

M O D E S D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



Fédération Syndicale Unitaire

CARTON ROUGE

C'est l'été, pour une grande partie d'entre nous les vacances approchent et c'est l'occasion de pratiquer le lâcher prise. Cela ne sera pas du luxe car les derniers mois à l'Agence ont été source de stress, de fatigue, d'inquiétudes, de tensions, ceci accentué par l'attitude de la DG.

Tout simplement deux exemples :

- Le 13 juin, 30 % des agents étaient en grève à l'appel de 6 OS soit contre la mise en place du SMP, soit pour l'obtention de moyens complémentaires, soit contre nos conditions de travail déplorables. Suite à cette journée, le DG "invite" le 5 juillet l'ensemble des OS pour une rencontre afin : « de pouvoir échanger sur les sujets de préoccupations exprimés ».

Refusant d'entendre nos revendications, il oblige les OS à quitter la réunion. (Heureusement qu'il n'est pas conseillé à l'emploi car l'écoute n'est pas sa qualité première).

- Le 6 juillet, les OS étaient conviés à une réunion sur le projet de mise en place de l'entretien d'évaluation et encore une fois l'établissement reste complètement sourd à la demande de l'ensemble des OS : « arrêter toute forme d'entretien d'évaluations et ce, jusqu'à la parution de l'instruction du DG conformément à l'article 20 du statut du personnel. »

Il est affligeant de constater que ce sont les OS qui rappellent à la DG le respect de ses propres règles statutaires. Bref ! À l'heure où les Bleus font la une, que l'on aime ou pas le football, le plus justifié des cartons rouges est pour le DG.

Mise en place des conventions tri et bi-partite, 4^e Contrat de Progrès, création d'un Groupement d'Intérêt Économique (GIE) (pour faciliter la convergence des systèmes informatique Unedic/Anpe), décision du Conseil d'Administration de l'Unedic de poursuivre et d'élargir à 40000 (contre 10000 en 2005) demandeurs d'emploi les expériences de placement aux cabinets privés.

On le sait, la rentrée va être chaude.

Les conditions sont réunies pour un appel à la grève exigeant le retrait du SMP.

Personne n'est dupe la journée du 13 juin est une première étape, nous voulons développer et amplifier la mobilisation dès la rentrée. Nous voulons, pour l'ANPE, des missions en conformité avec les valeurs du Service Public, développer notre identité professionnelle en réclamant une reconnaissance universitaire de nos métiers, élaborer un code de déontologie et une politique de l'emploi en rupture totale avec les orientations actuelles.

Ceci dans un esprit de travail intersyndical, en liaison avec les Associations de chômeurs.

D'ici là, lisons, allons au cinéma, parlons, échangeons, réfléchissons, rigolons, prenons des forces, ressourçons-nous. On dit souvent que l'arrière-saison est belle, il faut qu'elle le soit et pour cela nous mettrons tout en œuvre.

Unis, nous gagnons. Une preuve : le retrait du CPE.

Colette Pronost

AU SOMMAIRE DU N° 21

À L'AGENCE :

Une grève charnière, p.1 et 3

En guerre contre une véritable discrimination, p.4

Grève contre le SMP en Pays de Loire, p.4

Le laboratoire de la soumission, p.5

Le 4^e Contrat de Progrès État-ANPE, p.6

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :

Une négociation en panne ?, p.4

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :

Le capitalisme expliqué simplement, p.2

ACTUALITÉ :

Le refus d'une société du « précarité », p.2

4^e Forum social européen, p.3

Observatoire des Conditions de Travail, p.7

POINT DE VUE :

Lettre ouverte à M. le DRA d'IDF, p.8

p.9 à 16

LES CAHIERS DE MODES D'EMPLOIS

LE CAHIER DE VACANCES



© Philippe Sabater

Une grève charnière

Un paysage social dans notre établissement n'est jamais le même après un mouvement social important. Le Suivi Mensuel Personnalisé est une transformation considérable des modes opératoires, bouleversant les relations aux chômeurs, les missions, les métiers, les conditions de travail. La grève du 13 juin est la concrétisation d'une première résistance large du personnel. Elle exprime le malaise profond ressenti dans tout le personnel. Comme à chaque fois qu'un mouvement significatif a lieu, les leçons à tirer, les pistes de réflexion sont multiples.

Bien sûr, il y avait eu un premier appel, le 24 janvier, auquel nous avons fait le choix nationalement de ne pas nous joindre. Nous avons pensé que sa méthode de construction était auto-proclamatoire. Elle survenait trop tôt par rapport au travail de sensibilisation nécessaire. Le vécu dans les agences ne permettait pas un bilan basé sur les expériences concrètes. Elle arrivait trop tard sur un autre plan puisque le SMP avait commencé depuis le 2 janvier. La grève du 24 janvier avait d'autre part une base trop étroite, escamotant les conditions de travail et la crise des métiers.

La grève du 13 juin est un succès

Le 13 juin, il s'est passé autre chose. D'abord et nous savons que c'est un facteur essentiel, nous avons pu tricoter une unité intersyndicale à

quatre. Ayant défini le contenu de notre appel, la forme et la date de la lutte, nous avons polarisé la situation interne. Ainsi, deux autres syndicats se sont ralliés à notre action en formulant des revendications différentes. Le résultat est au rendez-vous : 30 % de grévistes (6497 personnes – 77 agences fermées). On peut avoir l'éternel débat sur le verre à moitié plein ou à moitié vide. Mais quelques comparaisons chiffrées permettent d'apprécier la réalité du mouvement. Lors des années 2003-2004, aucun conflit n'a atteint ce niveau, pas même le premier jour de la grève contre le statut du personnel. Lors du mouvement anti-CPE (3 grèves nationales), la plus importante, le 28 mars, a eu un taux d'environ 20 % avec 4206 grévistes. Le conflit le plus proche en terme de résultat a été la grève Fonction Publique en octobre 2005. Deux autres éléments sont à souligner. Nous avons construit une convergence avec trois organisations de chômeurs (APEIS, AC!, MNCP), sur une base solide. Pas un simple texte idéolo-

gique où « la juste lutte du peuple de l'Agence rejoindrait la juste lutte du peuple des chômeurs ». Cette alliance est porteuse d'autres actions et de luttes communes dans le respect des identités de chacun. La couverture médiatique a été excellente tant au niveau national que régional ou local. Par les temps qui courent et avec une Direction Générale si soucieuse de sa communication, cela compte. En bref, comme l'écrit un syndicaliste d'Auvergne, dans de nombreux endroits, c'est 1 agent sur 2 en contact direct avec le public qui a fait grève.

Des débats en cours dans le personnel autour du SMP

Nous sommes conscients que plusieurs appréciations et débats parcourent le personnel. Ils sont au travers d'approches, d'analyses différentes, éminemment politiques et permettent d'approfondir l'analyse sur la situation de l'Agence et les possibles en terme d'avenir.

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

La lutte contre le CPE

le refus d'une société du « précarariat »

Nous venons de connaître une formidable mobilisation sociale qui a duré trois mois contre un projet gouvernemental visant à généraliser la précarité des jeunes de moins de 26 ans. Cette lutte a été remarquable grâce à la mobilisation extrêmement massive de la jeunesse étudiante et lycéenne et au relais des syndicats de salariés qui se sont retrouvés pour une fois dans l'unité sans faille, qui a tenu jusqu'au bout sur la revendication du retrait du CPE.

C'est une victoire très importante qui va permettre de donner un coup de frein à l'appétit de déréglementation du gouvernement et de la volonté du MEDEF d'instaurer une société du « précarariat ».

C'est toutefois une victoire partielle car bien d'autres mesures néfastes restent dans les dispositions de la loi sur l'égalité des chances qui viennent d'être promulguées les 31 mars et 21 avril 2006. On peut en particulier soulever le véritable recul que constituent les dispositions relatives à l'apprentissage junior à 14 ans et la possibilité de suspendre le versement de tout ou partie des prestations familiales aux parents en cas d'absentéisme scolaire ou de « tout autre difficulté liée à une carence de l'autorité parentale ». Et surtout, le CNE applicable depuis le 1er août 2005 va continuer à s'appliquer. Or, il concerne toutes les entreprises ayant un effectif allant jusqu'à 20 salariés, soit 96 % d'entre elles représentant 29 % du salariat.

Le retrait du CNE dans la foulée

Il est évident que le niveau de mobilisation atteint par la lutte contre le CPE (unité syndicale très large, mobilisation des jeunes et des salariés, plus de 3 millions de manifestants mobilisés dans les rues des grandes villes de France à deux reprises) aurait dû permettre aux cinq confédérations syndicales (puisque les autres étaient exclues du débat avec les Parlementaires de la majorité) de mettre la barre plus haut et d'exiger au moins le retrait également du CNE.

Le CNE contrat plus précaire que les CDD

C'est d'autant plus indispensable que la précarisation à grand pas du statut des salariés s'organise à travers de multiples dispositions légales et réglementaires depuis une vingtaine d'années.

Si aujourd'hui encore les différentes formes de contrats « atypique » (CDD, intérim, emplois à temps partiels) demeurent minoritaires en termes de stocks (87 % des contrats de travail sont des CDI), il reste que 70 % des embauches se font sous forme de CDD et 16,6 % concernent des emplois à temps partiel.

On peut ajouter à cela, le développement des contrats aidés dont l'objectif est avant tout la baisse du coût du travail, et l'accentuation du déficit financier de la SS, mais également le développement du travail dissimulé et de la fausse sous-traitance. Si les chiffres de recrutement en CNE sont sujets à caution (évalué à 400 000), car il n'y a pas de statistiques fiables en la matière et pas de comptabilisation du nombre de ruptures de CNE, ce qui ne permet pas d'établir quel est le flux d'un tel dispositif, il est évident que les constats que peuvent faire notamment les agents de l'inspection du travail c'est que ce type de contrats se substitue bien souvent à des CDD.

Or, le CNE par bien des aspects est plus précaire que le contrat à durée détermi-

née. En effet, un salarié embauché à durée déterminée sait au moins jusqu'à quand il sera employé ce qui n'est pas le cas d'un salarié en CNE à la merci de son employeur qui peut interrompre à tout moment son contrat sans motif pendant deux ans.

Ce CNE préfigure ce que veulent mettre en place le patronat et le gouvernement pour l'ensemble du salariat. Il croyait pour ce faire, passer par l'étape intermédiaire du CPE pour les jeunes de moins de 26 ans. Il n'a pas hésité pour cela à dramatiser le niveau du chômage des jeunes, en invoquant des chiffres de chômages pour les jeunes de 15 à 24 ans de l'ordre de 25 %. Or les syndicats du Ministère du travail, de l'INSEE ont rappelé fort opportunément que ces chiffres englobaient l'ensemble de la jeunesse encore scolarisée. En réalité le taux de jeunes au chômage tourne autour de 8 %. C'est évidemment beaucoup trop et surtout recouvre de grandes disparités mais cette dramatisation visait à vendre le CPE.

CPE/CNE: déréglementation du code du travail

La véritable motivation du gouvernement n'est pas de répondre à la difficulté des jeunes à s'insérer dans le monde du travail mais de passer très vite au contrat de travail unique, sorte de remise en scène de l'ancien contrat de louage de service

du Code Civil visant à remettre en cause aussi le CDD jugé trop contraignant.

Ce qui gêne le plus les employeurs, c'est la réglementation et la jurisprudence des tribunaux issues de la loi de 1973 qui obligent les employeurs à motiver les licenciements (motif qui doit être réel et sérieux). Chaque année il y a quelque 200 000 procédures prud'homales dont les 3/4 concernent des contestations de licenciement.

La bataille juridique ne doit pas être la seule action

Une bataille juridique est actuellement menée par les conseillers prud'hommes salariés contre la mise en place du CNE. Le résultat le plus emblématique est le jugement du Conseil de Prud'homme de Longjumeau du 24 avril 2005 qui a condamné la rupture d'un CNE en invoquant notamment dans ses attendus que l'Ordonnance instituant le CNE est contraire à la convention 158 de l'OIT. Cette Convention impose en effet l'existence d'une procédure contradictoire au licenciement, un motif valable de rupture du contrat de travail et la possibilité d'un recours effectif devant les juridictions pour contrôler l'existence de ce

motif. Bien sûr cette décision de justice sera frappée d'un appel devant la juridiction supérieure et ira sans doute en cassation. Nous aurons ainsi l'occasion de voir si la Cour de cassation établira une jurisprudence contraire à celui du Conseil d'État. En effet, celui-ci saisi par les OS, avant la promulgation de la loi, a considéré que le CNE n'était pas contraire à la Convention 158 de l'OIT.

Gageons toutefois que la répétition de condamnations de ruptures de CNE par la justice fera réfléchir plus d'un employeur quand à la prétendue sécurité juridique pour lui d'un tel type de contrat.

Reste que la bataille juridique, utile en l'absence de luttes sociales, n'est absolument pas à la hauteur des attaques portées contre le droit du travail et le développement de la précarité dans les entreprises.

Il faut absolument opposé à ces attaques, des alternatives programmatiques portées par le mouvement social. ■

Luc Beal-Rainaldy



Le capitalisme expliqué simplement

Une entreprise qui vivote

Mammouth Cupide* est le chef de la tribu des Grands Chasseurs, composée de douze femmes et de douze hommes. Pour subsister, la tribu a besoin de deux aurochs par jour. Tandis que Mammouth Cupide, ce feignant de sa mère, se prélassait avec les femmes, les hommes sont à la chasse. La traque est longue, et la mise à mort des proies, avec des massues primitives, pénible et dangereuse. Il n'est pas rare qu'un chasseur soit réduit en bouillie par l'animal rendu fou furieux. Mais à cette époque, la notion d'accident du travail est assez vague. Le chef accapare tout le produit de la chasse. Les femmes boucanent les meilleurs morceaux, en prévision des longs mois d'hiver, que Mammouth Cupide passe bien au chaud dans sa luxueuse grotte. Les chasseurs ne reçoivent que les abats nécessaires à la reconstitution de la force

de travail et se les gèlent dans leurs misérables huttes. La tribu vit ainsi depuis des temps immémoriaux. En résumé, la croissance stagne à cause de méthodes de production obsolètes.

L'irruption des nouvelles technologies

Un beau matin, un commercial de la tribu des Ours Sagaces, Fripon Avide*, vient présenter un produit révolutionnaire. Il s'agit d'un long pieu de bois, dont l'extrémité est pointue et durcie au feu. La chasse à l'auroch nécessitera moins de main-d'œuvre et le rendement devrait s'accroître. Le lendemain, trois chasseurs sont mis à la porte. Parmi les neuf qui restent, trois deviennent flics pour surveiller les rescapés de la restructuration et mater les révoltes éventuelles. À la fin de la journée, les six travailleurs reviennent avec trois aurochs, abattus grâce aux nouvelles armes!

Comme d'habitude, le patron ne jette que les restes aux ouvriers, pendant que lui-même se goinfre. La croissance est là!

