseiller adjoint à Saint Avold.

Quand il se syndique, il vient à la CFDT, non par conviction profonde (il les trouve « un peu mou du genou ») mais parce que son copain André y est. En 2001, il adhère au SNU et remonte avec quelques uns, la section de Lorraine (de 5 adhérents, au départ, elle passe à 80 en 2005).

Élu CPR, CRHSCT puis CPL, il co-anime sa région et participe aussi au journal SNU lorrain. Mais c'est pour l'ADASA qu'il a un faible : il y retrouve son goût pour la création et l'organisation d'activités pour le bien de toutes et tous.



Ludovic Louis

« Tu seras instituteur, mon fils, ou secrétaire de mairie »

Il n'y a pas que le syndicat dans la vie

Ludovic est aussi le compagnon de Myriam depuis 13 ans et le père de Juliette, 6 ans et Arthur, 4 ans. C'est un papa poule et il jongle avec toutes ses réunions en tenant le pari d'être un père présent pour ses enfants. Il aime faire la cuisine et bricole à l'occasion (il retape une maison actuellement). Si Ludovic pouvait inventer la journée à 48 heures, ça l'arrangerait : il pourrait caser plus de réunions et consacrer plus de temps à ses enfants, faire plus de cuisine, de sport, bricoler un peu plus et se mettre aux cours de dessin par exemple. Ca, c'est son regret, ne pas savoir dessiner ! Il a des idées de dessins d'illustration pour son journal par exemple mais ce sont d'autres qui concrétisent. Il a arrêté de jouer au foot, deux fractures, il y a deux ans, ça suffit. Mais il continue de suivre, avec passion, l'actualité footballistique.

Le poulet de l'année

Tout l'interpelle, la nappe phréatique, le réchauffement de la planète et l'injustice en général. Ses racines ouvrières en ont fait un militant des droits

de l'Homme et un défenseur de la justice sociale, là où il est et là où il peut être utile. D'ailleurs il se sent bien partout dans ses activités même si parfois il aimerait poser ses valises. C'est un fonceur prudent qui se remet en cause. Il aime la confrontation et les débats contradictoires, c'est son côté provoc (les remarques perfides de Ludo en réunion !).

Comme il le dit lui-même, il n'est pas un poulet de l'année dans le syndicat. Franc du collier, il n'a pas la langue de bois et le politiquement correcte le saoule. Il aime avoir l'esprit de contradiction et interpeller les responsables nationaux pour faire avancer les choses. S'il estime qu'il a fait un peu le tour des instances en région, il se demande s'il est prêt à passer à d'autres niveaux d'engagement dans le syndicat. Comme des millions de Français qui sont dans la rue, dit-il, il regarde avec inquiétude l'avenir pour ses enfants mais ce n'est pas pour autant qu'il baissera les bras, bien au contraire. ■

cati Madec

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 : Catherine Madec et Sylvette Uzan Chomat. 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

modes

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

D'EMPLOIS

au sommaire des cahiers :

CONDITION DE TRAVAIL, SANTÉ : LE RAPPORT DE L'OCT. UNE RECONNAISSANCE DE LA SOUFFRANCE DES AGENTS PAR DES SPÉCIALISTES

De la santé des agents à l'Observatoire des Conditions de Travail, p.10

Interview d'un analyste de l'OCT, p.11

La violence au travail, p.12

Le regard des élus SNU CNHSC sur l'OCT, p.14

Autonomie initiative, p.15

LE CHIFFRE : La Chine à 14 %, p.13

VOUS AVEZ DES DROITS

Droit de retrait : un droit primordial, p.15

Réalisé par Anne BERARD, Edmundo CHECURA-ROJAS, Jean HUGUENOT, Maïzouna MERAM et Philippe SABATER

Condition de travail, santé : le rapport de l'OCT

Une reconnaissance de la souffrance des agents par des spécialistes

L'OCT est une émanation du CNHS/CT dont la création remonte à la grève de novembre 2002. l'objectif est de réaliser un examen de nature scientifique des conditions de travail des agents ANPE. Remis depuis juillet 2005, le rapport de l'OCT n'a pas suscité de la part de la DG, une approche claire, concrète et pérenne. Face à cet immobilisme, le SNU a constitué un groupe de travail composé des élus CNHSCT, CRHSCT, analyste OCT et de syndiqués pour exploiter le rapport de l'OCT afin de construire ensemble des propositions d'amélioration des conditions de travail et mettre en lumière les points de vigilance.

