

Reperes

COURRIER CONFÉDÉRAL

Supplément au N° 19

Nouvelle formule

Repères CGT

Courrier confédéral.

Bulletin d'information du
Bureau confédéral

Directeur de la publication :

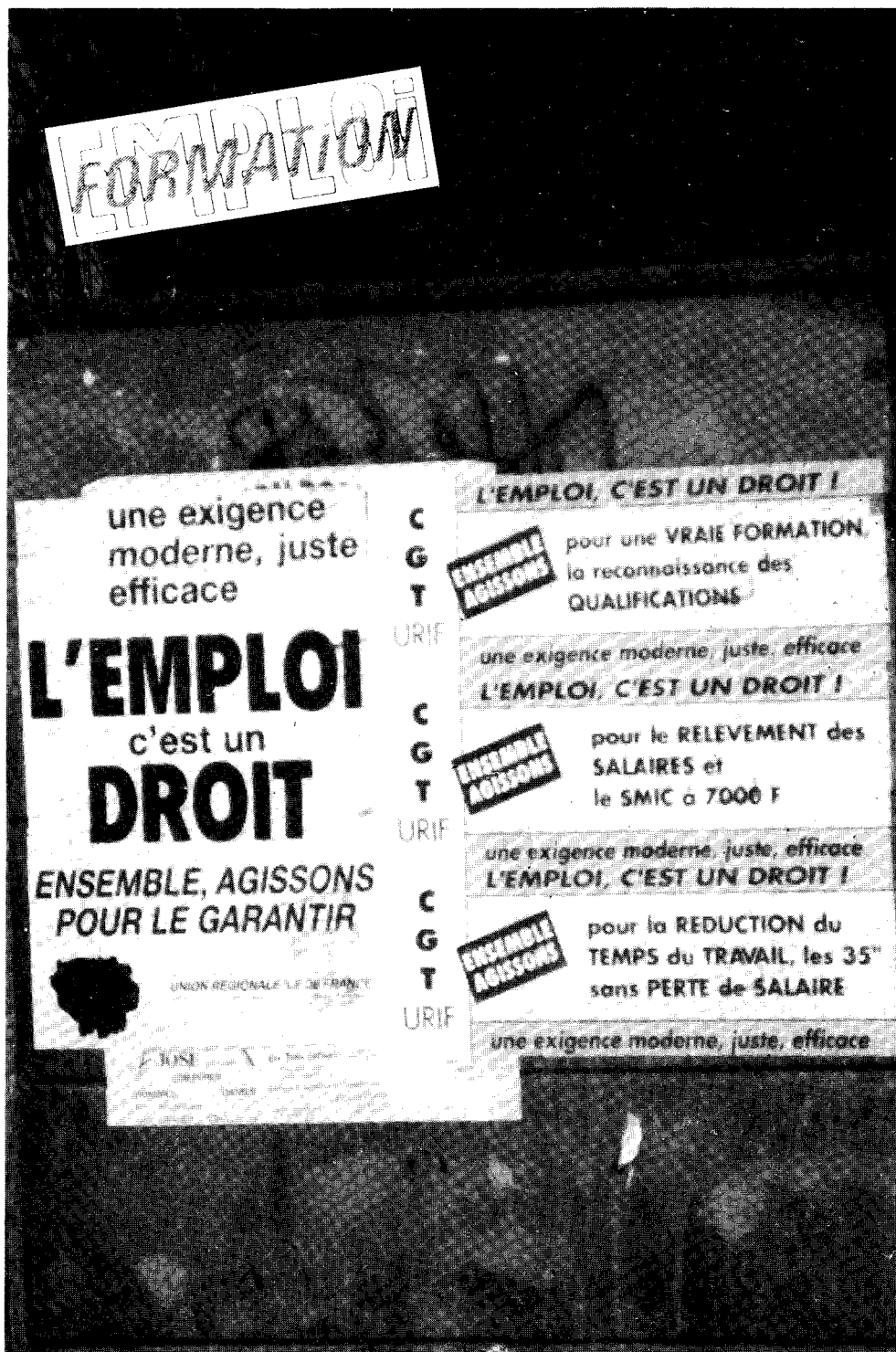
Alain OBADIA

CP N° 1830 D 73

263 rue de Paris.

93516 Montreuil cedex

prix 3.60 F



Au menu de ce numéro

Le "Dossier Emploi", dossier de brûlante actualité au moment où des charrettes de licenciements sont annoncées pour 1993 ; à noter une étude pertinente sur l'emploi au féminin.

Quant au mini "Dossier Formation", comme envisagé au précédent n° "Emploi-Formation", commentaires sur deux textes d'actualité :

▶ l'apprentissage et le Bilan de Compétences qui font l'objet de beaucoup de convoitises patronales.

La page "Emergences" et celle du "CCFP" qui fête sa vingtième année...

La page "IRETEP" avec l'urgence à s'abonner ou se réabonner aux "Cahiers" : outil de réflexion et d'échanges dont on ne peut se passer.

La rubrique "Education Syndicale".

L'insertion publicitaire du Centre-INFFO.

Education syndicale : un enjeu

Le Bureau Confédéral a chargé le CCEO en lien avec le pôle "Politique et Action Revendicative" de réfléchir à une initiative de formation sur le thème "Emploi-Libertés-Revendications", afin de proposer aux directions d'UD, si possible élargies, des séances d'étude et de réflexion. Ce travail en cours apportera sans doute un plus à l'Education syndicale mais ne remplacera pas l'effort que chaque direction fera pour convaincre plus de militants et de militantes de la nécessité de répondre à ce besoin social qu'est la formation syndicale.

Nous devons encore déplorer des difficultés concrétisées par une éro-

sion du volume des stages et du nombre des stagiaires dans les stages de niveau moyen mais surtout dans les formations spécialisées.

Aussi faut-il, à l'occasion des réunions formation qui se tiennent dans les Régions, que les camarades qui ont en charge les questions de l'emploi de la formation initiale et continue, d'attirer l'attention de tous sur l'enjeu que représentent ces questions pour faire avancer nos revendications.

Informez-vous de vos démarches, de vos difficultés, de vos succès !

CALENDRIER 1993

Stages du pôle politique et activités revendicatives

DATES	THEMES	LIEU
8 au 13 mars	Conduite des luttes	Courcelle
22 mars / 3 avril	Politique revendicative	Courcelle
24 au 29 mai	Formation initiale et continue	Courcelle
28 juin / 3 juillet	Indemnisation et organisation des chômeurs	Sceaux
20 au 25 septembre	Plan de formation	Strasbourg
4 au 9 octobre	Politique de l'emploi	Sceaux
18 au 23 octobre	Politique revendicative	Courcelle
15 au 20 novembre	Indemnisation et organisation des chômeurs	Courcelle
29 nov. / 4 déc.	Emploi, Formation, Qualification	Courcelle
13 au 18 décembre	Administrateurs FAF	Courcelle

R DOSSIER

FORMATION :

Apprentissage et bilan de compétences

Suite du supplément au N° 10.



Après l'analyse sur le contenu des textes réglementaires sur l'apprentissage et le "Bilan de compétences" parue dans "Repères-Courrier Confédéral" Spécial "Emploi-Formation", des questions restent posées.

L'apprentissage pour qui et pourquoi faire ?

Bilan de compétences : certes un "plus" pour les salariés, mais, uniquement... ?

Comment se saisir de ces dispositions ?

APPRENTISSAGE

La loi sur l'apprentissage de juillet 1992 a confirmé l'essentiel de l'accord de janvier 91, dans ses aspects les plus négatifs :

- main mise du patronat sur les orientations en matière d'éducation et de formation,
 - développement de l'apprentissage au détriment de la formation professionnelle publique,
 - mise en place d'une filière élitiste de formation patronale,
 - élargissement du champ de compétence de cette "filière" au Service Public,
- et des mesures financières ont été débloquées.

Ainsi les petites entreprises vont bénéficier d'aides substantielles ; il s'agit de l'allocation versée en compensation des salaires que les entreprises allouent aux apprentis pendant leur temps de formation en première année alors que dans l'enseignement professionnel public on prépare une charrette de suppressions de postes dans les lycées professionnels.

L'aide aux entreprises passe de 3 200 F à 9 600 F. Le nouveau tarif s'applique aux contrats d'apprentissage souscrits à compter du 1^{er} septembre 1992. Elle s'ajoute au crédit d'impôt, représentant un avantage fiscal de 5 250 F par apprenti recruté pour les entreprises de moins de 50 salariés (3 750 F au-delà de ce seuil).

Dans cette brèche facilitée par le Gouvernement, le grand patronat s'engouffre ; outre les engagements pris par EDF-GDF ou le Crédit agricole avec les Pouvoirs Publics pour valoriser l'apprentissage au niveau BTS ou DUT, d'autres comme la (CGEA - Compagnie générale d'entreprises automobiles - BSN par exemple) choisissent l'"apprentissage industriel" pour les niveaux IV ou V.

De plus, la loi introduit l'apprentissage dans le Secteur Public - non industriel et commercial ; c'est une réponse à la crise économique, le partage du travail, à la casse des statuts de la fonction publique.

En d'autres termes, l'objectif d'accueillir des apprentis dans le Secteur Public n'est pas leur embauche, mais surtout, dans un premier temps, de sortir la jeunesse des effectifs du chômage en les intégrant dans une activité publique qui "moralise" le non-emploi.

Mais à moyen terme, c'est la nature du Secteur Public que d'aucun rêvent de changer de l'intérieur comme de l'extérieur, en faisant intervenir insidieusement tous les mécanismes de pressions économiques et sociaux.

La conclusion de contrats d'apprentissage dans le Secteur Public - même à titre expérimental - ne peut être neutre ; les règles de recrutement,

les statuts dans le secteur public ne contenaient pas ce dispositif - à défaut d'engagement sous la forme d'un pré-recrutement de ses agents, il apparaît, dès lors, que de nouveaux processus d'intégration sont mis en œuvre dans le cadre d'une nouvelle répartition du rôle et de l'action des différentes institutions...

Mais les orientations prônées du patronat et du gouvernement ne sauraient masquer quelques points intéressants de la réglementation :

- la rémunération des apprentis est désormais alignée sur celle du contrat de qualification ;
- la consultation du comité d'entreprise est étendue.

Même s'il s'agit de mesures insuffisantes, il faut se saisir de ces "avancées" dans les entreprises pour assurer un véritable lien entre formation pratique dans l'entreprise et formation théorique ou technologique au CFA. Une cohérence dans la progression des apprentissages, doit être construite avec les enseignants du CFA, le maître d'apprentissage et le jeune.

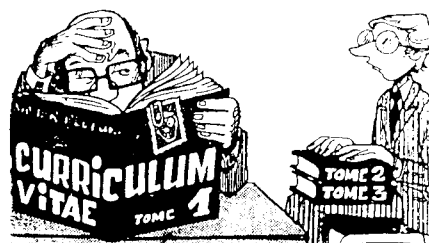
Enfin, même si le CE n'est qu'informé des perspectives d'emploi des apprentis, il faut exiger que chaque apprenti ait une garantie d'embauche dans l'entreprise, à la fin du contrat d'apprentissage.

Enfin, n'oublions pas que l'apprenti est un jeune travailleur avec un contrat de travail. Il a toute sa place à la CGT.

Pour cela il est nécessaire de prévoir l'accueil de ces jeunes, de les rencontrer pour examiner avec eux leurs conditions de formation, de travail, de rémunération et ensemble construire l'exigence d'un emploi stable et qualifié.

L'emploi et la formation sont deux nécessités à développer... à condition d'y mettre tout le poids d'une exigence incontournable : la qualité de la vie sociale, les progrès dans l'organisation du travail, les droits et garanties de tous doivent pouvoir s'y déployer et s'enrichir de pratiques nouvelles.

Il va de soi que les conditions de mise en œuvre, le respect des droits acquis, le développement d'avancées nouvelles exigera une vigilance plus forte des organisations syndicales, un rôle accru des personnels dans chacun des services du secteur public et dans les entreprises pour que soit réalisé le progrès social.



