

BOULENS

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

D'EMPLOIS

Fédération Syndicale Unitaire

**PLUS QUE JAMAIS,
LA QUESTION DE
L'AVENIR DE L'AGENCE
EST POSÉE.**

Nous sommes tous conscients que l'avenir de l'Agence et l'avenir des missions du service public de l'emploi avec son corollaire, l'avenir de nos métiers, est au cœur du mouvement social qui traverse actuellement l'ANPE. Le décret n'est pas mineur, il touche aux fondements de l'ANPE. Nos qualifications et le sens de nos actions professionnelles sont pervertis et nous font passer du métier de conseil aux fonctions de contrôleur social.

Le Directeur Général s'est empressé de communiquer sur Alice sa version de la journée de rencontre avec l'Intersyndicale, le 18 avril. Il veut par là démobiliser les agents en faisant passer l'idée que les Organisations syndicales, jouent une politique du pire et de « porte fermée » au détriment des avancées possibles sur les conditions de travail pour les agents.

Nous ne serons pas dupes : c'est le Directeur Général, lui-même, qui, enfermé dans une position idéologique, pratique la politique du pire en voulant rester sourd au cri des agents.

L'Intersyndicale est forte, unie car elle est consciente que la période ouvre des perspectives sur tous les possibles : de la fusion ANPE/UNEDIC en passant par la Régionalisation des services de l'emploi jusqu'à l'abrogation du décret.

Il est urgent de rester mobiliséEs et de continuer en tous lieux et par tous les moyens de défendre notre conception d'un service de qualité à rendre aux usagers et notre conception citoyenne du Service Public de l'Emploi.

Cati Madec

AU SOMMAIRE DU N° 24

ACTUALITÉ :

- **Chemins de traverse pour une grève historique, p.1 et 3**
- **“La France qui se lève tôt” ou l'usage de la spirale infernale de l'aigreur, p.2**
- **Interview Vincent Viet [première partie], p.7**

À L'AGENCE :

- **La fusion ANPE-UNEDIC, une préconisation du rapport Bélorgey?, p.4**
- **Lettre ouverte du Collectif de Biarritz au Directeur Général à propos du SMP, p.5**
- **Période de stage, période d'essai : galères et danger, p.6**
- **Externalisation de la relation entreprise, p.6**

TEFI :

- **Périgueux : le procès du meurtrier de deux inspecteurs du travail, p.2**

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :

- **La prostitution, le plus vieux métier du monde ? p.4**

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :

- **Les filiales de l'ANPE, enfin une réalité! p.5**

POINT DE VUE :

- **Travailleurs sociaux, conseillers à l'emploi : même patron, même combat ? p.7**

SILHOUETTE :

- **Un Portos allègre, Bruno Rodrigues, p.8**



Chemins de traverse pour une grève historique

La grève du 29 mars a eu une telle puissance que, forcément, elle est porteuse de leçons multiples et fécondes. Elle va creuser son sillon durablement et laisser des impacts dont il nous faut mesurer les effets à court et moyen terme. Une grève réussie, pour paraphraser un poète, laisse des traces et fait rêver.

La grève du 29 mars est la troisième grève la plus suivie depuis dix-sept ans. Elle n'a été dépassée que par deux fois : le 3 avril 90 où, à l'appel de quatre organisations syndicales, le score officiel (selon la police ou version direction générale) fut de 44,40 %, grève de lutte sur le statut du personnel et le 5 avril 2001 où les 8 organisations de l'Agence appelèrent pour la réduction du temps de travail, la compensation totale en effectifs avec un score de 50,60 % (toujours selon la police). Elle est équivalente aux résultats de la deuxième grève réduction du temps de travail, le 13 septembre 2001 organisée par le SNU, SUD, CGT, SNAP-CFTC et FO avec 43,50 % de grévistes.

Inscrite dans les cycles de luttes sociales du pays

Un autre élément à remarquer dans le paysage est l'inscription des luttes ANPE dans les cycles de luttes sociales à l'échelle du pays. Les crêtes de taux de grévistes s'intègrent alors à des mouvements de fond. Il est parfois difficile d'en

percevoir les éléments avant-coureurs, comme cette grève fonction publique du 10 octobre 1995 qui fut suivie par 41,79 % du personnel. Quelques semaines plus tard, le pays était traversé par le mouvement de novembre et décembre contre le plan Juppé. Assiste-t-on à un déplacement de forces similaire ? Difficile à dire aujourd'hui. En tout cas, le soulèvement du 29 mars s'inscrit dans une des caractéristiques de la période : en pleine période électorale il n'y a pas de trêve... Les questions sociales sont posées au milieu de la campagne électorale, même si elles ont le plus grand mal à susciter des réponses satisfaisantes des principaux candidats : logement social avec les occupations du canal de l'Ourcq, grève salariale à PSA-Aulnay, grève et manifestations dans l'Éducation Nationale, grève sur le port de Marseille, grèves d'Airbus, d'ALCATEL, de la Poste, actions du réseau Éducation Sans Frontière, etc.

Manceuvres et mauvais coups

Autre correspondance historique, les méthodes similaires employées par des gouvernements

en fin de règne. Car rien ne fut épargné, et le gouvernement actuel en fin de CDD, avant d'être remplacé quels que soient les résultats électoraux prochains, s'est empressé de parachever les mauvais coups. Le Conseil d'État avale le décret réformant les structures de l'ANPE le 27 mars ; il est publié au Journal Officiel le 28 mars, veille de la grève ! Nous avons déjà connu un précédent puisque le premier statut du personnel instauré en 1981 avait été combattu par les principaux syndicats de l'Agence. Sa sortie au Journal Officiel avait été effectuée entre les deux tours de la présidentielle.

La grève du printemps 2007 n'est en aucune manière une vaguelette qui peut s'écraser et venir mourir au pied de petites manœuvres de la direction générale ou de faux-fuyants quelconques. C'est une déferlante puissante et large qui vient de loin, poussée et nourrie par de multiples facteurs. Tant il est vrai que la réussite d'un tel mouvement est due à l'empilement de plusieurs causes composant une alchimie originale, un cocktail détonnant.

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

“La France qui se lève tôt” ou l’usage de la spirale infernale de l’aigreur

La quatrième note d’ACDC (Autres Chiffres Du Chômage) a moins captivé la presse que les précédentes. Les journalistes furent aussi nombreux à solliciter des interviews, mais leurs papiers restèrent en panne. Normale : à la différence des précédentes notes qui le décortiquaient, elle entendait désacraliser LE fameux chiffre du chômage et son psychodrame mensuel et proposait de lui substituer une batterie d’indicateurs mesurant le chômage et l’emploi inadéquat. Elle cassait le joujou rituel, le marronnier à feuillage persistant.

L’emploi inadéquat

L’emploi inadéquat est une notion définie par le BIT. Il comprend le sous-emploi (qui ne permet pas l’utilisation des qualifications et des capacités des personnes, tel le déclassement professionnel), les bas salaires (les salaires inférieurs à 818 euros par mois), les contrats précaires (CDD, intérim, contrat saisonnier, stage, emploi aidé...), les emplois insoutenablement (dangereux pour la santé). Les statisticiens d’ACDC en ont proposé une quantification réalisée à partir des Enquêtes Emploi de L’INSEE. Alors que le taux de chômage oscillait autour de 10 % de la population active sur la période 1990 à 2002, le taux d’emplois inadéquats connaissait une progression constante, passant de 25 % à 33 %. Et en 2005, selon leur estimation, 11,4 millions de personnes étaient en situation d’emploi inadéquat, soit 41 % de la population active.

La spirale de l’aigreur

Devant une telle dégradation de l’emploi, on comprend qu’il soit facile d’alimenter des frustrations qui en découlent une pression sociale supplémentaire sur le dos des chômeurs, engageant ces derniers à

prendre au plus vite des emplois, fussent-ils sans qualité, et augmentant encore le taux d’emploi inadéquat. C’est la spirale infernale de l’aigreur. “Comment justifiez-vous auprès de “ceux qui se lèvent tôt le matin”, le fait que des chômeurs refusent de prendre des emplois sous prétexte qu’ils entraînent un déclassement professionnel ou un bas salaire ?” C’était la première question d’une journaliste lors de la dernière conférence de presse d’ACDC. Tout comme maints reportages télévisés sur la décision de la Région Ile de France d’octroyer des cartes de transport aux Rmistes, soulignaient la rancœur des salariés mal payés devant cet intolérable “privilège des assistés”.

En 2002, dans un article intitulé “Ni chômeurs, ni précaires... et pourtant en souffrance”, Pierre Roche (CEREQ), évoquait la culpabilisation des salariés auxquels était dénié le droit de se plaindre, car ils avaient le privilège d’avoir un emploi lorsque tant d’autres étaient au chômage. La voie était tracée. Un salarié malmené et mal payé n’a pas le droit de se plaindre de son emploi, car il est bien heureux d’en avoir un, mais il peut exhorter les chômeurs à en baver autant que lui.

Nouvelle définition du chômage

Tout bon démagogue comprend l’usage qu’il pourra alors faire de la croyance qu’être chômeur relève d’un choix, celui de ne pas chercher un emploi. Or en 2003, une étude de deux chercheurs alors à l’INSEE, Olivier Chardon et Dominique Goux, sur la base des enquêtes emploi et leur comparaison avec la nouvelle définition européenne du chômage BIT, établissaient plusieurs faits sur les comportements de recherche d’emploi des chômeurs. Cette nouvelle définition exclut de la définition du chômage, les personnes qui ne font d’autre démarche que celle de renouveler leur inscription auprès du service public de l’emploi. Par contre, elle intègre les personnes qui ont été convoquées ou se sont rendues au moins une fois dans le mois précédent auprès du service public de l’emploi (on peut d’ailleurs incidemment mettre en lien cette nouvelle norme et la mise en place du SMP).