Ce travail nous paraît d'autant plus essentiel dans le contexte majeur de la mise en place du SMP. En effet, la surcharge de travail déjà évidente des agents, va subir une montée en charge (28 à 3 millions d'entretiens au lieu des 14 millions précédents) dont les conséquences sur les conditions de travail et de la santé des agents n'a pas l'air d'être mesuré par la Direction. La notion du débrouillez-vous qu'elle développe comme mode organisationnel, augmente notre inquiétude quant à la santé des agents et l'efficacité des organisations.



De la santé des agents à l'Observatoire des Conditions de Travail

À la suite du mouvement de grève très suivi de novembre 2002 sur les conditions de travail, le Directeur Général décide de créer un Observatoire des Conditions de Travail (OCT) à l'ANPE. Un groupe de travail du CNHS-CT est constitué pour étudier sa mise en œuvre.

Bref retour en arrière

Depuis presque une dizaine d'années le retentissement des conditions de travail sur la santé au travail des agents de l'ANPE fait l'objet d'études afin d'orienter les actions de prévention.

1998 : « La santé au travail des agents de l'ANPE ».

Cette enquête a été confiée au CREAPT (questionnaire et analyse des résultats). Cette étude, purement statistique, a été pilotée par le CNHSCT, les médecins de prévention, la DRH. Réalisée auprès d'un échantillon tiré au sort (2036 agents), elle permettait de situer les résultats de l'Agence par rapport ceux de populations comparables et de repérer des préoccupations à privilégier dans les actions de prévention à venir.

Particularités mises en lumière par cette étude :

- ▶ Travail à fortes exigences mentales (les repères : sollicitation visuelle, bruits gênants, manque d'espace)
- ▶ Appréciation positive du métier
- ▶ Douleurs dorsales et cervicales plus fréquentes que des populations comparables
- ▶ Nervosité, irritabilité, maux de tête, fatigue et troubles du sommeil plus fréquents
- ▶ Fréquence de petits arrêts de travail et rareté des arrêts longs
- ▶ Exposition à des postures souvent pénibles et fatigantes, manque de place, pression temporelle
- ▶ Manque de reconnaissance interne et externe

Cet ouvrage sous-titré : « Souffrance et troubles chez les agents de l'ANPE » met en avant :

- ▶ La mission impossible des agents : raccommoder des destinées d'êtres humains et appliquer des politiques gouvernementales et tout cela en répondant aux stratégies patronales...
- ▶ Le travail prescrit qui n'est pas le travail réel
- ▶ Le manque de reconnaissance
- ▶ Les injonctions paradoxales d'une mission sociale exercée dans un cadre de plus en plus néo-libéral

L'OCT : Définition du cadre

La commande : « Mettre en place une méthode pour recenser, objectiver et apprécier le ressenti des conditions de travail, telles qu'elles sont vécues par les agents en unité et en structure, dans les différentes situations professionnelles. Compiler les résultats et les exploiter pour éclairer des pistes d'action susceptibles de faire évoluer positivement ce ressenti ».

De cette étude, aucune disposition ne sortira, mais le CNHS-CT poursuivra le travail par l'élaboration du « Classeur santé des Agents »

Des publications sur le travail à l'ANPE ont été faites par notre organisation syndicale, suite à des colloques :

« *Le cœur à l'emploi* » et en 2001 : « *Des passeurs hors du commun* »

Une méthode originale :

Interventions du groupe de travail initial, d'un ergologue, d'une thésarde, sous la supervision du Professeur Yves SCHWARTZ, chef du département d'ergologie (*) de l'Université d'Aix-en-Provence, dont les travaux constituent le support scientifique de l'OCT. Le traitement technique des questionnaires (2 400 diffusés, soit





10 % des effectifs) est confié à Alpha Études, organisme spécialisé dans ce domaine.

