



● à pôle emploi

Discrimination syndicale (p 10)

**Pôle emploi
condamné au pénal**



● secteur cadres

Responsables d'équipe (p 11)

**Une position
qui devient infernale**

modes d'emplois



www.snutefsu.fr

Numéro 62 | Printemps 2018 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● à pôle emploi

ORS (p 8)

**La direction joue avec
la santé des agents**

● à pôle emploi

Cobotique (p 7)

**Quand MAP
prendra le pouvoir**

● secteur public

Classification (p 12 et 13)

**Des concertations
sous haute tension**

● regards féministes

#balancetonporc (p 14 à 15)

**La tribune
des patriarches**

● luttes

Grève dans les Ehpad (p 16)

**Pour ne plus faire mal
et se faire mal**

● solidarité

Mutualisme (p 17)

L'AMAE progresse

● à lire, voir, entendre

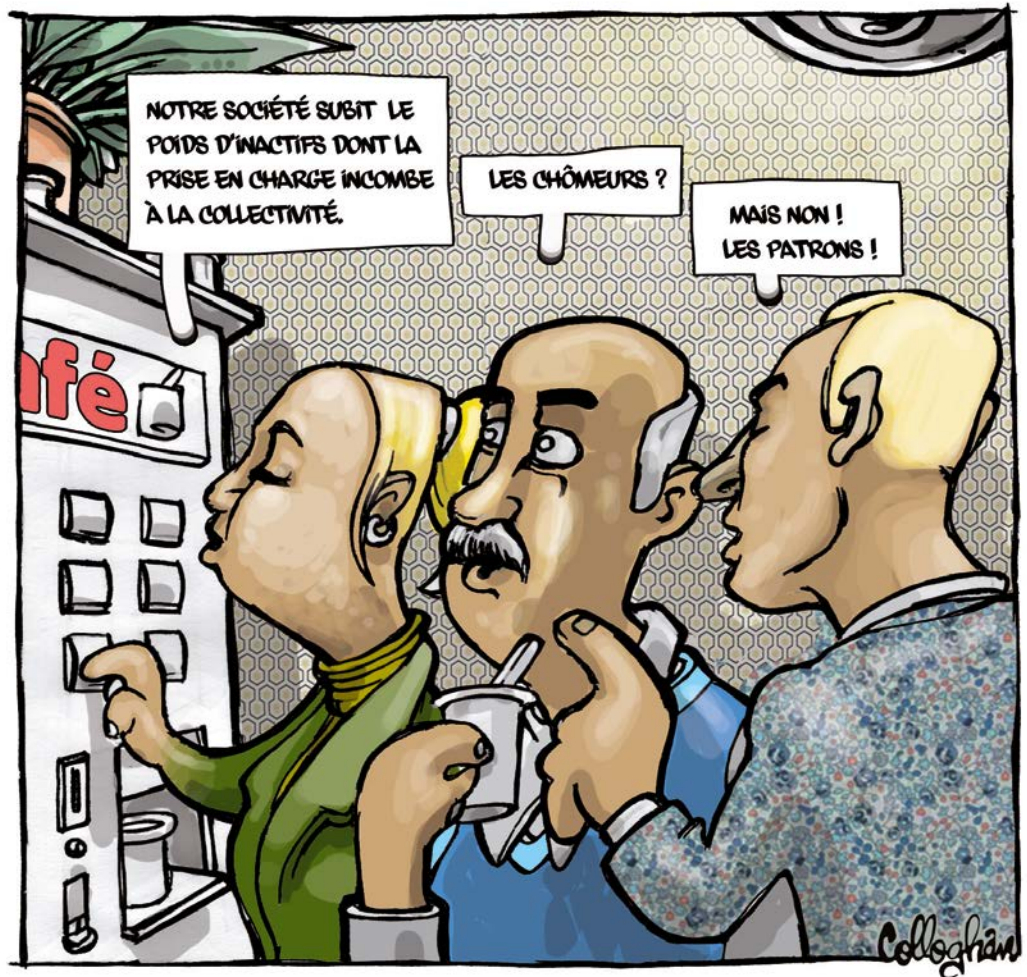
Homo sapiens (p 18)

Une brève histoire de l'humanité

● dossier (p 2 à 6)

Fonction publique, enseignement, contrôle des chômeurs

L'offensive contre le droit social continue



● à lire, voir, entendre

Pour l'autonomie (p 19)

Investir les luttes avec Castoriadis

Une mobilisation qui prend de l'ampleur

Le 22 mars a incontestablement été une journée de mobilisation réussie. Le nombre de manifestants – 500 000 selon les syndicats – montre bien que les salarié-es prennent progressivement conscience des manœuvres du gouvernement. La SNCF a compté 35 % de grévistes et on pouvait voir dans les cortèges un nombre croissant de jeunes, mais aussi de cadres. On constate ainsi un élargissement du mouvement, porteur d'espoir pour un développement de la contestation. Car demain, il faudra descendre dans la rue, non pas seulement pour défendre des avantages catégoriels, mais bien pour sauver les services publics et les organismes sociaux. Bien sûr, nous sommes nombreux avoir en tête les grandes grèves de 1995 qui avaient fait reculer le gouvernement Juppé sur son projet de réforme de la Sécurité sociale. Car les réformes du gouvernement promettent de ne laisser personne indemne. Et les chômeurs sont dans le viseur, les déclarations de Muriel Pénicaud annoncent un accroissement des mesures coercitives à leur égard. Une augmentation des effectifs dédiés au contrôle – à effectif constant – montre d'une part le mépris du gouvernement à l'égard de nos missions d'accompagnement, et d'autre part encourage la stigmatisation des demandeurs d'emploi. On en est arrivé à un système où plus les crises systémiques du système économique jettent les salarié-es par millions dans les affres du chômage, plus l'État et le patronat estiment que c'est le chômeur qui est responsable de sa situation, et que c'est au chômeur de se justifier et de montrer sa bonne volonté en acceptant n'importe quel job sous-payé et précarisé. Contre les gouvernements antisociaux et les organisations patronales qui cherchent depuis des années à faire de nous des supplétiifs du patronat, qui cherchent à nous reléguer dans des tâches de contrôle et de sanction, nous devons continuer à défendre un véritable service public de l'emploi, basé sur l'équité, l'accessibilité et la solidarité. ●

Le SNU Pôle emploi FSU

● Fonctionnaires, cheminots, chômeurs

Macron traque les

Le gouvernement s'attaque aux statuts des fonctionnaires et des cheminots. Et la réforme de l'assurance chômage promet une nouvelle dégradation des droits des chômeurs. Cette traque aux droits des travailleurs ne fait que commencer.

Les réformes s'enchaînent et respectent une stricte cohérence. Le gouvernement déroule son programme de libéralisation du modèle social français et compte visiblement profiter de sa lancée pour ne pas s'arrêter en si bon chemin. Après le droit du travail et le droit syndical, bien amochés à coup d'ordonnances l'année dernière, plusieurs fronts sont ouverts : le statut des fonctionnaires, celui des cheminots et la privatisation de la SNCF. À cela s'ajoute un projet de loi sur la réforme de l'assurance chômage, de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Et on attend les perspectives du gouvernement concernant la privatisation des retraites et le destin de la Sécurité sociale.

Un mépris du service public

Concernant le statut des fonctionnaires, l'objectif est assumé même si l'argumentation reste évidemment de mauvaise foi : en finir avec les privilèges en égalisant leur statut sur le secteur privé. Il s'inscrit en cela dans la droite ligne de ses prédécesseurs, et notamment Nicolas Sarkozy qui déclarait en 2007 son intention de promouvoir pour la Fonction publique le « contrat de droit privé négocié de gré à gré ». Mais la réalité est tout autre, il n'est pas question de privilèges. Le

statut des fonctionnaires a une histoire. La conception actuelle du fonctionnaire même remonte aux réformes de l'après-guerre élaborées par le Conseil national de la résistance, et qui fonde le fonctionnaire-citoyen, responsable devant la communauté de la gestion du bien public. Les éléments de rémunération, les garanties d'emploi, l'avancement à l'ancienneté, les promotions sur concours ont été élaborés pour garantir la neutralité et la loyauté des fonctionnaires.

La mobilisation sociale a donné l'impression d'un souffle nouveau avec la grève interprofessionnelle du 22 mars.

L'importance que l'on prête à la défense de ce statut est à la mesure de la considération que l'on porte à la notion de service public. En voulant remettre en cause ce statut, Emmanuel Macron exprime à nouveau sa volonté de privatiser tous les biens et services que les luttes sociales avaient réussi à arracher au secteur marchand et à gérer collectivement. Le projet de réforme de la SNCF est à ce titre exemplaire. Les différentes étapes du démantèlement de la SNCF et son ali-

gnement sur les règles du privé sont la manifestation flagrante d'un mépris complet pour le service public que cette société rendait. Désormais, le maillage s'effiloche, on n'investit plus que sur les lignes TGV entre les grandes agglomérations, ce sont des cars privés qui sont destinés à assurer la desserte du territoire, le prix du billet fluctue en fonction de l'offre et de la demande... Avec les fonctionnaires et la SNCF, globalement le gouvernement nous fait comprendre que « le service public, c'est du passé, on est en 2018 les cocos, réveillez-vous, l'avenir c'est l'entreprise ».

Pulvérisation des droits

On pourrait au moins trouver une qualité à ces projets, à savoir de clarifier le programme gouvernemental : si seulement cela pouvait dessiller les yeux de certains soutiens de LREM, qui baignent encore dans l'enthousiasme béat généré par la terminologie prophétique du candidat Macron. Hélas, c'est tout l'enjeu de la notion de privilèges qui continue de justifier la politique du gouvernement. Nous risquons d'y avoir droit jusqu'à la pulvérisation de notre modèle social si on ne l'arrête pas avant : privilégiés les fonctionnaires, privilégiés les cheminots, privilégiés les retraités, privilégiés les chômeurs... jusqu'au

droits des travailleurs

coup final où ce sera le statut de salarié qui sera considéré comme privilégié. Au nom de l'égalité à la Macron, nous devons tous honteusement abandonner le moindre droit, devenir auto-entrepreneurs et retrouver les joies de la condition de chair à patrons telle qu'elle existait dans les grandes concentrations industrielles des années 1870. Quel beau et ambitieux projet...

