

Défendre l'Agence !

Sommaire

p.1

L'Edito de Régis

Dauxois

Secrétaire Général de
la CGT-FO ANPE

Défendre l'Agence !

p. 2

Liberté sur parole(s)

L'interview du mois :
"A cause de vous les
CDD ne seront pas
renouvelés"

p. 3

Solidarités interpro
Fusion or not fusion ?

Placement privé :

Maatwerk a fondu les
plombs

p. 4

Infos pratiques ANPE

Parts variables :
l'éternel retour

Promotion et

recrutement : pour
comprendre Alice

Cumul d'activités : du
nouveau

Les 6 et 7 juin, se déroulaient, à Clermont Ferrand, deux journées thématiques, ouvertes aux syndiqué-es et aux non syndiqué-e-s. Le thème : *le stress, les organisations du travail...*

Ces deux sessions ont non seulement permis de riches échanges entre les collègues présents, mais ont mis en évidence, si besoin était, la profonde *crise d'identité professionnelle* des agents.

Au moment où se profile un projet de « **fusion** » entre l'ANPE, l'UNEDIC et l'AFPA, alors que l'agence est régulièrement décriée dans des médias, c'est le moment ou jamais de défendre nos missions, notre rôle !

Si aujourd'hui les personnels sont contraints et forcés d'appliquer le « **SMP** », en convoquant systématiquement les demandeurs d'emploi, même lorsque nous n'avons rien à leur proposer (ou de leur téléphoner, simplement *parce qu'il « faut » enregistrer un contact*), si la **sous-traitance massive**, les **entretiens** de 10 ou 15 minutes sont vécus, à juste titre, comme une déqualification, si la **course aux chiffres** devient plus importante que le service réel rendu aux usagers (demandeurs d'emploi et entreprises), rien ne nous empêche -bien au contraire ! - de revendiquer haut et fort notre attachement à cet établissement public, car nous partageons toutes et tous l'envie d'exercer correctement notre métier.

Dans leur grande majorité, les agents sont révoltés, dépités, découragés lorsqu'ils voient ce que l'Agence est devenue. Mais nous n'allons pas nous résigner. Si les pouvoirs publics, au lieu de nous asséner des injonctions absurdes, de nous ligoter dans un « pilotage » par des objectifs dénués de sens, nous laissaient exercer nos missions, telles que les définit le Code du Travail, tous seraient gagnants : les agents comme les usagers.

Un établissement pour aider les demandeurs d'emploi, les conseiller, les informer sur la formation ; pour recueillir les offres, procéder à des analyses de postes, faciliter le recrutement, avec pour finalité le développement économique et la création d'emploi : voilà

l'utilité sociale et économique qui justifie l'existence de l'ANPE.

Rappelons aussi qu'au moment de la création de l'Agence, il s'agissait d'assurer une plus grande **visibilité** sur le marché du travail, en centralisant les offres d'emploi. Ce sont les gouvernements successifs qui n'ont pas fait appliquer ce « monopole », et c'est la loi Borloo qui a redéfini un « service public de l'emploi » fourre-tout. Aujourd'hui, les offres n'ont jamais été autant dispersées, au détriment des salariés privés d'emploi.



Manifestation le 13 juin 2006 à la Réunion

Dans les semaines et les mois qui viennent, notre organisation syndicale va s'employer, que ce soit en direction des médias, des usagers, du ministère de tutelle et du gouvernement, à mettre en valeur les atouts de l'Agence : la professionnalité de ses personnels, leur expertise du terrain, leur maîtrise de la relation d'accompagnement, leur connaissance des entreprises. Nous devons communiquer sur **ce que nous voulons être en capacité de faire**, sur notre refus d'être réduits à une fonction de contrôle des démarches de recherche d'emploi.

Si « réforme » il doit y avoir, c'est pour confier et redonner à l'Agence des moyens d'intervention efficaces, pour redéfinir des méthodes de travail adéquates !

Nous nous opposerons de toutes nos forces à une « fusion » avec l'UNEDIC, car cet organisme doit conserver sa mission qui est **d'indemniser** les demandeurs d'emploi. Tout comme l'AFPA doit conserver la sienne : offrir des formations **qualifiantes** pour adultes.