Le recueil des données est réalisé par deux canaux : analyses de l'activité des agents, complétées par des entretiens sur sites et analyse des questionnaires (1 250 questionnaires exploités). 53 sites tirés au sort sont enquêtés dans le cadre de l'OCT.

80 agents sont formés à la méthode d'investigation par le département d'ergologie de l'Université d'Aix-en-Provence et réalisent observations et entretiens, de mai 2004 à janvier 2005.

Le rapport final et ses suites

Sous la direction de l'Université d'Aix-en-Provence, le rapport final est élaboré et finalisé par un groupe de rédaction. Il est livré à la Direction Générale fin juin 2005.

Il faut attendre le 30 novembre 2005 pour que le rapport soit présenté aux organisations syndicales. Devant l'immobilisme dont fait preuve la Direction pour diffuser et exploiter les résultats du rapport.

Le SNU ANPE crée un groupe de travail pour analyser les résultats et être force de propositions pour améliorer les conditions de travail des agents. Ce travail est d'autant plus nécessaire au moment où nous est imposé la mise en place du « Suivi Mensuel Personnalisé », qui va contribuer à dégrader davantage les conditions de travail. ■

Anne BERARD

(*) Ergologie : discipline rattachée à l'ergonomie qui prend en compte l'analyse par les sujets de leur activité de travail Jean HUGUENOT

Interview d'un analyste de l'OCT

Jacques-Etienne BAUMAL, conseiller référent de l'emploi à l'Agence de SAUMUR, à l'ANPE depuis le 1^{er} septembre 1998.

SNU Comment as-tu appris l'existence de l'OCT et qu'est-ce qui t'a incité à poser ta candidature comme analyste ?

JE.B Via le CRHS-CT, où je suis élu depuis 2002 et en même temps par un mail à tous les agents des Pays de la Loire décrivant l'action et faisant appel à candidature.

Ce qui m'a intéressé aussi, c'est que c'était une formation « action », menée par des universitaires et qu'elle constituait une démarche originale, visant à des propositions concrètes et le transfert d'expériences réussies (ce qui n'a pas été fait, je trouve), et puis... que l'agence investissait un « paquet » d'argent, donc devait souhaiter des résultats.

SNU Que penses-tu de la méthode qui a été utilisée pour recueillir les données de l'OCT ?

JE.B Le regard croisé d'observations, d'interviews par des agents (donc connaissant les aspects « techniques » du métier), de traitement(s) de questionnaires par un organisme tiers et la compilation par des intervenants externes à l'agence, m'ont semblé dignes de foi, vue aussi la masse traitée !

SNU Quand l'opération sera renouvelée, quelles sont les améliorations qui devraient être apportées ?

JE.B En premier, il faudra procéder au

transfert d'expériences réussies. En deuxième, le suivi et la communication des différentes phases doivent être plus denses (aujourd'hui beaucoup ne savent pas ou plus ce qu'est l'OCT). Et troisièmement, il me semble nécessaire de conserver les interlocuteurs universitaires et la supervision de l'auteur des théories.

SNU Dans le rapport de l'OCT quelle est la ou les informations les plus importantes selon toi ?

JE.B Ce qui est vraiment important et intéressant, c'est les rapprochements avec travaux des CRHS-CT/CNHS-CT et les préconisations des médecins et assistantes sociales

SNU Pour toi, quelle devrait être la première mesure à prendre pour tirer partie de ce rapport ?

