

MODOS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

Fédération Syndicale Unitaire

PLUS QUE JAMAIS LE SERVICE PUBLIC

Lors de la grève du 13 juin, nous avons souligné tous les effets néfastes du SMP. Les mois suivants (et la « reprise de stock » aidant) nous donnent hélas raison.

Certes dans les ALE, chacune et chacun tente de s'accommoder, tant bien que mal, de cette machine infernale : infernale pour les agents, pour les chômeurs mais aussi pour le service rendu. Plus la montée en charge est lourde, plus les temps de réception se raccourcissent et moins les agents sont en mesure de « conseiller ». Nos métiers sont en danger. Des volets entiers disparaissent : rapprochement, relation entreprise, conseil en orientation et/ou formation...

Perte de sens et de qualification : la démotivation est en marche, à tous les échelons de l'Agence. Et aucune des décisions prises ne peut redonner du sens :

Cap sur l'entreprise : ce qui pourrait être considérée comme une réponse appropriée à des DE en difficulté, n'est en fait que l'acceptation d'une mise en concurrence de l'ANPE avec les officines privées agréées par l'UNEDIC. Sauf que les conditions d'exercice ne sont pas et ne seront jamais identiques : quand celles-ci cherchent à « s'engraisser » sur le dos des chômeurs indemnisés, le Service Public qu'est l'ANPE répond de façon égalitaire à tous ses usagers, quelles que soient leurs difficultés et leurs conditions d'indemnisation.

La déconcentration : elle donne plus de « responsabilités » aux DRA, mais elle cache mal une régionalisation accrue sous contrôle national et une privatisation rampante (avec la création de filiales ?).

L'informatique : sous prétexte de rapprochement avec l'UNEDIC, et de mise en place du DUDE (dossier unique du demandeur d'emploi), l'agence abandonne la maîtrise de son outil de traitement de la demande, et demain la gestion du personnel, pour la confier à un GIE, une structure privée, où elle devra en permanence composer avec son « partenaire » de l'assurance chômage.

La question est posée de savoir « Où va l'Agence ? ». Quelle intervention l'État veut-il se garder sur le champ de l'emploi, donc sur le champ économique ?

À un moment où les privatisations se poursuivent sur des terrains aussi stratégiques que la distribution de l'énergie qu'il s'agisse de l'électricité ou du gaz, nous ne pouvons que réaffirmer haut et fort notre attachement à un Service Public de qualité, accessible gratuitement à toutes et à tous. L'emploi ne peut pas être livré au champ du marché qu'ils s'agissent des orientations politiques et économiques majeures, ou de l'intervention publique en direction des personnes sans emploi.

Nous avons des ambitions pour une ANPE autre que celle qui se dessine actuellement.

Ne baissons pas les bras. Préparons-nous dès maintenant à riposter fortement, avant la fin de l'année, pour bloquer le projet de dépeçage que nous concoctent les libéraux de tout poil à l'œuvre aujourd'hui.

Daniel Bossard

AU SOMMAIRE DU N° 22

À L'AGENCE :

Privatisation : Où va l'Agence ?, p.1 et 3

Filière Informatique : DANGER!, p.4

Même pas merci!, p.4

À la mémoire de..., p.4

Un long fleuve tranquille, p.6

Les quarante ans de l'ANPE, p.6

Qui dit dialogue, dit communication, p.7

La pugnacité et la persévérance du SNU, p.7

ACTUALITÉ :

Rentrez chez vous!, p.2

Le bateleur fatigué, p.2

TEFI : **Insertion des jeunes..., p.4**



p.9 à 16

LES CAHIERS DE
MODES D'EMPLOIS

LA RETRAITE

EN RÉGIONS :

« Notre identité professionnelle... », p.5

UN LIVRE : **Histoire de VIVRE, p.6**

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :
**L'égalité professionnelle entre les femmes
et les hommes à l'ANPE p.7**

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :

Les vendanges devraient être obligatoires!, p.7

SILHOUETTE :

Solide comme un rock!, p.8



© Philippe Sabater

Déconcentration, mutualisation, réorganisation de la DG, création d'un GIE, tous ces dossiers sont les pièces d'un même puzzle. Une modification du Code du Travail concernant la structure même de l'ANPE est en projet. Tous ces éléments aboutés demandent une analyse pour une vue d'ensemble.

Depuis notre grève du 13 juin, beaucoup de choses se sont accélérées. Lorsque nous intitutions notre dernier article dans le numéro de juillet : une grève charnière, nous ne nous doutions pas que l'image allait coller de cette manière à la période allant jusqu'à l'automne hiver 2006. Cette nette accélération est liée au contexte pré-électoral dans lequel le pays est entré. À l'heure où dans les palais ministériels, on s'active à faire les cartons ou on organise les reclassements et parachutes dorés, sur le terrain de l'emploi, du service public de l'emploi, de l'avenir de l'Agence, le gouvernement et le Direction Générale sont à la manœuvre. Car il s'agit par une série d'actes décisifs et puissamment structurants de créer une situation qu'ils espèrent être irréversibles.

Rarement l'établissement a été piloté par une Direction aussi politique, en phase directe avec le Président de la République et le 1er Ministre.

Une politique de bulldozer est mise en œuvre, taillant son chemin selon plusieurs axes. Toutefois ni les plans initiaux ni les objectifs finaux ne sont présentés, dévoilés publiquement, surtout pas aux syndicats du personnel. La « bombe à brouillard » est agitée intensément, et les diverses avancées se font selon la marche du crabe.

Une opération rentable dans une transparence prônée pour les « autres »

Le premier axe purement libéral est mené tambour battant sous l'égide de l'UNEDIC, avec ses gestionnaires à la baguette. Il s'agit en s'engouffrant dans le cadre ouvert par la loi Borloo d'accentuer l'intervention des cabinets de placement privés (grassement rémunérés cela va de soi !) sur un segment (une part de marché selon la novlangue libérale) sélectionné de chômeurs à « employabilité fraîche » et appartenant aux catégories indemnisées relevant du domaine des Assedic. Ainsi l'opération est triplement rentable. La Direction de l'UNEDIC sélectionne ses amis, c'est-à-dire ceux qui sont déjà intervenus lors de la première expérience initiée avec Ingéus et les entreprises de travail temporaires. Comme par hasard, ces structures appartiennent au secteur dominant de leur champ d'intervention, en étant très proches du MEDEF ou comme Ingéus provenant d'un pays où le libéralisme s'est exercé dans sa version la plus hard.

Le cynisme n'ayant guère de limites, ces libéraux sont les apôtres de la transparence et de la concurrence mais surtout pour les autres.

Car les bilans proposés ont été auto évalués sans aucune transparence. Rentable puisqu'il s'agit de sortir des systèmes d'indemnisation le plus tôt possible les demandeurs, en n'étant pas forcément regardant sur la qualité ou la durée des placements. Les pressions organisées à l'encontre des chômeurs permettent, de plus, d'organiser les embauches dans les secteurs jugés « prioritaires » et aux conditions imposées par les employeurs. On est passé d'une première expérience de plusieurs milliers à une échelle de 100 000 personnes. Tout cela est organisé par le « partenaire privilégié » de l'établissement d'après Christian Charpy qui qualifie le processus relationnel entre l'Agence et l'UNEDIC de « PACS de raison ». Nous, on préfère, en faisant un emprunt à Boris Vian, parler d'« amour vache ».

La deuxième tranchée pratiquée se niche dans un texte qui pour l'instant n'a circulé qu'au sein du Conseil d'Administration de l'ANPE : un projet de décret soumis au Conseil d'État. L'importance de son contenu est déjà perceptible dans :

- son titre : révision des textes institutionnels de l'ANPE
- son objet : la modification où la création de plusieurs articles du Code du Travail ayant trait à l'ANPE.

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

Rentrez chez vous !

Ceux d'entre vous, présents au mois d'août, ont été les témoins, parfois blasés, de bien des aventures vécues par le public que nous recevions cet été.

Partout les anecdotes se succèdent, un peu fantastiques dans certains cas. En fait nous sommes maintenant capables d'expliquer comment le chômage est en régression, alors même que les personnes en recherche d'emploi se multiplient.

L'exemple de cette jeune femme du département 77 est intéressant, je vous l'offre... : fin de contrat au 30 juin, elle souhaite s'inscrire à l'Assedic et partir en congé 15 jours à la mi-juillet (vous êtes sûrement déjà sensibles à cette indécence, je sais. Que voulez-vous, certains demandeurs ont travaillé sans congé et souhaitent partir avec leur famille, sans obérer leurs droits...) Donc soucieuse d'être en règle, quelques jours avant sa fin de contrat, elle passe à son antenne Assedic : « On ne peut rien faire à l'avance, rentrez chez vous, revenez à la date échue... »

Le téléphone

Le 2 juillet donc, un lundi, la voici à l'aube dans son antenne pour retirer un dossier. « Non Madame, rentrez chez vous, les dossiers se demandent par téléphone... » On ne contrarie pas l'Assedic, Martine rentre chez elle. Elle téléphone... toutes les heures, pendant les premières 24 heures, mais personne au bout du fil. Elle essaie l'inscription par Internet, impossible, bug sur bug, un numéro de téléphone est indiqué « en cas de problème technique », tout est prévu... Pendant quelques instants, elle y croit. Hélas, ce numéro restera muet, comme les autres.

