

# MODÉS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE



Fédération Syndicale Unitaire

## LA BONNE ANNÉE

Il est de tradition de souhaiter une bonne année en ce mois de janvier ; je ne sais si elle sera bonne mais il est certain que l'année à venir promet d'être riche à plus d'un titre. Elle sera pour chacun et chacune d'entre nous l'occasion de peser par les élections présidentielles et législatives sur les orientations politiques des années à venir. Elle pourrait être aussi l'année de mutation profonde de l'ANPE.

La mise en place d'un GIE commun informatique ANPE/ASSEDIC fait disparaître un pan entier de nos filières métiers vers le privé. La création de plateforme de services mutualisés en inter région nous fait craindre demain une externalisation de ces services comme, par exemple, (annoncé par le DG lui-même en CCPN) l'immobilier dans le cadre d'un deuxième GIE. Cap Vers l'Entreprise en « expérimentation » dans certaines régions, confirme la volonté de la DG de nous lancer sur le marché concurrentiel des sous traitants de l'UNEDIC. Tous ces éléments sont autant de morceaux d'un puzzle qui va prendre tout son sens dans le projet de décret visant le statut de l'ANPE.

Ce projet de décret est une véritable annonce du dépeçage de l'Agence. Nos missions de Service Public, nos métiers, notre garantie de l'emploi n'ont jamais été aussi concrètement menacés.

S'il y avait besoin d'un dernier élément pour comprendre ce qui est en œuvre actuellement, il suffit de faire référence aux déclarations de M. Chirac et de M. Charpy sur la fusion ANPE/ASSEDIC.

Il n'y a rien d'inéluctable, le mouvement anti-CPE le démontre, et l'intersyndicale à l'Agence n'a jamais été aussi large. Les huit organisations syndicales (CGT, CFDT, SNU, SUD, CGC, CFTC, FO et UNSA) se sont retrouvées autour d'une table et ont décidé de demander des explications au Directeur Général sur ces orientations nouvelles (fusion). Ces huit OS seront présentes au CCPN du 7 février pour exiger le retrait des dispositions permettant la création de filiales dans le projet du décret.

Ayons conscience, toutes et tous, du danger que représente ce décret pour l'avenir de l'Établissement et soyons convaincus de la nécessité d'une mobilisation forte à venir pour peser en ces temps de campagnes présidentielles sur les décideurs.

Cati Madec

## AU SOMMAIRE DU N° 23

ACTUALITÉ :

**Disparition de la filière informatique à l'ANPE, p. 3**

**Les autres chiffres du chômage, p. 4**

**L'après réforme de la retraite, p. 4**

**L'égalité professionnelle des femmes et des hommes, p. 5**

**Une journée bien remplie, p. 5**

POINT DE VUE : **Y'en a jamais assez!, p. 4**

À L'AGENCE :

**...Pour chacun d'entre nous?, p. 6**

**L'intégration des travailleurs handicapés à l'ANPE, p. 7**

p. 9 à 16

LES CAHIERS DE  
MODES D'EMPLOIS  
LE SERVICE PUBLIC  
AU FEU ROUGE



TÉMOIGNAGE :

**Une expérimentation en trompe l'œil, p. 5**

UN LIVRE : **Recevoir les chômeurs..., p. 6**

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :  
**Retraite des femmes, p. 6**

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :

**La démocratie populaire expliquée..., p. 7**

SILHOUETTE :

**Kiki la Flamande, p. 8**

# Cap vers l'entreprise, cap vers le mépris ?

© Philippe Sabater

**L'idée, selon laquelle la mobilisation des chômeurs doit permettre de réduire le chômage est ancienne. En 1992, le 1er ministre, Pierre Bérégovoy, ordonnait à l'ANPE de convoquer 900 000 chômeurs de longue durée. S'il y avait eu, précédemment des opérations de quelque importance, le plan Bérégovoy est, de par son ampleur, à l'échelle industrielle. Le « Nouveau Départ », en 1998, puis les resucées successives, PARE, PAP puis PAP-ND, le PCS et enfin, le SMP ressortent de la même logique : sous prétexte de service personnalisé, d'accompagnement des « clients », il s'agit d'ériger le contrôle social comme unique méthode efficace de résorption du chômage massif.**

**D**eux théories s'affrontent depuis plus de 30 ans que le chômage massif gangrène les sociétés occidentales.

L'une repose sur le principe que la lutte contre le chômage passe par la redéfinition des règles du jeu de l'économie et l'action sur le marché du travail. C'est bien sur l'offre qu'il faut agir pour développer l'emploi et permettre à tous les travailleurs d'y accéder. C'est la thèse que nous défendons, au SNU.

L'autre théorie vise, au contraire à porter tout l'effort sur la demande : privilégier d'une part, la responsabilisation du chômeur face à sa situation et celle des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle, dont les agents de l'ANPE, pour le « mobiliser » afin qu'il en sorte. Le raisonnement est pervers : le chômage serait la conséquence de la mobilisation insuffisante des demandeurs d'emploi. C'est la position

adoptée par ce gouvernement et la plupart de ceux qui l'ont précédé. La preuve ?

Un nouvel avatar : Cap vers l'entreprise. Le nouveau rejeton est dans la droite ligne du « tout sur la demande » : il s'appuie exclusivement sur le suivi des demandeurs d'emploi avec un niveau de pression encore jamais atteint : les DE se verront fixer des objectifs de contacts en entreprise et d'entretiens d'embauche. « Pour vaincre les obstacles du retour à l'emploi, nous devons nous appuyer sur les compétences développées par les DE au cours de leurs diverses expériences professionnelles et travailler sur la transférabilité de celles-ci vers d'autres métiers, et non plus nous contenter de travailler sur la notion de métier perdu/recherché », comme expliqué dans la lettre du DG aux 6 DRA concernés.

**Première méprise**

Malgré les dénégations de la DG, Cap vers l'entreprise est destiné à mettre l'ANPE en concurrence avec les officines privées, dans les mêmes conditions : portefeuilles réduits, assignation d'objectifs chiffrés aux demandeurs d'emploi et aux conseillers qui les suivent. Certes, depuis des années, les technocrates qui dirigent l'Établissement nous imposent un jargon tout droit venu des services marketing des multinationales. Mais c'est la première fois que la DG décide délibérément de mettre l'ANPE en concurrence avec le privé. Maatwerk, Ingeus ou bien encore les boîtes d'Intérim n'ont qu'à bien se tenir ! Aujourd'hui, c'est l'ANPE que l'on met en concurrence. Pourquoi s'arrêter en si bon chemin ? Demain on pourra mettre en concurrence la police ou la justice avec des officines privées de police ou de justice...

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

# CESU

## Chèque Emploi Service Universel pour ou contre

**Le DGARH, devant l'assemblée générale de MUTACMA, a annoncé la mise en place prochaine du CESU (CESU pré financé) à l'ANPE. Cette annonce nous oblige donc à prendre position sur cette mise en place, sachant que, dans ce cas, MUTACMA ou plus certainement l'ADASA risquent d'être sollicitées pour intervenir en tant que diffuseur et/ou co-financeur.**

### Deux types de CESU

Créé dans le cadre du plan de développement des services à la personne (loi n° 2005 - 841 du 26 juillet 2005) le CESU remplace le chèque emploi service et se décline sous deux formes :  
- Le CESU bancaire qui s'utilise comme un chèque bancaire et qui sert exclusivement à payer des emplois directs à domicile.  
- Le CESU pré financé qui sert à rémunérer un emploi à domicile ou à payer une facture d'un prestataire de services agréé par l'Agence Nationale des Services à la Personne ; le CESU pré financé est diffusé par des organismes co-financeurs (entreprises, mutuelle, caisse de retraite...).

Dans les deux cas de figures, ces titres de paiement sont accompagnés de volets sociaux qui permettent de déclarer le salarié et de payer les charges.

### Les impacts financiers pour les utilisateurs

Avant d'aborder la nécessaire discussion politique sur l'utilité ou non de cet outil présenté par le gouvernement comme un moyen de lutte contre le chômage, nous allons essayer de décortiquer l'impact financier pour les utilisateurs potentiels :

- A) Les activités couvertes par le CESU pré financé : Il s'agit principalement de petits travaux effectués à domicile ou de travaux effectués par l'intermédiaire d'une entreprise ou association agréée (garde d'enfant, travaux ménagers, jardinage, dépannage informatique, bricolage...)
- B) La rémunération : Elle doit être égale au SMIC horaire majoré de 10 % au titre des congés payés (7,03 euros).
- C) Les charges sociales : Deux options, au choix de l'utilisateur sont prévues : le calcul au réel ou un calcul au forfait basé sur une rémunération au smic horaire quel que soit le salaire horaire versé. À noter que cette deuxième option n'apporte qu'une couverture sociale minimale : les indemnités journalières par exemple sont calculées sur la base du SMIC horaire.
- D) La réduction d'impôts : L'utilisateur imposable peut bénéficier d'une réduction de 50 % des salaires versés dans la limite d'un plafond de 12 000 euros par an (6 000 euros de réduction) + 1 500 euros par enfant à charge (2 maxi).  
Important : en cas de cofinancement (ADASA par exemple), la réduction d'impôt ne s'applique pas à la part cofinancée.
- E) Le crédit d'impôt : Le crédit d'impôt permet aux utilisateurs non imposables et donc qui ne peuvent pas bénéficier de la réduction d'impôt de percevoir du fisc, l'équivalent de ce qu'il aurait pu avoir comme réduction d'impôt. Cette mesure ne s'applique que dans le seul cas de la garde d'enfant de moins de 6 ans à l'extérieur du domicile.

### Coût global du CESU pour les utilisateurs

Dans le tableau, ci-dessous, nous avons évalué le coût global de l'utilisation du CESU ainsi que le pourcentage d'aide total apporté à l'utilisateur (subvention ADASA + réduction d'impôt + crédit d'impôt pour les non imposables) suivant sa moyenne économique (10, 20 ou 30 %). (cf. tableau)

D'un strict point de vue financier, on distinguera deux effets induits par le jeu des réductions / crédits d'impôts :

- 1) un effet de lissage de l'aide totale apportée à l'agent : alors que la moyenne économique permet une aide modulée dans un rapport de 1 à 6 (10 % à 60 %), l'influence des réductions d'impôts module l'aide totale dans un rapport beaucoup plus réduit (33 % à 67 %) dans le cas de la garde d'enfant de moins de 6 ans.
- 2) À l'intérieur d'une même tranche de moyenne économique, la combinaison des aides (réductions d'impôts / ADASA) est beaucoup plus favorable aux agents imposables par rapport aux non imposables dans le cas 2 (tous les autres cas hors garde d'enfants de moins de 6 ans).