Les conséquences de cette première révolution industrielle

Examinons, avec soin, les bouleversements dus à l'introduction des nouvelles technologies de chasse: **L'augmentation de la productivité.** Avec trois aurochs produits en une journée par six ouvriers seulement, au lieu de deux, avec douze ouvriers, la production passe de 0,16 unités/homme/jour à 0,50. La productivité brute est triplée! Cependant, en raison des dépenses publiques (les flics), un tiers des gains sont aussitôt ponctionnés par des fonctionnaires improductifs.

L'accroissement de la rentabilité à court terme. L'investissement en nouvelles technologies - les

pieux de chasse high-tech - est rapidement amorti, générant du gros cash. Les stocks seront écoulés sur les marchés extérieurs cet hiver, auprès des tribus moins avancées technologiquement, à des prix prohibitifs. Grands Chasseurs détenant le monopole, après un joint-venture avec Ours Sagaces, les consommateurs n'auront pas le choix, s'ils ne veulent pas mourir de faim. La masse salariale est réduite d'un quart. Les cadences de travail, sur la chaîne de boucanage, augmentent de 50%. Cependant, l'apparition des fonctionnaires entraîne un phénomène préjudiciable au profit: les prélèvements obligatoires. Gaffe aux dérapages budgétaires!

L'ordre public au service des nantis. L'enrichissement du patron, au détriment de la classe ouvrière, va générer du mécontentement. Pour amadouer les exploités, Mammouth Cupide crée

un poste de chaman pour les convaincre qu'ils méritent leur sort, que la vie sur terre n'est qu'un mauvais moment à passer et qu'ils auront une vie meilleure après la mort! En cas de révolte, les forces de maintien de l'ordre ne demanderont pas mieux que de taper sur les récalcitrants pour conserver leurs propres avantages: plus de femmes, des rations de viande plus importantes, une belle massue toute blanche et deux peaux de bêtes bleu marine par an. Donc, gare au premier qui moufte!

L'apparition du chômage. Le chômage structurel fait son apparition, suite au licenciement de trois chasseurs. Cependant, on ne donne pas cher de leur peau. L'arrivée de l'hiver devrait donc résoudre le problème. Dans le cas contraire, la survie des intéressés, permettra de disposer d'une réserve de main-d'œuvre pas chère et de limiter la

pression sur les volumes de barbaque distribuée aux chasseurs en activité. Le consultant interne de chez Ours sagaces s'interroge même sur l'opportunité de ne pas les laisser crever tout de suite. **Le pillage des ressources.** Enfin, l'augmentation de la productivité entraînera fatalement l'appauvrissement des ressources naturelles en raison de la surproduction de viande d'auroch. Mais, Mammouth Cupide s'en moque! S'il n'y a plus d'aurochs pour les générations futures, tant pis. Elles n'auront qu'à sucer les os...

*Afin de respecter les droits à la vie privée, nous avons changé les noms des protagonistes.

Prochain épisode: Mammouth Cupide est victime d'une OPA hostile de la part du fond d'investissement Cro-Magnon corporates. Ce dernier envisage de délocaliser les activités de boucanage et d'externaliser le cœur de métier: les activités de chasse. Mammouth Cupide décide de faire appel à un raider néandertalien.

4^e Forum Social Européen

4-7 mai 2006 à Athènes

Le 4^e Forum social européen s'est tenu cette année du 4-7 mai 2006 à Athènes. La FSU (dont le SNU TEF et le SNU ANPE) a assuré une présence dans une quinzaine de séminaires au total. Beaucoup portaient sur les questions de l'emploi ou de la précarité : « luttés et revendications contre la précarisation de l'emploi dans l'UE » ; « précarisation d'emploi dans l'UE et stratégie de Lisbonne » ; « résistances au néolibéralisme : la victoire du mouvement anti-CPE, ce n'est qu'un début » ; « le modèle social Européen entre démantèlement et résistance »...



Une offensive libérale généralisée

Des organisations basques, britanniques, allemandes, portugaises, italiennes, belges, grecques, françaises... sont venues témoigner et toutes ont fait le constat d'une offensive libérale, générale et synchronisée sur l'Europe. Elles étaient unanimes sur la gravité des attaques sociales et de l'urgence d'une riposte coordonnée. Partout de nouvelles formes de travail précaire, sous prétexte de créer de l'emploi, « gangrèment » la qualité de la vie et écrasent les possibilités de luttés collectives.

Le « modèle » social Européen entre démantèlement et résistance

Le fameux « modèle social européen » subit ces attaques de toute part : au sein de l'Union Européenne, plutôt que de « modèle », c'est de déficit social et de déséquilibre par rapport à l'Union Économique et Monétaire qu'il faut parler maintenant. Les gouvernements abusent d'un vocabulaire de « réformes » et de « modernisation » pour désigner de véritables politiques de régression sociale. Parfois c'est directement l'UE qui pèse négativement, le plus souvent, ce sont les États nationaux qui diminuent les prestations sociales ou les salaires, allongent la carrière ou le temps de travail, mais toujours en application d'orientations générales concertées au niveau de l'UE.

Un patrimoine identifiable

Réunies en atelier, des organisations militantes, associatives, syndicales, ATTAC... ont travaillé à une alternative à cette disparition progressive « Un état social actif s'impose comme troisième voie entre état providence et état policier ». Pour redonner vie à l'idée de modèle social européen, elles mettent en avant la notion de patrimoine social européen. Car il y a un patrimoine bien identifiable, commun aux pays d'Europe occidentale qui tient en cinq acquis essentiels :

- La sécurité sociale, outil de solidarité et de répartition des revenus, d'émancipation par rapport au travail,
- La convention collective de travail (négociation et convention collective),
- Les libertés civiles et le suffrage universel,
- Les lois sociales s'imposant à toutes les entreprises,
- Les services publics qui garantissent l'accès de toutes et tous, à des services de première nécessité l'éducation publique pour tous.

Cet ensemble de droits, obtenus malgré l'hostilité du patronat et des conservateurs, a contribué à la cohésion sociale des sociétés européennes et à leur efficacité économique et technique.

Il y a 40 ans – 1964 – un dirigeant syndical belge (Gust Cool, président de la CSC) analysait ainsi la situation : «...ce qui a été accepté sur le plan national, l'a été à contrecœur. Les forces capitalistes ont vu dans la construction de l'Europe une occasion de reprendre sur le plan communautaire l'intégralité de l'autorité qu'elles ont dû partager sur le plan national ».

Une décision : créer un réseau centré sur la protection sociale

Le séminaire s'est fermé sur la décision de créer un réseau chargé de proposer des perspectives d'avenir et d'harmonisation européenne. Il se réunira à Bruxelles en octobre, lors des premières réunions d'organisation du prochain FSE. Il se centrera sur la protection sociale au sens large : Sécu, salaires, conditions de travail, en cherchant à s'articuler avec d'autres réseaux européens (Santé ; Services Publics...) et, plus largement, avec les organisations syndicales, mutualités de santé, mouvements de défense des travailleurs précaires, mouvements d'éducation, etc.

Son but est de se coordonner, au sein d'une structure la plus légère possible, pour rechercher et échanger les informations sur la protection sociale en Europe, confronter les points de vue sur les politiques sociales de l'UE et des états membres, élaborer une analyse commune, et se concerter ensuite sur des priorités de revendications voire d'action. Le but final est de contribuer à un mouvement social qui remette les pays européens sur la voie du progrès social.

Le réseau veut « associer la flexibilité et l'ouverture propre aux « Forums Sociaux » et une capacité d'organisation et de discussion » : « dans chaque pays où ce sera possible, il constituera une plate-forme nationale du réseau. Dans chaque pays, une personne (ou une équipe restreinte de personnes) assurera la liaison avec le réseau européen, et la plate-forme nationale, le cas échéant ». ■

Notes prises par Micheline Léger
SNU-TEF Administration centrale

Contact : Forum social belge, <http://www.wsf.be>.



Une grève charnière

L'Agence fonctionne souvent à coup de mouvements pendulaires tantôt le tout entreprise tantôt le tout demandeur d'emploi. Certains collègues peuvent penser que ce déplacement est un retour vers des missions plus conformes à leur souhait, à leur vision du Service Public. On retrouverait le noyau dur de notre métier de base avec le chômeur au cœur des pratiques. Dans le même temps, le SMP peut apparaître comme un outil de régulation, voire de suppression des flux. Cette question- la gestion des flux- étant un des sujets les plus difficiles et douloureux dans son impact sur les conditions de travail. Le facteur relation personnalisé joue également. La personnalisation contredisant un relatif anonymat et un « traitement de masse » grisâtre et monocouleur.

On peut avoir l'impression de passer de système neo-taylorien (segmentation des tâches, gestes professionnels répétitifs) à un système tendant vers des pratiques professionnelles néo-libérale (gestion d'un portefeuille). Le dispositif Initiative-Autonomie entre parfaitement en adéquation avec cette sorte de basculement.

La concurrence et la marchandisation au cœur du Service Public

Tout cela existe mais cache le fond de l'analyse. Le SMP est une pièce d'un ensemble plus large où réside l'avenir de l'agence, de ses missions de Service Public, de nos métiers.

Le gouvernement porte une conception libérale qui, une fois décryptée, permet de comprendre dans une vision grand angle, les schémas appliqués à l'Agence. La politique libérale marie très bien la diminution des fonctions sociales de l'État et la concentration de l'État reconfigurée sur ses tâches régaliennes de flicage et de contrôle. Dans le même temps, l'idéologie libérale prône et met en œuvre l'extension de la concurrence et la marchandisation de toutes les activités. Les conséquences se mesurent en terme de déstabilisation radicale des Services Publics.

La loi de cohésion sociale est un concentré géométrique, chimiquement pur de cette politique : durcissement du contrôle des chômeurs et mise en concurrence totale sur le terrain du placement. Dans ce concert très organisé, il faut ajouter la partition particulière de l'Unedic qui en fait intimement partie.

Le SMP, outil nocif pour l'Anpe

Mais la coercition ne suffit pas en soi ; le schéma libéral, c'est aussi l'encadrement du retour à l'emploi. Il a été imaginé des procédures très sophistiquées, scientifiquement élaborées de circuits de « remise au travail », dans lesquelles l'outil informatique joue un rôle clef (PPAE, DUDE, parcours 1,2,3, profilage statistique).

Ainsi si l'on croit que le SMP est un bon outil qui, de fait, sauve l'Agence et qu'il est un contre-feu efficace à l'offensive des gestionnaires de l'Unedic, on se trompe lourdement. Le Service Public est au contraire gravement menacé dans son essence même par le rétablissement de cette espèce de pointage physique où, en l'absence de créations massives d'emplois proportionnelles aux 3 millions et demi de chômeurs inscrits et aux 5 millions de précarisés de toute sorte, la réception culpabilisante des chômeurs est inacceptable.

La pression organisée visant, dans le réel, à faire accepter les emplois en tension à n'importe quelles conditions, en faisant d'une pierre deux coups puisqu'ainsi le rapport de force social

global de l'ensemble des salariés se dégrade de plus en plus. Au paysage dévasté, on ajoute le champ de ruines de la formation professionnelle pour les chômeurs..., absence de possibilités de formations qualifiantes/diplômantes, rémunérées, de longue durée...

L'Unedic, partie prenante du système

Donc, ce n'est pas en rajoutant des moyens qu'on peut amender positivement un outil intrinsèquement nocif, imbriqué étroitement dans un dispositif large et complet.

Au croisement de toutes ses forces négatives, l'offensive de l'Unedic s'harmonise parfaitement et complète le projet libéral.

Depuis leur défaite de l'automne 2000, où le gouvernement de l'époque les a taclés, les gestionnaires de l'Unedic reviennent inlassablement à la charge. Ils ont subi un revers lorsque la politique Villepin s'est appuyée lourdement sur l'Agence pour faire reculer les chiffres du chômage. Mais la politique mise en œuvre aujourd'hui leur offre un cadre pour redéployer leur projet. Au nom d'une convergence avec l'Agence, il s'agit d'augmenter et d'élargir les brèches qu'offre la mise en concurrence. Leur souci allie flicage des chômeurs, formatage pour retour à l'emploi dans certains secteurs et volonté d'économie sur les durées d'indemnisation. Le Medef, la CFDT principalement mais aussi la CFTC et la CGC, multiplient les actes de cannibalisation de nos missions... Le 5 juillet, le bureau de l'Unedic a décidé l'extension à 40 000 personnes des « prises en charge » par les cabinets de placement privés payants...

Faut-il s'étonner que la Direction Générale reste apathique et silencieuse devant une telle agressivité !

L'Agence au cœur de stratégies électorales

Dans les quelques minutes de la prestation télévisuelle du Président de la République par trois fois, il a évoqué directement des thèmes touchant directement la vie de l'Agence. Pour démontrer l'excellence du bilan gouvernemental (à croire que l'on ne vit pas dans le même pays) il s'est félicité des chiffres du chômage, de la signature de la convention État/ANPE/Unedic et a sorti du chapeau la perspective d'un service public de l'orientation. L'Agence est bien l'objet d'une utilisation politique maximale.

Une autre politique de l'Emploi

Notre grève du 13 juin est une grève charnière qui pose toutes les questions fondamentales auxquelles nous sommes confrontés. Nous sommes en train de remettre l'Agence sur ses gonds. Elle nous permet de passer de l'expression du malaise à la reconstruction.

Il nous faut repenser le Service Public de l'Emploi, la place de ses composantes et plus particulièrement celle de l'Unedic. Cela doit s'articuler avec des propositions pour une autre politique de l'emploi... il nous faut nous projeter en avant pour refonder nos missions (relation entreprise/ emploi, l'orientation professionnelle/ la formation/ l'accompagnement personnalisé...). Les droits des chômeurs occupent ici une place particulière. Nous entrons dans le temps des débats pour l'élection présidentielle, notre syndicalisme en toute indépendance doit faire entendre sa voix, ses propositions. Nous savons ce que nous combattons et pourquoi, il faut mettre la même énergie dans nos projets d'avenir.

La grève du 13 juin est porteuse d'avenir, elle constitue un jalon pour les luttés de l'automne. Nous sommes confiants car une fois de plus « nous allons mettre en route l'intelligence sans le secours des cartes d'État-major ». ■

Noël Daucé

Le collectif NIV I

En guerre contre une véritable discrimination

Le nouveau statut a touché tous les agents, de tous niveaux et de toutes filières. Les conditions d'accès aux niveaux supérieurs sont à quelques détails près les mêmes pour tout le monde ; les agents qui ont au minimum 2 ans d'ancienneté, doivent effectuer la VIAP qui sera examinée par les experts de la DG, ils valideront ou non les compétences développées par les agents pendant 2 ans. Les agents validés pourront passer les épreuves permettant d'accéder au niveau supérieur, les agents non validés peuvent, s'ils le souhaitent, ajuster leurs niveaux de compétences en poursuivant un parcours de tutorat individuel.

Les niveaux 1 doivent en passer par la même procédure, alors pourquoi apportons-nous une attention particulière à ce niveau ? Pourquoi mobilisons-nous autant de moyens pour une catégorie d'agents qui semble avoir le même traitement de faveur que les autres ?

