

Spécial Emploi

Le mal être au travail

Un malaise est perceptible au sein de l'ensemble des pôles emploi, du fait de l'évolution permanente des mesures, de la déperdition du sens donné à l'action et de la moindre légitimité de nos fonctions dans un contexte de décentralisation et d'ultra-libéralisme.

Partout, on assiste à une désorganisation organisée, qui génère de la précarité, qui décrédibilise l'Etat, et rien ne fonctionnant, les fonctionnaires sont pris en boucs émissaires. Les DD sont inégalement investies dans les politiques de l'emploi, les DR délèguent les crédits sans donner les informations. Le lien DR-DD ne s'est pas instauré. La législation est mouvante, les interventions s'empilent, les mesures défilent à toute vitesse.

La stratégie de démantèlement du service public de l'emploi ne fait aucun doute : les nouvelles mesures tendent à déposséder l'Etat, il y a plus ou moins subrepticement transfert des compétences de l'état vers les collectivités (sans forcément les moyens, avec le risque d'incohérences et luttes de pouvoir sur le terrain.

L'animation territoriale a disparu des BOP. De plus en plus, les compétences liées à l'emploi sont dévolues aux collectivités (risques de copinage, d'électoratisme, d'inégalité de traitement d'une région ou d'un département à l'autre, disparité des politiques). L'enregistrement ou la gestion de nombreux contrats aidés sont transférés à l'ANPE (CAE, C Avenir), aux chambres consulaires (contrats d'apprentissage), aux OPCA (contrats de professionnalisation) et à l'ASSEDIC (contrat jeune en entreprise).

Les acteurs intervenant sur le champ de l'emploi se sont non seulement multipliés mais la légitimité du rôle central de l'état s'est amoindrie.

Il semble de plus en plus difficile de se projeter dans l'avenir, de savoir finalement qui l'on est, à quoi on sert, dans un environnement où tout vous échappe. La perception du temps, de l'espace, le lexique familier, l'identité, tout est touché par la désorganisation générale.

Paroles d'agents

« Qui peut se vanter d'avoir toujours été à la pointe de la réglementation, qui n'a pas dit tout et son contraire face à des partenaires, en fonction de la législation du moment ? »

« les circulaires se succèdent à toute vitesse, ordres et contre-ordres ne cessent d'être donnés, ces permanentes évolutions décrédibilisent nos actions vis-à-vis de l'extérieur : comment donner foi à notre action dans ce contexte où l'argumentaire est à peine installé qu'il faut déjà le refaire et le modifier ?

« la hiérarchie elle-même est mal à l'aise, en mettant en place des projets de restructuration des services obsolètes dès qu'ils sont mis en œuvre. Le personnel se sent ballotté d'un service à l'autre, d'une mission à l'autre. Qui pilote véritablement l'avion ?



Paroles.....

« on met à la place une politique d'affichage et de communication abusive, le développement d'une logique de résultats sans appréciation des moyens nécessaires ».

« on aboutit à une institutionnalisation de la précarité (particulièrement services aux personnes) »

« les équipes locales du SPEL n'ont plus d'existence propre et sont vouées à se fondre dans les maisons de l'emploi. les coordonnateurs réussissent parfois à maintenir une certaine forme de présence qui de fait disparaîtra au fur et à mesure où les collectivités territoriales s'outilleront des ressources humaines nécessaires à leur mission ou au fur et à mesure des départs des coordonnateurs et de la création de maisons de l'emploi »

« la disparition de certains dispositifs retire la légitimité de l'Etat à coordonner le travail des autres ».

Editorial

Les conditions de travail changent dans notre administration de manière à donner le vertige. Des commissions emploi-formation se sont récemment créées au sein du SNU-TEF (au niveau national et en région : Centre et Rhône Alpes).

L'intention est de créer des lieux permettant l'expression et l'analyse du malaise ressenti pas les agents devant les transformations de leurs métiers.

A partir de ces échanges nous voulons construire les revendications à défendre pour restaurer et promouvoir un véritable service public de l'emploi et de la formation.

Les articles de ce numéro spécial ouvrent des pistes sur quelques uns des sujets d'actualité.

C'est un début, il reste à poursuivre le débat pour enrichir notre réflexion, en créant de nouvelles commissions régionales pour les alimenter.