Oui, en France, les chômeurs cherchent du travail !

La liste des actes considérés comme des démarches spécifiques de recherche d’emploi sont ainsi :

contacter ou être contacté par un bureau public de placement ; contacter une agence privée (intérim...) pour trouver du travail ; envoyer une candidature à un employeur ; entreprendre des recherches par relations ; répondre ou lire des annonces d’emploi (oui, lire des annonces est en soi un acte positif de recherche d’emploi) ; participer à des concours ; rechercher des terrains, locaux, chercher à obtenir des permis, licences ou ressources financières.

Or d’après ces auteurs, “la France se distingue par un recours à chaque mode de recherche supérieur à la moyenne européenne. Les chômeurs français diversifient et cumulent plus de modes de recherche que les chômeurs européens”.

Donc en France, les chômeurs cherchent du travail et ils n’en trouvent pas (ce que nous savons lorsque nous les accompagnons). Oui mais c’est tellement moins médiatique que LE chiffre du chômage, les débats sur les “faux chômeurs” et l’activation des dépenses passives ! ■

Sylvette Uzan-Chomat

TEFI Périgueux : le procès du meurtrier de deux inspecteurs du travail

Lundi 5 mars, il y a foule devant le palais de justice où va comparaître M. DUVIAU, meurtrier de deux collègues, contrôleur du travail à l’ITEPSA et contrôleur à la MSA, dans son exploitation agricole de Saussignac, il y a de cela deux ans et demi.

Dans la foule, de nombreux agents des Ministères du travail et de l’agriculture, venus en soutien des deux familles des victimes, sont venus aussi parce que se sentant fragilisés dans leur travail par ce double meurtre. Ils attendent que ce procès réaffirme la légitimité de leur mission de contrôle du droit du travail.

Rappelez-vous, à l’automne 2004, les réactions plus que surprenantes du ministre de l’agriculture qui analyse la mort de Sylvie et Daniel comme étant révélatrice du malaise du monde paysan (sic) ; il faudra alors la mobilisation de toute une profession pour qu’il daigne enfin rendre hommage aux deux victimes ! La salle d’audience est trop petite pour accueillir tout le monde... s’ensuivent de longues heures et journées d’attente pour celles et ceux qui ne peuvent entrer.

Mardi 6, un rassemblement se tient place du théâtre ; 400 à 500 personnes observent une minute de silence en mémoire des deux collègues puis écoutent les interventions des organisations syndicales des ministères et de l’interprofessionnelle de Dordogne,

en silence, toujours, ni badges, ni drapeaux, ni slogans, juste une banderole (voir photo). Il pleut sur Périgueux, il y fait même froid, la météo est à l’unisson de l’ambiance qui règne à ce procès.

Mardi soir, meeting à la bourse du travail ; la Confédération Paysanne est venue avec rillettes, saucisson et vin de pays, histoire de réchauffer un peu les corps et les cœurs, histoire aussi de rappeler au passage que DUVIAU n’était pas de leur monde, tout juste un ancien assureur ayant investi dans la terre ! Un avocat d’une partie civile est venu aussi pour expliquer sa vision de ce procès, des protagonistes, et puis des contrôleurs et inspecteurs interviennent, exprimant leurs craintes, leur mal vivre, mais surtout leur attachement à un travail et à une mission qu’ils sentent fortement menacés.

L’issue, chacun la connaît aujourd’hui. Le verdict est tombé vendredi 9 mars : 30 ans de réclusion pour DUVIAU. Cette sentence donne un sentiment de justice à toutes les parties (le condamné n’a pas fait appel). Outre ce verdict, nos camarades auront eu la

satisfaction d’entendre dans la bouche de l’avocat général et dans celle de l’avocat de l’administration, ce qu’ils ont attendu en vain de leur tutelle politique depuis le double meurtre :

« Contrairement à ce qu’affirment certains panneaux le long de routes départementales du Sud Ouest, les contrôles ne sont pas de l’inquisition. Le rôle de l’inspection du travail, c’est la vérification de la dignité humaine, des conditions de travail et donc, aussi, la défense des agriculteurs qui respectent la loi... » Puis, parlant des contrôleurs du travail et inspecteurs du travail : « Vous devez penser à toute une profession qui parcourt le pays, tous les jours. La loi ne s’arrête pas aux portes des exploitations agricoles ».

Saussignac : plus jamais ça ! ■

Eric Planchette

Pour celles et ceux qui voudraient en savoir plus sur ce procès, rendez-vous sur : www.snutefi-fsu.org



dans la dignité, juste une banderolle... ▲

© Isabelle Tessier

suite



La culture du service public

Pour revenir à ce que nous écrivions précédemment, le décret a fait fonction de détonateur, particulièrement avec ses aspects liés à la création de filiales privées. Toute une partie du personnel a compris que, là, se cristallisaient des enjeux majeurs touchant à la survie même de l'Agence. L'idéologie libérale, concrétisée dans des orientations gouvernementales précises, s'est faite fort de démolir un par un les services publics. Elle marchandise tout ce qui peut être jugé par elle source de profits et de bénéfices. Les leçons de chose de la nocivité du libéralisme à l'œuvre à EDF-GDF, FRANCE TÉLÉCOM etc., sont partagées par un très grand nombre. Il existe dans ce pays, depuis l'automne 93, un puissant courant anti-libéral de masse qui s'est exprimé de multiples fois tant sur le terrain social (novembre décembre 1995, printemps 2003, mouvement anti-CPE de 2006) que sur le terrain électoral (rejet du projet de Traité Constitutionnel Européen). À l'Agence comme ailleurs, cette sensibilité existe, portée par plusieurs organisations syndicales, mais également vivante dans le personnel non-syndiqué. On peut la résumer sous le générique de culture du service public.

Des attaques redoublées

Il faut dire que depuis des mois et des mois, les attaques libérales ont redoublé en pilonnant l'Agence. La source principale est la conjugaison de la politique de Borloo et des gestionnaires de l'UNEDIC (le MEDEF et ses trois compères syndicaux : CFTD/CGC/CFTC). Ils ont multiplié les tambourinages médiatiques, vantant l'efficacité des cabinets privés par rapport au travail de l'Agence. Pas besoin du minimum de comparaison objective, au diable les appels d'offres comparatifs : on fait flèche de tout bois et on privilégie toujours les réseaux de copains. Il faudra attendre par exemple le dossier du Monde, daté du 27 mars dernier, pour apprendre que Maatwerk a mis la clef sous la porte ! Où qu'en Australie, pays d'Ingeus, la soupe libérale est particulièrement amère.

Dans ce concert, le Directeur général a fait également entendre sa petite musique, en illustrant avec beaucoup de détails ce que pourraient être les filiales au Comité Consultatif Paritaire National du 6 décembre 2006 (le procès-verbal en fait foi).

Le GIE

Autre composante de notre grève, le démembrement amorcé de la filière informatique, avec la création du GIE commun UNEDIC-ANPE. Il s'agit d'une véritable politique de vente à la découpe sur un des aspects opérationnels les plus stratégiques pour l'avenir du service public ANPE. Cette liquidation a été préparée par un travail de termitière, mené par une armada de sous-traitants privés, installés à demeure et grassement rémunérés par les fonds publics. Dans

le discours, on décrie les services publics, dans les actes on les paralyse et on se sert à leurs dépens. Un débat existe au sein du personnel de la filière informatique et l'entrée dans l'action des personnels du CISI a pesé sur les résultats très nouveaux de la grève à la Direction Générale.

Dans le shaker de l'avant 29 mars, le débat politique public sur l'avenir de l'Agence et les projets de fusion a eu un rôle évident. Nous avons le sentiment que l'avenir de l'Agence est posé, avec un soin particulier à ce que le personnel soit tenu à l'écart.

Les candidats à l'élection

L'impression que se joue notre destin collectif sans qu'aucune alternative satisfaisante se présente, a accru le malaise des salariés. Nous avons d'un côté le candidat de l'UMP qui se posant en apprenti César affirme que dans les 3 premiers mois suivant son élection il fusionnera l'ANPE et l'UNEDIC. L'équipe politique qui l'entoure où Fillon se chamaille avec Borloo dans un concours de libéralisme, ne laisse rien deviner de bon pour les usagers et le personnel. Le spectre de la fusion absorption est la figure qui se dégage des discours et effet de menton du candidat installé rue d'Enghien. Pour l'instant Bayrou est silencieux sur le sujet, mais là encore, la présence de Jean Arthuis dans son équipe, ex secrétaire d'État à l'emploi, plus particulièrement chargé de l'Agence avec son ministre Seguin dans les années quatre-vingt, est tout à fait inquiétante. Il a laissé un souvenir cuisant à l'établissement.

D'un autre côté, chacun pourra juger sur pièce : les déclarations de la candidate du PS prônant à Limoges la régionalisation de l'ANPE et le "pilotage du service public de l'emploi confié aux régions" (cf. la réponse de S. Royal à la question N° 16 de notre questionnaire) ne sont guère rassurantes. Notre conception du renforcement et de la refondation du Service Public de l'Emploi part d'une colonne vertébrale nationale. L'expérience faite de l'accroissement des compétences des régions en matière de formation professionnelle fournit concrètement un véritable contre-exemple.

Le SMP et les conditions de travail

En poursuivant le démêlage des fils serrés qui ont constitué l'écheveau de la grève, plusieurs autres facteurs méritent d'être soulignés.