Le téléphone dans les bureaux de l'Assedic

Déstabilisée... - tout fout le camp, on ne peut plus compter sur personne - elle retourne à l'accueil de l'Assedic et se fait plus pressante... « Non Madame, je n'ai pas de dossier d'inscription mais vous pouvez téléphoner de la borne d'accueil... » Martine prend le téléphone, elle voit, derrière la vitre, les employés vaguement agacés par la sonnerie... personne ne décroche... elle irait bien leur dire deux mots mais... Après quelques essais infructueux, elle ose relancer cette pauvre hôtesse qui traîne son malheur jusqu'au bureau mitoyen : ouf ! on prend son appel. Elle donne toutes les précisions nécessaires, elle est inscrite lui dit-on, même pas besoin d'aller à l'ANPE car c'est une réinscription. Martine n'y connaît rien, elle est bien contente. « Allez, tout va bien, rentrez chez vous... »

Pas vue, pas prise

Par acquis de conscience, elle leur adresse une lettre avec ses dates de congé, brave Martine ! Retour début août. Elle n'a rien touché, pas eu de nouvelles, le pointage ne passe pas. Il y a un problème. Martine se déplace, elle connaît le chemin. Son dossier n'existe pas, personne ne l'a jamais vue, elle est inconnue des services. « Mais vous pouvez commander un dossier par téléphone de votre domicile, rentrez chez vous... ». Et voilà, pauvre Martine. C'est bêtement simple, pour ne plus avoir de chômeurs, il suffit de ne plus les inscrire. Il fallait y penser. Lors d'un autre épisode, nous vous expliquerons, si vous voulez, comment on radie un chômeur, comment on le change de catégorie, comment on le rend virtuel, et comment on lui supprime ses indemnités... Depuis que l'Assedic a la gestion quasi complète de la liste des demandeurs, elle fait des économies... « Allez, rentrez chez vous, y a plus rien à voir ou à espérer... »

Annette Dubois

Le bateleur fatigué

Jean-Louis Borloo, s'est rendu, le mercredi 18 octobre à Villiers sur Marne (94) pour inaugurer la maison de l'emploi, et présenter le nouveau programme APR - Action Préparatoire au Recrutement.

Nouveau ? Vraiment ? En fait, il ne s'agit que d'une resucée du bon vieux SAE. Après le CES, rebaptisé CAE, la preuve est faite que si Borloo a des talents, c'est dans le recyclage qu'il devrait les exercer. Donc, ce jour-là, au journal de 20 heures, sur France 2, un reportage est consacré à l'événement. En compagnie de Jacques-Alain Benisti, le député UMP du coin, chargé de servir la soupe au ministre, ce dernier, son éternel sourire foutage de gueule aux lèvres, s'apprête à signer les premiers APR. Le plan média classique. Des jeunes devant les sempiternels z'ordinateurs, d'autres qui vont signer leur contrat à 350 euros par mois - un smic tout de suite, ils risqueraient l'overdose - devant la forêt des micros et des caméras convoqués pour l'occasion. La routine médiatique habituelle. Puis, la machine se grippe. Un jeune interpelle le ministre. Poliment. Sous la colère apparente des propos, c'est la détresse, le désespoir qui sont

exprimés. Interloqué, Borloo bredouille quelques mots, très mal à l'aise. Il ne sourit plus du tout. Il se tait, met ses lunettes et se tire, refusant le dialogue avec la salle. Soudain, il n'a plus du tout l'air du fringant avocat de Bernard Tapie. Il se vouète et se tasse. Il ressemble à ce qu'il est vraiment : un bateleur fatigué qui remballage sa camelote à la fin du marché de Proutzouille les Oies.

Ce jour-là, à Villiers sur Marne, il ne s'est pas passé grand-chose. Un coupage de ruban, des discours convenus, des jeunes d'une banlieue z'a risques qui s'engagent vers un brillant avenir professionnel, chez les esclavagistes de la restauration, par exemple, qui beuglaient contre les 35 heures en début de journal. Enfin si, il s'est passé un petit quelque chose. La machine bien huilée a grippé. Le clown a dû quitter la scène au milieu de la représentation...

Guy Yotine



Privatisation : Où va l'Agence ?

Un double mouvement : concentration/déconcentration ou mutualisation

Le texte propose une modification profonde de la structure de l'ANPE (cf. les extraits que nous publions). D'une part, il remodèle les équilibres des pouvoirs entre la Direction Générale et les régions. D'autre part, il reconfigure totalement l'Établissement par le développement multiple des filiales. Cette modification de pans de la « Constitution de l'Agence » réorganise évidemment la place et le rôle de la Direction Générale.

On ne peut comprendre ou décrypter ce qui se cache derrière les termes déconcentration-mutualisation qu'en ayant en tête ce vaste mouvement de (contre) réforme. L'articulation entre la « nouvelle » DG et les régions est conçue selon le modèle des nouvelles structures des grandes firmes multinationales. Bien sûr, nous n'avons pas à faire à un simple décalque pur et dur mais la conception générale est bien là. Le « quartier général » concentre les fonctions stratégiques (stratégies générales, conception, pilotage – tous ces termes sont issus du dossier du Comité Consultatif Paritaire National du 26 octobre) avec une insistance particulière sur les tâches de contrôle. De ce point de vue, c'est un mouvement de centralisation qui est à l'œuvre.

Pour le reste, un large mouvement de bascule en direction des régions est organisé. Il s'agit d'une déconcentration/régionalisation : la mise en œuvre est dévolue aux Directions Régionales. Le tout est assorti de larges responsabilités accordées en matière de gestion du personnel. Dans les grands groupes internationaux, cela se traduit par une déconcentration très importante : des sites industriels filialisés, des productions sous-traitées, des services informatiques et même certaines fonctions de gestion des ressources humaines sous-traitées.

Nous avons donc un double mouvement en action : d'une part une forte concentration et d'autre part une « forte décentralisation productive ».

La dernière caractéristique est que toutes ces réorganisations sont extrêmement fluides, les remodelages d'aujourd'hui seront suivis d'autres adaptations demain. L'état actuel n'est qu'un moment, une transition. D'ailleurs, depuis l'arrivée du Directeur Général, c'est le deuxième reformatage de la Direction auquel on assiste.

Le projet de décret et la création de filiales

Un autre volet est contenu dans le projet de décret, article 18 instaurant une nouvelle structuration de l'ANPE, déstructuration étant le terme qui convient le mieux. Il s'agit de permettre la création de filiales sur un champ extrêmement large avec un financement mêlant ressources publiques et privés et des règles de fonctionnement relevant du droit privé. Le texte pousse le luxe du détail jusqu'à inclure des clauses « anti-protectionnistes » à l'encontre de l'ANPE, de telle façon que l'établissement public ne puisse en aucune manière « fausser la concurrence ».

À lire cette quintessence de l'idéologie libérale, on en oublierait qu'il y a très peu de temps, dans ce pays, le projet du Traité Constitutionnel Européen a été repoussé démocratiquement ! L'architecture proposée, dessine une ANPE maison – mère ou holding entourée d'un vaste réseau de filiales. La question des statuts du personnel est éclairée par ce qui est dévoilé concernant la première expérience de filiale : c'est-à-dire la filiale informatique commune UNEDIC/ANPE.



Sur le terrain institutionnel, la filiale informatique est le troisième volet des offensives auxquelles nous sommes confrontés. Il est tout à fait révélateur qu'après la faillite (organisée) de GEODE, aient été rejetées les possibilités de construire des convergences ANPE/UNEDIC respectueuses des autonomies de chacun des organismes. D'autre part, le refus d'un Groupement d'Intérêt Public permettant un meilleur contrôle des fonds publics, au profit d'un Groupement d'Intérêt ÉCONOMIQUE fonctionnant selon des normes du privé, délivre également un message politique clair.

Mais sur l'aspect de l'avenir du personnel, le discours de la Direction Générale est pour une fois limpide. Dans un premier temps, chaque établissement construisant la filiale commune, détachera son personnel en respectant les statuts d'origine (convention collective pour les Assedic, statut de droit public pour l'ANPE). Dans un second temps, le modèle évoqué étant France – Télécoms, on peut penser que la filiale stabilisée, un nouveau statut des personnels sera élaboré, mêlant au début d'alléchantes mesures financières en échange d'une grande flexibilité – précarité des formes d'emplois. Le nouveau cadre statutaire devrait être chargé de vider de son contenu les anciens statuts, selon la technique des vases communicants. Ce plan dessine la cohérence des forces en action visant à miner les soubassements de l'Agence en tant que Service Public.

L'intervention ou non de l'État dans le SPE fait débat à droite

Toutefois, dans le contexte sur – politisé actuel, de fortes contradictions se développent entre les partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC et des fractions du gouvernement. Cela recoupe en grande partie le débat qui traverse les deux camps de la droite gouvernementale.

En effet, c'est bien en illustration de la loi de cohésion sociale que le projet de décret concrétise l'existence des filiales alors qu'elles avaient été reléguées en très grande partie dans le 4^e contrat de progrès et que le Directeur Général lors du Comité Consultatif Paritaire National du 16 octobre confie que « pour lui ce n'est pas une priorité aujourd'hui ».

Jean Louis Borloo, derrière son look de ministre copain, appartient bien à l'aile libérale dure du gouvernement, récemment rallié, et ce n'est pas un hasard, à Nicolas Sarkozy, le partisan de la « rupture ». En cela, il agit de concert ou couvre le plan déployé par le MEDEF et la CFDT principalement à l'UNEDIC.

Le débat qui traverse les deux camps de la droite, a pour objet une redistribution des rôles sur le terrain de l'emploi et du chômage. D'un côté, il y a ceux qui verraient sans problème une extension de l'intervention des « partenaires sociaux » captant en gestion directe le segment des chômeurs indemnisés. De l'autre, il y a ceux marqués par un néogaullisme qui refusent de laisser échapper de leur main, les outils d'intervention dans le champ stratégique de chômage et de l'emploi, et restent donc encore attachés à une intervention globale de l'État dans ces domaines.