Construire la mobilisation

Mais peut-être aurons-nous la force de résister. La mobilisation sociale, qui peinait à se construire, a donné l'impression d'un souffle nouveau le 22 mars avec la grève intersyndicale et les manifestations conjointes des fonctionnaires et des cheminots. Mais ne crions pas victoire trop vite : la CGT qui voulait redescendre dans la rue le 19 avril pour «imposer le progrès social» s'est vu opposer un refus de la plupart des syndicats. FO, la CFE-CGC et la CFTC ont officiellement apporté une fin de non-recevoir. Quant à la CFDT, son secrétaire général Laurent Berger a jugé stérile l'opposition systématique... Et sans intersyndicale la convergence des luttes n'est pas gagnée. Pourtant si nous voulons vraiment faire reculer le gouvernement, une convergence des luttes est certes nécessaire mais, qui plus est, dans le cadre d'un affrontement avec le gouvernement via des grèves massives et reconduites permettant d'engager un blocage de l'économie et un rapport de force significatif. C'est dans ce sens que le SNU œuvre au sein de la FSU et de l'intersyndicale Pôle emploi.

Élaborer un projet alternatif

Autre dossier brûlant, mais encore peu mobilisateur, le projet de réforme de l'assurance chômage sera à coup sûr une pièce stratégique dans la politique du gouvernement. Les enjeux sont nom-



Les manifestations intersyndicales du 22 mars ont réuni une large intersyndicale, condition nécessaire pour permettre une convergence des luttes et une mobilisation d'ampleur capable de faire reculer le gouvernement.

breux : étatisation de l'Unédic qui pourrait préfigurer un prochain démantèlement de la Sécurité sociale, dégradation des droits des chômeurs sous prétexte d'universalisation des indemnités, et réorientation des missions de Pôle emploi notamment vers le contrôle des chômeurs. Un projet de loi devrait être présenté en Conseil des ministres fin avril. De toutes les manières, l'objectif du gouvernement est d'en finir avec le système actuel pour lui préférer un modèle plus coercitif et moins solidaire. Face à ces manœuvres, le SNU s'est engagé dans l'élaboration d'un projet alternatif reposant sur trois piliers : la réduction du temps de travail comme axe d'une politique de l'emploi efficace, la Sécurité sociale professionnelle pour pérenniser et renforcer la nature de l'assurance chômage, et le renforcement du service public de l'emploi dans l'accompagnement et l'orientation des salarié-es privés d'emploi. Pour espérer mobiliser efficacement, il faut pouvoir être force de propositions et porteur d'un projet alternatif cohérent. C'est l'ambition de notre organisation syndicale sur le champ de l'emploi et du chômage. ●

Le Bureau national du SNU

Retraité-es contre Macron De la grogne à la mobilisation

La journée nationale d'action du 15 mars des retraité-es contre la politique de Macron a démontré que le mécontentement était toujours profond dans cette catégorie de la population. Dans toute la France, de nombreuses manifestations et actions décentralisées ont montré que la grogne était capable de déboucher sur d'importantes mobilisations. Cette journée avait été opportunément jumelée avec la poursuite de la mobilisation du personnel des Ehpad, mettant ainsi en évidence le malaise profond qui touche la situation des personnes âgées dans notre société. L'augmentation de la CSG sans contrepartie pour une fraction importante des retraité-es a provoqué une onde de choc. Certaines personnes qui se croyaient épargnées au moment des annonces gouvernementales se découvrent aujourd'hui touchées, en raison des subtilités de calcul entre montant net et montant brut des pensions, ou encore du cumul des revenus au sein d'un même foyer fiscal. Le gouvernement a d'ailleurs capté les risques de décrochage au sein de son électorat, en annonçant au lendemain de la manifestation une rectification des seuils d'application de la CSG. Mais cette infime modification des curseurs ne suffira pas à calmer la grogne des retraité-es, c'est plutôt un encouragement à poursuivre la mobilisation. Et pour Macron, il est sans doute trop tard : on assiste à une dégringolade des opinions positives dans les sondages, ainsi qu'à une présence remarquable des retraité-es dans les manifestations du 22 mars. Car au-delà de l'aspect financier, les personnes retraitées se sont senties humiliées par la réponse politique du président de la République à leur revendication. Les paroles moralisatrices de Macron invitant les retraité-es à se serrer la ceinture au profit des véritables créateurs de richesse ne passent pas. Pour nous, la pension de retraite n'est pas une allocation sociale pour secourir une population inactive. C'est un salaire différé, la juste rétribution d'un droit chèrement acquis par une vie de travail. ●

Joseph ROMAND

● Assurance chômage

France, Allemagne, Angleterre :

Les modalités de contrôle et de sanction des chômeurs apparaissent centrales dans la politique du gouvernement. Heureusement, la France peut compter sur ses modèles de toujours concernant la criminalisation des chômeurs, à savoir l'Allemagne et l'Angleterre.

En décembre dernier, alors en classe de neige, Emmanuel Macron, le Président des skieurs riches a redit son appétence pour un contrôle renforcé des chômeurs. Le 22 mars, Muriel Pénicaud a fait l'article sur les grandes lignes de ladite réforme que le parlement examinera en avril. Aux côtés de la ministre du Travail, il y a le très influent Antoine Foucher, ex-cadre du Medef. Coiffé de sa nouvelle casquette de chef de cabinet, il a largement piloté la réforme crypto patronale du Code du travail avant d'être aux manettes des trois autres réformes sur l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance chômage. Le même Foucher

est l'instigateur d'un plan «secret» sur le contrôle des chômeurs. Il a pondu à ce sujet une note ministérielle confidentielle... qu'un brave *Canard enchaîné* a dévoilée dans ses pages le 27 décembre.

Toujours plus d'insécurité

Le contenu de la note est clair sur les intentions : allocations réduites de moitié pendant deux mois pour recherches insuffisantes, refus de formation ou de deux offres «raisonnables», deux mois de plus sans un kopeck en cas de récidive, rapport mensuel d'activité obligatoire, contrôleurs Pôle emploi multipliés par cinq. Enfin, chacun comprenait que la flexisécurité façon Macron, c'était surtout plus d'insécurité et de

culpabilisation pour les personnes privées d'emploi. En toute logique le Medef exulte, et il aura fallu attendre le 22 mars pour en savoir un peu plus sur les orientations à priori retenues (voir encadré). Malgré une assurance chômage qui continuera à très mal indemniser – un chômeur sur deux inscrit est sans allocation – personne ne doit être dupe face au contrôle renforcé : ça va cogner fort!

Hyper précarisation allemande

Et ça cogne déjà ailleurs, en Allemagne par exemple depuis les années 2000! Rappelons qu'en 2016 l'Allemagne comptait 22,5 % de travailleurs à bas salaire – 7,17 millions d'individus – contre 8,8 % en France. La précarité sévit outre-

Rhin où 7,7 millions de personnes occupaient des activités dites atypiques en 2016 dont 2,1 millions qui avaient un mini-job à 450 euros par mois. L'Allemagne est aussi le pays des «jobs à un euro» pour les chômeurs les plus exclus. En 2017, environ 85 000 personnes occupaient ces emplois à temps très partiel et étaient en plus gommées des chiffres du chômage! En Allemagne, un chômeur signe avec l'*Arbeitsagentur* (le Pôle emploi allemand) un «contrat d'insertion» qui fixe les obligations à respecter sous peine de sanctions. Font partie du contrat le plan d'action de recherche active et la définition d'un emploi «convenable». Chaque chômeur doit être joignable les

Négociations vaines entre partenaires sociaux

Un projet de loi se préparant concernant l'assurance chômage, les partenaires sociaux ont été invités à négocier pour finalement accoucher d'un texte creux, laissant les mains libres au gouvernement.

Une réforme concernant l'assurance chômage est en cours d'élaboration depuis le début de l'année. Et les manœuvres du gouvernement passent par plusieurs étapes. Déjà, les ordonnances du 2nd semestre 2017 avaient aboli les cotisations chômage des salarié-es pour les remplacer par une augmentation de la CSG. Cette première réforme ainsi que l'annonce d'une possible étatisation du régime manifestent la volonté de remettre en cause la nature même de l'assurance chômage. La deuxième étape a consisté en décembre dernier à proposer aux partenaires sociaux de négocier sur des thèmes imposés.

Ceux-ci se sont donc réunis chaque semaine du 12 janvier au 22 février sur cinq thèmes imposés : l'ouverture de l'indemnisation aux démis-

sionnaires, l'indemnisation des travailleurs indépendants, le recours aux contrats précaires, le contrôle des chômeurs et la gouvernance de l'assurance chômage. Ces négociations ont abouti à un accord annuel interprofessionnel (ANI) dont la vacuité n'a d'égale que l'abysmale absence de propositions concrètes.

Un accord qui n'engage à rien

Concernant les démissionnaires, les mesures proposées auraient des effets probablement limités, étant donné les conditions très sélectives (cinq années de cotisations ininterrompues, un projet de reconversion agréé par une instance paritaire, un budget consacré limité). Concernant les indépendants, l'ANI renvoie à un groupe de travail qui devra rendre ses conclusions pour la fin 2018. On peut comprendre la prudence des

partenaires sociaux, et surtout des organisations syndicales, concernant ces deux premiers thèmes imposés. Car le but du gouvernement, bien loin de vouloir universaliser un principe de solidarité, est surtout de continuer à attaquer le droit du travail en facilitant les démissions, et en favorisant le passage vers des statuts au rabais comme celui d'auto-entrepreneur.