Le premier s'enroule autour des conditions de travail, du véritable épuisement vécu par le personnel avec les derniers masques du SMP finissant de tomber. Nous avons caractérisé la grève du 13 juin 2006 comme une grève charnière ouvrant sur une nouvelle perception, une nouvelle expérience... Notre diagnostic semble se vérifier dans ce que nous vivons aujourd'hui. Un an et demi après son lancement et quels que soient les dévouements et pratiques de résistance au quotidien, le SMP est bien perçu comme fondamentalement une machinerie individuelle et collective de contrôle des chômeurs. La réception, tous les mois, des chômeurs entre rapidement en crise en l'absence de création massive d'emplois et avec une offre de formation en lambeaux. Les "politiques de l'emploi" de Villepin et de Borloo sont à bout de souffle, la culpabilisation des chômeurs et les pressions sur les salariés de l'Agence ne peuvent durablement faire illusion.

Les plates-formes interrégionales

Les schémas de construction des plates-formes interrégionales de service ont suscité une opposition inédite qui a constitué une des originalités du mouvement du 29 mars. Traditionnellement, les structures n'ont jamais été des lieux revendicatifs importants. Or avec le projet de plates-formes s'est développé une crise de confiance profonde, au cœur même des équipes régionales. Les personnels concernés, et au-delà, par solidarité de collègues, ont vu leurs Directeurs Régionaux initier un charcutage opérationnel faisant fi de toute dimension humaine en imposant sur commande une flexibilité géographique et fonctionnelle. Le contrat implicite tissé au sein des équipes a été brisé, les structures, zones de travail relativement à l'abri, ont été frappées par la machine technocratique à broyer. Les



devant le Conseil d'Etat ▲

© Isabelle Tessier

dégâts accomplis, même après le recul total du DG laisseront un impact durable. Loin de nous l'idée de sous-estimer par ailleurs cette première victoire. Elle offre une prise importante pour redonner confiance dans la bataille pour sauver la filière appui.

L'encadrement en crise ?

Il faut se pencher sur un autre aspect à résonance très importante : la crise de l'encadrement. Car le décret est porteur d'une politique de déconcentration opérationnelle puissante, frisant la "régionalisation de l'intendance" au sens gaulliste du terme. Les effets induits sont multiples et bouleversent les équilibres internes des relations inter-hiérarchiques. Peu à peu émerge un statut de super DRA, avec son cortège de déstabilisations des zones de pouvoirs actuelles, réaménageant les directions départementales elles-mêmes. Les fêlures et craquements dans ce monde stabilisé sont tout à fait inédites, les dernières réorganisations datant de la période Michel Bon (DG en 93-95). Le malaise – décidément le terme le plus employé – est nourri par la refonte d'une Direction Générale qui se veut devenir une centrale stratégique dotée d'une puissance de contrôle politique et opérationnelle. Le taux de grévistes dans l'encadrement autour de 10% a été la partie émergée des déplacements en cours.

Car les phénomènes à l'œuvre s'apparentent à une distanciation vis-à-vis du Directeur Général. Autant il a pu obtenir une certaine adhésion du haut encadrement et de l'encadrement intermédiaire dans sa première séquence de direction, autant aujourd'hui étant très fortement marqué politiquement, son mandat à la tête de l'Agence apparaît comme pouvant être écourté. Il a laissé sans réaction le commentaire de Liaisons Sociales Mensuel le présentant comme intégré au staff de campagne de Sarkozy, passant ainsi du statut de haut commis de l'appareil d'État, à celui de militant direct d'une équipe présidentielle.

Visiblement, il n'a pas vu venir la grève et sa puissance, commettant une erreur politique directe. Le sentiment partagé dans plusieurs sphères de l'encadrement est que le DG est isolé, car il ne dispose pas de larges réseaux de soutien. Lui reste un quitte ou double politique lié à la victoire d'un candidat, lui permettant peut-être de se présenter comme le Directeur de la fusion ANPE-UNEDIC.

Unité syndicale, mobilisation large du personnel

Enfin, le mouvement du 29 mars arrive comme un révélateur de l'usure d'une gestion du personnel oppressante. Les pressions permanentes, la course aux chiffres, aux résultats aberrants, la multiplicité des contrôles tatillons, ont produit des effets de dégoûts et d'overdose. L'empilement cumulatif des effets de frustration suscitée par le nouveau

statut du personnel et de la crise professionnelle décollant du SMP, a déstabilisé le bloc syndical qui accompagnait la DG. Le schéma de développement de l'emploi des compétences et de la formation s'est révélé un texte brûlant les doigts de ses signataires. Il étouffe les promotions, racornit la formation interne, consacre le dépérissement de la filière appui et fait l'impasse sur la filière informatique.

Cet ensemble, relayé par une panne stratégique absolue en matière de gestion du personnel, a aidé à focaliser un front syndical unitaire complet. La perception du danger du décret, du projet de dépeçage externe articulé à la dislocation interne, a soudé une alliance syndicale inédite et opérationnelle dans l'action.

L'effet le plus visible de la grève a été la mise en mouvement des nouvelles générations recrutées depuis quelques années. Leur puissance dans la manifestation de Paris et dans les initiatives en région a été une première. C'est un message des plus importants, le sentiment vécu par ses acteurs, pour l'instant non syndiqués, qu'il est possible de se battre et de gagner. Ce premier goût à l'action individuelle et collective est porteur d'espoir.

Nous avons gagné, nous voulons obtenir

Nous savons que le dénouement concernant le décret (son abrogation) se produira aux plus hauts sommets de l'État. L'issue politique est contenue dans les résultats des différents élections d'ici la mi-juin. Mais il y a un champ gigantesque qui concerne les domaines de compétences directes du Directeur général. S'il veut sortir de la crise actuelle, il doit donner des signes forts, tangibles, concrets aux 13 217 grévistes.

Nous avons engrangé la victoire de l'abandon des plates-formes mais il s'agit maintenant d'obtenir une réappropriation des missions fondamentales du Service Public, de marquer un coup d'arrêt direct à la concurrence des officines privées, de récupérer une stabilité et une dignité professionnelle. Au cœur de nos missions, en retirant l'outil OCC (outil de constitution de cohortes), mis en place dans le cadre de l'expérimentation de Cap vers l'Entreprise, en arrêtant la sous-traitance de la prospection en entreprise par le privé, en mettant à plat la sous-traitance interne. Au cœur de nos métiers et de nos conditions de travail, en bloquant les entretiens de suivi individuels et en réouvrant le dossier sur l'évaluation, en maintenant les pôles appui dans les unités, en imposant un plan de résorption de la précarité.

Après le 29 mars, le paysage est transformé, nous avons fait surgir en pleine campagne électorale, les valeurs fondamentales du Service Public. À nous d'aller jusqu'au bout, à nous de transformer l'essai, d'agir pour changer notre avenir. ■

Noël Daucé



prise de parole des régions (pays de loire) ▲

© Isabelle Tessier

LA PROSTITUTION

le plus vieux métier du monde ?

Vous ne le savez peut être pas mais depuis 10 ans, entre 300 et 400 syndicalistes se retrouvent une fois par an lors d'un stage femmes intersyndical, principalement organisé par la FSU et SUD-Solidaires, autour de tous les sujets qui concernent les femmes : santé, retraite, monde du travail, chômage, mondialisation etc. (sont présents majoritairement des femmes certes aussi des syndicalistes hommes). Cette année, après le scandale des maisons closes spécialement organisées pour le Mondial de football en 2006 (cf. *Mode d'Emploi* N°21), c'est naturellement que le sujet de la prostitution a été abordé.

Le plus vieux métier du monde

Non, la prostitution n'est pas le plus vieux METIER du monde, n'en déplaise à tous ceux et quelquefois celles, qui préféreraient l'entendre ainsi, afin de justifier une pratique qui n'est pas digne de notre soi-disant société évoluée. Utiliser le mot METIER pour nommer la prostitution, c'est d'une part la banaliser à travers un terme usuel et entretenir la confusion dans les esprits sur ce « service » ! Le plus vieux métier du monde est celui de sage-femme : c'est un métier reconnu (inscrit pour le coup dans le code ROME !!!), nécessaire depuis la nuit des temps pour perpétuer l'espèce humaine. Sans aide, la femme qui accouche seule, multiplie des risques mortels et, donc très vite, on peut supposer que depuis l'âge des cavernes, des femmes ont joué ce rôle essentiel pour l'accroissement de l'humanité.

Un besoin irrésistible ?

D'autres diront « vous comprenez, les hommes ont des BESOINS irrésistibles ». Alors d'accord, arrêtons nous sur ce qui constitue pour tout être humain un besoin irrésistible ? Je sais que si j'arrête de respirer plus de quelques minutes, je meurs. C'est indéniable ! Si j'arrête de boire ou de manger, cela sera plus long, de quelques jours à quelques semaines, mais je meurs aussi. En dehors de ces trois besoins irrésistibles, le

reste semble peu mortel. A-t-on déjà vu des testicules qui exploseraient parce que non utilisées ? A-t-on déjà vu des ovaires éclater pour la même raison ? NON

Les clients

Différentes études récentes, montrent que les clients sont en général des hommes qui multiplient les rapports sexuels. Ils sont mariés, ont des relations extra conjugales fréquentes et régulièrement, vont voir les prostituées. On est loin du cliché habituel de l'homme, seul, vieux, laid, gros, sale, malade ou handicapé qui n'aurait pas d'autres choix que celui là pour une activité sexuelle. Et les femmes vieilles, moches, seules, elles font comment ? Autre cas de figure, les hommes se retrouvent entre eux pour se « détendre » et « s'amuser », après un match par exemple (la fameuse 3ème mi-temps !) et quoi de plus naturel qu'après quelques verres, on se retrouve au bordel pour partager un moment où la virilité est mise en avant ?

La prostitution : nécessité de sécurité publique ?

« S'il n'y a plus de prostituées, les viols vont augmenter ». Combien de fois nous a-t-on déjà répété cela ? Le postulat serait donc que les hommes sont tous des violeurs en puissance ? Maintenir la prostitution,

c'est donc garantir à toutes les autres femmes, leur sécurité ? Dans ce cas, il est urgent de créer un service public de la prostitution pour répondre à cette nécessité de sécurité publique !

