

M O D E S

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

D'EMPLOIS

Fédération Syndicale Unitaire

LIBERTÉ ? ÉGALITÉ ? FRATERNITÉ ?

Depuis plus d'un an les mesures gouvernementales dégradent les conditions de vie et touchent le moral des français, au plus bas depuis 1987. La baisse la plus forte concerne l'opinion des ménages sur les perspectives d'évolution de leur niveau de vie et de leur situation financière personnelle — enquête INSEE du 24 juin 2008 — alors que Nicolas Sarkozy s'était présenté comme le Président du pouvoir d'achat. Un an plus tard, la situation n'a jamais été aussi catastrophique. Pourtant, le pouvoir en place reste sourd aux inquiétudes et accélère les réformes au détriment de la devise de notre République: **Liberté, Égalité, Fraternité.**

Où est l'**Égalité** alors que le smic (8,63 euros brut/heure) n'est relevé que de 0,9% le 1^{er} juillet, soit huit centimes de l'heure, quand les patrons du CAC 40 se partagent 161 millions d'euros de revenus en 2007, soit 58% de plus qu'en 2006. L'inflation, revenue au galop, annule tous les gains de pouvoir d'achat du salaire ouvrier, situation inédite depuis 1984/85, avec une baisse de 0,4 point en un an. Temps partiels et CDD explosent, appauvrissant une large partie de la population, sous les yeux des riches de plus en plus riches.

Où est la **Fraternité** quand le directeur de l'assurance-maladie propose un plan d'économies de 3 milliards d'euros reposant sur le déremboursement massif des soins aux malades atteints d'affections graves, qui supporteront à eux seuls les économies en lieu et place de la solidarité nationale. À quand la disparition de la Sécurité Sociale ?

Que deviennent nos **Libertés** dès lors que le gouvernement nommera lui-même le président de France Télévisions tout en faisant le lit de TF1, entièrement dévouée à sa cause ? Nous savons tous que la liberté et le pluralisme de l'information sont indissociables de la démocratie.

La fusion ANPE/ASSEDIC, la mise à mal du Service Public, l'offre raisonnable d'emploi, s'inscrivent dans cette politique de régression. Nous sommes, nous agents du Service Public attachés aux valeurs de notre république.

Mais tout n'est pas perdu. L'histoire nous a démontré que les luttes unitaires ont fait reculer les gouvernements. L'union faisant la force, il est indispensable de prendre des initiatives unitaires de grande ampleur. Le SNU, en lien avec sa Fédération, et dans l'unité syndicale, s'y emploiera pour contrer les attaques gouvernementales.

En attendant prenons des forces, du temps pour l'analyse, la réflexion, pour redonner toute sa puissance à nos révoltes. Accordons nous aussi le droit aux loisirs, à la paresse.

Bonnes vacances à toutes et tous.

Colette Pronost

AU SOMMAIRE DU N° 27

ACTUALITÉ :

- **Stress au travail, p.2**
- **L'offre raisonnable d'emploi..., p.3**
- **Sarko copie sur Berlusconi et Bush, p.6**

À L'AGENCE :

- **Théâtres d'ombre et de réalité, p. 1 et 3**
- **Rencontre avec des agents ASSEDIC, p.5**
- **Les agents se font léser..., p.5**
- **ADASA ou comités d'entreprise ?, p.6**
- **Représentativité syndicale, p.6**
- **Attention, le courriel peut nuire..., p.7**

LA RUBRIQUE À GUY YOTINE :

- **Le prochain disque de Carla..., p.4**

Cahier central, p.9 à 16

La liste des courses avant le départ en vacances



1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE :

- **« Nous l'avons tant aimée la révolution », p.4**

UN LIVRE :

- **Chantier interdit au public, p.5**

POINT DE VUE :

- **Une nouvelle association voit le jour, p.7**

SILHOUETTE :

- **Georges Tondellier, p.8**



© Philippe Sabater

Théâtres d'ombre et de réalité

Cinq mois après le vote de la loi de fusion où en est-on ? Il s'agit de prendre du recul pour analyser l'état du paysage après ce séisme. Une analyse rationnelle impose de s'écarter du choc de la défaite, ne rien oublier sur le fond, mais refuser de s'en tenir exclusivement aux marques du combat perdu. Une page est tournée, une nouvelle histoire commence : la reconfiguration de l'espace politique et institutionnel du service public de l'emploi et de tous les intervenants sur le marché du travail.

La page est tournée

Première organisation syndicale de l'ANPE, nous inscrivant désormais dans le champ de la nouvelle institution, nous ressentons, chez les personnels, des sentiments multiformes. Une fusion c'est un choc des cultures, des identités. L'horizon de la vie professionnelle est fait de bouleversements, de remaniements n'épargnant aucune structure : organisationnelle, hiérarchique, territoriale. Les missions, métiers, le quotidien de chacun vont changer. Un demi-siècle de vie institutionnelle bascule : cinquante ans pour le régime d'assurance-chômage, quarante pour l'Agence. Interrogations et inquiétudes dominent, produisant partout et chez tous, quel que soit le niveau hiérarchique, un étrange climat d'attente suspicieux, de désarroi et de troubles dans les relations de travail. La méthode de sélection des futurs directeurs régionaux n'étant pas pour rassurer, avec un audit réalisé

par un cabinet externe en un temps record. Mais l'ambiance est également teintée de l'envie d'y voir clair, de tourner la page, de savoir vite de quoi demain sera fait.

Pour dessiner une nouvelle stratégie, il faut revenir sur la loi de fusion et analyser les mesures prises ces dernières semaines. Les pièces du puzzle s'emboîtent. Il est révélateur que le premier acte fondateur du nouvel environnement de l'organisme fusionné soit la modification des références du contrôle de la recherche d'emploi. L'offre raisonnable d'emploi, avec son mécanisme de dégressivité des références salariales, est un changement profond. C'est un saut très important dans la déconstruction sociale. Nous rappelons inlassablement que moins d'un chômeur sur deux inscrit à l'Agence est indemnisé par l'UNEDIC, que le niveau moyen d'indemnisation est par ailleurs très bas. Le SMIC n'est pas un rempart suffisant à l'attraction par le bas enclenchée

par cette loi et la précarisation de l'emploi ronge les rapports sociaux. Comme le dit Michel Husson : « la réflexion sur l'emploi est en effet dominée depuis une quinzaine d'années par un modèle qui explique les différences de taux de chômage d'un pays à l'autre par des variables institutionnelles. Il s'agit là d'un recyclage de la thèse de la modération salariale. Le chômage est toujours le résultat d'une baisse insuffisante des salaires, mais celle-ci renvoie à des variables institutionnelles censées décrire les rigidités sur le marché du travail. Les recommandations n'ont pas fondamentalement changé : il s'agit toujours de préconiser un ajustement à la baisse des salaires, mais elles sont dorénavant ciblées sur ce qui fait obstacle à cet ajustement... ». Un peu plus loin : « Il faut donc flexibiliser le marché du travail et en même temps exercer une pression suffisante sur les chômeurs. »⁽¹⁾

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

Stress au travail du mythe à la réalité

Le gouvernement est enfin sensibilisé à la question suite aux différents suicides de ces dernières années dans les entreprises.



Des négociations sur le stress et les risques sociaux sont actuellement en cours. Il s'agit de définir les indicateurs de stress et les mesures de prévention à mettre en place, sachant que l'organisation du travail et certaines méthodes de management peuvent être mises en cause. Ces négociations sont une déclinaison de l'accord cadre d'octobre 2004 entre les partenaires sociaux européens.

L'accord européen dit : « Le stress est un état accompagné de plaintes ou de dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux et qui résulte du fait que les individus se sentent incapables à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant ».

« L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que l'organisation et les processus de travail [...], la communication [...] et les facteurs subjectifs [...]. Lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Ces mesures seront mises en œuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou leurs représentants ».

La FSU, lors d'une table ronde avec Xavier Bertrand, en Septembre dernier, a évoqué la situation à l'ANPE, dont les évolutions successives ont fondamentalement modifié l'organisation du travail. À retenir : L'importance accrue de la relation client, le concept d'autonomie/responsabilité, un mode de management rivié sur l'atteinte d'objectifs essentiellement quantitatifs, la pression individuelle exercée par la multiplication de contrôles et d'évaluations incessantes, une responsabilité de résultats reposants essentiellement sur l'individu et ne prenant pas en compte le contexte d'évolution du travail, l'augmentation des espaces ouverts qui accroissent la difficulté de concentration et le nomadisme, la réception programmée au détriment du flux quotidien que les agents doivent refuser à l'accueil, et les guichets uniques. Le SNU s'est fortement impliqué dans la mise en place de l'Observatoire des Conditions de Travail, dont les conclusions étaient déjà en 2005 assez alarmantes. Avec l'arrivée du SMP et la rapide montée en charge, nous avons tous pu constater le développement du travail dans l'urgence, l'auto-régulation des portefeuilles (dont certains atteignent encore à ce jour jusqu'à 250 demandeurs d'emploi par conseiller) et des temps de réception engendrant un stress particulier et culpabilisateur chez les agents, quand ce n'est pas de l'accablement. Il est important de souligner que les phénomènes de dysfonctionnements organisationnels conduisent à la dispersion du collectif, réduisant les échanges de savoir-faire et de coopération.