JE.B Il faut confronter toute évolution de l'agence à l'OCT : par exemple, qu'a-t-on tiré des enseignements de l'OCT pour mettre en place... GEODE, les plates formes téléphonique, le SMP. ? Ou encore comment traite-t-on les infos contradictoires, les défaillances techniques, le déchirement entre le rescrit et le réel ? Et tout ça a priori et non pas a posteriori, quand le mal-être est installé ! Il faudrait créer un groupe du CNHS-CT prospectif et préventif... plutôt que curatif et rétro-actif ! ■

Jean HUGUENOT

La violence au travail

et ses incidences au sein de l'ANPE

En ces temps de CNE, CPE, CDD et contrats temporaires à répétition, de précarité renforcée, où l'État fait preuve de dureté envers les faibles et de faiblesse envers les forts, un certain nombre de voix s'élève pour nous faire remarquer que, oh combien, nous devrions être heureux d'avoir un CDI et qu'il faut nous estimer contents de travailler dans un service public où les conditions de travail ne sont pas très loin du pays de cocagne : espaces lumineux, sièges confortables, horaires décents, hiérarchie moderne et compétente, digne du Pays de Droits de l'Homme et du Citoyens... Heureux, je vous dis.

La réalité, c'est notre mal être

Il n'y aurait que quelques aigris, jamais contents, et des syndicalistes grincheux et pinailleurs pour trouver que nous allons mal...

Mythe ou réalité ? Pourtant, chacun d'entre nous vérifie jour après jour que le climat se dégrade et que sous ces couleurs vert pistache et sang de bœuf (tiens, tiens...) l'ANPE est dominée par le stress et la tension qui montent, non seulement dans les relations avec nos usagers mais aussi entre collègues, l'impression que certains éléments de la hiérarchie deviennent de plus en plus pressants et autoritaires.

Tout cela ne serait que des impressions ? Non, ce climat délétère est le produit d'un certain nombre de facteurs facilement identifiés. Ils s'appellent productivité, qualité, flexibilité, réactivité avec leur corollaire : la course aux chiffres, débouchant sur une nouvelle maladie : la quantophrenie !

De la qualification vers la compétence

Ajoutons l'inadéquation des outils de travail orientés dorénavant vers... la course aux chiffres et au « flicage ». Du coup la hiérarchie reporte sur les agents ce que les outils de contrôle de

gestion ne savent plus mesurer. Le glissement de la qualification vers la compétence, institué par le nouveau statut, induit une prépondérance des facteurs comportementaux dans les critères d'évaluation de notre travail, avec un particulier attachement à l'implication des agents.

La généralisation du « management par objectif » alors que ceux-ci sont de moins en moins visibles avec l'obsession du résultat. Nous sommes en plein dans le Suivi Personnalisé Mensuel. Jamais l'écart entre le réel et le prescrit n'a été aussi grande.

La violence rend malade

Le climat d'agressivité puis de violence (verbale, psychologique, physique) mène à une atteinte de la santé des agents quel que soit leur niveau de qualification ou leur position hiérarchique avec tout de même une fragilité plus grande pour ceux qui se trouvent en bas de l'échelle.

Un certain nombre d'enquêtes menées ces dernières années dans le monde du travail, révèlent l'apparition de troubles psychiques nouveaux.

Christophe DEJOURS établit une nomenclature de conduites pathologiques assez précises que l'on retrouve à l'agence : le désarroi, la perplexité, l'appauvrissement de la pensée, l'ob-

tusion intellectuelle, le paralogisme, la candeur voire la niaiserie.

Les difficultés de jugement mènent à une ambiguïté de la notion de rentabilité personnelle et du mérite personnel.

La violence n'est pas que physique

L'activisme et la surcharge de travail, le piège du contrat d'objectifs et l'évolution vers un management à la menace et à la culpabilisation mènent à une peur dans le travail, peur traditionnellement réservée à des métiers à risque (pompier, police, armée).

Ce cadre alarmant établit un climat de violence. Entendons-nous bien sur cette notion car la violence est souvent assimilée uniquement aux agressions physiques or il n'en est rien. Elle peut être psychique ou verbale et le dérapage vers le harcèlement est au rendez-vous.

Les conséquences sont là : perte du lien de confiance avec les collègues et la hiérarchie, isolement, sentiment d'incompétence et de non-reconnaissance de son travail. Le tout pouvant mener à des attitudes déviantes telles que l'absentéisme, le conflit brutal ou à des attitudes additives (café, alcool, sur médication, drogue).