PUBLICITÉ



## Le n° 35 de Nouveaux Regards est paru

6€

Commande : [institut@institut.fsu.fr](mailto:institut@institut.fsu.fr) ou 01 44 79 90 36

**Art : Le musée de Grenoble, la lumière et les oeuvres**

**Dossier : Immigration, fantasmes et vérités**

*Des années 1970 à aujourd'hui, l'immigration est une question dont l'importance sociale et politique n'a cessé de croître et un prisme qui permet de lire les évolutions de la société française et de ses pratiques politiques.*

- 12. Sur quelques fausses évidences concernant l'immigration : **Emmanuel Terray**
- 16. Le tournant des politiques migratoires : **Antoine Math**
- 20. Nouvelles stratégies d'intégration en Europe : **Inès Michalowsy**
- 24. L'intégration à la française : à qui la panne ? : **Vincent Tiberj**
- 28. Associations, refuser l'absurdité : Entretien avec **Nathalie Ferré**
- 30. "Nous les prenons sous notre protection" : **Richard Moyon**
- 32. L'impossible statistique des migrations : **Hervé Le Bras**
- 36. La double peine face à l'inconstance politique : **Lilian Mathieu**
- 40. Deux témoignages de militants élus : **Hamida Ben Sadia et Tarek Ben Hiba.**

**Grand entretien : Jean-Marc Lévy-Leblond**

**Univers des sciences**

- 49. Le marché des illusions : **François Athané et Marc Silberstein**
- 51. Le PS en apesanteur sociale : Entretien avec **Rémi Lefebvre**

**Forum : la RSE, un enjeu syndical**

*La responsabilité sociale et environnementale (RSE) interpelle le syndicalisme, qui, jusqu'alors a eu du mal à se positionner face à l'engagement volontaire des firmes. Les politiques des entreprises en matière de RSE interrogent et imposent d'imaginer de nouvelles modalités d'action.*

- 54. La RSE s'en méfier, s'en saisir : **Michèle Descolonges**
- 57. Europe, chronique d'un retournement : **Michel Capron**
- 60. Un forum citoyen pour la RSE : **Eric Vidal**
- 61. Un terrain d'intervention sociale : **Bernard Saincy**
- 63. Donner les outils nécessaires : **Xavier Peyrache**
- 64. Les outils de l'économie sociale : **Catherine Bodet**
- 65. la force de l'engagement volontaire : **Sophie Liger-Tessier**
- 67. Des enjeux décisifs (revue de 3 ouvrages récents) : **Thomas Lamarche**

### Quel garde-fou pour les salariés payés par le CESU ?

Cet éclairage technique n'aborde pas les enjeux politiques de la mise en place du CESU dans notre établissement à travers notamment les notions de précarité, de formation professionnelle ou de pouvoir d'achat des salariés payés en titre emploi service. Dans ces domaines, il faut toutefois noter que les efforts des pouvoirs publics ne portent que sur le seul cas de la garde d'enfant de - de 6 ans. Une structure sera chargée d'agréer les organismes proposant ce type de service avec des critères permettant à minima une relative protection des salariés recrutés. C'est sans doute une des pistes que l'ADASA devra examiner avec attention si l'établissement réitère sa proposition de mise en place du CESU. ■

Michel BREUVART

### Évaluation de l'aide apportée aux utilisateurs de CESU en cas de mise en place à l'ADASA

Moyenne Eco.	10 %				30 %				60 %			
	OUI		NON		OUI		NON		OUI		NON	
IMPOSABLE	F	R	F	R	F	R	F	R	F	R	F	R
FORF / REEL												
SAL MENS	140,6	140,6	140,6	140,6	140,6	140,6	140,6	140,6	140,6	140,6	140,6	140,6
COTISAT	118,1	90,59	118,1	90,59	118,1	90,59	118,1	90,59	118,1	90,59	118,1	90,59
COUT BRUT	258,7	231,19	258,7	231,19	258,7	231,19	258,7	231,19	258,7	231,19	258,7	231,19
AIDE ADASA	14,06	14,06	14,06	14,06	42,18	42,18	42,18	42,18	84,36	84,36	84,36	84,36
REDUC IMPÔT	70,3	70,3	0	0	70,3	70,3	0	0	70,3	70,3	0	0
CRÉDIT IMPÔT	0	0	70,3	70,3	0	0	70,3	70,3	0	0	70,3	70,3
COÛT NET 1	174,34	146,83	174,34	146,83	146,22	118,71	146,22	118,71	104,04	76,53	104,04	76,53
% total d'aide	33 %	36 %	33 %	36 %	43 %	49 %	43 %	49 %	60 %	67 %	60 %	67 %
<b>rappel ME adasa</b>	10 %				30 %				60 %			
COÛT NET 2	174,34	146,83	244,64	217,13	146,22	118,71	216,52	189,01	104,04	76,53	174,34	146,83
% total d'aide	33 %	36 %	5 %	6 %	43 %	49 %	16 %	18 %	60 %	67 %	33 %	36 %

calculs basés pour un emploi de 20 h à 7,03 euros /h (cp inclus)

coût net 1 = cas d'une garde d'enfant de moins de 6 ans à l'extérieur | coût net 2 = tous les autres cas

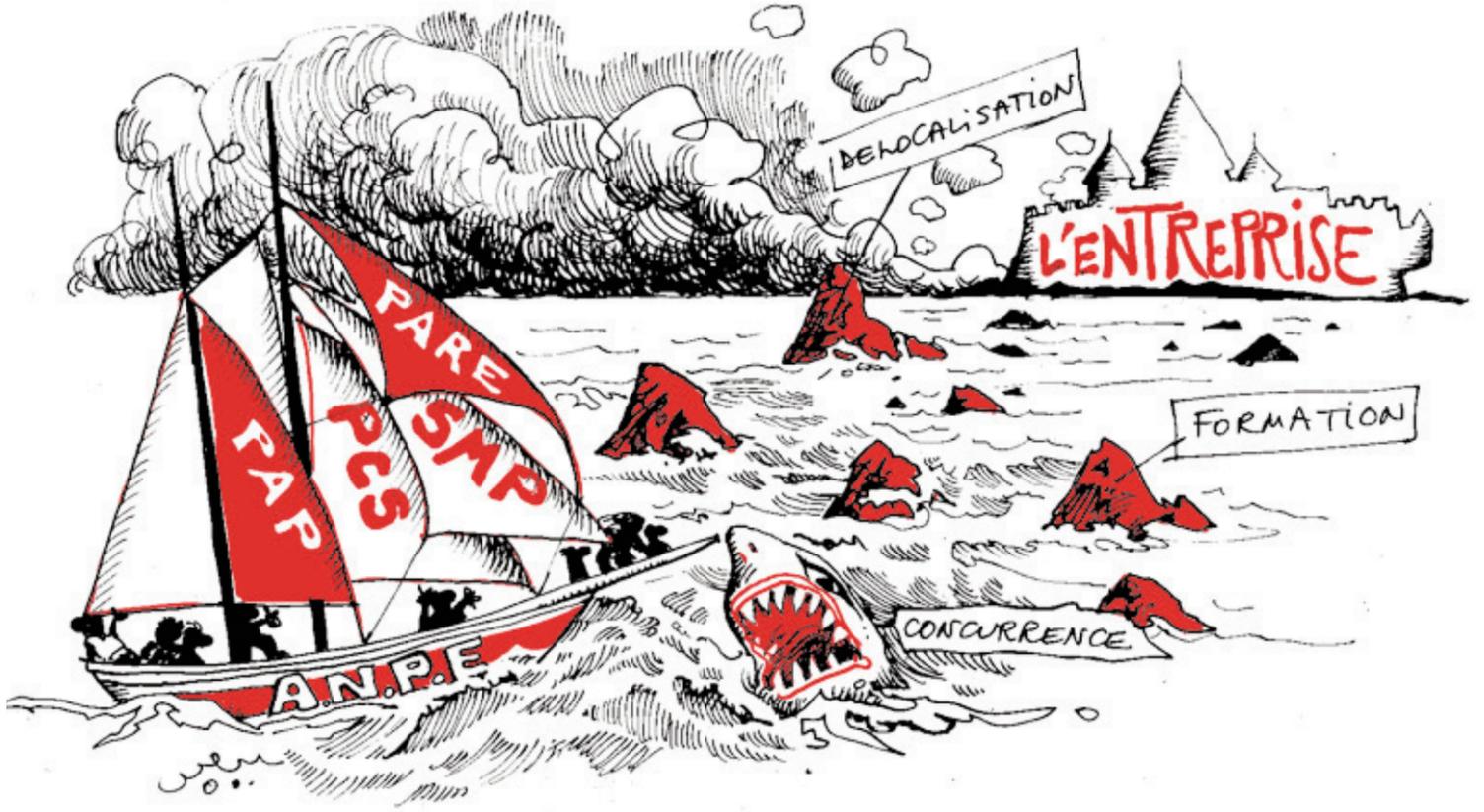


### Deuxième méprise

Les collègues affectés à CVE vont jouer, en apparence, de conditions de travail de rêve, alors que leurs collègues, en unité, vont continuer à suer sang et eau avec un SMP impossible à mettre en œuvre : accroissement des charges de travail, plannings ultra-serrés, portefeuilles de DE démentiels... Mais, en échange de ces portefeuilles de 60 DE et d'une grande latitude pour organiser leur travail, ils vont subir de fortes pressions : les résultats devront être à la hauteur des espérances de la DG. De plus, ils devront eux-mêmes mettre la pression aux demandeurs d'emploi, tenus à des objectifs chiffrés et contraints de s'orienter vers les fameux métiers en tension.