Il ne s'agit pas ici de tomber dans le mode compassionnel, mais d'objectiver les sources de stress pointant l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, c'est-à-dire comment chacun affronte sa situation de travail. En effet, c'est l'activité de travail en elle-même qu'il faut transformer. L'Établissement qui s'est engagé à travailler à l'amélioration des conditions de travail des agents à partir du rapport de l'OCT et en lien avec les élu-e-s du personnel dans les CRHS et CNHS-CT, semble ne pas vouloir totalement tenir parole. Aussi appartient-il aux organisations, dont le SNU, première organisation représentative du personnel de l'ANPE, d'informer, de défendre les conditions de travail et mobiliser les personnels, tous cadres d'emploi confondus, ce dans un dialogue social digne de ce nom. ■

Isabelle Tessier

Vuibert

Votre concours à portée de mains !

Tous nos ouvrages sont disponibles en librairie

BON DE COMMANDE À COMPLÉTER ET RETOURNER AUX ÉDITIONS VUIBERT - BP 24 - 23220 BONNAT

ISBN	TITRE	PRIX	Qté	Total
978-2-7117-1437-7	N° 32, Adjoint administratif de 1 ^{re} classe, 7 ^e édition	24 €€
978-2-7117-1416-2	N° 45, Gendarme, 6 ^e édition	21 €€
978-2-7117-1543-5	N° 47, Agent de recouvrement du trésor, 4 ^e édition	19 €€
978-2-7117-1544-2	N° 48, Agent de constatation des douanes, 6 ^e édition	23 €€
978-2-9117-1439-1	N° 50, Sapeur-pompier professionnel, 2 ^e classe, 8 ^e édition	18 €€
978-2-7117-1665-4	N° 67, Assistant territorial de conservation [...], 4 ^e édition	25 €€
978-2-7117-1417-9	N° 71, ATSEM, 5 ^e édition	19 €€
978-2-7117-1458-2	N° 72, Adjoint administratif territorial de 1 ^{re} classe, 4 ^e édition	19 €€
978-2-7117-1442-1	N° 95, Auxiliaire de puériculture territorial de 1 ^{re} classe, 2 ^e édition	18 €€
Frais de port :		France métropolitaine	+ 5 €€
		Dom-Tom/Étranger	+ 14,90 €€

Je souhaite recevoir ma commande à l'adresse suivante :

Nom/Prénom

Adresse

Code postal/Ville

Je joins mon règlement par chèque libellé à l'ordre des éditions Vuibert.

Date : Signature (obligatoire) :

VAU

Les prix indiqués sont des prix publics TTC valables jusqu'au 31 décembre 2008, données sans engagement et susceptibles de modifications. Valeur non contractuel.

Retrouvez toutes nos nouveautés et téléchargez nos catalogues sur www.vuibert.fr

ANPE
3 400 CDD
+ 2 200 CAE CAT
= 5 600 précaires

N'ACCEPTONS PAS COLLECTIVEMENT CETTE SITUATION

PÉTITION DE SOUTIEN

Le SNU, dans la continuité de son action, exige l'ouverture d'une nouvelle négociation pour titulariser avant le 31 décembre 2008 l'ensemble de nos collègues en situation de précarité en signant et en faisant signer cette pétition.

Appel au soutien massif de tous les agents
MASSIVEMENT SIGNEZ LA PETITION ELECTRONIQUE SUR :
<http://snuanpepaca.free.fr/spip/spip.php?article1>



suite

Des mutations en profondeur

Dans les références comparatives en Europe sur les différentes réformes, la plus proche en la matière est le système de contrôle imposé par le modèle britannique des « job centers plus ». (2) Nous voilà hélas confrontés à une des raisons fondamentales de notre opposition à la fusion à la lueur de la formule de F. Fillon : « La main qui place est celle qui indemnise. » Le paysage mute aussi chez les partenaires sociaux, que certains jugent « coactionnaires » de la nouvelle institution, comme Geoffroy Roux de Bézieux, nouveau président (MEDEF) de l'UNEDIC. Les transformations au sein du MEDEF méritent une étude attentive, car la marginalisation de l'UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières) est une reconfiguration interne impressionnante.

La prédominance du courant Parisot et de ses appuis assure à son projet politique et social une nouvelle surface. Les effets s'en font sentir directement dans l'accord sur la réforme du code du travail (signée par l'ensemble des confédérations syndicales à l'exception de la CGT) ce qui renvoie aux enjeux de flexibilisation décrits plus haut.

Mais ils sont également à l'œuvre dans la signature de la position commune (MEDEF – CFDT – CGT) qui annonce un chambardement total, une recomposition très « grand angle » dans le monde syndical dans les cinq prochaines années... Là aussi on peut anticiper que plus rien ne sera comme Revenons à la loi. Lorsqu'on la décortique, paradoxalement, sur de nombreux aspects, elle porte l'empreinte de nos mobilisations. Marqués par nos combats de l'automne, nous avons peut-être

un peu noirci le trait, en escamotant les missions du service public, les garanties arrachées par les personnels. En tout cas, il y a débat sur la nature du nouvel établissement. Est-il un OVNI, un mutant hybride entre une entreprise privée qui cacherait sa vraie nature ou un service public ?

Conflits et luttes d'influence

Derrière le débat sémantique, c'est sa nature réelle qui est en jeu. La loi précise : institution publique nationale. C'est plus qu'un indice. Le conseil d'État, dans une délibération tenue secrète, la caractérise comme établissement public à caractère administratif. Le projet de décret de reconfiguration du Service Public de l'Emploi redonne des éléments, la cour des comptes contrôle le nouvel organisme. Aucune entreprise privée n'est assujettie à un tel contrôle ! Bien sûr, sa comptabilité relèvera du système commercial et on a entendu les déclarations de Roux de Bézieux sur les mécanismes d'audit chers aux entreprises. Nous sommes conscients qu'il s'agit de rapports de force, de luttes d'influence, chacun tirant sur la corde. Mais à l'issue de ce conflit entre les partenaires sociaux (principalement le MEDEF et la CFDT) et l'État, le résultat ne fait pas de doute.

Les éléments fournis sont multiples. Parmi les plus significatifs, la question du financement : les partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC semblent découvrir que la loi leur impose de financer l'organisme fusionné à hauteur de 10 % minimum des cotisations globales prélevées. Comme si cette clause leur avait été cachée dans le pacte passé avec le gouvernement pour leur faire avaler la fusion.

Quant à l'UNEDIC maintenue, son périmètre semble fixé. S'il se confirme qu'elle ne regrouperait qu'entre cent et deux cents personnes, cela en ferait un outil assez modeste, même si les partenaires sociaux gardent leurs prérogatives pour définir la convention UNEDIC et contrôler son exécution.

Le gouvernement, là encore, s'est permis de jalonner la négociation de la nouvelle convention UNEDIC par la loi sur le contrôle des chômeurs. Dans cette partie

de bras de fer, la balance penche du côté de l'État. Parce que le gouvernement refuse de laisser les rênes des questions fondamentales de l'emploi et du chômage entre les mains des seuls partenaires sociaux. Le journal « Le Monde », daté du 26/06/08 indiquait, une fois encore, que « l'inflation et le chômage étaient les deux premières préoccupations des français ».

La redistribution des cartes

Pour comprendre le nouveau monde qui surgit, il faut mesurer les conséquences de la création de la nouvelle institution. De par sa masse critique, sa surface, ses moyens, ses effectifs, elle bouleverse, en profondeur, tout son environnement social et institutionnel. Au point que son Délégué Général évoque « le risque du monopole ». Non seulement les deux composantes restantes du socle de base du Service public de l'Emploi sont touchées (ministère du travail, AFPA), le réseau des co-traitants également (missions locales, APEC, Cap Emploi) mais également les organismes de placement privé, ainsi que la sous-traitance.

Les relations avec l'UNEDIC sont totalement changées. Plus question de piloter directement les concurrents de l'Agence par des opérations du type Maatwerk ou Ingeus. Les rapports avec les collectivités territoriales sont également en voie de transformation puisqu'elles sont intégrées dans le nouveau Conseil d'Administration.

Mais il faut surtout prendre la mesure de l'élargissement des missions du nouvel établissement. Le rapport Boulanger (3) et la convention de l'encadrement en fournissent la trame.

L'humain cède la place à l'économie

Il s'agit d'ouvrir, de « rouvrir » la nouvelle structure à certains publics : jeunes, seniors, actifs précarisés, bénéficiaires des minima sociaux. En même temps, la relation entreprise doit être élargie et sophistiquée. Il ne s'agit pas d'une illumination philanthropique. Roux de Bézieux décrivant le nécessaire « saut qualitatif dans l'offre de service » vend la mèche : « il faut

s'adresser aux très éloignés de l'emploi, aux publics en minima sociaux, pas pour des raisons sociales, mais en terme d'efficacité économique ». Car les tensions sur le marché du travail ou même les pénuries de main-d'œuvre sont inscrites à l'horizon et même déjà à l'œuvre dans certaines poches géographiques. Au moins cela a le mérite d'être clair. Les besoins du système capitaliste dans cette phase sont en mutation profonde. Le modèle économique français doit faire évoluer sa productivité, les compétences du salariat pour occuper un créneau dans la compétition internationale.

On comprend mieux le nouveau discours sur la formation professionnelle, la qualification, la gestion des mobilités professionnelles et géographiques, avec notamment, le retour de l'orientation professionnelle. La refonte annoncée du dispositif de la formation continue entre pleinement dans cette problématique.