SYNDICAT NATIONAL
CGT-FO ANPE
18 rue d'Hauteville
75010 PARIS
tél. :
01 55 34 35 80
fax :
01 40 39 97 71
e-mail :
syndicat.cgt-
fo@anpe.fr
Site internet :
http://
www.foanpe.com

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 dgmail12-foanpe@yahoo.fr.

L'interview téléphonique de V.H., militant FO

"A cause de vous, les CDD ne seront pas renouvelés"

FO : Tu voulais nous parler de ce qui s'est passé dans ton unité ?

V. H. : Tout a commencé à l'automne dernier, avec deux réunions de service. Le pompon, ça a été en octobre. Pendant une heure le DALE nous a répété : "les chiffres ne sont pas bons", "vous devriez atteindre les objectifs", "il y en a qui y arrivent et pas vous", "c'est à cause de vous que les CDD ne seront pas renouvelés l'an prochain", etc.

En novembre, le CRHSCT a effectué une visite d'unité

dans le cadre de sa programmation normale. Le collectif s'est exprimé sur ce qui se passait dans l'unité : l'attitude culpabilisante du DALE, le fait que lorsqu'on émet des idées, systématiquement ce n'est pas bon, le manque de communication, et la grande question : "quelles sont les priorités quand on ne peut pas tout faire ?". Car la direction n'entend pas que l'on manque de temps pour faire. Le DALE était présent, accompagné du DRA adjoint.

FO : Je suppose qu'il y a eu des suites à cette prise de parole du collectif devant le CRHSCT ?

V. H. : Un cabinet extérieur a été engagé pour effectuer un audit sur le fonctionnement de l'ALE. Cela s'est passé en janvier : le consultant a rencontré les membres de l'ELP en entretiens individuels et le collectif par groupes de 8 collègues.

A ce moment-là dans l'unité, on vivait des problèmes de planning : le DALE se déchargeait sur les AEP, et si l'AEP n'était pas là c'était "débrouillez-vous".

Le consultant a donc rencontré l'ELP en tête à tête sur le thème "Quel est votre positionnement dans l'ALE ?" et pour le collectif, c'était "Qu'est-ce qui ne va pas ?".

FO : Et donc... Qu'est-ce qui n'allait pas ?

V. H. : Ce qui s'est dit en substance dans la réunion à laquelle j'ai participé, c'est "nous on bosse, les AEP sont assis entre deux chaises, et à chaque réunion de l'ELP il sort de nouveaux trucs irréalisables. Les AEP exécutent et ne portent pas notre voix à l'ELP".

FO : Et ensuite ? ça s'est arrêté là ?

V. H. : Non, le consultant a fait son rapport à l'ELP en lui disant "il y a un malaise". A l'appui, il citait des phrases d'agents : "Le mal est fait, je ne fais plus confiance au DALE, il faut qu'il parte".

En parallèle, le DALE a demandé à me voir entre midi et 2 heures en "entretien informel". Il m'a dit : "la manière dont tu intervies dans les réunions de service m'empêche de construire quelque chose avec le collectif", pour conclure "bien entendu tu fais comme si je ne t'avais rien dit". Il a procédé de la même façon avec deux autres collègues : "tu comprends, les collègues vous écoutent"...

La semaine dernière, nous avons eu la restitution du consultant en présence du DDA. C'était un jour de sortie anticipée, on a largement dépassé l'horaire de fin de journée mais personne n'a osé se lever. Les agents n'ont pas été invités à prendre la parole.

FO : Quelles sont les préconisations du consultant ?

V. H. : Faire des réunions d'équipe et d'Agence plus fréquentes, faire des échanges de pratiques sur la façon dont on arrive à caser 120 DE à recevoir et un portefeuille d'entreprises à visiter dans 5 journées par mois... On a, deux fois par mois, une demi-heure d'espace de parole pour les agents.

Mais rien n'est réglé, c'est même pire qu'avant. Concrètement, on a 800 DE en attente d'entrée dans le SMP. On va les convoquer en info coll par paquets de 30 et quand on dit que c'est de la folie, on nous répond "On va vous donner un argumentaire".