Troisième thème : les contrats précaires. Grand moment de tartufferie puisque d'une part, le périmètre des débats a été limité aux seuls contrats de moins d'un mois, et d'autre part, l'ANI renvoie à de nécessaires négociations au sein des branches professionnelles, cela bien sûr pour éviter au patronat tout dispositif de taxation des contrats courts...

Concernant le contrôle des chômeurs, quatrième thème imposé,

l'ANI renvoie au document paritaire de référence du 12 décembre 2017, qui réaffirme la nécessité d'un accompagnement personnalisé du chômeur et d'une politique d'activation des dépenses. Enfin, concernant la gouvernance de l'assurance chômage, dernier thème imposé, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à l'autonomie du régime et à son caractère contributif. Donc ce texte, au final, n'engage absolument à rien... à part préparer le terrain au gouvernement en lui laissant les mains libres pour une réforme radicale du régime. Un projet de loi devrait être présenté par Muriel Pénicaud au Conseil des ministres fin avril. C'est à ce moment que l'on saisira toute la mesure des réformes envisagées par le pouvoir. ●

criminalisation des chômeurs

jours ouvrables. Il doit se présenter, impérativement et sans retard, aux rendez-vous avec son conseiller. Les sanctions pourront aller jusqu'à trois mois et seront soit une baisse des indemnités de 10 à 30 % pour les chômeurs de longue durée, soit un arrêt des versements pour les autres. L'exclusion définitive de l'indemnisation peut être prononcée en cas de récidive. Le Pôle emploi allemand ne lésine carrément pas sur le contrôle puisque 760 000 chômeurs ont été sanctionnés en 2016, soit 25 % des inscrits quand même. Il faut dire qu'appliquer strictement le principe d'offre «raisonnable» sur un marché du travail hyper précarisé, ça aide bien. Et on va jusqu'à sanctionner les retards à convocation de quelques minutes, tiens, comme au Royaume-Uni!

Punitions massives anglaises

Ah, le Royaume-Uni, modèle des modèles en matière de flexibilité du marché du travail! Depuis les années 1980, on y trouve le contrat «zéro heure» où le travailleur n'est assuré de rien sauf d'être en permanence à la disposition de l'employeur. Combien il y en aurait? Mystère... Mais assurément plus du million et demi. Une enquête de 2015 montrait que 10 % des entreprises britanniques utilisaient de tels contrats. Au Royaume-Uni, tout chômeur signe avec le *Jobcentre Plus* un accord sur les étapes de sa recherche et les moyens alloués (temps passé et matériel informatique). Il déclare rechercher un emploi et être prêt à en occuper un proposé par un patron ou par son conseiller, son *work coach*! Depuis 2014, la proposition d'un contrat zéro heure oblige le demandeur sous peine de suspension des indemnités. Un principe d'offre «raisonnable» qui exclut la garantie d'un salaire minimum. Beurk! Pour notre chômeur britannique, l'obligation la plus spectaculaire est de s'affairer 35 heures hebdoma-

dares sur un site officiel à traquer l'emploi. Toutes les connexions, tous les clics sont enregistrés et le *work coach* pourra demander une sanction en cas de manquement. Fort, non? On peut ajouter la rencontre obligatoire avec le *work coach* par quinzaine sinon sanction. Sanction encore pour un retard de 10 minutes à un entretien. Les sanctions sont graduelles selon le manquement constaté. Elles entraîneront une suspension d'indemnités de 4 à 156 semaines. Un quart des bénéficiaires de la *jobseeker's allowance* (équivalent de l'ARE) ont été sanctionné entre 2010 et 2015, soit 268 000 punitions après procédure d'appel. En 2015, le régime de sanctions a conduit au non-versement de 132 millions de livres sterling d'allocations (plus de 148 millions d'euros). Quand le *work coach* a des envies de sanction, il informe le chômeur et transmet le dossier à un *décision maker* qui devra approfondir les motifs de récriminations et signifier la punition par courrier. Il est terrible de voir comment cette violence faite aux chômeurs les précipite vers une aide sociale pourtant défaillante et vers les banques alimentaires. Comble de l'humiliation, c'est également le *Jobcentre Plus* qui délivre les bons alimentaires! Pour échapper à cet enfer, la moitié environ des demandeurs d'emploi britanniques ne réclameraient pas leurs indemnités!

Des indemnités minimales

L'Allemagne et le Royaume-Uni ont choisi de contraindre les salarié-es privés d'emploi à se plier aux affres de la précarité dans un recul drastique de leur protection sociale. Et ça passe bien entendu par un système d'assurance chômage où le niveau d'allocation et la durée d'indemnisation sont calculés au plus bas ¹! Le Président Macron fantasma-t-il ce modèle, sous le bonnet, en dévalant les pentes enneigées des Hautes-Pyrénées? ●

Philippe BARRIOL

1. Lire *Modes d'Emplois* n° 61 – hiver 2018



Annonces du gouvernement concernant la refonte du contrôle et des sanctions

- Les agents Pôle emploi dédiés au contrôle passeront de 200 à 600 d'ici le premier semestre 2019 et à 1 000 d'ici 2020, à effectif constant, ce qui amputera le personnel affecté à l'accompagnement.
- L'échelle de sanctions change : 15 jours de radiation pour absence à rendez-vous, mais jusqu'à 4 mois pour d'autres motifs comme refus d'offre raisonnable ou manque de recherche active – radiation, mais aussi réduction ou suspension de l'allocation pour les bénéficiaires.
- La définition de l'offre raisonnable d'emploi serait moins du ressort de la loi – article L5411-6-3 du Code du travail depuis 2008 – que de critères spécifiques arrêtés par le conseiller de Pôle emploi selon le demandeur qu'il aura en face de lui – ce qui confère à celui qui accompagne une responsabilité accrue en matière de contrôle et de sanction.
- L'opérateur public Pôle emploi pourra se passer de toute décision préfectorale pour réduire ou suspendre l'allocation, voir en exclure un bénéficiaire. C'est le directeur d'agence qui pourra fixer les sanctions pécuniaires. Tous les pouvoirs de conseil, d'indemnisation et de sanction seront intégralement entre une seule main, celle de Pôle emploi.
- Lors de l'actualisation, chaque demandeur d'emploi aura à compléter son journal de bord numérique afin d'attester de ses démarches mensuelles de recherche d'emploi. Testé dans deux régions en 2019, ce journal sera exploité par le conseiller dans le cadre d'un contrôle renforcé et permanent.

● Réforme du bac

Vers toujours plus d'élitisme

Le projet de réforme du bac conjugue le renvoi au local avec une bureaucratisation renforcée de l'évaluation. Il devient ainsi un puissant agent de dérégulation du système éducatif. Une réforme qui risque de valoriser les élèves brillants et de mettre en difficulté les autres.

Dans le droit fil des propositions du candidat Macron, le gouvernement va réformer le bac. Il s'agit de ne conserver que quatre épreuves terminales en plus de l'épreuve anticipée de français : une épreuve de philosophie, deux épreuves de spécialités et un grand oral. Cela se traduit par la suppression des séries générales (S, ES et L), et celle des spécialités des séries technologiques. Ainsi, le gouvernement met fin à des décennies de démocratisation scolaire durant lesquelles le bac constituait une référence commune en ouvrant l'accès à des études universitaires de son choix. Les nouvelles modalités des épreuves percutent à la fois l'organisation des enseignements et l'exercice du métier d'enseignant. Elles conjuguent le renvoi au local avec une bureaucratisation renforcée de l'évaluation.

La folie évaluatrice

Le nouveau bac se caractérise d'abord par l'institutionnalisation du contrôle continu. L'évaluation locale devient majoritaire ! Les épreuves en cours d'années, aujourd'hui réservées aux langues vivantes, sont généralisées aux autres matières et étendues aux deux années du cycle terminal. Le nouveau bac continue donc de piloter l'organisation du lycée, mais impose désormais le principe de l'adaptation locale et devient ainsi un puissant agent de dérégulation du système éducatif. Le nombre d'épreuves atteint allégrement la petite trentaine pour tous les élèves : Les second et troisième trimestres de la classe de première verraient toutes les matières évaluées en épreuve commune. Il faut ajouter à cela les épreuves terminales dont certaines peuvent se décliner en plusieurs parties. Comment ne pas voir dans ce dispositif les caractéristiques bien

connues d'une usine à gaz et les germes de la désorganisation des enseignements et du calendrier ? Quand trouvera-t-on le temps d'enseigner ?

Fin de la liberté pédagogique

L'organisation des épreuves communes impose une banque numérique de sujets, arrêtée nationalement par le ministre. Les sujets sont donc fournis par la banque... Il n'y aura donc pas de choix ? C'est le conseil pédagogique, et finalement le chef d'établissement, qui décide de l'organisation des épreuves communes, y compris pour tout ou partie, en s'associant entre établissements. Est-ce à dire que la progression devra être identique pour tous ? Qu'elle sera imposée par la forme des épreuves elle-même ? L'ensemble des textes verrouille les modalités d'évaluation alors que celles-ci devraient être étroitement liées aux contenus enseignés et aux objectifs d'apprentissage qu'on se fixe. Il y a ici clairement la volonté politique de calibrer les programmes à l'aune d'épreuves très académiques calquées sur l'enseignement supérieur. Le grand oral est emblématique de cette orientation. Il n'a ni horaire dédié ni cadrage autre que celui d'une préparation au fil de l'eau dans toutes les disciplines.

● **Le nouveau bac devient ainsi un puissant agent de dérégulation du système éducatif.**

Dans le même temps, le périmètre des nouvelles spécialités comme «histoire-géo, géopolitique, sciences politiques» ou encore «humanités, littérature, philosophie» et les «humanités scientifiques et numériques» du «socle de culture commune» n'est pas connu. Bien difficile de comprendre alors ce qui a pu présider au choix de la durée de l'épreuve... Le même schéma de bac s'applique à



La réforme du bac va entraîner la marginalisation de certaines matières, réduisant le choix des élèves avec des conséquences en termes de postes.

la voie technologique, à la différence que les couplages de spécialités sont imposés et pour les séries STI2D et STMG, cela implique la fusion des spécialités technologiques actuelles en une seule. Très clairement, on est dans une volonté de vider ces séries de ce qui reste de technologique.