La taille, le positionnement du « nouvel opérateur », peuvent-ils le transformer en outil non maîtrisable par ses géniteurs libéraux ? Autrement dit, les nouveaux champs ouvrent des contradictions de grande ampleur, en redéfinissant les missions et les métiers aux bénéfices d'une autre conception de l'emploi et des relations aux usagers.

Il s'agirait alors, comme dans certains arts martiaux, d'utiliser la force de l'adversaire pour la retourner contre lui. Par un clin d'œil légèrement décalé, on peut reprendre la formule chère à Pierre Bourdieu : « la sociologie est un sport de combat » en remplaçant le terme sociologie par syndicalisme. ■

Noël Daucé

- (1) M. Husson (2008) Un pur capitalisme, p.86. Cahiers libres, page 2.
- (2) N. Grisel, N. Georges, D. Meda (2007). Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Comparaisons internationales Suède, Pays-Bas, Royaume Unis. Centre d'Étude de l'Emploi.
- (3) Jean-Marc Boulanger (avril 2008). Contribution à la préparation de la convention tripartite entre l'état, l'UNEDIC et la nouvelle institution créée par la loi du 13/02/08.

L'offre raisonnable d'emploi

le chômage, un choix volontaire ?

Si, selon les Dirigeants politiques, la fusion ANPE/ASSEDIC doit permettre d'offrir un meilleur service aux chômeurs, l'offre raisonnable d'emploi (ORE) doit permettre de faire reculer le chômage.

En effet, la loi "droit et devoir des demandeurs d'emploi", importée des job center plus britanniques, durcit le contrôle des demandeurs d'emploi mais ne leur donne aucun droit. On aurait pu penser que la création d'emplois de qualité, des formations qualifiantes et rémunérées, une politique sociale et économique ambitieuse, seraient une réponse à long terme pour le plein-emploi. C'était oublier que nous vivons dans un État répressif qui, à marche forcée, va de réforme régressive en réforme régressive. Hier les retraites, les 35 heures, les franchises médicales, le code du travail, aujourd'hui encore les salariés privés d'emploi, et demain ? On craint le pire !

Avec l'ORE, le gouvernement durcit la législation à l'égard des chômeurs, affaiblit les garanties individuelles et collectives, et rend encore plus fragile la situation de l'ensemble des salariés qui ne sont pas en position de force sur le marché du travail et sont de plus en plus contraints d'accepter des emplois mal rémunérés. Cette promesse électorale n'est qu'une stratégie du court terme qui ne pourra avoir comme conséquence que d'augmenter le nombre de travailleurs pauvres abonnés aux contrats précaires (CDD, Stages, Intérim). Environ 40 % d'entre eux ont connu plus de 6 mois de chômage dans

une année. Et on ne se préoccupe pas de la récurrence du chômage, de la création d'emplois de qualité, de la discrimination à l'embauche, de l'égalité professionnelle, du système de formation rémunérée et qualifiante, d'un revenu de remplacement pour toutes et tous.

Comme à son habitude, le gouvernement renvoie chaque salarié privé d'emploi à une responsabilité individuelle et personnelle. La durée dans le chômage, les inégalités devant l'emploi sont, aux yeux du Gouvernement et du MEDEF, une résultante du comportement des personnes. Pour eux, c'est aussi un message fort pour montrer que le gouvernement gagne la bataille de l'emploi. Ne nous y trompons pas, il ne cherche qu'à répondre au critère libéral de la flexibilité et de la précarisation du salariat. Nous savons que l'objectif des 5 % de chômeurs à l'horizon 2012, n'est qu'un indicateur à satisfaire coûte que coûte, et ne concerne que la réduction de la durée du chômage – économie oblige !

Nous savons, dans notre travail au quotidien, que l'immense majorité de nos usagers souhaite travailler et que le chômage représente pour eux un profond traumatisme. Le chômage n'est pas un choix volontaire mais subi. Plus de trois quarts des allo-

cataires font des démarches actives de recherche d'emploi. Cependant, la moitié d'entre eux n'a pas reçu de réponse. Le problème n'est pas du côté des chômeurs, mais dans la pénurie d'emplois. Qui peut sérieusement penser que les chômeurs dorment sur un matelas de billets, se réjouissent de ne plus avoir de revenu – 40 % d'entre eux – d'avoir perdu un statut social, de subir les pressions de plus en plus dures. Combien d'entre eux pense avoir perdu une grande partie de leur raison d'être ? Nous ne partageons pas l'idéologie selon laquelle les chômeurs paressent, et qu'il n'y aurait que deux attitudes face au chômage, une bonne et une mauvaise. La bonne (avec l'ORE) qui légitime la précarité croissante, présentée comme naturelle et inévitable. Pourtant, notre société est incapable de procurer un emploi et un revenu décent à des millions de personnes. Mais les pressions et les contrôles se multiplient à l'encontre des chômeurs.

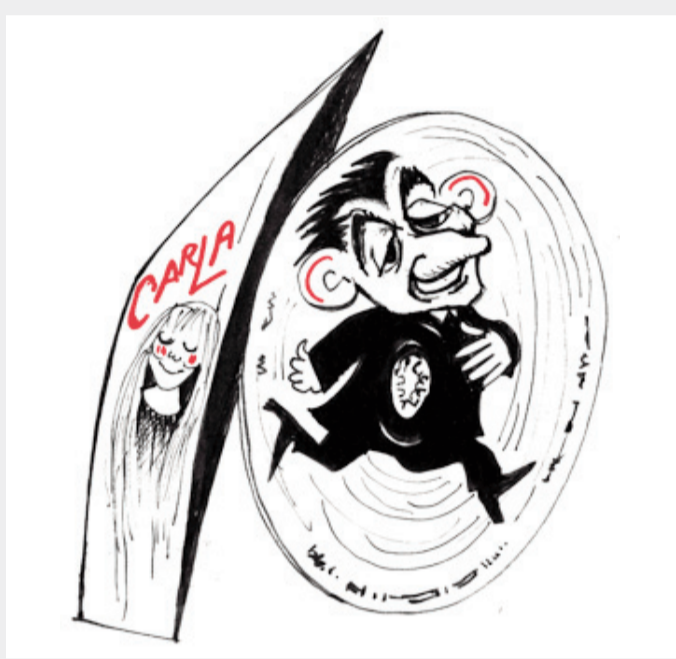


Ils sont obligés d'accepter toujours plus de contraintes sans contrepartie. Le fameux toujours plus ! Pendant ce temps, les profits des nantis continuent de grimper.

Pour nous, l'organisme fusionné, comme nous l'avions craint, devient avec les outils de contrôle qui l'accompagnent, l'outil de coercition contre lequel nous nous sommes opposés avec force. La résistance et la mobilisation demeurent plus que jamais nécessaires pour redonner leur voix et leur place aux millions de chômeurs, de pauvres et de précaires relégués aujourd'hui aux marges de notre société. ■

Anne Berard

Le prochain disque de Carla Bruni-Sarkozy dans tous les foyers français !



« Comme si de rien n'était », c'est le titre du nouvel opus de la première dame de France. Sa sortie est prévue en juillet. Les Français pourront le savourer pendant leurs vacances, enfin pour ceux qui ont les moyens de s'offrir des vacances, vu le prix du pain et du gazole.

C'est le troisième album de la belle italienne. Si son premier, « Quelqu'un m'a dit » a fait un tabac, les ventes du 2^e, « Promises », sont nettement moins bonnes. Il faut absolument que le troisième, intitulé « Comme si de rien n'était » pulvérise les records de ventes afin de faire remonter la cote de popularité du petit locataire de l'Élysée.

Un foyer fiscal, un CD

Pendant la deuxième guerre mondiale, chaque famille affichait un portrait du maréchal Pétain. Plus récemment, l'Église catholique invitait les fidèles à mettre la photo du pape sur la porte du frigo familial. C'est en partant de ce principe que le Président a décidé d'une opération politico-commerciale sans précédent. Le disque du mannequin transalpin sera vendu au prix assez élevé de 40 euros, certes, mais l'achat sera déductible des impôts au titre des œuvres de charité et de bienfaisance et des Dames patronesses de Neuilly réunies.

Les bénéficiaires de minimas sociaux choyés

Les services de la présidence ont soulevé le problème des familles pauvres qui ne payent pas d'impôts et, de ce fait, ne pourront donc pas bénéficier de la déduction entraînée par l'achat du disque. Le Conseil d'État ayant émis un avis défavorable pour l'attribution d'un crédit d'impôt, il a été décidé de procéder autrement. Les titulaires du RMI, du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique se verront attribuer une magnifique photo en couleur du couple présidentiel sur le luxueux yacht de Vincent Bolloré, PDG du groupe éponyme. Les enfants des familles nécessiteuses recevront, quant à eux, un couple de poupées à l'effigie de Nicolas et Carla, avec tous les accessoires : montre Patek Philippe, Ray-ban, robe haute-couture Versace (Yves Saint Laurent venant de se désister) afin de donner l'envie à tous ces jeunes désœuvrés de bien travailler à l'école pour pouvoir, demain, avoir la chance de se lever tôt pour travailler beaucoup afin de gagner pas grand-chose, mais avec fierté.

