

## De la lutte pour l'emploi à la lutte contre le chômage

### Sommaire

p.1  
l'Edito de Régis  
Dauxois  
Secrétaire Général de  
la CGT-FO ANPE  
De la lutte pour l'emploi  
à la lutte contre le  
chômage

p.2  
Liberté sur parole(s)  
Texte  
Communiqué de l'Union  
Régionale Pays de la  
Loire

p.3  
Solidarités interpro  
Travail des enfants : ça  
arrive près de chez vous  
Conférence pour  
l'emploi : une  
grand'messe pour quels  
miracles ?  
CNIL : toujours plus de  
fichage, toujours moins  
de moyens

p.4  
Infos pratiques ANPE  
Décembre, mois des  
parts variables et des  
opérations de carrière

Derrière ce qui pourrait apparaître comme une question de sémantique, il s'agit bien là d'un changement radical dans les moyens de lutter contre le chômage et pour l'emploi: la préoccupation première de nos gouvernants n'est pas la reprise d'emploi mais bien la réduction du nombre de demandeurs, donc la baisse du nombre de chômeurs. Ce qui conduit irrémédiablement à une augmentation du nombre des « bénéficiaires » des minima sociaux et à une situation de pauvreté et d'exclusion

Il y a fort à parier que, pour les agents de l'ANPE, les deux derniers mois de l'année seront un bel exemple de cette politique avec la « reprise de stock » (expression pour le moins hasardeuse) dans le cadre de l'application du SMP. Nombre d'unités doivent reprendre entre 800 et 1200 DE d'ici la fin de l'année. Alors que le DG avait évoqué fin juillet une possibilité de détendre le calendrier, on assiste à une accélération. Une instruction en ce sens est arrivée dans les unités, milieu octobre, demandant à ce que cette opération soit menée avant le 31 décembre 2006. Face à l'importance de la tâche à accomplir et au manque de moyens, on assiste à des dérives en terme organisationnel tel que

l'organisation d'informations collectives ou la gestion fictive de portefeuilles par des agents affectés en pôle appui-gestion. Certaines unités vont jusqu'à organiser deux informations collectives par demi journée pour 80 à 100 DE convoqués ! Dans le meilleur des cas, un entretien individuel clôture cette convocation. Peut on encore parler de suivi personnalisé dans de telles conditions ? Résultat : le nombre de cessations d'inscription et de radiations connaît une augmentation importante.

### L'agent ANPE victime du système

Les premières remontées de ces opérations font apparaître une hausse du niveau d'agressivité des demandeurs. Certains arrivés au PAP 10, sont très hostiles aux « vertus » du suivi mensuel. Nombre de

conseillers constatent aussi une perte de sens de leur métier car en 10 minutes d'entretien ils sont loin de la qualité de travail espérée. C'est donc bien un changement dans les rapports entre les usagers et les agents : les usagers ont le sentiment que l'agent ANPE est devenu « le père fouettard ». Effectivement ce mode d'organisation accentue le côté contrôle de la recherche d'emploi, et fait perdre la qualité d'écoute du fait de la rapidité des entretiens.

### Le nomadisme contraint

Autre constat, quasiment toutes les ALE connaissent une crise du logement. Il faudra bientôt retenir les bureaux deux mois à l'avance. Dans cette course au bureau les agents se trouvent en concurrence. A la complexité de la tâche à accomplir s'ajoute le stress de trouver un endroit où s'asseoir, un bureau et un PO. Rarement, les unités ont connu de telles conditions de travail.

### Une DG tout feu tout flamme

Alors qu'aucune organisation n'est stabilisée, la Direction Générale vient de lancer son opération « cap vers l'entreprise ». Opération publicitaire proposée en réponse au développe-



ment des opérateurs privés. Alors même que l'opération n'a pas encore débuté, les journaux nous apprennent déjà que cette opération (en cas de succès) sera généralisée à toute la France en 2008. Jusqu'où peut on aller dans l'irréalisme ? A moins que d'ici là nos effectifs soient multipliés par deux ?? ou trois ??? A moins que ne se développent des GIE et des filiales qui seront autant de centres de profits (sur le dos de qui ?) avec des agents mis à disposition et/ou des salariés de droit privé ? Plus que jamais la défense du Service Public, de ses missions, de ses agents, de ses usagers doit porter chacune de nos actions.