À quoi peut donc ressembler le bac Blanquer ? Pour qui est-il fait ? Interrogeons les possibilités de parcours à l'aune des déclarations ministérielles qui affirmaient vouloir muscler le bac ! Le bac Blanquer pourra-t-il par exemple être vraiment scientifique ? Il semble bien que le parcours le plus scientifique possible ne puisse pas l'être davantage que l'actuelle série S... À laquelle on reproche son manque de spécialisation ! On retrouve en fait le vrai parcours de la série S, généraliste... Le seul qui vaille pour l'accès à l'enseignement supérieur ? Sauf qu'il sera moins visible. Pourra-t-il être le gage d'une formation vraiment diversifiée ? Si on voit la réduction des possibilités de prendre des options et la suppression des spécialités dans les séries technologiques, on peut craindre que non. Il est en fait conçu pour valoriser les profils d'élèves les plus brillants. Le principe des mentions est maintenu et même élargi à la men-

tion «très bien» avec «félicitations du jury» au-delà de 18 de moyenne. Les options sont évaluées dans le cadre du contrôle continu au même titre que les autres enseignements. À cet égard, le sort réservé aux élèves de la voie technologique est symptomatique. Il est choisi de valoriser l'écrit pour toutes les matières, y compris générales, l'épreuve de philosophie voyant son poids accru. Comment ne pas penser que les élèves risquent de se trouver en grande difficulté ? Certes, les épreuves de rattrapage sont maintenues laissant l'élève choisir entre l'examen de son livret scolaire et une épreuve orale sur l'une des disciplines passées en épreuves terminales.

Des enseignements marginalisés

Au-delà de la volonté de réduire nettement la voilure en termes d'option, il apparaît que, selon les établissements et leurs spécialisations, certaines matières seront marginalisées avec des conséquences dramatiques en termes de postes. Les attendus de l'enseignement supérieur vont forcément largement conditionner les choix des élèves. La pérennité de certains enseignements, notamment optionnels, en dépendra. ●

Claire GUEVILLE (SNES-FSU)

● Cobots

Quand MAP prendra le pouvoir

Les cobots envahissent les espaces de travail. Pôle emploi s'y intéresserait attentivement. L'outil MAP pourrait être la préfiguration d'une technologie appelée à remplacer les conseillers.

Ce serait tout de même pratique si Pepper, robot humanoïde collaboratif, allait jusqu'à l'imprimante me ramener l'article que j'écris sur la «cobotique». Et s'il pouvait aussi m'apporter un café du coup. Aïe, il faut 15 000 euros pour acheter un robot Pepper auprès de Softbank Robotics! Le terme ayant été lâché, parlons un peu de cobotique, néologisme issu des mots collaboration et robotique, que deux professeurs américains en mécanique et automatisation de la Northwestern University proposèrent en 1999. La cobotique, c'est le monde des cobots. Le cobot est un robot «non-autonome» facile à programmer, capable de changer rapidement d'activité et qui travaille parmi les humains. On trouve surtout des cobots dans l'industrie où ils sont les assistants d'opérateurs humains avec lesquels ils partagent le même espace de travail.

Les robots, ces chers collègues

À propos des cobots, on parle de programmation intuitive. Ils peuvent également comprendre le langage naturel et en nourrir leur système d'apprentissage permanent. Le cobot va effectuer des tâches répétitives, source de troubles musculo-squelettiques. Il peut manipuler des pièces lourdes ou chaudes, mais toujours en interaction avec un opérateur dont il est en quelque sorte le collègue de travail. Un cobot peut évoluer en milieu hostile, mais il restera sous contrôle d'un opérateur tenu à bonne distance de sécurité. L'opérateur peut aussi assurer l'apprentissage du cobot en lui montrant simplement quels gestes on attend de lui. Le robot collaboratif agira ensuite par imitation, mais en cherchant toujours à s'améliorer. À moyen terme, les cobots apprendront certainement à collaborer entre eux. Ils sauront en partie s'émanciper des opérateurs humains. L'intelligence artificielle les y prépare! La

cobotique investit d'autres secteurs tels que l'hôtellerie où des barmans cobots font déjà le service aux côtés de barmans humains. Qu'importe le secteur, le binôme humain et robot collaboratif génère évidemment des gains de productivité. On s'en doutait! On parle de cobotique «conviviale et communicationnelle» quand des cobots assistent au quotidien des personnes dépendantes ou quand ils accueillent des visiteurs pour les informer et les guider.

Des cobots à Pôle emploi

Pôle emploi s'intéresserait à des robots communicationnels d'accueil et d'information! Les robots humanoïdes vont-ils se multiplier? On doit le penser à la mairie du XV^e arrondissement parisien où un modèle Pepper accueille les visiteurs. Il leur parle, confirme leurs rendez-vous et les dirige d'un service à l'autre. À l'occasion, il informe sur l'arrondissement. Pepper est un robot presque autonome. C'est toute la différence avec son cousin Keylo inventé par une start-up toulousaine et dont le job est aussi l'accueil du client. Mais le robot Keylo est relié à distance à un téléopérateur qui interagit avec le client via l'écran tactile de la machine. Keylo est donc un cobot puisque sa capacité à gérer la relation client de A à Z dépend d'un tandem robot-téléopérateur. Le développement de la cobotique est exponentiel bien que notre vieille Europe traîne pas mal en route. Une certitude, les cobots sont mieux perçus que les robots 100 % autonomes, car ils accompagnent des travailleurs dont ils ne détruisent pas l'emploi. En tout cas, pas dans un avenir proche!

Mon assistant personnel (MAP) est un outil de Pôle emploi, en phase d'expérimentation dans certaines régions, dont le déploiement est prévu à partir de juin 2018. Il offre aux conseillers et aux demandeurs d'emploi un



environnement de travail informatique proactif qui soutient les gestes métier. Un outil tel que MAP s'apparenterait-il à un cobot? *Stricto sensu* non bien sûr et pourtant! Doté d'un système de programmation simple et ludique, on pourrait imaginer que des tâches diverses (convocation, envoi d'offres, activation du contrôle, envoi d'informations) soient demain totalement déléguées à MAP. Il pourrait recevoir des consignes formulées en langage naturel et l'on serait alors tout proche d'un assistant collaboratif. Un assistant certainement très à cheval sur les indicateurs de la convention tripartite (ICT)!

Les agents bientôt remplacés ?

Sans verser dans la science-fiction, un assistant personnel au service de conseillères et conseillers est parfaitement envisageable pour des tâches routinières. Ce MAP ferait son apprentissage auprès

de sa ou son collègue de travail. Jusque là, tout va bien... Mais MAP propose également un moteur de suggestions dont les algorithmes analysent des données issues d'informations sur le demandeur. Ensuite, le moteur de suggestions pose son diagnostic et propose des pistes d'actions au demandeur et au conseiller. Avec encore quelques évolutions, on pourrait aisément voir s'installer un système de prescriptions automatiques à partir des suggestions de MAP. Pensez-vous que la direction générale n'y ait pas déjà pensé pour la gestion des énormes portefeuilles de suivi? Imaginez-vous qu'elle ignore les bénéfices qu'il y aurait à nous remplacer par des machines après avoir patiemment organisé notre déqualification?

Nous avons tout intérêt à rester vigilants, et surtout ne pas nous laisser faire sans broncher! ●

Philippe BARRIOL

● Contrôle social

Travailler à Pôle emploi, c'est politique

Pôle emploi participe à faire peser la responsabilité de leur situation aux seuls demandeurs d'emploi. Une démarche politique qui vise à empêcher l'organisation de vastes mouvements sociaux qui fédèreraient chômeurs et salarié-es.

Le discours capitaliste qui domine dans les médias et les analyses des pseudo-experts économiques, ressasse en permanence un lexique guerrier pour parler du chômage et des «batailles» qui seraient livrées contre lui. Or, c'est au nom de cette bataille que se font la libéralisation du marché du travail et le grignotage des acquis sociaux. Le chômage est au cœur du politique. Pôle emploi et ses agents sont au cœur du politique. Ils sont sensés assurer la médiation entre deux parties : patrons d'un côté et chômeurs et salarié-es de l'autre, dont les intérêts sont contradictoires. Des augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail pour

les salarié-es seraient synonymes de moins de profits immédiats pour les actionnaires, et vice versa.

Pôle emploi organise le turn-over

Des centaines de milliers de chômeurs sont maintenus, par l'accompagnement de Pôle emploi, mais également par le contrôle et la sanction, dans des conditions proches de celles existantes dans les entreprises, afin de ne pas trop s'éloigner du marché du travail et d'être rapidement employables. Si l'on entend de plus en plus parler de lutte contre le chômage de longue durée et non pas contre le chômage tout court, c'est parce que l'enjeu n'est plus de baisser le nombre de chômeurs, mais

d'organiser leur turn-over sur les emplois existants afin que la masse des chômeurs de longue durée ne grossisse pas trop. C'est également pour que le plus grand nombre reste prêt à répondre à l'appel pour remplacer les travailleurs devenus trop âgés, trop chers, trop contestataires, moins productifs, etc. Un taux de chômage élevé et des chômeurs bien formés et bien accompagnés pour intégrer rapidement le monde de l'entreprise sont un moyen aux mains du capital pour exercer une pression sur les travailleurs qui seraient tentés de revendiquer l'amélioration de leurs conditions de travail et de peser sur le rapport de force pendant les négociations. En Allemagne, où le taux de

chômage est de 3,6 %, les syndicats de la métallurgie viennent d'imposer une augmentation de salaire de 4,3 % et la semaine de 28 heures.