Même dans les dossiers en cours, cette lutte a des échos. Le Directeur Général, toujours lors du dernier CCPN, n'a t-il pas présenté la codirection (co-gouvernance dans la nouvelle terminologie à la mode) du GIE informatique à 50-50 % entre l'ANPE et l'UNEDIC comme le fruit d'une bataille acharnée, gagnée avec l'appui de l'État. L'objectif initial de l'UNEDIC était un 80 %-20 % en sa faveur. De même, la non-publication pour l'instant du projet de décret statutaire traduit les tensions et discussions qui ont lieu entre les Ministères mais également le champ de débat politique décrit ci dessus.

Défendre notre projet pour une autre ANPE

Nous n'avons pas à choisir un camp contre l'autre, les deux, par-delà leurs désaccords, menant une politique catastrophique pour les usagers et le Service Public. Mais dans ces pressions contradictoires, nous pouvons glisser notre propre intervention en terme d'analyses et d'actions.

C'est tout l'objet du débat de conviction qu'il nous faut mener pour faire saisir à une échelle très grande, le contenu des contre-réformes qu'ils veulent nous imposer. Il s'agit tout simplement de notre avenir, de celui des usagers à court ou moyen terme. Nous allons intervenir dans la campagne électorale sur la base de notre projet pour une autre ANPE,

un autre Service Public de l'Emploi, questionner les candidats et attendre leurs réponses en toute indépendance.

Mais avant, si nous le pouvons, et nous ferons tout pour cela, avec tous ceux, celles qui sont convaincus que le Service Public est une idée neuve et efficace, nous serons dans l'action d'ici la fin de l'année car nous ne pouvons laisser passer le véritable plan de démembrement que les libéraux nous préparent inlassablement depuis de nombreux mois. ■

Noël DAUCE

*L. Garrouste, M. Husson, C. Jacquin, H. Wilno,
« Supprimer les licenciements » Syllepse p. 34

EXTRAITS DU PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI ET MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

Article R.311-4-23

Les activités des filiales créées par l'Agence nationale pour l'emploi correspondent aux missions définies aux articles L.311-1 et L.311-7, autres que le placement et l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Elles peuvent également avoir pour objet la gestion des moyens nécessaires à l'exécution des missions de l'Agence nationale pour l'emploi.

Article R.311-4-25

Une convention passée entre l'Agence nationale pour l'emploi et sa filiale comprend les stipulations d'ordre financier et comptable de nature à garantir les conditions nécessaires à un exercice concurrentiel des activités de la filiale. Ces stipulations doivent permettre de vérifier que les prix des services fournis par la filiale sont déterminés en prenant en compte l'ensemble des coûts directs et indirects et que la filiale n'a pas bénéficié, pour déterminer ces prix, d'un avantage attribué par l'Agence nationale pour l'emploi.

TEFI



5 octobre, la salle de la Bourse du Travail est remplie comme un œuf.

Insertion des jeunes : bilan et perspectives...

À l'initiative du SNU-ANPE et du "cercle Galilée", une centaine d'agents de l'ANPE d'Île de France et de salariés des Missions locales et PAIO se sont retrouvés pour débattre et échanger sur l'insertion des jeunes, sur le bilan de 3 décennies de mesures, sur l'évolution des missions et métiers.

La journée a été introduite par Florence LEFRESNE, socio-économiste et chercheuse à l'IRES, qui, s'appuyant sur des événements récents (les violences en banlieue fin 2005 et la mobilisation des jeunes contre le CPE au printemps 2006), a tordu le cou à quelques idées plus ou moins reçues en matière de chômage des jeunes. Son exposé, appuyé par des chiffres parfois très différents de ceux que nous servent ministres et médias, traitait ensuite des 30 ans de mesures prises par les gouvernements successifs, destinées – au moins en théorie – à faciliter l'entrée des jeunes dans le monde du travail.

Un débat s'en est suivi entre les participant(e)s, tant sur le constat – parfois amer – de l'évolution des métiers, des tâches à l'agence et dans le réseau d'insertion des jeunes que sur les questions telles que : Qu'est-ce qu'une « bonne insertion » ? Comment s'y retrouver dans l'enchevêtrement des dispositifs ? Quelle représentation des usagers dans nos services ou réseau ?

Débat aussi sur les pratiques professionnelles respectives, sur les politiques régionales en matière d'emploi et de formation...

Agents ANPE et salariés du réseau d'insertion (ces derniers représentant un tiers de la salle) ont vite découvert qu'ils se connaissaient peu malgré leur « cousinage professionnel », d'où une forte demande pour une nouvelle rencontre permettant de poursuivre l'échange et d'élaborer réponses ou pistes de réponse aux nombreux problèmes soulevés durant la journée.

Rendez-vous a donc été pris début 2007 pour 2 réunions à la satisfaction de toutes et tous !

Éric Planchette

À la mémoire de Sylvaine PIERSON (Ale Boucicaut)

*Il est des peines que rien
Ne peut consoler, ni les musiques
Ni les rêves, ni l'espoir vain :
Elles vous enveloppent comme des tuniques*

*Et vous lacèrent au lieu de vous protéger.
Sylvaine, tous ces mois sans nouvelles
Je sais à présent comment ils se sont passés :
Injustement, une directrice te harcèle*

*Et tu es entraînée dans les flots
De ton histoire et tu luttas contre les ombres
Sans connaître vraiment les mots
Qui te délivreraient de la faute absurde et sombre*

*Qu'une autre a commise.
Tu es partie. Il est des peines
Que rien ne peut consoler. Leur emprise
Nous rappelle la folie de la haine.*

*Ton image nous accompagne
Et de nos souvenirs, plus rien ne nous éloigne.*

Alain SUIED

26 octobre 2006 : Une mobilisation intersyndicale lors du CCPN et du Conseil d'Administration de l'ANPE

Filière Informatique DANGER!

La convention tripartite État-ANPE-UNEDIC, signée en mai 2006, prévoyait la création d'une structure informatique commune à l'ANPE et à l'Unedic sans préciser toutefois la forme que prendrait ce rapprochement. L'annonce par le Directeur Général de mettre en place un GIE (Groupement Intérêt Économique), avant le 1^{er} octobre 2006, a suscité auprès de l'ensemble des agents DSI (Direction des Services Informatiques) et CISI (Centres Inter Régionaux Services Informatique) une vive inquiétude. Le choix d'un GIE n'est pas neutre, il s'agit en fait d'externaliser l'ensemble de la filière informatique de l'ANPE. Par la technique des « petits pas », dixit M. Charpy, nous nous dirigeons vers une privatisation de cette filière. Et même si, dans l'immédiat, il est prévu des détachements de personnel, à terme les prochains recrutés se retrouveront sous statut privé GIE. À terme l'Agence perdra toute garantie de la maîtrise de son système informatique !

Inquiétude du personnel

L'ensemble des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, SNAP-CFTC, CGT, FO, SUD, SNU s'est mobilisée très rapidement avec le personnel. Le Directeur Général a, quand même, réuni une partie du personnel de la filière informatique le 30 mars 2006 afin de s'expliquer sur ce choix. Le personnel, peu convaincu, par les arguments du DG, soutenu par les organisations syndicales, s'est à nouveau réuni le 19 octobre en Assemblée Générale et a décidé d'une action pour le 26 octobre. Le CCPN siège ce jour-là, entre autres points importants, sur le GIE puisque les Organisations syndicales doivent être consultées sur ce sujet avant que le projet soit présenté le même jour au Conseil d'Administration à 16 h 30.

Le 26 octobre 2006

Les organisations syndicales en accord avec le personnel ont décidé :

- De réunir le personnel de la DG, des DSI à 12 h dans le hall de la DG et de convoquer la presse
- De faire signer une pétition
- D'intervenir pendant le CCPN en délégation



pour lire la déclaration commune faite suite à l'AG du 19 octobre

- D'intervenir de la même manière au Conseil d'Administration

L'ordre du jour est quelque peu bouleversé et le GIE ne sera abordé que l'après midi car le DG attend (comme les organisations syndicales) la décision du juge qui doit statuer sur une ordonnance de référé demandée par les organisations syndicales de l'UNEDIC CGT et FO.

Ce référé doit statuer sur le non respect de la consultation des instances internes à l'Unedic, à savoir le passage obligatoire au CNIC (correspond à notre CCPN) pour la création du GIE.

Le juge donne raison aux OS et ordonne à l'Unedic de suspendre les opérations de mise en œuvre du GIE et de reporter la délibération du Conseil d'Administration sur ce projet tant que l'instance n'aura pas été consultée.

Tout de suite après cette information, une délégation intersyndicale se rend au CCPN et lit la déclaration écrite à la suite de l'AG du 19 octobre. Cette déclaration sera lue, le soir même, aux représentants du Conseil d'Administration de l'ANPE qui cependant valideront à la majorité la création de ce GIE.

Le GIE : premier pas vers d'autres externalisations de nos services

Le projet de GIE est ainsi décidé par le CA mais cela ne signifie pas pour autant que la lutte doit s'arrêter, bien au contraire. Dès l'annonce du projet de convergence des deux systèmes informatiques ANPE/UNEDIC, le SNU s'est fortement mobilisé avec les personnels des DSI/CISI contre l'externalisation du Service Informatique de l'ANPE.