BILAN DE COMPETENCES

Les textes réglementaires sur le Bilan de compétences ont été déjà analysés dans le précédent numéro. Que faut-il en penser ?

La motivation du bilan repose sur une donnée juste, sur une demande légitime du salarié, pour "faire le point" à un moment donné de sa vie professionnelle, pour bâtir un projet professionnel. Mais le bilan de compétences peut susciter beaucoup d'espoirs... mais aussi beaucoup d'illusions ?

N'y a-t-il pas crainte que les entreprises trouvent un moyen de plus pour mieux gérer les "compétences" et mieux développer l'exclusion ?

S'il est certain que le bilan doit rester propriété exclusive du salarié, les entreprises quant à elles, réclament la transparence des résultats.

Dominique de Calan (de l'UIMM) le réclame tout crûment dans "Entreprises et Carrières" de novembre 92 :

"Une propriété individuelle ? Mais à quoi ça sert ? Un bilan doit être transparent pour être utile ?"

Ce à quoi, d'autres patrons rajoutent : "le bilan ne risque-t-il pas de générer des frustrations chez les salariés, si les projets ne peuvent aboutir ? Il ne suffit pas de faire un bilan pour gagner sa place au soleil" et de poursuivre : "Soyons clairs ! tous les talents ne pourront pas s'exprimer dans notre société" !

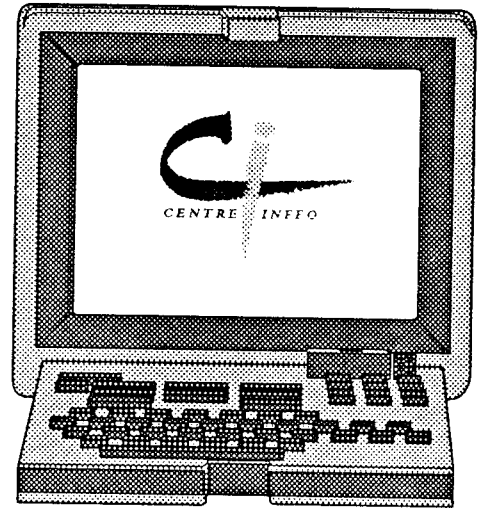
Ainsi la remise en cause de la confidentialité du bilan cache mal les orientations du patronat : mieux mener une politique de ressources humaines dans l'entreprise, mieux cerner la gestion prévisionnelle et "préventive" de l'emploi, mieux sélectionner les salariés, mieux faire accepter le dégraissage des effectifs.

De plus, on peut se poser les questions : le bilan ne serait-il pas de nature à remettre en cause les qualifications et les diplômes nationaux ?...

Pour la CGT, le bilan professionnel n'est pas une fin en soi, quels que soient les effets psychologiques qu'il peut induire ; c'est un outil dont la qualité dépend essentiellement de l'utilisation qui en est faite.

Le bilan peut devenir un acte indispensable et positif dans la mesure où il permet de dégager les acquis en vue de situer les besoins en formation et d'élaborer les moyens susceptibles d'y répondre en terme de qualification. Il est important que le bilan de compétences, soit le tremplin pour la reconnaissance des qualifications et la reconnaissance des aspirations des salariés. Ce qui suppose de se battre contre toute dérive que voudrait imposer le patronat. Pour commencer, des règles de déontologie garanties et assurées par le Service Public, garantie de l'emploi et de formation pour les salariés.

MINITEL TOUTE L'INFORMATION SUR LA FORMATION



36 15 INFFO
36 16 FORPRO

**DROI
ENTR**

**ACCÈS À LA FORMATION
DROITS ET OBLIGATIONS
DES ENTREPRISES**

**ORG
ADR
TDH**

**7 000 ORGANISMES DE FORMATION
5 500 ADRESSES UTILES
3 000 TITRES ET DIPLÔMES
HOMOLOGUÉS**

**ACTU
MES**

**L'ACTUALITÉ
UNE MESSAGERIE
À VOTRE DISPOSITION**

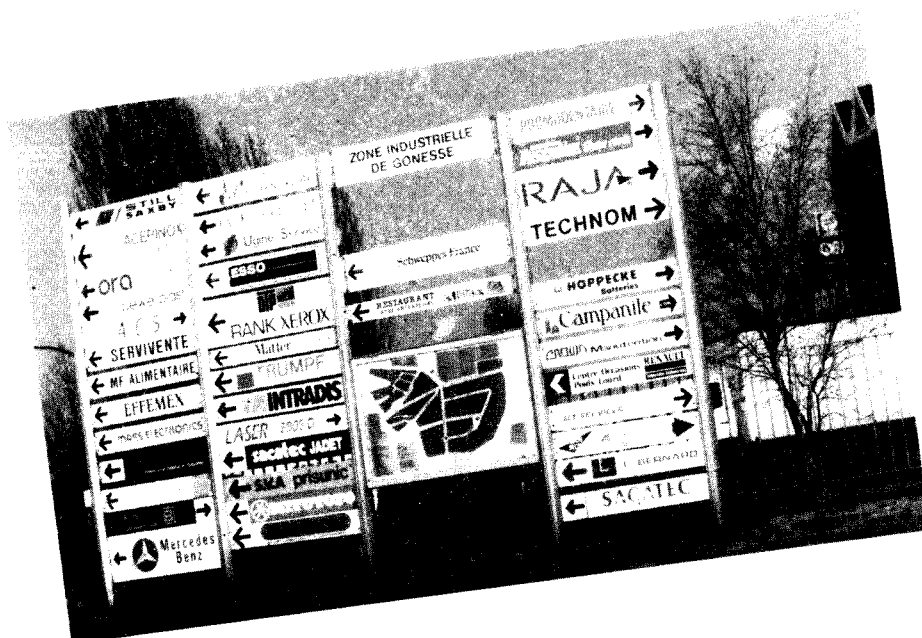


Tour Europe cedex 07, 92049 Paris-La Défense, tél. 47.78.13.50.

R DOSSIER

EMPLOI :

- ◆ ANPE.
- ◆ Combattre la précarité.
- ◆ L'opération 300 000 CLD, volonté d'insertion ou volonté d'exclusion ?
- ◆ Le travail à temps partiel.
- ◆ L'emploi féminin en chiffres.
- ◆ Bien apprécier les enjeux emploi et indemnisation du chômage.



Quels que soient les écrans de fumée déployés par le gouvernement, la réalité de la situation économique et sociale apparaît avec de plus en plus d'évidence pour ce qu'elle est : **CATASTROPHIQUE.**

La situation de l'économie française est, non seulement en panne de croissance, mais donne des signes préoccupants d'évolution sur le plan structurel qui aurait obligatoirement des conséquences à long terme.

La guerre économique exacerbée, l'accélération de l'inflation des marchés financiers, ce qui se passe sur le plan des monnaies européennes en est le reflet, éloignant toujours plus les chances d'une reprise durable de la croissance, et la dégradation accélérée des conditions de vie, d'emploi et des économies, s'affiche à tous les points de vue.

La situation de l'emploi et du chômage est significative à cet égard.

Pour la première fois cette année, l'emploi recule (- 45 000) et la liste des suppressions envisagées dans diverses branches est impressionnante (métallurgie - 70 000 à court terme).

En corollaire : austérité et recul de la consommation.

L'investissement régresse malgré la situation financière confortable des entreprises.

Le commerce extérieur se dégrade dans un environnement international de crise (difficultés internes des locomotives économiques, Allemagne, Japon, reprise américaine fantôme...).

La situation est très sérieuse, et dans ce contexte, les budgets 93 étranglent littéralement les services publics.

Leurs privatisation et restructuration vont s'accélérer, même si ces solutions ont déjà fait la preuve que ce n'est pas efficace pour résoudre les problèmes que nous connaissons !

L'A.N.P.E. SUR LE FRONT SOCIAL AU SERVICE DES PATRONS.

C'est dans ce contexte que s'inscrit l'activité de l'A.N.P.E. et il n'y a aucun doute sur le "camp" dans lequel le Gouvernement entend faire œuvrer l'Agence entre satisfaction des besoins du patronat et satisfaction des besoins de la population.

...Et aucun doute non plus sur la spirale peu rassurante en laquelle sont entraînés les agents de ce service public !

Dans une interview accordée aux "Echos" le 31 août 1992, le Directeur Général de l'A.N.P.E., Jean-François COLIN a affirmé "haut et clair" : "l'A.N.P.E. doit développer une approche marketing de l'offre d'emplois", "conquérir des segments de marchés où nous ne sommes pas".

Or, dans le même article, M. COLIN rappelle que "les licenciements économiques continuent d'augmenter et que l'on ne voit pas de raison pour qu'ils diminuent pour l'instant", tout en affirmant que l'A.N.P.E. observe une augmentation des offres d'emplois.

Lorsque l'on travaille à l'A.N.P.E., on comprend le mécanisme qui est à l'œuvre ! Les offres sont la contrepartie du jeu des diverses exonérations offertes en cadeau aux entreprises avec, à la clé, des emplois précaires !

Dans cette optique marketing des offres = Promotion des offres style VRP.

Efficacité économique et sociale : bien faible !

Il faut mettre cette stratégie en rapport avec la politique d'accord du Directeur Général avec les grandes branches professionnelles.

Il est caractéristique que les branches avec lesquelles M. COLIN a passé un accord sont des branches que toute la presse spécialisée annonce en récession ou en difficulté !

L'A.N.P.E. sur le terrain de la reconquête de l'emploi ?... que non !

A partir d'accord engageant l'Agence sans véritable contrepartie obligatoire pour les entreprises afin d'assurer la qualité des emplois, notre rôle va contribuer à permettre à ces derniers de réguler leur politique de l'emploi, l'A.N.P.E. intervenant à la marge, dans le sens de la flexibilité et de la précarité, comme aide à la restructuration des emplois des branches concernées.

POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI, QU'EN EST-IL DE LA POLITIQUE DE L'A.N.P.E. ?

D'une manière générale dans la presse, le Directeur Général de l'A.N.P.E. relayant M. AUBRY pousse un "cocorico" sur les C.L.D. "sortis" des fichiers et sur les plus anciens qui voient leur chance de réinsertion augmenter !

La réinsertion immédiate ? Petits boulots, C.D.D., C.E.S., une bonne part de ces emplois étant supportée par le secteur associatif ou les collectivités locales, et maintenant pour les C.E.S., les Administrations !

La formation ? Pratiquement pas de formation qualifiante mais purement adaptative pour des besoins immédiats du patronat.

Dans ce contexte de récession de l'emploi, pour beaucoup de ces demandeurs, le retour à terme dans les fichiers de l'A.N.P.E. est quasi-fatal !

Mais il y a pire ! Toujours dans ses articles à la presse, le Directeur Général stigmatise le cas "des chômeurs qui cumulent les handicaps sociaux et handicaps professionnels" (ah ! les ravages des typologies !) et pour lesquels il préconise "un appui social individualisé en coopération avec le secteur du travail social pour répondre à leurs problèmes".

En fait, et cela pour 15 % des C.L.D. quasi-programmés, une exclusion quasi-définitive du champ du droit au travail et donc de l'insertion sociale ! Les travaux du XI^{ème} Plan pérennisent cette situation.

Rajoutons à cela la radiation massive des chômeurs pratiquée aujourd'hui par les



services et la boucle est refermée ! Celles-ci sont liées à l'opération 900 000 C.L.D.

Mais dire que c'est ce rôle qui est dévolu à l'A.N.P.E. et que c'est ce travail que les Pouvoirs Publics entendent faire effectuer par les unités, signifie-t-il que les 14 000 agents qui composent l'"Entité" A.N.P.E. œuvrent comme un "seul homme" (dans un univers très féminin d'ailleurs) à la réalisation de cette politique !

Evidemment non ! Toute l'histoire de l'A.N.P.E. depuis sa création est marquée par les luttes des personnels autour d'une certaine conception du service public qui prouve le contraire.

La résistance est forte aux transformations en profondeur que tente d'imposer la Direction Générale, que la plupart des agents considèrent comme un dérapage du rôle de l'A.N.P.E. comme service public.