Gageons que cette initiative culturelle du fleuve de la pensée Élyséenne et de sa charmante muse saura réunir les suffrages de tous les Français et faire taire les mauvaises langues qui prétendent que la culture n'est pas la tasse de thé du Président. ■

Guy Yotine

1/2 DANS LE MONDE 2/3 À L'AGENCE

« Nous l'avons tant aimée la révolution »

De mai 68, beaucoup de personnes retiennent la révolte des étudiant-es, les barricades, les violences policières, la grève générale. En deux mois seulement, la France a connu un mouvement social de grande ampleur où tout était possible. J'avais 25 ans en 1968, je travaillais déjà depuis dix ans. Les années précédentes, dans un contexte de forte politisation, je m'étais engagée dans le soutien aux luttes anti-coloniales et anti-impérialistes lors des guerres d'Algérie et du Vietnam... Pour celles et ceux qui ont vécu l'occupation de la Sorbonne et l'« aventure soixante-huitarde », nos vies en ont été profondément marquées ; la société entière a dû s'adapter aux changements profonds qu'avait suscités Mai 68.

Mai 68 a marqué le début d'un grand bouleversement avec la recherche de nouveaux modèles à construire. Mai 1968 a été le coup de butoir qui a permis des changements profonds dans les modes de vie qui se sont diffusés largement par la suite. Nous étions quelques un-e-s qui dénonçait, inventaient des pratiques alternatives : les expériences d'autogestion et de nouveaux rapports entre les enseignant-es et les enseigné-es (mis en pratique à la Faculté expérimentale de Vincennes), l'idéal communautaire, la contraception, l'IVG, la remise en cause du système patriarcal ont révolutionné la société autoritaire et paternaliste dominante de l'époque.

Mai 68 : creuset du féminisme moderne

Mai 68 a été aussi un creuset pour le féminisme moderne. Il a permis l'éclosion d'un féminisme radical qui a dénoncé la violence politique de l'oppression des sexes, y compris dans les pratiques militantes révolutionnaires. Dans la Sorbonne occupée, où se découvrait l'existence « des » différentes dominations, les féministes demandaient « que les principes du mouvement révolutionnaire soient appliqués aux femmes » (Anne Zelensky) et que « l'oppression des sexes ne soit plus considérée comme une « contradiction secondaire », puisque les inégalités de sexe étaient le résultat d'une construction sociale nécessitant de s'y attaquer pour ne pas la perpétuer » (Françoise Picq). Cette conception échappait à l'analyse marxiste de la dualité des classes. Se libérer soi, changer la vie pour transformer la société c'était un changement de perspective. Nos discours disaient tout haut ce que beaucoup de femmes ressentaient tout bas.

Changement du modèle familial et sexuel

Le féminisme a changé aussi les façons de militer : l'objectif étant notre propre libération, faire la révolution, c'était un processus de libération en acte et une fête permanente. Les prises de parole spontanées, l'éclosion des subjectivités participaient de nos espaces de liberté et faisaient partie

intégrante de notre émancipation. La finalité n'était pas la prise du pouvoir ; la lutte était le but. Les phrases (« un homme sur deux est une femme ») et les actes symboliques (le dépôt d'une gerbe à la flamme du soldat inconnu sous l'Arc de Triomphe portant l'inscription : « ce qui est plus inconnu que le soldat inconnu c'est la femme du soldat inconnu ») étaient utilisés pour créer l'événement. Au-delà des provocations, le Mouvement de Libération des Femmes (MLF) qui était composé de groupes et de courants très divers, a joué le rôle d'une « avant-garde » culturelle en critiquant le mariage, la sexualité imposée et la maternité comme destin. Le résultat a produit un changement du modèle familial et sexuel qui était devenu obsolète. C'est de ces luttes féministes que naîtront tant d'acquis actuels qui paraissent évidents à nos filles, à nos petites-filles : le libre choix de la maternité, l'IVG, le droit des femmes au travail... Ces droits, une fois intégrés dans des lois, ont ramifié le tissu social en profondeur même si des mouvements réactionnaires les remettent toujours en cause (l'ordre moral est toujours prêt à resurgir dans un système où le patriarcat est toujours vivant).

Nous n'avons pas fini avec Mai 68

Cette année, avec le Centenaire de la naissance de Simone de Beauvoir, nous venons de rendre hommage à une « pré soixante-huitarde ». Certes, ce n'est pas la seule, car bien avant elle, d'autres femmes se sont battues pour les droits de toutes les femmes. Mais son ouvrage « Le deuxième sexe » a permis au féminisme issu de 68 d'avoir une référence. De manière consciente ou inconsciente, volontaire ou passive, Mai 68 et les luttes des féministes radicales des années 70 ont permis à un grand nombre de femmes de s'approprier les idées et les modes de vie qui en découlent. Pour toutes ces raisons et pour la plupart des témoins de cette époque, Mai 68 ne fut pas un épiphénomène. Que cela plaise ou non, nous n'en avons pas fini avec Mai 68. ■

Monique Dental Fondatrice du Collectif de Pratiques et de Réflexions Féministes « Ruptures » Animatrice des activités en réseau dans la mixité



▲ Affiches de Mai 68

Interviews : rencontre avec des agents des ASSEDIC

Modes d'Emplois est allé rencontrer des agents de l'ASSEDIC et recueillir leur témoignage concernant la fusion en cours de nos deux institutions. Émilie, Nicolas, Isabelle, Bernard et Georges nous ont fait part de leurs interrogations de leurs inquiétudes.

MDE : Quelle est votre ancienneté ?

Émilie : je suis une jeune recrutée car je travaille aux ASSEDIC depuis 1 an.

Nicolas : j'ai 13 ans d'ancienneté. Comme tous mes collègues, je suis un agent polyvalent.

Isabelle : Je travaille aux ASSEDIC depuis 9 ans.

Bernard : cela fait maintenant 20 ans que je travaille aux ASSEDIC. Avant d'être ici, j'ai eu une carrière professionnelle dans un autre secteur. Je suis proche de la retraite.

Georges : j'ai 25 ans d'ancienneté aux ASSEDIC.

MDE : Que sais-tu de la fusion ?

Émilie : en fait pas grand-chose ! Beaucoup de bruits circulent mais rien ne semble fiable. J'ai décidé de ne « pas me prendre la tête » car j'estime ne pas avoir assez de recul par rapport au fonctionnement actuel.

Nicolas : À vrai dire par grand-chose.

Isabelle : seulement ce que l'on entend à la radio et à la télévision. En fait, je ne sais pas grand-chose. Je me demande sous quelle forme va se faire la fusion. Ce qui m'inquiète, c'est les moyens qui vont nous être donnés pour exercer notre métier. Chez nous, il faut 3 ans pour être un liquidateur confirmé, ce qui implique que l'on ne s'improvise pas. Mais je suppose que la réciproque soit vraie, on ne s'improvise pas agent ANPE et je pense que cela va être dur pour tout le monde. Lorsque l'on reçoit un demandeur d'emploi, il faut être à la fois psychologue, connaître parfaitement toute la réglementation, maîtriser l'informatique...

Bernard : On ne sait pas quoi en penser car ce n'est pas net. On sait qui est nommé à la direction de l'instance nationale provisoire à Paris, ce dont on se moque, mais on ne sait rien de concret sur notre avenir direct.

MDE : Comment vois-tu évoluer ton métier ?

Émilie : en arrivant, j'ai appris mon métier de liquidateur et l'APDE (suivi de la recherche d'emploi). Je n'ai pas de crainte sur l'avenir de mon métier. Ce que je peux dire, c'est que je suis intéressée d'être en contact avec les gens et de les conseiller dans leur recherche d'emploi. Mais pour cela, j'ai besoin de « matière » c'est-à-dire d'être formée. J'ai assisté à un entretien PPAE à l'ANPE et cela m'a plu. J'ai été en admiration devant la connaissance de l'agent ANPE par rapport au territoire et aux métiers recherchés par le demandeur d'emploi.

Janvier 2009 arrive vite et à cette date, nous sommes censés recevoir les demandeurs d'emploi de leur inscription jusqu'à leur retour à l'emploi. Mais cela me pose un gros problème car comment être formé en si peu de temps ? Qui va faire quoi ? Comment cela va-t-il se passer ? Nous sommes dans le flou le plus total.

Georges : « ils » veulent un métier unique et rien n'est joué au niveau des garanties conventionnelles. Je le vois mal évoluer : s'il y a un métier unique, ce sera la simplification à outrance avec incidence sur l'indemnisation (ça a déjà commencé avec la suppression du fond social). Tout va être normé. Il n'y aura plus d'autonomie. Tout sera contingenté. Aucune possibilité d'outrepasser la nomenclature.

Bernard : on nous dit qu'au 2 janvier 2009 nous allons faire le métier des agents ANPE. Mais avec quelle formation ? Là aussi, on ne sait rien ! J'ai entendu dire que la fusion ne se ferait réellement que dans les 3 ou 4 ans. Je ne sais plus quoi en penser. Actuellement, je raisonne au jour le jour.

MDE : As-tu des craintes particulières liées à la fusion ?

Isabelle : oui, comme tout le monde je crois. Une de mes craintes porte sur le travail des agents ANPE : je suis intéressée pour faire ce travail mais cela ne va pas être évident. Il est impératif que des plans de formation soient mis en place !

Georges : je crains la mobilité imposée. À l'heure actuelle, il n'y a pas de frais de déplacement pour les déplacements en guichet unique. Une crainte aussi d'une dégradation du métier, le cœur de métier étant l'accueil. La transformation de l'informatique avec numérisation base de donnée nationale des attestations employeurs.

Émilie : ma crainte principale porte sur « nos avantages ». Nous avons 15 jours de RTT par an plus des « ponts offerts ». Cela va-t-il être remis en cause ? Au niveau de nos salaires, il semble que nous soyons mieux rémunérés que les agents ANPE. Vont-ils décider de « geler » nos salaires ?