## Bienvenue dans votre nouvelle rubrique !

Après "exprimez-vous, nous vous imprimons", nous avons décidé d'ouvrir plus largement encore le Journal du Syndicat à l'expression de l'ensemble des agents. Dès ce mois-ci vous trouverez en page 2 :

- des nouvelles du réseau FO ANPE
- des témoignages vécus de collègues, syndiqués ou non, sur leur façon de vivre leur travail. Ils sont extraits, de façon anonyme, des mails que nous envoyons nos lecteurs, nos sympathisants, nos militants : non pas la parole calibrée des gens d'appareil, mais des propos ancrés dans le réel qui prouvent quotidiennement votre capacité de mise en perspective, votre aptitude à démonter les idées reçues et les langues de bois.

Enfin, dès le mois de janvier 2007, nous vous proposerons chaque mois une interview de collègues qui nous donneront une vision particulière du travail à l'Agence : comment vit-on l'Agence quand on est en Contrat d'Avenir, en CDD ZUS, quand on est reconnu handicapé, "vieux de la vieille" ou "nouveau recruté"...

Si vous souhaitez témoigner (anonymement bien sûr) ou contribuer à ces rubriques, merci d'adresser vos courriels à [dianegastellu@yahoo.fr](mailto:dianegastellu@yahoo.fr).

## Texto

Extraits de courriels reçus à la permanence nationale FO dans le mois écoulé :

Le 7/11/2006

"Le planning hebdomadaire est toujours modifié par la DALE, la veille pour le lendemain, au grand dam des agents qui découvrent les modifications des tâches le matin en arrivant."

le 21/11/06

"Les collègues sont particulièrement inquiets sur plusieurs points en ce qui concerne les PARCOURS. (...) même si le discours officiel nous certifie pouvoir modifier, nous prenons (cette fois) réellement conscience du fait que les ASSEDIC ont un droit de regard sur notre travail, nous avons également eu l'info (cette fois c'est lâché) que des agents ANPE pourront bosser en ASSEDIC et inversement, donc la fusion est en marche. Les collègues s'en rendent compte, mais peut-être trop tardivement !

Inquiétude aussi pour les DE si nous avons validé un parcours ACE alors que nous n'avions pas mesuré toutes leurs difficultés, prise de conscience également de la pression mise aussi bien sur les DE en parcours 1 que sur le conseiller ANPE. (...)

Le discours est clair : il y a des personnes avec lesquelles il ne faut pas perdre de temps et inciter fortement à l'annulation de l'inscription, élections en vue..."

F... B... le 26/11/06

"Dans mon équipe, il y a 4 agents sur 6 qui sont recrutés depuis moins d'un an. Les derniers recrutés ont eu pour tuteurs ceux qui venaient d'être validés : des collègues qui avaient 6 mois d'ancienneté."

Embauché en CDD le 20 du mois, je me suis retrouvé le 4 du mois suivant, seul en Zone Technique avec le téléphone qui sonnait sans arrêt et l'animateur d'équipe qui assurait la réception des PPAE.

Je suis en CDD ZUS, nous n'avons pas eu la même formation que les autres agents. On nous a expliqué qu'on nous faisait suivre une formation un peu par faveur, pour nous traiter comme les autres, mais qu'on n'était pas obligé. De toute façon, j'ai passé beaucoup moins de temps en formation que mes collègues en CDI, et on n'était pas ensemble : dans mon groupe, il n'y avait que des CDD ZUS."



Le 4/12/06

"Tous les conseillers reçoivent à tout va. L'équipe de direction ne regarde même plus si il y a des bureaux disponibles. C'est la course tous les jours, et quand on fait état de ce problème, c'est "débrouillez-vous". (...)

Plus de temps individuel pour traiter des dossiers en instance, faire de la relation entreprise, de l'accompagnement. De plus les portefeuilles enflent dangereusement. Nous sommes déjà en état de ne plus pouvoir en mettre plus. Nos Demandeurs d'Emploi attendent autre chose de ces rendez-vous.

Nous les conseillers sommes dans les tranchées. Et on peut dire que tout le monde nous tire dessus : la direction qui voit qu'on arrive à la limite de nos possibilités et qui continue à nous en remettre une couche en nous disant que si nous n'y arrivons pas nous n'aurons pas la fameuse prime, les DE qui nous prennent pour des rigolos. C'est sûr que dans ces conditions le privé peut faire mieux que nous. Nous sommes fatigués, aigris et l'ambiance s'en ressent."