FO : Rien d'autre ?

V. H. : Ah si : depuis la visite du consultant, on nous dit régulièrement "les chiffres sont bons", "je vous félicite"... Alors que les chiffres n'ont pas changé !

L'audit a aussi abouti à la rédaction d'un texte qui formalise "les engagements de l'ELP et des agents pour améliorer la communication dans l'ALE". L'un des engagements précise qu'en tant qu'agents publics de l'Etat on doit mettre en oeuvre la politique de l'emploi du gouvernement, que si on n'est pas d'accord il y a des instances pour exprimer ce mécontentement-là, et que notre rôle est d'appliquer et de mettre en oeuvre les orientations de l'Etablissement.

C'est de l'amalgame pur et simple : remettre en cause les méthodes du DALE ou de l'ELP, c'est autre chose que contester la politique de l'emploi du gouvernement (même si on peut faire les deux à la fois !). Mais au nom de l'obligation de réserve, on veut nous interdire de nous exprimer sur la façon dont on nous traite au quotidien.

Propos recueillis au mois d'avril 2007



Fusion or not fusion ?

Impossible de réaliser un Journal du Syndicat en cette période sans évoquer le projet de fusion ANPE-UNEDIC qui fait explicitement partie des promesses électorales du nouveau Président de la République.

Rappelons que ce projet a toujours été présenté exclusivement comme un outil pour **réduire les effectifs d'agents publics**. A aucun moment la justification avancée n'a été d'améliorer le service aux usagers, ni même de faire baisser le chômage. Le premier ministre, dans une interview publiée le 8 juin par Le Parisien - Aujourd'hui en France, ne dit pas autre chose : "On tiendra là aussi nos promesses : le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, (...) la réorganisation de l'Etat pour réduire son train de vie. Avec une fusion d'organismes comme l'ANPE et l'UNEDIC, la révision de la carte judiciaire".

Dès le mois de janvier 2007, le Conseil d'Administration de l'UNEDIC a adopté à l'**unanimité** une motion condamnant les projets de fusion. Autant dire que le MEDEF et la CGPME, pour une fois, ne sont pas demandeurs, pas plus que les syndicats de salariés.

Jean-Claude Mailly, reçu à l'Elysée, l'a fermement rappelé au Président de la République.

L'Elysée et Matignon, depuis le 6 mai, soufflent le chaud et le froid, alternant des annonces apaisantes (conférence sur l'assurance chômage en septembre, voire en fin d'année) et des coups de force verbaux telle l'interview de M. Fillon publiée le 8 juin.

L'Intersyndicale ANPE, elle, n'a toujours pas de réponse à sa demande de rendez-vous au Ministre Jean-Louis Borloo.

Le Syndicat National FO ANPE, par la voix de son Secrétaire Général Régis Dauxois, a écrit le 23 mai 2007 à Jean-Claude Mailly pour

réaffirmer la nécessité de renforcer les échanges d'informations entre les différents intervenants FO sur ce dossier. Extraits :

“
Notre équipe du Bureau National suit avec la plus grande attention les "évolutions" de ces dernières années, de la loi de cohésion sociale à l'ouverture du placement à des opérateurs privés, de la création des Maisons de l'Emploi aux modifications des règles en matière de gestion de la liste et de contrôle de la recherche d'emploi.

Nous pensons être en mesure d'apporter au Bureau Confédéral des éléments d'information et des réflexions utiles.

Nous souhaiterions par conséquent avoir la possibilité de faire valoir notre "expertise" syndicale sur ce dossier qui comporte plusieurs facettes.

Je souhaiterais discuter avec toi des modalités de participation d'un ou de représentants de notre Syndicat National aux diverses rencontres qui auront lieu entre la Confédération, le Gouvernement et les Organisations patronales.”