Les agents de Pôle emploi participent, sans forcément le vouloir, à ce rapport de force entre salarié-es et patrons. Mais ce serait plutôt au détriment des salarié-es du fait de la législation actuelle. Toutefois, de nombreux agents résistent à cet état de fait, ils le font au prix de leur santé, ils sont stigmatisés et marginalisés par l'établissement, mais ils réussissent malgré tout à démontrer qu'une autre façon d'assurer leurs missions est possible.

Pour la direction de Pôle emploi, les conseillers ont comme rôle de

● ORS

La direction joue avec la santé des personnels

Avec une première sanction disciplinaire en Nouvelle Aquitaine, la direction générale démontre la violence institutionnelle à l'œuvre dans notre établissement. Une manière de rappeler que la soumission de ses subordonné-es prime sur leur professionnalisme.

Le 19 janvier dernier, plus d'un mois après son entretien disciplinaire, notre camarade et élu SNU de Nouvelle Aquitaine était informé de la sanction prise à son encontre par sa direction régionale : un blâme. Notre collègue est donc châtié au seul et unique motif, comme l'a reconnu la direction, qu'il ne souhaite pas se soumettre aux observations de la relation de service (ORS). Par cette décision sévère, la direction rejette les arguments de fait et de droit qui ont été présentés, et refuse de prendre en considération l'exemplarité reconnue de notre collègue, démontrant ainsi son plus grand attachement à l'obéissance sans faille de ses subordonnés, plutôt qu'à la confiance, pourtant indispensable, dans le professionnalisme de ses agents.

Alors que d'autres conseillers continuent de refuser ces ORS, aucun d'entre eux ne fait pour le moment l'objet de poursuites disciplinaires. Mais en assortissant la peine d'une menace, clairement exprimée, de sanctions plus graves en cas de récidive, la direction pense sans doute persuader les récalcitrants de regagner rapidement le droit chemin...

Brutalité du management

Plus grave encore, le 2 février, une collègue de Châtellerauld convoquée à un entretien par son DTD pour refus d'ORS, menaçait de mettre fin à ses jours. Malgré l'émoi suscité par ce grave incident, le directeur général apportait, dans son courrier de réponse dont le contenu apparaît en total décalage avec les faits relatés, une fin de non-recevoir à l'interpellation

de l'intersyndicale nationale (notons l'absence remarquable de la CFDT, CFTC, CGC et du SNAP) exigeant le retour au principe du volontariat pour les ORS. En refusant d'entendre, voire d'écouter les arguments tant sur le fond que sur la forme, en allant jusqu'à remettre en cause la version des faits qui ont conduit notre collègue à tenter de se défenestrer, la direction générale se rend coupable d'un double manquement à son obligation d'évaluation et de prévention des risques auxquels sont exposés les agents sous sa responsabilité. En niant l'existence de situations individuelles sensibles, en obligeant les managers à imposer à tous les conseillers, sans distinction, ce dispositif de contrôle, Pôle emploi s'enferme dans un déni qui relève autant de l'absurde que de l'irresponsabilité.

Et nous ne pouvons encore une fois que dénoncer son intransigeance dogmatique sur le sujet, nous faisant craindre le pire dans les mois à venir. Finalement, l'ORS apparaît aujourd'hui comme un révélateur des dysfonctionnements organisationnels et de la violence institutionnelle à Pôle emploi : brutalité des méthodes managériales imposées y compris aux responsables d'équipes, déni de la détérioration du climat social, double discours permanent, dégradation des conditions d'exercice de nos métiers, mépris des instances représentatives. En maintenant l'obligation pour tous de se soumettre à l'ORS, la direction générale semble décider à jouer avec le feu en matière de protection de la santé au travail des agents de Pôle emploi. ●

Jean-François BROUARD

convaincre les chômeurs qu'ils ne sont pas assez formés, pas assez mobiles, qu'ils ne se tiennent pas comme il faut pendant les entretiens d'embauche, qu'ils utilisent un langage inapproprié, etc.

Le chômage, donnée naturelle ?

Tout ceci n'aurait aucun sens si nous arrivions à revenir au plein emploi. Si demain le marché du travail avait besoin de plus de travailleurs, les chômeurs d'aujourd'hui y compris les «seniors», les bénéficiaires des minimas sociaux, les handicapés, les non qualifiés et toutes ces catégories imaginaires que les bien-pensants inventent pour justifier le chômage, n'auraient miraculeusement plus de difficultés. Et s'ils en avaient, on trouverait les moyens d'adapter les emplois qu'on leur propose. Présenter les spécificités des salarié-es privés d'emploi comme des difficultés freinant leur insertion professionnelle n'a comme seul objectif que de les rendre responsables de leur situation. C'est leur

dire que le chômage n'est pas la conséquence de choix politiques et économiques, mais une donnée naturelle, et que s'ils l'attrapent comme on attrape une maladie, ils doivent se poser des questions sur ce qui ne va pas chez eux. Il n'est d'ailleurs pas anodin qu'on parle beaucoup de diagnostic à Pôle emploi, terme médical par excellence. Ramener l'explication du chômage dans l'esprit de ses victimes à des causes personnelles est un acte politique qui a pour conséquence immédiate d'empêcher l'organisation de grands mouvements sociaux fédérant les chômeurs et l'ensemble des salarié-es rattrapés par la précarité. Alors comment un syndicat à Pôle emploi devrait-il se positionner par rapport à cela? Devrait-il considérer que sa mission principale est de défendre uniquement les acquis matériels des agents de Pôle emploi? Les syndicats de lutte se sont toujours battus pour un projet politique global, pour un monde porteur de sens et de valeurs, participant à l'émancipation des travailleurs. La lutte



syndicale comporte forcément une vision politique du monde et de la société. C'est d'ailleurs pourquoi le

SNU se définit comme un syndicat de transformation sociale. ●

Oum KALTHOUM

● Sphère emploi

Un nouveau réseau pour gérer la pénurie

La direction impose un nouveau système pour permettre aux conseillers d'animer des ateliers collectifs dématérialisés. On n'arrête pas le progrès, mais toujours en défaveur des usagers, et en mettant à nouveau la santé et la sécurité des personnels en danger.

Dans sa course folle vers plus de dématérialisation et moins de moyens, donc surtout moins d'agents, la direction va demander aux conseillers qui sont en charge de la modalité «suivi» de faire de l'animation collective et à distance via un nouveau réseau : Sphère emploi. Cet outil appartient à Pôle emploi et permet de créer puis d'animer des «communautés». La différence avec le réseau Pôle est que ces communautés sont ouvertes à l'externe et non plus accessibles aux seuls agents de Pôle emploi. D'un point de vue opérationnel, c'est le conseiller qui ouvre l'accès de la communauté aux demandeurs d'emploi de son portefeuille. Il assure également le rôle de modérateur. Sur quel temps dédié fera-t-il cela? Quid de la gestion de ces communautés et de la modération lors de l'absence

du conseiller? Les communautés ne cessent pas de fonctionner pour autant et les échanges pourraient ne plus être contrôlés. La question sous-jacente c'est quelle protection pour l'agent en cas de débordement? La question de la protection des données doit être prise en compte. Il ne semble pas que celle-ci soit la priorité de Pôle emploi. Quand on sait que la direction générale (DG) est capable d'utiliser des mails échangés avec un demandeur d'emploi remontant à plusieurs années pour envoyer un agent en commission disciplinaire, comment ne pas être inquiet? D'un point de vue réglementaire, l'instruction du 21 juillet 2017 concernant l'usage des réseaux sociaux à Pôle emploi précise qu'ils ne doivent «jamais servir de support d'échanges dans le cadre de la mise en œuvre de l'offre de service de Pôle emploi en

direction des demandeurs d'emploi ou des entreprises. En conséquence, ils ne doivent jamais être utilisés dans un cadre opérationnel de gestion de portefeuille de demandeurs d'emploi, de suivi et d'accompagnement de ceux-ci». C'est très clair, et Sphère emploi étant un réseau social, il n'échappe pas à cette règle.

Un danger pour les conseillers

Depuis le mois d'octobre 2017, les membres de la commission paritaire nationale de la formation (CPNF), avec le SNU et FO comme fers de lance, ont pu retarder la mise en place de cet outil en bloquant le déploiement de la formation par un refus de voter. D'autant que Pôle emploi a mis en place une phase d'expérimentation qui est encore en cours. Elle devait faire l'objet d'un bilan à la CPNF avant tout déploiement,

mais ce bilan n'a jamais été fait à la CPNF. La cohésion de l'ensemble des représentants syndicaux à la CPNF a eu le don de mettre en colère le directeur général adjoint, celui-ci menaçant de modifier, de manière unilatérale, le règlement intérieur de la CPNF! Cette stratégie de la menace a porté ses fruits puisqu'à la session de février 2018, la CFDT a finalement annoncé qu'elle voterait. Lors du vote, seule la CFE-CGC se prononcera en faveur de cette formation.

Avec ce projet, sous couvert d'être novateur et de suivre l'évolution de la société, Pôle emploi ne fait que trouver des biais pour gérer le manque de personnel dans le traitement du chômage de masse dans un contexte de restrictions budgétaires. ●

Edith LAHAUT et Gérard LEONARD

● Discrimination syndicale

Pôle emploi condamné au pénal

Une procédure judiciaire débutée il y a maintenant neuf ans vient d'aboutir à la condamnation de Pôle emploi. Un jugement qui fera date et qui doit permettre de mettre un terme aux discriminations syndicales dont nous sommes victimes.

C'était il y a neuf ans. En décembre 2008, en pleine fusion, un accord transitoire concernant les ressources humaines est conclu. Celui-ci vise à finaliser les opérations de transfert des personnels Assedic et ANPE vers Pôle emploi et à fixer les règles de recrutements à compter du 1^{er} janvier 2009 au sein de la nouvelle institution. Cet accord dit «RH Transitoires» est signé à la tombée de la nuit le 22 décembre, après quelques heures de négociations, par la CFDT, la CFTC, la CGC, l'Unsa. Le SNU avait alors décidé de ne pas signer cet accord, à l'instar de FO et la CGT.