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel, est préféré par les entreprises au licenciement collectif jugé trop contraignant. Ce qui aurait pour effet une sous-estimation du nombre de licenciements pour motif économique. C'est ce que révèlent deux études de la DARES. Pavés dans la mare bien gênants pour un bilan apologétique de la politique de l'emploi : la diffusion de la première étude a été retardée de six mois. La seconde est toujours inédite (Le Monde du 28 mars 2006). ■

Comment réagir ?

Face à l'individualisation imposée par la Direction dans l'organisation du travail, c'est au collectif de répondre. Mais, que pouvons nous faire, comme individus membres d'un collectif de travail ?

En premier lieu dire NON à la violence, en parler, ne pas faire un sujet tabou, faire preuve de solidarité et de compréhension envers les collègues les plus fragiles, dénoncer les attitudes déviantes pouvant mener au harcèlement.

Et les syndicats, me diriez-vous ? Que fait le syndicat ?

Tout d'abord il n'y a pas de syndicat, deus ex machina, capable de tous les miracles. Il y a d'abord des agents syndiqués qui, collectivement, défendent un certain nombre de valeurs humanistes, chères à notre République.

Le SNU ANPE, en tant que syndicat majoritaire a été, est et sera au rendez-vous lorsqu'il s'agira de vous défendre. Il assure le respect de la déontologie humaniste par l'établissement et agit pour rétablir les situations les plus délicates. ■

Edmundo CHECURA-ROJAS

LE CHIFFRE



la Chine à 14 %

le poids des économies émergentes

On vient d'apprendre, par un communiqué plutôt discret des autorités chinoises, que la croissance du PIB de la Chine devrait être réévaluée à 14 %. Soit presque cinq points de plus que les estimations précédentes.

Une information qui a bouleversé le petit monde des économistes qui sentaient bien que les chiffres fournis étaient un peu bidonnés mais peut être pas à ce point-là.

Du coup la Chine passe au quatrième rang des économies mondiales, devant la France, soulignant un peu plus le rôle des "pays émergeant" dans l'économie mondialisée.

La place de l'Inde, l'autre émergent

Il faudra un jour évaluer aussi la place de l'Inde, autre pays gigantesque dit émergent, qui vient de se signaler d'une façon fracassante dans la sidérurgie. Son économie est en plein boom et sa capacité technologique de haut niveau est capable de rivaliser avec la plupart des pays européens. Avec aussi une classe "moyenne" de 250 millions d'habitants et surtout de consommateurs... mais où la misère atteint aussi des sommets pour le reste des habitants.

Au moment où l'on parle beaucoup de la Chine comme de l'atelier du monde et de son rôle économique majeur dans

certains secteurs industriels comme le textile ou l'assemblage en sous-traitance pour le reste du monde, il faut apprécier avec sérieux cette nouvelle.

Mais où sont passés les services ?

Si la Chine passe de 9 à 14 % c'est parce qu'elle vient de réintégrer dans ses comptes le poids des services qu'elle « oubliait » ou ne voulait pas voir auparavant. À ce rythme dans six ans elle aura doublé son PIB. Cette année, son surplus commercial est donné à plus de 100 milliards de dollars. On imagine facilement l'impact dans bien des aspects de la vie politique, économique, énergétique, écologique et militaire.

On comprend mieux les conséquences qu'une économie "survoltée" produit sur l'ensemble des autres économies car ses besoins énergétiques considérables (et plus généralement dans les matières premières) gonflent mécaniquement le prix mondial du baril de pétrole. Ce qui par ricochet freine la reprise économique des pays énergétiquement dépendants. Tout se tient ! Mais en économie les choses avancent rarement de façon linéaire et plutôt que de faire des projections spéculatives mécaniques, il faut avant tout comprendre et rechercher les informations vraies, ce qui n'est pas le plus simple. À suivre.

