

## Seule la lutte paie... Ne lâchons pas prise !

### Sommaire

p.1  
l'Edito de Régis  
Dauxois  
Secrétaire Général de  
la CGT-FO ANPE  
Seule la lutte paie...  
Ne lâchons pas  
prise !

p.2  
Liberté sur parole(s)  
Texto : Paroles de  
niveaux III  
(suite page 3)

p.3  
Solidarités interpro  
Merci, camarades !

p.4  
Infos pratiques ANPE  
Lutte contre les  
discriminations : les  
outils ne s'usent que  
si l'on ne s'en sert pas

Après la mobilisation exceptionnelle du 29 mars, les négociations sont ouvertes... Nous avons déjà remporté une **première victoire** : le retrait du projet des plateformes interrégionales. Mais loin de nous contenter des premiers reculs de la Direction, il faut maintenir la pression !

Dans le cadre de l'intersyndicale, nous nous rendrons au ministère le 12 avril et nous rencontrerons à nouveau le Directeur Général le 18 avril, pour exiger la **satisfaction de toutes les revendications exprimées par les personnels** :



La manif à Paris vue par le journal gratuit "Métro"

- l'abrogation **du décret institutionnel**

- des **mesures concrètes** pour l'amélioration des **conditions de travail** et pour redonner du sens à notre travail, garantir le respect de nos **missions**, ainsi que la revalorisation de la **grille indiciaire**. C'est pourquoi nous exigeons, entre autres choses, l'arrêt immédiat des « expérimentations » qui consistent à confier à des entreprises la **prospection téléphonique** en direction des employeurs. Sur la question des « mètres carrés », voilà plusieurs mois que Force Ouvrière a revendiqué la mise en place d'un « **plan d'urgence immobilier** ». Le DG n'avait jamais daigné s'intéresser à cette proposition. Il devrait aujourd'hui être... plus attentif !

- des garanties en termes de possibilités d'évolution de carrière pour les **agents de la filière Appui et gestion**, avec le maintien des **pôles Appui** dans toutes les unités.

- l'arrêt de ce "management" par le stress, le pilotage par des **objectifs aberrants**, sur la base d'indicateurs déconnectés de toute réalité professionnelle... Sur ce champ, c'est toute la

« **politique RH** » que la Direction doit remettre en cause. Alors que le DG s'était engagé voilà plusieurs mois à cadrer les **entretiens managériaux** (ce qu'ils devaient être ou pas), ces derniers, officiellement non formalisés, ont donné lieu à la mise en place de véritables **entretiens d'évaluation sauvages** ! La dernière « dérive » en date : des comptes rendus sont rédigés **mais ne sont pas communiqués aux agents concernés**, pour ne pas... laisser officiellement de traces !

C'est parce que le DG a refusé de suspendre ce dispositif d'entretiens que l'intersyndicale appelle les agents à les refuser.

L'intersyndicale maintient le **boycott de toutes les instances paritaires et des réunions à l'initiative de la Direction**. Seules les visites d'unité dans le cadre du CRHSCT sont maintenues. **C'est l'intersyndicale qui impose aujourd'hui son calendrier** !

Si nous restons déterminés et mobilisés, nous pouvons encore obtenir des avancées significatives, à la fois pour ce qui relève des marges de manœuvre de la DG ANPE et... du futur ministre de tutelle !



Toulouse : visite courtoise des manifestants à l'agence ADECCO voisine

**Dans les semaines et les mois qui viennent, nous devons démontrer à nouveau notre capacité à défendre le service public, pour exprimer notre refus catégorique d'une fusion avec les Assedic ou d'une régionalisation de l'ANPE sous la tutelle des Conseils régionaux.**



Bienvenue chez  
VOUS !

Cette rubrique, c'est vous qui l'alimentez. Ce que nous voulons y publier, c'est votre parole en liberté :

- vos témoignages sur votre façon de vivre votre travail : vos bonheurs comme vos colères, vos fiertés comme vos indignations  
- des interviews de collègues qui parlent de leur vie à l'Agence sous un angle personnel.