Les luttes de ces dernières années démontrent leur attachement à l'exigence de qualité dans le service rendu, leur désir d'équilibre des interventions entre "Entreprises" et "Demandeurs d'emploi" avec comme finalité la recherche d'emplois durables pour ces derniers, à partir d'une maîtrise collective des processus d'insertion, formation comprise, respectant leur dignité et qui ne les mette pas en situation de "chair à canon", ce qui est trop souvent le cas actuellement.

Ils exigent un autre rapport avec les entreprises qu'une simple réponse à leur "désiderata" immédiat dans le cadre de leur politique de restructuration et de flexibilité d'emploi.

Ils pensent que l'A.N.P.E. a un rôle à jouer dans les problèmes de l'emploi, sur le plan local, régional avec les acteurs sociaux et non pas le doigt sur la couture du pantalon aux ordres des Préfets chargés d'encadrer le traitement de masse du chômage.

Aussi, la réprobation est forte autour du rôle "rabougrri" de l'A.N.P.E. dans le cadre de l'exécution mécanique "à la louche" de l'empilage des mesures pour l'emploi qui se traduit dans les services par un traitement à la va-vite de cohortes de demandeurs d'emploi orientés vers une sous-traitance en passe de se généraliser, contrôlée par personne, coûteuse, inefficace à terme et où se perdent les deniers publics !

Dans cet esprit, ils réprovoquent le thème d'une agence "service marchand" dans le cadre de l'économie de marché, présenté comme la panacée universelle, ainsi que la bipolarisation qui guette l'exercice de leurs missions comprises dans cette optique :

D'une part,

- un travail "haut de gamme" pour un petit nombre sur le plan de l'économie avec, comme finalité, l'aide aux entreprises. A cet égard, la formation actuelle des administrateurs, (grade d'encadrement à l'A.N.P.E.) est illustrative de cette stratégie.

- une organisation des services illustrée par le service immédiat conçu comme une gare de triage pour le plus grand nombre, intronisant un service public dégradé.

Il est clair que la conception qu'ont les agents du rôle de l'A.N.P.E. ne correspond pas à la politique décidée par les pouvoirs

publics et que dès lors la résistance des personnels apparaît comme un blocage à sa mise en œuvre.

Pour la Direction Générale, réussir la réorientation actuelle de l'A.N.P.E. passe par la nécessité de la faire fonctionner selon les critères et valeurs de l'entreprise privée, modèle non seulement économique, mais social et culturel.

Il faut donc gagner le changement de la culture d'entreprise à partir d'une réforme du comportement des agents.

Comment la Direction de l'Agence compte-t-elle s'y prendre pour obtenir ce résultat ?

En attaquant sur deux axes majeurs :

- **l'organisation des services**, à partir de la mise en place d'un Plan Interne de Développement (P.I.D.), traduction sur le terrain du **Contrat de Progrès** ;

- **le système de carrière des Agents** particulièrement à partir d'un article du statut des personnels (article 4) qui sort du champ statutaire proprement dit, la classification des emplois, la formation, l'évaluation pour les rendre aléatoirement négociables tous les trois ans !

LE PLAN INTERNE DE DEVELOPPEMENT : UN MODELE D'ORGANISATION DU TRAVAIL ?

La réorganisation du travail des unités - éléments clé du P.I.D. - est présentée comme un modèle d'organisation du travail pour répondre aux besoins des services pour effectuer les missions.

Il est en outre lié à la stratégie de Contrat de Progrès sensé être un "engagement moral à faire" passé entre l'Etat et l'A.N.P.E., associant régions, unités, agents.

Il est cependant caractéristique que l'Etat ne se sent jamais obligé pour ce qui le concerne de respecter ses engagements (un article du Statut des Personnels prévoit d'ailleurs cette situation).

Ainsi, le mieux élaboré des contrats de progrès peut éclater sous l'intrusion de mesures non prévues initialement, mais décidées par le Gouvernement et à exécuter impérativement. Le dernier exemple en date est l'opération 900 000 C.L.D.

Aucune élaboration dans les Services de Budget/Temps un peu équilibrée ne résiste à ce genre d'épreuve : le traitement des 900 000 C.L.D. en plus du flux "normal", a rendu complètement aléatoire tout planning de plus d'une semaine - ce qui est considéré comme déjà beau !

En fait, les "Contrats dits de progrès" fonctionnent essentiellement comme un concept idéologique à visée intégrationniste des individus, des services, des syndicats.

Le mot contrat est une métaphore dans le service public de la sphère commerciale et des règles du marché, visant à "déculter" les agents publics !

En fait, le P.I.D. à l'A.N.P.E. se traduit par une activité de terrain surdéterminée par le flux des chômeurs dans un contexte d'insuffisance patente de moyens, tant en effec-

INSCRIPTIONS A L'A.N.P.E.
JEUNES
DE JUIN A SEPTEMBRE
400 000

tifs qu'en matériels (manque de locaux adaptés, informatique débordée, manque de Poste Ordinateur) au point que zone technique, service programmé ne peuvent fonctionner et que seul reste le service immédiat appuyé sur l'externalisation des missions, c'est-à-dire sous-traitance et par-tenariat.

(Nota : dans le P.I.D., le service immédiat vise à bien diriger les demandeurs d'emploi en regard de leur demande à partir du flux à l'accueil.

Zone technique et service programmé sont théoriquement destinés - dans un deuxième temps - à effectuer un travail plus approfondi sur la demande du public et l'offre d'emploi !).

A ce propos, il est intéressant de citer M. Henri ROUILLEAULT, Directeur Général de l'A.N.A.C.T., s'exprimant lors de leur colloque au Palais des Congrès : stigmatisant un certain nombre de pratiques jugées inefficaces, il citait l'Automobile pour relever que *"les contraintes mentales engendrées par la variété des modèles peuvent se superposer à celle de la chaîne"*. Le travail *"pièce à pièce en juste à temps"* peut jouer un rôle équivalent à celui de l'automatisme du montage". Il constatait que *"la polyvalence rendue nécessaire n'est pas forcément synonyme d'une autonomie plus grande du travail"*.

Or, cette description correspond au service immédiat dans toute sa splendeur : une polyvalence ramenée à des automatismes relativement élémentaires pour régler une grande variété de cas, facteur de perte d'efficacité et de charges accrues.

Bonjour le progrès !

Si on ajoute que les charges de réception des demandeurs d'emploi à cette rentrée manifestement sous-estimées par la Direction Générale, conduisent les services à la limite du blocage, on comprendra que le service immédiat fonctionne pour les agents comme un instrument de démobilisation programmée à travers le non-sens du travail et son absurdité.

Il génère stress et désarroi chez les agents déboussolés qui seront conduits à mettre *"l'arme au pied"* en regard d'une conception forte du service public.

Le discours de la Direction Générale sur la mobilisation des personnels autour d'un projet d'entreprise est un discours de duplicité.

Nous connaissons en fait la destruction du collectif de travail qui avait pourtant traversé depuis des années les aléas des diverses politiques de l'emploi. Une perte de qualification à travers la banalisation des modes d'intervention de l'A.N.P.E. sur le champ de l'emploi et de la formation, ce qui correspond manifestement à l'objectif des Pouvoirs Publics.

Le moins d'Etat cher à CROZIER est surtout un moins de service public, ce qui est tout autre chose.

Mais le volet essentiel de cette volonté de changer la mentalité des agents à l'égard de la manière de servir est la mise en œuvre du contenu de l'article 4 imposé aux personnels.

STATUT ET ARTICLE 4 : UNE ARME DE GUERRE CONTRE LES AGENTS.

A l'A.N.P.E., il y a eu un temps où le dialogue social a existé même avec ses difficultés et ses antagonismes exprimés.

Cette époque est révolue. Tout s'est durci et les enjeux ne laissent pas de marge. Aussi, nous vivons à l'époque de la politique du SLOGAN non négociable. Tout est imposé envers et contre tout. La Direction Générale fait comme si elle était seule détentrice de la *"vérité des services"*. La stratégie politique étouffe tout et nous vivons le règne du *"silence dans les rangs"*.

Les cinq organisations syndicales du personnel (85 % de personnels qui ont voté pour elles s'il vous plaît !) ne sont pas d'accord avec quelque proposition que ce soit ? Qu'à cela ne tienne ! Elles ont tort !

Aujourd'hui la langue de bois, le dialogue de sourd, l'autoritarisme par l'unilatéralité des décisions prises concernant la vie de l'Établissement sur des sujets qui devaient être négociés, règnent en maître !

La C.G.T. l'avait dénoncé en son temps. La notion même d'article 4 renégociable périodiquement introduisait l'aléatoire, l'évolutif de destruction permanente, en bref la flexibilité dans le statut des personnels, bien conforme à la vie d'un établissement que les Pouvoirs Publics entendaient lier étroitement aux aléas de la vie politique et de ses choix à court terme quant aux missions.

La classification des emplois signée par M^{me} M. AUBRY, premier volet de l'article 4, instaure une polyvalence bas de gamme, de la plupart des catégories d'agents, essentiellement destinée à leur permettre d'orienter les flux de demandeurs d'emploi vers d'autres (sous-traitance tentaculaire des missions de service public).

La formation actuellement servie à tout le monde est une pure adaptation à la mise en œuvre du service immédiat qui caractérise cette démarche.

Quant à l'acquisition pleine et entière des compétences, elle s'acquerra par les agents, à leur rythme, avec des formations modulaires complémentaires dont le choix se fera entre l'agent concerné, son Directeur d'Agence Locale, et la hiérarchie régionale, notamment le responsable régional de formation, **dans le cadre des projets régionaux et des objectifs de l'A.N.P.E.**

C'est le mécanisme de *gestion prévisionnelle de l'emploi* tout droit issu des conceptions de gestion des ressources humaines de l'entreprise privée !

L'évaluation sous-tend toutes les propositions que formule la D.G. Elle continue à être la clé de la formation et donc de l'avancement dans leur carrière des agents qui négocieront individuellement leur parcours possible avec leur hiérarchie, en fonction des besoins des services et en dehors de toutes garanties collectives, un tant soit peu sérieuses.

Toutes les conceptions du statut public, dont une caractéristique est de préserver et même de promouvoir les droits individuels

des agents à construire leur carrière, sont bafouées.

Il n'est pas étonnant dès lors que la situation au sein de l'A.N.P.E. soit explosive !

Chacun est persuadé que cela ne peut durer : que ce soit le P.I.D., la gestion des mouvements, la mise en œuvre du statut. Tout *"craque"* aujourd'hui.

C'est le reflet de la dégradation accélérée du Service Public !

Les personnels entendent que cela change et **veulent travailler autrement avec les moyens de le faire.**

Il est indispensable de :

- revoir le réseau et exiger sa **DENSIFICATION** ;

- dédoubler des unités et arrêter la mise en conformité des Agences Locales pour l'Emploi (A.L.E.) au service immédiat. Chaque agent doit avoir son bureau ;

- augmenter les effectifs d'agents statutaires nécessaires en fonction de la montée du chômage ;

- les moyens informatiques doivent être fiabilisés. Chaque agent doit avoir un Poste Ordinateur, condition d'une utilisation qualitative du matériel.

La révision des moyens de l'A.N.P.E. permettra l'équilibre des missions qui doit être restauré.

RENEGOCIER LE STATUT DES PERSONNELS.

♦ **Tout ce qui concerne la carrière des agents doit y être inclus (exit l'article 4).**

♦ **Il doit assurer aux agents une carrière correcte à partir d'une formation de qualité, à partir d'emplois qui ne seront pas un cadre vide.**

♦ **Primes, parts variables doivent être supprimées et servir à constituer un 13^{ème} mois pour tous.**

♦ **La reconnaissance du travail des agents ne doit pas être évaluée selon les critères et desiderata de l'établissement, mais conformément aux règles d'égalité de traitement et de justice que le statut public permet, et qui fondent l'indépendance des personnels à l'égard des pressions de toute nature.**

AVOIR UN BON SERVICE DE L'EMPLOI ET UNE BONNE A.N.P.E. au service de tous ses usagers, passe par la solution que nous proposons des problèmes en suspend. Pour leur part, les personnels s'y emploient !