### Troisième méprise

Une fois de plus, il n'est tenu aucunement compte d'un marché du travail toujours plus sélectif et toujours incapable d'offrir un emploi décent au plus grand nombre. Les délocalisations se poursuivent, les licenciements économiques restent à un niveau très élevé. La précarité s'accroît. Mais encore une fois, c'est sur la demande et uniquement sur elle que Borloo et la DG veulent jouer pour réduire à toute force, non pas le chômage, mais les chiffres du chômage, nuance. Il faut forcer les chômeurs à accepter les emplois en tension. Or, on sait que la majorité de ces derniers ne présentent aucune attractivité : mauvaises conditions de travail, bas salaires, temps partiel contraint. De plus, il ne faut pas non plus en exagérer l'importance. Y'a-t-il réellement 4 millions de postes vacants pour résorber le chômage ? Bien sûr que non ! Il n'y a pas de



pénurie de main-d'œuvre, en France. Avec plus de 4 millions de chômeurs, on peut satisfaire tous les besoins des entreprises. Encore faudrait-il faire un effort conséquent de qualification des demandeurs d'emploi.

### Quatrième méprise.

Or, c'est là que le bât blesse : la formation professionnelle est le parent pauvre de la lutte contre le chômage. Beaucoup de chômeurs sont prêts à changer d'orientation professionnelle, à acquérir de nouvelles compétences et qualifications. Or, le projet professionnel, l'orientation et la formation sont des notions qui ont totalement disparu dans les missions de l'ANPE. Le placement, rien que le

placement, sans disposer des offres d'emploi en nombre suffisant ni des outils pertinents pour qualifier la main-d'œuvre.

### De la méprise au mépris ?

Certes, un demandeur d'emploi doit être acteur de son insertion ou de sa réinsertion sur le marché du travail. De son côté, nous devons tout mettre en œuvre pour l'y aider. C'est notre mission de service public. Mais avec quels moyens ? Pas d'offres d'emploi adaptées, une offre de formation professionnelle insuffisante. De plus, malgré les renforts PARE-PAP et SMP, les effectifs de l'ANPE restent bien en deçà des missions que l'on exige de nous. Enfin, les moyens matériels qu'exige un

service efficace à nos usagers sont insuffisants (locaux, bureaux, postes informatiques).

Avec le SMP, on veut faire croire aux demandeurs d'emploi qu'ils trouveront plus facilement un emploi parce qu'ils seront mieux accompagnés dans leurs démarches. C'est faux ! Chacun sait que le SMP n'est que du contrôle social qui ne veut pas dire son nom. Le but est de réduire les chiffres, c'est tout. Avec cap vers l'entreprise, un nouveau pas est franchi vers un double mépris : celui des demandeurs d'emploi à qui l'on veut faire croire qu'un accompagnement renforcé va leur permettre de s'en sortir, alors qu'il s'agit de les formater aux exigences du marché du travail, celui des personnels de l'ANPE dont la mission ne relève plus du conseil mais du contrôle. ■

## Disparition de la filière informatique à l'ANPE

# L'avenir pour 300 de nos collègues ? Et le nôtre ?

**Le 8 décembre 2006 le Directeur Général réunissait le personnel de la filière informatique. Cette réunion a eu lieu à la demande du SNU au CCPN du 26 octobre 2006, pour exiger du DG qu'il informe le personnel de la filière informatique de ses décisions concernant la création du GIE (Groupement d'Intérêt Économique).**

Ce jour-là, les onze organisations syndicales siégeant au CCPN ont décidé de ne pas prendre part au vote sur le projet de création d'un GIE, du jamais vu depuis plusieurs années. Ce qui n'a pas empêché le Conseil d'Administration de l'ANPE qui se réunissait le jour même, de valider le projet de création du GIE.

### Le sens de l'histoire !

Le CA de l'agence ayant approuvé sa création, l'ANPE est prête pour le basculement de toute la filière informatique DSI/CISI d'ici le dernier trimestre 2007 (septembre si possible) dans le GIE. Dans tous les cas au 1<sup>er</sup> juillet 2008, le GIE est opérationnel. Le Conseil d'Administration de l'UNEDIC, prévu vers mi-janvier 2007, doit aussi valider ce projet. Dès son approbation le GIE est créé. Le Conseil d'Administration peut se réunir et nommer le Directeur Général. La personne pressentie viendrait de l'UNEDIC. Cette réunion, du 8 décembre, faisait suite à celle du 30 mars ou le projet, dit le DG, allait pour lui dans le « sens de l'histoire » Deux heures ont royalement été accordées au personnel. Cette réunion s'est tenue sous la forme d'un petit show à « l'américaine » : amphithéâtre, rétroprojecteur, vidéoconférence autosatisfactions... Le staff au grand complet était présent : DG(s) Adjoint(s), chefs de service filière informatique... acquiescent à chaque phrase du DG car allant, eux aussi, dans le « sens de l'histoire ».

### Ce que nous savons de plus aujourd'hui

Le DG réaffirme qu'il est prêt à signer les documents constitutifs du GIE : La Convention ANPE-UNEDIC relative à la convergence vers un système d'information unique, qui porte entre autres sur les modalités de gouvernance du dispositif. Gouvernance qui se fera à 50/50 après dure bataille car d'après le DG celle-ci était prévue à 70/30. Le Contrat Constitutif qui fixe les droits et obligations des deux membres du GIE (parité des droits, mandat des administrateurs) Le GIE s'appellera GIE SI Convergence Emploi et il aura 450 millions d'euros à gérer. IL a un rôle de maîtrise d'ordre, sa comptabilité est de type privé, la facturation des prestations au GIE sera à prix coûtant, il possède ce qu'il achète. Il récupère OASIS (logiciel de paie et gestion du personnel ANPE). Un contrat de service de type privé est prévu entre GIE/ANPE et GIE / UNEDIC. Ses statuts seront déposés au tribunal de commerce de Paris. Il faudra 6 à 9 mois pour établir le plan de convergence, acte juridique, un sous-traitant apportera son aide. La mise en œuvre du plan de Convergence est prévue le premier juillet 2008.

### Et le personnel dans tout cela ?

Le 8 décembre, le DG s'adresse à son personnel : « C'est compliqué car pas toujours très clair pour nous-

même, reste à traiter les modalités de mise à disposition du personnel dans le GIE, la définition de l'organigramme et de l'organisation, mais il n'y aura plus d'informatique au sein de l'ANPE. Le personnel de l'ANPE sera mis à disposition (art 25 du statut); cela ne « changera rien au statut des agents », ils gardent toutes leurs garanties. Les lieux de travail ne sont pas encore définis, cela doit se négocier avec l'UNEDIC mais le rapprochement géographique est inévitable. Le déroulement de carrière se fera au sein du GIE, qui remboursera les salaires à l'ANPE. À plus long terme le GIE absorbera les CISI. Pour les agents qui ne souhaitent pas basculer dans le GIE, ils peuvent repartir dans le réseau. Pour les agents dont le poste risque de se retrouver en doublon avec le personnel de l'UNEDIC, cela sera vu au cas par cas ! Pour les agents qui devront déménager, ils bénéficient de toutes les garanties habituelles ! (Étant donné que c'est une première on ne voit pas du tout à quelles garanties il fait allusion.) Un groupe de travail des Ressources Humaines travaille pour évaluer les risques. Je n'ai aucune idée du nombre de postes concernés à ce jour, tout est encore à discuter. »

### Nous sommes toutes et tous concernés

Dans cette fusion ANPE/UNEDIC, les DG respectives ont certainement beaucoup réfléchi aux aspects techniques mais pas au personnel. Aujourd'hui ce sont les agents de la filière informatique qui vont subir de

plein fouet la flexibilité, mais le Directeur Général a des projets pour nous tous. Ceux dévoilés à ce jour concernent les agents travaillant dans les domaines :

- Paie, gestion administrative du personnel,
- Recrutement
- Le développement des compétences
- Le juridique
- L'immobilier et l'équipement

Tout ceci sous couvert du projet de mutualisation interrégionale de certaines fonctions supports. N'oublions pas que le projet de décret comporte la possibilité de création de filiales aux financements privés, et la boucle est bouclée.

La fusion ANPE/UNEDIC dernier projet du gouvernement est aussi d'actualité. Le Service Public auquel la grande majorité des agents est attachée est attaqué de partout. L'avenir de l'établissement est en lien direct avec le nôtre tant professionnel que personnel.

Le SNU a un autre projet pour le Service Public, ses agents, ses usagers. L'union faisant la force, nous recherchons à construire un rapport de force intersyndical, face à la Direction, avec les autres syndicats de l'agence et nous appelons tous les agents à se battre avec nous pour sauvegarder le Service Public et nos emplois car comme dit le poète : N'est vaincu que celui qui croit l'être, (Fernando de Rojas 1465-1541). ■

Colette Pronost

## Y'en a jamais assez !

Alors que les profits records sont annoncés pour 2006, Chirac souhaite réduire les impôts sur les bénéfiques. Le Medef approuve. C'est ce qu'on appelle le dumping social.

La presse a relevé, dans la série des promesses dont le président nous a gratifiés à l'occasion des vœux divers et variés, des corps constitués et des ambassadeurs et de je-ne-sais-quoi d'autre, sa volonté de réduire le poids des "charges" dans l'économie des entreprises. Le "poids des charges" est une litanie, un refrain, largement repris comme une vérité d'évidence par la bonne presse et en plus, cette fois, par les organisations patronales qui, quelques soient leurs représentants, ont approuvé, bruyamment et sans vergogne, ce nouveau programme économique du peut être, mais probablement pas, futur candidat Chirac.

### Réduire les impôts des entreprises et réduire les salaires.

Chacun sait pourtant que ce sont les charges qui constituent le financement des retraites et de la sécurité sociale et plus généralement l'ensemble des prestations du service de l'emploi.

Pas un mois sans voir fleurir une campagne de désinformation sur les difficultés de ces différents organismes ou sans entendre parler du trou de la sécu ou des difficultés pour financer à l'Europe centrale ou d'extrême orient, avec bien sûr le cortège de licenciements à la clef.

### La phrase qui tue : « en France la valeur travail n'est pas reconnue ».

Il faut comprendre bien sûr la valeur du travail des patrons car pour les salariés, il faut bien reconnaître que les salaires stagnent ou même parfois baissent et que le chômage est utilisé comme un moyen de chantage quand on ose réclamer un salaire décent.

Rappelez-vous, lors du référendum sur le traité européen, le débat sur le dumping social. Il n'aura pas fallu longtemps pour se retrouver en plein dedans.

Ainsi de beaux esprits se sont rendus compte récemment qu'un smicard ne pouvait, non seulement pas se loger dans les villes, mais souvent même dans les banlieues et qu'ainsi s'est constituée une nouvelle catégorie de SDF, celle des travailleurs pauvres au point de ne pouvoir se payer un loyer pour se loger. Et personne pour suggérer d'utiliser ces super profits pour alimenter les budgets de la sécu, de l'enseignement ou de la formation.