Pour le SNU, l'outil informatique ANPE doit rester un outil autonome et puissant au cœur du Service Public auquel la majorité des agents de la filière informatique sont attachés.

De fait, aujourd'hui c'est l'outil informatique qui est en danger de privatisation, mais demain ? Avec le projet de décret sur la modification du statut de l'établissement qui permettra la création de filiales, c'est d'autres missions de l'Agence qui peuvent rapidement se retrouver externalisées.

Lutter contre le GIE, c'est lutter contre l'apparition de filiales, contre le démantèlement de l'ANPE. C'est tout le personnel de l'ANPE qui est concerné et qui devra se mobiliser dans les semaines à venir. ■

Colette Pronost et Sabine Landrevie

Même pas merci !

S'il y avait une tradition bien ancrée et sympathique à l'agence c'était bien ces moments de convivialité qui réunissaient, autour d'un verre, le personnel. Les occasions ne manquaient pas : arrivée, mutation, naissance, mariage, promo, etc. Bref tous les événements heureux liés à la vie.

Aujourd'hui c'est fini ! Pas de temps à perdre, pour les futilités. Les chiffres, les chiffres, les chiffres... sont prioritaires. Les hommes et les femmes passent après ! Pour ceux qui résistent, malgré tout, cela se fait un vendredi après midi, un quart d'heure avant la fin. Il en est ainsi pour de nombreux départs en retraite. Et bien des agents n'ont pas envie de fêter ce jour important. Un jour qui marque à la fois une nouvelle vie et une rupture sociale brutale. Se retrouver avec la hiérarchie qui, pendant des années, a bien souvent oublié dignité, respect, absence de soutien, voir carrément de l'hostilité... Il est vrai que pour bien des nouveaux cadres la règle bien apprise est « travaille et tais-toi ». Les relations humaines, c'est pour les discours ! Il y a un peu de temps, un retraité disait « cela fait 6 mois

qu'aucune date ne convient au DALE pour que j'offre un coup à mes collègues ! ». D'après les chiffres de la CRAM 2/3 des salariés qui demande la liquidation de leurs pensions de retraite ne sont plus en entreprise. À défaut de chiffre nous devons être dans les mêmes proportions à l'Agence. Pour eux le départ est discret, pas de pot de départ, pire leurs collègues ne s'aperçoivent pas de leur changement de situation. Et pourtant ils ont travaillé pendant 10, 20, 30 ans. Ils ont donné, quelque fois beaucoup de leur temps, de leur disponibilité, de souffrances pour peu de reconnaissance voir pour certains du mépris.

N'oublions pas qu'à l'Agence seul l'ADASA intervient. La DG ne verse pas un centime, pas un kopeck ! Pas de médaille du travail, pas de prime. (Un ouvrier de la

métallurgie peut partir avec une prime équivalente à six mois de salaires !). En fait ce qui est grave c'est que l'Agence ne connaît ni ne reconnaît ses retraités. Aucune subvention pour les retraités adhérents aux 2 mutuelles, rien pour l'ADASA qui heureusement, par solidarité, prend sur son budget pour permettre aux retraités de participer aux activités.

« Sitôt parti sitôt oublié » est inacceptable et partir sans entendre un merci c'est insupportable. Cette attitude scandaleuse doit changer. Les retraités exigent un minimum de dignité et de reconnaissance. C'est une bagarre que nous allons mener avec ceux et celles qui ont fait vivre l'Agence ou qui sont sur le point de partir.

L'agence va encore entendre parler de nous ! ■

André Momein

« Notre identité professionnelle au service des citoyens »

Les 25 et 26 septembre 2006, le SNU Pays de Loire a proposé dans le cadre d'un congé d'éducation ouvrière, à ses participant(e)s de réfléchir à la construction de revendications et de contre-proposition à la politique mise en place actuellement notamment dans le cadre du Suivi Mensuel Personnalisé.

La convention ANPE/UNEDIC, la loi de cohésion sociale, le contrat de progrès définissent aujourd'hui le cadre de notre mission de service public. La grève du 13 juin, a été un grand mouvement contre le SMP. Mais exigé « le retrait » du SMP ne suffit pas. La dégradation de nos conditions de travail, depuis le SMP, a un impact direct sur notre identité professionnelle. Aujourd'hui, il est nécessaire de construire la base de nos revendications et une contre proposition à la politique qui se met en place actuellement.

Le SMP entre dans une étape de traitement de masse

La loi de cohésion sociale instaure que le traitement de la demande d'emploi doit être assuré par des acteurs, sans spécifier s'il doit y en avoir un, principal. Notre volonté est d'affirmer que l'ANPE est et doit rester le principal garant d'un traitement égalitaire des demandeurs d'emploi. La concurrence avec le privé est déloyale : les DE sont triés (BAC/BAC +2, indemnisés, proche de l'emploi) et avec plus de moyens. Cette analyse nous conduit à réfléchir à la politique de l'emploi actuelle et à l'influence qu'elle a sur notre travail, mais aussi à envisager quelles évolutions internes sont à prévoir...

Cette politique, relayée par Charpy, applique un cadre à l'intérieur duquel chacun est responsable, de sa propre organisation, de son portefeuille... notre travail est formaté pour sortir les DE le plus rapidement des chiffres du chômage. Il nous est sans cesse rappelé que nous intervenons sur un marché concurrentiel où le libéralisme économique dicte sa loi sans complexe.

De la perte de sens au travail à la démobilisation

Depuis 2 ou 3 ans, des collègues expriment une démobilisation. Non pas que la dégradation des situations de travail, et la perte de sens ne soient pas éprouvées, mais l'espoir d'inverser les choses par une grève est absent. Même au niveau syndical, nous avons un problème de fond de la mobilisation syndicale. Comment retrouver du sens dans notre travail ? Telle est la question qui se pose à nous qui refusons de capituler. De plus en plus, nous constatons un positionnement individualiste des agents, conséquence directe du SMP qui responsabilise et isole. Le changement de statut auquel nous étions opposés, laissait prévoir cette évolution.

Avant notre métier était le conseil, aujourd'hui il est devenu le contrôle. Doit-on parler de la question du choix du conseiller dans le cadre du SMP. (déontolo-

gie ?) Il induit une démarche de plus en plus individualiste, moins d'échanges, peur de questionner parce que peur d'être jugé. S'en suit une augmentation des arrêts maladie, dépressions. L'évocation d'un sentiment de perte de qualité, frustration est récurrente. L'externalisation des prestations nous prive de la possibilité d'exploiter nos compétences. Tout cela découle d'une Politique libérale : traité CEE, AGCS...

Des constats

Une nouvelle question est de plus en plus souvent posée au DE : « Pourquoi êtes-vous inscrit ? ». La période de maturation par rapport à un projet ou l'accès à l'emploi est réduite à la simple confrontation du souhait aux besoins du marché. La culpabilisation de la personne qui perd et cherche du travail est en marche. MADEO exclut les plus exclus. Les agences se vident. Le SMP s'inscrit dans le cadre des NTIC. L'essentiel de notre métier devient la prescription, priorité à la prestation. Nous avons la possibilité d'écouter mais « on formalise ». Nous avons le sentiment d'aller dans tous les sens et d'être de moins en moins expert(e) d'où perte de confiance. Parmi les aberrations du SMP, on fait venir les DE de très loin pour n'avoir rien à leur dire. 20 minutes d'entretien dont 10 de transactions informatiques. Nous observons des collègues en difficultés par rapport aux outils Internet, d'autant que la formation aux outils est très succincte. Depuis le SMP, l'analyse partagée avec le DE n'existe plus (plus d'orientation, plus de reconversion), la question est devenue : le DE est-il proche ou non de l'emploi ? Injonction qui bouleverse totalement notre manière de travailler et notre conscience professionnelle ! La relation entreprise disparaît au profit du SMP. Elle est la variable de réajustement. Or l'entreprise recherche un interlocuteur qui ait du temps et un travail d'expertise à lui proposer. Aujourd'hui, le service rendu n'est plus centré sur l'individu mais répond à une logique de marché. La question centrale « Au service de qui l'économie doit-elle être ? » semble tabou...

Il nous faut opposer une autre logique !

Nous avons le pressentiment que la politique actuelle tend à déstructurer les services publics, les rendre moins opérants pour mieux les casser et les vendre au privé. Nous avons donc besoin aujourd'hui d'affirmer notre identité professionnelle et de redonner cohérence au service public. Ce qui implique de redéfinir notre rôle et nos missions.

La question de l'identité professionnelle passe par la réflexion sur les salaires/nouvelle cible de recrutement : statut de travailleurs sociaux ? Il faudra aussi envisager la question de la valorisation de notre métier : quelle passerelle vers la fonction publique ?... Il sera aussi nécessaire d'établir un code de déontologie du SNU pour border nos propositions.

Notre réflexion devra considérer nos activités en rapport avec les DE mais aussi vers les entreprises, notamment les petites et moyennes qui ont besoin d'une véritable offre de services : conseil juridique, économique, GRH, ... ceci afin de favoriser l'insertion des DE. Le rapport de l'OCT nécessaire doit alimenter la réflexion sur nos métiers, sa prise en compte est à faire par le syndicat puisqu'il n'est même pas exploité par l'établissement. Or ce rapport souligne des répercussions directes de nos activités sur la santé des agents. L'idée fédératrice de l'égalité de traitement pourrait être un axe de réflexion.

D'autres pistes apparaissent aussi importantes à investir : comment les autres acteurs de l'emploi (AFPA, DDTEFP, Mission Locale...) vivent cette nouvelle politique ? Quelle complémentarité plutôt que la substitution ?