En effet, les implications de ce projet ne se situent pas seulement sur le plan de l'intérêt immédiat des agents ANPE et des salariés UNEDIC : une étatisation de l'indemnisation du chômage serait l'amorce d'un **changement profond dans le modèle social** en faisant du salarié indemnisé, non plus le bénéficiaire d'un régime d'assurance, mais un **allocataire** pris en charge au titre de la solidarité nationale. Avec à la clé une remise en question des droits de l'ensemble des salariés, puisque chaque licenciement, chaque fin de contrat, pourrait devenir une remise à zéro des compteurs en termes de qualification, d'ancienneté, de droits acquis. Le débat dépasse donc largement le domaine des syndicats ANPE et UNEDIC et s'inscrit pleinement dans le champ interprofessionnel.

C'est bien dans ce cadre que nous souhaitons apporter notre éclairage à la réflexion et à l'action de la Confédération FO.

Placement privé : Maatwerk a fondu les plombs

Maatwerk, vous vous souvenez ? La première "expérimentation" positive, forcément positive, de collaboration entre l'UNEDIC et un cabinet de placement privé. Avant Ingeus, avant Altedia : en 2003.

Eh bien Maatwerk, le pionnier, a déposé le bilan fin 2006. En imputant son manque de réussite à des objectifs trop élevés... Certes, 75 % de placements c'était beaucoup, mais en sélectionnant 150 personnes sur un public de 1500, en prenant 75 % de personnes entre 25 et 45 ans, peu de chômeurs de longue durée, en comptant comme placement un emploi de 12 heures par semaine, et surtout avec un taux d'encadrement qui fait rêver dans les ALE... 15 chômeurs par conseiller... ça paraissait jouable ! Du moins pour les promoteurs de l'opération.

A la sortie, 50 % de placements. Vous et moi, on fait pareil, voire mieux, avec 10 fois moins de moyens (1200 euros par chômeur pris en charge par Maatwerk, plus 2600 euros en cas de placement ! 3800 euros, ce n'est pas loin du coût de revient mensuel moyen d'un conseiller ANPE...)

Ne vous faites aucune illusion, cette faillite n'annonce pas pour autant la fin du placement privé : c'est un phénomène

courant dans les marchés émergents. Car, ne l'oubliez pas, le chômage est avant tout un marché émergent. Les premiers essuient les plâtres, les suivants ramassent la mise. Regardez ce qu'il reste des sociétés privées de renseignements téléphoniques (118 xxx) !

La branche allemande de Maatwerk avait déjà mis la clé sous la porte en 2004. C'est donc au tour de la France de connaître ses premiers conseillers en reclassement au chômage. En effet, la dizaine de salariés de Maatwerk s'est retrouvée... à l'ANPE. Gageons que plusieurs d'entre eux sont maintenant en SMP avec un conseiller qui croule sous un portefeuille démentiel.

Tous au chômage ? Non : pas le chef. Stéphane Niger, le bouillant directeur de Maatwerk France, a réussi son reclassement. Chez Védior Accompagnement et Reclassement : il

faut bien récompenser la réussite !

Dans le temps, on nous disait qu'en cas de naufrage, le capitaine devait rester le dernier à bord. De deux choses l'une : ou les temps ont changé, ou les règles de la marine ne s'appliquent pas aux entreprises qui font leur beurre sur les cotisations des salariés.

Pour en savoir plus, lisez :

FO Hebdo n° 2807 et

http://obsdurecrutement.free.fr/index.php?2006/04/10/1296-maatwerk_france_bilan



Parts variables : l'éternel retour

Qu'est-ce qui tombe tous les six mois à l'ANPE ? Les parts variables ! On en parle tous les six mois, mais au moins pour nos nouveaux collègues, qui vont pour certains la percevoir (ou ne pas la percevoir) pour la première fois, la répétition n'est pas de trop.

Comment ça marche ? La "part variable" est la traduction ANPE de la notion de "rémunération au mérite". Chaque agent peut se voir attribuer, chaque semestre, une, deux ou trois parts variables selon sa "manière de servir" appréciée par son responsable hiérarchique (en unité, le DALE, généralement sur proposition des AEP). Le montant unitaire de la part variable est fonction du niveau d'emplois de l'agent.