Nicolas : mes craintes sont nombreuses. Comment va évoluer mon emploi ? Je sais qu'il va évoluer et je pense que l'on va devoir apprendre « sur le tas ». Mais ce que je souhaite, c'est être un professionnel de ce que l'on me demande et pour cela je veux un parcours de formation. Une autre crainte concerne la mobilité. J'ai peur que mon contrat de travail soit modifié et qu'il contienne une obligation de mobilité régionale voire nationale. Ce que j'attends, c'est que mon contrat de travail soit acceptable ! Ici, aux ASSEDIC, on sait tous que l'on va y perdre avec la fusion et

certain d'entre nous risquent de baisser les bras rapidement.

MDE : qu'entends-tu par « y perdre » ?

Nicolas : Mais perdre sur tout ! Tout d'abord sur nos salaires. Même s'il semble que l'on nous confirme nos salaires mensuels il n'en va pas de même pour nos salaires annuels. Ensuite perdre nos acquis sociaux c'est-à-dire nos congés, nos ponts, les acquis du CE, notre mutuelle et notre prévoyance (assurance décès).

Pour conclure, je pense que l'on devra se battre ensemble pour que le futur organisme n'engendre pas un recul, une perte, de nos acquis en général. Je suis d'accord pour que nous travaillions ensemble mais j'ai peur que la fusion rime avec régression pour tous les salariés et les demandeurs d'emploi.

MDE : Et concernant vos « acquis » ?

Isabelle : je n'ai pas l'impression que l'on va être tiré vers le haut. Je crains qu'ils élargissent les plages d'ouvertures au public de 8h00 à 22h00 car j'ai entendu le gouvernement trouver l'idée excellente en prenant exemple sur le modèle hollandais. Ici aux ASSEDIC, nous sommes gérés à la minute et j'ai peur que la rentabilité soit de plus en plus de mise !

Bernard : oui. Que vont devenir nos acquis ? Aurons-nous toujours nos accords locaux (ponts, RTT...), que va devenir notre CE ? On ne sait rien ! Ensuite, j'ai entendu dire que nos salaires ne seraient plus versés sur 14 mois et demi mais sur 12 ! Va-t-on perdre du salaire ? Et nos primes, que vont-elles devenir ? Nous sommes dans le brouillard le plus total !

MDE : Quel est selon toi l'objectif de la fusion ?

Isabelle : pour moi, le but est simple : réduire le nombre de demandeur d'emploi (surtout ceux qui sont indemnisés). Le gouvernement estime que nos résultats (ANPE et ASSEDIC) ne sont pas à la hauteur et il espère par cette mesure faire baisser les statistiques. On peut voir cette logique avec « l'invention » de l'OVE (offre valable d'emploi).

Bernard : Pour moi, la fusion n'est faite que pour mettre la pression aux demandeurs d'emploi. Nous, les agents de base, nous aurons une double pression : celle de notre direction qui nous imposera des objectifs et celle des demandeurs d'emploi qui risquent de mal réagir par rapport à la pression que l'on va leur mettre.

Franchement, on marche sur la tête... ■



Un livre

Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment

Nicolas Jounin
Éditions la Découverte (270 p)

Quand un jeune sociologue décide, pour les besoins de son enquête, de mener, un an durant, la vie d'un manœuvre du bâtiment, il en résulte un livre stimulant. Car durant cette période d'observation participante, complétée d'une cinquantaine d'entretiens et d'une analyse documentaire, Nicolas Jounin a analysé le rôle de la sous-traitance et celui des entreprises de travail temporaire, pour maintenir une main-d'œuvre flexible, disponible, expérimentée et peu coûteuse dans ce secteur économique réputé pour sa dangerosité et par la faible attractivité de ses conditions de travail.

Il montre comment la division ethnique des tâches, soigneusement cultivée par les entreprises d'intérim, renforce la dépendance par le jeu des cooptations familiales qu'elle produit. Mais aussi, la façon subtile dont elle se combine avec juste assez de décloisonnements pour maintenir la concurrence entre les salariés. On lira avec attention le rôle des externalisations d'activité, celui de la plaisanterie raciste dans les rapports de chantier, l'exploitation des sans-papiers, l'illégalité impunie des pratiques des employeurs et des intérim, le rôle marginal des syndicats représentés uniquement chez les donneurs d'ordre, les mille obstacles à la reconnaissance de qualification.

À lire d'urgence, pour tous ceux qui pensent qu'il n'existe pas de différence entre service public de l'emploi et opérateurs privés. ■

Sylvette UZAN CHOMAT

Relation Entreprise : les agents se font léser...

Depuis un peu plus d'un an, se généralise la prospection à la demi-journée dans les agences.

Cette pratique déviante (eh oui, encore une !) apparaît après des années de bon fonctionnement d'un modus vivendi bien compris où toi, cher collègue, tu partais en pros à la journée, le cœur léger, en sachant que tu allais déclarer un repas dans tes frais de dep. Vu le tarif au KM indignant que l'agence te rembourse depuis toujours, cette solution (bricolée, mais bon...) permettait de t'en sortir à peu près, à une époque où

l'or noir se négociait à un tarif encore acceptable... Aujourd'hui, le valeureux combattant de l'emploi que tu es, sort toujours avec son véhicule perso dûment assuré par ses soins, c'est-à-dire avec un surcoût (sauf si tu es assuré à la MAIF ou dans une assurance qui le fait à l'œil...). Perspicace, tu as remarqué que le prix des carburants a littéralement explosé, et que ce n'est pas le cas de ton pouvoir d'achat... Et voilà qu'on te fait sortir à la demi-journée, sous

des prétextes pas vraiment clairs, et même quelquefois pour te punir, et donc que tu ne peux profiter de tes 15,244. Et là, la pros, elle te coûte la peau des fesses ! Crois-moi, cher guerrier de l'emploi, ta direction, elle se fout de toi. Car, pour elle, c'est le beurre, l'argent du beurre, et la crème avec ! Notre établissement, qui a des prétentions principales en matière de relation entreprise, a décidé de te faire payer sa politique... Sans commentaire !

Eh bien crois-moi, conseiller courroucé par tant de petitesse, renvoie la politesse à cette si petite direction. On ne veut pas te permettre de rentrer dans tes frais, alors, abandonne la voiture, et fais de la pros à pied. C'est écolo et ça ne coûte rien. Ah, bien sûr, à pied, on en fait moins, des pros... ben, faut savoir ce que l'établissement veut. Ou il paye et il a ses pros, ou bien il fait sans... Et ça, on s'en f... ! ■

Frédéric D'ART.

ADASA ou comités d'entreprise ? Le meilleur des deux statuts et plus encore

L'ADASA est un merveilleux outil de mieux-vivre au service des agents de l'ANPE et de leur famille. Nous sommes toutes et tous concernés par la vie de notre association, chaque agent de l'établissement est adhérent de l'ADASA. À l'heure de la fusion, l'avenir de l'ADASA est mis en question.

Après la nomination du délégué général de l'instance provisoire, la fusion s'accélère. Tous les champs de notre activité syndicale sont touchés par cette réforme. Et même si les traductions concrètes sur le terrain ne se font pas encore ressentir, la période estivale qui commence sera propice à l'offensive de la direction. Le message est clair pour les managers, la rentrée sociale sera explosive donc il faut avancer pendant les congés. L'exemple est donné au plus haut niveau. Le passage en force du gouvernement sur le démantèlement des 35 h, humiliant au passage les compères de la position commune, CGT et CFDT, dynamite le pseudo dialogue social à quelques jours des vacances. L'ANPE n'échappera pas à cette offensive, en témoignent les propositions de calendrier, de méthode et d'orientations pour la future institution, présentées aux organisations syndicales de l'ANPE et de l'ASSEDIC, début juillet par le délégué général.

Des incertitudes : l'avenir de l'ADASA

Parmi les nombreux sujets mis sur la table figurent les œuvres sociales. Si le sort des 31 comités d'entreprise existant actuellement aux ASSEDIC est scellé par la disparition des institutions du régime d'assurance chômage, le délégué général ne semble pas encore avoir fait tranché quant à l'avenir de l'ADASA. Les personnels de la nouvelle institution seront tous régis par le code du travail, ce qui suppose la mise en place de nouveaux comités d'entreprise et éventuellement d'un CCE, mais la loi prévoit également le maintien du statut d'agent public pour les salariés de l'ANPE qui le souhaitent.

Cette disposition particulière autorise l'existence d'une association chargée de gérer les œuvres sociales. L'ADASA pourrait donc survivre à la fusion mais son développement risque d'être compromis par la baisse prévisible des adhérents.

Des certitudes : le meilleur et plus

Au-delà de la défense légitime de l'association, il importe pour le SNU de défendre les droits collectifs des agents. Les 34 prestations servies par l'ADASA au niveau national, ne doivent pas



l'ADASA : une association d'élus ▲

passer par pertes et profits. Fruits de 24 ans de revendications syndicales, elles constituent pour beaucoup d'entre nous, une aide indispensable au quotidien.

ADASA, comités d'entreprises, CCE, quelque soit la forme que prendra la structure qui gèrera les œuvres sociales dans l'entité fusionnée, nous veillerons tout particulièrement à sauvegarder les droits des salariés des deux institutions. Il ne s'agit pas d'un combat d'arrière garde pour défendre l'ADASA, les élus des comités d'entreprises des ASSEDIC ont, eux aussi, mis en place des prestations qui répondent aux besoins des salariés. Au « meilleur des deux statuts pour les personnels » évoqué par notre ministre de tutelle lors du débat parlementaire, nous répliquerons par le « meilleur pour les deux statuts ».