2400 aujourd'hui, 1600 en 2008 sur le carreau

Il y a 2400 agents niveaux 1, filière conseil et appui gestion, sur toute la France aujourd'hui. Avec l'arrivée du nouveau statut, l'établissement a fait savoir qu'il souhaite supprimer ce niveau d'emploi à l'agence. Il prévoit de créer un corps central de conseillers ; le niveau 2. Dans le SDEC 2005-2008, l'établissement donne des informations sur la manière dont il compte s'y prendre ; 1/3 des conseillers niveau I qui passeront la VIAP et les épreuves de sélection seront re-classifiés niveau 2. Pour le moment, rien n'est prévu pour les 1600 collègues non-reclassifiés en 2008, 1600 collègues seront sur le carreau et travailleront dans les agences, accompagnés de leur épée d'Amoclés au-dessus de leur tête.

Une véritable discrimination

Un collectif niveau 1 s'est alors créé le 24 janvier 2006. Il est composé de non syndiqués et syndiqués.

Depuis, il crie sa colère contre l'établissement et demande que tous les collègues de niveau 1 soient automatiquement re-classifiés en niveau 2. Le collectif vit cette situation comme une véritable injustice... comme une véritable discrimination.

La discrimination réside dans le fait que l'établissement oblige les agents de niveau I à passer une VIAP + une épreuve écrite + épreuve orale pour passer niveau II ; les collègues niveaux II viapés passent uniquement l'épreuve orale. L'établissement précise que ces deux « sauts » sont différents ; il faut effectuer un « saut de qualification » pour passer de niveau I à niveau II, le saut de niveau II à niveau III est une « promotion ». Il ne s'agit là que de mots ; dans la réalité, les agents de niveau I ont les mêmes missions que les agents de niveau II.

Il y a aussi discrimination quand les agents de niveau I n'ont pas les mêmes droits à la mobilité que les autres agents, beaucoup d'entre nous souhaitons muter

depuis le changement de statut mais encore une fois, l'établissement reste sourd à nos revendications.

La pétition est à 2700 signatures

Pour réagir contre cela le collectif niveau I et le SNU ont lancé une pétition régionale au mois de février puis nationale au mois d'avril. Nous avons recueilli 2700 signatures jusqu'à maintenant et avons fixé un objectif d'au moins 10000. Nous remercions tous ceux qui ont signé la pétition et rappelons que celle-ci peut être signée par tous les collègues, de tous niveaux et filières confondus. Nous avons encore besoin de vous pour faire entendre nos revendications auprès de l'établissement qui méprise totalement ce mouvement. Cette action sera de toute manière bénéfique pour nous tous, par effet « Domino » si les agents de niveau I sont re-classifiés, les autres niveaux le seront également. ■

Eric Canivet

Grève contre le SMP

C'est un fait, malgré le « bricolage » récurrent des chiffres de grève, cette journée a été une réussite dans la région ! 35 % pour l'Établissement, 45 % de grévistes en données corrigées syndicales... Et toujours un fait scandaleux : le maintien d'ouverture d'agences très contestable en matière de sécurité et souvent « grâce » à nos collègues en situation précaire (CDD, CAE, Tempo., nouveaux recrutés en cours de validation...)

Cependant, le message est clair : la mise en œuvre du SMP est fortement contestée en Pays de Loire. Cette journée a été rythmée par plusieurs actions syndicales et surtout inter-syndicales :

- Des collages, la veille, (sur les vitres des Ales, ASSEDIC et plus...), afin d'informer le public usagers du mouvement de grève
- Des distributions de tracts aux portes des agences par des grévistes
- Des assemblées générales de grévistes
- Une participation active de certaines associations de chômeurs et notamment AC ! dans le 44 et dans le 49 entre autre
- Au Mans ou à Angers, des échanges avec les DDA (ou si ils/elles sont absent(e)s dépôt d'un manifeste à la DDA)
- Des rencontres ce 13/6 avec la presse locale avec, dès le lendemain, articles et photo à Nantes, au Mans, à Chateaubriant...
- Des entrevues préalablement demandées ou non d'ailleurs avec les Préfets de Nantes et du Mans (ce sont les chefs de cabinet qui ont reçu les délégations syndicales et inter syndicales) afin de leur faire part de nos raisons qui nous conduisent à nous opposer au SMP, de la dégradation de nos conditions de travail et des services rendus aux usagers et plus globalement de notre inquiétude sur le devenir du Service Public de l'Emploi.

Cette première démonstration avec autant d'agents mobilisé(e)s, avec autant d'actions inter syndicales pour un refus massif de ce grand contrôle social, doit interpeller le niveau régional et le niveau national mais aussi le ministère ! Jusqu'où accepterons-nous d'aller ? Notre capacité de mobilisation est une première réponse... ■

Valérie Boucard

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE

Egalité professionnelle des femmes et des hommes : une négociation en panne ?

A l'automne, nous vous avons informé-es du démarrage des négociations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à l'ANPE. Nous nous en réjouissons, puisque nous réclamions l'ouverture de cette discussion depuis 2003. Après de longs attermolements durant lesquels la DG s'était retranchée derrière le statut de l'établissement (ni fonction publique, ni entreprise privée), la situation semblait s'être débloquée.

Depuis, nous avons eu trois réunions. Et nous commençons à manifester notre impatience. Car si la DG reconnaissait l'existence d'inégalités « dans certaines situations et à certains moments », elle se montrait réticente à nous fournir les données permettant leur mesure, et l'analyse des mécanismes qui les constituent : une photographie statique est insuffisante ; nous devons disposer d'une comparaison chiffrée sur plusieurs années afin d'être à même d'établir le diagnostic, et par là pouvoir exiger les actions correctrices.

À l'occasion du départ du DG-RH, Hubert Peurichard, et de son remplacement par Jean-Noël Thiollier, nous apprenions que ce dernier se dessaisissait du dossier (ou plutôt ne s'en saisissait pas), que la négociation devrait attendre l'automne, non pour la poursuivre, mais pour la « reprendre à zéro ». Il nous était proposé de la globaliser avec l'ensemble des discriminations. Par courrier adressé au DG le 23 juin 2006, nous avons refusé cette proposition et protesté contre ce retard.

Pourquoi refusons-nous la globalisation du traitement de toutes les inégalités et discriminations ?

Nous souhaitons bien entendu voir aborder par la direction l'ensemble des discriminations. Mais nous pensons que les aborder dans un même accord, aurait pour seul résultat un accord vitrine, qui les laisserait subsister dans l'ombre. Le coup de balai qui envoie la poussière sous la carapette.

Pour chacune des inégalités ou discriminations (liées au sexe, à l'âge, à l'origine géographique réelle ou supposée, à la santé, à l'orientation sexuelle...), une réflexion et des outils spécifiques de comparaison,

d'analyse et d'actions (législation et concepts juridiques, institutions) doivent être mobilisés et suivis dans le temps.

L'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes traverse l'ensemble des inégalités et discriminations auxquelles, dans tous les cas, elle s'ajoute. L'expérience montre qu'en démontant ses mécanismes, on réussit à éclairer par cette action d'autres processus de discrimination.

Enfin, la composition de l'effectif des salarié-es de l'ANPE, dont 3/4 sont des femmes, donne à cette question un relief particulier pour notre établissement. Pour toutes ces raisons, nous devons poursuivre prioritairement cette négociation, et exiger les ratrappages de carrière et salariaux qui s'imposent.

L'inégalité, ses mesures et leurs enjeux

Les femmes occupent beaucoup plus que les hommes les emplois précaires et stagnent sur les niveaux d'emploi les plus bas (« plancher collant »). Au-delà du niveau IVB, existe un « plafond de verre ».

À niveau d'emploi égal, les écarts de salaire atteignent jusqu'à 7,97 % du salaire brut moyen annuel, hors effet du temps partiel. Et si le temps partiel reste plus spécifiquement féminin, c'est que la répartition des tâches familiales est inégalitaire chez les salarié-es de l'ANPE : 84 % des mères de trois enfants de moins de 12 ans déclarent travailler à temps partiel, contre 28,57 % des pères.

Pour les conditions de travail, on constate une sur-représentation des hommes travaillant en structure : ils représentent 56,7 % des effectifs en structure, mais 33,7 % du réseau. Ecart pas seulement imputable à leur plus forte présence dans les échelons les plus élevés, car pour un même niveau d'emploi, le

niveau IVB (DALE ou CM), le pourcentage d'hommes passe de 48 % en unité, à 58,4 % en structure.

Enfin, on peut mesurer l'effet de « plancher collant ». À taux de promotion des femmes égal à celui des hommes, 472 AG, au lieu de 348, auraient été promues conseillères adjointes, de 2000 à 2003 : c'est 13 % des femmes de ce niveau d'emploi lésées dans leur évolution de carrière pour cette seule période. Pour certaines, avec les reclassifications, le préjudice aura été de deux niveaux d'emploi.

Tous niveaux d'emploi confondus, le taux de femmes promues a été systématiquement inférieur à celui des hommes sur les cinq dernières années (en l'absence de chiffres sur les années antérieures).

Notre questionnaire égalité professionnelle mesurera l'effet de ces inégalités sur les carrières, et démontrera leur mécanisme. Une fois exploités les résultats des 350 réponses recueillies, nous lancerons fin août un questionnaire amélioré, à grande échelle.

Car il pourrait être très économique pour la DG de concentrer son effort sur un recrutement principalement féminin dans l'encadrement, ce qui viderait pudiquement l'effet « plafond de verre » sans le modifier. Le même effet de brouillard pourrait être obtenu sur le « plancher collant » par une masculinisation des premiers niveaux d'emploi grâce à des recrutements spécifiques de personnes subissant d'autres discriminations. Pour contrer cela, nous exigeons les statistiques sexuées des candidatures et des résultats de chaque sélection, internes et externes, spécifiques ou non. Pas de diversions, nous voulons l'égalité professionnelle !

Sylvette Uzan-Chomat

Informatique à l'ANPE

Le laboratoire de la soumission

Le but d'une filière informatique à l'ANPE est, à l'origine, de fournir au service public de l'emploi un outil autonome et puissant, doté de personnels compétents et intégrés à l'Agence. Or, aujourd'hui, la situation n'est plus la même : l'informatique de l'ANPE a vu sa charge de travail doubler depuis cinq ans, sans apport de personnels supplémentaires, et en perdant petit à petit son autonomie et parfois – merci Géode –, sa crédibilité.

De plus l'année 2006 voit la DSI (Direction des Systèmes d'Information) postée dans un rôle de cobaye : dans l'optique d'un rapprochement de l'ANPE avec l'UNEDIC, elle fera office de « laboratoire » en se voyant transformée en GIE (Groupement d'Intérêt Économique), une structure à vocation davantage économique que technique, et pilotée principalement par l'UNEDIC.

Qu'est ce que le Département des Services Informatiques

Sans revenir aux débuts de l'informatisation de l'ANPE, on peut néanmoins décrire succinctement l'organisation de la DSI au sein de l'Agence : les 300 agents techniciens sont répartis ainsi :

- les Études et les services de développement et de support (à Noisy-le-Grand)
- la Production et le département Réseaux et Télécommunications (Noisiel)
- les CISI (Centre Interrégionaux des Services Informatiques) en province. Ces derniers sont au nombre de 7, localisés à Paris, Lyon, Marseille, Lille, Caen, Bordeaux et Strasbourg. Notons déjà que le CISI (à l'époque SCTI) de Bourges s'était vu fermer il y a quelques années pour cause de redécoupage des inter régions...
- enfin, le SIAG (Antilles-Guyane) et le SIRE (Réunion) sont des « antennes » informatiques rattachées administrativement au CISI de Lille.

Les Études créent les logiciels et services destinés aux agences, la Production assure le fonctionnement des ordinateurs centraux par lesquels transitent toutes les informations traitées en agences locales.

Quant aux CISI, ils assurent le relais et le suivi vers les ALE des compétences (formations des CLIA, les correspondants informatiques) et des matériels (déploiement, dépannage, configurations, support technique, mises à jour logicielles, remplacement). Le fait que les agents de la DSI soient tous des agents ANPE est primordial dans leur implication pour les services qu'ils apportent au réseau des ALE. De plus, les agents de la filière Appui/Gestion (dans les CISI depuis le nouveau statut) assurent aujourd'hui un relais efficace entre le domaine technique (filière Informatique) et la partie métier des ALE.

Appel de plus en plus à la sous-traitance

Dans la filière informatique, un substitut à la carence de personnel a longtemps été le recours à la sous-traitance. Ainsi, durant le développement de Géode, plus de 90 % des effectifs sur ce nouveau projet étaient composés de prestataires extérieurs... Le départ de ceux-ci après l'échec du projet a pour le moins fragilisé la DSI, puisque la mémoire des erreurs commises disparaissait du même coup... Dans les CISI, la plupart des déploiements de maté-

riels, par exemple pour Madéo, se fait par l'appel à des prestataires au coup par coup, lesquels ne se privent pas eux-mêmes de faire appel à des personnels précaires et parfois non formés. Résultat, les CISI voient leur travail évoluer d'un aspect technique vers un aspect gestionnaire, et demandant de plus de corriger les erreurs commises ou de réaliser les travaux non effectués !

Fusion des services informatiques ANPE/UNEDIC à l'avantage de qui ?

Depuis quelques mois, le rapprochement de l'ANPE et de l'UNEDIC est de nouveau mis au rang des priorités de leurs DG respectives, et ce en expérimentant les modalités et les conséquences sur leurs services informatiques. On constate dans nombre d'articles de presse ou de déclarations diverses que les « fautes » ou maladroites du service public de l'emploi sont systématiquement imputées à l'ANPE. Pas besoin d'être devin pour en déduire que la direction d'une future organisation globale serait dévolue à l'UNEDIC...