Identité professionnelle

Pour tenter de répondre à la question « le métier de conseiller, c'est quoi ? », nous avons constitué une liste de valeurs que nous revendiquons comme faisant parties ou non de nos métiers.

Les valeurs

Revendications	Rejet
Gratuité • Accessibilité à tous • Lutte contre les discriminations • Service Public • Egalité de traitement • Equité • Neutralité • Secret professionnel • Intégrité	• Clientélisme • Libéralisation • Démantèlement du Service Public
Bienveillance • Empathie, altruisme : ne pas juger, être objectif • Conscience professionnelle • Déontologie • Qualité • Respect-humain-tolérance	• Toutes formes de discrimination
Droit de réserve • Rendre autonome • Prise en compte de l'individu dans sa globalité • Partager • Liberté d'agir • Engagements • Résistance • Garder son libre arbitre • DE et Entreprise	• Arbitraire • Abus de pouvoir • Contrôleur

Commentaires : « bienveillance » est pris ici au sens empathie. C'est plus une compétence qu'une valeur. Une des valeurs très chère au SNU : ne pas se centrer sur nos objectifs mais sur l'individu. D'où adaptation du langage, de la prestation...

Prendre la personne là où elle en est. Ne pas être directif, ni coercitif, ni dans le jugement. Différence entre accompagnement et suivi. Le métier change dans le sens où la notion de placement est prépondérante, le critère qualité est la proposition d'offre. Or dans ces conditions, il est difficile d'évaluer l'autonomie qui demande du temps et des étapes.

Nécessité d'un discours et d'un positionnement par rapport à l'entreprise, notamment les petites et moyennes (ex-bâtiment) qui correspondent bien à notre population. On a le devoir de prospecter vers ces entreprises. D'où la nécessité de réfléchir à quel service on peut leur rendre et ceci afin qu'ils deviennent partenaires du Service Public pour placer les DE.

Des conditions de travail pour un travail de qualité et redonner du sens

Lors de ce stage, nous nous sommes attachés à développer les conditions nécessaires à un travail de qualité.

Pour une politique managériale dans la confiance

- concertation
- transparence
- réunion avec du contenu et des vrais échanges
- un vrai dialogue social

Pour des conditions matérielles convenables

- budget temps/charges
- disponibilité des outils de travail (bureaux, PO...)
- appropriation des outils et de l'information

Pour des conditions humaines acceptables

- nombre d'agents suffisant, notamment le recrutement en cas d'absences liées aux congés, mandats, maladie, temps partiel.
- gestion du stress

Pour des formations suffisantes et adaptées, des procédures simplifiées, une prise en compte de l'absentéisme (analyse et proposition pour diminuer la souffrance au travail)

Pour un travail collectif/responsabilité collective (réseau interne et externe)

Pour une égalité professionnelle

- carrières/promotions
- salaires/ primes
- statut hommes/femmes
- construction d'un réel parcours
- statut (mutuelle, CE)

Face à ces revendications, nous avons établi une liste qui de dysfonctionnements qui dégradent les conditions de travail :

- Contre « la tête dans le guidon » et « la navigation à vue »
- Contre une politique managériale dans la défiance : la manipulation, le contrôle interne, les comportements verrouillés, les procédures à outrance, la réunionnisme aiguë et les injonctions paradoxales
- Contre la flexibilité, l'application sans l'appropriation la parcellisation la charge de travail sans compensation humaine et matérielle
- Contre la polyvalence à outrance qui implique perte de compétence et souffrances
- Contre l'individualisation, la responsabilité individuelle, la prime aux résultats

Nous faisons le choix de prôner la confiance contre la défiance et la participation contre les injonctions. Reste à déterminer comment construire une défense collective contre des atteintes individuelles ?

Ce congé de formation syndicale se veut être un point d'étape dans la Région des Pays de la Loire pour nourrir le débat national, une plate-forme de revendication pour la négociation locale et nationale. ■

Groupe métier : Valérie Reboulleau et Jean-Charles Steyger
Groupe politiques de l'Emploi : Claudine Théophane et Jean-Philippe Boyer

SMP = traitement de masse ?

Dans une Région, au vu de l'objectif titanesque de la « reprise de stock » (2000 DE à entrer en SMP en 2 mois pour chaque Ale d'un bassin), le DDA a indiqué aux D/Ale qu'ils doivent refuser tous les congés syndicaux pour les 2 mois à venir... les formations (or formation initiale) sont aussi concernées...

Les modalités de réception prévues sont : informations collectives d'une heure et de 15 personnes suivies d'entretiens de 15 minutes (sans écran), mobilisation de 4 conseillers. L'objectif : prescrire au maximum des Accompagnements afin que les DE n'intègrent pas le SMP avant 3 mois. La saisie informatique sera faite par le Pôle Appui Gestion.

N'oublions pas que nous sommes sur de la « reprise de stock » donc des DE qui ont déjà suivi des prestations pour un grand nombre



Anne Zelensky-Tristan
Histoire de VIVRE
 Mémoire d'une féministe
 Édition Calmann-Lévy, 2005 - Prix 20 €

Si vous êtes du genre à penser qu'être féministe, c'est totalement ringard, ou bien que les féministes sont toutes des hystériques et des femmes castratrices en puissance, lisez ce livre et vous allez changer d'avis !

Ce livre c'est tout simplement l'histoire d'une vie mais quelle vie !

En 1966, Anne Zelensky, jeune femme au tempérament déjà bien trempé, voit sa vie transformée par la lecture d'un ouvrage sociologique au titre pourtant peu accrocheur « La condition de la Française d'aujourd'hui » d'Andrée Michel. C'est le déclencheur d'une vie militante assez exceptionnelle, il sera son « fil d'ariane ». Anne Z retrouve, dans ce livre, toutes ses pensées les plus secrètes, celles qu'elle n'imaginait pas possible de partager. Elle contacte l'auteur et rapidement arrive à se constituer un groupe de femmes qui fondera FMA (Féminin Masculin Avenir) « l'embryon du futur Mouvement des femmes, dit MLF ». Mai 68 est l'accélérateur tant attendu. « Soyez réaliste, demandez l'impossible », c'est finalement ce qu'elle fera, avec son amie Jacqueline en organisant, au cœur de la tourmente, un débat sur les « femmes et la révolution ». Elles étaient deux, elles se retrouvent à plus de 100 ! Le rêve prend forme et va se continuer...

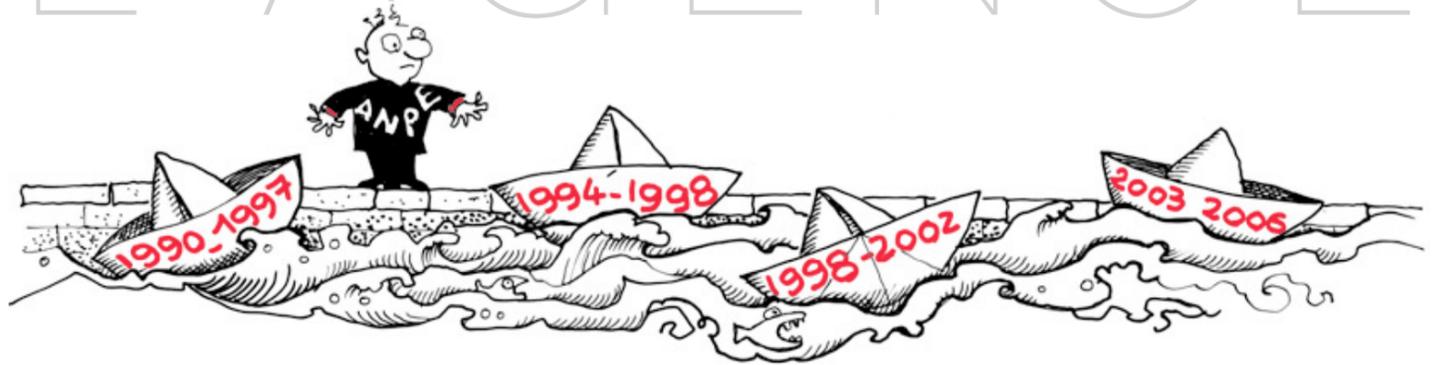
Il lui en faudra cependant de l'énergie à cette jeune agrégée d'espagnol pour continuer la lutte. Ainsi, avec courage, humour et profondeur, elle nous relate ses actions militantes, mais aussi toutes ses tribulations personnelles et intimes, totalement liées à ses combats.

Simone de Beauvoir, Gisèle Halimi, Yvette Roudy et bien d'autres vont croiser sa route et côte à côte, elles se battront pour le droit à l'avortement et à la contraception, pour dénoncer la violence contre les femmes, alternant entre de petites associations et le ministère du Droit des femmes. Elle dépose en 1970, avec un petit groupe de femmes, une gerbe à la femme du soldat inconnu. Co-fondatrice en 1974 avec Simone de Beauvoir de la Ligue du Droit des femmes, elle organise le Manifeste des 343 contre l'interdiction de l'avortement. En 1978, elle crée le premier refuge pour les victimes de violences conjugales. Anne Zelensky-Tristan est au cœur de tous les combats qui ont changé la vie de milliers de femmes.

Moi, je lui dis « Merci » pour tout. Je sais qu'elle a un regard aujourd'hui amer sur la condition des femmes mais qu'elle continue de militer, tout en nous alertant sur la fragilité de nos droits, elle qui s'est tant dépensée pour les obtenir.