**Vous avez beaucoup à dire !**  
**Vous voulez contribuer : merci d'adresser vos courriels à [dgemail12-foanpe@yahoo.fr](mailto:dgemail12-foanpe@yahoo.fr).**

## Texto

### Paroles de niveaux III

Vous avez été nombreux et nombreuses à réagir à notre tract du 15 mars dernier : "quel avenir pour les conseillers référents ?"

Tellement nombreux que nous avons eu besoin de plus d'une page pour restituer vos contributions, même en les coupant un peu !

Extraits :

**"Bonjour** d'une conseillère principale qui, après avoir été détachée plus de 12 ans en tant que référente RMI, se retrouve conseillère référente en agence sans aucune possibilité d'évolution, bloquée au niveau de mon évolution de

carrière, sur liste noire en tant que syndicaliste CGT et par rapport à mes positions sur un service public de qualité. Mon salaire est bloqué depuis 3 ans et il y a eu un refus de l'Établissement pour un avancement accéléré. J'ai trois diplômes de 3<sup>ème</sup> cycle. Je me trouve entièrement en porte à faux par rapport à ce mépris total de l'Établissement pour le travail sur l'orientation, la formation, l'emploi. (...) Marre d'être une simple gare de triage alors que les DE n'ont jamais été dans une situation aussi difficile."

**"Je** suis en fin de carrière depuis février 2006 (grille indiciaire) mais malgré la revalorisation du point d'indice, depuis 7 ans je vis avec le même revenu (cause augmentation de la mutuelle et de mes garanties salaire maladie, je n'ai donc pas de revenu supplémentaire). J'ai déjà 38 ans de travail et seulement 54 ans. Avec la nouvelle réglementation sur la retraite je vais donc aller jusqu'à 60 ans toujours avec le même revenu, j'ai donc un pouvoir d'achat qui va baisser si je n'ai pas d'autres avantages pour exercer ma fonction. (...) La grille indiciaire doit être revue !"

**"Je** suis conseiller référent à P\*\*\*. J'effectue le même travail qu'un conseiller avec une gratification à peine supérieure. La seule perspective est la viap avec un taux de réussite quasiment nul, plusieurs conseillers de mon agence l'ayant passée sans résultat positif ou admis sur liste complémentaire (longue comme le bras). Les conseillers référents de mon agence n'ont pas en charge de dossiers particuliers, ni de responsabilité particulière. Du reste, nous n'aurions pas de temps pour traiter ces dossiers puisque le maître mot est le SMP. (Personnellement et cela dit au passage, j'en gère 230 dans mon portefeuille).

Frustration, ennui, routine sont les mots qui qualifient mon travail. Merci pour votre oreille"

**"Bonjour,**

En ce qui me concerne j'avais passé un concours externe de conseiller principal alors décrit comme un poste d'animation et d'encadrement.

Lorsque je suis allé signer le contrat, il m'a été dit que la nouvelle appellation était conseiller référent mais que cela ne changeait pas grand-chose puisque j'aurais non plus une équipe à animer mais un rôle transversal pour certaines formations, tâches ou études voire spécialisation.

En réalité, je n'ai eu qu'une formation de conseiller – et encore sans l'apprentissage des outils ! J'ai demandé à plusieurs reprises la possibilité d'animer des ateliers : il m'a été répondu que je ne pourrais le faire qu'après avoir été formé. J'attends toujours de l'être.

Le salaire est certes légèrement supérieur à celui d'un conseiller mais la différence n'est pas importante. (...)

La direction préfère recruter des AEP et des DALE à l'extérieur plutôt que de faire de la promotion interne et utiliser les potentiels existants... C'est surtout là que le bât blesse le plus, et c'est dommage.

Pour info, je suis entré en juin 2005, j'ai 62 ans, je me dis que je fais une sorte de bénévolat légèrement rémunéré.

Mais je dois le dire, je travaille autant et même plus intensément (en rythme) que lorsque j'étais cadre en entreprise privée ou conseiller en freelance."