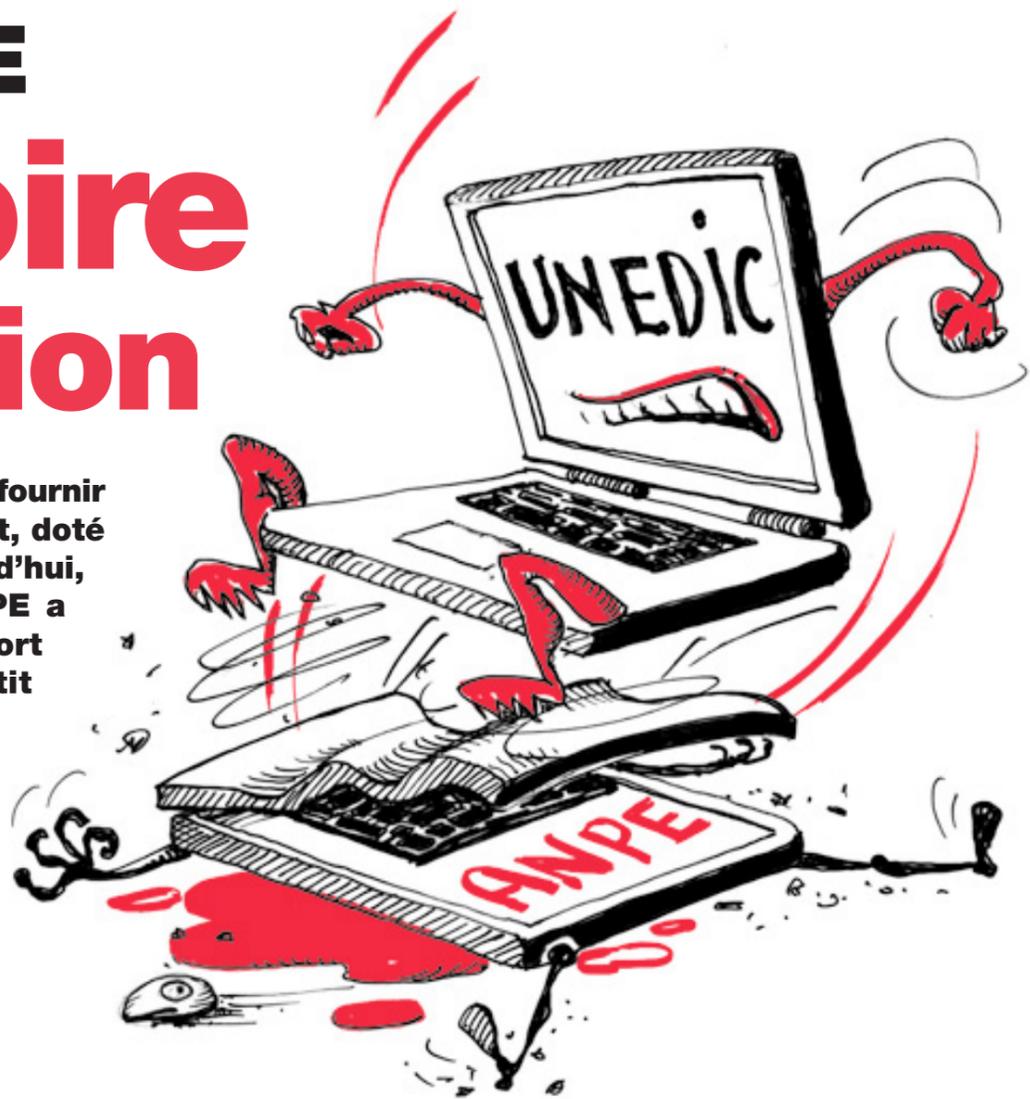
Preuve en est l'éviction début juin 2006 du Directeur de l'informatique à l'ANPE, Michel LESUEUR. Nommé en novembre 2003 pour tenter de sauver le projet Géode, -la mission était impossible pour cette usine à gaz déjà dépassée. Après l'arrêt de celui-ci, il avait pourtant tenté de rassurer le personnel informatique lors d'une communication faite le 30 mars 2006 : le schéma de l'informatique unifiée ANPE/UNEDIC était en bonne voie, Christian CHARPY avait généreusement accordé la titularisation d'une dizaine de CDD (remise en cause depuis, car au 20 juin, aucune perspective n'était clairement proposée aux CDD informatiques).

Christian CHARPY, 30 mars 2006, à propos du rapprochement des deux institutions : « On y va pas à pas, et puis un jour, on se dira bien, au fond, on est totalement dans la piscine, autant se mettre à nager »

Aujourd'hui, le choix d'un GIE, structure à vocation économique préconisée par l'UNEDIC semble entériné. Par contre, aucune précision sur le statut prévu des personnels, aucune assurance de la maîtrise de ses stratégies informatiques par l'ANPE, aucune autonomie réelle de l'Agence par rapport aux Asse-dic, on irait même vers une relation de vassalité ?

Verbatim du Directeur Général de l'ANPE

Mais que disaient exactement le DG Christian CHARPY et son Directeur de cabinet Bruno LUCAS, ce fameux 30 mars, lors de la communication aux agents informaticiens de l'ANPE ?



Question du public : « Alors pourquoi un GIE et pas un GIP ? »

Christian CHARPY : *(grand soupir)* Pour des raisons, en fait, un peu d'affichage, je le reconnais, parce que le GIE donne un sentiment..., donne de plus grandes souplesses de fonctionnement qu'un GIP. Pour un GIP, les statuts du GIP sont prévus par une loi. Il impose un contrôleur d'État. Il impose un commissaire du gouvernement au sein du Conseil d'Administration. Il est clairement positionné dans le code des marchés publics, version la plus dure possible. Alors que le GIE, il est plus souple, on peut avoir juste un contrôle extérieur de l'État, il n'y a pas de commissaire de gouvernement, on peut avoir un statut de comptabilité privée plus facile qu'une comptabilité publique.

Question du public concernant l'avenir du statut des agents ANPE de la DSI :

Christian CHARPY : [...] *Moi ce que je veux dire, selon mon expérience, c'est que les problèmes de statut, de personnes, n'ont jamais empêché des évolutions de structures. Regardez ce qu'il s'est passé à France Télécom, regardez ce qu'il s'est passé à la Poste, vous me direz que c'est un mauvais exemple. Non ! Effectivement, ces entreprises fonctionnent pas mal, et elles sont parties de statuts différents. Voilà, donc il faut se donner du temps.*

[...] *À terme, il est clair qu'il y aura l'émergence d'un statut unique des informaticiens au sein de la future structure. Enfin, des informaticiens..., du statut unique de la future structure.*

[...] *Donc mon sentiment c'est qu'un jour, il y aura une discussion sur un statut unique du personnel. Je crois qu'on a le temps de se poser la question, ce n'est pas le moment d'y répondre, mais il y aura sûrement à l'avenir un rapprochement, c'est clair. C'est clair. Je ne vois pas d'autre solution.*

Question du public : Est que finalement, on peut prolonger la réflexion que vous venez d'avoir sur un futur statut des informaticiens, sur un statut unique. Est-ce qu'on peut le prolonger sur tout l'ensemble de l'Agence finalement. Est-ce qu'à terme, il n'y aura pas une fusion de statuts UNEDIC et ANPE ?

Christian CHARPY : *Moi ma conviction, c'est que c'est le sens de l'histoire. Voilà. C'est que c'est le sens de l'histoire qu'un jour, on fusionne les deux structures [...]. Donc à mon avis, à terme, on aura probablement un rapprochement, une fusion des deux structures ANPE et UNEDIC. Et puis si on fait ça dans..., probablement à terme, un statut unique. Où les gens opteront, ou vont opter. [...] On y va pas à pas, et puis un jour on se dira bien, au fond, on est totalement dans la piscine, autant se mettre à nager.*

Un laboratoire pour préparer la fusion ANPE/UNEDIC ?

Aujourd'hui, le rapprochement de l'ANPE et de l'UNEDIC dans le cadre d'un GIE ne serait donc plus un projet parmi d'autres (renforcement de la coopération entre les deux entités, GIP, etc.), mais bien la voie choisie. La priorité serait ainsi donnée à l'économie et non plus au service public de l'emploi. Comme l'a indiqué le DG de l'ANPE, la filière informatique est un laboratoire « de terrain », avec pour objectif la généralisation à l'ensemble du réseau.

Mais dans quelles conditions ? Démantèlement du statut actuel, inégalités de toutes sortes entre les deux structures, décrédibilisation de l'ANPE dans les médias, batailles de pouvoir qui en découlent pour la prise de contrôle de l'ensemble, perte de l'objectif d'accompagnement vers l'emploi et de l'égalité de traitement des demandeurs, logique financière à tous les niveaux (de l'économie de moyens à la « sélection » des demandeurs), soumission de l'ANPE aux desiderata de l'UNEDIC ? Il est urgent aujourd'hui de prendre le recul nécessaire pour étudier toutes les conséquences prévisibles de cette marche forcée vers le GIE. ■

Martin Houdan

Le 4^e Contrat de Progrès État-ANPE 2006-2010

Les contrats de progrès scandent depuis 1990 la vie de l'établissement. Ils définissent les principales orientations de notre activité pour les quatre années à venir, et les moyens mis à disposition par le ministère de tutelle. Voici une première analyse, « à chaud », du 4^e contrat de progrès.

Près de quatre ans après la fin du 3^e contrat de progrès, le 23 juin 2006, le 4^e contrat de Progrès a été signé par Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, Christian Charpy, DG de l'ANPE et Catherine Martin, vice présidente du CA de l'ANPE. Son projet, avancé mais non définitif, avait été présenté aux organisations syndicales lors du CCPN du 6 juin 2006.

Ce n'est pas un texte isolé mais l'élément constitutif d'un puzzle intégrant la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, le décret du 2 août 2005 relatif au suivi des demandeurs d'emploi, la circulaire DGEFP du 5 septembre 2005, la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006, la convention tripartite État/ANPE/Unédic du 5 mai 2006, et la convention bipartite État/Unédic relative à la mise en œuvre du PPAE, en cours de finalisation.

Il constate la persistance d'un taux de chômage élevé, générateur d'exclusion et l'accroissement des attentes vis-à-vis de l'ANPE pour lutter contre ce chômage de masse. Inscrit dans le contexte démographique, qui, avec le départ à la retraite des générations du baby-boom, devrait accroître les volumes de recrutement, ce 4^e contrat de progrès se présente également comme réponse aux besoins de compétences des entreprises.

Citant l'étude prospective du Commissariat Général du Plan établissant des besoins différenciés selon les secteurs, il reconnaît que « le fonctionnement spontané du marché du travail risque de ne pas être capable à lui seul d'apporter une réponse efficace aux besoins de l'économie », et confirme la nécessité d'un SPE « efficace », au sein duquel « l'ANPE est l'opérateur public de référence sur le marché du travail ».

Des moyens sous condition

Nécessité devant laquelle il convient de s'incliner, il ne s'agit pourtant pas en ces temps de resserrement de l'emploi public de faire valser l'anse du panier. L'austérité est fortement évoquée en terme d'exigences pesant sur ledit opérateur public (15 occurrences des termes « efficace, efficacité ou efficacément », 5 du mot « efficience », 5 de « gains », 2 de « coûts », 2 de « maîtrise », 2 de « productivité », 6 de « performance »).

Le projet présenté en CCPN stipulait une révision de la subvention de l'État selon l'inflation, mention disparue du texte définitif, l'évolution est liée aux gains de productivité que l'Agence réalisera sur ses moyens de fonctionnement (p 15).

Le 4^e contrat de progrès s'inscrit dans la LOLF. Dès 2008, le budget de l'agence sera établi par activités mesurées par des indicateurs. Leur hiérarchie et une « politique de rémunération cohérente avec ses objectifs » assureront le « pilotage par la performance ».

Dans l'hypothèse où l'État demanderait la prise en charge d'un nouveau programme, une évaluation du surcoût ajusterait les moyens. En contrepartie, l'ANPE s'oblige à quatre engagements : mise en place du SMP ; réduction de la filière appui-gestion (reprise ici des décisions du SDECF contre lesquelles le SNU avait fait connaître son opposition motivée) ; rapprochement avec l'assurance chômage et développement de guichets uniques ; recherche d'une diversification des ressources par proposition d'une offre de service aux collectivités locales et par la possibilité de facturer aux entreprises « certaines prestations à haute valeur ajoutée » (p 10). Cette pression sur la maîtrise des coûts du côté de l'État, jointe

à la mise en concurrence avec des opérateurs privés de placement par les autres financeurs que sont l'Unédic (art 5 de la convention tripartite) et les collectivités territoriales (loi du 18 janvier 2005) pèseront sur notre activité dans les quatre années à venir.

Vers une évolution du statut de l'Agence ?

Si dans l'immédiat, aucun changement du statut de l'ANPE n'est annoncé, la mention de l'adoption d'un nouveau système budgétaire et comptable (p 11) utilisé par quelques EPA et la plupart des EPIC (le DG au CCPN), l'appel à la diversification des ressources et la possibilité de facturation, incitent à la vigilance puisqu'outre la possibilité de création de filiales prévue par la loi de programmation pour la cohésion sociale, ils offrent une ouverture à la transformation de l'ANPE en EPIC.

La définition de la mission de service public

Bornant la mission centrale de l'Agence au placement, défini plus loin (p 15) comme « le cœur de métier de l'Agence », le 4^e contrat de progrès stipule que tout demandeur d'emploi et toute entreprise peut recourir aux services de l'Agence, et donne (p 4) une nouvelle définition de la mission de service public de l'ANPE, qui excède celle de l'article L311-7 du code du travail : satisfaction des « attentes » des demandeurs d'emploi et des entreprises définies par une série d'indicateurs ; mission de rendre « plus rapide » le reclassement des demandeurs d'emploi (évocation de l'art 1er du projet de convention ANPE-Unédic) ; introduction de la notion « d'efficience » des politiques de lutte contre le chômage (p 4), (déclinaison du « meilleur service » au « meilleur coût » de l'art 1 de la convention tripartite).

Rappelant les principes du réseau de proximité de l'Agence (égalité d'accès à ses services, permanence et continuité du service sur l'ensemble de son territoire), le contrat de progrès ne définit pas, nous le déplorons, l'égalité d'accès à l'emploi comme mission du SPE.

Une mise en œuvre des politiques de l'emploi articulée autour de sept grands axes.

Outil de l'État dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi, l'ANPE coordonne, dans une optique de déconcentration, à chaque échelon territorial décentralisé, l'effort des acteurs.

Le 3^e axe, absent du projet qui nous avait été présenté en CCPN, insiste sur le caractère répressif du suivi de la recherche d'emploi et sur la graduation des sanctions qui peuvent être mises en œuvre.

La mise en œuvre du rapprochement opérationnel ANPE-Unédic

Le texte reprend ici les engagements formulés par la convention tripartite : mise en œuvre d'une offre de service articulée pour réduire les délais entre phase administrative et phase professionnelle de l'inscription ; mise en place de guichets uniques à travers les maisons pour l'emploi et les opérations immobilières ; création d'un système informatique unique et partagé entre l'ANPE et l'Unédic et mise en place du Dossier Unique du Demandeur d'Emploi (DUDE). Or la structure commune chapeautant le système d'information serait un GIE. Menaçant le statut des agents de la filière informatique, ce choix constitue

une brèche dans le caractère statutaire des emplois à l'ANPE et conventionnel de ceux de l'ASSEDIC.

La reconnaissance de l'expertise de l'Agence

Appréciations cependant la reconnaissance de l'expertise de l'ANPE dont le maillage territorial permet une connaissance quantitative et qualitative fine du marché du travail. Le contrat de progrès en propose la valorisation et la diffusion auprès des autres acteurs du SPE, des demandeurs d'emploi, de l'ensemble des actifs et des employeurs.

Personnalisation de la relation aux demandeurs d'emploi et en direction des entreprises

C'est la promotion du SMP qui avec le profilage (rebaptisé « mesure de la distance à l'emploi ») et la différenciation des services, est censé s'adapter à tous. Notons le caractère spécieux d'une « personnalisation » qui met en place un traitement de masse enfermant les demandeurs d'emploi dans des « parcours », à partir d'un diagnostic-pronostic qui pourrait jouer le rôle d'une prédiction auto-réalisatrice. Son humanisation est laissée à chaque gestionnaire de portefeuille. Le SMP est avec le rapprochement ANPE-Unédic un élément clé de ce 4^e contrat de progrès, et les projets du prochain réaménagement des agences (ALE 2010) se constitueront autour de ses exigences et de la perspective du guichet unique. La relation avec les entreprises doit être maintenue ainsi que l'expertise sectorielle. L'agence doit « disposer d'offres en volume, en qualité et en diversité supérieure ». Une dimension qualitative est introduite avec la notion de recherche de la « confiance des entreprises ».