La fusion des œuvres sociales, si elle a lieu, doit s'entendre à droits étendus pour tous : du chèque restaurant à 8 euros cinquante comme aux ASSEDIC, jusqu'aux prêts et secours de l'ADASA permettant de faire face aux accidents de la vie. Cette harmonisation par le haut des prestations est indissociable d'une harmonisation géographique, seule garante d'une équité de traitement pour tous. ■

Michel Breuvart

Sarko copie sur Berlusconi et Bush

Parfois la vie fait des détours, au moins dans les apparences. Il en est ainsi pour le Service Public de l'audio visuel qu'on appelle France Télévision. On est loin de l'ANPE dira-t-on ! Pas si sûr car là aussi le cœur de l'affaire, c'est le Service Public : c'est-à-dire un secteur où le marché n'est pas l'essentiel de la démarche, voir le moins important.

Le détour gouvernemental est stupéfiant. Il supprime les ressources publicitaires du service public de France Télévision, ce qui est très bien diront certains ; c'est une erreur car il les remplace par des taxes diverses sur la TV et Internet et renforce d'autant les ressources de celles-ci. On paiera donc les Taxes via les frais de pub et aussi via les coûts de connection à Internet. Merci pour Orange, TF1, Canal, M6, et autres TNT, etc. Mais surtout on renforce, ô combien, les contrôles du gouvernement sur l'audio visuel en nommant directement le président. Alors, garde-à-vous et c'est moi qui dirige. Un peu à la mode Berlusconi.

Dans toutes les démocraties, la question des médias est emblématique que ce soit sur le forum d'Athènes ou pour la Télé de la République et ses déclinaisons variées : France 2, 3, 5, 4, O, etc... et tout le reste sur internet.

Ce président a un projet et il le mène pièce par pièce comme un puzzle. Cinq ans après, on aura changé de monde, et en pire probablement. Adieu la douce France.

Sur la sécu, il cherche, mauvais coup après mauvais coup à substituer les assurances privées au système public solidaire, aux frais des malades. D'une pierre deux coups. D'une part en réduisant la voilure du remboursement des frais médicaux pour réduire les charges salariales des employeurs et donc le coût du travail, au nom de la compétitivité qui exigerait des rentabilités maximum. Bonjour les profits. D'autre part, il pousse comme un cheval, à la création d'un service de santé privée, à l'américaine, géré par les assurances privées. Ce qui serait rentable pour celles-ci et constituerait une porte d'entrée magnifique pour le passage des systèmes de retraites sous le contrôle de ces mêmes assurances privées.

Tout ceci est fait à coup d'annonces pour tâter le terrain, et de recul léger si nécessaire, ou de discrets décrets ou arrêtés ministériels. Mais tout se tient même quand on mène une politique du « pièce après pièce » façon puzzle. ■

Claude Kowal

Représentativité syndicale : progrès social ou miroir aux alouettes ?

Comme dit le proverbe : « un verre à moitié vide ou à moitié plein » ; tel est le résumé de l'état de la question.

Une petite révolution s'est produite le 9 avril 2008. Une "position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme" a vu le jour. Cette position est le fruit de compromis entre la CFDT, la CGT du côté salarial et le MEDEF et la CGPME, côté patronal. Ce texte servira de base à l'élaboration d'un projet de loi qui fixera donc les nouvelles règles du jeu dans ce domaine, oh, combien sensible !

Les plus importants changements

Tous les syndicats devront prouver leur représentativité qui serait déterminée selon 7 critères cumulatifs :

- les effectifs d'adhérents et les cotisations
- la transparence financière : nouveau critère.
- l'indépendance
- le respect des valeurs républicaines, vient remplacer l'attitude patriotique durant la collaboration, complètement inopérant aujourd'hui. Ce choix signifie que les syndicats devront respecter la liberté d'opinion, la liberté politique, philosophique et religieuse et refuser toutes discriminations.
- une ancienneté de 2 ans (avant il n'y avait pas de seuil minimal).
- au niveau de l'entreprise ou de l'établissement :

prise en compte des suffrages exprimés aux élections du Comité d'entreprise ou du délégué unique du personnel ou des délégués du personnel, suffrage exigé : au moins 10 % (nouveau critère)

- au niveau des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel : l'audience sera appréciée sur la base de résultats consolidés des élections des représentants du personnel. Seuil minima : 8 % (nouveau critère)

Au-delà de ces 7 critères la question de la conclusion des accords est actée. C'est le mode majoritaire qui devra être pris en compte à terme (50 % des suffrages). Une période transitoire sera mise en place pendant laquelle la validité des accords serait subordonnée à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant 30 % des suffrages et à condition qu'aucune opposition majoritaire ne se soit manifestée.

Quelles analyses pouvons-nous en faire ?

Ce texte prévoit une avancée majeure : la fin de la présomption irréfutable de représentativité qui permettait, exclusivement aux 5 confédérations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) sans apporter

aucune preuve de cette dite représentativité, de pouvoir se déclarer présente dans l'entreprise et signer un accord avec les directions, et cela même avec un seul syndiqué présent dans l'entreprise. Ce système anti-démocratique perdurait, hélas, depuis les années cinquantes. Les syndicats tels que la FSU, SOLIDAIRES et l'UNSA étaient systématiquement écartés de toutes négociations nationales.

La deuxième avancée se caractérise par le fait que maintenant au-delà des 5 confédérations reconnues, tous les syndicats légalement constitués pourront se présenter au 1er tour des élections à condition de répondre aux nouveaux critères de représentativité. Ce seront donc aux électeurs salariés de déterminer leurs représentants en fonction de leurs choix. La troisième avancée à terme sera de considérer que seul les accords majoritaires sont réputés valables.

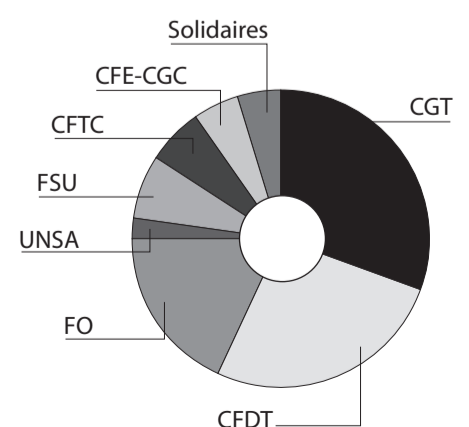
De nombreux éléments restent en débat

La représentativité des O. S ne serait valable qu'au niveau où elle est reconnue : demain, une organisation syndicale dite représentative dans une branche ou au niveau national ne le serait pas forcément dans chaque entreprise. Le risque est à la fois la marginalisation des petites confédérations et la non-émergence de

nouvelles forces syndicales. Il reste alors quelques questions brûlantes : celle de la recomposition syndicale et celle, politique de fond du syndicalisme que nous voulons pour demain. Un syndicalisme d'accompagnement ou un syndicalisme de lutte ? ■

Philippe Sabater

Les effectifs syndicaux selon l'étude réalisée par Andolfatto-labbé en 2007
Total : 1 703 400 syndiqués



Une nouvelle association voit le jour : AGLAE et ses amis (es)!

Après la famille et les amis, le milieu professionnel est souvent la dernière étape de la sortie du placard – le fameux coming out en français. C'est par excellence un milieu stratégique pour établir que nous sommes tous égaux, et que nous réclamons l'égalité, ni plus ni moins.

L'homophobie, les discriminations LGBT (Lesbienne, Gay, Bi, et Trans), comme d'autres formes de discriminations, reposent sur l'ignorance, la peur de l'inconnu. Nos collègues nous connaissent, nous travaillons ensemble, depuis des années parfois mais, le silence, l'omission, voire pire, la dissimulation sont les pis-aller trouvés du fait que l'orientation sexuelle est invisible. Sauf dans le cas de la transphobie, car contrairement aux LGB, les personnes trans. sont visibles. Cette situation ne rend plus possible l'autocensure pendant la période du parcours trans par exemple et du coup ils et elles subissent une discrimination directe.

Rien n'est à cacher. Tout doit se dire!

La vie privée de nos collègues hétéros est naturellement évoquée sur le lieu de travail, dans les discussions, par exemple, au moment de poser ses congés ou à l'occasion de la rentrée des classes, ou bien encore dans les conversations entre des agents qui ont lié des relations amicales, voire intimes. Pourquoi nous, homos et lesbiennes, devrions nous faire un secret de nos vies? Être condamnés à la réserve? Comment ne rien raconter de nos week-end, le lundi, sans passer pour quelqu'un de bizarre, de non intégré dans le service? Pour un collègue un peu à part qui ne vient pas aux éventuels repas festifs organisés par son collectif de travail? Dire, ou ne pas le dire, nous voulons avoir le choix.

Agir ensemble pour nous faire reconnaître...

Actuellement les associations pallient à l'inexpérience des syndicats, même si des prises de position démontre qu'ils n'ignorent pas le sujet. Au sein des entreprises et administrations du collectif, les situations de discrimination sont parfois différentes, plus ou moins affirmées, mais les trois axes de fonctionnement des associations sont communs. L'axe principal, la lutte contre l'homophobie, est aussi celui que nous développons avec le plus

de difficultés car la lutte contre les discriminations LGBT, pour être possible, doit être précédée du démontage des préjugés et des tabous.