### 2006 : une nouvelle année de profit record.

Pourtant cette année, comme depuis trois à cinq ans, on prévoit que les profits entreprises du CAC 40, c'est-à-dire à peu près 60 % de la capitalisation boursière, vont progresser d'environ 15 % en moyenne.

N'empêche, ça ne suffit pas à ces voraces qui en veulent toujours plus.

Et Chirac, toujours sensible aux douleurs de ses copains du Medef, a décidé, au nom de la bonne gestion économique, d'arranger ça par une réduction des impôts sur les bénéfices des entreprises. On peut craindre que ces promesses-là soient plus tenues que les autres, par exemple, celles sur la fracture sociale, il y a douze ans de cela.

Rarement l'image, la caricature du capitaliste assoiffé de profit, n'a été aussi proche de la réalité.

Samuel LAFORGE

# Les autres chiffres du chômage

Il y a quelques mois s'est constitué un collectif national intitulé « Les autres chiffres du chômage ».

**A**côté du SNU-ANPE et de la FSU, qui y jouent un rôle très actif, on trouve un certain nombre d'organisations syndicales telles que SUD-ANPE et la CGT-INSEE, des associations de chômeurs telles que AC ! et le MNCP (Mouvement National des Chômeurs et Précaires), ainsi que d'autres organisations du monde associatif telles que Stop Précarité et le RAI (Réseau Alerte Inégalités). Ce collectif est par ailleurs épaulé par un certain nombre de spécialistes chevronnés dans le domaine des statistiques, issus de la DARES et de l'INSEE.

Ce collectif baptisé ACDC (non en référence au célèbre groupe de rock, mais aux initiales Autres Chiffres Du Chômage), s'est donné un certain nombre d'objectifs, qui tirent leur pertinence de la place très sensible du chômage et de la précarité dans les thèmes du débat électoral. Les chiffres du chômage sont en effet un enjeu de premier ordre dans les controverses sur le bilan du gouvernement. L'idée de base est de débusquer les lieux communs qui foisonnent sur la question du chômage, et de fournir à l'opinion publique un certain nombre d'arguments critiques, solidement étayés. Au-delà de la campagne électorale, le Collectif s'emploiera à démontrer la nécessité d'indicateurs alternatifs mesurant l'ensemble des phénomènes de chômage, de précarité, de sous-emploi et de bas revenus.

### Des conférences de presse mensuelles

L'idée originale, retenue par le Collectif, consiste à organiser chaque mois, de décembre à avril, une conférence de presse la veille de la publication officielle des chiffres du chômage. Cette initiative permet de sensibiliser la presse écrite et les médias audiovisuels, au moment même où le gouvernement délivre ses commentaires, toujours pétris

d'autosatisfaction. Plutôt que d'engager une polémique tous azimuts, qui s'épuiserait rapidement dans un processus répétitif, le Collectif a fait le choix de focaliser chaque conférence de presse sur un sujet particulier. L'idée est donc de faire un effet de loupe sur une seule question, avec une accroche de type "scoop", et un approfondissement critique appuyé sur un dossier de presse solidement étayé, rigoureux et percutant.

### Des thèmes bien identifiés

C'est ainsi qu'ont été définis un certain nombre de thèmes faisant l'objet d'un travail de recherche rigoureux, et préparés en commun par toutes les organisations membres du Collectif.

La première conférence de presse, qui s'est tenue à Paris le 27 décembre 2006, portait sur le thème des "chômages invisibles". Il s'agissait de montrer que toute une partie du chômage, même en se cantonnant aux demandeurs d'emplois inscrits à l'Agence, échappe au seul décompte des DEFM de catégorie 1, qui est constamment présenté comme l'indicateur fétiche, représentatif à lui seul de la réalité du chômage.

Le dossier remis à la presse montre en particulier un graphique intéressant : au fil des ans, la courbe représentant l'évolution des DEFM catégorie 1, s'écarte de plus en plus de la courbe d'évolution du chômage global. On peut donc dire que le chômage en France est rendu de plus en plus invisible, c'est-à-dire de plus en plus occulté par un seul indicateur monté en épingle.

### Le collectif a retenu d'autres thèmes pour les conférences de presse à venir

- la gestion de la liste des DE, avec notamment une analyse détaillée des sorties de fichiers, des motifs de sortie, et un croisement rigoureux avec

toutes les sources statistiques disponibles, notamment celles issues des enquêtes effectuées par l'ANPE et la DARES, concernant la situation des DE sortis des fichiers depuis 3 mois.

- les vraies raisons de la "baisse statistique" du chômage (démographie ? emplois aidés ? dynamique de l'emploi privé ?...)
- l'indemnisation" du chômage (couverture, niveau, "activation", comparaisons internationales, ...)
- pourquoi la "baisse" du chômage s'accompagne-t-elle de l'augmentation des titulaires de minima sociaux
- les emplois créés, l'emploi "convenable", comparaisons internationales
- les "halos" du chômage et de la précarité : quels indicateurs ?

### Un succès retentissant

La conférence de presse du 27 décembre a connu un succès retentissant. De nombreux organes de la presse écrite ont couvert l'événement, relayés par des interviews dans les radios et les chaînes de télévision. La présence de l'AFP a permis de répercuter l'initiative dans plusieurs titres de la presse régionale. L'impact a été tel que le gouvernement lui-même a été interpellé, et que le ministre Borloo a dû donner aux journalistes une réponse évasive et embarrassée.

Le succès de l'initiative a montré que le Collectif a visé juste, et que le SNU-ANPE a fait un choix judicieux en étant partie prenante de ce rassemblement. C'est, pour notre syndicat, un des moyens privilégiés de peser dans la campagne électorale, sur un sujet qui nous tient tant à cœur, parce qu'il est au centre de nos pratiques professionnelles. ■

Joseph Romand

# L'après réforme de la retraite, ou comment le gouvernement manipule les chiffres pour nous faire avaler sa loi.

**N**ous sommes nombreux à nous être mobilisés en 2003 contre la réforme des retraites de Mr FILLON. À l'époque toute une campagne expliquait que les chiffres d'évolution de la société Française concoctés par des statisticiens et prévisionnistes étaient catastrophiques. Pour assurer la pérennité des retraites sécurité sociale, il fallait prendre des mesures radicales. La FSU et quelques autres syndicats ont contesté la vision très pessimiste et pensaient que cet ancien ministre de l'éducation nationale noircissait le tableau. Mais séduit par cette thèse avalisée par le COR (conseil d'orientation des retraites), le MEDEF soutient la réforme.

Quelques manifs et grèves plu tard, la CFDT, la CFTC et la CGC abandonnaient le combat. Mis en œuvre la réforme se traduit par l'augmentation des cotisations, le recul de l'âge du départ en retraite et la diminution des pensions par leurs indexations sur les prix.

### Même stratégie pour le régime de l'assurance chômage

Souvenez-vous en 2000, face aussi à une catastrophe annoncée par l'UNEDIC, le MEDEF et 3 syndicats (les mêmes), pour sauver soi disant le régime, signèrent un accord qui réduisait les indemnités des chômeurs et augmentait les cotisations des salariés. Résultats : 12 milliards de déficit,

2 ans après un exercice bénéficiaire. Il fallut donc une deuxième réforme. Dans les deux cas c'est la même stratégie :

- annonce d'une catastrophe si l'on ne prend pas de décision urgente,
- matraquage audio visuel appuyé par d'éminents spécialistes qui annoncent des chiffres pour apeurer la population,
- et enfin dernière étape, après quelques pseudos réunions de pseudos négociations l'annonce de la solution.

Cette méthode s'applique aussi aux réformes de la Sécurité Sociale ou celle du système de santé.

### Des chiffres contradictoires

Pourtant il y a quelques jours, l'INSEE (institut national de la statistique et des études économiques) service officiel qui dépend du ministère de l'économie, fait paraître une étude annonçant des chiffres très différents, concernant la loi sur les retraites.

Les chiffres de la population utilisés dataient de 2001, à partir d'enquête de 1996, donc pas très récente. Alors que les experts estimaient que les femmes Française allaient donner naissance à 1,8 enfants en moyenne, (le taux de fécondité était déjà de 1,8 en 2000), le taux est en réalité de 2 enfants en moyenne pour l'année 2005.

Comme le nombre d'immigrés a doublé en cinq ans par rapport aux prévisions, la France devrait

compter au moins 70 millions d'habitants au lieu des 65 millions prévus en 2003. Une paille ! Le taux d'activité des plus de 60 ans progressant, là où FILLON annonçait un rapport de 1,1 actif pour 1 retraité, en 2040 il sera de 1,4.

### Manipulation et autres tricheries

Bref, pour faire passer sa loi, le ministre FILLION et ses compères ont manipulé les chiffres. Ils ont triché, ils ont menti. Pire encore, quelques jours après la révélation de ces nouveaux chiffres, le COR les a superbement ignorés et n'a pas changé d'avis ; au contraire, il a confirmé ses analyses.

La semaine dernière, le même INSEE, n'a-t-il pas annoncé un taux de chômage de 9,2 % alors que le gouvernement parle de 8,7 % ! C'en est trop pour le gouvernement qui a tout bonnement interdit à l'INSEE de publier ces analyses (pas bonne pour lui) jusqu'aux élections.

À l'Agence, nous connaissons les méandres des dispositifs d'inscriptions et nous savons, depuis longtemps, comment l'on peut "corriger" ou "infléchir" les stats fin de mois ! Mais personne n'est dupe.

La manipulation est devenue une arme et ça ne va pas s'arranger en période électorale. Vraiment on prend les Français pour des imbéciles et notre démocratie est en danger. ■

André MOMEIN.

# L'égalité professionnelle des femmes et des hommes

## La rémunération

### Le mythe du salaire d'appoint à la vie dure

Conviction persistante d'une infériorité féminine dans la production de biens et de services ou dévalorisation des savoir-faire à l'œuvre, les qualités du travail féminin ont été souvent qualifiées d'aptitudes « naturelles », déniaient ce qu'il contenait d'intelligence, d'apprentissage et de formations formalisées ou non. Le travail féminin pouvait ainsi être sous-payé, et utilisé pour être mis en concurrence et peser à la baisse sur les salaires masculins, tout en maintenant les femmes dans une dépendance économique.