Mettons fin à la chasse aux chômeurs et à la culpabilisation des précaires

Le traitement statistique du chômage, avec tout le jeu des mesures qui n'en sont pas, des prestations quasi-virtuelles, des changements arbitraires de catégories, des radiations en veux-tu en voilà, (cf. F.BRUTUS : « chômage des secrets bien gardés » éditions J.C. Gawsewitch) ...et les belles annonces médiatiques qui servent des fins électoralistes....a pris le

Les activités d'un coordonnateur emploi-formation en Isère

En un peu plus de 10 ans, les missions des coordonnateurs emploi-formation ont fortement changées. Les autres agents du ministère n'imaginent sans doute guère les évolutions permanentes de nos activités. La titularisation de la plupart des CEF en AEFP n'a fait que renforcer la tendance de certains DDTEFP d'abandonner l'approche territoriale pour recentrer les activités de certains CEF sur de la gestion de crédits (BOP). Ce n'est heureusement pas le cas en Rhône-Alpes.

Outre le suivi au plan territorial des mesures du plan de cohésion sociale et des actions menées avec les entreprises ou les branches sur les métiers en tension, l'accompagnement des projets de maison de l'emploi, le renforcement / développement de l'IAE, les actions en direction des jeunes CIVIS et/ou ZUS, le CEF assure également une ou plusieurs missions au plan départemental : suivi des GEIQ, discrimination / égalité des chances, FLE / Illettrisme, GPEC, APP, Maisons de l'Emploi, Missions Locales / PAIO, services à la personne, VAE,

Pour les plus chanceux, on peut y ajouter le suivi du volet EMPLOI d'un contrat de ville et/ou d'un PLIE, les projets de pôles d'excellence rurale (PER), le suivi des cellules de reclassement, ...

Qui ne serait pas comblé par une telle diversité des activités ... et honoré par une telle reconnaissance de compétences ? En tous cas, de nombreux ex-CEF devenus AEFP sont toujours dans l'attente de cette reconnaissance financière ... car c'est souvent l'inverse qui s'est produit lors de la titularisation.

pas sur des politiques moins répressives tournées vers de vrais accompagnements individualisés des chômeurs.

Le paritarisme des ASSEDIC ne fonctionne plus dans la pratique et cette institution est bel et bien gouvernée de fait par le MEDEF. Le politiquement correct continue de faire semblant de croire que le fameux « dialogue social » fonctionne et que les syndicats jouent un rôle dans les négociations, mais celles-ci aboutissent pourtant à des accords toujours plus défavorables aux demandeurs d'emploi.

Il n'y a que trop rarement, et notamment par les DDTEFP qui gèrent les Services de Contrôle de la recherche d'Emploi, des prises de position courageuses vis-à-vis des ASSEDIC qui ont un réel intérêt financier à pratiquer la radiation à tour de bras plutôt qu'à aider au retour à l'emploi.

Nous revendiquons :

- que l'État prenne position contre les politiques des ASSEDIC et définisse de véritables politiques départementales du contrôle au sein des DDTEFP qui rééquilibrent le rapport de force en faveur du demandeur d'emploi et fassent émerger une éthique du travail de contrôle.

- que l'environnement macro-économique sinistré et les réelles difficultés des demandeurs d'emploi à (re)trouver du travail soient reconnus : cesser de culpabiliser les demandeurs d'emploi alors même

Contractuels

Evolution des rémunérations des CDI : de qui se moque-t-on ?

Selon les termes du projet de décret fonction publique, le salaire des contractuels CDIés serait susceptible d'évoluer, sans aucune référence à une quelconque grille indiciaire, tous les 3 ans en fonction de l'évaluation notation ! Pour nous ce serait donc déjà et totalement le salaire au mérite ?

que le plein emploi n'existe pas.

- que soit mis fin au traitement statistique du chômage et que des moyens soient mis au service d'un véritable accompagnement individualisé des personnes.

Il faut redonner du sens aux métiers de l'insertion en sortant des logiques basées sur la seule efficacité à court terme.

Témoignage

« beaucoup de réunions pour arriver à se comprendre, entre « partenaires » ou « acteurs » pour je ne sais quel jeu d'ombre dans un théâtre que les spectateurs (chômeurs ou salariés) ont déserté car la pièce était incompréhensible ».