Huit ans de procédure

Nous décidons de communiquer par courriel auprès du personnel pour l'informer du contenu de cet accord et expliquer notre choix. Quelle n'est pas notre surprise de voir que la messagerie de notre syndicat est bloquée, alors que les organisations signataires peuvent diffuser sans contrainte. Le 1^{er} octobre 2009, le SNU dépose une plainte auprès du procureur de la République pour délits d'entrave à l'exercice du droit syndical et discrimination syndicale. Pour mémoire, ni FO ni la CGT n'avaient suivi la même procédure alors qu'ils étaient touchés par la même discrimination.

La saga judiciaire commence. Le juge d'instruction prend acte de la plainte et diligente une enquête pour se faire son opinion. Le directeur général de l'époque Christian Charpy, la directrice des relations sociales Dominique Blondel, et le directeur adjoint chargé des ressources humaines Jean-Christophe Sciberras sont auditionnés. Les auditions s'étalent de janvier 2010 à septembre 2013, soit presque quatre ans. Il faut reconnaître que la justice a pris son temps. Le 18 septembre 2013, le juge d'instruction estime par ordonnance qu'il

n'existe pas de charges suffisantes, qu'aucun délit d'entrave n'est constaté! Bien évidemment, son ordonnance nous paraît refléter une décision politique : la nouvelle institution Pôle emploi étant née de la volonté du Président Nicolas Sarkozy, la machine doit fonctionner sans entrave! Nous décidons donc de saisir la chambre de l'instruction, c'est-à-dire que nous demandons d'infirmar la position du juge d'instruction.

Si la direction ne corrige pas ses pratiques discriminatoires, nous n'hésiterons pas à nous tourner vers la justice

Première victoire, le 26 mai 2014, la chambre de l'instruction décide d'ordonner un supplément d'information. Deuxième victoire, le 2 juillet 2014, la personne morale Pôle emploi est mise en examen. Troisième victoire, par un arrêt du 5 février 2015, la cour d'appel de Paris déclare l'appel recevable, infirme l'ordonnance de non-lieu, précise que les charges sont suffisantes à l'encontre de Pôle emploi. Surtout, la cour estime que la direction a bien bridé la capacité de communication de notre organisation, et pris en considération l'appartenance syndicale pour arrêter des décisions différenciées concernant la liberté de communication syndicale interne par messagerie électronique. Enfin, elle ordonne le renvoi de ces chefs d'accusation devant le tribunal correctionnel de Paris.

La direction va alors utiliser tous les moyens juridiques pour retarder l'échéance du tribunal correctionnel. Il fait donc un pourvoi en cassation en date du 9 février 2015 afin de casser la décision de la cour d'appel du 5 février 2015. Néanmoins, Pôle emploi est condamné en cassation le 24 mai 2016... sur l'ensemble des



demandes. Après huit ans de procédure, arrive enfin le dénouement de cette sombre affaire.

Un jugement qui fera date

Le 12 septembre 2017, le tribunal de grande instance de Paris a jugé en correctionnel l'institution Pôle emploi coupable de discrimination syndicale. Extrait du jugement : «Au plan pénal, l'établissement Pôle emploi a été reconnu coupable des infractions pour lesquelles il était poursuivi par le SNU-TEFI Pôle emploi depuis 2009, pour discrimination syndicale et condamnée en répression au paiement d'une amende de 10 000 euros. Au plan civil, le SNU-TEFI a été reçu en sa constitution de partie civile. Pôle emploi a été condamné à verser au SNU-TEFI la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi ainsi que la somme de 3 000 euros au titre des dispositions de

l'article 475-1 du Code de procédure pénale.»

Pôle emploi et ses dirigeants ne sortent pas grandis de cette histoire. Pôle emploi est un employeur qui pratique la discrimination syndicale. C'est maintenant un fait. Les pratiques relatives au traitement des organisations syndicales de Pôle emploi et de leurs représentants sont à l'évidence différenciées en fonction de leur étiquette. Cette politique, dans beaucoup de directions régionales, est devenue la norme dans la conduite des relations sociales. Mais ce jugement fera date. Un directeur général et ses représentants ne pourront plus l'ignorer et devront s'y conformer, nous y veillerons. Si les directions générale et régionales ne corrigeaient pas leurs postures actuelles et leurs pratiques, nous n'hésiterons pas à nous tourner de nouveau vers la justice. ●

Philippe SABATER

● Responsables d'équipe

Une position qui devient infernale

Les responsables d'équipe ne cessent de voir leur charge de travail augmenter. Surtout, la direction a recentré leur activité autour du pilotage et du contrôle, tout en leur refusant la moindre marge d'autonomie. Une position de plus en plus délicate pour ces collègues.

Régulièrement, le SNU a analysé les évolutions de la fonction de responsable d'équipe et alerté l'établissement sur les difficultés de terrain et leur surcharge de travail. Il est un véritable rouage de transmission, toujours au four et au moulin : accompagnement CEP, MANAC, BPE, entretiens en visio, plans d'action innumérables et subis, indicateurs, etc. Et maintenant, après les EPA, EP, ESA et les observations de la relation de service pour tous les conseillers, voici les entretiens de reclassification où on les envoie au front.

Surcharge de travail

Ce n'est pas un hasard si l'établissement a fait disparaître la notion d'animateur d'équipe : la direction générale avait jusqu'à maintenant recentré les responsables d'équipe sur un rôle de pilotage et de résultat. Cette position, qui relève plus du contrôle que du management, ne permet plus les échanges ni la construction d'une relation de confiance. Accaparés par les instruments de gestion, les responsables d'équipe n'ont plus le temps de manager correctement, ni collectivement, ni individuellement : c'est-à-dire donner du sens, expliquer, écouter, accompagner, tirer vers le haut leur équipe. En attendant, un fossé s'est souvent creusé entre managers de terrain et conseillers : ce positionnement forcé de «contremaître» de la production de service, centré uniquement sur les indicateurs de la convention tripartite, amène les agents à les rendre responsables de leurs difficultés et des changements incessants imposés par la direction générale.

Mais peut-être cela va-t-il changer? Avec le «nouveau pari de la confiance», les responsables d'équipe sont censés devenir des facilitateurs. Le SNU se gardera d'avoir des illusions sur ce point : l'établissement présente déjà le nouveau pari de la

confiance comme un projet ayant pour objectif de corriger la posture trop «autoritaire» des managers de proximité. La direction oublie que les responsables d'équipe veulent être ces managers facilitateurs et que c'est l'établissement qui les pousse depuis plusieurs années vers une posture plus autoritaire. Débordés par la charge de travail, la profusion des informations et l'explosion des boîtes mails, coincés entre le mal-être des conseillers, la pression hiérarchique de certains directeurs d'agence et des directions territoriales, les injonctions paradoxales qui se multiplient, les responsables d'équipe se retrouvent dans une position infernale.

Par ailleurs, ces managers disposent de moins en moins d'autonomie et n'ont quasiment pas d'espaces d'expression spécifiques ou d'échange entre pairs. Ces évolutions ne sont pas sans en rappeler d'autres, que la sociologue Danièle Linhart a bien su analyser, notamment dans son livre *La Comédie humaine du travail*. Elle montre que le *new management* prône une attention centrée sur les individus tout en niant leur professionnalisme. Ceci en s'appuyant sur la mise en place de techniques très abouties de gestion et de contrôle de l'humain, permettant l'élimination du registre du professionnel dans les relations de travail.

De moins en moins d'autonomie

Nous rappelons par ailleurs que le SNU demande toujours que la direction générale reconnaisse l'énorme travail fourni ces dernières années, et que les responsables d'équipe aient le statut de cadre. Nous avons porté cette revendication lors des négociations sur la classification, mais la direction générale a oublié une nouvelle fois ces agents. ●

Le Secteur Cadres du SNU

Retrouvez l'intervention de Danièle Linhart pour le SNU : «Conférence cadres SNU Pôle emploi FSU» sur Youtube.com et Snuteffsu.fr.



Accaparés par les instruments de gestion, les responsables d'équipe n'ont plus le temps de manager correctement, ni collectivement, ni individuellement.

Nos propositions pour les responsables d'équipe

Plutôt qu'être un contrôleur, Pôle emploi doit permettre au responsable d'équipe de faire travailler ensemble les conseillers, ce que l'établissement énonce souvent, mais pour lequel il ne met en place aucune condition de réussite.

- **Donner des espaces d'expressions et d'échanges** : travail collectif dédié aux différentes charges qui leur sont confiées, réunions entre pairs neutres et bienveillants. Le tout de manière régulière et pérenne : réunions mensuelles de responsables d'équipe par direction territoriale comme fait sur certains territoires, par exemple.
- **Leur laisser de réelles marges de manœuvre**, mais celles-ci ne doivent pas être instrumentalisées, avec d'un côté un discours de façade et de l'autre un verrouillage via des contraintes informatiques et juridiques, et mises en avant uniquement quand l'établissement ne voit pas de solution et veut reporter les difficultés sur le niveau hiérarchique du dessous.
- **Permettre une pluralité d'expression et de propositions** au sein des ELD, sans qu'un avis différent ne soit considéré comme une remise en cause de la politique de l'établissement. C'est par le débat que les solutions intelligentes voient le jour.
- **Leur laisser une réelle autonomie**, dans l'organisation de leur équipe, mais aussi pour tous les déploiements, afin de rendre ceux-ci gérables localement, acceptables et réellement utiles. L'uniformisation à outrance ne laisse pas de place à l'individu, à l'intelligence collective et aux marges indispensables.
- **Un accompagnement** permettant aux responsables d'équipe de réfléchir sur leurs pratiques, de trouver leur propre style de management sans essayer de les formater dans une vision standardisante.

● Classification des agents publics

Des concertations sous

Depuis janvier 2018, la direction générale organise des réunions de concertation sur les évolutions de la classification des emplois des agents contractuels de droit public. Mais pour le SNU, la vision de la direction générale semble bien trop restrictive.