Le regard des élus

SNU CNHSCT sur l'OCT

Nous sommes satisfaits de l'existence du rapport de l'OCT. Ce rapport n'aurait jamais pu voir le jour sans notre implication et notre investissement dans l'instance CNHS-CT appuyé par le bureau national de notre organisation. Il s'agit de la seule et unique expérience de cette envergure dans un EPA ; et donc c'est à juste titre que nous saluons la décision prise par l'Établissement de créer cet outil. Toutefois nous regrettons, déplorons son immobilisme lorsqu'il s'agit de prendre en compte les constats contenus dans ce rapport en vue d'améliorer nos conditions de travail.

Photographie de conditions de travail dégradées

Ce rapport constitue une « photographie » de nos conditions de travail à un instant « T ». Ces constats sont inquiétants puisqu'ils mettent en exergue, par une méthode scientifiquement prouvée, des conditions de travail dégradées. Ce qui malheureusement ne nous a pas surpris ! Depuis des années, par notre expérience d'élus de terrain, par l'expertise acquise par notre organisation (expérience de l'ensemble de ses élus CRHS-CT, implication du SNU dans la mutuelle d'Établissement, ses travaux sur la santé des agents, le réseau de ses adhérents) nous avons alerté systématiquement la Direction sur cet état de fait. La seule réponse de l'Établissement : « tout va bien, circuler il n'y a rien avoir » ou « peu nous importe le confort des agents, ce qui compte c'est le service rendu aux clients »... Depuis la remise de ce rapport à la Direction, les conditions de travail se sont considérablement détériorées avec la mise en place du suivi mensuel.

L'inertie de la Direction Générale

Le rapport a été remis au Directeur Général fin juin 2005. Il a fallu attendre le 30 novembre avant qu'il soit remis aux organisations syndicales !

Depuis l'Établissement a usé et continue d'user de stratégies diverses et variées pour retarder la diffusion du rapport (auprès des Élus CRHS-CT, des analystes) et la relance du groupe de travail OCT. La Direction traîne à établir une analyse partagée des constats et à élaborer en concertation avec l'ensemble des élus les mesures correctives qui s'imposeront. Elle a retardé aussi la diffusion sur Alice et la présentation de ce rapport à l'ensemble des agents.

La réunion du 22 mars avec les OS traitant de certains constats relevés dans le rapport (temps partiel, temps de travail en heures supplémentaires...) a été remplacée par une réunion portant sur les critères des primes d'intéressement : voilà où se situe la priorité de l'Établissement ! C'est faire fi de l'expertise des 80 analystes et du maintien de leur compétence.

Le SNU met un groupe de travail en place

Face à l'inertie de la Direction Générale, nous avons participé activement au groupe de travail, créé par notre organisation syndicale. Ce groupe est chargé d'analyser les résultats du rapport et élaborer des propositions.

Nous avons également décidé de mettre le rapport sur le site du SNU afin qu'il puisse être consulté par l'ensemble des agents et nous organisons des colloques interrégionaux et un colloque national

est envisagé pour informer, recueillir les attentes et les propositions des agents

La pérennité de l'Observatoire

En conclusion, nous rappelons à l'Établissement l'engagement pris pour actualiser cette photographie à intervalles réguliers. L'analyse des écarts entre la photographie précédente et la nouvelle permet de mesurer les effets des actions correctives mises en place. C'est la question de la pérennité de l'observatoire qui doit être définitivement intégrée. Nous rappelons à l'Établissement que nous sommes des experts de toutes les questions relevant des conditions de travail et qu'à ce titre nous serons vigilants pour que cet OCT ne soit pas une « coquille vide » ou un outil sans intérêt parce qu'il serait rangé au fond d'un placard

Nous attendons des signes forts de l'Établissement pour enfin prendre en compte les constats du rapport (lequel a été financé avec les deniers publics). Il doit réaliser des analyses partagées avec les élus de l'instance et envisager les préconisations visant à améliorer nos conditions de travail. Une note positive puisque depuis le CNHS-CT du 30 mars, le nouveau Président (DGARH) a réactivé la réunion du groupe de travail OCT (prochaine réunion prévue le 4 mai).