« À travail égal, salaire égal » : cette très ancienne revendication des féministes en France fut parfois relayée par l'ensemble du syndicalisme, mais pas toujours pour la bonne cause, puisque les syndicats ouvriers qui, entre les deux guerres, portèrent cette revendication, le firent en pensant que si elle aboutissait, les employeurs préféreraient embaucher des hommes. Construction d'une fierté ouvrière fondée sur la glorification de qualités « viriles » (dont la force et l'endurance), ou célébration de la famille par l'Église, les deux branches du syndicalisme, ouvrier et chrétien, se rencontraient sur l'assignation de la femme au foyer et celle de l'homme au rôle de pourvoyeur économique de la famille. Cette idéologie

dominante, dont on sait à quel point elle correspondait mal aux réalités vécues contribue à gommer dans les mémoires familiales le rôle économique toujours présent des femmes. Le mythe du salaire d'appoint à la vie dure.

### Un cercle vicieux

Cette sous-estimation du travail des femmes et son corollaire idéologique du salaire d'appoint forment un cercle vicieux : ils font admettre comme « normales » les disparités de salaire, ils orientent les choix des filles sur les métiers et les secteurs les moins rémunérés, et guident les « choix » familiaux dans leurs étapes cruciales : qui demanderas une disponibilité pour s'occuper du parent ou du beau parent en fin de vie ? qui déposera un congé parental à la naissance du petit dernier ? qui prendra un temps partiel le mercredi ? et qui travaillera à mi-temps si un enfant est handicapé ?

Le temps partiel imposé domine le marché du travail dans différents secteurs d'activité fortement féminisés (distribution, service aux personnes...) mais le temps partiel « choisi » tel qu'il est exercé à l'ANPE par 38,5 % de femmes, résulte tout autant de « choix » économiquement contraints que de pesanteurs sociales.

Sur 163 agents travaillant à mi-temps de plein droit

pour raisons familiales, 157 soit 96 %, sont des femmes (données BRH, 2005). Pour les agents parents d'une famille comportant trois enfants de moins de 12 ans, 84 % des femmes sont à temps partiel, et 28 % des hommes (rapport de l'OCT).

Peut-on vraiment continuer à dire que l'écart entre salaire des femmes et salaire des hommes à l'agence étant considérablement affecté du temps partiel, résulterait d'un « choix » ? En 2005, selon le BRH, la rémunération moyenne mensuelle brute des femmes représente 79 % de celle des hommes.

### La fonction publique : refuge de l'égalité ?

Le succès de la fonction publique chez les femmes (en 2004, d'après l'INSEE, 59 % des effectifs de la fonction publique sont des femmes), serait dû à deux caractéristiques : d'une part la stabilité de l'emploi alors que dans le secteur privé les carrières féminines sont plus marquées de précarité que les carrières masculines, d'autre part la réputation d'égalité des carrières et d'égalité salariale fondée sur le système des concours et la progression indiciaire. Cependant, une étude de l'INSEE montre qu'en 2004, en équivalent temps plein, le rapport des salaires nets offerts des femmes représentait dans la fonction publique d'État 86,2 % du salaire des hommes.

Et à l'ANPE, en 2005, tous niveaux d'emploi confondus, le salaire brut annuel moyen des femmes, en données corrigées des effets du temps partiel, représentait 86,3 % du salaire des hommes (chiffres DG).

Le temps partiel n'est donc pas seul responsable. Travailler dans un établissement public modère un peu mais ne solde pas l'inégalité salariale.

### Alors ?

Reste, pourrait-on penser, pour expliquer ces inégalités, le relatif cantonnement des femmes sur les niveaux d'emploi les moins bien payés. Il est avéré, il contribue à ces écarts de salaire, mais il ne les explique pas totalement, puisque dans chaque niveau d'emploi, le salaire moyen des femmes se révèle systématiquement inférieur à celui des hommes.

Nous savons que l'indice moyen de recrutement est inférieur pour les femmes (92,7 % de celui des hommes) du fait de la reprise d'expérience de l'activité antérieure, et le SNU a demandé des actions correctives. Mais ça n'explique pas tout.

Nous pensons qu'une analyse des différentiels de salaires doit être nécessairement liée à une analyse des carrières. Nous avons demandé à la direction des analyses dans ce sens. ■

Sylvette Uzan Chomat

## Cap Vers l'entreprise

### Une expérimentation en trompe l'œil

À l'automne dernier, l'UNEDIC a décidé de confier le suivi de 47 000 demandeurs d'emploi à des cabinets privés de placement suite à un appel d'offres pour le moins rocambolesque ! Peu de temps après, notre Directeur Général a décidé de lancer, dans six régions, l'expérimentation « Cap Vers l'Entreprise » qui vise à accompagner 40 000 demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) en parcours 3 avec un projet identifié. Chaque conseiller de CVE aura 60 personnes en portefeuille (en entrée et sortie permanente).

### Un objectif clair : démontrer que l'agence fait mieux que le privé

Bien que le DG s'en défende, l'objectif de CVE est de démontrer que l'agence fait mieux ou aussi bien que les opérateurs privés lorsqu'elle est placée dans des conditions de suivi et de moyens analogues. Au premier abord, on ne peut que se réjouir d'une telle initiative tant les attaques contre l'agence sont répétées de la part de notre « partenaire » l'UNEDIC. Mais il faut toutefois relativiser cette approche car, en y regardant de plus près, on va comparer des publics et des dispositifs qui ne se ressemblent pas.

### Le CNRS met en place « la roulette Russe » : l'OCC...

Pour pouvoir évaluer l'efficacité de CVE (donc de l'agence), la DG a décidé de faire appel à un organisme extérieur indépendant, le CNRS. Celui-ci a élaboré un outil, OCC (outil de constitution de cohorte), qui va affecter aléatoirement tous les demandeurs d'emploi en parcours 3 dont le conseiller a diagnostiqué une problématique de recherche d'emploi. Ainsi, en faisant tourner « la roulette Russe » OCC, l'usager sera orienté soit vers CVE, soit vers un prestataire « classique » de l'agence, soit vers un opérateur privé payé par l'UNEDIC : le conseiller perd ainsi toute la maîtrise du choix du prestataire qui se fait souvent en fonction des spécificités des publics (cadres, TH, lieu d'habitation, ...). Officiellement, le CNRS ne devra comparer que les résultats de CVE et

des prestataires classiques de l'agence : on se demande donc pourquoi OCC peut orienter certains demandeurs d'emploi vers des prestataires privés payés par l'UNEDIC et surtout à quoi sert une comparaison entre CVE et un prestataire de l'agence ?

### ...pour comparer ce qui n'est pas comparable

On peut s'interroger également sur la pertinence d'une étude comparative entre trois dispositifs qui n'ont rien de comparable. D'une part parce que les publics ne seront pas les mêmes : par exemple les DE suivis par les cabinets privés seront indemnisés avec moins de 3 mois d'inscription alors que CVE pourra suivre tous les DE indemnisés ou non. D'autre part, parce que la durée d'accompagnement sera différente d'un dispositif à l'autre : par exemple 6 mois de suivi pour CVE et seulement 3 mois pour les prestataires agences. Enfin, un accompagnement sera jugé positif pour CVE si le DE décroche au minimum un CDD de 6 mois. Il faut rappeler que sur les expérimentations passées les opérateurs privés avaient eu le culot de déclarer un accompagnement positif avec un placement d'une journée !

Dans ces conditions, il semble d'ores et déjà inutile d'attendre les résultats de cette expérimentation car chacun pourra en tirer des conclusions diverses et variées. L'enjeu pour notre DG est ailleurs : il s'agit pour lui de se doter d'un outil qui sera capable d'« avoir un fonctionnement comme n'importe quelle société commerciale ». On peut penser que l'évaluation de ce dispositif à l'Agence servira surtout à préparer l'ANPE à se « placer » sur le marché concurrentiel lors des appels d'offres des financeurs (l'UNEDIC par exemple !). L'Agence sera alors soumise aux lois du marché comme n'importe quels opérateurs privés. La création de filiales rendue possible avec le projet de décret permettra le départ de CVE vers une structure privée qui rentabilisera l'affaire.

Emmanuel M'hedhbi

TÉMOIGNAGE

Ils ont remis à la DG la pétition nationale qui fut signée par plus de 3 000 collègues ▶



## Une journée bien remplie

Un collectif Niveau 1, composé de syndiqués et de non syndiqués, a vu le jour, il y a un an, soutenu par le SNU.

Les représentants de ce collectif, venus de différentes régions, avaient rendez-vous le 25 janvier 2007 avec la direction Générale. Ils ont remis la pétition nationale qui fut signée par plus de 3 000 collègues et entamé une discussion pour réaffirmer à quel point le sentiment d'injustice vécu par les conseillers adjoints et techniciens supérieurs de gestion était profond.

En effet, ceux-ci considèrent que faisant le même travail que le niveau 2, leur salaire devrait être réévalué et que le taux de promotion proposé par la direction est trop faible. Ils s'inquiètent aussi de l'avenir de la filière appui gestion dont aujourd'hui personne ne sait ce qu'il sera.

Cette inquiétude est partagée par l'ensemble des collègues quel que soit leur niveau.

Ils ont fait part à la direction de problèmes concernant :

- La restriction de l'ouverture de postes proposés à la mobilité (au

dernier mouvement, seulement 2 postes de technicien supérieur de gestion ont été proposés).

- L'épreuve de sélection interne (c'est un véritable parcours du combattant !).

- Le cafoillage des résultats de la sélection de la filière appui-gestion, mettant en doute l'intégrité de l'épreuve.

- L'exclusion du bénéfice de certains CICA et de la fonction de CLIA.

Après un premier échange décevant et infructueux avec la Direction, celle-ci, devant les témoignages des agents sur une réalité méconnue par elle et face la détermination du collectif, a cédé sur les points suivants :

- Le taux de promotion du niveau passe de 1,3 % à 2 %.

- L'organisation d'une épreuve de sélection interne dès l'automne, plutôt qu'en fin d'année, comme initialement prévu.

- La révision du mode de sélection

par la suppression éventuelle de l'écrit pour les personnes Viapées.

- La mobilité étant restreinte, la Direction propose d'étudier au cas par cas les situations des agents en difficulté et d'y trouver une réponse favorable, dans le respect des procédures des instances paritaires.