Lutter contre la discrimination à l'embauche

A priori voici un thème qui devrait nous réjouir, nous nous réjouissons en effet de voir qu'il fera l'objet de développement de compétences des agents et de l'encadrement. Mais tel qu'il nous est présenté, nous l'abordons avec circonspection. Le SPE aurait dû, de tout temps, être champion de cette cause et défendre non l'égalité de l'accès à ses services, mais bien l'égalité de l'accès à l'emploi pour tous. Or il s'est montré tiède. Il était contradictoire avec un chômage élevé et en l'absence de réel monopole, de défendre ce principe républicain, en courtisant suffisamment d'entreprises pour répondre aux objectifs volumétriques de recueil d'offres. Les initiatives des conseillers

appelant le 114, ont souvent été freinées par leur hiérarchie. La lutte contre les discriminations à l'embauche n'est une préoccupation affichée que lorsque les risques de tension sur le marché du travail se signalent à l'horizon. Il s'agit alors plus d'un souci de mobilisation d'un volume accru de main-d'œuvre que d'une réelle préoccupation d'égalité.

Le texte fait état des discriminations liées à l'origine ethnique, à l'âge et au handicap, il ne dit rien des femmes. Or pour plus de 50 % de ces mêmes publics, être femme constitue une aggravation de la discrimination, en terme d'accès à l'emploi, et à l'emploi de qualité (temps partiels imposés, contrats précaires, salaires réduits, qualifications non reconnues).

La déconcentration et l'intégration des différentes composantes du SPE

Chaque échelon territorial s'exerce au sein du SPE, en partenariat avec les acteurs locaux. Les régions bénéficieront de marges de manœuvre « pour anticiper et expérimenter des évolutions ultérieurement reprises au plan national » (p 5).

La déconcentration à l'agence passera par « le développement d'un dialogue de gestion plus structuré, centré sur des objectifs de résultat et d'efficience des moyens engagés » et laissera une large marge d'initiative aux DRA pour mettre en œuvre les orientations stratégiques définies par la DG.

Par la conjonction de cette initiative, du resserrement budgétaire et de la « politique de rémunération cohérente avec ses objectifs », les objectifs de moyens (indicateurs) prévaudront sur les objectifs de résultat final (résultat effectif d'un service effectif).

Conséquences du contrat de progrès sur la gestion des ressources humaines

Stabilisant les effectifs pour deux ans, ce contrat de progrès engage l'ANPE à une maîtrise des évolutions de sa masse salariale, par « diminution constante » de la filière appui-gestion au profit de la filière conseil. La formation commune à tous les agents de l'établissement se réduira à « un socle de compétences » sur lequel se grefferont les compétences requises pour répondre aux choix d'interventions définies localement. « Dans le cadre de la gestion prévisionnelle, l'Établissement réaffirme son attachement à la mobilité au sein du SPE » (p 17) : les ASSEDIC seront une destination favorisée des mises à disposition. ■

Sylvette Uzan-Chomat

La participation des salariés aux conflits, selon un rapport du Ministère du Travail

En 2005, le taux de participation des salariés aux conflits a diminué, tombant à 25 % contre 32 % en 2004, tandis que les grèves dites « spontanées », décidées sans l'intervention d'un syndicat, ne concernaient plus qu'un conflit sur dix, selon un rapport du ministère du Travail. Le taux de participation des salariés aux conflits a baissé de manière importante : à 25 % contre 32 % en 2004. Il monte toutefois à 32,6 % lorsque le conflit était lié à la question de l'emploi. Près d'un conflit sur deux (45 %) a été déclenché par plusieurs syndicats, contre 39 % en 2004, ce qui confirme le recul des actions mono syndicales observé depuis 2003. Le nombre de conflits ayant abouti à une satisfaction partielle ou totale des revendications des salariés en 2005 est de 64 %, un chiffre stable par rapport à l'année précédente, selon le bilan. ■

Observatoire des Conditions de Travail

L'originalité et l'intérêt de la démarche ergologique pour analyser les conditions de travail des agents de l'ANPE

Depuis 2003 jusqu'à la remise du rapport national, la démarche ergologique a été utilisée pour construire l'Observatoire des Conditions de Travail de l'Agence. Plus qu'une démarche participative, ce processus a pour but de cerner au plus près l'activité de travail. A cette fin, la démarche ergologique s'appuie sur deux postulats : l'échange de différents types de savoirs et l'analyse de l'activité réelle sont indispensables pour analyser les conditions de travail.

L'échange de différents types de savoirs et l'analyse de l'activité réelle

En effet, les conditions de travail sont la condition préalable d'exercice de toute activité de travail. Elles recouvrent les dimensions matérielles, spatiales, organisationnelles, prescriptives et temporelles. Mais il s'avère que le concept recèle une ambiguïté car il peut laisser penser que ce qu'on appelle conditions de travail permet de déterminer à peu près totalement l'activité des agents au travail. Donc il y a un déterminisme mais il n'est que partiel.

À cette difficulté s'en ajoute une autre : chaque protagoniste aborde les conditions de travail sur la base de son positionnement et de ses représentations, ce qui rend difficile l'échange sur un objet commun. Dès lors, les conditions de travail ne peuvent ni être recensées exhaustivement ni être appréhendées uniquement par le point de vue d'une seule catégorie d'acteurs de l'entreprise.

De plus, l'expression de points de vue qu'ils soient univoques ou pluriels ne suffit pas à appréhender le travail réel. Il exige une approche par l'analyse de l'activité réelle de travail. En effet, l'activité de travail, parce qu'elle est "un élan de vie, de santé, sans borne prédéfinie, qui synthétise, croise et noue tout ce qu'on se représente séparément (corps, esprit ; individuel, collectif ; faire, valeurs ; privé, professionnel ; imposé, désiré ; etc.)" [1], dépasse les conditions définies par avance.

Pour travailler ce concept de "conditions de travail", il a donc été décidé par la Direction et le groupe de travail du CNHSCT, et les intervenants externes (notre département universitaire d'Ergologie, un ergonome et un cabinet d'études économiques et sociales) de recueillir deux types de données par un questionnaire et par une formation-action dont les participants iraient investiguer des situations de travail tirées au sort.

Cette diversité des pôles représentés est également un gage de représentativité et de validité au sens où les décisions prises ne sont pas étrangères à la volonté commune des acteurs. Elles sont le résultat au sein de chaque pôle d'une appropriation, d'un retravail et d'une co-construction du point de vue du travail.

La co-élaboration de l'analyse nationale des données

À la suite du recueil de données, le matériau issu de l'investigation de 53 sites et des 1 253 questionnaires devait être analysé en conservant la dynamique du dispositif d'échanges entre différents types de savoirs et de production de connaissances sur le travail. Nous avons défendu l'idée d'une indispensable co-élaboration pour poursuivre la dynamique engagée. Trois formateurs de l'ANPE

ont donc contribué à l'écriture du rapport national d'analyse [2] avec les collaborateurs du département d'Ergologie.

Du fait de la co-écriture du rapport national final, ce n'est pas celui d'universitaires, il appartient conjointement à l'ensemble des agents de l'établissement et à l'université. La co-élaboration signifie donc que si le contenu du rapport est conforme aux exigences d'un travail scientifique dans son rapport au matériau recueilli et à l'analyse, il l'est d'autant plus qu'il s'inscrit dans un dispositif opérationnel porté par une demande sociale.

In fine, le but était que le plus grand nombre d'agents puisse s'approprier ce rapport, sans même avoir suivi de formation à l'analyse de l'activité. Il fallait donc fabriquer un objet utilisable pour la mise en dialogue sur l'activité au sein de futurs groupes de travail que ce soit en vue d'en améliorer les conditions ou de travailler sur l'organisation ou encore de faciliter des échanges de pratiques.

Un dispositif qui donne à voir la complexité du travail

Le dispositif ergologique de production de connaissances sur le travail par son accès à l'activité rend compte des conditions réelles de travail. Cette approche a permis aux acteurs de mieux mesurer que, dans le cadre des relations professionnelles, la question des conditions de travail n'est pas seulement un objet de débat social ; elle doit aussi s'ancrer dans une approche d'investigation minutieuse de l'activité des agents. Dès lors, les acteurs ont pu appréhender et identifier les conditions de travail comme des déterminants variables, multiples et singuliers.

Par là, le caractère a priori déterminant des conditions de travail a été débordé par la mise en visibilité des "renormalisations", réajustements impérieux pour la réalisation de l'activité. Ces micro-choix et micro-arbitrages individuels et singuliers ancrés dans le ici et maintenant apparaissent comme des formes de régulation permanente.

La complexité du travail n'a pas été uniformisée. Pour chaque thème, il s'est agi de rendre compréhensible et visible le contexte réel en prenant en compte les marges de manœuvre, les contraintes et les compromis. Les données recueillies et analysées ont permis de montrer comment se conjuguent, s'agencent et s'entrecroisent les déterminants. Concernant la charge de travail, problématique présente dans l'ensemble des sites observés, il est apparu un empilement et une multiplicité de déterminants singuliers, mais aussi communs pour quelques-uns sur le territoire national. La compréhension de la manière dont s'articulent et s'impactent les différents éléments a mis au jour une organisation qui fait système.

Une analyse qui révèle le rôle de chacun en tant qu'opérateur

Le diagnostic qui résulte de l'analyse rend visible les articulations du plus global vers le plus local, par un jeu de déterminants en cascade, dans une structure qui est à la fois normalisée et normative à une multiplicité de niveaux. De par leur diversité et parce qu'elles répertorient à la fois les variabilités, les singularités et les invariants des situations de travail investiguées, les données attestent de la validité de ce recueil mené sur l'ensemble du territoire national.

Les données analysées apportent également à l'ensemble des agents une appréhension de la complexité de l'activité de travail pour tout niveau hiérarchique et quel que soit le type de structure. Ainsi ces données permettent à l'ensemble des agents d'entrevoir ce que peuvent être les contraintes et les enjeux, notamment de pouvoir, des autres. Pour les agents des niveaux hiérarchiques les plus élevés, cela rend visible que ce que font les agents de niveau hiérarchique inférieur n'est pas exempt d'arbitrages, de régulations et de compromis. Quant aux agents de niveau hiérarchique faible, ils sont amenés à prendre en considération le faisceau de contraintes auxquels sont soumis les agents de l'encadrement et les éléments disponibles pour faire des choix. Cette mise en visibilité favorise le renvoi de chaque niveau à ses responsabilités. Enfin, ce rapport fait apparaître les marges de manœuvre existantes qui résultent de compromis qui sont parfois coûteux pour les agents. Il permet de mesurer les impacts d'une possible restriction de ces régulations possibles. L'analyse met aussi en évidence un horizon de marges de manœuvre possibles, et permet de réfléchir aux éventuelles actions réalisables à chaque échelon de la structure et à leur degré de validité.

La création d'un point d'ancrage : l'activité réelle

La formation d'agents à l'analyse de l'activité crée des forces d'appel et de rappel au sein de la structure : ces acteurs sont en capacité de rendre visible l'activité réelle et non de développer une idée préconçue du travail. De ce fait, tant qu'une place leur est octroyée dans le dialogue, ils ont un rôle de veilleurs et résistent le dialogue sur l'activité. L'introduction à l'analyse de l'activité a favorisé

l'émergence d'un point d'ancrage commun pour l'ensemble des acteurs. Sans neutraliser en rien ni les débats de valeurs ni les contradictions, le concept d'activité leur permet de décaler leurs représentations et facilite un dialogue social approfondi sur les conditions de travail.

La complexité d'un tel dispositif réside dans l'équilibre à construire entre un ancrage indispensable dans l'activité réelle et l'expression de chaque acteur selon ses valeurs. L'objectif n'est pas de neutraliser la complexité mais de trouver un point d'intersection, de créer une rencontre en garantissant la place des points de vue non seulement collectifs mais aussi individuels de chacun des acteurs. Les animateurs cherchent à maintenir un débat fécond sur l'objet commun qu'est le travail. Dans le même temps, ils composent un équilibre qui évite de dévier sur des représentations a priori et en désadhérence avec le réel. Cette synergie constitue la ligne directrice pour accéder à l'activité.

Le dispositif se construit pas à pas et ne peut pas être défini par avance. Car si l'objet du dispositif est de produire des connaissances sur l'activité, il reste lui-même pris dans l'activité. Par conséquent, il s'agit à chaque étape de circonscrire des bases convergentes, de s'assurer que les acteurs fonctionnent selon des postulats communs pour entériner la progression du projet. C'est donc cette négociation permanente qui permet au dispositif de rester dynamique et valide afin de parvenir, peut-être, à construire collectivement des compromis sur la base de ce qu'il se passe réellement au cours de l'activité de travail des agents. ■

Yves Schwartz¹, M. Prévot-Carpentier²

1- Professeur de philosophie, Département d'Ergologie, Université de Provence

2- Doctorante en philosophie, CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche / Voir sur le site www.anrt.asso.fr) à l'ANPE, Département d'Ergologie, Université de Provence

Bibliographie

[1] Schwartz Y., Durrieu L., Travail et Ergologie. Toulouse : Octarès Éditions, 2003. 308 p. (Collection Travail et Activité humaine).

[2] Duranton M., Ibar M., Prévot-Carpentier M., Regnaud A., Wild M., sous la direction de Schwartz Y., Observatoire des Conditions de Travail - Rapport national. Noisy-Le-Grand, Agence Nationale pour l'Emploi, juin 2005. 413 p.



Lettre ouverte à M. le DRA d'IDF

Le nouveau journal interne de la DRA IDF ou «La pétasse, l'alcolo, le jeu de l'oie et le Kilimandjaro»

Je vous adresse cette lettre ouverte en votre qualité de directeur de la publication du «Franciliens». Depuis février 2006, vous me faites parvenir à mon domicile le journal interne de l'ANPE IDF, dénommé «FRANCILIENS».



Pourquoi un journal interne, qui comme son nom l'indique, est un outil d'information professionnel m'est-il adressé à mon domicile?

Je vous remercie de vous soucier de mon temps libre et de me proposer de la lecture. Sachez que depuis 24 ans que je travaille à l'Agence, j'ai parfaitement réussi et depuis longtemps à trouver moi-même des occupations et que mes lectures ne correspondent en rien à «l'œuvre littéraire» que vous me faites parvenir mensuellement.

De quel droit, vous octroyez-vous l'utilisation de ma sphère personnelle pour me faire travailler?