Depuis la fusion de l'ANPE et de l'Assedic, le SNU a milité pour que la classification des emplois des personnels de Pôle emploi soit concomitante aux négociations concernant la convention collective nationale (CCN). Le SNU a également revendiqué que le référentiel métier et la classification des agents de Pôle emploi soient étudiés simultanément pour tous, quel que soit le statut. La direction générale (DG) a choisi de ne pas le faire et a négocié l'an dernier la nouvelle classification des agents de droit privé que le SNU n'a pas signée. Depuis janvier 2018, la DG organise, comme elle s'y était engagée, des réunions de concertation sur les évolutions de la classification des emplois des agents contractuels de droit public auxquelles participent les cinq organisations syndicales représentatives dans l'établissement (SNU, CGT, FO, CFDT et CFE-CGC).

Porter un projet pour le statut

La concertation consiste à échanger des points de vue et à débattre des propositions des diverses parties. Contrairement à la classification de droit privé, elle ne vise pas à aboutir à la signature d'un accord. Pour autant, le SNU travaille d'ores et déjà à un projet global portant sur l'ensemble des champs de la concertation (grilles indiciaires, évolution de carrière, cadres d'emplois). Depuis 2009, le SNU est la première organisation syndicale représentative des agents publics aux élections des commissions paritaires locales uniques (CPLU) et des commissions paritaires nationales (CPN). À ce jour 50 % des élus des CPN sont des élus du SNU. Toute évolution du statut des personnels publics implique l'aval

de l'État, par le biais du guichet unique de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Toute modification nécessitera la parution d'un nouveau décret relatif au statut de 2003. En effet, la DG a obligation de faire « valider sa copie » auprès des ministères, en garantie du respect du droit public et des critères budgétaires.

Structure de la fonction publique

Que souhaite la DG au travers de cette concertation? Elle cherche à « assouplir les règles de mobilité interne », « simplifier la gestion courante du statut », « ouvrir les carrières », tout ceci pour être « en cohérence avec la classification des agents de droit privé », le tout « dans une enveloppe budgétaire contrainte » (d'après les documents de présentation de la concertation). Dans sa proposition, la DG tente de s'appuyer sur les notions de « corps » ou « grades », éléments structurels de classification des emplois dans la fonction publique. En effet, les catégories statutaires dans la fonction publique comprennent un certain nombre de corps, dans la fonction publique de l'État (FPE), ou de cadres d'emploi dans la fonction publique territoriale (FPT), regroupant des fonctionnaires soumis à un même statut particulier.

● La DG dévoile ses intentions en envisageant repositionner les agents de droit public sur le schéma existant du droit privé.

La catégorie A comprend les fonctions d'études générales, de conception et de direction avec un

recrutement niveau Bac + 3. Avec par exemple le corps des attachés d'administration de l'État dans la FPE, ou le cadre d'emploi des conseillers en mobilité de carrière dans la FPT. La catégorie B comprend les fonctions d'application avec un recrutement niveau Bac. Avec par exemple le corps des contrôleurs des finances publiques dans la FPE, ou le cadre d'emploi des conseillers en insertion professionnelle dans la FPT. La catégorie C comprend les tâches d'exécution avec un recrutement niveau CAP, BEP, brevet des collèges ou sans diplôme. Avec par exemple le corps des adjoints techniques

des administrations de l'État dans la FPE, ou le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux dans la FPT. Les corps et les cadres d'emplois ont un ou plusieurs grades, selon leur statut particulier. Lorsqu'il y a plusieurs grades, ils sont hiérarchisés. Le grade permet à son titulaire d'occuper un certain nombre d'emplois.

Duperie de la direction générale

La DG pose également les principes suivants : un emploi est positionné sur un seul cadre d'emploi; un cadre d'emploi ouvre l'accès à plusieurs emplois; les emplois sont regroupés par ensemble co-

Les revendications du SNU concernant la classification des agents publics

La transposition des niveaux actuels en catégories avec plusieurs grades, en conformité avec la FPE (voir tableau) :

- Passage des 8 niveaux du statut de 2003 à 3 catégories, au regard des catégories A, B, C de la fonction publique;
- Positionnement des niveaux I dans la même catégorie que les niveaux II;
- Positionnement des niveaux III dans la même catégorie que les niveaux IVA et plus.

De nouvelles grilles indiciaires qui permettent une réelle progression tout au long de la vie professionnelle :

- 18 échelons pour chaque grade au lieu de 11 à 15 actuellement;
- Automaticité du déroulement de carrière, y compris en fin de grille avec passage systématique et sans condition au grade supérieur et à la grille indiciaire supérieure.

De vraies perspectives d'évolution professionnelle pour répondre aux attentes des personnels.

Le SNU reste très vigilant et s'interroge sur la volonté réelle ou pas de la DG d'ouvrir aux agents publics des perspectives de carrières : mobilités professionnelles vers d'autres métiers au sein de Pôle emploi, passerelles vers d'autres ministères. Depuis la fusion, les agents publics expriment un fort sentiment d'injustice, lié entre autres à la non-reconnaissance et au non-respect de leur statut, sans être entendus par l'établissement.

Le respect des règles statutaires, en particulier les prérogatives des commissions paritaires CPLU et CPN, le droit à la mutation, à la promotion, à la réintégration.

haute tension

hérent de niveaux de responsabilité (en cohérence également avec la classification de droit privé); la concordance avec la classification de droit privé se fait sur la base du premier niveau d'entrée de l'emploi et de son amplitude; l'emploi peut être positionné sur plusieurs grades, et il est possible de choisir de n'ouvrir un emploi qu'à partir, ou jusqu'à un certain grade au sein d'un même cadre d'emploi. Si ce

schéma était réellement appliqué, il constituerait une base sérieuse de concertation. En effet c'est un schéma dans lequel se seraient trouvés de nombreux points défendus par le SNU comme la structuration de type fonction publique ou les cadres d'emploi. Mais, dès la deuxième réunion de concertation, le 1er février 2018, la DG dévoile ses réelles intentions. Elle envisagerait de repositionner les agents de droit

public sur l'existant du droit privé en nous présentant finalement un schéma de correspondance fondé sur le référentiel métier de Pôle emploi et qui après analyse ne respecte pas stricto sensu les catégories statutaires de la fonction publique. Pour le SNU, la vision de la DG semble donc très restrictive. Contrairement à ses dires initiaux, la DG prévoit un champ de mobilité professionnelle plus restrictif que celle de la clas-

sification des agents de droit privé et de notre actuel statut de 2003. De plus elle efface la filière appui gestion en l'intégrant dans la filière relation de service.

Le SNU refuse que le référentiel métier soit la clef d'entrée du dispositif de classification des emplois des agents de droit public. Depuis 2014, fort de sa représentativité, le Secteur Public du SNU a engagé des travaux sur les évolutions du statut de 2003 : grilles indiciaires modifiées, évolutions de carrières, etc. Aujourd'hui, ce travail collectif permet d'aller aux concertations pour défendre les intérêts des agents de statut public de Pôle emploi avec des propositions réfléchies et concrètes (voir encadré et tableau). Quant au budget alloué par Pôle emploi et la tutelle, celui-ci n'est pas à la hauteur des besoins. La DG a fait le choix de consacrer à ce projet de classification 1 % de la masse salariale des agents publics de Pôle emploi. Or, ces derniers représentent 7 % des agents de l'établissement; elle devrait consacrer un budget correspondant à cette situation.

Un budget contraint

Au moment où nous écrivons, il ne reste que deux dates connues de concertation bien que tout soit loin d'être finalisé : les 5 et 17 avril 2018. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que cette dernière, dans un soi-disant objectif de simplification de la gestion du statut pour les services de gestion du personnel, ne tient pas compte de nos acquis, formations et niveaux de formations, ni expériences professionnelles. Les agents de droit public peuvent s'en rendre compte via le nouveau logiciel RH avec la transposition provisoire imposée. Le SNU fera tout pour parvenir à une nouvelle classification à la hauteur des attentes des agents de statut public. Lors de cette concertation, une opportunité supplémentaire nous est donnée de poursuivre nos revendications portant sur la revalorisation de tous les emplois, de meilleures rémunérations et de vrais déroulements de carrière des agents de droit public à Pôle emploi. ●

Le Secteur Public du SNU

Schéma de classification Les propositions de la DG et du SNU

Statut 2003	Proposition de la DG	Proposition du SNU
	Catégorie 1 - Grade 1.1	-
Niveau I bis	Catégorie 1 - Grade 1.2	Catégorie 1 - Grade 1 (équivalent catégorie C de la FPE)
Niveau I	Catégorie 2 - Grade 2.1	Catégorie 2 - Grade 1 (équivalent Catégorie B de la FPE)
Niveau II	Catégorie 2 - Grade 2.2	Catégorie 2 - Grade 2 (équivalent Catégorie B de la FPE)
	-	Catégorie 2 - Grade 3 (Niveau II fin de carrière) (équivalent Catégorie B de la FPE)
Niveau III	Catégorie 2 - Grade 2.3	Catégorie 3 - Grade 1 (équivalent Catégorie A de la FPE)
Niveau IVA	Catégorie 3 - Grade 3.1	Catégorie 3 - Grade 2 (équivalent Catégorie A de la FPE)
Niveau IVB	Catégorie 3 - Grade 3.2	Catégorie 3 - Grade 3 (équivalent Catégorie A de la FPE)
	Catégorie 3 - Grade 3.3	-
Niveau VA	Catégorie 4 - Grade 4.1	Catégorie 3 - Grade 4 (équivalent Catégorie A de la FPE)
Niveau VB	Catégorie 4 - Grade 4.2	Catégorie 3 - Grade 5 (équivalent Catégorie A de la FPE)



● Actu'elles

Émancipation et Jeux olympiques

Le milieu sportif est à la fois le miroir des inégalités qui perdurent dans la société et un lieu de reproduction des stéréotypes et des discriminations. Il reste un territoire d'expression du pouvoir des hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport doit donc se construire, dans la pratique du sport (35 % de femmes licenciées) mais aussi pour l'accès aux responsabilités techniques ou électives. La pratique physique et sportive est longtemps apparue aux yeux de beaucoup comme un dangereux vecteur d'émancipation des femmes, car elle leur permet de s'affirmer, de développer à la fois leur esprit de compétition, leur esprit d'équipe et de leadership. Le sport est aussi une façon pour les femmes d'occuper leur temps libre pour une activité «non productive», de loisir, de temps personnel, en prenant plaisir de leur propre corps. La visibilité des sportives dans les médias est limitée : 90 % des sportifs représentés à la télé sont des hommes. Les Jeux olympiques, par leur large couverture médiatique, sont une formidable mise en lumière des athlètes féminines.