- L'accès à la fonction CLIA pour les niveaux 1.

- 2 CICA supplémentaires au niveau national, soit 4 au niveau du répertoire.

- L'échange et éventuelle négociation dans de très brefs délais sur l'avenir des collègues de tous les niveaux de la filière appui-gestion.

Ceci est intéressant, mais pas suffisant. Nous devons continuer à maintenir notre pression vis-à-vis de la Direction. La démonstration et la construction d'un rapport de force soutenu par un élan de solidarité sont le meilleur antidote à toute morosité ambiante. ■

Philippe SABATER



## Recevoir les chômeurs à l'ANPE : l'institution entre logique de don et logique de contrat.

Yolande Benarrosch

L'Harmattan, Paris 2006, 282 p.

Dans le cadre d'une recherche financée par la DARES, la sociologue Yolande Benarrosch a mené une étude sur la réception des demandeurs d'emploi dans deux agences locales différentes. Dans la première agence, une petite équipe soudée autour de sa directrice, pas un seul syndiqué, une agence considérée comme « modèle » avec d'excellents résultats, une équipe prompte à répondre aux directives et aux prescriptions. La seconde agence se trouve dans un département au taux de chômage beaucoup plus élevé, les agents sont plus nombreux, le taux de syndicalisation est élevé et les agents contestataires. Leur directeur d'agence les considère comme peu compétents. Ils ont à ses yeux un point commun agaçant, un « parti pris » : un positionnement inconditionnellement favorable aux demandeurs d'emploi.

Yolande Benarrosch analyse les entretiens selon une typologie en deux axes orthonormés, répartissant en quatre modèles les entretiens observés :

- le premier axe est l'établissement d'une logique de don ou d'une logique de contrat dans la relation de l'agents aux demandeurs d'emploi.
- le second axe est l'effet structurant ou problématique de l'institution dans les entretiens.

Or, surprise ! L'ensemble des entretiens observés dans la première agence se retrouvent dans un seul quartier, celui où se combinent institution structurante et modèle contractuel. Les entretiens de la seconde agence se répartissent sur les trois autres zones, variant selon les agents, mais aussi pour un même agent, en fonction des problématiques de la personne rencontrée. Ainsi l'unité dans laquelle le directeur percevait une unanimité de comportements et un manque global de savoir faire est finalement celle dans laquelle l'adaptation au public reçu et la capacité à moduler les réponses est la plus largement partagée. Le professionnalisme des agents y est plus avéré. C'est ce que reconnut la direction générale lorsque les résultats de l'étude lui furent remis. Au-delà du caractère piquant de l'anecdote, cette étude porte un coup sérieux sur la capacité des responsables à évaluer les agents qui travaillent sous leur direction. Alors que le statut donne tout pouvoir aux directeurs d'agence non seulement pour l'attribution des parts variables mais aussi pour décider des promotions et des spécialisations de « leurs » agents, et alors que la DG peaufine son entretien d'évaluation, la nouvelle lance un vilain pavé dans la mare.

Cette recherche questionne par ailleurs la nature de « l'outillage » conçu par la direction pour permettre aux agents d'aborder l'intermédiation. Un « cœur de métier bien outillé » avait elle intitulé une première version de sa recherche. Bien ou trop outillé ? À partir de quel moment peut-on considérer que la capacité de réflexion et d'adaptation est obérée par l'ensemble des outils censés tenir lieu de cervelle au conseiller ? Autonomie responsabilité, disiez-vous ? Et enfin, un outillage pour quoi faire ? Ajouter à la sélectivité du marché du travail ou au contraire la contenir ? Que pourrait être une « bonne institution » ?

Une lecture stimulante et urgente au moment où la pression du SMP et la rigidité des parcours tendent à transformer nos métiers en pilotage entièrement automatisé... automatisé... automatisé...

Sylvette Uzan Chomat

# Demain, un entretien d'évaluation pour chacun d'entre nous ?

**A**près l'entretien de progrès (qui est resté d'utilité « non-publique »), l'entretien « managérial » (qui n'existe pas dans les textes.), l'entretien de part variable (obligatoire et souvent négligé), l'entretien de VIAP (pour évaluer vos compétences actuellement exercées...), l'entretien de non-satisfaction de période d'essai (carrément oublié par de nombreuses DRA, qui mettent les collègues dehors, de plus en plus souvent, sans tambours ni trompettes) voici venir l'entretien d'évaluation version DG actuelle...

Ce dossier est épineux, car il est capable du meilleur comme du pire : la version initiée par la DG a été remise sur la table 3 fois, et la formulation finale est encore loin de nous satisfaire.

**Nous avons obtenu,** pour l'instant...

- que soit précisé que cet entretien ne peut aborder de questions concernant la vie privée, les opinions philosophiques, religieuses ou syndicales.
- que les rendez-vous doivent être fixés au moins quinze jours à l'avance, et qu'une demie journée soit accordée pour préparation, à l'agence ou

ailleurs (à la convenance de l'agent).

- qu'une formation soit donnée aux évaluateurs pour le mener (et nous souhaitons aussi l'obtenir pour les évalués, ils pourront simplement bénéficier « d'un appui auprès des Ressources Humaines »).
- que les 2 heures que dure cet entretien, soient portées au planning.
- que, si l'agent ne se rend pas volontairement au rendez-vous, l'évaluation faite par écrit soit transmise à l'agent. Celui-ci a quinze jours pour faire ses observations avant la transmission à son dossier.
- qu'une procédure de recours puisse être mise en œuvre.
- qu'un bilan soit effectué après la première année de mise en place de cet entretien.

**Il reste à faire !**

En particulier, le Directeur Général refuse d'entendre nos arguments sur l'intérêt de rendre cet entretien non obligatoire, et de ne pas le rythmer à l'année... Et pourtant, tout le monde s'accorde à reconnaître à quel point nous allons perdre de temps : les formations, promotions ou autres résul-

tats positifs espérés sont si peu nombreux qu'il nous semblait judicieux de laisser les agents juger eux-mêmes des bénéfices éventuels à retirer de ce tête à tête avec leur hiérarchie locale. Bien au contraire, la DG affirme le caractère « d'obligation de service » de cet entretien, ce qui signifie qu'il peut y avoir sanction si l'agent le refuse ! Nous ne pouvons accepter de telles conditions.

Bien entendu, vous avez déjà fait le parallèle avec le SMP : moins nous avons d'offres à proposer, moins nous avons de formations à offrir aux DE, plus ils sont obligés de nous rencontrer ! À quand la « radiation » du personnel pour refus d'entretien d'évaluation ? Pourquoi sommes-nous tentés de mettre en parallèle la GRH à l'agence avec celle pratiquée dans les entreprises privées les plus directives en termes de Ressources Humaines ?

Une chose est sûre, nous continuerons à nous battre, ce dossier n'est pas encore passé au CCPR, ni la droite aux élections après tout ! ■

Annette Dubois / Philippe Sabater

## RETRAITE DES FEMMES le temps des vaches maigres...

Les luttes de nos grands-mères, puis de nos mères, pour arriver à l'égalité entre les hommes et les femmes, se traduisent aujourd'hui par de grandes avancées qui traversent notre société.

**L**es femmes votent, décident d'avoir ou pas des enfants, peuvent vivre seules, accèdent à toutes les études supérieures, travaillent et occupent les fonctions les plus prestigieuses de l'État (pas encore présidente quoique cela pourrait changer !)... Pour autant, on ne peut encore parler d'égalité réelle compte tenu des écarts persistants que l'on constate quel que soit le domaine : écart en matière d'accès aux études supérieures (alors que les femmes accèdent en plus grand nombre au baccalauréat !), écart en matière de rémunération (autour de 24 % et le chiffre ne baisse pas depuis longtemps).

Très peu de femmes accèdent aux fonctions de direction des grandes entreprises et se retrouvent là encore moins dans les instances de direction (conseil d'administration). Par contre, elles sont majoritairement concentrées dans les métiers les moins qualifiés (et donc avec les plus bas salaires). Ce sont elles qui subissent de plein fouet le travail à temps partiel et les contrats les plus précaires, ce sont elles encore qui sont les plus nombreuses comme demandeuses d'emploi, ce sont toujours elles qui s'arrêtent pour prendre un congé parental, ou pour s'occuper de personnes dépendantes (enfants handicapés, personnes âgées)...

**L'ANPE, reflet de notre société**

Cela ne vous rappelle rien ? On se croirait en train de décrire la situation des femmes de l'Agence : concentrées dans les niveaux I et II, percevant un salaire inférieur de 17 % à celui des hommes, difficulté d'accéder à l'encadrement supérieur (au-delà de DALE), avec des déroulements de carrière fractionnés par le temps partiel et les congés parentaux...

Résultat pour toutes les femmes, de l'Agence comme pour celles issues des secteurs privés ou publics (même grille de salaire et pourtant les mêmes constats) : le moment de la retraite est souvent dou-

loueux car il signifie au-delà de la différence de revenu inévitable que de nombreuses femmes se retrouvent dans la pauvreté. Le mot n'est pas encore assez fort : on pourrait parler de misère et tout cela dans une indifférence quasi générale.

**La retraite est le moment où s'amplifient les inégalités de la vie active**

À peine 39 % des femmes arrivent à valider une retraite complète contre 84 % pour les hommes ! En 2001, une femme retraitée d'au moins 60 ans percevait une pension inférieure de 42 % à celle d'un homme, soit en moyenne mensuelle brute 848 € contre 1 461 €. Si l'on enlève les bonifications pour enfants et les pensions de reversion, les femmes ont perçu 650 € et les hommes 1 383 €, soit plus du double. En 1997, 3 retraités sur 10 ont perçu une retraite inférieure au minimum vieillesse : parmi eux, 83 % de femmes. Ces faibles retraites concernaient 41 % des femmes et 11 % des hommes. Pour toutes ces « bonnes raisons », les femmes partent en moyenne 2 ans plus tard que les hommes à la retraite pour augmenter leur trop faible nombre d'années de cotisation et partir avec une meilleure pension...

**Passer d'une logique de dépendance à une logique d'égalité**

Les régimes de retraite ont été construits sur un même modèle, celui de l'homme travaillant à temps plein et sans interruption de carrière, dans un rôle de soutien de famille. L'ordonnance de 1945 parle ainsi du « travailleur et de sa famille ». L'homme avait des droits propres à la protection sociale. La femme était cantonnée dans un rôle d'épouse et de mère bénéficiant de droits dérivés dépendant du mari.