À ma connaissance, il n'existe pas de texte qui autorise un Établissement à imposer à son personnel de travailler sur son temps perso. Si celui-ci existe, merci d'enrichir mes connaissances juridiques en me le faisant parvenir, vous avez mon adresse. Par contre, comme le précise le code du travail : «Toute heure effectuée au-delà de la durée légale de travail peut donner droit au repos compensateur...». Par conséquent, considérant que vous m'avez fait travailler au-delà de mon temps de travail réglementaire, je considère avoir droit à un repos compensateur. A raison de 2 heures de lecture par N°, (désolée, si je ne suis pas assez productive), je suis donc en droit de considérer qu'1/2 journée de repos doit m'être octroyée (ayant lu de bout en bout les 2 N° que vous m'avez adressés, je considère le mériter amplement).

De plus, pour faire acheminer ces journaux chez moi, vous avez utilisé les services d'un routeur.

Je n'ai pas le souvenir de vous avoir signé un quelconque document autorisant l'Agence à communiquer mon adresse personnelle à quiconque d'autre que les services de l'Agence. Déontologiquement, je trouve très choquant de divulguer l'adresse personnelle de l'ensemble du personnel de la région à un prestataire extérieur. (Il ne manquerait plus que l'entreprise de routage revende le fichier).

Autres interrogations: sur le fond

Le N° 1 est encore assez «sobre», exceptée la rubrique «Vidézagents». L'article intitulé : «Regards neufs sur l'Agence» de la rubrique «Culture d'entreprise», est illustré par un dessin représentant Magalie conseillère nouvellement recrutée, accompagné d'un agent plus ancien, probablement son tuteur, qui propose à un DE d'être reçu en entretien par cette dernière. Le DE répond : «Pas grave, Peut pas être pire». En matière de regards neufs se voulant défendre la culture d'entreprise, permettez moi de vous dire, M. le DRA, que cette légende est du plus mauvais goût et qu'elle dénigre les compétences professionnelles des agents. En qualité de directeur de la publication, vous

illustrez ainsi probablement la considération que vous portez au personnel. À moins que ce soit de l'humour? Alors là, il vous faudrait reprendre votre formation depuis le début.

Le N° 2 est lui consternant, voire même affligeant. Des «perles», il y en a pratiquement à toutes les pages. Soit, comme je vous l'ai dit plus haut, l'humour n'étant pas forcément un don, il vous faudrait mieux arrêter son utilisation. Soit, vous ne maîtrisez pas encore totalement votre rôle de directeur de publication (mais avec un bon CICA, tout peut encore s'arranger). Ou bien vous avez manqué de temps pour travailler les maquettes, emmenez donc le travail à votre domicile!

Tout commence à la page 2, dans la rubrique «Faitapub»

Déjà la photo : on y voit un homme, visage grimaçant de dégoût, se faire embrasser goulument, sur la joue par une femme; vous avez même osé la caricature de la «blonde pétasse». Seriez-vous un brin machiste M. le DRA? Dans ce cas, vous êtes mal barré, dans un Établissement hautement féminisé.

Et le slogan : «Suivi mensuel : personnalisé oui, mais jusqu'où?». Qu'est ce que tout ça veut dire au juste? D'abord, qui des 2 personnages est le ou la conseiller(e)? Vous méconnaissez les engagements qualité de l'Agence, personne n'a de badge dans votre Ale. Il y a donc matière à interprétation. Soit, l'homme est le conseiller. Dans ce cas, le slogan peut s'adresser aux DE, qui, part reconnaissance envers leur conseiller référent, sont tenus de leur sauter au cou pour manifester leur gratitude. Soit, c'est la femme, la conseillère. Dans ce cas, le slogan s'adresse aux conseiller(e)s et on peut penser que pour que les DE acceptent les emplois qu'on leur a «délicatement» choisis, nous devons nous jeter à leur cou. Soit, 3^e hypothèse, comme personne n'a de badge, il peut s'agir de la Dale, qui, ravie de constater que le conseiller a «casé» un DE, l'embrasse voluptueusement pour le remercier d'avoir fait grimper les chiffres. Après tout, nous sommes une grande famille. Le slogan : «Avec le SMP, jusqu'où allons nous?» Certainement droit dans le mur. Et peut-être bien qu'un jour les DE nous sauteront au cou, mais plutôt pour nous étrangler.

Et revoilà la rubrique «Vidézagents»

Là : «Le Prix d'excellence [est décerné] pour les CICA», avec en sous-titre : «De très bon résultats qui traduisent l'intérêt des agents pour le système.» Un dessin qui se veut probablement «humoristique»: On y voit : un conseiller recevant un DE. Après la caricature de la «blonde pétasse», plus fort : l'immanquable «alcolo clochardisant» (tout dégueulasse, nez rouge, «litron» de rouge aux pieds, sans oublier la nuée de mouches voletant tout autour). Et le conseiller de penser : «Mais pourquoi j'ai choisi le Cica sur les publics en difficultés???». Il est bien évident que le choix de l'illustration et du commentaire est tout à fait propice à inciter très fortement les conseiller(e)s à se précipiter pour suivre le parcours du combattant qu'est l'obtention d'un CICA, surtout quand l'article se conclut par : «De quoi renouveler les vocations et assurer du sang neuf au dispositif». Pas de commentaires sur la représentation que vous

vous faites des publics en difficultés! Comme je vous l'ai dit préalablement, je travaille à l'Agence depuis de nombreuses années, en ZUS depuis leur création, sur le dispositif du RMI pendant + de 10 ans et donc des publics en difficultés, voire même en très grande difficulté, j'en ai reçu pas mal. Vous n'avez pas de «bol», M. le DRA, si parmi le «grand» nombre de DE que vous avez reçu pendant votre carrière, le seul et unique «spécimen de cette espèce» vous est tombé dessus.

La rubrique «Tout-en-imagj»

En tournant la page, je tombe sur la rubrique «Tout-en-imagj» qui va m'expliquer : «Le retour à l'emploi en version accélérée», sous titrage : «Trouver un emploi en 3 mois, c'est le but du parcours 1. Entrez dans le circuit virtuel où toutes les solutions vous sauteront aux yeux.» Je tourne à nouveau la page, pour entrer dans le circuit virtuel, et là je tombe en double page sur un jeu de l'oie? Moi qui croyais lire un journal professionnel d'information, je me retrouve avec entre les mains un magazine pour enfants. Surprise! Je retourne à la page de couverture, mais non, c'est bien écrit «journal interne de l'ANPE IDF». Je me résigne. Tiens, on va m'expliquer «La segmentation». Quelle n'est pas ma consternation quand je vois le titre : «Comment gagner un emploi en 3 mois» et il s'agit bien du «jeu de l'oie», puisque vous avez poussé l'indécence à ne même pas omettre la règle du jeu. Je suis désolée M. le DRA, mais pour moi, la recherche d'un emploi même en parcours 1 n'a rien d'1 jeu et l'emploi que le DE décroche même en 3 mois, il ne l'a pas «gagné», il a surtout eu «vachement» de chance de le décrocher.

Je vous passe les détails croustillants qui émaillent le parcours, le conseiller qui «cavale» joyeusement de case en case et qui, s'il «bosse» bien, a même droit à des «bonus» du genre : «j'échange avec un conseiller de l'Assedic à propos des démarches d'un de mes demandeurs». Le DE lui se gratte la tête ou sue à grosses gouttes, déambulant là dedans dans tous les sens, d'avant en arrière, complètement «largué» et vert de trouille. Pour lui, pas de bonus, par contre des bugs. Il manque des passerelles entre les cases et si, «je laisse mon DE en autonomie, je ne fixe pas de contacts réguliers.» et bien il tombe à l'eau. Après tout, c'est une solution comme une autre pour que les DE sortent le plus rapidement possible des stats. Enfin de là à ce que vous nous proposiez de les foutre à l'eau! C'est plutôt un jeu de dupes. Qui au final est le dindon de la farce?

Enfin, j'en terminerais avec la rubrique «Passions»

Je n'irai pas plus loin, c'est déjà pas mal pour un seul N°, j'aurais peur que vous me preniez pour une «enquiquineuse». Cette rubrique a pour vocation de nous présenter la passion, comme son nom l'indique d'un de nos collègues.

Dans le N° 1, vous nous présentés un collègue passionné de cinéma. Parfait et fort intéressant. Par contre, dans le N° 2, comme pour l'ensemble du N°, je pense sincèrement que vous nous prenez pour des... andouilles. Non pas que la passion de la collègue soit moins intéressante que la précédente, je ne voudrais pas être blessante vis à vis d'elle et je m'excuse au préalable si il se trouvait que je puisse la choquer.

Mais là encore, vous avez fait fort. Donc, cette collègue part escalader le Kilimandjaro. Les photos sont très belles et le récit nous fait parfaitement partager les efforts et la souffrance qu'elle endure. À la lecture de ce carnet de bord, on la visualise parfaitement, l'imaginant suant sang et eau dans l'effort et supportant ce que probablement le personnel serait en capacité de supporter : les températures glaciales la nuit, les nausées dues à l'altitude, l'escalade de pentes abruptes, d'ailleurs; je lui tire mon chapeau. Et enfin, la voilà en haut, elle a réussi, ELLE a gravi le Kilimandjaro.

Par contre, la dernière photo est consternante et ridicule. Oui, je parle bien de celle où la collègue et son guide, arborent, sur le toit de l'Afrique, «le drapeau de l'ANPE IDF» avec inscrit comme slogan «l'énergie de se dépasser».

Vous n'allez pas essayer de me faire croire que ce n'est pas l'Établissement qui lui a glissé dans son sac à dos. Je connais plusieurs collègues ayant effectué le marathon de Paris, bien évidemment je ne compare pas les difficultés endurées, mais quand je les ai vu franchir la ligne d'arrivée au bout de 42 kms... et plusieurs heures de souffrance, leur première réaction a été de savourer leur exploit et non pas de brandir l'étendard de l'ANPE.

Vous êtes sérieux quand vous imaginez que pour rechercher, en soi, l'énergie de se dépasser, le simple fait de penser à l'Agence nous transcende.

J'en termine là, (je ne compte pas dans le repos compensateur le temps que je viens de passer à vous écrire, c'était avec plaisir). Vous aurez aisément compris que je ne partagerai avec vous ni votre humour, ni votre façon de défendre l'image de l'Agence et de ces agents, ni votre vision de mon métier de conseillère. Depuis que je suis à l'Agence, j'ai vu passer nombre de Dale, DDA, DRA et même DG, je n'avais jamais constaté un tel mauvais goût.

Par conséquent, permettez moi de vous demander de ne plus m'affliger de ce type de lecture et de ne plus me faire parvenir à mon domicile ce «torchon» intitulé «Franciliens». Recevez, M. le Directeur de publication, mes salutations. ■

Véronique Pasty

TRAVAIL
EMPLOI

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 5 06221.

Abonnement : quatre numéros par an, 6€
www.snuanpe.org

Le cahier des vacances

Quand on a bien travaillé l'année, on est dispensé de cahiers de devoirs de vacances. Pourtant, Modes d'Emplois vous propose son cahier... d'été. Comme chaque année, maintenant, les collègues nous proposent des livres à lire ou relire, des films à voir et des disques à écouter. Il y a de tout du sérieux pour se «culturer», de l'émouvant pour vibrer, enfin de quoi occuper paresseusement ces temps de «vacance» si ardemment attendus. La rentrée viendra bien assez tôt.



**Modes d'Emplois souhaite
un bon été à toutes et tous.**

livres



Douce banlieue

De Frédérique Jacquet et Gérard Mordillat

Éditions de l'Atelier, 272 pages + CD audio.

Les allées de mâchefer et les terrains vagues ; les maillots de corps blancs et les habits du dimanche ; les filets à provision et les boîtes à lait ; le communisme municipal et les communions solennelles ; les plaines maraîchères et les jardins ouvriers ; les rues Danielle Casanova ; les 4 CV Renault ; les pèlerines imperméables à capuchon et les casquettes à oreillettes ; les jouets en fer avec une clé pour les remonter ; les photos de classe ou d'atelier, tout le monde au garde à vous.

Ce sont des bouffées de tout cela qui remontent au cœur d'un petit gars de banlieue à la lecture et à la « regardure » de ce livre-album. Réalisé avec l'aide amicale du cinéaste et écrivain Gérard Mordillat, il est issu d'une exposition qui s'est tenue en 2004 à Saint-Denis (93) sous la direction de Frédérique Jacquet, conservateur du patrimoine, directrice des archives de Saint-Denis. Pendant plusieurs années, celle-ci s'est attachée à enregistrer des témoignages d'habitants de tous âges et recueillir des photographies sorties d'albums de familles ou de simples boîtes à chaussures. Ce n'est pas un livre de nostalgie, mais ces quelque 200 photos et le commentaire qui les accompagne, présentés selon un agencement thématique, font revivre près d'un siècle d'histoire des « petites gens », de leur rude condition, de leurs douleurs et de leurs bonheurs, de leurs espérances et de leur dignité. Un autre regard, loin du discours dominant, sur la banlieue. Ou sur une banlieue dans laquelle la construction de cités HLM signifiait d'abord l'accès au « confort moderne » des populations ouvrières, où il était question de voisinage et où l'anomie ne régnait pas. Cette banlieue a-t-elle disparu sous le chômage de masse, le crack et les incendies ? Je veux croire que non. ■

Alain Ottavi.

Freakonomics

De Steven D. Levitt et Stephen J. Dubner

Éditions Denoël Impact, 298 pages.

L'économie est une science avec sa presse et ses savants. Avec aussi ses prix Nobel, ce qui n'est pas obligatoirement une preuve. La plupart du temps, elle permet de faire des analyses et des prévisions.

Oui, je sais, tout le monde exprime ses sarcasmes sur les prévisions en s'appuyant sur les nombreux ratés. Mais, convenons en, il n'y a pas que des ratés.

Pour ce qui est des analyses, les erreurs sont plus rares. Même si cette science économique est très marquée par ses liaisons idéologiques, comment ne pas voir les apports des analyses économiques, par exemple, pour les pays émergents. Ou bien encore les théories de John Maynard Keynes ; elles ont donné le new deal des années 35/40 aux USA et défini le rôle de l'intervention de l'État, à certains moments précis, pour assurer le plein-emploi (par des investissements gouvernementaux au sein de l'économie pour donner un coup de booster à la consommation, l'un des moteurs de l'économie). C'est une science avec son jargon, ses théories et il est parfois difficile d'en suivre les méandres d'autant qu'elle fait appel aux mathématiques statistiques, aux corrélations et aux fonctions régressives des mathématiques, etc. Autant d'outils qu'il est souvent difficile de dominer.