J'ai envie de lui dire que, même si rien n'est jamais acquis elle nous a ouvert la route, elle et d'autres, ouvert des portes jusqu'alors cadenassées. Alors, personnellement, j'ai envie de tout mettre en œuvre pour garder ces portes ouvertes et empêcher qu'elles ne se referment tout doucement comme nous en avons parfois l'impression. À lire donc de toute urgence...

Sabine Landrevie



La vie à l'Agence n'est pas un long fleuve tranquille

Nous sommes ballottés sans cesse par des turbulences politico-économiques, remettant constamment en cause notre travail quotidien. Nous porterons plus précisément aujourd'hui notre regard sur les changements d'organisation du travail, qui sous-tendent notre vie au travail depuis 1990.

Au début, il y a eu le PID (Plan Interne de Développement) (1990-1997)

La préoccupation à l'époque, trouver le moyen de gérer le flux avec des effectifs insuffisants. Pour y parvenir, l'Établissement s'est attaché à reconfigurer l'espace, avec l'apparition des boxes. Mise en place du service immédiat, et poly compétences des agents. Le savoir-faire et la qualification des Conseillers Professionnels de l'époque sont bradés et confiés à des sous-traitants. L'Établissement concrétise, de fait, l'abandon de l'orientation professionnelle, et l'expertise sur l'entreprise est abandonnée (exit le Chargé de Relation Entreprise).

2^e période, 1994-1998 Changement et adaptation du PID.

On oriente l'organisation du travail sur la notion de « satisfaction du Client ».

C'est l'époque du « tout commercial ». Clients, commande, part de marché, task-force etc..., le vocabulaire est significatif de la politique de l'Établissement.

La sous-traitance est développée, avec le transfert de pans entiers de nos missions et savoirs faire à des prestataires formés, comble d'ironie, par les agents de l'ANPE eux-mêmes.

Certaines prestations collectives étaient déjà totalement sous-traitées tels les MOA, SOA, TRE. Les autres ne vont pas tarder à être, elles aussi, réalisées par la sous-traitance (cercles de recherche d'emploi, bca, encp.). Ce sera vécu par les agents comme la perte de la partie la plus intéressante de leur travail.

Puis arrive la nouvelle offre de service. C'est un vaste objectif : casser les collectifs. On innove avec des équipes professionnelles. Les animateurs d'Équipes dont le rôle n'est pas à l'époque hiérarchique, font leur entrée en piste.

La 3^e période, 1998-2002

Placé sous le signe de la personnalisation des services rendus « aux clients », le transfert de l'inscription à l'Assedic vise à séparer l'emploi du « social ». L'utilisation du Trèfle Chanceux catégorise les besoins des demandeurs d'emploi et désigne ceux dont la problématique ne correspond pas immédiatement aux services de l'ANPE (santé, problèmes sociaux...). Ils sont alors dirigés vers la prestation d'appui social individualisée, dont le financement vient de la DDASS. Les publics pour lesquels emploi et situation sociale restent fortement intriqués sont orientés vers des structures extérieures comme les Missions Locales, Cap Emploi. Ainsi, on externalise la réception de pans entiers de demandeurs d'emploi.

Puis voici le Plan d'Aide au Retour à l'Emploi. Les ASSEDIK participent au budget de l'ANPE, créant de fait une dépendance financière de l'Établissement. Mise sous tutelle ?

Les réceptions des DE deviennent plus personnalisées et sont programmées avec des étapes temporelles. Le contrôle des DE se renforce. On a créé le terme « d'auto-délivrance de service ». ANPE.fr est créé.

Un nouveau référentiel organisationnel du travail est mis en place avec ALE 2000. On reconfigure l'espace : changement de signalisation, zone ouverte plus large, accueil actif, mise en place de BEC, avec plus de confidentialité que dans les box, mais une mauvaise sonorisation. Pôle ouvert de gestion administrative, et bureaux à l'arrière.

Le logo de l'Agence change ! Il annonce un ancrage nouveau : « la qualification est à tous les étages », la certification devient la cerise sur le gâteau. Des heures et des heures de réflexion où des collectifs bâtissent des châteaux en Espagne, tout cela pour un résultat décevant, ne prenant que peu en compte la démarche plus ou moins active des salariés de l'Agence. Les procédures et process rigidifient un peu plus la relation au demandeur.

La 4^e période 2003-2006

Pour opérer un changement plus radical encore, intervient le statut du personnel fin 2003. Il est mis en place avec l'accord d'Organisations Syndicales minoritaires (CGC - CFDT - UNSA).

Ce statut du personnel est une pièce du puzzle qui permettra à la Direction Générale d'aller encore plus loin et plus fort dans la destruction du service public.

Pérennisation du rôle hiérarchique des AEP qui deviennent des cadres opérationnels.

Introduction d'un concept favorisant « l'autonomie et d'initiative de l'organisation du travail ».

Celui-ci contribuera utilement à la mise en place du « SMP » (gestion de portefeuilles). Ce nouveau dispositif met en œuvre une individualisation du travail et une mise en concurrence des collègues. La dislocation des collectifs avec la désignation des responsables de l'échec ou de la réussite des objectifs, la pression et accentuation de la charge mentale, le contrôle renforcé des résultats est conforté par le désengagement et la déresponsabilisation de la hiérarchie.

La frontière du temps de travail effectif (temps de travail payé) est éclatée. Chacun doit faire comme il peut, les cadres d'organisation du travail structurants sont disloqués. Un flou est volontairement entretenu.

La quantophrénie - (syndrome du chiffre) est de rigueur. Le règne des compteurs et des statistiques est triomphant.

La délinquance organisationnelle se généralise pour sauver sa peau.

Dans tout ce fatras, les collègues sont en quête de sens. Sens de leur travail - le sens de leur mission de Service Public.

Travailler mieux, dans des conditions meilleures, pour un travail respectueux de nos usagers, sera la 5^e période, période de lutte que nous livrerons avec vous. ■

Philippe SABATER

Les quarante ans de l'ANPE

En juillet 2007, l'ANPE aura 40 ans et le service de communication de la DG prépare déjà son cocktail de paillettes et de phrases édifiantes qui transformera ces 40 années en images d'Épinal justificatrices des décisions actuelles.

Nous pensons que cette histoire mériterait plus de scrupules dans l'établissement des faits et leur interprétation. Elle est essentielle pour la culture professionnelle des agents et pour tout citoyen ou acteur politique souhaitant intervenir sans aveuglement idéologique sur les choix institutionnels. Nous appelons donc de nos vœux la création d'un comité d'histoire présidé par des historiens confirmés auxquels la direction accepterait d'ouvrir les archives. De tels comités existent dans plusieurs administrations et établissements publics et sollicitent la participation des organisations syndicales. Un comité d'histoire des administrations du

travail, de l'emploi et de la formation professionnelle existe, mais l'histoire du SPE est marginale et s'arrête à la création de l'ANPE. Le livre de Martine Muller, fruit d'une étude commandée par la DG pour les 20 ans de l'Agence est un des rares ouvrages sur cette question. Un premier recueil de l'histoire orale a été engagé par D. Guyot, il doit être poursuivi.

Appel à nos lecteurs : nous proposons à nos collègues encore en activité ou à la retraite ayant vécu le passage des bureaux de main-d'œuvre à l'ANPE, de nous contacter afin que nous puissions recueillir leur témoignage.

Car mieux qu'un jouet dans les mains de la direction, l'histoire est un bien commun auxquels ils ont apporté leur contribution comme aujourd'hui nous apportons la nôtre. ■

Contactez
Sylvette Uzan Chomat
 par tel : 01 44 37 00 30

ou par courriel
 syndicat.snu@anpe.fr,

ou par courrier au SNU-ANPE
 43-45 rue de Javel 75015 Paris

Qui dit dialogue, dit communication

Dans le cadre du dialogue social, mis en place par l'Établissement, les régions Auvergne, Bourgogne, Franche-Comté et Rhône-Alpes ont organisé en commun un stage interrégional autour de la communication et de l'animation de réunion.

L'idée du thème est venue des Bourguignons, par des chemins un peu tortueux : se refusant de dire d'emblée au DRA qu'ils ne signeraient pas le SDEC, ils voulaient voir jusqu'où pouvait aller le dialogue social. Puisqu'il pouvait y avoir des moyens, comment utiliser ces moyens pour associer tout le personnel à ce dialogue social un peu nouveau pour nous, par l'intermédiaire d'informations syndicales. Mais nous manquions d'adhérents se sentant en capacité d'animer ces réunions.

Un stage financé dans le cadre du dialogue social

Les représentants Bourguignons ont donc demandé au DRA le financement des frais de déplacement aux adhérents qui participeraient à une formation à l'animation de réunions d'information syndicale. Le DRA a accepté pour une journée de formation.

Lors d'un Conseil National, la Franche-Comté a relancé le souhait d'une rencontre interrégionale. Le stage interrégional était né, le thème de départ a été augmenté de 2 sujets : les relations avec la presse et la rédaction de tracts.

Après quelques hésitations dans l'organisation matérielle, Internet nous a aidés pour trouver un gîte pouvant accueillir une trentaine de personnes, dans la campagne Bressane, entre Mâcon et Bourg en Bresse. Et à la satisfaction des organisateurs, il y a bien eu 30 participants.

Des journées bien remplies

André Momein, après moult contacts, a réussi à faire venir un journaliste de Saint-Étienne. Les échanges avec ce journaliste ont été le point fort

de ce stage. La première journée a également permis d'échanger sur les négociations SDEC, et l'on s'est aperçu que c'était très différent d'une région à l'autre. La façon dont le DRA de Rhône-Alpes s'est mis toutes les organisations syndicales à dos, a, quand même, beaucoup impressionné.