## L'Union Régionale FO ANPE Pays de la Loire...

...a élu le 5 octobre 2006 son Bureau Régional

- Secrétaire Régional : Stéphane JONCOUR (ALE Nantes Ste Thérèse)
- Secrétaires Régionales adjointes : Mirtilia BIZIERE (ALE La Roche/Yon), Nadine JUGEBECQUARD (ALE Angers) et Coralie MANDIN (ALE Le Mans)
- Trésorière Régionale : Brigitte CREN (Equipe Mobile Mayenne)

Sont également membres du Bureau Régional les secrétaires des Sections Départementales de la région :

- Alain CREN (ALE Laval), pour la Section Mayenne
- Denis LOIZEAU (ALE Le Mans), pour la section Sarthe
- Christine MAISONNEUVE (ALE Carquefou), pour la section Loire Atlantique
- Didier RICHARDEAU (Equipe Mobile Vendée), pour la section Vendée
- Jean SOULET (ALE Cholet) pour le Maine et Loire.

## Travail des enfants : ça arrive près de chez vous

La messagerie express, c'est moderne puisque c'est rapide. Pour mieux concurrencer les services publics de distribution du courrier, le groupe néerlandais TNT fait encore plus moderne : contre 10 à 15 euros par jour, il recrute des enfants à partir de 13 ans pour assurer... la distribution du courrier.

Des facteurs de 13 ans ? C'est possible grâce à la législation allemande qui a fixé, en 1997, cet âge comme minimum pour les "travaux légers". L'OIT, en effet, fixe à 15 ans l'âge minimum pour travailler mais permet, depuis 1973, de l'abaisser à 13 ans "sous certaines conditions". Bien entendu, TNT assure qu'il demandera "l'autorisation des parents" pour embaucher ces adolescents, qui n'effectueront pas plus de... 3 heures par jour. 10 à 15 euros par 2 à 3 heures : ça ne fait pas lourd en "charges salariales", ça !

En revanche, là où cela peut peser très lourd, c'est sur la réussite scolaire des enfants concernés. Pour qu'eux ou leurs parents trouvent intéressant de travailler 2 à 3 heures par jour pour des clopinettes, il faut que ces enfants soient issus de familles pauvres. En s'adressant cyniquement aux enfants pauvres, ceux qui ont le plus besoin d'être soutenus dans leur scolarité, TNT se



comporte à tous points de vue comme le patronat du XIXème siècle : non seulement il exerce une pression à la baisse sur les salaires, ce qui lui permet de baisser ses tarifs pour concurrencer le service public, mais encore il entretient la pauvreté et l'ignorance, pérennisant le contexte socio-économique qui lui permet de maximiser ses profits.

Quand on vous dit que c'est moderne !

Le syndicat allemand des services "ver.di" s'est insurgé contre cette annonce : "Les bornes ont été franchies. C'est un scandale de monter un réseau de distribution en faisant travailler les enfants", a déclaré le vice-président du syndicat. De plus, ajoute-t-il, "les emplois salariés assujettis aux charges sociales ne peuvent pas concurrencer la rémunération en argent de poche". Autant dire qu'il s'agit là d'une énorme opération de dumping social.

Les bonnes âmes françaises s'insurgent et nous disent qu'en France, fort heureusement, ce serait impossible. En effet : nos lois protectrices et exemplaires ne permettent le travail qu'à partir de... 14 ans. Au cas où cela vous aurait échappé, la loi sur l'apprentissage à 14 ans est bel et bien entrée en vigueur cette année malgré l'opposition syndicale et dans un black-out médiatique quasi total. Ainsi que l'autorisation du travail de nuit pour les apprentis à partir de 15 ans.

Qui a dit "on mesure le degré de civilisation d'une société à la façon dont elle traite ses enfants et ses vieillards" ?

## Conférence pour l'emploi : une grand'messe... pour quels miracles ?

la conférence qui doit se tenir le 14 décembre sous l'égide du Premier ministre, devrait être consacrée pour partie à un «diagnostic» de la situation économique et sociale, en référence notamment aux travaux du CERC. Des discussions auraient lieu ensuite l'après midi avec le ministre des Finances, Thierry Breton. «Précarité-emploi, coût de la vie-pouvoir d'achat et salaires» seront à l'ordre du jour, a indiqué mercredi dernier la CFDT. A l'issue de son entrevue hier au ministère de l'emploi, FO a précisé que dans ce cadre seraient abordés la question de l'indice des prix qui n'est plus pertinent, le rôle de la prime pour l'emploi, le problème des salaires à travers notamment le prisme du SMIC et de la conditionnalité des exonérations de charge.