COMBATTRE LA PRÉCARITÉ

La précarité, ce pourrait être le titre d'un film policier, où le Gouvernement et le patronat seraient les commanditaires d'un massacre collectif, et les salariés avec ou privés d'emploi en seraient les victimes. Au regard des 4 millions de chômeurs, on constate que la marge est infime entre la fiction et la réalité, d'autant qu'au détour des grandes envolées politiciennes, on veut – dit-on – réduire les inégalités et lutter contre le chômage, alors que dans les faits, l'on met en œuvre des dispositifs qui, à eux seuls, représentent une véritable "entreprise", d'exclusion avec son marché, sa clientèle et ses produits.

Ces réalités économiques et sociales expliquent l'engouement du patronat à changer le travail en y associant la gestion des salariés au travail et la gestion des emplois. Le recours à ces modes de gestion du "capital" humain conduit à l'extension des licenciements collectifs, au resserrement des coûts salariaux et à une exclusion interne dans l'entreprise. La précarité est une véritable arme de guerre contre les salariés dans l'entreprise : pour les uns, dislocation du droit du travail, pour les autres, l'atteinte à un droit constitutionnel : celui du droit au travail.

Pour ce faire, la diversification des statuts des travailleurs précaires illustre bien l'ampleur du désastre :

- contrats à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel,
- contrats de travail temporaire,
- contrats à durée indéterminée intermittent (C.D.I.I.).

à quoi viennent s'ajouter : les stages de formation et d'insertion professionnelle en alternance, les contrats

d'apprentissage, de qualification et d'adaptation, et enfin les C.E.S., le travail saisonnier, la sous-traitance et le développement du temps partiel.

Dans ce contexte, il y a lieu de reconquérir l'emploi. Il s'agit donc aujourd'hui, de porter à un autre niveau la lutte indispensable pour l'emploi. Des possibilités nouvelles sont ouvertes pour la satisfaction de revendications immédiates et les revendications communes à l'ensemble des salariés avec ou privés d'emploi : tant sur les formes et le contenu de leur exploitation que sur les contraintes sociales de leur existence.

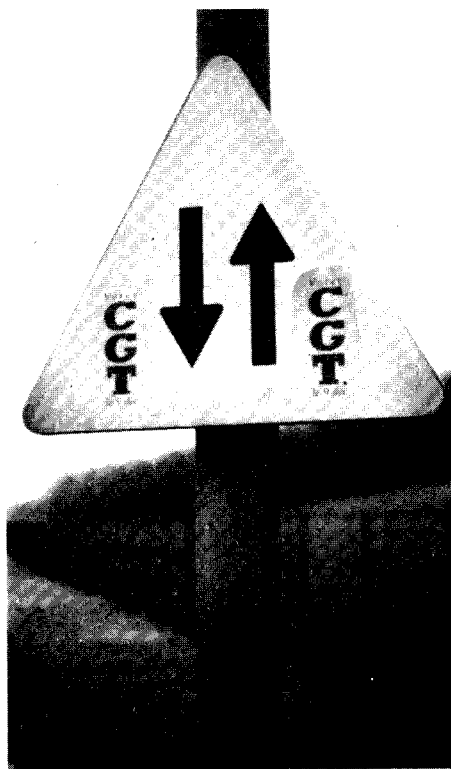
Le bilan de l'action syndicale de la C.G.T. pour la défense des intérêts des salariés avec ou privés d'emploi, n'a pas d'équivalent dans l'ensemble du mouvement syndical français. Il s'agit aujourd'hui de le faire fructifier, en ayant des exigences d'activité d'une grande intensité. Pour y parvenir, certains "défauts" persistants doivent être combattus. Ils rejoignent une tendance encore grande à globaliser l'action et l'activité syndicale exclusivement sur des objectifs généraux, sans suffisamment tenir compte de la composition des effectifs précaires dans les entreprises. Incontestablement, cette tendance nuit à une activité de masse plus conséquente. S'y ajoutent – s'agissant des travailleurs privés d'emploi – des incompréhensions, voire même une méconnaissance des diverses formes d'exploitation dont ils sont les victimes.

En toute circonstance, la C.G.T. doit avoir une activité et une expression fondée sur l'affirmation du droit au travail, du respect au quotidien de la dignité de tous les salariés avec ou privés d'emploi, de leur aspiration à l'égalité.

Cette prise en compte de l'ensemble de ces salariés précaires, privés d'emploi, ne répond pas à un mode, mais aux intérêts de classe des travailleurs. Théoriser ? Point trop n'en faut.

Là, le cœur du problème est touché. L'heure des constats de leur situation est dépassée. Ces salariés n'acceptent pas – pour les uns – que le travail soit une ronde de cadences et brimades, – et pour les autres – que la vie soit une succession permanente d'insatisfaction, d'angoisse et d'exclusion.

Il doit correspondre au syndicalisme de masse que doit être la C.G.T. Mesurons les enjeux, pour la C.G.T., dont les précaires, les privés d'emploi sont porteurs pour le développement des luttes. Il serait dangereux d'édicter des interdictions dans la C.G.T. Affirmer le rôle du syndiqué précaire et privé d'emploi, c'est construire une stratégie revendicative puissante, donc promouvoir une citoyenneté réelle des syndiqués dans la C.G.T.



L'OPÉRATION 300 000 C.L.D. VOLONTÉ D'INSERTION OU VOLONTÉ D'EXCLUSION ?

De ces termes barbares, annoncés avec grand fracas à l'Assemblée Nationale par P. BERE-GOVOY le 8 avril 1992, il faut "traduire" : mobilisation du Service Public de l'Emploi contre l'exclusion et le chômage de longue durée, en premier lieu, de l'ANPE.

Dans la foulée, le Premier Ministre, aussitôt tempéré dans ses propos par M^{me} AUBRY, annonçait qu'il n'existerait plus en France, un seul chômeur de longue durée au 31 octobre 1992.

Le bilan vient d'être rendu public et des propositions viennent d'être décidées visant à rendre permanente la politique publique en la matière.

Qu'en est-il exactement ?

Il y a lieu tout d'abord de ne pas déconnecter ce programme d'autres paramètres :

- une dégradation constante de l'emploi (- 53 000 emplois pour les neufs premiers mois de 1992), des prévisions 93 se situant entre - 66 000 et - 146 000 emplois selon la croissance du PIB ;
 - une progression du chômage (+ 10,4 % de dossiers déposés en ASSEDEC en un an) ;
 - une accentuation de l'emploi précaire au détriment de l'emploi stable, qualifié (en novembre 92 : la progression des licenciements économiques a été de + 17,8 % sur novembre 91, les fins de contrats à durée déterminée de + 12,5 % et celle des fins de missions d'intérim de + 6,7 %. En structure des dossiers déposés en novembre 92, les licenciements représentent 12,1 %, les fins de C.D.D. : 38,5 % et les fins de mission d'intérim : 7,8 %.
- Dans le même temps, les offres d'emploi à temps plein et à durée indéterminée régressent de - 27,5 % en 1 an, celles d'emplois à temps partiel progressent de + 43,3 % et celles d'emplois de courtes durées de + 42 %).

- un contexte de radiation massives de demandeurs d'emploi mises en œuvre par le décret du 5 février 1992.

Le bilan :

En avril 1992 : 914 000 personnes étaient en chômage de longue durée (plus d'un an continu). Elles sont 893 000 fin octobre 1992.

Depuis le début de l'année : 770 000 chômeurs ont franchi le cap des 365 jours de chômage, entrant ainsi dans la "catégorie" C.L.D., les agents de l'A.N.P.E. étant pour l'essentiel mobilisés sur le programme C.L.D.

1 030 000 entretiens ont été réalisés en dix mois, par l'A.N.P.E., l'A.F.P.A., les Missions Locales et les P.A.I.O. :

- 160 000 C.L.D. ont été sortis des fichiers (15,8 %) dont l'essentiel à la suite de radiations (elles ont été multipliées par quatre en un an) ;
- 170 000 (16,5 %) ont retrouvé un emploi (le bilan ne précise pas quel emploi, ni si c'est à l'initiative de l'A.N.P.E.) ;
- 80 000 (7,8 %) ont été placés sur des Activités d'Intérêt Général (A.I.G.) ou des Contrats Emploi Solidarité (C.E.S.), pour la quasi-totalité de courtes durées ;
- 85 000 (8,3 %) sont entrés en formation ;
- 275 000 (26,7 %) sont en attente de proposition de stage, de C.E.S., de deuxième entretien A.N.P.E. ou d'un appui social ;
- enfin, 260 000 (25,2 %) d'entre eux n'ont eu aucune proposition par l'A.N.P.E.

Il y a lieu de noter que pour l'essentiel, cela a été le premier contact réel qu'ils ont eu avec l'A.N.P.E. depuis leur entrée au chômage et que, si cela peut être un "plus" pour leur insertion ou réinsertion, cela montre les limites de l'Agence dans son fonctionnement et la "volonté" gouvernementale de s'attaquer en amont à l'exclusion.

Autre effet de la mesure : jusqu'à son entrée en application, plus de 80 000 "Rmistés" par an se voyaient proposer des mesures d'insertion. Depuis le 1^{er} janvier 1992, seuls 40 000 d'entre eux ont pu en bénéficier.

Le bilan dressé par le Ministère est pour le moins mitigé : peu de réinsertions réelles et durables, afflux massifs de "nouveaux C.L.D.", renforcement de l'exclusion des plus défavorisés, radiations massives des C.L.D. qui sont passés de 15 000 en 1991 à 64 000 en 1992 (+ 326,7 % !).

En réalité, plusieurs faits saillants émergent :

- une volonté de "nettoyage" des fichiers de demandeurs d'emploi générant ainsi : ♦ un accroissement important de l'exclusion ; ♦ un affichage de statistiques mensuelles du chômage plus "présentable".
- une organisation du travail de l'A.N.P.E. (contre la volonté des agents) tendant à renforcer la sélectivité par typologie des demandeurs d'emploi. Cette mesure, décidée en 86, consistant à classer les demandeurs d'emploi en "reclassable" immédiat, "reclassable" à terme avec formations, publics à placer sur les mesures du traitement social, chômeurs non "reclassables", n'avaient connu que peu de succès : avec le programme 900 000 C.L.D., le Ministère et l'A.N.P.E. tentent d'en faire le "pain quotidien" des agents de l'A.N.P.E. en lien avec la gestion de la liste des demandeurs d'emploi et les besoins du patronat.

Les suites :

Le Ministère persiste et signe : il reconduit, en les élargissant, les mêmes mesures qui conduisent à la destruction de l'emploi, à l'attaque en règle contre les statuts et conventions, à l'exclusion massive, à la marginalisation.

Douze mesures sont ainsi prises :

- mise en place d'un entretien systématique avec tous les demandeurs d'emploi n'ayant pas reçu de proposition d'emploi ou de formation au cours des 6 mois précédents,
- le suivi individualisé "dans la durée" sera renforcé pour les chômeurs de longue durée,
- le renforcement des relations directes avec les entreprises sera poursuivi avec pour objectif un accroissement de 20 % du nombre d'offres d'emploi déposées à l'A.N.P.E.
- les missions locales, dans le cadre de la contractualisation, réaliseront des entretiens et un suivi individualisé au bénéfice des jeunes chômeurs de longue durée,
- les prestations de l'A.N.P.E. seront renforcées pour aider les chômeurs de longue durée à élaborer un projet professionnel (20 000 modules d'orientation approfondie supplémentaires et 25 000 évaluations des compétences professionnelles),
- 230 cercles de recherches d'emploi seront mis en place à l'A.N.P.E. à la fin de l'année 1993 ainsi que 10 000 sessions techniques de recherches d'emploi supplémentaires,
- 2 aides nouvelles seront mises en place pour faciliter le déplacement et le déménagement des chômeurs longue durée (15 000 personnes pourront en bénéficier en 1993),
- les règles d'attribution des aides aux logements seront modifiées pour lever les obstacles à l'entrée en contrat emploi-solidarité,
- l'appui social individualisé sera renforcé par un abondement de 50 millions de francs des crédits destinés à cet effet,
- les cellules d'animation auprès des Préfets seront pérennisées et prospecteront les besoins d'activité d'intérêt général et les offres de contrats emploi-solidarité,

– un chargé de mission par département sera recruté et préparera la réinsertion des bénéficiaires des contrats emploi-solidarité.