La prostitution : un choix ?

« Et puis de toute façon, certaines femmes choisissent de se prostituer » La preuve, elles témoignent de leur expérience en écrivant des livres, donnent des interviews à la TV, affirment que c'est un choix et qu'il faut les laisser libres d'exercer ce métier... Mais bien sûr, au nom d'une infime minorité qui « décide » (et là on pourrait parler longtemps de ce qui les a amené à ce « choix ») de se prostituer et pour ne pas leur enlever leur liberté, continuons d'alimenter tous les réseaux mafieux avec de jeunes femmes contraintes, abusées, vendues, violées... Ces dernières ne manifestent pas, ne sont pas médiatisées (sinon elles se font tuer de toute façon) et surtout, elles « travaillent » en silence et ne dérangent personne.

Légaliser la prostitution

Le grand débat traverse les différents Etats de l'Europe sur la légalisation et /ou l'organisation de la prostitution. C'est à dire comment organiser la prostitution pour que la santé des clients puisse être garantie et l'ordre public maintenu ? L'interdire ? Impossible. Rouvrir les maisons closes où le contrôle sanitaire peut être réalisé, comme l'Allemagne a choisi de le faire depuis 2003 ? C'est une piste qui semble trouver de bons échos parmi nos dirigeants Français et une partie de l'opinion publique. Le seul petit problème est que depuis 2003, l'offre de prostitution a été multipliée par trois en Allemagne ! Les réseaux ne se sont jamais si bien portés d'un point de vue financier. L'argent, l'alcool et les femmes coulent à flot, le bonheur quoi ! La Suède a choisi de rendre le client pénalement responsable. Là, l'effet inverse s'est produit puisque l'offre a fortement diminué mais par contre, bizarrement, les viols n'ont pas augmenté.

Accepter d'organiser la prostitution c'est lui reconnaître une place légitime dans la société et sans espoir d'éradiquer, à terme, le phénomène.

Une réalité en Allemagne ? Une possibilité, demain, en France ?

Les femmes se sont battues pour la liberté de disposer de leur corps, certaines en Europe (le Portugal, l'Irlande, la Pologne) continuent de lutter pour arriver à légaliser l'avortement. Dans le même temps et, dans le cas où la légalisation des bordels deviendrait effective, on peut s'attendre en tant qu'agent du service public de l'emploi à devoir orienter vers des « postes » de prostituées, des femmes qui ne trouveraient plus dans leur branche professionnelle initiale. Vous pensez que c'est n'importe quoi ? NON, aujourd'hui, c'est une réalité en Allemagne. Pourquoi pas en France demain ? Déjà, nous n'avons pas envie de devenir des « contrôleurs » de la recherche d'emploi et voilà qu'il risque (le gouvernement) de nous transformer en complice des réseaux de proxénètes ! Les agents de l'ANPE ont une grande capacité d'adaptation mais quand même... ■

Sabine Landrevie

La fusion ANPE-UNEDIC

une préconisation du rapport Bélorgey ?

Le rapport « Minima sociaux, revenus d'activité, précarité », ou rapport Bélorgey, publié en 2000 par le défunt Commissariat Général du Plan, s'appuyait sur plusieurs constats :

- Le système de sécurité sociale en France a été construit sur un modèle familial et social dans lequel le travailleur salarié est le père de famille, pourvoyeur économique du foyer, et selon un modèle d'emploi qui est le CDI, à temps plein, dans les grandes entreprises du secteur industriel.
- Ce modèle s'oppose à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et ne répond pas aux diverses situations de précarité principalement ressenties par les femmes. Il est par ailleurs inadapté à l'évolution du marché du travail : en 1998, si le salariat concerne 89 % de la population active, la norme d'emploi du CDI à temps plein ne concerne que 56 % de cette même population active. Plus de 50 % des salariés travaillent aujourd'hui dans des entreprises de moins de 50 salariés. L'externalisation des risques combine autonomie juridique et dépendance économique pour des travailleurs faiblement protégés.
- La répartition des couvertures sociales entre assurance chômage (prestation contributive versée à la personne ayant perdu son emploi par les Assedic pour un montant et une durée fonction du montant et de la durée de cotisation) et assistance (prestation non contributive versée par l'État, en fonction des conditions de ressources

du foyer et de critères administratifs : RMI, ASS, API, AAH, minimum vieillesse) laisse de côté un certain nombre de ces situations.

- Du fait de la non revalorisation par l'État des prestations d'assistance, un différentiel s'est installé entre le taux plancher de l'assurance chômage et celui du régime de solidarité versé par l'État : de même montant lors de leur création en 1984, le taux plancher de l'assurance chômage est en 1998 1,5 fois plus élevé que celui de l'ASS, aggravant les disparités.

Voici quelles étaient ses préconisations :

- La régulation du marché du travail doit être première et la protection doit intervenir en complément
- L'employeur est défini comme celui qui a l'usage et s'approprie les fruits du travail. Prendre en compte les formes actuelles de la subordination et ré internaliser les risques, conduit à considérer que le travail salarié est le principe et que la création d'entreprise indépendante n'est acquise que sous condition d'affectation d'un patrimoine (capital financier, industriel ou commercial). Les risques doivent être aussi mutualisés en encourageant les groupements d'employeurs. Le calcul des cotisations sociales des entreprises doit être établi en fonction de leur comportement vis-à-vis des salariés et à partir de leur taux réel de turn-over.
- Pour mieux adapter la protection sociale au

marché du travail et à l'instabilité croissante des trajectoires professionnelles, il faut prendre en compte toutes les formes de travail (salariat, travail indépendant, sous-traitance) et les mobilités possibles entre elles. Il faut fonder un droit de l'activité professionnelle qui couvrirait ces différents statuts, et mieux protéger les passages fréquents par le chômage en supprimant le délai de carence et en instaurant un guichet unique pour assurer les transitions entre assurance chômage, ASS et RMI.

Pourquoi faut-il que de toutes ces préconisations, celles qui ont été retenues et celles qui pourraient l'être en fonction du résultat des présidentielles (la fusion envisagée par Sarkozy), semblent être prises « à la lettre » beaucoup plus que « dans l'esprit », ce qui caractérise une forme d'intégrisme de la lecture d'un rapport public ? Probablement un effet de l'esprit gestionnaire qui se nourrit de procédures plus que d'orientations. C'est en effet de façon quasiment incidente (p 155) et sans le développer plus que cela, que ce rapport préconise « un service public de l'indemnisation du chômage », « une convention tripartite entre l'État, l'UNEDIC et l'ANPE » et « à l'horizon du long terme, intégrer le service public de l'emploi avec ses deux fonctions, indemnisation et placement, dans une agence commune », avec « des objectifs généraux définis par l'État » et « une évaluation ex-post ». Une seule page sur un rapport de 455 pages ! ■

Sylvette Uzan-Chomat

Les filiales de l'ANPE, enfin une réalité !

Après moult atermoiements, la Direction générale a décidé de lancer les fameuses filiales dès le 1^{er} janvier prochain.

Comme tu le sais, ami lecteur, elles seront de deux types : les filiales à caractère commercial et celles, plus confidentielles, destinées à assurer les services auparavant gérés en interne. Encore fallait-il les baptiser de noms qui claquent, afin de les rendre rapidement populaires au sein des personnels et du grand public. Cette mission a été confiée à la fameuse boîte de communication new-yorkaise Anderson & Johansen, déjà chargée de promouvoir l'image de l'armée américaine en Irak. C'est dire si elle est spécialisée dans les tâches difficiles, voire suicidaires...

Grâce à notre plombier, infiltré à Noisy le Grand, nous avons pu nous procurer la liste des filiales en gestation...

Les filiales commerciales :

Chôma vie : elle vendra nos services de reclassement aux entreprises qui délocalisent et/ou mettent en œuvre des plans sociaux. Précaritas : il s'agit de notre futur réseau d'ETT.

Esclavagis : cette filiale fournira de la main-d'œuvre flexible et bon marché aux fameux secteurs dits « en tension » - hôtellerie-restauration, bâtiment, services domestiques.

Les filiales de services :

Famelicas : une entreprise performante pour gérer la paie des agents.

Emmaüs : gestion des implantations et de l'immobilier.

Penuris : filiale stratégique, chargée de l'équipement de l'ANPE.

Degage !* : gestion de la liste des demandeurs d'emploi.

Pifométris* : Cette filiale produira des statistiques capables de satisfaire les souhaits des gouvernements les plus exigeants. Les mauvais chiffres du chômage ne seront bientôt plus qu'un mauvais souvenir.

Interruptions des services : gestion du parc informatique.

* Ces deux filiales devant collaborer étroitement, elles auront des participations croisées.

Comme tu le vois, ami lecteur, la révolution est en marche ! Gageons que nos filiales flamboyantes sauront porter haut le flambeau de la bataille pour l'emploi et seront bientôt cotées au CAC 40, en compagnie des plus prestigieuses multinationales !

Vive l'ANPE, vive le MEDEF et vive la France !

Guy Yotine

Lettre ouverte du Collectif de Biarritz au Directeur Général à propos du SMP

Monsieur le Directeur,

Après un peu plus d'une année de pratique du S.M.P (Suivi Mensuel Personnalisé), nous nous trouvons, nous, le Collectif de Biarritz, devant un constat accablant qu'il nous semble urgent de vous faire partager. Nous estimons aujourd'hui, à juste titre et comme le dit la sagesse populaire, que ça va mieux en le disant ! À l'instar des organisations syndicales, qui, comme leur nom l'indique, sont organisées pour dire et/ou résumer l'avis général, nous souhaitons nous aussi, la base soutenant de la pyramide, les « premiers au front », les gens de terrain, les « agents d'en bas » et à une échelle plus modeste, exprimer notre désarroi face à cette tornade que vous nommez S.M.P.