Pour une politique nationale de qualification

La nouvelle donne depuis 2004 : accord interprofessionnel, loi FTLV, décentralisation de la formation et désengagement de l'Etat n'améliorent pas les conditions d'accès à la qualification pour les salariés. Les contrats de pro. ont remis en cause les formations longues et qualifiantes, également moins accessibles par les CIF, plus encadrés et restrictifs que jamais. Le DIF montre déjà ses limites (20 heures par an cumulables sur 6 ans), ne réduit pas les inégalités d'accès à la formation et n'ouvre pas sur des formations qualifiantes.

La VAE est un droit individuel. Aujourd'hui on nous demande de développer une pratique collective où l'initiative est laissée aux institutions ou aux entreprises. Celles-ci privilégient le parcours le plus court et l'accès aux CQP de branche, elles prennent rarement en compte la qualification obtenue pour limiter leurs dépenses de personnel.

Le circuit pour y accéder est compliqué et décourageant pour ceux qui n'ont pas la pratique régulière de l'écrit. Elle est coûteuse : 150 à 1 200 euros à la charge de l'individu pour un titre du Ministère.

Lorsque la démarche VAE est à l'initiative du salarié, son accompagnement se fait hors temps de travail.

Bref, c'est une politique généreuse et intéressante mais qui, faute de moyens, risque de rater une bonne partie de sa cible. La VAE et la formation professionnelle continue bénéficient encore à ceux qui sont déjà le mieux dotés par la formation initiale.

Nous revendiquons :

- Une formation professionnelle initiale de qualité : des moyens conséquents pour les lycées professionnels et les CFA, des conditions d'études décentes pour tous les élèves et les apprentis (interdiction du tra-

vail de nuit et refus de l'apprentissage à 14 ans).

- Un véritable droit à la deuxième chance pour les jeunes et les adultes sortis du système scolaire sans qualification : des contrats de pro. permettant l'accès à un titre national, véritablement centrés sur les personnes sans qualification dont la légalité soit contrôlée par l'Etat et la durée non soumise aux priorités des branches professionnelles. Personne ne peut rester sans connaissance ou sans qualification tout au long d'une vie, surtout dans une société qui prétend à être, dans le

contexte de la mondialisation, plus performante par le renforcement de l'intelligence individuelle et collective.

- Un véritable droit à la formation professionnelle tout au long de la vie pour tous : CIF plus longs, avec un meilleur taux de prise en charge ; financement par les conseils régionaux de formations qualifiantes quel que soit le secteur d'activité visé ; égalité d'accès et de traitement d'un territoire à l'autre ; développement des APP, dont l'efficacité est prouvée.

- Respect du caractère individuel du droit à la VAE pour tous : le choix de la certification visée doit être celui de la personne qui engage son parcours de validation.

Ouvrir le débat Pour une sécurité sociale professionnelle

- Face aux attaques et menaces contre le droit du travail : nouveaux contrats précaires, projet de recodification du code du travail, directives européennes sur les services..

- Face à la culpabilisation et à la chasse aux chômeurs,

- Face au développement du temps partiel contraint et sous payé (caissières... des femmes en particulier, des jeunes souvent aussi),

- Face à la dégradation générale des conditions de travail et de la qualité des emplois,

- Face au recul des droits sociaux (retraite, régime d'assurance maladie),

Il ne suffit pas de défendre les acquis, même si cela reste nécessaire, il est temps d'avancer de nouvelles propositions. L'idée de sécurité sociale professionnelle (la notion renvoie à celle de la sécurité sociale (maladie, AT, vieillesse...), une forme de garantie universelle de statut et de revenus) doit être pensée, débattue et travaillée collectivement pour prendre corps.

- Veut-on aller vers un droit collectif, des droits individuels attachés à la personne (VAE, bilan..) ?

- Vers un statut unique, en CDI ? oui mais : quid des entrants sur le marché du travail ? des actifs non salariés, qui aspir-

rent à le devenir ?

- Actuellement les accords interprofessionnels et la loi FTLV et dialogue social de 2004 tendent à rendre le salarié seul responsable de son « employabilité », il s'agit donc d'inverser la tendance.

- Quelqu'en soit le motif tout licenciement devrait comporter un coût financier élevé pour l'entreprise, croissant en fonction des difficultés de reclassement du salarié et son ancienneté.