La CFDT espère que cette conférence permettra d'adopter «une série de mesures à court terme: intervention de l'Etat sur les loyers, aide publique pour doter d'une mutuelle les salariés des petites entreprises, extension du chèque transport...». La CGC attend, elle, «des mesures qui permettent aux classes moyennes de retrouver du pouvoir d'achat et de ne plus avoir le sentiment d'être laissées pour compte». Des «mesures de fond» concernant en particulier «l'accès au logement et à la protection sociale» de ces classes moyennes.

De son côté, FO souhaite voir relancer les négociations salariales dans les branches professionnelles, car les minima conventionnels de 73 branches sont déjà passés sous le niveau du SMIC, mais aussi dans la Fonction publique. FO réclame également que le chèque-transport devienne obligatoire. Afin de mieux cerner le problème du pouvoir d'achat, elle demande aussi l'instauration d'un indice du coût de la vie plus précis et en phase avec la réalité des salariés et estime nécessaire d'évaluer l'impact des exonérations de charges patronales qui constituent souvent des «trappes à bas salaires». FO souhaite conditionner les aides publiques aux entreprises à des engagements clairs de leur part, par exemple sur le maintien de leur activité en France. FO demande aussi une étude sur les effets pervers de la prime pour l'emploi, de réfléchir à une sur-taxation de l'emploi précaire et à l'institution d'une «convention de travail» pour les stagiaires.

On le voit les syndicats fourmillent de propositions pour donner des prolongements positifs au rapport du CERC. Mais, sachant que les capacités d'action du gouvernement semblent réduites après le vote Budget et à quelques mois avant les échéances électorales, on peut rester sceptique quant aux résultats concrets à attendre d'une telle conférence.

## CNIL : toujours plus de fichage, toujours moins de moyens

Les fichiers informatisés contenant des informations nominatives prolifèrent dans tous les secteurs : clients, salariés, usagers, tous font l'objet de collecte et de traitement d'informations en tous sens, souvent sans en avoir



conscience.

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ne recense pas moins de 3.500 à 4.000 plaintes annuelles. «La charge de travail a augmenté de 570 % en trois ans», selon le président de l'institution, Alex Türk, qui déplore que les moyens mis à sa disposition ne suivent pas cette inflation. Il a alerté le 26 octobre le Premier ministre Dominique de Villepin sur une situation budgétaire «qui s'apparente à une cessation de paiement». À la fin de l'année, le budget de la Commission devrait accuser «un déficit de 532.000 euros» le contraignant à «renoncer à l'exercice de certaines de ses missions». La CNIL ne dispose en effet que de... six inspecteurs qui ne peuvent effectuer qu'une centaine de contrôles chaque année alors qu'il en faudrait 600 ! Avec 9 millions d'euros en 2006 (10 en 2007) et 90 personnes, «la CNIL a le plus faible budget de toutes les autorités indépendantes similaires en Europe. Il faudrait qu'on soit 200 avec un budget doublé pour répondre à nos missions», selon M. Türk, qui ne décolère pas contre le gel par Bercy de 300.000 euros de ses crédits 2006.

## Décembre, mois des parts variables et des opérations de carrière

Dans le jargon journalistique, on appelle ça les "marronniers" : ces thèmes qui reviennent dans les journaux tous les ans à la même période. Pourtant les questions que nous recevons quotidiennement, et l'arrivée de nombreux nouveaux collègues à l'Agence, nous prouvent qu'il est toujours utile de consacrer un article à ces deux réalités saisonnières.

### PVI : comment ça marche !

Les "parts variables individualisées" sont la transcription ANPE de ce que l'on appelle généralement le "salaire au mérite". Chaque fin de semestre, en juin et en décembre, a lieu une "distribution" de parts variables "individualisées" (PVI) attribuées en fonction de votre "manière de servir", selon que celle-ci est "très satisfaisante" (une part), "à souligner particulièrement" (deux), "exceptionnelle" (trois), ou simplement normale (aucune part variable). Vous l'avez compris, les critères sont d'une transparence et d'une objectivité parfaites.

Qui plus est, le quota de parts variables est alloué régionalement en fonction du nombre d'agents, sur la base d'une part par agent. (1,45 part par agent pour les unités desservant des ZUS). Autant dire que, pour qu'un collègue soit "exceptionnel", il faut que deux soient simplement "normaux". Il existe bien des marges de manoeuvre, mais elles sont minces. Et les DALE ont interdiction formelle de jouer à "l'Ecole des Fans" en attribuant une part à tout le monde. On ne se fera donc aucune illusion sur la justice qui peut présider à ces attributions semestrielles de gratifications. Encore faut-il connaître les règles !

#### - Cuisine interne

Les attributions de parts variables sont proposées par le DALE ou le chef de service et validées par le DDA selon le principe dit de la "décision à deux niveaux".