Votre déclaration dans « Les Échos » du 8 mars soulignant que les Conseillers auraient à suivre en moyenne 110 demandeurs d'emploi et au maximum 130 est devenue une boutade dans les rangs de ceux qui gèrent un portefeuille de plus de 150 personnes, dérivant parfois jusqu'au chiffre hallucinant de 230 ! Quand nous savons tous qu'un mois ne comprend que 20 jours ouvrés, l'opération est facile à faire : 230 personnes divisées par 20 jours, cela donne 11,5 personnes par jour et à condition de ne faire que cela, à l'exclusion de toute autre tâche. Dans ce raz-de-marée, nous nous demandons comment nous pourrions faire autre chose que de la réception S.M.P !

Nous en sommes déjà réduits à sacrifier des tâches essentielles, à hiérarchiser et prioriser nos actions. Quid de la Prospection et de la Zone Technique entre autres ? Un employeur, est-il moins important qu'un demandeur d'emploi et inversement ? Il nous semblait pourtant que l'un n'allait pas sans l'autre ! Qu'en est-il de cette fameuse Intermédiation Active qui devait faire de nous des Super Professionnels de la Relation Entreprise et surtout quand aurions-nous le temps d'être vraiment aussi performants ? ! Dans votre calcul, Monsieur le Directeur, vous semblez oublier quelques paramètres incontournables : dans un planning qui relève déjà de la gageure, comment gérer, selon vous, les Congés Annuels, les R.T.T, les G.H.V, les Congés Maternité, les Temps Partiels, les Maladies, les Absences syndicales... ?

Bien que la situation actuelle ne soit pas l'apanage, loin s'en faut, de l'A.L.E de Biarritz, nous tenons à porter à votre connaissance, par ce courrier, les faits suivants, faits qui deviennent chaque jour un peu plus préoccupants et parasitent nos actions :

- Le manque de moyens en terme d'espace : la course journalière aux bureaux dans une A.L.E construite en 2003 et déjà trop étroite pour son personnel
- Le manque de personnel : ce n'est pas le personnel en C.D.D ou temporaire qui résoudra à lui seul cette carence (nous devons déjà prendre le temps de le former !)
- Le manque de temps : Nous réduisons déjà au maximum notre temps de déjeuner et ne prenons quelquefois aucune pause (pourtant préconisée par la médecine du travail mais... non prévue au planning !)

pour ménager nos yeux, notre voix, nos oreilles et notre esprit constamment sollicités !

- Les outils inadaptés : des liens et des ponts inexistantes entre dossiers et services (c'est un peu le principe du « 22 à Asnières » !)

- La pléthore de nouveaux outils informatiques que nous devons ingurgiter sur le tas après une formation express (IOP, DUDE, OFAA...) et mettre en pratique quasi dans la foulée.

- Le temps passé à traiter les offres en C : depuis la création du site anpe.fr, les envois de curriculum vitae par mail, les télé-candidatures comme la réception du curriculum vitae assorti de la lettre de motivation, tout ça marche très très fort !

- La complexité des actes et des codifications : E.M.T, E.C.C.P, O.P.I, Prestamesures...

- Le suivi administratif des mesures ? Il faudrait le faire plus, mieux, souvent, nous sommes entièrement d'accord, mais quand ?

- Un volume paperassier et bureaucratique de plus en plus lourd : « je vous convoque », « je vous reconvoquerai », « vous serez convoqué », « vous recevrez une GL n° 2,3,4... », fiches de liaison par-ci, A.I.S.F par-là...

- La plateforme téléphonique : elle était régionale...

Nous aimons notre métier et nous souhaitons seulement l'exercer au mieux pour l'intérêt de tous.

elle est devenue départementale... ouf ! Mais qu'est-elle donc d'autre qu'un simple carnet de rendez-vous ?

- Un Pôle Appui débordé, envahi par les dossiers à vérifier, valider, signer...

Nous passons finalement plus de temps à faire, à saisir, à convoquer, à enregistrer, à modifier, à consigner qu'à recevoir : le temps d'écoute, d'échange et de conseil se réduit à la portion congrue ! Est-ce là l'objectif de l'Établissement ?

Sans compter les logiques de parcours (RS1, RS2, RS3) qui se télescopent avec l'Offre de Service S.M.P : nous promenons nos demandeurs d'emploi, non pas dans les bois, comme le dit la chanson, mais d'un service à l'autre, d'une A.L.E à l'autre, d'une structure à l'autre, d'un prestataire à l'autre... !

Depuis le S.M.P, nous avons été bombardés « responsables et autonomes » La formule est sympathique mais elle nous est servie comme si nous ne l'étions pas avant ! La question qui se pose est : jusqu'où vont cette responsabilité et cette autonomie ? Si nous commençons des erreurs, l'Établissement nous soutient-il ? L'Établissement sera-t-il, lui, responsable, si nous, exécutants, n'exécutons pas notre tâche comme il se doit ? L'Établissement doit pouvoir comprendre que c'est, plus souvent qu'à notre tour, le règne de la « débrouille » : et ça, nous connaissons tous ! La plupart du temps nous travaillons déjà,

heureusement de manière solidaire, avec les moyens du bord et avec ce que nous avons !

Stress, culpabilité, frustration, exaspération, dispersion, dévalorisation professionnelle, sentiment de faire de l'abattage et du traitement à la petite semaine, réception au rythme d'une usine de production, voilà notre lot quasi quotidien ! Cette surenchère est épuisante ! Que dire de plus de l'agressivité et des conflits que nous générons involontairement qu'ils soient internes ou externes ! Il n'est qu'à consulter le registre de sécurité sur lequel bien souvent nous ne consignons pas tous les incidents auxquels nous avons presque fini par nous habituer ! Nous nous demandons souvent quel devrait être notre seuil de tolérance ! Ce n'est absolument pas ce que nous voulons vivre ni faire vivre à nos interlocuteurs ! Et nous ne soulignons ici que la simple inquiétude de notre quotidien actuel en occultant, en toute conscience, l'autre inquiétude, en toile de fond celle-là, quant à notre avenir d'employés du Service Public, débat pour lequel, bien sûr, nous n'avons pas encore toutes les données. En cette période préélectorale, l'Agence est sous le feu des projecteurs (cf. : les déclarations intempestives de Monsieur Nicolas Sarkozy sur la réception par l'agence des demandeurs d'emploi 2 fois par an ! No comment !). Sommes-nous pour autant condamnés à faire de l'à-peu-près pour satisfaire les chiffres et atteindre des objectifs de rendement ? Notre déontologie n'est pas à proprement parler celle de commerciaux !

Nous sommes tous conscients des enjeux politiques, économiques, sociaux mais la machine s'emballe et nous nous retrouvons aujourd'hui plus démunis que jamais. Toutes les agences ont été qualifiées ! Ceci est valorisant certes, mais où est la qualité quand la quantité dévore cette vertu ? Avant la démotivation générale des forces vives de votre Établissement, nous vous demandons expressément, Monsieur le Directeur, de réagir rapidement pour donner à tous les outils, l'espace, le temps et la souplesse de pratiquer notre métier dans des conditions acceptables pour tous les acteurs de cet exercice social. Nous traitons des problèmes d'êtres humains avant tout autre chose. L'essence de notre mission est l'écoute des besoins pour tenter d'y répondre de manière positive et efficace. La désillusion guette chacun d'entre nous de n'être pas nous-mêmes écoutés ni surtout entendus. Nous emmagasinons assez de consignes et d'informations, quelquefois mêmes contradictoires, pour espérer que l'on nous entende enfin vraiment ! Ce serait là, une vraie première intermédiation... ! Qu'elle ait au moins le mérite d'être active !

Nous aimons notre métier et nous souhaitons seulement l'exercer au mieux pour l'intérêt de tous. Dans ce vœu d'une compréhension mutuelle, recevez, dès à présent, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de nos salutations les meilleures. ■

Le Collectif de Biarritz

PÉRIODE DE STAGE, PÉRIODE D'ESSAI : GALÈRES ET DANGER

Pendant de très nombreuses années, les collègues ne satisfaisant pas au contrôle d'aptitude, étaient relativement rares. Depuis la mise en place du SMP, la Direction a durci sa position : pour 2006, 221 stagiaires ont été reconduits en période d'essai et 170 ont été remerciés « pour différents motifs ». Sans parler de l'année 2007 où pour les 4 mois en cours, nous sommes très sollicités pour accompagner les collègues lors de l'entretien de fin de contrat. Nous avons constaté, et de façon anormale, la recrudescence de motifs de fin de période de stage (période d'essai, dans le jargon de l'Etablissement) non justifiés ou insuffisamment justifiés (exemple : n'a pas la posture du conseiller!).

Votre avenir à l'agence dépend de cette période d'essai. En fonction de votre niveau de recrutement, la période dite de stage s'étend de 6 mois à 1 an et peut être renouvelée de moitié : pour 6 mois, durée 6 + 3 = 9 mois ; pour 1 an, durée 1 an + 6 mois = 18 mois. Ce qui représente un sacré coût de temps, pour juger la capacité des stagiaires (recrutement externe) ou pour accéder à la promotion (en interne). La méconnaissance des textes et des procédures des agents nouvellement recrutés ne leur permet pas de se défendre comme il se doit.

Contrôles d'aptitude

Cette période de stage se fait sur deux appréciations :
- Une première sur l'acquisition de connaissances théoriques en CRDC (Centre Régional des Compétences) que l'on nomme la validation des connaissances professionnelles. Une exception pour les niveaux III et IV B en interne : pas de validation de ces connaissances professionnelles
- Une deuxième sur l'apprentissage en situation de travail que l'on nomme appréciation postée sur la manière de servir.

L'ensemble de ces appréciations c'est ce que l'on nomme le contrôle d'aptitude ou aptitudes professionnelles.