Le premier est la convivialité, le moyen de briser l'isolement des personnels en suscitant les rencontres et les échanges d'expériences, lors de moments conviviaux. Le second, c'est la prévention santé qui nous permet notamment d'oeuvrer sur la prévention SIDA et MST en direction de tous les personnels et de leurs familles, et nous faisons également face aux cas de discrimination liés à l'état de santé (élaboration de plaquettes de prévention, opérations lors du 1er décembre).

... sur les lieux de travail, dans nos associations et nos syndicats!

Nous faisons face à des cas d'agression homophobe, lesbophobe, biphobe ou transphobe, et parfois jusqu'en justice, au côté des syndicats. Même si ces derniers prennent en compte des dossiers de ce type, et qu'il y a des cas de discrimination LGBT traités, finalement, peu de cas d'agressions remontent au niveau des syndicats ou encore des associations.

Les discriminations LGBT au travail commencent par l'autocensure de la très grande majorité des homosexuels, conséquence de l'homophobie passive des structures officielles. Nous agissons donc surtout en amont sur les structures professionnelles pour que chacun participe à l'information, à la prévention, à cette prise de conscience nécessaire.

Pour fédérer les initiatives : AGLAE

L'association AGLAE et ses amis (es) a été créée pour pulser de nouvelles initiatives, et, dans une démarche interne, pour unir nos forces, mutualiser nos moyens, échanger et témoigner sur nos combats et succès.

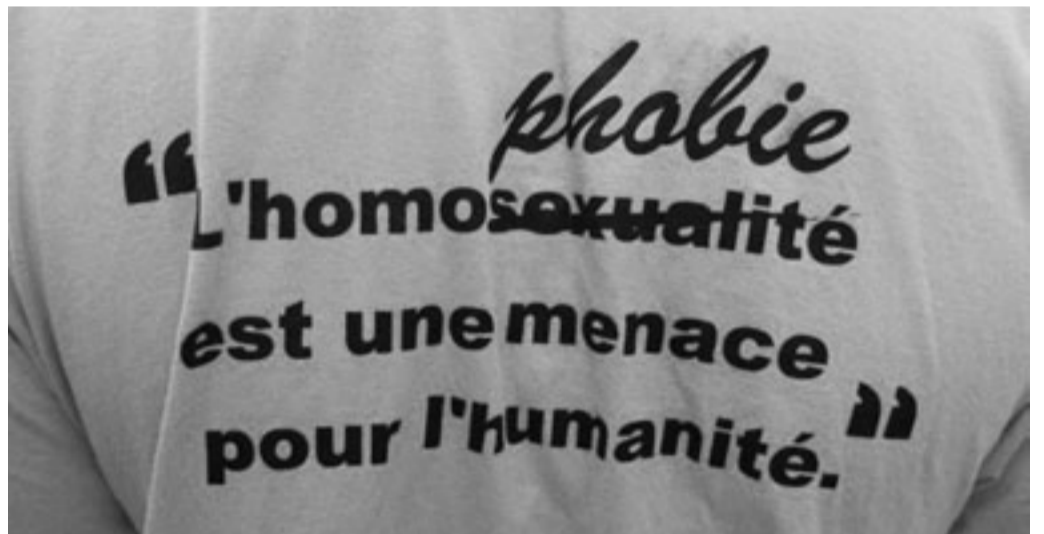
• Les délégations des associations membres du

Collectif créent un maillage national propice pour en faire un élément moteur et dynamique de la lutte contre les discriminations LGBT. Nous voulons impliquer le tissu associatif et syndical, interpeller les professionnels, les élus et les élus locaux.

• Nos actions seront variées : en interne ou en externe, nous interviendrons auprès des directions et informerons les personnels dans les entreprises avec les syndicats et tous les acteurs professionnels, nous participerons ou initierons des opérations de prévention.

La journée internationale contre l'homophobie, qui se déroule tous les ans le 17 mai, est, par exemple, l'occasion d'aller vers les personnels de nos entreprises et administrations et de les informer sur l'homophobie. C'est aussi l'occasion de mesurer le degré d'implication de nos entreprises et de les faire agir.

▼ Un des nombreux messages lus lors de la PINK PARADE 2007



Dans et hors l'entreprise

Nous voulons pousser les structures à prendre leurs responsabilités, à faire connaître et appliquer la loi. Faire tomber les tabous, car la progression des droits fait reculer les discriminations. Nous devons utiliser tous les outils des secteurs professionnels, y compris l'éducation et la formation. Si les lois existent, les élus et notre société tout entière doivent encore les faire rentrer dans les faits. Car aujourd'hui, malgré les lois, malgré le PACS, malgré PINK TV, on peut être LGBT discriminant en toute bonne foi, sans avoir conscience d'enfreindre la loi. La première réunion d'AGLAE se déroulera le 22 Septembre 2008 et permettra d'élire un bureau et un conseil d'administration. ■

Si vous souhaitez vous informer, adhérer, soutenir AGLAE et ses amis (es), vous rendre à l'assemblée générale fondatrice prenez contact sur : aglaemploi@laposte.net

AGLAE – Association des gays, lesbiennes – Agents de l'emploi.

Attention, le courriel peut nuire à votre santé (morale)...

L'internet est encore une nouveauté. Pour ceux qui découvrent le "réseau des réseaux", bien sûr, mais aussi pour ceux qui ont pris l'habitude de l'utiliser au quotidien. Chaque jour on trouve un nouvel usage, un truc, une astuce qui nous émerveille.

Le courriel, la réhabilitation de l'écrit

Parmi les usages fréquents, il y a le courrier électronique. Nous sommes nombreux à avoir réappris à écrire. À envoyer des lettres à caractère privé, public, professionnel. Des lettres d'amour comme des notes de service, des documents techniques aussi bien que des textes littéraires. Bref, le courrier électronique, c'est le renouveau de la correspondance.

Le courriel, ça peut aussi pourrir la vie

Il est 23 heures. Le moral est au plus bas. La bouteille de scotch est à moitié vide. La solitude, le spleen. J'ai envoyé un message à tous mes potes. A toute berzingue. Pour exprimer ce que je ressens. Un délire de mec bourré et malheureux. Le lendemain, après avoir soigné ma gueule de bois, je découvre avec horreur ce que j'ai écrit la veille! Quelle andouille je fais! Quoi, j'ai balancé ça à

tout le monde! M...! Bon, ça va. En recevant mes conneries, ils ont vu l'heure à laquelle je les ai envoyées. Ils ont l'indulgence de ne pas répondre, d'ignorer...

Les "répondre à tous", la maladie du courrier électronique

Il y a aussi les donneurs de leçons, les vengeurs, les forcenés du mot qui blesse, qui tue. Dans les organisations collectives, comme par exemple les entreprises, les associations, les syndicats ou bien encore les partis politiques, ils sévissent avec obstination. Un compte-rendu de réunion qui ne leur plaît pas? Une décision qu'ils veulent contester? Quelques mots bien sentis, frappés rageusement sur un clavier qui ne leur a rien demandé, allez, un "répondre à tous" et c'est parti! Les justiciers sont montés sur leur cheval. Pourquoi attendre la prochaine réunion pour discuter, échanger, débattre en toute franchise, hein? Le clavier est un excellent

moyen d'exécuter les coupables non plus présumés, mais certains. C'est moins sanglant que la guillotine et surtout, pas besoin de réunir un jury. On exécute sommairement, on jugera après...

Le terrorisme électronique

Le courriel fait les délices de tous ceux qui aiment la polémique stérile et l'anathème. Jeter le doute, la suspicion derrière un écran plat est une jouissance toute neuve. "Qu'est-ce que je leur ai mis!". Et l'imprécateur d'imaginer les ravages dans les rangs des victimes inévitablement mises à terre par la magie des féroces octets fusant dans les tuyaux électroniques. Et de savourer par avance la complicité approbatrice des destinataires qui seront forcément du côté du dénonciateur cybernétique, il en est si sûr! Dame, il n'y a pas de fumée sans feu. La dénonciation n'est plus plainte. Elle est preuve de culpabilité. Quoiqu'elle fasse, la victime est clouée au piloris.

À double tranchant

Mais attention, écrire et envoyer n'importe quoi sans tourner son clavier sept fois entre ses doigts peut nuire à la santé de tout le monde. Le "clic" n'est pas un geste anodin. "Les mots ont du poids", me disait l'un de ceux à qui je dois le bonheur d'avoir appris à écrire⁽¹⁾. Qu'ils soient envoyés sous enveloppe affranchie au tarif réglementaire ou par le net, le poids des mots est le même.

La responsabilité de leurs auteurs n'en est donc pas amoindrie. Un courriel n'est pas un acte gratuit. Il laisse forcément des traces, et pas seulement sur la toile, sur les âmes, aussi. Et pas seulement sur celles des cibles et des destinataires qui n'ont rien demandé, les pauvres... ■

Claude Cherblanc

(1) Michel Rebondy: Le chevalier rouge, Éditions Le Pré aux clercs

Georges Tondellier :**« Etre cadre à l'Agence et militant, on peut! »****Georges, DALE en Lorraine et secrétaire régional du SNU, prend sa retraite après trente-trois ans passés à l'ANPE. Pour les lecteurs de Modes d'Emplois, il revient sur sa carrière et nous fait part de ses réflexions sur le passé, le présent et l'avenir...****Un agent comme tant d'autres**

Le début de carrière est banal, comme beaucoup d'entre-nous. Georges commence sa carrière à Strasbourg, comme prospecteur-placier (PP) puis il obtient une mutation sur Thionville avant de devenir conseiller professionnel (CP) dans la même unité, en 1980. Avis aux collègues récemment recrutés : le PP, c'est comme ça qu'on appelait les conseillers, jusqu'en 1990. Quant au CP, c'est le conseiller référent de 2008. En 1990, Georges devient DALE à Hayange puis à Hagondange, jusqu'à sa retraite.