Nous demandons simplement à l'Établissement à défaut d'avoir du bon sens d'être « efficient » : si les agents bénéficiaient de conditions de travail correct, la santé serait préservée, chacun trouverait son compte puisque le service rendu aux usagers n'en serait que meilleur. ■

Autonomie initiative

Sous ce vocable charmant se cache un concept d'organisation du travail sournois qui nous fait le coup du trompe l'œil. Fin 2003 la DG avide comme à son habitude de gains de productivité (faire plus avec moins), cherche à introduire un gadget moderniste appelé autonomie initiative.

Après une pseudoexpérimentation et un texte passé en force contre l'avis de la plupart des OS (cf. texte du 19 février 2004), en fanfare, (avec tambour et trompette), la direction annonce partout qu'enfin elle a trouvé la potion magique et généralise la recette miraculeuse dans tout le réseau, sous des appellations diverses et variées : temps autonome, plage blanche, plage autonome.

Un monde idéal ?

Dans ce contexte, les conseillers sont promus superwoman et superman et vont s'épanouir dans ce monde idéal où chacune et chacun va gérer comme un grand son autonomie et son initiative. L'autonomie ne se décrète pas. L'autonomie est la faculté d'agir librement en indépendance. Intéressant à condition qu'il y ait pour son travail des moyens nécessaires (humains et matériels), et que cette organisation donne un sens à notre action quotidienne.

Or ce n'est nullement dans cette optique que la direction nous présente son projet. C'est tout bonnement un concept managérial destiné à renforcer le contrôle individuel de notre travail. L'autonomie/initiative apporte avec elle la mise en concurrence des uns et des autres (avec entretiens managériaux à la clef) et la remise en cause de la solidarité au sein des équipes de l'ALE.

C'est le chacun pour soi édicté en règle de vie. La jungle, quoi.

L'autonomie et le SMP

Cet outil est bigrement utile dans le cadre du SMP.

Je gère mon portefeuille, je dois obtenir des résultats insensés, suivre au quotidien, contrôler sans relâche des demandeurs d'emploi, leur faire accepter des conditions salariales et d'embauche inacceptables : c'est mettre la pression et recevoir la pression d'en haut. Avec une situation politique et économique qui m'échappe, des dispositifs de formation anémiés et des visites d'entreprises bâclées, je manque cruellement d'autonomie et d'initiative.

La Direction s'est entièrement déresponsabilisée de la mise en place du SMP. L'autonomie/responsabilité est pratique pour faire porter le chapeau à chacun d'entre nous. Ne pas obtenir de résultat satisfaisant est de notre responsabilité.

Le travail, un lieu d'affrontement

Les solutions pour faire face à la charge de travail et à la désorganisation, sont des réponses individuelles dans la souffrance et la concurrence.

N'ayant pas eu assez de courage politique pour dire non au premier ministre, la Direction n'a pas fait d'autres propositions, plus respectueuses des usagers et plus réalistes. Nous allons droit dans

le mur. De fait, c'est l'ANPE qui sera discréditée.

Pour terminer cet article, deux citations me semblent intéressantes :

« Lieu irremplaçable de socialisation et d'expérience de la coopération entre les individus, le travail tend à devenir un lieu d'affrontements et de défiance. Le salarié vertueux du management moderne – celui qui recherche l'excellence à travers l'usage le plus productif de lui-même, le plus rentable du point de vue de l'entreprise au détriment de ses collègues, de ses clients et de sa vie privée est bien loin du citoyen vertueux. » (Danièle Linarkt : « Hier solidaires, désormais concurrents »).

On passe d'un gouvernement par les ordres à un management par la réalisation de projets, d'une surveillance hiérarchique à la mise en œuvre d'une autonomie contrôlée. L'objet du contrôle tend à se déplacer de l'activité physique à l'activité mentale. Plutôt que d'encadrer le corps, on cherche à canaliser et mobiliser les esprits.