**"Voici** un petit témoignage : L'ANPE et ses PARADOXES. Je suis à l'agence depuis 1993, je suis entrée en tant que conseiller. J'ai passé le concours interne chaque fois que possible avant d'obtenir celui de conseiller référent il y a un peu plus de 2 ans. A l'ANPE de L\*\*\* je me suis occupée de la veille qualité de l'ouverture de l'agence en 2001, jusqu'à mon départ sur la plateforme de vocation en juin 2006. J'ai donc eu le dossier veille qualité alors que je n'étais que conseillère. La plupart des collègues que je rencontrais en réunion veille qualité étaient des adjoints aux DALE.

Début 2006, avec l'arrivée de SIAD, mon chef de l'époque n'avait pas l'intention de me laisser accéder à ce logiciel, réservé aux membres de l'ELP. Je pense que mon travail à ce niveau serait devenu beaucoup moins intéressant. Travail de saisie et non plus d'analyse et de recherche. Alors que j'étais enfin conseiller référent ! PARADOXE.

C'est une des raisons pour lesquelles j'ai demandé ma mutation sur la PFV, en effet, le travail sur la qualité me convenait, pour la rigueur demandée, l'analyse, la synthèse et la possibilité de faire des propositions à l'ELP.

Arrivée sur la PFV, je me régale, mais conseillers et conseillers référents font exactement le même travail !

A noter de nombreux échecs aux concours avec en parallèle 2 avancements accélérés... Donc finalement, sur le terrain je suis un bon agent, mais je suis incapable de faire mes preuves lors des concours ! PARADOXE

Bon petit soldat, j'ai passé ma VIAP, j'ai passé le concours de niveau IV A, j'ai été à l'oral. Mais j'ai été largement rétamée. Ce que je comprends tout à fait puisque certains de mes

(suite en page 3)

Grève et manifestations du 29 mars

## Merci, camarades !

Nous avons été très sensibles aux manifestations de soutien de la part de nos camarades FORCE OUVRIERE de tous horizons :

- messages de solidarité de la Fédération Générale des Fonctionnaires et de la FAGE qui ont appelé les militants à venir manifester avec nous ;
- participation remarquable de camarades ASSEDIC et confédéraux dans les différentes manifestations, à Paris comme ailleurs ;
- soutien du service d'ordre de l'Union Départementale de Paris pour la manifestation parisienne ;
- et toute la solidarité que nos camarades des départements ont pu trouver auprès de leur UD.



Nous souhaitons également remercier vivement l'équipe de FO Hebdo qui a fait sur notre mouvement la une du journal du 4 avril et a consacré une grande part des colonnes du même numéro à différents aspects de notre combat.

Nous avons par ailleurs été très touchés, lors de la manifestation de Paris, par les témoignages de solidarité que nous ont adressés... les citoyens dans leur ensemble, sur le passage du cortège. Certains sont même allés jusqu'à reprendre nos slogans.

A tous, merci !

Suite de la page 2

concurrents conseillers référents avaient déjà occupé des postes d'animateur dans de petites structures (...)

Je pensais que notre hiérarchie recherchait des compétences (...), mais il s'avère, me semble-t-il, qu'elle cherche plutôt de l'expérience et surtout de l'autorité. (...)

Ma motivation fond comme neige au soleil et j'ai pris beaucoup de distance quant à mon travail. Je fais ce qu'on me demande, je le fais avec beaucoup de plaisir, mais je n'ai plus vraiment envie de faire du zèle (...)

Voilà, je vous remercie de m'avoir permis de me défouler. (...)

Et le 29, je fais grève !! Encore que parfois, je me demande si mes compétences ne seraient pas moins bafouées dans le privé ..... !? PARADOXE ?

Et pourtant, l'anpe a mis en place une méthode de recrutement par simulation qui tient compte des habiletés des personnes ! A l'anpe, on nous demande d'être à la fois contrôleur, agent administratif, commercial et conseiller !!! Je ne suis pas sûre qu'un seul être au monde ait les habiletés nécessaires au poste de conseiller ANPE !!! PARADOXE !