Le système, tout en ayant évolué, se révèle insuffisant pour assurer une retraite correcte aux femmes dans la situation actuelle. Il est de plus inadapté au vu de l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes, et au vu de l'évolution du modèle de famille (monoparentales, pacs, familles homoparentales).

Certains avantages familiaux sont aussi mis en cause par la législation européenne au nom de l'égalité, alors qu'ils ne sont même pas suffisants pour remédier aux inégalités de pensions entre sexes ! La notion d'égalité ne doit pas être utilisée pour tirer vers le bas l'ensemble des acquis sociaux. ■

Sabine LANDREVIE



Attention ! homme/femme : ▲ deux poids, deux mesures



La beauté de la différence. ▲

## L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À L'ANPE

# Il est temps de redresser la barre !



**La loi du 10 juillet 1987 oblige toute entreprise privée de plus de vingt salariés à embaucher des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de son effectif. Ce qui n'était qu'une incitation pour le secteur public devient une obligation légale depuis la loi du 11 février 2005.**

**A**u printemps 2005, le Directeur Général de l'ANPE s'est engagé à ce que cet objectif soit atteint dans les trois ans à venir. L'Agence serait actuellement à mi-parcours, soit environ 3 % de salariés reconnus travailleurs handicapés. Au-delà des chiffres, les conditions d'intégration de cette catégorie de personnel laissent perplexes.

### Un collectif de sensibilisation : Paradoxe Handicap

Inaugurant le premier recrutement de travailleurs handicapés (TH) à l'ANPE par la "troisième voie" fin 2002, la Direction des Ressources Humaines a voulu montrer sa bonne volonté et afficher un modèle d'intégration. Hélas, elle s'est pris les pieds dans le tapis. Constatant sur le terrain une série de dysfonctionnements, depuis la formation initiale à l'intégration en agence locale en passant par les épreuves de validation, les agents TH nouvellement recrutés décident de créer un collectif. D'abord espace de parole informel, le collectif se structure avec l'aide du SNU/ANPE. Il se donne un logo et un nom : un petit bonhomme en déséquilibre sur une boule illustrant les nombreux paradoxes qui jalonnent le parcours du combattant des TH recrutés.

### Le parcours du combattant

Tout commence par une formation inadaptée en termes de rythme et de contenu (les documents en braille pour les personnes non-voyantes arrivent au compte-gouttes et lorsque la formation est presque terminée...). Suit une validation en deux temps par un jury non sensibilisé au handicap mais bien formé aux méthodes de déstabilisation du futur salarié ! Vient l'intégration en agence : des trajets allant jusqu'à quatre heures par jour, aucun poste de travail aménagé et aucun environnement de travail adapté. Les équipes opérationnelles et de pilotage locales ne

sont pas toujours préparées à l'accueil d'un travailleur handicapé dans leur unité. En découlent incompréhension et brimades. Jeté ainsi en pâture, le nouveau conseiller n'a personne à qui se référer aux ressources humaines pour poser ses questions, faire part de ses difficultés.

Depuis quatre ans, les situations des agents TH évoluent trop lentement. Plusieurs ont démissionné, d'autres sont en arrêts maladie récurrents. Ces conséquences ne sont pas tant liées au handicap lui-même qu'à la non prise en compte des limitations de santé de l'agent.

L'établissement n'apporte pas de solutions concrètes et a pourtant conscience des difficultés rencontrées. Pour preuve, la dernière vague de recrutement d'agents TH à l'été 2005 s'est faite en catimini : aucune publication sur l'Intranet et sur anpe.fr, à charge pour les agences locales de se débrouiller pour trouver des candidats en période de vacances...

### Une expertise née de l'expérience vécue

Trois ans après sa création le Collectif Paradoxe Handicap veut, avec l'appui des organisations syndicales, sensibiliser la Direction, à tous les échelons, aux difficultés rencontrées par les TH à l'Agence et proposer des "actions correctives".

L'occasion lui en est donnée dans le cadre de la "charte de la diversité" actuellement discutée en multilatérale et dans le cadre du CNHS CT.

Le Collectif Paradoxe Handicap veut être entendu par l'Établissement et être partie prenante dans ces discussions pour que les erreurs commises ne se reproduisent pas.

**Les agents TH de l'ANPE sont en terrain glissant, agissons pour éviter un glissement de terrain ! ■**

Bertrand Laine

## La démocratie populaire expliquée simplement

**À la demande générale, voici la suite de l'article paru précédemment, intitulé *Le capitalisme expliqué simplement*. Aujourd'hui, nous allons démonter les mécanismes de la démocratie populaire. Nous retrouvons donc la tribu des Grands Chasseurs et son chef, Mammouth Cupide...**

### Un capitalisme sans foi ni loi

Le fonds d'investissement Cro-Magnon Corporates a accaparé toutes les activités économiques de la tribu : la fabrication des pieux high-tech, la chasse, la viande, le boucanage et le traitement des peaux. Mammouth Cupide, abreuvé de stock-options par CMC se goinfre à longueur de journée, sans rien foutre, ce feignant d'sa mère, tandis que la main-d'œuvre est exploitée au-delà de l'imagination. Les Grands Chasseurs ne mangent que les restes des repas de leurs exploités et se les gèlent toujours autant. La misère règne, sous la main toujours aussi lourde du chef, qui envoie ses nerfs au moindre froissement de sourcil. La complicité d'un pouvoir fantôme avec le grand capital fait des ravages au sein des masses populaires.

### Un nouveau leader

Si les troupes sont mécontentes, pour l'instant, elles n'ont pris aucune initiative pour remédier à leur situation pour le moins insatisfaisante. Et pour cause ! Personne n'est capable de la théoriser. C'est une grande gueule qui va s'en charger : Massue Laborieuse. Un matin, il réunit tout le monde et se lance dans une vigoureuse harangue : « Chasseuses, chasseurs ! On vous ment, on vous spolie ! Pendant que certains s'empiffrent bien au chaud, nous, on suce leurs régatons en se pelant les glous ! Les moyens de production sont accaparés par un monopole capitaliste qui exploite la classe ouvrière avec la complicité du pouvoir en place. Ce n'est pas à une révolte que je vous invite, mais à une révolution contre les tyrans ! » Bien que le sens profond de cette diatribe échappe à la majorité de l'assistance, Massue Laborieuse est porté en triomphe.

### La prise du pouvoir

Un conseil tribal révolutionnaire est immédiatement formé. Les troupes s'emparent des points stratégiques : la caverne d'hiver de Mammouth Cupide, les centres de production industrielle et la caverne de police. À quelques dommages collatéraux près, le pouvoir est renversé sans effusion de sang. La République Démocratique Populaire des Grands Chasseurs - RDPGC - est portée sur les fonds baptismaux. Le peuple détient enfin le pouvoir. Les premières décisions sont prises rapidement. Massue Laborieuse s'auto proclame Président du conseil suprême. Mammouth Cupide est traîné par les cheveux jusqu'au camp de rééducation qui vient d'être créé, ainsi que les complices de son pouvoir fantôme à la solde du grand capital Cro-Magnon.

### Et maintenant ?

Discrètement, le Président Massue Laborieuse a déporté ceux de ses compagnons de route qui contestaient son leadership ou qui risquaient de lui poser des problèmes à l'avenir. Un rapide procès a permis de régler les problèmes politiques. Pendant une semaine, les masses ont festoyé et s'en sont mis jusque-là. Les réserves sont vides. Il faut relancer la production. Tous les biens détenus par les exploités ont été nationalisés. Quatre combinats ont été créés pour relancer l'activité : la fabrique de massues, la chasse, le boucanage et le traitement des peaux. Chacune de ces entreprises est placée sous la responsabilité d'un directeur ou d'une directrice, secondé par un commissaire à l'idéologie tribale. Ça fait déjà huit personnes. Il ne reste plus grand monde pour travailler. Mais grâce à un plan de production concocté par les intellectuels de la tribu, les chamanes, ça devrait le faire.

### Le retour de la pénurie

Très rapidement, les chiffres de la chasse s'effondrent. Le retour à l'utilisation des massues, au lieu des modernes pieux de bois outils historiques de l'exploitation des masses populaires, interdits par le nouveau régime, fait que la productivité s'écroule. De plus, comme le fruit du travail des chasseurs est mis en commun, chacun d'entre eux compte sur les autres, au détriment de sa propre production. Toute la chaîne de production en pâtit. Le peu de viande abattue est mis de côté et pourrit, tandis que les ouvriers discutent inlassablement des meilleurs moyens de traiter la barbaque. Pendant ce temps, sur les chaînes de boucanage et de peausserie, on se tourne les pouces. Des queues interminables s'installent devant les rayons vides des cavernes d'alimentation et d'habillement. Les bilans flatteurs brandis par les chamanes - Nous pulvérisons les prévisions du plan ! - ne font pas très longtemps illusion. Massue Laborieuse finit par dénoncer les saboteurs ! Les procès politiques s'enchaînent tandis que la famine s'installe durablement.

La révolte gronde à nouveau. Le peuple regrette l'ancien temps, où Mammouth Cupide leur jetait ses reliefs de repas. « C'était pas grand-chose, mais au moins, on ne crevait pas totalement de faim... »

### Analyse libérale de la situation

Les avantages de l'économie libérale n'ont visiblement pas sauté aux yeux des Grands Chasseurs de base. Un manque criant de pédagogie a provoqué une révolte et par

conséquence la collectivisation brutale des moyens de production et des biens, toujours préjudiciable à l'économie de marché. Pour redresser la situation, il faut introduire des primes au mérite, et un semblant d'actionnariat populaire, enfin, pas trop tout de même. Il faudra également remettre en service les pieux de chasse high-tech pour accroître la productivité. La restructuration entraînera un coût humain que nos experts sont en train de chiffrer. Bien sûr, la modération salariale et la baisse des charges devront accompagner la remise en route de la machine. Euh, si on pouvait changer le nom de l'entreprise ? Démocratique et populaire, le conseil d'administration aime pas trop...

### Analyse démocratique et populaire de la situation

Les saboteurs ont lâchement planté un couteau dans le dos du peuple ! Les traîtres seront châtiés. Massue Laborieuse a échoué à guider les masses vers un avenir radieux ! Une trioka a décidé de le destituer de ses fonctions et de redresser la situation en appliquant le plan, rien que le plan, toujours le plan. Seul un retour à la pureté idéologique et à l'orthodoxie doctrinaire peut nous sortir de nos difficultés momentanées.