« Plus qu'une philosophie d'entreprise ou un idéal à atteindre dans le futur, c'est un modèle de comportement pour aujourd'hui. » (Vincent de Gauléjac : « La société malade de la gestion »).

Pour toutes ces raisons, il faut faire échec aux stratégies de la direction qui vante l'autonomie initiative et nous devons répondre collectivement. ■

Philippe Sabater

Droit de retrait: un droit primordial

Le droit de retrait dans le contexte de l'agence et de l'analyse que nous faisons du SMP est un droit essentiel qu'il faut utiliser sans modération. Plus les conditions de travail se dégradent et deviennent difficiles voire dangereuses, plus se protéger devient une nécessité. Afin de vous permettre de trouver votre chemin dans le maquis des textes et procédures, nous vous proposons un vade mecum simplifié.

Décision n° 96/1020 du 4 juin 1995 relative au Comité national, aux comités régionaux, aux sections locales, d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'ANPE

Article 11-2

Cause de danger grave et imminent

Droit de retrait

Conformément à l'article 5-6 du décret du 9 mai 1995, si un agent a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement sa hiérarchie et peut quitter son poste de travail sans conséquences disciplinaires.

Article 11-3

Procédure d'alerte

Conformément à l'article 5-7 du décret du 9 mai 1995, si un membre du comité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent notamment après l'usage du droit de retrait, il le consigne dans le registre spécial côté et le DRA prend les dispositions nécessaires après enquête avec les membres du comité.

En cas de divergences sur la réalité du danger ou sur la façon de faire cesser, le comité se réunit dans les 24 heures avec la présence de l'inspecteur du travail. Après avoir pris connaissance de l'avis du comité, le DRA arrête les mesures à prendre.

De quoi s'agit-il en clair?

Un agent ou un collectif pense qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Lorsqu'une situation de travail présente un danger, que ce soit face aux usagers ou à un collègue, l'agent informe son responsable hiérarchique, le DD et le DRA. Il est important de consigner les faits sur le registre de sécurité mis à disposition de tout l'agent dans l'unité. La trace écrite des événements est essentielle pour prouver la réalité des faits. Rappelons que lorsque le risque signalé s'est matérialisé, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour les agents victimes d'un accident de travail. (article 5-9)

L'agent a tout intérêt de prendre contact avec un ou des élus du CRHS-CT pour faire connaître la situation afin que celui-ci intervienne et que les élus interviennent au niveau de l'instance et conseillent l'agent sur la marche à suivre.

L'agent se retire de la situation de travail et une enquête immédiate doit être menée par l'autorité administrative.

2 cas alors se présentent :

- il y a accord sur les mesures pour faire cesser le danger. Le retrait est considéré comme justifié, aucune sanction ni retenue de salaire n'est possible
- il y a désaccord entre le salarié et l'autorité administrative. Le retrait est dans ce cas injustifié. L'agent est mis en demeure de reprendre le travail avec conséquences de droit.

Attention vous n'êtes pas seul, le CRHSCT de son côté entame une procédure en parallèle en accord avec les textes en vigueur cités précédemment.

Le médecin de prévention est lui aussi un acteur à ne pas négliger. L'informer permet son intervention en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur. Il intervient dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il assure la surveillance médicale.

De plus, la commission internationale de santé au travail rappelle, dans un code international d'éthique destiné à l'ensemble des professionnel(le)s de la santé au travail, que ces derniers sont chargés de protéger et de promouvoir la santé des travailleurs. Ils sont aussi là pour œuvrer dans le sens d'un milieu de travail sain, sûr et pour protéger la capacité de travail et d'emploi des travailleurs.

Dans ces situations d'agressions, nous sommes souvent choqués et désemparés. Il est nécessaire alors de se faire soutenir par les collègues syndiqués et les élus du CRHS-CT. Nous avons des droits qui nous protègent, il faut les mettre en œuvre et ne pas laisser ces faits tomber dans l'oubli et l'indifférence. La « normalité » de la violence au travail est un danger qui nous menace.

Philippe Sabater