Les points de vigilance

Les procédures de déroulement de la période de stage sont régies par une instruction du 11 avril 2005 code classement 7054, suivie d'une note d'information relative à la période de stage et à la validation des connaissances professionnelles du 28 juillet 2006 (code classeur 6063) et d'un courrier aux DRA et RRH du 21 décembre 2006. L'ensemble de ces documents fonde l'appréciation juridique du dispositif.

Les points de vigilance sont de deux ordres en CRDC et sur le terrain :

- Le contrôle d'aptitude se fait sur la double appréciation de votre validation CRDC et de l'appréciation de votre manière de servir. Le fait de ne pas être validé par le CRDC ou d'avoir une appréciation approximative de votre manière, de servir ne peut justifier en soi votre non titularisation (cf. : instruction 11/04/2005 contrôle aptitude + note d'information du 28 juillet 2006 paragraphe 3 et 4)

- Les acteurs (les référents qui doivent vous aider) : l'instruction qui régit la période de stage précise le rôle, dans l'intégration du stagiaire, de trois acteurs indispensables : le hiérarchique doit veiller à ce que le déroulement et les phases d'apprentissage soient facilitateurs. De même, il doit donner au stagiaire, en accord avec le coordinateur de la formation, le temps nécessaire pour la mise en pratique des aspects théoriques de l'apprentissage (visite d'entreprise, contact partenaires, etc.). Le tuteur, lui, est le garant de la phase d'intégration. Il facilite l'acquisition des actes professionnels et il seconde et conseille le stagiaire. Tous ces acteurs ne doivent pas être virtuels. Hélas bien souvent, c'est le cas ! La course poursuite aux résultats, les conditions de travail dégradés, la surcharge des portefeuilles et etc. ne permettent pas aux collègues d'avoir la disponibilité nécessaire pour effectuer le travail d'accompagnement absolument indispensable. En fonction du lieu où le stagiaire est affecté, c'est la loterie qui domine. Dans une ALE ou dans un service, ces rôles seront assurés, dans d'autres, c'est le règne de la débrouille, du chacun pour soi. Le traitement n'est donc pas le même pour tous. La DG en ne faisant pas appliquer les textes qu'elle a édictés en règles, engage les directions régionales à s'exonérer des principes de droit élémentaires.

Entretiens point d'étape et entretiens obligatoires

Dans les phases de contrôle d'acquisition, tout le long de la période d'immersion du stagiaire, l'instruction préconise des entretiens multiples correspondant à des points d'étape. Le tuteur et le coordinateur CRDC sont concernés. En cas de difficultés, le responsable hiérarchique se rapproche du coordinateur et du RRH. Ils établissent si nécessaire, des recommandations claires sous forme de plans d'action, écrites et remises à l'intéressé. ATTENTION : cette phase est obligatoire. Si le responsable hiérarchique se soustrait à cette obligation, il est en tort et le stagiaire, dans ce cas, est réputé ne pas avoir de difficultés particulières.

Les phases de validation obligatoires

Un mois avant le terme de la période de stage initiale ou renouvelée, une commission instruit une évaluation des acquis en CRDC dont le résultat est communiqué au responsable hiérarchique. Dans le même temps, une autre évaluation est mise en place qui apprécie la manière de servir.

Contractualisation ou fin de contrat

Dans les 15 jours avant la fin de période de stage ou du renouvellement, l'autorité en charge du recrutement (le DRA) soit notifie la contractualisation soit met fin aux fonctions du stagiaire par lettre avec accusé réception. Au préalable pendant 15 jours avant la fin de cette période, il doit être organisé un entretien préalable à la fin de fonction. Le stagiaire a tout intérêt à se faire accompagner d'un représentant du personnel : le face à face est rarement au profit du stagiaire.

Attention : le référentiel de gestion du personnel n'a pas valeur juridique mais seulement informative, les seules notes qui s'appliquent, sont :

- l'instruction relative à la période de stage des agents recrutés dans les niveaux d'emplois I, II, III, IVA et IVB, note RH du 11 avril 2005 (visible sur ALICE)
- note d'information relative à la période de stage et à la validation des connaissances professionnelles du 28 juillet 2006
- courrier DG : appréciation sur les périodes de stage du 21 décembre 2006.

Devant les difficultés que ce soit en CRDC ou sur le lieu de travail, c'est souvent un sentiment de grande solitude pour les « stagiaires » et l'anormalité des situations d'apprentissage dégradées devient la normalité tant qu'on n'en parle pas. Dès que des problèmes apparaissent, il ne faut pas attendre pour contacter les représentants SNU de votre région. ■

Philippe Sabater

Externalisation de la relation entreprise

À plusieurs reprises, le Directeur Général a affirmé que « l'ANPE doit se recentrer sur son cœur de métier » : la réception des demandeurs d'emploi et la relation entreprise. Même si il existe d'autres métiers à l'agence (informatique, administratif,...), on ne peut qu'être d'accord avec lui : ces deux activités sont centrales pour les agents ANPE. On peut même dire que l'une ne peut pas exister sans l'autre car pour bien conseiller les demandeurs d'emploi il faut connaître les entreprises et vice versa.

Pourtant dans plusieurs régions (Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Nord-Pas-De-Calais...) une partie de notre cœur de métier, la relation entreprise, est allègrement sous traitée. Dans certaines régions, les agences ANPE expérimentent le stagiaire qui vient travailler gratuitement dans ses locaux. Ailleurs, la prospection est « confiée » directement à des entreprises privées et tout contact jugé « positif » est facturé 15 euros à l'agence.

Télé performance

Quand une entreprise est payée au rendez-vous obtenu, elle fait tout pour obtenir des rendez-vous, TOUT ! Pour bien comprendre cette évidence, rien ne vaut un exemple. Prenons celui (par hasard) de Midi-Pyrénées Dans cette région, chaque agence a été sommée, par

la DRA, de créer un plan d'action « phoning » en ciblant les entreprises « non clientes depuis un an ». Jusque là, rien de bien alarmant. Par contre, la surprise fut totale lorsque les agents apprirent que la DRA a confié ce phoning à une entreprise de télé prospection, TELEPERFORMANCE (bien connue des agents du fait de son turn-over important lié aux conditions de travail et à ses salaires médiocres). Cette dernière a été chargée de prendre un premier contact avec les employeurs pour connaître leurs besoins potentiels.

Des résultats catastrophiques

Les entreprises ayant des besoins recensés, ont par la suite été contactées par les (« vrais ») agents ANPE. Et là, patatrac !!! Le résultat fut catastrophique pour de nombreuses agences car ce qui a été identifié comme étant un besoin de recrutement par Téléperformance ne fut, dans le meilleur des cas, qu'un simple besoin d'information (info sur les mesures, les heures d'ouvertures, les agences

spécialisées...) et souvent une grosse déconvenue pour les collègues :

- des entreprises à contacter n'étaient pas, toutes, dans le plan d'action initial (Téléperformance aurait-elle cherché coûte que coûte des contacts « positifs » ?),
- plusieurs employeurs ont accueilli sèchement les collègues car ils n'ont pas appréciés la démarche commerciale jugée trop agressive à leur goût (Téléperformance aurait-elle cherché coûte que coûte des contacts « positifs » ?),
- certaines entreprises étaient en liquidation judiciaire (Téléperformance aurait-elle cherché coûte que coûte des contacts « positifs » ?),
- mais le plus drôle (allez restons positif et essayons de garder le sourire !) fut le listing remis à une conseillère dans lequel elle était sensée aller rencontrer AIRBUS qui avait, en plein plan de licenciement POWER 8, des besoins en main-d'œuvre... (Téléperformance aurait-elle cherché coûte que coûte des contacts « positifs » ?).

Gagner du temps ou perdre notre expertise ?

Pour justifier ce qui est injustifiable, la direction prétend que le/la conseiller(e) va gagner du temps car le travail sera « mâché ». À trop vouloir nous mâcher le travail, c'est notre avenir que la direction est en train de broyer. À double titre, il semble urgent de mettre un terme à ce genre de pratique. Non seulement, l'ANPE se discrédite auprès de nombreux employeurs (la relation entreprise est un vrai métier), mais en plus, les agents perdent une grosse part de leur expertise. Les missions de l'ANPE doivent être renforcées et élargies. Cela suppose le développement de la relation entreprise et des missions d'appui en stratégie de gestion de l'emploi, le développement de la mission de connaissance des évolutions du marché du travail et des perspectives d'emploi. Bref, comme le dit le DG, les agents doivent se recentrer sur le cœur de leur métier : la réception des demandeurs d'emploi et la relation entreprise...et vice versa. ■

Emmanuel M'hedhbi

Vincent Viet

Interview

Vincent Viet est historien, directeur de recherche à la DREES. Après une thèse sur les débuts de l'inspection du travail, de l'origine à 1914, ses travaux ont principalement porté sur l'immigration et les structures administratives qui en ont la charge. Il est l'auteur de nombreux ouvrages. Citons notamment « Les Voltigeurs de la République - L'inspection du travail en France jusqu'en 1914 » paru en 1994 aux Éditions du CNRS, « Histoire des Français venus d'ailleurs de 1850 à nos jours » paru en 2003 chez Perrin. Il a co-dirigé, avec Odile Join Lambert et Alain Chatriot « Les politiques du Travail (1906-2006). Acteurs, institutions, réseaux », paru en 2006 aux presses Universitaires de Rennes. Il a bien voulu répondre aux questions que nous lui avons posées pour Modes d'Emploi. Nous publions cet interview en deux volets.

[première partie]

Politique de travail, politique de main-d'œuvre

MDE : Pourriez-vous définir pour nos lecteurs les notions de politique de l'emploi, politique du travail, politique de main-d'œuvre ?