Commentaires :

Les missions dévolues à l'A.N.P.E. sont inchangées : aucune des mesures prises ne sont de nature à insérer ou réinsérer les chômeurs de longue durée dans un emploi stable, ni de leur assurer un accès à une véritable formation, ni à reconnaître leur qualification.

Parallèlement, au nom de la lutte contre le chômage de longue durée, on acte dans les faits que l'Agence ne commence sa mission qu'au 6^e mois de chômage, alors qu'il y a un besoin impérieux

d'un entretien rapide dès l'entrée au chômage de façon à prévenir les risques du chômage de longue durée !

On entérine le fait que l'Agence ne pouvant tout faire, il y a lieu de recourir massivement à la sous-traitance. C'est un détournement de mission.

La casse des contrats de travail et des statuts se poursuit par l'élargissement du dispositif des C.E.S., notamment en détournant de leur mission ceux qui ont en charge l'insertion des Rmistes et par la poursuite de la tenue de forums, véritables foires modernes aux esclaves, pour prôner et vanter les mérites des C.E.S.

Au total donc, des mesures qui ne s'attaquent pas aux véritables causes du mal, qui ne sont en aucun cas coercitives vis-à-vis des pratiques des entreprises en matière d'emploi et qui sont dangereuses en cela qu'elles nourrissent et alimentent le chômage de longue durée, la marginalisation et l'exclusion.

D'autres solutions existent, que nous proposons et qui s'intègrent bien dans la campagne confédérale de longue haleine que nous menons, à partir des besoins des salariés et des privés d'emploi : "Trajectoire Plein Emploi" et que nous devons intégrer dans le renforcement de notre activité en direction des Travailleurs Privés d'Emploi.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

après le vote de la loi
(J.O. du 12 janvier 1993)

1) MESURES GÉNÉRALES CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (L 212.4.3.).

• Heures complémentaires :

La loi limite à 10 % de la durée prévue au contrat **mais** prévoit qu'une Convention ou un accord de branche peut porter cette limite au tiers de la durée, c'est-à-dire la limite fixée précédemment par le Code du Travail.

• Délai de prévenance en cas de modification de la répartition des horaires de travail :

Le délai de 7 jours est maintenu **mais** une Convention ou un accord de branche étendu peut le ramener à 3 jours ouvrés minimum.

• Accords collectifs et Convention :

Pour être étendus, ces Accords doivent apporter des garanties de mise en œuvre de l'égalité des droits des travailleurs à temps partiel avec ceux travaillant à temps plein tel que précisé à l'article L 412.2, en ce qui concerne l'accès à la formation, le déroulement de carrière et la promotion.

• Organisation du travail à temps partiel :

Les Conventions et Accords ci-dessus, pour être étendus, doivent prévoir une période minimale de travail continu et la limitation du nombre des interruptions d'activités au cours d'une même journée.

COMMENTAIRES :

La loi n'apporte aucune garantie nouvelle, c'est la négociation – donc le rapport de force qui permettra éventuellement d'imposer un certain nombre de garanties réelles pour les salariés à temps partiel, et les moyens pour en contrôler l'application.

Par contre, la loi prévoit que la négociation peut remettre en cause des mesures nouvelles (diminution des heures complémentaires) ou anciennes (délais de prévenance) favorables aux salariés à temps partiel.

2) CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DONNANT DROIT A UN ABATTEMENT FORFAITAIRE DES CHARGES SOCIALES :

Sont concernées les cotisations patronales dues au titre des Assurances Sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), des accidents de travail et des allocations familiales.

Le Premier Ministre a annoncé qu'à compter du 1^{er} janvier 1993, le taux d'abattement était de 50 %.

Pour donner droit à abattement sur les charges sociales, le contrat de travail à temps partiel doit répondre à certains critères :

- c'est un contrat à durée indéterminée,
- d'une durée comprise entre 19 heures, heures complémentaires non comprises, et 30 heures, heures complémentaires comprises,

– ne prévoyant pas plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée – **sauf dérogation** prévue par accord étendu.

Cet abattement est prévu :

- en cas d'embauche,
- en cas de transformation d'un contrat à temps plein en contrat à temps partiel.

La transformation doit s'accompagner d'une ou plusieurs embauches sous Contrat à Durée Indéterminée afin de maintenir le nombre d'heures travaillées.

Exception de taille : si le passage à temps partiel s'inscrit dans un plan social.

Ainsi, donnent droit à abattement tous les passages à temps partiel résultant :

- d'une préretraite mi-temps du F.N.E.,
- d'un contrat de solidarité préretraite progressive,
- d'une convention d'aide au passage à mi-temps.

Restrictions :

L'accord de l'administration est nécessaire s'il y a eu des licenciements économiques dans les 6 mois précédant l'embauche à temps partiel.

L'embauche à temps partiel ne peut résulter – ou entraîner – le licenciement d'un autre salarié en Contrat à Durée Indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

COMMENTAIRES :

L'abattement de 50 % sur les charges sociales patronales représente un cadeau considérable pour les patrons.

Il représente une modification fondamentale de l'assiette du financement de la Sécurité Sociale.

Le fait qu'il soit fixé par décret ouvre le risque d'une suppression totale des charges sociales sur les contrats de travail à temps partiel.

C'est vraiment une prime pour faire un pas de plus dans la déstructuration de l'emploi, le partage du travail conçu comme le partage du chômage, le travail à temps partiel n'étant plus que du chômage partiel imposé à un nombre de plus en plus important de salarié(e)s.

Il ne s'agit, en aucun cas, d'une "moralisation" du temps partiel.

En fait, les conditions d'exercice du travail à temps partiel ne seront pas améliorées puisque toutes les dérogations sont permises dans le cadre d'accords collectifs.

D'autre part, les contrats de travail à temps partiel de très courte durée (ne permettant pas la couverture sociale des salariés concernés) vont perdurer dans la mesure où ils constituent un des moyens d'ajustement des effectifs.

Enfin, il faut signaler la pression exercée actuellement par les Pouvoirs Publics pour imposer dans les plans sociaux des mesures de passage à mi-temps (Aéronautique – Perrier...).

L'EMPLOI FEMININ EN CHIFFRES

Faire le point de l'emploi au Féminin, en ce début d'année 1993, qui voit le nombre de chômeurs augmenter sans cesse, et les entreprises annoncer de plus en plus de licenciements massifs dans tous les secteurs d'activités, n'est pas sans intérêt.

En effet, devant cette montée qualifiée "d'inexorable" du chômage d'aucun peuvent être tentés de s'interroger sur les possibilités de juguler cette montée par arrêt de l'augmentation de l'activité féminine voire sa diminution.

D'autre part, le développement de la campagne idéologique sur le thème du "Partage du Travail" avec son volet de développement du travail à temps partiel risque de réveiller de vieilles idées sur le partage... des rôles entre les femmes et hommes au nom des difficultés – bien réelles – rencontrées par les femmes pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

Enfin – ou d'abord ? – ces données chiffrées se veulent une aide :

- pour mieux connaître la situation des salariés avec lesquels nous avons à développer notre activité revendicative et avec lesquels nous voulons renforcer la C.G.T.,
- pour mieux mesurer l'importance d'un certain nombre de nos enjeux revendicatifs au regard de la situation des femmes.

courbe des âges (chez les moins de 25 ans pour cause de prolongation de la scolarité et chez les plus de 55 ans pour cessation d'activité) le taux d'activité global des femmes ne cesse d'augmenter : il était de 46,4 % en 92 (enquête emploi INSEE) contre 45,9 % en 1990.

En fait, le chiffre le plus significatif est celui du taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans.

L'enquête "emploi" de mars 1992 de l'I.N.S.E.E. l'évalue à 76,7 % ; Il n'était que de 72,1 % en 1989 et 62,6 % en 1979.

Ainsi aujourd'hui plus des trois quarts des femmes de 25 à 49 ans travaillent (ou sont demandeurs d'emploi).

Le phénomène majeur des dernières années étant la très forte croissance de l'activité des mères de familles, notamment celles ayant deux et trois enfants.

Plus de 70 % des femmes vivant en couple et ayant deux enfants sont actives et si parmi celles ayant trois enfants seulement quatre sur dix sont actives, ce pourcentage a doublé en vingt ans.

Ce phénomène de féminisation du salariat est confirmé au plan Européen, dans chacun des pays avec bien sûr, des diversités à prendre en compte, comme par exemple, le taux de temps partiel.

L'Emploi Féminin en Europe

Pays	Taux d'activité des Femmes en 1990		% de femmes à temps partiel
	> 14 ans	25 – 49 ans	
Belgique	36	66	25,8
Danemark	61	89	38,4
Allemagne	45	67	33,8
Grèce	35	54	7,6
Espagne	32	50	11,2
France	46	74	23,5
Irlande	35	47	17,6
Italie	35	56	9,6
Luxembourg	34	52	16,7
Pays Bas	43	60	62,2
Portugal	47	71	10,5
Royaume Uni	52	74	43,2

UNE ACTIVITÉ FÉMININE TOUJOURS EN HAUSSE.

S'il y a un phénomène inexorable cela semble bien être celui de la croissance de l'activité, et plus particulièrement de l'activité salariée des femmes.

Ainsi malgré la diminution des taux d'activité aux deux extrémités de la

Il est intéressant de noter que le Bulletin de la C.E.E. sur l'emploi des femmes souligne qu'il n'y a pas de corrélation entre :

- taux d'activité élevé des femmes et importance du travail à temps partiel.

Autrement dit, il est faux de prétendre que pour permettre le développement de l'emploi féminin, il faut développer le travail à temps partiel.

- taux d'activité des femmes et niveau de chômage des hommes.



L'entrée de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail n'est pas responsable de la hausse du chômage.

La conclusion du Bulletin de la C.E.E. est que : "la féminisation du marché de l'emploi se maintient quelles que soient la quantité et la qualité des emplois disponibles".

QUI SONT-ELLES, QUE FONT-ELLES ?

En 1990 les femmes représentaient :

- ♦ 26,8 % des cadres administratifs et commerciaux,
- ♦ 10,6 % des ingénieurs et cadres techniques,
- ♦ 69,3 % des institutrices et des professions intermédiaires de la santé et du travail social,
- ♦ 12,2 % des techniciens,
- ♦ 77,4 % des employés de l'administration,
- ♦ 72,4 % des employés du commerce,
- ♦ 17,7 % des ouvriers qualifiés du secteur industriel,
- ♦ 42,0 % des ouvriers non qualifiés du secteur industriel.

Il faut noter de 1982 à 1990 une progression importante du nombre de femmes cadres mais en même temps le maintien de la grande majorité de l'emploi féminin dans le secteur tertiaire.

- peu de femmes techniciennes ou ingénieurs,
- augmentation de la féminisation des "employés",
- concentration de l'emploi féminin sur une trentaine de professions.

Dans l'industrie : les femmes occupent 30,5 % des emplois, elles y représentent 84 % des employés, 27 % des ouvriers.

Il faut souligner la chute extrêmement importante du nombre d'ouvrières : de 900 000 en 1982 à 725 000 en 1991, soit une baisse de 20 %. Pour la part la plus importante cette baisse touche le textile et l'habillement.

DES BAS SALAIRES.

Partout, non reconnaissance de la qualification réelle dans les classifications, moindre accès à la formation (en 1991 33 % des hommes salariés ont bénéficié d'une formation contre seulement 22 % pour les femmes) pénalisation de la maternité, moindre déroulement de carrière se conjuguent pour aboutir à la persistance d'importants écarts de salaires entre hommes et femmes.

L'écart moyen se maintient en moyenne à 30 %, il est de 23 % dans l'industrie, et varie en fonction des catégories professionnelles : il est plus important chez les cadres que chez les ouvriers.