**"Bonjour,**

J'ai pris connaissance avec intérêt de l'article sur les conseiller(e)s référent(e)s.... Je suis conseiller référent depuis le 01.07.04 ! je me suis battu à l'époque contre ce statut qui est à l'origine ! Si j'avais pas trop compris pourquoi être contre ce nouveau statut ! j'ai vite très vite vu à quel point il est néfaste.... Je vous adresse un document que j'ai fait sur word qui est assez éloquent sur la manière dont je suis traité dans mon ALE ! (...)

J'espérais beaucoup mieux de mon avenir à l'agence quand j'y suis entré en 1999 !!  
Voilà, j'espère que ces quelques lignes vous seront très utiles !  
Je vous remercie en tout cas de nous donner la parole

**"Vous** souhaitez avoir des témoignage sur la promotion des agents. Je suis conseiller depuis maintenant 13 ans, ARDC depuis 3 ans. (...) Ma politique depuis plusieurs années est de respecter les offres de services (demandeurs et employeurs) et les engagements qualité de l'agence. Ce qui m'a valu

page 3

quelques conflits avec mon ancienne ELP, allant jusqu'à du harcèlement. J'ai été obligé de changer d'agence en pensant bêtement que je pourrais repartir à zéro. Depuis j'ai passé la viap sur épreuve, et surprise le résultat est négatif.

L'établissement reconnaît donc mes compétences en m'autorisant à former mes collègues, mais ne les valide pas. Allez comprendre ? j'ai demandé des explications que j'attends encore... et que je vais attendre longtemps.

Dernière chose, mon ELP actuelle m'a donné 4 parts en décembre en me disant que ma manière de service était tout à fait louable."

**"Je** suis niveau III et je travaille à la DRA \*\*\*. Je suis entrée conseillère adjointe à l'Agence en juillet 2000. J'ai ensuite eu le concours de conseillère et j'ai été affectée à la DRA, Service Finances.

Lors de la réforme des statuts, comme beaucoup de collègues je n'avais pas l'ancienneté requise pour accéder à l'échelon supérieur (il me manquait 4 mois). J'ai demandé conseil à ma RRH qui m'a répondu que si je désirais évoluer il valait mieux que je reste en filière appui car cela m'aurait pris plus de temps si je repartais à ce moment précis dans le réseau.

RESULTAT : j'ai dû attendre juin 2005 pour passer le concours appui niveau III. Mon chef de l'époque m'avait promis de me promouvoir sur place si je l'avais. Lorsque je lui ai annoncé que j'avais ce concours, il m'a dit avoir réfléchi et qu'il n'y avait pas besoin d'un niveau III dans le service ! J'ai revu (...) le DRRH qui m'a demandé de monter un projet afin de montrer à mon chef où se situait le besoin d'un niveau III. J'ai mis en place le pôle facturier tel qu'il existe aujourd'hui (il n'a rien modifié à mon schéma). Je n'ai eu aucune part supplémentaire, aucun merci, aucun bravo. Par contre j'ai quand même réussi après 3 mouvements à faire créer un poste dans mon service.

Je me projette très difficilement : aucune info sur les formations, obligation d'être 3 ans en poste avant de repasser le concours (s'il y en a un...)

Niveau III pour moi = pas de dossier transverse (quasiment pas de différence avec le niveau II finalement), aucune reconnaissance pour le travail fait (parts / salaire) aucune solution pour évoluer si ce n'est repartir dans le conseil mais ayant une santé fragile et sachant les conditions de travail, bof ! Voilà à quoi ressemble la vie professionnelle d'un niveau III APPUI A quand une réforme des statuts en notre faveur ?????"

## Lutte contre les discriminations : Les outils ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas !

Face aux comportements discriminatoires de certains employeurs, nous sommes nombreux à ne pas savoir exactement à quel saint nous vouer : comment argumenter, que faire si nous sommes témoins, comment agir en amont, comment réagir à une discrimination, bref, comment ne pas participer, à notre corps défendant, à la discrimination ?