Vincent Viet :

Pour vous répondre, je vais reprendre la chronologie. La politique du travail est la plus ancienne, elle naît à la fin du XIX^e siècle et est fondée sur la protection légale des travailleurs : sont ainsi réglementés la durée du travail, le travail des enfants, des filles mineures et des femmes, le travail de nuit... Son objet est de veiller à la protection de l'intégrité physique des travailleurs. Les inspecteurs du travail sont chargés de cette surveillance.

Office du Travail

Toujours à la fin du XIX^e siècle, est mis en place l'Office du Travail, chargé d'observer le social, d'établir les premières statistiques et de mener des enquêtes publiques sur le monde du travail, les conflits sociaux, etc. Sa direction est confiée à un ingénieur des Mines, Arthur Fontaine. De son côté, Alexandre Millerand, (ministre du Commerce, de l'Industrie et des P&T dans le cabinet de Waldeck Rousseau de juin 1899 à juin 1902), organise une Direction du Travail qui s'appuie sur des services déconcentrés, ceux de l'Inspection du Travail. Cette Direction préfigure le ministère du travail qui sera officiellement créé en octobre 1906.

1914 : début d'une politique de la main-d'œuvre

A partir de 1914, l'effort de guerre induit les premiers jalons d'une politique de la main-d'œuvre. Le Ministère du travail qui se contentait jusque là de subventionner les municipalités de plus de 10 000 habitants qui avaient créé des bureaux de main-d'œuvre, va devoir alors s'occuper du placement des chômeurs, l'entrée en guerre ayant entraîné une très forte désorganisation de la vie économique, et des réfugiés fuyant les départements du Nord et de l'Est envahis par les armées allemandes.

La guerre se prolongeant, le ministère de la Guerre doit faire face à d'importants besoins de main-d'œuvre pour soutenir l'effort de production des usines de guerre. Il faut en effet produire coûte que coûte des munitions et des armes. Il est créé à cette fin, en mai 1915, un sous secrétariat d'État à l'Artillerie et aux Munitions, confié à Albert Thomas, qui va organiser le rappel du Front des ouvriers et ingénieurs de ces secteurs, et l'acheminement de travailleurs coloniaux et étrangers.

Ainsi placement et recrutement seront dévolus à des ministères différents : le ministère du Travail s'occupe du placement, tandis que le ministère de la Guerre s'occupe du recrutement. Ce n'est qu'en octobre 1917 que le ministère du Travail hérite du monopole du placement et du recrutement. La raison de ce choix est que, n'employant pas lui-même de main-d'œuvre, il apparaît comme un répartiteur impartial. Cette politique de main-d'œuvre s'appuie sur les Offices départementaux et à partir de 1918, sur les Offices régionaux de placement.

L'entre-deux guerres

L'entre-deux guerres est une période chaotique sur le plan économique. Il faut successivement sortir de l'économie de guerre, organiser la reconstruction, faire face à la crise financière de 1921, puis à la crise des années 30, assurer le réarmement... On voit ici qu'une politique de main-d'œuvre doit s'accommoder des phénomènes en accord avec la conjoncture, alors qu'une politique du travail a, pour axe directeur intangible, la protection des droits des travailleurs.

Or tout se passe comme si l'administration gardait mémoire des séquences historiques antérieures pour faire face à des conjonctures analogues, tout en s'adaptant à des situations inédites.

La politique du travail (surveillance de l'application des lois) s'enrichit d'une politique de la protection sociale. Avant 1914, le ministère du travail est le ministère des salariés, et des non salariés prévoyants (les rentiers, les épargnants). Avec l'extension du salariat (qui s'accroît de 20 % entre 1914 et 1930), la prévoyance obligatoire s'élargit considérablement. Le ministère du Travail devient le ministère des salariés protégés par la protection sociale, essentiellement les assurances sociales créées par les lois de 1928 et de 1930. Ce qui est conforme à la vocation originelle du ministère du Travail, qui comme on l'a vu était de protéger.

De l'autre côté, le fondement de la politique de main-d'œuvre est la rationalité des placements en fonction des besoins de l'économie, et la défense des intérêts de la main-d'œuvre nationale contre la main-d'œuvre étrangère. Ses dispositions permettent d'ajuster l'emploi en fonction de la conjoncture. A travers elles, logique de protection des salariés et logique économique se confrontent. La protection des travailleurs est universelle : elle couvre, de la même façon, Français et étrangers.

Le droit du travail est universaliste (fondement de l'OIT). La protection sociale va dans ce sens. Mais le droit de la main-d'œuvre n'est pas universaliste : selon les besoins de l'économie, il contingente la main-d'œuvre étrangère, ou au contraire lui ouvre les frontières. Dans les services déconcentrés de l'après-guerre, la culture républicaine, administrative et universaliste des inspecteurs du travail, va se confronter à la culture militaire des contrôleurs de la main-d'œuvre. Les inspecteurs du travail vont refuser de s'occuper de la police des étrangers. Le ministère du Travail n'arrive pas à concilier les deux politiques.

Les inspecteurs du travail ont en théorie un rang hiérarchique supérieur aux contrôleurs de la main-d'œuvre, mais dans les faits, les contrôleurs de la main-d'œuvre ne sont pas toujours sous leurs ordres. Alors que les inspecteurs du travail ont une formation administrative, jacobine, attachée à la centralité de l'État, les contrôleurs de la main-d'œuvre composent beaucoup plus facilement avec les collectivités territoriales.

La guerre 39/45 et la collaboration d'État

Durant la deuxième guerre, intervient la question de la collaboration d'État.

L'Allemagne a besoin de main-d'œuvre, et l'État français va aller au delà de la demande allemande. Dans un premier temps, il va sauvegarder les apparences en organisant le volontariat. L'assurance sociale est agitée comme une carotte pour inciter les Français à aller travailler en Allemagne. Puis le ton se durcit. Il est demandé à l'Inspection du Travail de faire ce sale boulot. Certains inspecteurs du travail se compromettent dans les commissions de peignage chargées de détecter les ouvriers porteurs des qualifications recherchées, tandis que d'autres au même moment rejoignent la Résistance.

En novembre 1943, l'Inspection du travail est supplantée par le service mis en place par Vichy. Mais cette période reste un épisode douloureux pour l'inspection du travail. ■

Dans le prochain numéro de Modes d'Emplois, le deuxième volet :

Les politiques de l'emploi

POINT DE VUE

Travailleurs sociaux, conseillers a l'emploi : même patron, même combat ?

La loi sur la prévention de la délinquance « réformant » l'ordonnance de 45, a été votée en première lecture par les députés UMP. Fait sans précédent, le conseil d'administration d'un grand service de l'état, la CAF, s'est prononcé contre cette loi.

L'ordonnance de 45 fonde les principes déontologiques des métiers d'éducateurs et d'assistantes sociales : l'aide sociale à l'enfance, la prévention de la délinquance juvénile et la réinsertion économique et sociale des délinquants et marginaux.

À l'heure où la loi Sarkozy met à mal ces principes fondateurs basés sur le secret professionnel et l'anonymat des personnes garantis par les professionnels, on peut, sans guère anticiper, se poser la question « Quelle différence y a t il entre les politiques de la ville et les politiques de l'emploi ? » Pour moi, dans le fond, aucune. Dans les 2 cas, la soumission aux politiques locales régionales ou gouvernementale, prend le pas sur les derniers restes d'autonomie des acteurs du système : Travailleurs sociaux ou conseillers emploi formation.

Instrumentalisés et atomisés par la politique qui rentre clairement au centre du système, nous devenons des agents aux ordres du MEDEF (assédics et ses formations bidons sur les métiers en tension) et de la politique des ratios : nombre de chômeurs/élections ou nombre de délinquants, marginaux/élections. Que nous ayons perdu toute autonomie, n'est pas seulement la question la plus grave, ce qui est inacceptable, insupportable est la mort annoncée de notre fonction de conseiller.

Travestis en avaleurs d'entretiens qui n'ont d'entretien que le nom grâce au fast-date SMP, transformés en standardistes multi départementaux, via les aberrantes plateformes téléphoniques, nous amorçons le stade final de la décomposition :
- par le haut et les « réformes » incessantes qui n'ont qu'un seul but nous éloigner de la maîtrise de notre principal outil, l'entretien et l'orientation professionnelle et sociale
- par le bas en nous écoeurant, nous démobilisant, et en fin de compte nous privant de ce qui faisait l'honneur de notre métier, une technicité du conseil, du diagnostic et de l'orientation professionnelle.

Pour toutes ces raisons, la mort de l'ANPE passera bientôt comme une lettre à la poste. Pendant 60 ans, les clubs et équipes de Prévention ont oeuvré dans les quartiers difficiles, avec comme seul outil la relation individuelle basée sur l'anonymat et la libre adhésion des personnes rencontrées. Sans cesse critiqués par les institutionnels et les politiques pour « leur inefficacité », ils ont eux-mêmes recherché et créé des pratiques d'insertion nouvelles dans les quartiers, pratiques largement récupérées. On leur doit dans le seul service public de l'emploi les IAE, les entreprises intermédiaires et les premiers stages d'insertion. Cela pour la partie visible de l'iceberg pour l'autre partie pendant des décennies, la paix sociale a été assurée. Néanmoins, la question sociale a envahi la sphère politique et a donné naissance aux logiques de territoire, décentralisation puis régionalisation. Avec le nouveau rôle assigné au maire et l'introduction du nouveau concept ubuesque de « secret partagé » l'Intervention Sociale abandonne ses principes et ses valeurs donc change de nature. Et pourtant il y a là, parmi les travailleurs sociaux qui ont créé un collectif de résistance anti-délation des leçons à tirer pour notre propre métier et un défi à relever. ■

Annick Jégou

BRÈVES

Com quand tu nous tiens!