Bon à savoir : Le hiérarchique ne peut pas "récompenser" tous les agents de son service, même s'ils ont tous fait preuve d'une implication exceptionnelle. En effet, le quota de parts variables disponibles par niveau d'emploi est égal au nombre d'agents de ce niveau. Par conséquent, pour accorder plus d'une part à un conseiller, il faut n'en accorder aucune à un ou à plusieurs conseillers du même service ou de la même agence.

Il existe certes des "marges de manoeuvre" mais elles sont minimales (plus ou moins une part par Agence !) et les DALE se voient régulièrement refuser des décisions d'attribution égalitaire, même si elles sont argumentées.

Quels recours ? Si vous n'obtenez pas de part variable ce mois-ci, vous pouvez en demander la raison en adressant un courrier à votre responsable hiérarchique. Notez bien

que l'absence de part variable est réputée correspondre à une "manière de servir normale" et ne constitue pas en soi une sanction, même si elle est généralement ressentie comme une brimade.

Si, pour le second semestre consécutif, vous n'obtenez pas de part variable, vous pouvez solliciter un entretien avec le responsable de niveau N+2, c'est à dire le DDA si vous êtes en unité, le DRA (la plupart du temps) si vous êtes en structure. Vous pouvez, pour cet entretien, vous faire assister d'un représentant syndical.

Les coordonnées des responsables locaux FO ANPE sont en ligne sur notre site : www.foanpe.com

Vous y trouverez également, si vous êtes adhérent, un modèle de courrier à adresser à votre responsable en cas de non-attribution de parts (dans la rubrique "Espace Adhérents").



Epreuves de promotion et de recrutement : pour comprendre Alice

Plusieurs séries d'épreuves de promotion, de sélections internes et de recrutements externes, vont s'ouvrir de juin à octobre 2007.

Le calendrier détaillé des épreuves figure dans Alice RH et, pour les épreuves externes, sur anpe.fr.

Nous pensons utile, pour vous aider à vous y retrouver dans l'usine à gaz que représentent les différentes catégories d'épreuves depuis la mise en place de l'actuel statut des agents, de vous fournir le lexique que voici :

- **Concours** : N'existe plus à l'Agence depuis 2004. On parle désormais d'**épreuves**. La différence ? Qui dit concours dit rang de classement, donc transparence sur les priorités d'affectations. Les **épreuves** permettent à la hiérarchie de "faire son marché" dans la liste des lauréats sans tenir compte de leur note.

- **Sélection interne** : accessible aux agents ayant obtenu une VIAP (Validation Interne des Acquis Professionnels) sur dossier. La VIAP sur dossier est ouverte aux agents ayant, dans leur niveau d'emplois, une certaine ancienneté qui varie selon le niveau d'emploi.

- **Evaluation interne des compétences et d'acquis professionnels** : lire "VIAP sur épreuves". Accessible aux agents ayant, dans leur niveau d'emploi, une ancienneté double de celle requise pour passer la VIAP sur dossier.

- **Saut de qualification** : Concept qui désigne le passage du niveau I au niveau II ou du niveau III au niveau IVA. Les sélections internes pour un saut de qualification comportent une épreuve de plus que celles qui font passer du niveau II au niveau III ou du niveau IV A au IV B.

- **Sélections externes** : Epreuves auxquelles peuvent concourir des personnes ne travaillant pas encore à l'Agence. Contrairement à une idée répandue liée à une formulation obscure du Statut, **les agents titulaires peuvent se présenter aux sélections externes quand celles-ci se font sur diplôme**. Seules les sélections sur expérience professionnelle leur sont interdites.

Cumul d'activités : de nouvelles règles pour les agents publics

La "loi de modernisation de la Fonction Publique" promulguée le 2 février 2007, et dont les décrets d'application viennent de paraître, modifie les modalités de cumul d'emplois pour les agents de l'Etat, dont nous sommes.

Le principe de l'interdiction de cumul demeure ; toutefois des assouplissements sont permis en cas de création d'entreprise.

De nouvelles dispositions sont prises également en ce qui concerne les agents à temps non complet (à ne pas confondre avec les agents à temps partiel).

Le dossier "Travailler à l'Agence... et ailleurs" disponible sur www.foanpe.com sera remis à jour d'ici à la fin du mois de juin. N'hésitez pas à le télécharger !