- Comment maintenir un niveau décent de revenu, maintien du salaire après licenciement, à quel niveau de revenu ? et pour les travailleurs pauvres ? et pour les jeunes en voie d'insertion ? Ce projet ne peut avoir pour conséquence de pérenniser des inégalités de revenu injustifiées au regard des qualifications ou expériences professionnelles.

- Faut-il organiser une alternance de périodes d'activité salariée et de formation ? Oui mais pas seulement, on peut aussi prendre en compte, entre des périodes d'activité salariée, les temps de vie familiales et d'activités associatives, récréatives, créatives ou militantes, les fonctions électives...

Pour sa part le SNUTEF en débattira dans la perspective du congrès de la FSU début 2007.

Des métiers qui ne trouvent pas Preneurs

Des offres non pourvues en nombre et de manière récurrente sur les métiers de cuisinier, de serveur et d'employé polyvalent de restauration ; des plans d'action et des accords-cadres à répétition : accord ANPE – UMIH (janvier 2004), objectif 100 000 emplois (février 2004), des actions de promotion et de communication (forums emplois, campagne média) : tout cela fonctionne si



bien que l'Etat vient de signer le 17 mai dernier avec les organisations patronales un nouveau contrat de croissance en faveur de l'emploi et de la modernisation du secteur des HCR.

En attendant le feu vert de Bruxelles sur la réduction de la TVA, le gouvernement s'est engagé à favoriser l'emploi et le développement des entreprises, en simplifiant les aides à l'emploi instaurées en 2004, et en permettant aux entreprises de moins de 20 salariés de recourir plus facilement aux heures supplémentaires et aux « extras ». En contrepartie, les organisations patronales s'engagent (!) à négocier une nouvelle grille salariale avant fin 2006 et à « progresser vers l'objectif de création de 40 000 emplois par an » ... Rappelons que c'est le secteur où la

négociation collective est la moins avancée.

HCR, secteur en tension ou secteur peu attractif : il est plus que temps de poser la question en ces termes et de s'attaquer à la principale cause de ces difficultés de recrutement, les conditions de travail et de salaires souvent déplorables. Horaires décalés, travail le samedi et souvent le dimanche et les jours fériés, rythmes irréguliers soumis aux flux de la clientèle, sont certes des conditions spécifiques à la profession. Par contre, le fort recours au temps partiel (un tiers des salariés), le turnover (50% des salariés restent moins de 6 mois chez le même employeur), des perspectives de promotion limitées et surtout des niveaux de rémunération très faibles (salaire net horaire moyen inférieur de 31% à celui de l'ensemble des salariés du secteur privé) sont les véritables causes du manque d'attractivité de ces métiers.

Si on y ajoute les emplois saisonniers qui représentent une part importante des offres non satisfaites, avec des horaires hebdomadaires plus élevés (et souvent avec des heures non déclarées en totalité), des conditions de logement souvent déplorables ou très chères, la très grande polyvalence (comprendre corvéable à merci ...) demandés aux employés, même les plus qualifiés, dans les petits restaurants, les nombreux cas de discrimination raciale, en service notamment, les rythmes « à la chaîne » pour les femmes de ménage dans les hôtels, on a vraiment un tableau de rêve !!

Pourtant, les HCR sont un secteur créateur net d'emplois (+ 35 500 salariés entre fin 2002 et fin 2005, pour un effectif global au 31/12/05 de 828 200 salariés) ... qui plus est, ces emplois ne sont pas

délocalisables.

Nous revendiquons :

- Avant toute élaboration d'un plan d'action sur l'emploi, un état des lieux des « points noirs » des conditions de travail, de rémunérations et de précarité dans ces métiers et un programme d'actions pour y remédier, avant de s'attaquer aux difficultés de recrutement
- Rétablir la négociation collective en associant obligatoirement les organisations syndicales de salariés à toutes les négociations, afin d'intégrer l'amélioration des conditions de travail s'accords de branche.
- Conditionner le versement des aides aux employeurs à des contreparties d'un montant au moins équivalent en faveur des salariés.
- Examiner la mise en œuvre des contrats d'apprentissage dans ce secteur, et notamment le taux de rupture très élevé des contrats (près d'1 sur 2) ; valoriser les maîtres d'apprentissage, supprimer l'agrément pour les établissements où les conditions de travail et les taux de rupture sont problématiques.



Contacts :

Martine GOUTTE:

martine.goutte@dgefp.travail.gouv.fr

Micheline LEGER :

micheline.leger@dares.travail.gouv.fr