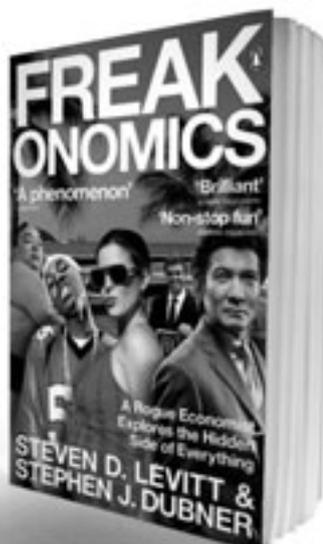
Pour ceux qui voudraient rentrer dans le jeu voilà un livre qui rend les choses plus simples car les auteurs choisissent d'appliquer toute cette science à des sujets de société plutôt que de faire de la macro économie ou des études monétaristes assez peu amusantes. D'ailleurs le sous-titre du livre en américain est explicite : « the Hidden Side of Everything » qui pourrait se traduire par « la face cachée de n'importe quoi ». Du coup, c'est éclairant et on voit mieux l'apport de l'économie pour comprendre et prévoir sur des thèmes aussi variés que :

- L'économie des dealers et de la vente du crack, chiffre à l'appui ! Pourquoi les dealers vivent-ils encore chez leur maman ? Les réponses méritent le détour.
- Qu'est-ce qui est le plus dangereux, une piscine ou une arme à feu ? Bof !
- Le rapport entre la baisse drastique de la délinquance dans

les grandes villes américaines et la loi sur les IVG ! Il y en a, c'est passionnant et inattendu.

On pourrait appliquer la méthode à bien d'autres questions, sous réserve d'avoir des données et un peu de pratique des statistiques. Un livre passionnant, facile à lire, par ailleurs, un best seller aux USA et qui pourrait vous réconcilier avec la pratique de l'économie avec laquelle vous êtes en difficulté, comme la plupart des français. ■

Samuel Laforge



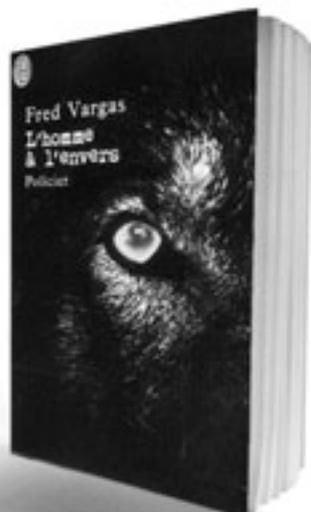
Steven D. Levitt, économiste à Chicago et J. Dubner, journaliste au New York Times co-auteur of FREAKONOMICS

Ils ont une bonne bouille... Les deux ensembles.

L'homme à l'envers

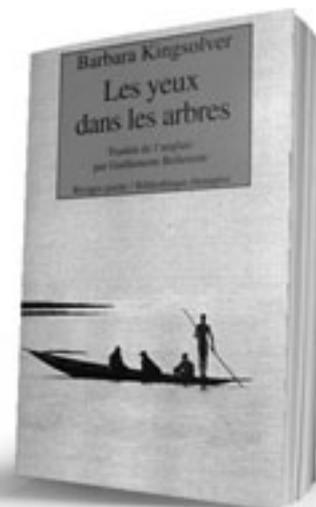
De Fred Vargas

Editions J'AI LU, 317 pages



Pour se prémunir contre les affres du SMP, rien ne vaut un bon polar. Surtout quand celui-ci vous entraîne, pour moins de 6€, dans l'univers fantastique des loups du Mercantour. Du Petit Chaperon Rouge jusqu'à Croc Blanc, notre imaginaire occidental est peuplé de nombreux loups mythiques. Tout comme l'ours des Pyrénées, le loup du Mercantour déchaîne les passions. Quand celui-ci, non content de dévorer les brebis, se met à égorger les hommes, la police s'en mêle. L'histoire ne dit pas si le ministre de l'intérieur, Nicolas Sarkovy, s'est déplacé en hélicoptère, sur les lieux du massacre, pour y faire une déclaration fracassante. Mais c'est là, sur le massif alpin du Mercantour, que Fred Vargas installe une histoire policière à vous couper le souffle. Comme son nom ne l'indique pas, Fred Vargas est une femme. Archéologue spécialiste du Moyen Age, elle est aussi une auteure à succès, qui a écrit une bonne douzaine de romans policiers. L'homme à l'envers, paru en 1999 dans une petite maison d'édition (Viviane Hamy), est un petit bijou. Sans doute le bouquin possède-t-il un gros défaut, voire une tare congénitale : c'est un polar. Parce que le récit se coule dans le moule traditionnel du roman policier, on y rencontre inévitablement le bon flic, humain et perspicace, qui parvient à dénouer les fils de l'énigme avant le mot de la fin. Par bonheur, le Commissaire Adamsberg est plus fantaisiste que Maigret, et plus attachant que Navaro. Mais le stéréotype est tout de même agaçant. Au moins l'étiquette de polar permet-elle d'installer le bouquin dans les rayonnages les plus fréquentés des librairies. C'est une excellente chose, car le succès du livre auprès d'un vaste public est amplement mérité. Certes, L'homme à l'envers est un polar ; mais c'est aussi, à mon sens, de la grande et belle littérature. Tous les ingrédients sont réunis : un style parfaitement ciselé, des images d'une puissance exceptionnelle, des personnages un peu décalés, toujours aux limites du crédible, mais tellement humains qu'on s'attache à eux comme des gosses jusqu'à la dernière ligne du roman. Comme des milliers de lecteurs, j'ai été séduit par le style de Fred Vargas, à tel point que j'ai acheté, auprès d'un vieux copain, tous les titres de la blonde archéologue, amie des loups et des brebis. La collection complète des aventures du Commissaire Adamsberg : voilà qui devrait mettre un peu de baume au cœur. Le bon flic, humain et perspicace, saura-t-il nous délivrer des affres du SMP ? ■

Joseph Romand



Les yeux dans les arbres

De Barbara Kingsolver

Editions Rivages, 659 pages

Des portraits de femmes. Des femmes courageuses, libres, superficielles, intelligentes, cruelles. Leur destin va, soudainement, épouser les soubresauts d'un pays. Dans les Yeux dans les arbres, la romancière américaine Barbara Kingsolver raconte une véritable histoire, avec des personnages pleins d'épaisseur dans une Afrique réelle.

Les Yeux dans les arbres, c'est l'histoire d'une trop longue perdition. En 1959, le pasteur baptiste américain Nathan Price arrive en mission au Congo belge avec toute sa famille. Sa femme Orleana Price et ses quatre filles. Le récit de cette famille confrontée à cette terre inconnue et, de leur point de vue, inhospitalière, est fait à plusieurs voix : celles de ces femmes qui vont aborder tous les événements avec leur propre caractère. Les portraits sont justes et le génie de Barbara Kingsolver est, au gré des chapitres et des narratrices, de nous les rendre vivantes, distinctes dans l'écriture. À travers les monologues de ces cinq femmes se dessine la figure du père, fanatique, intransigent, arrogant. C'est aussi à travers leurs récits, le village africain que l'on découvre et qui cherche des solutions pour cette famille en perdition. Dans ce Congo belge qui s'achemine vers l'indépendance, Nathan Price précipite sa famille sur le chemin de la pauvreté et de la souffrance mais aussi vers l'émancipation pour ces femmes. Les Yeux dans les arbres est un roman dur. Dureté de l'histoire (emprisonnements, injustices, corruptions), de la terre (épidémies, orages, famines), de l'homme (brutalités, insultes, vengeances). Et d'un destin qui emporte les uns et enlève les autres. ■

Cati Madec



Une histoire populaire des États-Unis

de 1492 à nos jours.

De Howard Zinn.

Traduit par Frédéric Cotton

Éditions Argone, 812 pages

Et Messiaen composa...

Genèse du Quatuor pour la fin du Temps

De Rebecca Rischin. Traduit par Emilie Akoka et Guillaume Marlière

Éditions Ramsay, 250 pages, 20€

Universitaire et clarinettiste de renom aux USA, Rebecca Rischin a voulu évoquer la création d'une des œuvres les plus représentatives du xx^e siècle : le « Quatuor pour la fin du Temps »* d'Olivier Messiaen en 1941 au stalag Görlitz (Haut-Silésie)!

Faméliques, utilisant des instruments de fortune, le violoncelliste Etienne Pasquier, le violoniste Jean Le Boulaire, le compositeur au piano et clarinettiste Henri Akoka jouent, en sabots, une œuvre d'espoir et de foi...

Ce sont les souvenirs de ce dernier interprète qui vont servir de base à l'ouvrage vivant (comme souvent les biographies américaines !) de Rebecca Rischin. Fils de la poétesse Cécile Sauvage, Messiaen (1908-1992), poète des sons, à l'écoute du chant des oiseaux et mystique de l'Harmonie Divine, doit affronter la guerre, les privations, la destruction de ses idéaux. Et l'enfermement au cœur de la Barbarie !

Le 15 janvier 1941, naît une œuvre de « fin » et de... renouveau, un appel désarticulé à la Grâce... Certes, des officiers allemands ont pu « soutenir » l'incroyable projet mais chacun devine les conditions cauchemardesques d'une telle entreprise. D'autant que les tentatives d'évasion, autre que musicales, ont laissé des traces douloureuses.

Le stalag VIII résonne pourtant ce jour-là des échos du génie du compositeur et de sa vision de l'ange de « l'apocalypse de Jean » ! Une annexe livre la description de l'œuvre par Messiaen lui-même.

À l'écoute des récits des interprètes, Rebecca Rischin

« compose » un ouvrage simple et admiratif mais ne peut entrer dans le détail de l'œuvre. Celle-ci, liée à son temps mais portant le rêve d'une fin « du Temps », d'un temps utopique et christique, espoir narcissique qui fut le plus sûr garant de la survie du compositeur. ■

Alain SUIED

*Dernier enregistrement du Quatuor à ce jour : AMICI ENSEMBLE. Disques NAXOS



Qui connaît l'histoire des USA ? En apparence tout le monde. Au moins les mythes et les grandes dates pour soutenir le début d'un Quiz ou quelques questions basiques d'un trivial pursuit : la guerre d'indépendance, Lafayette, Washington, Jefferson, l'esclavage, la « doctrine Monroe » qui considérait l'Amérique Latine comme un domaine réservée la marche vers l'ouest, la meurtrière guerre de sécession, le massacre des indiens, la construction des grandes fortunes par les requins voraces qui se nommaient Morgan, Vanderbilt, Rockefeller, etc. et plus près de nous la grande crise et le new deal de Roosevelt, le débarquement en Normandie, la bombe atomique, la saga Kennedy, la guerre de Corée et du Vietnam et celle du Golfe qui dure encore. Plus près encore Clinton et W. Bush.

Une histoire beaucoup plus dure que le mythe hollywoodien. Mais derrière tous ces événements, il y a des hommes et des femmes qui ont fait ce pays qui est aujourd'hui le plus puissant, de la planète, à plus d'un titre (économique, militaire, technologique, etc.), à un tel point qu'on le qualifie d'Empire. Il faut connaître l'histoire de ce « pays continent » et de ses habitants, de ses nombreuses vagues d'immigrations de femmes et d'hommes malheureux, fuyant les persécutions et la faim, d'Europe et d'Asie et se retrouvant dans une autre jungle tout aussi dure. Parfois plus. Ainsi la construction de la ligne de train d'Est en Ouest a coûté plus de cents mille morts parmi les ouvriers émigrés, payés misérablement.

On y trouve l'histoire de l'esclavage, de la ségrégation des Black et des indiens, des luttes ouvrières et syndicales depuis le 19^{me} siècle jusque aujourd'hui, des luttes des minorités comme les chicanos, de la constitution de la bourgeoisie industrielle et monopoliste (particulièrement avide et pratiquant à grande échelle la concussion avec le soutien actif des diverses administrations gouvernementale), des luttes étudiantes de 1968 contre la guerre du Vietnam, de la littérature, du Maccartisme et bien d'autres choses encore.

C'est cette histoire que raconte ce beau livre, un véritable ouvrage de référence, écrit par Howard Zinn, un véritable érudit, professeur émérite à la Boston University. Un livre que l'on garde dans sa bibliothèque et que l'on ira consulter souvent, à chaque fois qu'il faudra comprendre ce qu'il se passe dans ce pays si connu et ... si mal connu. Où l'on trouvera comment aller au delà des légendes et des mythes dont nous ont abreuvé Hollywood (avec tant de talents) et maintenant les séries télé (avec moins de talents), sans oublier les bandes dessinées.

À ne rater sous aucun prétexte. À noter l'excellente maison d'édition Argone de Marseille ce qui est appréciable quand on connaît l'hégémonie de Paris dans ce domaine. Le prix à 24 € est plus sévère mais on a quand même 800 pages denses. ■

Claude KOWAL



« La petite fille de Mr Linh »

De Philippe Claudel
Éditions STOCK, 160 pages

Toutes les excuses pour ne pas aller bosser

De Sophie Egly,
Emmanuel Lehmann
Éditions Marabout, 126 pages

J'aimerais vous parler de "La petite fille de M. Linh" (Philippe Claudel), mais de ce livre éveille en moi tant d'émoi. Dans ce livre tout de finesse, se mêlent tant de tristesse, de bonheurs, de partages, que je ne peux dire ce livre.

Alors, je vous livre un extrait d'un livre qu'une amie retraitée de ... l'Anpe vient de m'offrir : « Toutes les excuses pour ne pas aller bosser » (Sophie Egly, Emmanuel Lehmann)

Arriver au bureau à 11h et annoncer à son chef :

" - j'ai retrouvé le pare-brise de mon véhicule explosé par un parpaing. Je suis allé chez Car glass et j'ai pu obtenir un remplacement en 3 heures seulement !"

Conseil : penser à ôter du pare-brise l'autocollant des Francofolies 1993.

Avantage supplémentaire pour nous, agents Anpe : on peut proposer de réaliser une E36, ce qui permettra à notre agence de rattraper un peu son retard dans les projections.

J'ajoute que ce livret est très facile à lire, par petits bouts... entre 2 rendez-vous Smp, par exemple !!! ■

Martine Muller (Molsheim-Schirmeck)



Tout le monde sait que Le Mondial permet de générer des milliers et des milliers d'Euros pour des secteurs aussi différents que les fabricants de TV, les fournisseurs de tenues de foot, en passant par les recettes publicitaires ... la liste est très longue. Mais il y a un secteur qui, cette année, aura explosé son chiffre d'affaire et dont peu de personnes parlent, c'est le secteur de la prostitution.

Coupe du Monde de Football

« Prestation associée » ou « dommage collatéral »

En Allemagne, où la prostitution est légalisée depuis 2002, s'est organisé un immense marché du sexe à la hauteur de l'événement de la Coupe du Monde. Ainsi, pour fêter une victoire ou se consoler d'une défaite, les corps de 40 000 femmes ont été à disposition des fougueux supporters dont les sens excités par les efforts fournis au moment des matchs peuvent enfin être apaisés par une professionnelle (s'il vous plaît) du sexe.

Si l'on est fortuné, « l'achat » s'effectue par exemple à côté du grand stade de Berlin, dans la maison close Artémis, 3 000 m², piscine, sauna, cinéma spécialisé, où 600 clients (capacité d'accueil) peuvent se partager les 100 filles présentes (je vous rassure, elles se font remplacer).

Si l'on est pressé ou moins riche, également tout près des différents stades, des espaces clôturés (de la taille d'un terrain de foot!!!) offrent des « cabines de prestations » qui ressemblent à des toilettes individuelles où tout a été prévu pour garantir le bien-être des clients : l'état de bonne santé des filles (visite médicale certifiée), l'hygiène (toilettes, douches et préservatifs) et surtout la sécurité et l'anonymat (parking discrètement surveillé).