Dans le numéro précédent de *mode d'emploi*, nous avons vu que le DG ne recule devant aucun sacrifice sur la communication. Après les 900 000 euros de budget pour des affichettes en direction des entreprises, plus modeste, c'est vers l'encadrement que se tournent les projecteurs. Ils ont eu l'honneur de recevoir un... tee-shirt avec le logo ANPE et un slogan. Vu les résultats de la grève, y compris dans l'encadrement, pas sûr que l'effet escompté était au rendez-vous. Certains grévistes (voir photo) en ont profité pour en récupérer un et le dédicacer avant de le renvoyer à l'expéditeur, quelle ingratitude !!!!



le tee-shirt collector ▲

Du rififi sur les stats

La polémique sur les chiffres du chômage soulevé par le collectif ACDC auquel participe le SNU, continue de provoquer des vagues. Alors que le gouvernement, après avoir retardé la publication INSEE, pour se raccrocher à un chiffre de 8,4 % de chômage, se fait taper dessus par l'Europe. Les statisticiens de la commission européenne (EUROSTAT) ont annoncé que le chiffre retenu par l'Europe est de 8,8 % après correction. Le personnel de la DARES a demandé par courrier au Ministre de suspendre la publication mensuelle tant que des améliorations ne seront pas apportées aux systèmes d'études. Évidemment, Borloo s'est empressé de les publier sans état d'âme mais le personnage nous a habitués à ses numéros de prestidigitateur.

Référendum au Portugal

À retenir comme date « historique » le 11 février 2007. Une majorité de Portugais et Portugaises s'est exprimée en faveur de la dépenalisation de l'interruption volontaire de grossesse lors du référendum organisé ce jour-là. Bientôt, une femme portugaise pourra décider dans les 10 premières semaines de grossesse de mener à terme sa grossesse ou d'avorter. Les 30 000 à 40 000 femmes qui, clandestinement, avortaient précédemment dans des conditions parfois dangereuses pour leur santé ne risqueront plus 3 ans de prison et ne seront donc plus considérées comme des criminelles. Reste maintenant, au Parlement Portugais, à voter une loi qui respectera le résultat de ce référendum.

Un Portos allègre

En 2007, l'Agence aura 40 ans, et pendant cette période, des milliers d'agents y auront travaillé. Ces dernières années, plusieurs vagues de recrutements ont bouleversé la sociologie du personnel. Le PARE-PAP, puis le SMP ont provoqué l'intégration de plus de 7 000 nouveaux collègues, conseillers pour la plupart. Bruno Rodrigues est l'un d'eux.

Un bon élève

Ce fils d'exilés portugais, calme et souriant, était bon élève. Comme tout les jeunes, il se posait la question : « Mais qu'est-ce que je vais bien pouvoir faire plus tard ? » Bien que meilleur en français, il s'orientait vers un bac F1 (mécanique). Il enchaînera sur une maîtrise LEA, anglais/portugais (vu ses origines, portugaises, hein ! pas anglaises), option commerce international, à Rennes. Certains diront : « Quel rapport avec la mécanique ? » Aucun. Bruno précise qu'il n'a jamais vraiment eu de projet professionnel – il n'est pas le seul, chez nous, ndlr.

De la bulle Internet à la restauration rapide

Avant de rentrer à l'Agence, Bruno a travaillé pendant un an pour une entreprise de référencement hôtelier sur internet. Il s'agissait de fournir des solutions, clefs en mains, à la fois pour les clients et les petits hôtels qui avaient ainsi leur site web. Mais après le 11 septembre 2001, les Américains, clientèle importante, désertent la France. En conséquence, la boîte réduit son activité. « Si chacun accepte une baisse de salaire, on peut sauver 7 postes » annonce le patron à Bruno et ses collègues. Notre ami demande à être licencié. « Avec d'autres collègues, on a bien essayé de lancer autre chose sur le net, mais c'est parti en vrille... » Le futur conseiller s'est alors lancé dans une autre expérience dans la restauration rapide, sur Sofia/Antipolis. « Mais on n'était pas sûr que ça allait marcher, alors... »

De concours de circonstances en concours interne

Lorsque je me suis inscrit à l'ANPE, début 2003, l'agent qui m'a reçu en premier entretien m'a dit qu'ils cherchaient un conseiller en CDD. J'ai posé ma candidature, elle a été retenue. C'était parti pour 28 mois, d'abord en raison d'un accroissement d'activité, puis, pour remplacer un collègue en longue maladie. « Je suis rentré à l'ANPE par hasard, mais ça tombait bien, ce que j'avais fait jusqu'à présent ne me convenait pas. Enfin, suite à un concours interne, je suis devenu titulaire le 1er mai 2005. »

Syndiqué presque aussi sec !

Dès le 1er janvier 2006, le bougre prend sa carte au SNU ! Pas vraiment le profil soumis façon « p'tit jeune aux dents longues » souhaité par la hiérarchie. « Un premier contact avec une collègue de l'ADASA, adhérente au SNU et une première réunion de la section départementale des Alpes Maritimes, où j'ai eu le coup de foudre pour l'équipe. La direction me foutait la pression alors que je voulais quitter Draguignan pour rejoindre Fréjus. Après un premier refus de mutation, ils ont lâché du lest au deuxième coup. »



Bruno Rodrigues. We get to carry each other. (ONE de U2) ▲

Les raisons de la colère

Bruno s'est syndiqué rapidement. Les raisons ? Multiples et variées. « Lors de la formation initiale, un représentant de l'UIMM (union des industries métallurgiques et minières) est intervenu. C'était une vraie caricature, ce type : pour lui, les chômeurs étaient des feignants et il tapait sur le service public. On a eu aussi l'intervention d'un gars de l'inspection du travail qui nous a parlé de la LOLF (loi d'orientation des lois de finances, d'inspiration libérale, visant à gérer l'argent public, non en fonction des besoins de la population, mais en fonction d'objectifs de rentabilité). Ça été une prise de conscience. Je me reconnais bien dans les valeurs du SNU, même si je me reconnais aussi dans certaines valeurs libérales, à condition qu'il y ait une régulation, des règles. » Plus généralement, Bruno milite aussi, parce le monde ne tourne pas rond : « Les entreprises licencient alors qu'elles ont de l'argent. On ne remet jamais le profit en cause, c'est toujours les salariés qui trinquent. »

Changer en haut pour changer en bas ?

Bruno pense à sa fille de quatre ans, quel monde allons-nous lui laisser ? « J'ai eu ma prise de conscience politique. » Il précise : « Il faut bouger les choses en haut, pour changer en bas. Mais en bas, il faut bouger, expliquer, informer. Ensuite, aux gens de prendre leurs responsabilités. » Il faut changer les choses. « Et pour moi, le syndicat, ça a été le déclic ! On va commencer par le syndicalisme ! À l'Agence, on voit bien les problèmes concrets. On reçoit une demandeuse d'emploi. Elle n'a pas de permis. Si elle l'avait, peut-être que ça solutionnerait son problème d'emploi. Mais on ne peut rien y faire. Alors, on rentre un entretien en bécane, et puis c'est tout. » Pour celui qui se réclame des valeurs de gauche, il y a bien un problème de partage. Depuis son adhésion, Bruno a poussé son engagement. Il est

secrétaire du SNU des Alpes maritimes ainsi que de l'Estérel (la partie Est du Var) depuis janvier 2007. « Le service public est dénigré, on passe pour des blaireaux. Nos responsables manquent de vision, ils dirigent l'Agence mais ne nous défendent pas. À l'externe comme à l'interne, nous ne sommes pas écoutés, nous sommes méprisés. Un service public fort serait mieux à même d'intervenir sur le marché du travail. Au lieu de ça, on s'apprête à jeter le bébé avec l'eau du bain. »

Y'a une vie après l'ANPE ?

« Le ski ! » s'exclame l'intéressé. « Au début, c'est dur, ingrat. Après, c'est le bonheur, les cimes, la haute montagne, c'est fabuleux ! Bruno rit de toutes ses dents quand il évoque cette passion. L'ami Rodrigues évoque aussi, et ça n'a rien à voir avec le sport, son admiration pour Bono, le leader de U2. « Ce type-là a le confort financier, il pourrait s'en contenter. Il a pourtant choisi de se consacrer à une cause. C'est un malin, il pousse les politiciens à s'engager, quel que soit leur bord, ce que l'artiste résume en une phrase lapidaire : « Je pose avec Bush, ok, mais si ça me permet d'aider des gamins touchés par le sida... »

On résume ?

Bruno est un militant de cette nouvelle génération, moins imprégnée que la précédente de théories politiques, plus proches des causes apparues ces dernières années : l'altermondialisme, la lutte contre la pauvreté, le sida et autres fléaux qui accablent l'humanité. Et alors ? De nos jours, les voies d'adhésion aux valeurs syndicales et politiques que nous défendons sont multiples et toutes aussi motivantes les unes que les autres. Et les jeunes qui s'engagent au SNU défendent les mêmes valeurs que leurs aînés. Alors, Bruno, fonce ! Plus que jamais, on a besoin de militants. On n'est pas inquiets, tu sauras faire des émules !

Guy Yotine

TRAVAIL
EMPLOI

snu.
ANPE

FORMATION
INSERTION

« Modes d'Emplois » est édité par le Syndicat National Unitaire de l'ANPE, 43/45 rue de Javel, Paris XV^e. syndicat.snu@anpe.fr

Directeur de la publication : Éric Almagro
Rédacteur en chef et secrétaire de rédaction : Catherine Madec et Sylvette Uzan Chomat. Comité de rédaction : Éric Almagro, Daniel Bossard, Claude Cherblanc, Noël Daucé, Corrado Delfini, Samuel Laforge, Sabine Landrevie, Éric Planchette, Alain Ottavi, Joseph Romand, Philippe Sabater. Conception graphique : Thierry Palau. Illustrations : Michèle Le Bas. Imprimé par ROTOGRAFIE, 2, rue Richard Lenoir, 93 100 Montreuil. N° ISSN : 1631-7777. N° CPPAP : 0907 5 06221.

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