#### - Information préalable

Votre DALE ou votre chef de service est censé vous recevoir en entretien individuel chaque semestre pour vous informer du nombre de PVI qui vous est attribué et vous en exposer les raisons.

Rares sont les DALEs qui s'acquittent de cette "formalité" ; ce peut être un argument de plus si un jour vous exercez un recours.

#### - Recours

En cas de non-attribution de PVI :

- la première fois, vous pouvez exercer un recours hiérarchique par lettre au responsable hiérarchique du décisionnaire (le DDA si le décisionnaire est un DALE, le DRA si vous travaillez en DDA...) qui doit vous faire une réponse motivée.

- deux fois consécutives, vous pouvez être reçu à votre demande par le même interlocuteur, et vous faire accompagner d'un représentant syndical.

Le droit ne s'use que si l'on ne s'en sert pas : n'hésitez pas à l'exercer si vous voulez faire cesser une situation de discrimination ou d'injustice !

Rappelons pour finir que la rémunération par le biais de primes a une incidence sur le montant des pensions de retraite : en effet, les "éléments non permanents" de rémunération ne sont pas pris en compte pour le calcul de la retraite.

**FO est opposée à la rémunération individualisée et revendique l'intégration de toutes les primes dans le traitement de base des agents, ce qui permettrait aux agents d'avoir l'équivalent de 15 mois de salaire !**

### Opérations de carrière : c'est quoi ça ?

Pour le commun des mortels (du niveau I au niveau IVA) il existe deux types d'opérations de carrière : l'avancement accéléré et l'accès à la carrière exceptionnelle. Ces opérations requièrent l'avis de la Commission Paritaire Locale (CPL) de votre niveau et de votre région ; elles sont traitées une fois par an, lors des CPL de décembre.

#### L'avancement accéléré

Un avancement accéléré, c'est la possibilité de passer à l'échelon supérieur avant la date normale d'avancement. Les avancements accélérés "classiques" sont généralement d'un an, ceux attribués aux agents qui exercent dans des unités desservant une ZUS (pris sur un quota particulier) sont parfois de 3 mois, 6 mois...

Pour obtenir un avancement accéléré, il faut d'abord être "proposable". Vous êtes proposable cette année pour un avancement accéléré si, normalement, vous devez changer d'échelon en 2008. De la sorte, si vous obtenez un avancement accéléré d'un an, vous changerez d'échelon en 2007.

Comme la plupart des échelons de la grille de salaires durent deux ans, cela signifie que chaque année la liste des agents "proposables" contient pratiquement un agent sur deux. Un travail de romain pour nos élus en CPL qui doivent examiner des centaines de fiches-carrières fournies par la DRA (d'ailleurs souvent erronées) et choisir entre tous les 6, 7 ou 10 agents qui leur paraissent prioritaires. Car il y a chaque année un quota, calculé en fonction de l'effectif total de chaque niveau d'emploi.

**Les critères de FO** : en priorité les agents qui, bien qu'anciens, n'ont jamais bénéficié de cette mesure ; ensuite, les agents qui apparaissent lésés, par rapport aux autres, dans le déroulement de leur carrière.

#### La carrière exceptionnelle

C'est la possibilité d'accéder à une grille de rémunération déplafonnée (avancements plus rapides et accès à des indices supérieurs au maximum de la grille normale de votre niveau d'emploi).

Là aussi il y a des quotas calculés en fonction de l'effectif total du niveau d'emploi. Pour être "proposable" il faut avoir atteint l'indice correspondant au premier échelon de la carrière exceptionnelle de son niveau d'emploi : 477 pour le niveau I, 503 pour le II, 572 pour le niveau III, 631 si vous êtes IVA... Il n'y a pas d'âge minimal, même si l'Etablissement a tendance à ne proposer que des agents âgés (cela lui coûte moins cher car ils n'arrivent pas au bout de la carrière exceptionnelle). Mais il lui arrive aussi de proposer des agents relativement jeunes, en vertu de la sacro-sainte "manière de servir" (lisez "cote d'amour") !

**Les critères de FO** : en priorité les agents qui "plafonnent" depuis le plus longtemps au dernier échelon de la carrière ordinaire.

#### Que faire pour en bénéficier d'un avancement accéléré ? Pour accéder à la carrière exceptionnelle ?

Contactez les élus FO de votre CPL et exposez-leur les motifs de votre demande. Pour trouver leurs coordonnées :

<http://www.foanpe.com/contactssommaire.html>