Tout le monde est satisfait ! Tout le monde ? Y compris les 40 000 filles qui ont été « importées » pour l'occasion ? Ah oui, elles sont consentantes et ne font partie d'aucuns réseaux de proxénétisme. Elles sont juste venues, d'Europe Centrale et de l'Est principalement, pour passer un mois de vacances pendant le Mondial et arrondir leur fin de mois.

Amnesty International, ainsi que de nombreuses associations du monde entier, ont dénoncé depuis plusieurs mois, déjà, ce phénomène qui n'est autre que de l'esclavage moderne. Le débat entre « prostitution choisie » et « prostitution forcée » a ressurgi, les Allemands défendent l'idée de choix, d'autres pensent que le choix ne peut exister. Le chiffre de 40 000 est contesté, c'est trop difficile de compter ! Et oui, finalement l'estimation est peut-être encore trop basse. Dans tous les cas, pendant que l'on discute de tous ces concepts, de chiffres etc., des milliers de jeunes filles ont été, sont et seront exploitées sexuellement pour le plus grand plaisir des clients et pour accroître les profits des proxénètes. Argent - Foot - Sexe : les trois piliers du Mondial ?

Sabine Landrevie

Net plus ultr@

De L. Quere et F. Perchec

Éditions Bénévent, 262 pages



Idéal pour la plage, NET PLUS ULTR@ et plus ultra, le premier livre de Laurent QUERE (c'est-à-dire moi) et François Perchec, paru en début d'année aux éditions Bénévent. Net plus ultra a déjà bénéficié de reportage sur France 3, d'articles dans Ouest France, rubrique regards, Hitwest, Europe 2, France Bleu Breiz Izel, j'en passe et des meilleures... les médias ont bien aimé le concept.

Le concept? Révolutionnaire : il s'agit d'un échange d'emails entre mes amis et l'auteur entre 2000 et 2003. À travers ces échanges, l'actualité de la période est balayée : de la guerre en Irak au 11 septembre, ou des déboires du stade brestois à la coupe du monde 2002. La musique, les sentiments, l'ANPE... Bref, un livre idéal pour la plage, à lire d'une traite ou en zappant. Il parle en tous les cas aux utilisateurs d'Internet ou à ceux qui se retrouvent dans les portraits de ces trentenaires, pour certains encore adolescents, pour d'autres comme moi entrant enfin dans l'âge adulte. ■

Laurent QUERE - Douarnenez



Les vivants et les morts

De Gérard Mordillat

(auteur de nombreux films)

Éditions Calmann-Levy, 658 pages

C'est l'histoire de Rudy et Dallas, ce n'est pas son vrai nom mais tout le monde l'appelle comme cela. Ils travaillent tous les deux à l'usine de la KOS une usine de fibre plastique.

Un jour on leur annonce que l'usine va fermer et c'est leur vie qui va voler en éclats.

Mais avant ils vont se battre avec les autres.

C'est environ 50 personnages que l'on suit à travers ce roman pas si romancé d'ailleurs.

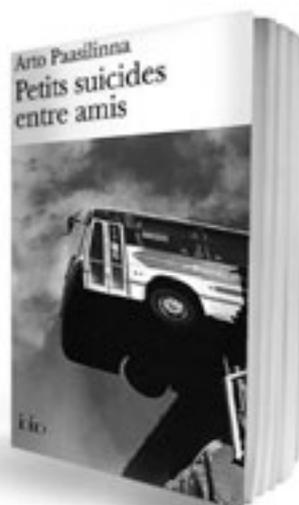
Les Vivants et les Morts c'est un roman d'amour entre les personnages, d'amour pour leur commune, pour leur travail, leur usine.

Mais la lutte pour la survie dresse les uns contre les autres, ravage les familles brise les règles sociales, politiques.

Dans ce monde où l'argent prime et où la raison financière l'emporte sur la vie des Hommes qui doit mourir qui doit vivre ?

Vous allez me dire : « Ah ! Non pas en vacances » mais bon vous pouvez le lire en revenant de... ■

Colette Pronost



Petits suicides entre amis

De Arto Paasilinna

Collection Folio, 300 pages

Connaissez-vous la Finlande? Bof, pas plus que ça ! Peut-être pourrez vous citer Helsinki. Les meilleurs la situeront sur une carte et les experts parleront des guerres avec ses voisins Russes et Allemands. Mais la plupart ne connaissent pas ce pays au nord de Saint Petersburg fait de lac et de forêts, d'ours et d'élan et qui monte bien au-delà du cercle polaire. Et pas grand-chose non plus de ses habitants, un peuple fier, qui parle une langue incompréhensible et qui est aussi réputé pour ses téléphones portables et sa consommation d'alcool ! Il y a aussi un écrivain merveilleux, Arto Paasilinna qui nous régale depuis plusieurs années de romans merveilleux et incroyablement drôles, qui se lisent avec un plaisir gourmand. Le genre de livre que l'on ne lâche plus dès qu'on l'a ouvert. Il en est ainsi de "Petits suicides entre amis" et du "Lièvre de Vatanen" et de bien d'autres encore que vous trouverez dans la collection Folio c'est-à-dire pas cher.

Petits suicides entre amis, c'est l'histoire de deux personnages loufoques qui se rencontre à l'occasion d'une tentative de suicide au même endroit. Tentative qui échoue fort heureusement et qui les conduit à se parler et à envisager la vie et le suicide d'une manière plus heureuse. Ils se parlent, ils font des adeptes qu'ils recrutent par petite annonce. Et tout ce beau monde décide de faire un dernier grand voyage joyeux avant d'effectuer le grand saut. Un véritable "road movie" qui les conduira d'abord en Finlande puis en Suède, en Suisse, au Portugal et puis finir retour en Finlande. Une histoire extraordinaire pleine de rebondissements qui nous tient en haleine jusqu'à son terme assez heureux quand même.

Si cette histoire vous a plu, prenez "Le lièvre de Vatanen" qui raconte l'aventure d'un journaliste finlandais un peu en délicatesse avec la vie en ville et qui rencontre par hasard un lièvre blessé, le soigne, devient son ami et décide de partir vers le nord. Les voilà tous les deux à pied et en voiture, le lièvre dans la poche de Vatanen, passant le plus clair de leur temps dehors, c'est-à-dire dans les bois et la neige. Humour misanthropique ravageur, rire assuré et plaisir total. À ne manquer sous aucun prétexte.

Si vous en voulez encore, rassurez-vous, il y en a une douzaine d'autres, tous plus drôle les uns que les autres. À la fin il y a quand même une morale dans ces livres mais elle arrive à petite dose et s'installe dans les têtes. Un vrai régal. ■

Claude KOWAL

BD



Le paradis des femmes*

De Ali Bècheur

Éditions Elyzad/Clairefontaine, 304 pages
2006**

Le narrateur nous entraîne sur les pas d'un jeune garçon qui fait revivre Tunis, ville cosmopolite et chaleureuse, en retraçant une vie solidaire, unique, réunissant Arabes, Espagnols, Italiens, Grecs, Pieds-noirs. La ville n'est ce pas l'enfance ?

Ali Bècheur, écrivain tunisien d'expression française, parvient à réveiller les mémoires endormies de la colonisation. Le texte s'adresse à des convaincus de la tolérance, qui savent que le seul et vrai procès à engager est celui de l'intégrisme et de ses interdits. Si la présence européenne est dénoncée, ce n'est pas une raison de renoncer à une culture qui a fait naître beaucoup d'espoir. Le droit à la sensualité, au désir, au plaisir est revendiqué ouvertement à un moment où la question des droits de l'homme en Tunisie n'est pas vraiment à l'ordre du jour. ■

Marie Josée BEAUMONT

*Récompensé par le prix Corma d'Or 2006
(équivalent au prix Goncourt)

** La librairie de l'Institut du Monde arabe
diffuse cet ouvrage.

Le Café littéraire du Café de la Musique (association loi de 1901) recevra Ali Bècheur le dimanche 26 novembre 2006 à partir de 10h30 au siège de la Société littéraire de la Poste et de France Télécom - 57, rue de la Colonie 75013 - Paris - Tél. 01 40 05 02 98

Le combat ordinaire

suivi du

Retour à la terre

De Manu Larcenet

Éditeur : Dargaud

Prix du meilleur album, d'Angoulême 2004



C'est l'histoire de Marco un jeune homme, photographe de presse, qui s'interroge sur ce qu'il va faire de sa vie. En thérapie depuis 8 ans, il décide d'arrêter mais a quelques difficultés à refuser les rendez-vous fixés par son thérapeute ! C'est aussi la difficulté de passer de l'adolescence à l'âge adulte qui est aussi évoquée à travers le personnage de Marco. Marco sera sous le choc après le suicide de son père et à travers un carnet laissé par celui-ci, il partira à sa « recherche ». Cette poursuite le mènera jusqu'aux chantiers navals de St Nazaire où les rencontres avec les ouvriers, anciens copains de son père, le pousseront à créer. Superbe BD pleine de tendresse et d'humour. Je n'en dis pas plus, courrez l'acheter. ■

Colette Pronost- Rennes



Les larmes de Tlaloc

De Patrice Pellerin

Éditions Dupuis

J'aimerais vous faire découvrir une série de BD dont l'action se situe en Bretagne et plus précisément dans le Finistère où je vie actuellement. « Les larmes de Tlaloc » est le 6^e album et le dernier paru des aventures de l'Épervier dont voici le

synopsis. Sur la route de Cayenne, les fers aux pieds et sous bonne escorte, Yann de Kermeur est en bien fâcheuse posture. Accusé du meurtre du comte de Kermellec, L'Épervier entend bien plaider son innocence. Mais pour en collecter les preuves, il lui faut au plus vite tromper la vigilance de ses gardiens et recouvrer sa liberté...

Yann est né vers 1705. Le chevalier Yann de Kermeur est un noble breton respecté, mais il est également l'Épervier, un corsaire prestigieux. Accusé à tort du meurtre du comte de Kermellec, il est traqué et emprisonné. Après son évasion, il mettra tout en œuvre pour prouver son innocence. Parti de la rade de Brest en passant par La Rochelle, sa quête l'entraînera, malgré lui, en Guyane sur les traces d'un trésor aztèque. Il ne devra son salut qu'à son habileté et sa parfaite connaissance du terrain et pourra faire enfin toute la lumière sur cette affaire.

Le dessin est irréprochable et très précis, fort documenté, le héros attachant, le tout sur fond d'aventures. La documentation très bien illustrée et l'emploi d'expressions bretonnes nous immergent totalement dans le monde de Pellerin. ■

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX



Volver

Film de Almodovar cinéaste Espagnol 2006.
Avec entre autre comme actrices : Pénélope Cruz,
Carmen Maura (déjà actrices dans Tout Sur Ma Mère)

Ce film a obtenu au dernier festival de Cannes le prix du meilleur scénario ainsi que le prix d'interprétation féminine remis collectivement à six actrices du film. C'est un film magnifique comme tous les films d'Almodovar oui Messieurs Dames et pas question de dire le contraire non mais ! Almodovar a ce don extraordinaire de filmer les mélodrames de notre vie mais à chaque fois le rire ou les sourires nous font dire que finalement la vie vaut la peine d'être vécue. Son dernier film « La mauvaise éducation » était un univers d'hommes avec Volver il remet en scène les femmes très présentes dans sa propre vie. Volver est un film de femmes, il repose sur les relations complexes entre mères filles tantes voisines. Comme d'habitude Almodovar magnifie les femmes avec leur courage, leur force, leur solidarité. C'est l'histoire d'un fantôme, celui d'une mère, qui revient auprès d'une de ses filles. Le film se passe dans le pays de la Mancha ou dans ce coin d'Espagne, les vivants ont l'habitude de dialoguer avec les morts et sont persuadés que l'esprit de ces derniers revient parfois pour réparer les fautes ou délier les secrets enfouis. C'est une histoire dramatique car il s'agit d'affronter le passé, très douloureux, mais il en fait une comédie tendre, vive, violente, pleine d'humour. Comme d'habitude les images, les couleurs sont magnifiques. De plus pour les amateurs de cuisine Espagnole ce film nous donne envie d'aller directement ce manger des poivrons farcis (entre autre)... Pour la musique cette fois-ci c'est le Flamenco de Carlos Gardel qui nous emporte ailleurs. Allez-y on rit, on verse des larmes (enfin moi) mais tout est bien qui fini bien. ■

Colette Pronost



Quand la mer monte

(célèbre chanson ...)

Film de Yolande MOREAU
(Les Deschiens) Sorti en 2005

Il commence à dater et c'est plus difficile de le voir encore dans les salles mais c'est aussi un très beau film. Yolande, LA Deschiens, est une superbe actrice, elle est ici metteur en scène et ce film est un régal. Ce film, c'est l'histoire d'Irène qui de ville en ville, de théâtre en théâtre, raconte sur scène une « sale affaire : j'ai trempé dans un crime », un masque sur la figure, une robe hideuse rayée toute droite (qui boudine) et une chaise pour tout accessoire. C'est dans le public, que tous les soirs, elle choisit son partenaire et c'est comme cela qu'elle rencontre Dries et qu'une histoire d'amour voit le jour. Les fins de soirée seule dans sa chambre d'hôtel, les sandwiches au coin d'une table dans les bars, les coups de téléphones, le soir, à la famille où le mari lui rappelle qu'une couleur de moquette est à choisir rapidement... tout cela Irène va l'oublier dans les bras de Dries. C'est un film émotionnellement fort. La solitude des artistes est bien décrite ; Yolande nous dit aussi que l'amour rend beau... ■

Colette Pronost



Meet The Pipettes

The Pipettes

Label : Memphis Industries

Cooperative Music

Back to the sixties? Si la préparation de son procès pour meurtre qui doit se tenir début 2007 lui laisse quelques loisirs, Phil Spector doit se poulécher les babines en découvrant ce trio vocal féminin de Brighton. Beckie, Gwenno et Rose ont tout pour séduire le mythique et néanmoins libidineux producteur. Dignes et joyeuses héritières des Ronettes, Crystals, et autres Shangri-La's, les pimpantes Pipettes dans leurs mini-ropes à pois nous livrent une pop acidulée au rythme frénétique et aux harmonies vocales bien troussées, accompagnées par un groupe nommé The Cassettes. Leur mission : « remonter le temps jusqu'à l'époque d'avant que les Beatles ne gâchent tout » (!)

Mais nous ne sommes plus dans les sixties et, en dépit de leurs jolis trémoussements et de la fausse candeur de leurs mélodies, les demoiselles rigolent doucement sous leur brushing gonflé.

À la différence de leurs glorieuses aînées, elles semblent du genre déluré et ne seraient probablement pas disposées à servir d'objet soumis à un producteur. Il y a en définitive pas mal de punk dans ce doo-wop.

Elles se produiront cet été à la Route du Rock (Saint-Malo, le 12 août). En attendant vous pouvez demander à votre moteur de recherche de vous afficher deux ou trois de leurs clips vidéo. ■

Alain Ottavi