Une étude de l'I.N.S.E.E. (Emploi et statistique de septembre 92) sur la "régulation des bas salaires en Europe"

souligne que deux populations sont particulièrement exposées au risque de percevoir un bas salaire : les femmes et les jeunes.

En France la proportion de femmes parmi les salariés à temps plein payés au S.M.I.C. est particulièrement significative, elles représentent plus de 70 % des SMICARD et contrairement à ce qui se passe pour les hommes où ce sont essentiellement les jeunes qui sont payés au S.M.I.C., c'est pour les femmes une situation qui s'inscrit dans la poursuite de leur carrière professionnelle, notamment dans les industries du textile et de l'habillement.

L'existence même du S.M.I.C. et son niveau sont des enjeux d'importance pour l'ensemble des salariés, toutes catégories professionnelles confondues. C'est particulièrement vrai pour les femmes, compte tenu de leurs situations.

Mais pour mesurer la situation réelle des bas salaires féminins, il faut prendre en compte également le temps partiel et tous les contrats à temps réduit et donc à salaires réduits : C.D.I.I., C.E.S. ainsi que les C.D.D. dont la succession est le plus souvent entrecoupée de périodes de chômage.

UN DROIT A L'EMPLOI REMIS EN CAUSE PAR LE CHÔMAGE ET LA PRÉCARITÉ.

Un chômage qui s'aggrave.

En septembre 1992, les femmes au chômage étaient 1 789 446 (catégories 1.2.3.) soit 50 000 de plus qu'un an avant – elles représentaient 54 % de l'ensemble des chômeurs.

Si la part des femmes dans le chômage a diminué de septembre 91 à septembre 92 du fait des licenciements économiques dans des secteurs d'activités peu féminisés, il faut noter l'augmentation importante du nombre de femmes demandeur d'emploi en catégorie 2 (à temps partiel) : plus 13,3 %.

Or ce qui les caractérise, c'est :
– une durée de chômage particulièrement longue : 512 jours,
– une sortie de chômage par reprise d'emploi beaucoup plus faible que pour celles de la catégorie 1 : 27,7 % contre 40,3 %,

– des taux de radiations et d'arrêt de recherche particulièrement élevés.

Il semble donc bien que pour l'essentiel, la demande d'emploi à temps partiel soit un pis-aller, une dernière tentative avant de perdre tout espoir de trouver un emploi.

On est loin de la demande sociale de temps partiel dont se targue le gouvernement !

UNE PLUS GRANDE DIFFICULTÉ D'INSERTION.

Les femmes sont – sauf pour les plus de 50 ans – quel que soit l'âge plus souvent au chômage que les hommes et y restent plus longtemps.

A niveau de qualification égale, elles ont plus de mal que les hommes à se (ré)insérer dans le milieu du travail. Le pourcentage de femmes chez les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est particulièrement significatif :

- Niveau I et II : 72,9 % de jeunes femmes ; Niveau III (bac + 2) : 66 % ; Niveau IV : 68,4 % ; Niveau V (CAP - BEP) : 54 % ; Niveau V bis : 55,4 % ; Niveau VI : 51,2 %.

UN CHÔMAGE FÉMININ INÉGALEMENT RÉPARTI SUIVANT LES RÉGIONS.

Ainsi pour une proportion moyenne de 52,2 % (catégorie 1. – 2^{ème} trimestre 1992) de femmes parmi les chômeurs en France métropolitaine, les chiffres variaient fortement d'une région à l'autre.

– Trois régions sont en dessous de la moyenne nationale : – pour des raisons qui ne sont sans doute pas identiques –

- ♦ Ile de France : 47,7 %,
- ♦ Corse : 49,1 %,
- ♦ Nord-Pas-de-Calais : 49,3 %.

– Huit régions ont une grande proportion de femmes parmi les chômeurs de plus 55 % :

- ♦ Bretagne : 55,1 %,
- ♦ Pays de Loire : 55,8 %,
- ♦ Auvergne : 56 %,
- ♦ Poitou Charente : 56,2 %,
- ♦ Centre : 56,3 %,
- ♦ Franche-Comté : 56,8 %,
- ♦ Limousin : 56,9 %,
- ♦ Bourgogne : 57,1 %.



PRÉCARITÉ ET FLEXIBILITÉ CROISSANTE.

C.D.D. (plus de 34 % des raisons d'entrée au chômage des femmes), contrats de travail à temps partiel, C.D.I.I., C.E.S. (les 2/3 sont des femmes) se multiplient destabilisant l'emploi féminin en particulier celui des plus jeunes.

Ainsi le temps partiel est en France, comme d'ailleurs en Europe, une réalité essentiellement féminine puisque 85 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

Cette féminisation, pourtant forte, a tendance à s'accroître encore ces dernières années notamment dans le secteur privé.

Compte tenu de l'importance de la bataille idéologique autour de l'idée du partage du travail et du vote en décembre, de la loi visant au développement du travail à temps partiel, la situation ne peut que s'aggraver encore.

Parallèlement les femmes sont de plus en plus soumises à des horaires atypiques :

- par la multiplication du travail posté et du travail de nuit,
- par l'allongement des horaires d'ouverture et le travail du dimanche dans les services,

SI TU ES
GENTILLE AVEC
MOI, JE T'OBTIENS
UN POSTE
GRATIFIANT...



ATTEINTE A MA DIGNITE,
HARCELEMENT SEXUEL ET
ABUS DE POUVOIR... VOUS
AGGRAVEZ VOTRE CAS
HR LE DIRECTEUR!

- par les conséquences de la gestion à flux tendu des effectifs par les directions d'entreprises privées ou publiques,

- par le système de modulation horaire.

Aux contraintes de temps (travail au rendement) vient s'ajouter aujourd'hui l'impossibilité de maîtriser son temps de travail donc le temps de repos et celui consacré aux loisirs, à la famille...

S'il y a des salariés particulièrement intéressés à la diminution du temps de travail sans perte de salaire et sans charge de travail supplémentaire ce sont bien les femmes !

Ainsi ces dix dernières années ont été marquées par :

- l'accroissement constant de la part des femmes sur le marché du travail,

- un comportement face au travail qui rejoint "le modèle masculin" : pas d'interruption de carrière,

- une précarisation accrue.

Celle-ci s'accompagne de comportements qui marquent la volonté des femmes de travailler, d'avoir un métier, une carrière.

Ainsi des études sociologiques ont montré que les femmes en situation de précarité sont celles qui ont le taux d'absentéisme le plus faible.

La dernière caractéristique à retenir est la participation massive des femmes - et tout particulièrement des jeunes femmes - aux luttes qui ont marqué ces dernières années.

Elles y ont très fortement exprimé leurs exigences d'être reconnues, à travers leur activité professionnelle, sur le lieu du travail et dans la société.

BIEN APPRECIER LES ENJEUX EMPLOI ET INDEMNISATION DU CHOMAGE

LES DONNÉES ESSENTIELLES :

1. EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE SALARIEE

Les effectifs salariés (affiliés UNEDIC) ont chuté de 80 000 en 1991 (- 0,6 %).

Sur les douze derniers mois connus, la nouvelle baisse enregistrée est de l'ordre de - 128 000 (- 0,9 %), ceci est très largement indicatif de ce que sera le tassement des effectifs pour toute l'année 1992.

Pour 1993, l'UNEDIC considère que la décroissance devrait se poursuivre, et elle établit une hypothèse à - 0,5 % soit - 65 000 emplois.

Au 30 juin 1992, les effectifs salariés du champ d'application UNEDIC ressortaient à 13,920 millions.

Il est à préciser que ces données intègrent les emplois précaires, tels : l'intérim, les contrats de travail à temps partiel ainsi que les C.E.S. (ceux-ci représentent une moyenne de présence fin de mois de 315 000 en octobre 92).

Il serait par ailleurs à examiner l'évolution des effectifs pour les entreprises du champ de la fonction publique et parapublique non répertoriées dans le champ UNEDIC, afin d'avoir une vision complète de la population active salariée.

2. L'évolution du chômage :

D'octobre 91 à octobre 92, le nombre de chômeurs s'est accru de 171 000 personnes.

L'UNEDIC a eu à indemniser en plus sur 12 mois : 185 000 allocataires au titre de l'Assurance Chômage (+ 11 %).

POUR 1993 :

Pour l'UNEDIC, une prévision basée sur un taux de croissance du P.I.B. de 1,4 % amène à considérer que le nombre de chômeurs devrait croître de 170 000 en donnée annuelle.

Le nombre de chômeurs indemnisés croissant par ailleurs de 223 000.

Cette prévision prudente et relativement optimiste ne peut exclure d'autres hypothèses où, avec une croissance du P.I.B. de l'ordre de 1,2 % ou 1,3 %, le nombre de chômeurs pourrait augmenter de 250 000 sur l'année, et celui des chômeurs en indemnisation passant alors à plus de 300 000.

(Nota : la différence entre chômeurs et chômeurs indemnisés s'explique par le fait que les chiffres bruts du chômage sont calculés sur les demandeurs d'emploi classés en catégorie 1. Alors que l'indemnisation intervient pour les catégories 1, 2 et 3 ainsi que pour les dispensés de recherche d'emploi : chômeurs âgés de + de 55 ans).

3. La situation financière de l'UNEDIC :

Au 31.12.1991 : le solde du déséquilibre financier ressortait à - 15 milliards de francs. (Pour y faire face, un emprunt a été conclu avec un pool bancaire, les échéances de remboursement commenceront au 1^{er} mars 1994).

Au 31.12.1992 : l'année se solde avec un nouveau déséquilibre de - 9 milliards de francs.

Les prévisions 93 (faites sur les hypothèses ci-dessus P.I.B. et nombre de chômeurs) amènent à considérer que le déséquilibre se poursuivra et devrait atteindre à fin 93 : 7,2 milliards de francs (sur cette seule année et ce, malgré les effets "économies" résultant de l'accord du 5.12.1991 et de celui du 18.07.1992).

Au total de fin 93, l'impasse globale sera de :

- 16,2 milliards pour 92/93,
- 15 milliards pour 91 (et antérieur) soit : 31,2 milliards de francs.

Si c'était l'hypothèse la plus pessimiste qui s'avérerait exacte, le déséquilibre serait alors gonflé de 2,5 à 4 milliards (chiffres variables selon les moments d'arrivée dans le chômage, soit avec un flux relativement étalé sur l'année ou enregistrant un gonflement très élevé dès le début de période, par exemple 1^{er} semestre).

Ce serait alors une impasse de près de 35 milliards de francs.

4. Les mesures résultant de l'accord du 30.12.1992.

Maintien de la cotisation à son taux actuel pour 6 mois 93 :

- ceci devrait générer une ressource de 2,5 milliards ;
- maintien du différé de paiement (7 jours), cela amène une ressource de 100 millions de francs sur 6 mois.

Si ces mesures étaient maintenues sur l'année, cela amènerait une ressource de 5,2 milliards de francs qui viendra réduire le déficit de 16,2 milliards évoqué ci-dessous.

Pour bien apprécier la nature de ces décisions, il faut indiquer que l'effort le plus important résulte de la contribution des salariés et des chômeurs.

- SALAIRES : 1,250 milliard au titre de la cotisation ;
- CHOMEURS : 100 millions, au titre du différé.

(Cet exemple est détaillé en rapport au contenu de l'accord du 30.12.1992 avec le maintien de la cotisation pour 6 mois).

5. Les mesures arrêtées avec l'Etat (Protocole du 6.01.1993).

Ce protocole a été signé par l'Etat, le C.N.P.F., C.F.D.T., F.O., C.G.C., C.F.T.C.

Il porte sur trois types de mesures :

a) **La contribution de l'UNEDIC au financement des F.N.E.** : elle est en moyenne de 8 % du coût d'un F.N.E. et représente une charge de 1,620 milliards de francs par an.

b) **L'augmentation du nombre de chômeurs passant dans le dispositif d'Allocation Formation Reclassement (A.F.R.).** Le ministère du Travail a donné son accord pour que le volume des A.F.R. qui était de 200 000 à fin 91, passé à 227 000 en 92, puis à 290 000 par l'effet de l'accord du 18 juillet 1992, soit porté à 327 000 pour l'année 1993.