Un engagement militant

Cette évolution de carrière est indissociable de son engagement. Georges a assuré de nombreux mandats : commissions paritaires nationale et locale, comités national et régional d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Il a également siégé en comité consultatif paritaire régional pendant trois ans. Sans compter qu'il a présidé l'ADASA Lorraine pendant 6 ans. Pour compléter le tableau, il est secrétaire du SNU Lorraine, depuis sa fondation le 2 janvier 2001. Ouf!

Peut-on vraiment être militant syndical au SNU et DALE ?

"Dans la mesure où je l'ai été pendant 18 ans, dont 7 ans comme secrétaire du SNU Lorraine, la réponse est affirmative ! Cependant, ce n'est pas toujours facile. Tout le monde étant bien élevé, à l'Agence, on ne te fait pas de remarques. C'est bien connu, la répression, pas de ça chez nous... Mais par exemple, lors des avancements accélérés, tu n'es jamais sur la liste, enfin sauf une fois, mais c'était obligatoire. Ceci étant, ma progression au sein de l'Établissement n'a jamais été entravée par mon engagement syndical."

Peut-on être responsable syndical et DALE ?

"Le fait que je sois DALE n'a jamais fait peur à ceux qui sollicitaient le responsable syndical que j'étais. J'ai longtemps assisté aux réunions sans responsabilités, jusqu'à ce que j'en prenne au sein de l'ADASA et en tant que secrétaire régional. La réponse est encore oui. On peut prendre des responsabilités militantes tout en faisant partie de la hiérarchie."

Aujourd'hui, en 2008, quelle conception du management a la DG actuelle ?

Pour Georges, nous sommes un peu dans un système féodal. On attend avant tout des cadres une adhésion à l'Établissement et à ses projets. Cependant, s'il y a les DALE qui font de très bons féaux, d'autres se donnent des marges de manœuvre et refusent de rentrer dans le rang. Et Georges Tondellier de citer un exemple précis : "Dans ma DRA, il y avait le top-ten des portefeuilles ! Et bien un tiers des unités n'y est jamais rentrées. Certes, les managers concernés ne sont jamais allés au casse-pipe en affirmant leur refus, simplement, ils ont décidé de ne pas jouer le jeu. Elle est là, la marge de manœuvre. Et quand un DALE suit la musique, sans se donner de marges, c'est parce qu'il a l'ambition de devenir premier de la classe... La marge de manœuvre dépend aussi du style de direction du DDA. Trop souvent, les réunions d'équipe de direction déléguée ne sont faites que d'informations descendantes et injonctions diverses. Si les agents constatent le renforcement



© Philippe Sabater

Souvenir, souvenir : Charly et ses drôles de dames ▲

du contrôle sur leur activité, pour les DALE, c'est pareil. Le contrôle est à tous les niveaux."

As-tu un exemple concret d'injonction imbécile ?

"Oui. La remise systématique des convocations de SMP à la fin de l'entretien. C'est contre-productif. Le taux d'absentéisme est énorme. Les DALE le savent. Ça n'empêche pas certains d'entre eux de relayer servilement l'injonction. D'autres ne le font pas, parce qu'ils choisissent de se donner une marge de manœuvre." Nous sommes rentrés dans un système un peu soviétique, toutes proportions gardées.

Citons encore l'ami Georges : "Concernant les consignes, chacun se couvre, de haut en bas. Et si quelque chose n'est pas fait, l'auteur de la consigne ouvre le parapluie, du genre — mais si je vous ai dit de faire ci ou ça, je vous ai d'ailleurs envoyé un mail !"

Les "managers" seront-ils réellement les premiers à subir le choc de la fusion ?

La réponse de Georges Tondellier est immédiate. "Oui, c'est incontestable." D'abord, il y a des doublons. Fatalement, il y aura concurrence sur la quasi-totalité des postes d'encadrement. D'autre part, l'évaluation des managers est lancée. Tous devront être re-validés. Et dans ce processus, ce ne sont pas tant les compétences, les qualités personnelles, ou les capacités de travail qui seront mesurées, mais le degré d'adhésion au projet de fusion ainsi que la capacité à appliquer et faire appliquer consignes et injonctions de toutes sortes. Soumission et obéissance, en résumé.

C'est clair, c'est net. Et l'opinion de Georges est partagée par de nombreux cadres à l'ANPE, bien sûr, mais on peut le parier, également dans les ASSEDIC.

En examinant sa carrière, le secrétaire régional du SNU Lorraine tient à dire l'une de ses convictions profondes : "J'ai toujours considéré que je travaillais pour un service public et non dans une entreprise de services. Nous avons affaire à des usagers et non à des clients. Aujourd'hui, les demandeurs d'emploi ont peur. Les politiciens les font passer pour des feignants, des profiteurs."

Souvenirs, souvenirs...

Le pire ? "J'ai passé quatre ans sous les ordres d'une DDA qui venait de la DDTEFP. C'était une vraie malade... !"

Le meilleur ? Peut-être à l'ADASA. La joie d'un agent en CES, que je ne connaissais pas, quand elle a appris qu'elle pouvait partir en voyage pour 1400 F au lieu de 3000 F."

En conclusion de l'interview, le DALE de Hagondange nous fait part d'une toute dernière réflexion : "La période est difficile, mais on a connu d'autres périodes difficiles. Rien n'est jamais perdu. Le syndicalisme est une manière de lutter, de ne pas se résigner. On est là et quand ils en ont besoin, les collègues savent nous trouver."

Georges Tondellier ne sera pas partie prenante de la fusion. Nous en sommes heureux pour lui et c'est dommage pour nous. Mais il nous l'a dit, les cadres qui savent se donner des marges de manœuvre, il y en a encore... ■

Claude Cherblanc

Du goudron et des plumes

Le marchand de canon est coutumier des déclarations tranchées. La dernière qu'il a faite, lors d'une audition des dirigeants du service public de l'emploi à la commission des finances du Sénat, vaut son pesant de cacahuètes : "Le problème n'est pas seulement de trouver de l'emploi mais aussi que l'assistance et les aides diverses aux chômeurs sont trop élevées, à mon avis, pour qu'ils aient une certaine envie de travailler." Bon, avec le sénateur-maire de Corbeil-Essonnes, au moins, les choses sont claires. Craignant pourtant de s'être mal fait comprendre, le bougre en rajoute quelques kilos : "C'est quand même anormal de vouloir donner de l'argent de l'État, qui n'en a pas beaucoup, à des gens qui ne veulent pas travailler parce qu'on les paie trop et coûte aussi beaucoup d'argent à l'État. On réduirait carrément les aides aux chômeurs, ce serait quand même plus efficace si on veut les faire travailler que de vouloir donner de l'argent sur les deniers de l'État."

En résumé, pour Dassault, ce n'est pas compliqué : tu bosses, de préférence aux conditions fixées par les patrons ou alors tu crèves. Évident.

**Le président et les plaquistes et autres grutiers**

En déplacement à l'ANPE de Melun pour défendre la fusion et son projet de loi qui vise à renforcer le contrôle sur les chômeurs (cinquième texte en cinq ans !), le Président de la République nous a offert une déclaration qui montre, une fois de plus, sa grande sensibilité et ses connaissances sur le sujet : « un plaquiste au chômage aurait refusé 63 offres d'emploi ».

Bigre ! la preuve irréfutable qu'il faut sévir (le fameux refus d'offre raisonnable).

Sauf qu'après une enquête du journal LIBERATION, la direction a expliqué que l'agent ANPE à l'origine de l'information, n'était pas crédible et « qu'il souffre de troubles graves ».

Quelques jours avant, sur la réforme qui vise à précariser la main-d'œuvre des ports autonomes et entraîne une série de grèves, le même homme déclare que les grutiers de Marseille travaillent 2000h par an, ceux d'Anvers 4000 h !

Résultat après calcul : à Anvers, le grutier n'a pas de congé de dimanche et travaille 365 jours par an, soit 10h96 par jour. Or au grand désespoir des libéraux, il existe aussi des congés et des dimanches à Anvers !

À quand la prochaine brève de comptoir qui ne fait rire personne !



« Modes d'Emplois » est édité par le SNU, 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 : Cati Madec, catherine.madec@anpe.fr - Tél : 02 98 04 67 21 ou 06 30 33 12 67 et Claude Cherblanc - c.cherblanc@orange.fr - claude.cherblanc@anpe.fr - Tél : 06 29 66 18 42 ■ Comité de rédaction : Éric Almagro, Anne Bérard, Sylvette Uzan-Chomat, Noël Dauvé, Claude Kowal, Sabine Landrevie, Éric Planchette, Joseph Romand, Philippe Sabater, Emanuel M'hedhbi, Colette Pronost, Isabelle Tessier. Régie publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE : 05 55 24 14 03 ■ Conception graphique : Thierry Palau ■ Illustrations : Michèle Le Bas ■ Imprimé par ROTODRAPHIE, 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