Nous sommes tout aussi nombreux à constater que, dans les faits, la course aux chiffres incite l'encadrement à fermer les yeux sur des comportements délictueux pour "avoir les offres".

Depuis des années, FO demande à l'Etablissement d'adresser au réseau des instructions claires, à la fois pour outiller les agents (argumentaires, stratégies) et pour assurer leur protection dans l'exercice de leur mission de service public : assurer l'égalité de traitement.

**Eh bien, il existe des outils et (presque) personne ne le sait !**

C'est en cherchant tout autre chose sur Alice que nous sommes "tombés", par le plus grand des hasards, sur un ensemble de documents élaborés en commun par L'ANPE et la HALDE qui fournissent de très appréciables éléments de réponse à ces interrogations !

A partir d'Alice, suivez le guide : Opérationnel / Dossiers thématiques / Lutter contre les discriminations / Mission Emploi Quartiers et pour finir, cliquer en bas à droite sur "Les outils ANPE pour lutter contre les discriminations" !

Elémentaire, mon cher Watson.

L'Etablissement, dans une démarche qui

trahit ses propres contradictions internes, a choisi une stratégie bien ambiguë... comment appeler cela ? De la communication discrète ? De la transparence cryptée ?

La page d'Alice où ils sont accessibles est datée du 17 janvier 2007. Gageons que depuis cette date, bien peu de collectifs de travail en ont eu connaissance ! Il est pourtant précisé, en bon français : "Les managers ANPE ont reçu un exemplaire de chaque livret et le tiennent à votre disposition". Ben voyons ! Que ceux qui en ont entendu parler lèvent le doigt. Au mieux, avez-vous entendu une phrase prise en sandwich entre les objectifs de MER+ qui

montent et les prescriptions d'ateliers qui stagnent. Ou aperçu un entrefilet sur la page d'accueil d'Alice...

**De quoi s'agit-il ?**

Quatre brochures d'un accès facile, au titre explicite, visiblement conçues à partir d'expériences de terrain :

- **Discriminations : Managers, où en êtes-vous ? ;**

- **Bibliothèque de cas : réagir en situation face à l'employeur ou au demandeur d'emploi** qui recense différents cas-types de propos ou d'actes discriminatoires qui "sentent le vécu" et détaille, pour chaque situation, la stratégie et l'argumentaire du conseiller ;

- **Accueillir, orienter, conseiller, accompagner** qui est conçu comme un support d'échanges de pratiques dans les collectifs de travail ;

- **Manager**. Cette dernière brochure fournit entre autres choses une **fiche de liaison** par laquelle le conseiller peut communiquer à son encadrement les faits de discrimination avérée ou supposée dont il a connaissance, à charge pour l'encadrement de saisir le SPE local qui doit diligenter une enquête. La procédure est détaillée dans la brochure.

Vous l'avez compris : ces quatre brochures sont complémentaires et sont conçues pour mettre en place, dans les unités, une dynamique de lutte active contre les faits de discrimination à l'embauche ou en situation d'emploi.

Puisque l'encadrement de proximité semble trop obnubilé par les objectifs chiffrés venus d'en haut, et puisque, pour une fois, nous sommes en accord avec les finalités d'une action promue par l'Etablissement, **pourquoi ne pas jouer un rôle moteur dans l'utilisation de ces outils ?**

- **Demandons au DALE de nous communiquer les brochures et/ou imprimons-les nous-mêmes ;**

- **Faisons connaître ces brochures à nos collègues, attirons leur attention sur l'existence d'outils qui restent inutilisés ;**

- **Provoquons la discussion en réunion de service et/ou d'équipe, ou lors des séances d'échanges de pratiques ;**

- **Demandons que ces outils soient mis en oeuvre dans notre ALE ;**

- **Mettons la pression pour que le SPE joue son rôle dans la lutte contre les discriminations !**