La première journée s'est terminée par un barbecue sur place, bien arrosé (régions viticoles oblige), animé par les guitares de deux collègues mâconnais. C'est là qu'on a pu mesurer la résistance au sommeil des uns et des autres, et le gagnant toutes catégories a été Christophe Mathey, capable de terminer une nuit blanche par un footing matinal.

La seconde journée, le thème de l'animation de réunions d'information syndicale a été assuré par deux collègues bourguignons. Celui, sur la rédaction d'un tract, a permis, à partir de l'expérience des uns et des autres, de rappeler un certain nombre de règles à respecter pour qu'un tract soit lu et compris. Mais le temps a manqué pour aller jusqu'à la pratique à partir de thèmes précis.

Pas de bilan mais un constat : encore !

Quel bilan tirer d'une telle action ? Le bilan classique des stages type ANPE n'a pas semblé pertinent aux organisateurs. Les participants ont-ils été satisfaits ? Sur un stage de tel type qui demande ensuite, dans la pratique, une implication personnelle importante, on n'a jamais assez de formation, on en redemande toujours...

Alors, quel suite à ce stage ? ■

Philippe Dormagen

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'ANPE

QUELLE RÉALITÉ ?

Voici un tableau qui a le mérite de nous présenter une comparaison des BRH 2005 et BRH 2004. Il met en évidence un écart notable de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Agence et pose de ce fait la nécessité de regarder de plus près les inégalités, pas toujours visibles professionnelles entre les femmes et les hommes. « Il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité »

Margaret Maruani

Rémunération mensuelle brute 2005		Parts variables annuelles brutes 2005	
Hommes :	2 559 euros (2 488 en 2004)	Hommes :	557 euros (516 en 2004)
Femmes :	2 029 euros (1 996 en 2004)	Femmes :	513 euros (496 en 2004)
Écart :	26 % (25% en 2004)	Écart :	9 % (4% en 2004)
en neutralisant le temps partiel		Prime de performance annuelle brute 2005 (à partir de IVA)	
Hommes :	2 643 euros (2 563 en 2004)	Hommes :	2 588 euros (2 364 en 2004)
Femmes :	2 229 euros (2 190 en 2004)	Femmes :	2 295 euros (2 085 en 2004)
Écart :	19 % (17% en 2004)	Écart :	13 % (13% en 2004)
35,5 % [34,6 %] des femmes et 59,6 % [57,8] des hommes ont touché une rémunération supérieure à la rémunération brute annuelle moyenne.			
18,6 % [17,7 %] des femmes et 41,1 % [39,3 %] des hommes ont touché une rémunération supérieure au plafond annuel de la sécurité sociale égal à 30 192 €			
Part fixe moyenne annuelle brute 2005		Rémunération moyenne mensuelle des cadres 2005	
Hommes :	1 996 euros (1 953 en 2004)	Hommes :	3 803 euros (3 667 en 2004)
Femmes :	1 708 euros (1 694 en 2004)	Femmes :	3 428 euros (3 271 en 2004)
Écart :	17 % (15% en 2004)	Écart :	11 % (12% en 2004)
		Indice moyen global 2005	
		Hommes :	479,8 chiffres non fournis pour 2004
		Femmes :	422,4
		Écart :	14 %

Les vendanges devraient être obligatoires !

Des milliers d'offres d'emploi de vendeurs sur sage !

Pas moins. Comme souvent, avec l'enterenet (l'aoutlouque d'Alice...) l'affaire prenait des proportions énormes. Nos boîtes débordaient comme la hotte d'un porteur, en ce mois d'août pluvieux. Faut croire que la DRA du coin a du mal à atteindre ses objectifs, pour se jeter sur ces recrutements, comme l'ivrogne sur son kil de rouge.

Bien sûr, les optimistes se sont réjouis de l'existence d'un tel gisement d'emplois. Dame ! En ces temps de chômage massif, de compression des coûts salariaux, de délocalisations d'usines en Asie, ces offres d'emploi étaient les bienvenues. Et puis, les vendanges, ça peut

être sympa. Hélas, les viticulteurs se plaignent des difficultés à recruter. C'est un peu de leur faute, vu qu'ils ne proposent quasiment plus ni la tortore ni le pucier. Or, c'est bien connu, le vendangeur français, c'est taitillon, ça râle. Non content de réclamer des assurances sociales et un salaire décent, il a le culot de vouloir être nourri et logé.

Attention, ces exigences risquent de pousser les Thénardier du MEDEF et de la FNSEA à faire venir de la main-d'œuvre Moldo-Valaque à dix centimes de l'heure. Le Moldo-Valaque, ça bosse comme quatre, ça mange trois fois rien et ça dort à deux sur un grabat, dans l'étable, à côté des bestiaux. Un bol de gnôle à

cinq heures du matin et hop, les vignes sont débarrassées de leurs grappes à une telle vitesse qu'à côté, le criquet pèlerin passe pour un feignant de sa mère !

« Chômeurs, aux vendanges obligatoires ! Et le premier que je vois se taper un Gorgeon de raisiné dans le vignoble, pendant les heures de boulot, je te lui colle une radiation sévère ! Quoi ? Le logement, la bouffe ? Les Formule 1 et les Mac Do, à vos frais, c'est pas fait pour les chiens. Exécution ! »

Guy Yotine

PS : Un petit diction breton, pour la route : « Mieux vaut être bourré que con, ça dure moins longtemps... »

La rubrique à Guy Yotine

ADASA : IMAGINER ET CRÉER UNE NOUVELLE PRESTATION

La pugnacité et la persévérance du SNU

Après 3 ans de gestation, une nouvelle prestation verra le jour en janvier 2007 : l'aide au logement locatif.

Tout a commencé en novembre 2002 lorsque, lors d'un conseil national, le SNU propose de pallier aux carences de l'établissement en créant, à l'ADASA, une prestation pour aider les collègues qui emménagent dans un logement locatif. En effet, l'établissement qui prône la mobilité des agents, ne donne pas les moyens de cette mobilité à l'occasion de leur recrutement, mutation, réintégration et permutation.

Le SNU propose aux collègues, dans sa plateforme électorale, la mise en place d'une aide au logement.

En mars 2003, le SNU remporte les élections avec près de 30 % des voix du personnel. Fort de cette confiance accordée par le personnel, le SNU procède à une étude technique et financière de ce projet de prestation. Toutefois, pour sa mise en place, il est indispensable d'obtenir un financement spécifique de la Direction Générale.

La 1^{re} discussion, entamée en juin 2005, à la Direction Générale, nous permet de démontrer l'utilité et la nécessité de cette aide pour les agents. Un nouveau rendez-vous est programmé en décembre 2005 pour la négociation de l'avenant au protocole d'accord.

À cette occasion, la Direction Générale laisse entendre qu'elle pourrait apporter un financement, mais précise qu'elle souhaite réserver cette prestation aux agents d'Île de France, de PACA et des ZUS. Bien sûr, nous nous opposons à cette sectorisation contraire aux orientations que le SNU a toujours défendues à l'ADASA : les prestations sont ouvertes à l'ensemble du personnel !

Après plusieurs discussions, d'autres organisations syndicales nous apportent leur soutien et nous proposons au Conseil d'Administration de janvier 2006 de voter la mise en place de cette prestation dès que l'établissement apportera le financement.

Une majorité se dégage

Votent pour : le SNU, le SNAP/CFTC, FO et la CGC

Votent contre : la CGT

S'abstiennent : la CFDT

En mars 2006, le départ précipité du Directeur Général Adjoint chargé des ressources humaines suspend les négociations.

Le SNU relance la discussion en juillet 2006, lors de la présentation au bureau de l'ADASA du nouveau DGA/RH.

Lors d'une ultime rencontre avec la Direction Générale en septembre 2006, le SNU réitère sa position concernant l'attribution de cette prestation à l'ensemble des agents, y compris les précaires. La Direction Générale finit par accepter et nous propose une convention assortie d'un financement de 187 500 €

Cette prestation est en bonne voie : le Conseil d'Administration du 8 novembre devrait se prononcer favorablement pour sa mise en place en janvier 2007. ■

Michel Brevard et Marie-Christine Delmée

Aide au logement locatif

Principe

Verser une subvention à l'installation d'un agent dans un nouveau logement locatif

Critères

Tout agent de l'établissement à l'occasion :

- d'un recrutement
- d'une promotion/mutation
- d'une mutation
- d'une réintégration

Calcul de la subvention

- Dépenses réelles plafonnées à 1 500 €, multipliées par le taux de moyenne économique.
- Aide de 150 à 900 €.

Dépenses prises en compte

- 1^{er} mois de loyer + frais d'agence + frais de rédaction du bail (sur justificatifs)

BRÈVES

Succès des campagnes contre l'exploitation sexuelle pendant la Coupe du Monde de Football :

les campagnes et l'immense mobilisation précédant la Coupe du Monde de Football pour empêcher l'augmentation de la traite des femmes dans un but de prostitution ont porté leurs fruits. En effet, selon les ONG et la police allemande, on n'a pas enregistré d'augmentation du nombre de victimes de la traite, et les lignes vertes mises en place n'ont pas reçu beaucoup d'appel.

Le licenciement pour motif personnel

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

Le salarié au SMIC. Jeune, féminin, peu qualifié, le salarié au Smic travaille souvent à temps partiel et dans une petite entreprise, selon le portrait type qu'en brosse la Dares.

La direction des statistiques du ministère de l'Emploi rappelle que 2,540 millions de salariés des entreprises non agricoles et hors intérimaires, soit 16,8 % du salariat de ces sociétés, étaient payés au Smic au 1^{er} juillet 2005.