Ceci apporterait une ressource pour l'UNEDIC de 647 millions de francs.

c) **Les C.E.S. avec une éventuelle contribution pour en compenser les surcoûts.** L'Etat est pour la mise en place d'une nouvelle convention au titre de 93 basée sur 200 000 C.E.S., il est d'accord pour améliorer sa contribution à leur coût pour le régime d'assurance chômage, à hauteur de 70 millions.

L'Etat a par ailleurs admis une réduction de la contribution de l'UNEDIC pour le financement de ces C.E.S. Celle-ci de 90 F/mois par C.E.S. est ramenée à 45 F, ceci dégage une ressource de 27 millions.

Pour les C.E.S. pratiqués en 90-91-92, la Convention en vigueur entre l'Etat et l'UNEDIC prévoyait 600 000 C.E.S. sur trois ans, le nombre réel a été de 1 250 000.

Alors que l'UNEDIC chiffrait le surcoût de cette opération à 3 milliards de francs. L'Etat a consenti à combler une part du passif pour ce qui concerne les C.E.S. directement employés dans le secteur de la Fonction Publique. Ceci amène à une contribution de l'Etat de 785 millions qui devrait être reversée rapidement à l'UNEDIC.

d) **La charge des frais financiers** (pour faire face au paiement des allocations, l'UNEDIC recourt tous les mois à des aides bancaires pour un montant moyen de 3,2 milliards de francs. Le Gouvernement a donné son accord de principe pour compenser ce surcoût. Ceci reste à débattre avec le ministère des Finances. Si le principe est acquis d'une intervention de l'Etat, le montant et les modalités n'en sont pas définitivement arrêtés.

Au total de ces quatre mesures, il est décidé une aide de l'Etat de 3,15 milliards de francs pouvant être complétée de 1,7 milliard (dans le meilleur des cas).

Rapporté à la situation financière de l'UNEDIC (- 31,2 milliards de francs), le déséquilibre serait ramené à 24 milliards environ (ceci sous condition qu'il n'y ait pas de dérapage dans les chiffres du chômage).

Au global, cela entraîne à laisser l'UNEDIC dans la même situation de difficultés qu'à fin décembre 1992.

Objectivement, cela a pour conséquence de laisser l'UNEDIC dans une situation de trésorerie exsangue en début de chaque mois.

6. La gestion financière quotidienne de l'UNEDIC :

Malgré le déséquilibre constant et croissant entre les rentrées de cotisations et le paiement des prestations, l'UNEDIC a - jusqu'à présent - réussi à faire face au paiement des allocations.

Ceci s'est effectué de plusieurs façons :

a) en utilisant de la trésorerie disponible dans des organismes dont l'UNEDIC assume la gestion, c'est le cas avec les fonds de l'A.G.S. (Assurance Garantie des Salaires), 6 à 800 millions servant ainsi chaque mois. (La marge de manœuvre est toutefois en réduction constante, les fonds A.G.S. disponibles étaient de 4 milliards de francs début 92, une marge devrait se recréer en 93 du fait de l'augmentation de la cotisation qui passe de 0,15 à 0,35 % - ceci sous réserve que la charge due aux faillites d'entreprises ne dérape pas trop.

b) La rétention des fonds à l'A.S.F. et aux régimes de retraites complémentaires, chaque mois l'UNEDIC, et de façon croissante depuis la rentrée, a retenu les fonds de l'A.S.F., ceci pour un montant cumulé de plus de 5 milliards de francs.

Face aux protestations de l'A.S.F. et des régimes de retraite, l'UNEDIC s'est engagée à ne plus faire de rétentions sur les cotisations A.S.F. en janvier 93, et à mettre en place un échéancier de remboursement de la dette.

c) Le recours aux aides bancaires, celui-ci se fait de façon variable en cours de mois avec des pointes allant jusqu'à 3,2 milliards de francs pour impérativement revenir à zéro en fin de mois, ceci par l'utilisation des cotisations rentrées dans le mois (ce qu'il en reste, une fois les allocations payées).

d) Par la pratique des décalages de paiement des allocations aux chômeurs indemnisés.

Depuis septembre, et dans une proportion croissante en durée et en nombre de chômeurs concernés, le régime jongle pour faire face toujours plus difficilement. (Il semble qu'en décembre, suite aux multiples protestations qui se sont faites, les choses ont été un peu freinées).

Ces pratiques vis-à-vis des chômeurs se sont aussi faites dans certaines ASSÉDIC vis-à-vis des personnels avec des différés de paiement des salaires.

Les perspectives à court terme :

Pour janvier 93 : il s'agit d'un mois de fortes rentrées de cotisations (incidence du 13^e mois et/ou primes de fin d'années, de régularisations trimestrielles des entreprises en matière de cotisations) qui devrait permettre de passer le cap.

Pour février 93 : avec l'accord du 6 janvier 93 ceci devrait permettre de reconstituer un peu de trésorerie, si le Gouvernement règle rapidement dans le cadre de l'engagement pris d'apurer le passif du surcoût C.E.S. pour les années 90 à 92 ceci représente 785 millions de francs.

Toutefois, cela reste contingenté : à une arrivée de nouveaux chômeurs en indemnisation qui reste dans des proportions acceptables (au regard des paramètres ayant servi à recalculer les perspectives 93) :

- à une non utilisation de ces fonds pour rembourser la dette de l'A.S.F.
- au maintien des relais bancaires dans les volumes déjà pratiqués.

Pour mars 93, le scénario devrait encore se reproduire à peu près de la même façon, sachant qu'il y a à ce moment là l'incidence des régularisations annuelles de cotisations et que les mesures d'exonération sur la participation au F.N.E. à l'A.F.R. et au C.E.S. commenceront à produire effet.

Il reste toutefois à apprécier que tout ceci passe au mieux en poursuivant la rétention des fonds A.S.F. à hauteur de 5 milliards et les relais bancaires doivent continuer à être utilisés à plein.

Il faut noter que malgré l'engagement du Bureau de l'UNEDIC concernant la mise en place d'un remboursement de la dette à l'A.S.F., celui-ci ne peut être tenu dans la période ni non plus au-delà du mois de mars.

Ceci est grave car porteur de conséquence potentielles lourdes sur les régimes de retraites complémentaires.

Il existe certes des réserves dans les institutions toutefois celles-ci ne sont pas facilement mobilisables car constituées de placements mobiliers ou immobiliers. Dans une situation économique tendue, tout décaissement brutal de ceux-ci peut entraîner à des pertes de valeurs importantes.

Cette situation pèse déjà sur les retraités car les négociations concernant l'équilibre de l'ARCO (Retraite Complémentaire sur la tranche A du salaire) ont été suspendues renvoyée avec pour conséquence la non revalorisation des retraites au 1^{er} janvier 93.

Cela aboutit à jouer les chômeurs contre les retraités et vice versa. Préciser cela est indicatif du degré d'aberration et de perversité de la situation.

7. Les stratégies en présence :

La conception globale à en dégager est celle de faire durer au maximum les choses, et ce au moindre coût pour chacune des parties concernées.

Pour le patronat, avec l'accord du 30.12.1992, celui-ci a pris date pour fixer sa volonté de ne plus aller au-delà en terme de cotisations des entreprises, il renvoie ainsi soit :

- à la baisse des allocations,
- à l'intervention de l'Etat par aide régulière ou par reprise en gestion directe de l'indemnisation des chômeurs.

Bien sûr dans les discussions avec le Gouvernement, il a joué la surenchère pour arracher un maximum d'aide.

Peu satisfait, malgré la signature du protocole du 6.1.93, il entend poursuivre l'utilisation de ce dossier du chômage pour poursuivre son

argumentation sur les difficultés des entreprises et les "nécessaires" allègements de charge à opérer.

Le chantage à la menace de renvoi de l'Assurance chômage à la charge de l'Etat vise bien à peser de deux façons :

– en enfermant les pouvoirs publics dans le traitement social du chômage avec ce que cela permet de récupérer au titre des aides directes à l'emploi.

– en faisant pression aussi sur les signataires de l'accord de juillet 92 pour les amener à s'inscrire dans une nouvelle logique d'adaptation à la baisse du système.

Pour les organisations syndicales, signataires des textes. Signataires des accords de décembre 91 et de juillet 92 elles sont et restent enfermées par les stratégies du patronat, ceci explique leur façon y compris contradictoire de s'adresser à l'Etat pour qu'il vienne au secours du régime d'assurance chômage.

Conscientes de l'impasse actuelle, tout en se refusant à l'assumer, elles cherchent des portes de sorties en réclamant de diverses manières la poursuite des discussions.

Le Gouvernement, il s'agit aussi de faire durer en évitant au maximum de s'engager.

Ainsi, il s'agit pour lui, de faire que le système se prolonge au-delà de l'échéance de mars 93.

Il n'y a, pour le Gouvernement, aucun intérêt à tirer constat de l'impasse actuelle et d'aller à la reprise en gestion directe du chômage avec ce que cela implique de mesures impopulaires à prendre pour assurer la mesure équilibrée d'un système en dérive constante.

D'autre part, dans une situation de lourd déficit financier du budget de l'Etat, les marges sont aussi étroites en terme d'aides conséquentes et rapides (sauf à devoir définir des mesures de financement particulières ou à ponctionner différents postes du budget). Ceci illustre et explique les limites de l'accord du 6.1.93.

Quel intérêt y aurait-il, par ailleurs, à définir ou mettre en place des mesures qui, de toute façon, n'auront d'utilité que pour les futurs responsables politiques d'après mars 93.

Dans cette optique de faire durer, Martine AUBRY, ministre du Travail, a joué de cette idée en considérant qu'il y avait lieu de poursuivre les discussions dans les semaines à venir (elle devrait faire un courrier à ce sujet).

Elle précisait toutefois, qu'il était hors de question d'aller à une discussion d'ensemble sur le sujet, elle indiquait encore qu'il n'était pas question de modifier les règles de partages opérées en 84 entre régime d'assurance et régime de solidarité.

Elle réaffirmait aussi dans la foulée la conception d'une gestion de l'indemnisation du chômage de façon paritaire et sans changer les paramètres actuels.

Ayant abordé le sujet de telle façon, et en l'absence de toute attitude ferme des syndicats soutenus par les salariés, il serait illusoire de penser trouver des bases d'aboutissement conforme aux intérêts des salariés actifs ou chômeurs.

8. Notre action sur le terrain de l'emploi :

Incontestablement, depuis septembre 92, un vaste effort a été engagé par nos organisations pour porter les enjeux "Emploi" dans une dimension beaucoup plus forte.

Il est à mesurer que les initiatives prises en préparation, dans et autour de la semaine d'action du 16 au 21 novembre avec le temps fort du 19, ont contribué de bonne façon. Pour autant, ceci reste difficile du fait même de la dégradation de la situation avec l'intensification des plans de suppressions d'emplois, et ce que cela entraîne comme pression nourrissant fatalisme et résignation, tendance au rempli sur soi.

Le contact avec les chômeurs, leur organisation, est et reste par nature difficile et souvent sous-estimé par nos organisations.

Pour autant, dans ce contexte, des choses ont progressé. Le Gouvernement est lui-même dans une situation où il ne peut évacuer le problème. Ceci s'est affirmé dans les débats à l'Assemblée Nationale autour des mesures de reclassement, de la qualité des plans sociaux et du contrôle de l'usage des fonds publics de l'emploi.

Pour positif que cela soit, il est indispensable de bien appréhender l'effort de construction de l'action revendicative à développer pour être à même de créer un rapport de forces qui soit véritablement favorable aux salariés. C'est particulièrement vrai dans le domaine de l'emploi et sur cette question de l'indemnisation du chômage, nous risquons bien – dans le court terme – de rester dans les règles actuelles avec une situation qui va continuer à se dégrader et se dramatiser avec toujours plus d'incertitudes et de conséquences pour les chômeurs, soit :

- par différés ou ruptures de paiement des allocations,
- par mesures pour économiser au maximum sur le paiement de celles-ci.