### Analyse de la situation par la DG ANPE

L'apparente dégradation sociale et économique de la tribu ne doit pas masquer l'excellence des chiffres présentés par les chamanes ! Cependant, il semble que la hiérarchie de la tribu n'ait pas mesuré toutes les conséquences du redéploiement de la gamme de service. Un changement de posture s'impose si l'on veut rétablir l'équilibre des fondamentaux. L'intervention d'un consultant externe, dans le cadre d'une démarche de certification, devrait, en tant que de besoin, impacter l'intermédiation pro-active avec le réseau des clients internes de Grands Chasseurs. De plus, un coaching du management devrait impacter positivement les méthodes. Un pilotage serré, oui. Mais il ne faut pas tomber dans les excès des services corporels. Cette stratégie, pour satisfaisante qu'elle soit, à court terme, est contre productive à long terme. Les personnels doivent revenir impérativement à leur cœur de métier.

Guy Yotine

# Kiki la Flammande

## BRÈVES

### Et pourtant le chômage baisse ! ?

Après nous avoir dit que tous les indicateurs sont au vert, le ministre des finances et le gouvernement deviennent très silencieux sur les statistiques qui font déchanter tout ce petit monde. En effet, pas de quoi communiquer avec ce dernier trimestre : 0 % de croissance et une augmentation de l'emploi salarié de 0,1. Pire, dans l'industrie, l'emploi salarié recule de 0,6 % soit 173 000 personnes en moins. La baisse a commencé depuis 22 trimestres. Peut mieux faire ! ?

### 900 000 euros

C'est le prix d'une campagne de pub commandée par la DG en direction des entreprises. Les publicitaires qui sont de grands farceurs, ont pris comme illustration le paresseux, le manchot, et la tortue. C'est sans doute du second degré, mais cela risque de ne pas beaucoup amuser les usagers confrontés aux difficultés de la recherche d'emploi, ainsi que les conseillers qui travaillent à flux tendu.

### La loi Anti Tabac

Le 1<sup>er</sup> février, le décret du 15 novembre 2006 interdisant de fumer dans tous lieux publics, entre en vigueur. Le Ministre de la Fonction Publique veut que l'administration soit exemplaire dans sa lutte contre le tabagisme. Il n'y aura donc plus de salle de détente fumeurs à l'Agence. On dit même que certains DALE interdisent aux agents de sortir fumer à l'extérieur des locaux sous prétexte de leur responsabilité à assurer la sécurité des agents !

### Des collègues oublié(e)s

La prime si généreusement accordée aux agents qui triment sous le joug du SMP, n'est pas pour tout le monde. Nos collègues de droit privé sont encore une fois oubliés. Le SNU est opposé au système des primes, (inégalitaire et introduisant la concurrence entre le personnel) mais a toujours réclamé l'attribution de ces primes à tou(te)s les salariés : la charge de travail est distribuée sans distinction de contrat (public ou privé), la prime doit être distribuée de même. L'année dernière déjà, nous en avons fait la demande officielle et voilà la réponse de la DG :

« Pour faire suite à nos échanges au cours du CCPN du 6 décembre 2005, je vous indique que nous avons sollicité nos autorités de tutelle pour obtenir la possibilité de payer cette prime aux personnels sous contrat de droit privé (CES, CEC, CAE, CA et CEJ). J'ai le regret de vous informer que cette démarche n'a pas pu aboutir favorablement. »

« Avec la mer du nord pour dernier terrain vague, et des vagues de dunes pour arrêter les vagues. » Quand Brel chante le plat pays, ce n'est pas de la Belgique dont il parle, mais de la Flandre, Belge et Française, cette drôle de région, plate comme la main, à cheval sur deux pays. Dunkerque est la ville la plus septentrionale de France. Et à l'agence locale de Dunkerque-Bazennes, on trouve Marie-Christine Lambrecht et ses 34 ans de boutique.

### Un pilier

Kiki a fait toute sa carrière dans cette seule agence. Elle y est connue comme le houblon (le loup-blanc) comme on dit ici. Les demandeurs d'emploi ne s'y trompent d'ailleurs pas, quand ils demandent à voir Maâme Lambrek ! Kiki a été recrutée le 1<sup>er</sup> mai 1973, le jour de la fête du travail, ça ne s'invente pas ! « À l'époque, c'était le plein-emploi. On n'avait jamais de personnel qualifié à proposer. La fameuse médiation à l'emploi était plus facile. Les patrons prenaient ce qu'il y avait. Ils n'étaient pas rapaces, comme ils le sont devenus maintenant. » Marie-Christine est rentrée à l'Agence parce que son clone, Lina, un autre pilier, lui en a donné envie. « Lina me recevait sur une petite table, dans le bruit et la fumée... Il n'y avait pas les conditions matérielles de maintenant, mais il y avait des conditions de cœur. On a parlé, beaucoup. Je me disais que si je bossais ici, je recevrai les gens de la même façon qu'elle » Un entretien avec le Dale de l'époque, M. Verhille, par ailleurs ancien professeur de droit de l'amie Kiki, le hasard fait bien les choses, et le tour était joué. Puis, par le jeu des concours internes, Marie-Christine deviendra prospecteur-placier et enfin, conseillère professionnelle. Les concours de circonstances en feront une conseillère principale puis référente.

### Une motivation intacte ?

« On entre à l'ANPE par hasard mais on n'y reste pas par hasard. Chaque matin, je me dis qu'il faut que je fasse des choses bien, à l'agence ou en dehors. Respecter les autres, aimer les autres. » Pour manifester son attachement aux autres, sa volonté d'un esprit de cohésion au sein de son équipe, Kiki a des petites recettes. Par exemple, chaque semaine, elle fait profiter ses collègues de ses talents de pâtissière en leur offrant le « Podingue » (de l'anglais pudding) et « la tarte en pleine gueule », deux délicieuses spécialités flamandes. Un moment de partage qui renforce les liens.

La motivation dans le contexte actuel ? Kiki la définit, là encore, à sa manière, franche, sans détour : « Dans les collègues, il y a ceux qui souffrent, ceux qui n'en ont rien à faire et ceux qui y croient et qui militent. Et je dis à mes collègues, choisissez votre catégorie ! » En 1973, l'ANPE, c'était un métier social. « C'était bien vu de venir du social. Maintenant, vaut mieux avoir un BTS informatique ! Aujourd'hui, l'Agence, c'est le travail dans l'urgence, la surabondance d'informations qui ne sont plus assimilées. Sainte Alice, priez pour nous ! Tout ça génère du stress voire même de l'agressivité de la part des DE qui nous sentent vulnérables... »



▲ Marie-Christine Lambrecht et ses 34 ans de boutique.

### L'évolution de l'Agence

« L'Agence n'a jamais trouvé ses véritables missions. Il n'y a jamais eu de mariage équilibré entre l'offre et la demande. Ça a toujours été tout l'un ou tout l'autre. J'ai quand même eu 25 bonnes années. » Marie-Christine évoque les conséquences des changements incessants pour les agents : restriction de liberté dans la prise d'initiative, procédures rigides où chacun cherche à cadrer et à blinder. « Par exemple, dans le temps, on travaillait sur les fichiers pour définir les contenus de formation, en fonction des besoins. Il y avait beaucoup plus de possibilités de formation. Maintenant, tout est imposé, contrôlé. » Et Kiki d'évoquer ce qui lui permet de tenir le coup : le courage de garder ses convictions. « Ce serait tellement plus facile de céder à l'air du temps... » Et puis, il ne lui reste plus que 4 ans à tirer. Et surtout, son temps partiel et une gestion particulière de ses congés et RTT, afin de se dégager un maximum de temps libre, tout au long de l'année, pour se livrer à ses nombreuses activités. L'avenir de l'Agence ? « Nous sommes étouffés. Nous n'avons plus les moyens de travailler correctement. On finira par jeter le bébé avec l'eau du bain. »

### Une militante de la culture flamande

Marie-Christine soigne sa forme. Une heure de sport chaque jour en compagnie de deux amies par ailleurs ses collègues de travail. Mais surtout, ce qui lui tient à cœur, c'est la promotion de la culture flamande. Quand on parle de langues régionales, on pense surtout à l'Occitan, au Breton, à l'Alsacien ou au Basque. On oublie le flamand. Kiki le parle couramment et l'enseigne à titre bénévole et militant. Elle est surtout, depuis 10 ans, présidente de Het Reuzekor (le chœur du géant), une association trentenaire qui

diffuse la culture flamande sous toutes ses formes, chant, danse, publications. Comme si ça ne suffisait pas, Marie-Christine est devenue vice-présidente de l'Akademie voor nuuze vlaamsche tale, l'institut de la langue régionale flamande. « Par des cours associatifs, des causeries, nous essayons de donner aux anciens, le goût de transmettre la langue flamande aux plus jeunes. » Comme le Picard, le Flamand risque de disparaître, puisque ces deux langues ne figurent pas sur la liste officielle des langues régionales, et ne peuvent donc être enseignées. Mais la ténacité de Marie-Christine et de ses amis paie enfin. Suite à une rencontre avec les ministères de la culture et de l'éducation nationale, le Flamand sera enseigné, à titre expérimental, en CE2, dans 7 établissements scolaires de Flandre.

### Agitée, Kiki ?

Elle bouge sans cesse. Elle parle avec ses mains, et tout son corps. Quand elle cherche à vous convaincre, elle vous cause à 5 centimètres du visage, en vous frappant du plat de la main, sur les bras, sur les épaules, en concluant ses phrases avec des « hein ! » retentissants. À l'agence comme dans les réunions du SNU Nord-Pas de Calais, c'est sa manière de s'exprimer, sa manière d'être. Certains la disent agitée. Ils ont tort. Kiki est une passionnée. Une militante, pour qui la notion de service public a encore tout son sens. Assez loin de l'image lisse et policée du conseiller « efficace et performant » que les technocrates qui nous dirigent voudraient imposer. Allez, en guise de conclusion, on leur offre un petit proverbe flamand qui caractérise bien l'état de l'agence : Hoe gaet het ? Slecht enoeg maer'k en kun niet klagen.\* ■

Guy Yotine

\*Comment va ? Assez mal mais je ne peux pas me plaindre.