Près d'un salarié au Smic sur deux travaille dans une entreprise de moins de 10 salariés et 30 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole sont au Smic, contre 10 % seulement des salariés des autres entreprises.

Les smicards sont en outre plus jeunes et comptent davantage de femmes que la moyenne : les salariés de moins de 25 ans sont deux fois plus souvent au Smic que leurs aînés : 30 %, contre 13 % des salariés de 25 ans ou plus ; les femmes sont deux fois plus souvent au Smic que les hommes : 21 % contre 10 %. L'institut relève par ailleurs qu'un salarié à temps partiel sur trois est au Smic, contre un salarié à temps complet sur neuf.

Solide comme un rock!

Fallait que ça tombe sur moi! « Tu vas faire le portrait d'Alain Ottavi. Faut que ce soit marrant, vu que tu es le seul à faire rigoler les lecteurs, dans ce canard... » Tu parles! Interviewer Alain? Avec son air de Droopy qui viendrait d'apprendre l'élection de Sarkozy...



l'Ottavi vu par lui-même ▶

**On commence avec des parents sympathisants communistes...**

Alain, l'ANPE vient de te mettre en retraite. Ça fera un militant historique du SNU en moins. Ton itinéraire, comme disent les vrais journalistes, faisait un peu tache dans l'univers aseptisé que la hiérarchie veut voir à sa botte. Les lecteurs pourront en juger aisément. Tu es né en mille neuf cent quarante-huit, d'un père ajusteur à la SNCF et d'une mère au foyer, comme on dit. Le foyer, c'est la maison, pas celui des locomotives à vapeur qui sont encore majoritaires sur le réseau. Tu as une sœur de quatorze ans ton aînée. Vous habitez près de la gare de triage de Noisy-le-Sec. Une famille ouvrière et proche des idées communistes, en plus! Si dans les années cinquante, ça pouvait passer, de nos jours, au mieux, ça fait anachronique, au pire, ringard. Mais, après la guerre, l'idée communiste c'était le vrai signe d'appartenance à ce fameux peuple de gauche. Pour aggraver ton cas, les études t'abandonnent prématurément. Et plutôt que d'aller faire l'ouvrier à la Régie, tu embauches au Crédit Lyonnais, en soixante-trois, à l'âge de quinze ans. Une trahison à l'égard de la classe messianique, selon ton expression? À voir.

... on s'égare dans la finance...

À cette époque, le Crédit Lyonnais, c'est aussi la boîte d'Arlette. On a les motivations qu'on peut. En soixante-cinq, tu adhères à la CGT. Tu fais mai soixante-huit, toujours à la CGT, mais plutôt du côté des gauchos. Après les événements, comme on dit, avec des copains du Crédit Lyonnais, tu passes à la CFDT, ce nouveau-né braillard du monde syndical. Ça ne correspond pas totalement à toutes tes idées, mais la CGT banque était par trop verrouillée. Tandis que la CFDT était un creuset de réflexion. Enfin, en soixante-neuf, tu quittes la banque. Des projets plus ou moins fumeux, envie d'arrêter de travailler, de faire autre chose. C'était bien de ta génération d'avoir envie d'autre chose! Pendant un an, environ, tu tires des plans sur la comète. Vu que celle-ci ne se laisse pas rattraper, tu deviens tireur de plans tout court. Pendant quelques années, tu vas respirer les effluves d'ammoniac, dans un bureau d'étude parisien.

Jusqu'en soixante-quinze. C'est dans cette boîte que tu prendras tes premières responsabilités syndicales. Après quelques années, tu démissionnes de ton boulot. Envie de changer d'air, de voyager.

... on passe par Katmandou...

Tu attrapes ton sac d'ado (c'est facile, je sais) et te voilà parti pour Katmandou. Ah, la route des Indes! Un vrai soixante-huitard ne peut pas y échapper. C'est un peu le service militaire des réfractaires à la routine, des refuzniks d'une pensée déjà unique. Tu n'iras pas jusqu'au bout. Mais tu auras traversé des pays où tu ne peux plus mettre les pieds maintenant. C'est marrant, on pouvait, sans avoir trop à craindre, traverser l'Iran, l'Afghanistan, le Pakistan. Bien sûr, on ne pouvait pas se balader comme à St Michel, mais ces pays étaient en état de paix relative. Tu te fais envoyer de la thune pour rentrer au pays. Et une fois revenu, comme il faut bien gagner sa croûte, tu passes le concours de l'ANPE. Te voilà enfin casé, avec un vrai métier sérieux, celui-là : prospecteur placier. J'ai vu une affiche, en allant pointer. Comme beaucoup d'entre-nous, dans les années soixante-dix, quatre-vingt, tu as choisi d'intégrer l'agence, plutôt qu'une boîte privée. Un choix et une opportunité. Ce n'est pas totalement un hasard.

... et on termine à l'ANPE!

C'est à l'agence locale de Paris 10 St-Louis que tu fais tes débuts, et tu y resteras pratiquement jusqu'à la fin de ta carrière. Dans l'équipe mobile, dans un premier temps, où tu ne bosses pratiquement que dans cette unité – tu es donc l'inventeur de l'équipe immobile – puis en fixe. Et toi qui n'aimes guère la relation entreprise, tu es promu CRE – chargé de relation entreprise – parce que c'est le seul concours interne que tu aies réussi! Te voilà obligé de réclamer aux collègues les rapports de prospection que tu rechignais à remettre à ton prédécesseur. Chacun sa m..., comme on dit!

De la CFDT au SNU

La CFDT est la première organisation syndicale de l'ANPE. Bien sûr, en entrant à l'Agence, tu y adhères. Toujours avec ton esprit non conformiste. Au congrès

mille neuf cent quatre-vingt du Syndicat national travail emploi, tu contribueras même au bulletin unique de la sous-section punk! À partir de quatre-vingt-treize, tu deviens membre du bureau national du SNU. Une responsabilité que tu assureras également au SNU avec une belle continuité militante. Mais la confédération devient, lentement mais sûrement, hélas, la compagne de route du MEDEF. Le PARE est la goutte de trop qui met le feu aux poudres! Tu claques la porte de la CFDT, en deux mille, avec bien d'autres pour créer le SNU, et rejoindre la FSU. Avec toute l'équipe, vous gagnerez votre pari : le SNU deviendra majoritaire dans l'établissement. Tu créeras Modes d'Emplois, avec l'ami Claude Kowal. Kowal? C'est pas un mec facile, mais il m'a appris beaucoup de choses. On sent bien ta tendresse pour l'ancien rédacteur en chef de Modes d'Emplois, auquel tu succéderas très rapidement après le lancement du journal. Tu t'investiras à fond dans cette tâche. Mais bien que militant, tu n'en craches pas pour autant dans la soupe. Comme tu le dis, l'ANPE a été pour moi un ascenseur social. En effet, à une certaine époque,

l'ANPE avait ouvert son recrutement à de nombreux non diplômés qui ont ainsi bénéficié de l'ascenseur social. De plus, grâce à une opération de promotion sociale, l'ANPE t'a permis de passer une licence et une maîtrise administration économique et sociale. Pas mal, pour un

autodidacte! Ça ne t'a apporté aucune promotion, mais au moins ça t'a servi dans l'action syndicale.

Y'a une vie après l'ANPE!

Tu m'as causé d'un tas d'autres choses. Ta passion pour le rock, celui des années soixante, et son renouveau révolutionnaire, avec l'arrivée du Punk. Pour toi, cette musique exprime le rejet de l'ordre établi. Tu penses que le rock est et doit rester un cri d'insoumission, contrairement à certains rocker franco-belge qui assiste aux meetings des jeunes-vieux rassis de l'UMP. Tu as même écrit dans BEST, le fameux journal de la culture rock des années soixante-dix! Il est vrai que c'était en qualité de nègre. Mais tout de même! La politique? Tu es un homme de gauche. On ne le croirait pas en listant tes auteurs favoris : Dieux La Rochelle, Jorge Luis Borgès, Maurice G. Dantec, Michel Houellebecq, Antoine Blondin. Pas franchement des gauchistes bon teint. Et alors? L'Antoine? Moi aussi j'aime bien ce vieux réac'. Il n'y a pas de raison que tu sois le seul singe en hiver, Alain! Ta rock'n'roll attitude, tes coups de cœur, tu les exprimes sur le ouaibe, grâce à tes blogs.*

Tes préoccupations actuelles? Le onze septembre deux-mille-un a été un choc. Pour toi, les choses ne sont pas si simples. Le monde n'est pas dual, noir et blanc. D'un côté les méchants, de l'autre les gentils. La réalité est bien plus complexe que ça. La pensée unique n'est pas l'apanage de la droite. La gauche, ta famille de pensée doit s'en garder.

Voilà. On m'avait dit que j'aurais du mal à tirer quelques mots de toi. Pudeur et réserve te caractérisent. L'humour aussi, façon pince sans rire. Tu m'as parlé pendant près de deux heures. Désolé si j'ai oublié un tas de choses, mais c'est une silhouette, pas une biographie, hein! En retraite? Oui, bien sûr. Mais tu vas continuer à labourer ton champ, paisiblement. Et tes potes du SNU vont continuer à t'aimer. Ta vie, Alain? Celle d'un mec, somme toute, solide comme un rock, yeeaaahhh! **■

Guy Yotine

*Les blogs d'Alain : <http://60exfan.blogspot.com/> <http://l-ombred-undoute.hautetfort.com/>
** «Solid as a rock», tube des Shakin' Street, groupe de hard-rock Français des années quatre-vingt