Il est à relever que les dispositions d'exclusion mises en place (contrôle tous les 4 mois de la recherche d'emploi) sont loin d'avoir fonctionné avec le rendement souhaité par le patronat.

Il reste à dire encore que les projections faites par l'UNEDIC sur l'année 93, si elles sont réalistes, peuvent être encore contrariées et dépassées par une dégradation accrue et plus brutale de la situation de l'emploi.

Les enjeux sont particulièrement lourds, ils résultent de la situation générale de l'emploi – au regard des règles qui organisent l'indemnisation du chômage l'UNEDIC est dans une situation de capacité ou d'incapacité d'assumer en direct la situation qui en découle. Tout ceci explique pleinement notre attitude de rejet des dispositions négociées les 30.12.92 et 6.1.93.

Ce faisant porter dans la meilleure dimension la bataille sur l'avenir de l'indemnisation du chômage passe impérativement par notre capacité à être sur tous les fronts de l'emploi.

C'est notre volonté réaffirmée par la Commission Exécutive Confédérale, c'est le sens des orientations arrêtées il y a là un véritable défi à relever.

Il s'agit pour nous de le faire avec tous les salariés, qu'ils soient actifs, précaires ou privés d'emploi, qu'ils soient encore retraités, pré-retraités.

De ce point de vue, un double effort est à porter avec les chômeurs face à la situation qui leur est faite.

Un véritable devoir d'information, d'expression et d'action est à mener au regard de tout retard de paiement des allocations ou de mesures de radiation ou d'exclusion résultant des modalités dues à l'accord de décembre 91 et juillet 92.

Vis-à-vis des salariés menacés dans leur emploi, il est indispensable que ceux-ci soient à

même d'apprécier concrètement la situation du régime d'assurance chômage, ceci quelque soit leur âge ou catégorie et quelque soit le dispositif élaboré par le patronat dans le cadre des plans sociaux.

Ces éléments justifient en plein la nécessité d'une bonne information et mise à jour des syndicats compte tenu des enjeux et de ce qui est prévisible pour les mois à venir.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET CHOMAGE PARTIEL

Avenant du 16 décembre 1992

ARTICLE UNIQUE :

Les dispositions du 5 février 1979, relatives à l'attribution de points de retraite en matière de chômage partiel prorogée par les Avenants des 17.3.81, 28.3.83, 5.2.85, 23.2.87, 16.1.89 et 4.1.91 sont reconduits pour une durée de deux ans à compter du 1.1.93.

SIGNATAIRES :

Patronat : CNPF.

Syndicat : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC.

COMMENTAIRE :

Cet accord du 16 décembre 1992 reconduit des règles en matière de validation des périodes de chômage partiel.

Les validations sont effectuées par les Caisses de Retraites Complémentaires.



des emplois pour les besoins des hommes

CGT

Calendrier des rendez-vous d'Emergences en 1993

◆ 14 JANVIER 1993 :

"Critique de l'idéologie managériale".

Jean-Pierre Le Goff, philosophe, ingénieur au laboratoire "Mutations Industrielles et Rapports Sociaux, Homme et Travail" du C.N.A.M.

◆ 4 FEVRIER 1993 :

"L'organisation qualifiante".

Philippe Zarifian, professeur de sociologie industrielle, directeur de recherche à l'Ecole nationale des Ponts et Chaussées (C.E.R.T.E.S.).

◆ 4 MARS 1993 :

"Des élèves heureux, est-ce possible ?".

Georges Snyders, professeur honoraire en sciences de l'éducation à l'Université Paris V.

◆ 1^{er} AVRIL 1993 :

"Les identités des chômeurs de longue durée : continuité ou rupture ?".

Didier Demazière, sociologue, chercheur au CLERSE-LASTREE (CNRS).

◆ 6 MAI 1993 :

"Les maladies de la croyance".

Patrick Pharo, sociologue, directeur de recherche au Centre de Sociologie de l'Ethique.

◆ 3 JUIN 1993 :

"Les finalités perdues de la recherche scientifique".

Jacques Ninio, directeur de recherche au C.N.R.S., en biologie moléculaire et psychologie expérimentale.

◆ 9 SEPTEMBRE 1993 :

"Rapport au savoir et sens de l'expérience scolaire".

Jean-Yves Rochex, maître de conférence en sciences de l'éducation à l'I.N.R.P. (Institut National de Recherche Pédagogique).

◆ 7 OCTOBRE 1993 :

"La bataille identitaire dans les entreprises en voie de modernisation".

Danièle Linhart, sociologue, professeur à l'Université de Nanterre.

◆ 4 NOVEMBRE 1993 :

"Les enjeux d'une praxis éducative".

Francis Imbert, psychanalyste, professeur à l'I.U.F.M. de Créteil.

◆ 2 DÉCEMBRE 1993 :

"Les histoires de vie en formation...".

Gaston Pineau, professeur en sciences de l'éducation à l'Université de Tours, président de l'Association internationale des histoires de vie.

17, 19 Place de l'Argonne
75019 Paris
Tél. : (1) 40.36.14.14
Télécopie : (1) 40.35.68.62.



Le C.C.F.P. a 20 ans et plein d'ambitions

Créé par la C.G.T. en 1972 dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel de 1970 et les Lois de 1971 sur la Formation Professionnelle Continue, le C.C.F.P. occupe une place originale au sein des Fonds d'Assurance Formation.

Il a tenu les 28 et 29 janvier 1993, à Toulouse, la XVIII^{ème} Assemblée Générale de ses Adhérents.

Tenir sa XVIII^{ème} Assemblée Générale, lorsque l'on a 20 ans, témoigne du caractère profondément démocratique du fonctionnement de notre F.A.F., de sa volonté d'associer en permanence l'ensemble de ses adhérents à l'examen du Bilan d'Activité, aux décisions quant aux choix de ses orientations et objectifs d'action.

Situé dans le secteur de l'économie sociale, il rassemble en 1992 plus de 400 organismes et entreprises pour 18 000 salariés.

En 20 ans, il a financé la formation de 17 131 stagiaires plan de formation, (175 CIF depuis 1985).

Depuis 1986, il a financé et assuré le suivi de 478 contrats de formation en alternance pour les jeunes demandeurs d'emploi, dont 459 contrats de qualification.

Avec la loi du 31 décembre 1991 engageant les entreprises de moins de 10 salariés à participer au financement de la Formation Professionnelle Continue, un vaste champ d'extension s'ouvre pour le F.A.F. de l'économie sociale créé par la C.G.T.

Toutes les organisations de la C.G.T. occupant un salarié, les C.E., Mutuelles, Associations Sociales de toute vocation (restauration – santé – culturelle – sportive – municipale...) sont conduites à adhérer à un Fonds d'Assurance Formation pour se mettre en règle avec les textes de lois.

Le C.C.F.P. représente par son ancrage sur les orientations de la C.G.T. en matière de formation, le F.A.F. de l'économie sociale capable de rassembler les organismes et entreprises qui ont l'ambition d'utiliser la formation au service du progrès économique et social.

**Pour toute information,
adressez-vous au C.C.F.P.**

263, rue de Paris – Case n° 411
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 48.51.84.15
Fax : 48.51.62.27



Et si l'on (re)parlait de la formation continue des salariés

L'IRETEP souhaiterait développer un mouvement d'échange entre les acteurs que sont les travailleurs et leurs organisations syndicales dans le cadre de la mise en œuvre des politiques de formations.

Mais d'abord, s'agit-il de "politiques" ou de pratiques de formation ? pour répondre à quels besoins, et selon quelles stratégies ?

Les directions d'entreprises, parmi les plus grandes, tiennent un discours musclé sur cette question ; les personnels sont invités au dialogue social pour définir leurs besoins... mais qu'en est-il réellement, comment s'organisent et se vivent les actions de Formation décidées par les directions, quels en sont les effets dans la vie concrète des travailleurs ?

S'agit-il de qualifier mieux les salariés, les qualifier tous, requalifier celles et ceux pour qui les mutations techniques ont bouleversé leur identité professionnelle ?

Quand l'appel des directions d'entreprises invite au management participatif s'agit-il de formation/qualification ou de collaboration implicite de l'ensemble des ressources humaines, de leur adaptation concrète aux nouveaux objectifs définis, en réalité, en dehors d'elles ? Quand il est question de restructurer les postes de travail, et de redistribuer les salariés selon leurs compétences évaluées dans une nouvelle organisation de l'entreprise, elle ne peut laisser chacun en dehors du débat sur les enjeux essentiels :

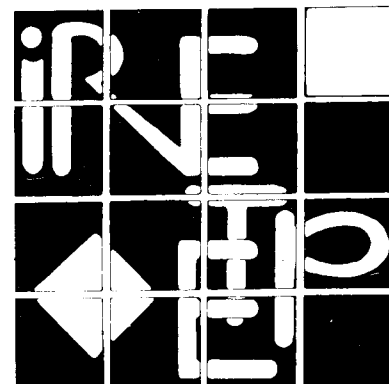
– Les objectifs d'intégration des travailleurs aux stratégies d'entreprises laissent apparaître la recherche d'une plus grande productivité, au nom de la compétitivité internationale –

Mais en même temps, les transformations techniques et organisationnelles, comme les modifications des rapports sociaux au sein même de l'établissement, sont aussi des éléments émancipateurs pour l'ensemble des salariés ; le travail s'organise sous une forme collective et chaque acteur revendique la reconnaissance de son identité sociale et professionnelle, d'autres conditions de rémunération et de vie !

Les tentatives d'intégrations dans la mode managériale ne peuvent que rendre plus visibles les contradictions des choix stratégiques des grands groupes ; l'excès n'amène-t-il pas à "déconstruire une culture d'entreprise" pour en bâtir une autre davantage sociale ?

Il s'agit bien là de la place et du rôle des salariés dans ce qu'ils ont à exiger d'une nouvelle construction sociale. L'incertitude du devenir des travailleurs ne trouve-t-elle pas ses limites dans ce que la conscience humaine est capable d'accepter, ou bien les acteurs eux-mêmes (les salariés) ne laissent-ils percevoir que l'apparence de leur (fausse et provisoire) acceptation d'une crise économique qui les étouffe ?

Et si l'IRETEP, SES CAHIERS devenaient cet outil de réflexion et d'échanges, pourquoi pas exprimer ici, le récit des formations d'entreprises, les attentes des salariés, leurs démarches, leurs résultats ? Partager nos expériences, valoriser les acquis, ça serait déjà s'engager pour demain ! Alors, on en parle ?



INSTITUT DE RECHERCHES
SUR LES ENSEIGNEMENTS
TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS

**Adressez vos contributions
à la rédaction de l'IRETEP**

Case 544 – 265, rue de Paris
93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 48.70.17.67

◆ **Un numéro exceptionnel des CAHIERS :**
le n° double 15-16 1992
sur la "Formation professionnelle initiale publique"...

◆ **La participation aux Etats Généraux.**

◆ **Le débat général.**

◆ **Les tables rondes :**

- La formation professionnelle initiale publique : "ses défauts, ses qualités, son avenir".
- Le métier d'enseignant en question : entretien avec B. Girod de l'Ain.

◆ **Les carrefours :**

- Les relations de l'Ecole à l'Entreprise.
- Echec ou Echec(s) scolaire.
- Quelle adéquation Formation – Qualification – Emploi ?

◆ **Interventions de clôture :**

- Michèle Baracat (secrétaire générale de l'UNSEN-CGT).
- Michèle Commergnat (secrétaire confédérale).

Vous êtes intéressés par les publications IRETEP ?

Les CAHIERS Trimestriels 1992 sont encore disponibles :

4 numéros trimestriels et le n° Spécial (en préparation) au tarif de 120 F – 200 F pour abonnement de soutien.

Nom : Prénom :

Organisme :

Adresse complète :

– Règlement à l'ordre de l'IRETEP – Case 549,
263, rue de Paris, 93515 MONTREUIL CEDEX
Téléphone : 48.70.17.67