En 1896, Pierre de Coubertin s'exprimait ainsi : «des olympiades femmes, seraient inintéressantes, inesthétiques et incorrectes.» Heureusement, quatre ans plus tard, 2 % des participants aux Jeux de Paris sont des femmes, dans cinq sports. Ce taux de participation augmente petit à petit, il faut toutefois attendre 1991 pour que le Comité international olympique (CIO) décide que tout nouveau sport intégré aux Jeux comporte obligatoirement des épreuves féminines, et 2012 pour que les femmes puissent concourir dans tous les sports présents aux Jeux.

Les femmes dans le sport, c'est aussi leur implication dans les instances dirigeantes, et le CIO coopte ses premières membres en 1981. En 1990, une femme intègre la commission exécutive, puis le CIO prend la décision de fixer des quotas de participation des femmes dans ses différentes instances. Mais la position du CIO n'est pas toujours très claire. En 1996, la charte olympique a été amendée : «Le rôle du CIO est d'encourager et soutenir la promotion des femmes dans le sport, à tous les niveaux et dans toutes les structures, dans le but de mettre en œuvre le principe de l'égalité entre hommes et femmes.» Néanmoins, le CIO continue d'admettre aux Jeux des pays pratiquant l'apartheid sexuel, et interdisant le sport aux femmes. L'Afrique du Sud a été écartée pendant 30 ans des Jeux du fait de sa politique de ségrégation raciale, le CIO va-t-il faire appliquer les principes fondamentaux de sa propre charte aux Jeux de Paris en 2024? ●

Élisabeth JEANNIN

● #balancetonporc

La tribune des

Une tribune dans *Le Monde* du 9 janvier dénonce les soi-disant abus du hashtag **Balance ton porc**. Les arguments sont classiques des défenseurs de la domination masculine.

Dans la foulée de l'affaire Weinstein, le mouvement de libération de la parole s'était formalisé entre autres par les hashtags *Balance ton porc* et *me too*. Mais le 9 janvier, une tribune du *Monde* prétendait libérer «une autre parole». Les signataires, parmi lesquelles Catherine Deneuve, Brigitte Lahaie, Catherine Millet, Joëlle Losfeld, Catherine Robbe-Grillet et Élisabeth Lévy entendaient ainsi défendre «une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle». «En tant que femmes, nous ne nous reconnaissons pas dans ce féminisme qui, au-delà de la dénonciation des abus de pouvoir, prend le visage d'une baine des hommes et de la sexualité». La tribune s'efforce de relativiser les agressions sexuelles : «la drague insistante n'est pas un délit», «ils n'ont eu pour seul tort que de toucher un genou». On y trouve des passages qui les normaliseraient presque : «la pulsion sexuelle est par nature offensive et sauvage». Les signataires reprochent au hashtag *Balance ton porc* d'avoir contraint des hommes à la démission et de confondre galanterie avec agression.

Toujours les mêmes arguments

Enfin, la tribune nous offre une fine analyse critique du mouvement de libération de la parole : «c'est là le propre du puritanisme que d'emprunter, au nom d'un prétendu bien général, les arguments de la protection des femmes et de leur émancipation pour mieux les enchaîner à un statut d'éternelles victimes, de pauvres petites choses sous l'emprise de phalocrates démons, comme au bon vieux temps de la sorcellerie.» Et voilà, les trois arguments habituels des défenseuses et défenseurs du

pouvoir patriarcal et de la domination masculine sont invoqués : puritanisme, victimisation et chasse aux sorcières. Car ces arguments ne sont pas nouveaux, ils sont même systématiquement utilisés, en France comme aux États-Unis. Déjà, dans les années 1990, lorsque les affaires de harcèlement sexuel aux États-Unis défrayaient la chronique, des intellectuelles comme Mona Ozouf ou Élisabeth Badinter ne voulaient voir dans cette première libération de la parole qu'une manifestation proprement culturelle du puritanisme étatsunien. Nos deux défenseuses d'un féminisme hexagonal calme et mesuré dénonçaient déjà la chasse aux sorcières contre les pauvres hommes harceleurs.

L'affaire du date rape

Aux États-Unis, une autre affaire est symptomatique de cette rhétorique : le *date rape* est une construction féministe des années 1980. Il rend compte des viols et tentatives de viol suite à un rendez-vous (un *date*), dans les campus étudiants aux États-Unis. Mary Koss, psychologue à l'Université d'État de l'Ohio en arrive à deux conclusions : d'une part, ses enquêtes démontrent que 15 % des étudiantes ont été victimes d'un viol et que 12 % ont subi une tentative. Mais d'autre part, elle constate qu'une partie seulement des victimes ont conscience d'être victimes, les autres préférant n'y voir qu'un problème de communication. Ces travaux impliquent donc que le viol est plus fréquent qu'on ne le pense. Et sur les campus, selon ces enquêtes, 57 % des viols interviennent au cours d'un rendez-vous. Ces travaux sont rendus publics et vont permettre certaines évolutions au début des années 1990 (régle-

patriarches

ments dans les campus, permanences téléphoniques, procédures d'enquêtes). Mais progressivement une alliance caractéristique contre la notion de date rape va réunir des conservateurs et de soi-disant post-féministes. Cette foire à l'argumentation clairement antiféministe jonglait déjà avec les arguments utilisés dans la tribune du *Monde* du 9 janvier : certaines s'élèvent contre le culte de la victimisation des femmes, ou regrettent une tempérament victorienne qui serait dangereuse pour les acquis des années 1960. D'autres vont craindre que ce féminisme ne détruise la virilité, et les conservateurs vont développer toute une érotique du rapt en arguant que pour une femme, un non, ça veut en réalité souvent

dire oui : la femme désirée se rendant plus désirable encore en se dérochant au désir. En bref, que l'absence de consentement n'est qu'affaire de séduction. Donc on le voit bien, les arguments de la tribune du *Monde* ne sont pas nouveaux. Les signataires ne font que reprendre les mêmes rhétoriques fallacieuses, par solidarité de classe et par allégeance au patriarcat auxquelles elles doivent leur statut et leur situation. Les signataires trouvent que cette libération de la parole est allée trop loin? Pendant ce temps, en France, sur une estimation de 80 000 viols par an, seuls 46 ont été condamnés en 2017. Face au patriarcat et à ses valets, la lutte ne fait que commencer! ●

Francine FREJUS

● Cultur'elles

Ode à la condition féminine

Trois femmes, trois continents, trois récits qui s'entremêlent telle une tresse. Canada, Sarah est avocate, divorcée deux fois et a deux enfants. Elle mène de front sa vie privée et sa vie professionnelle, sa carrière lui a coûté ses mariages, elle s'investit dans son travail et vise le poste d'associée de son cabinet en ne montrant aucune faiblesse. Sicile, Giulia est célibataire sans enfant, contrairement à ses sœurs. Elle a choisi de travailler comme ouvrière dans l'atelier



La tresse

LAETITIA COLOMBANI

roman-grasset

Laetitia Colombani, *La Tresse*, 2017, Grasset, 224 pages.

de son père, une entreprise familiale, pour un jour lui succéder. Inde, Smita est mariée, un enfant. Elle est une intouchable et passe ses journées à vider les pots d'excréments de la caste supérieure. Elle souhaite que sa fille ait accès à l'école pour pouvoir échapper à sa condition. Leur avenir semble tout tracé, mais chacune va se retrouver à un tournant de sa vie et va devoir prouver qu'il n'y a pas de fatalité. Elles n'ont rien en commun et pourtant leurs destins sont liés. Vous saurez comment en lisant *La Tresse* de Laetitia Colombani, ode aux femmes qui nous invite à réfléchir à la condition féminine dans le monde. ●

Carole DA COSTA

● Zoom

Femmes, ici, ailleurs et dans les médias

Dans leur traitement de l'information, les médias présentent 80 % d'hommes, que ce soient experts, interviewés, passants, etc. Les femmes, quand elles sont présentes, le sont dans les rôles traditionnels qui leur sont attribués : ménagère, mère de famille, victime.

Choquant? Il suffit de lire les livres scolaires, les albums pour enfants, où les femmes et les filles sont majoritairement présentées à l'intérieur, faisant la cuisine, étant « l'épouse de », pour se rendre compte que les stéréotypes continuent de polluer le traitement de l'information.

L'association Femmes ici et ailleurs, créée en 2003, édite depuis 2012 le magazine du même nom. Le journal, écrit par des journalistes professionnel-les, a pour objectif de mettre en lumière les femmes agissantes, de montrer les femmes en action. Il fait la part belle aux longs reportages, aux photos, et a une tonalité résolument optimiste sur la participation que les femmes prennent aux affaires du monde. Attention, il ne s'agit pas d'un magazine « féminin »! Pas de conseils maquillage, ou d'obsession de la consommation, mais des articles de fond, et des histoires courtes, pour nous donner à toutes et tous un autre point de vue sur l'actualité.

Dans le dernier numéro, par exemple, vous lirez un reportage sur les femmes humoristes et plus largement l'humour dans le féminisme : « une femme sans homme c'est comme un poisson sans bicyclette » slogan attribué à Irina Dunn journaliste et femme politique australienne.

On y trouve aussi une colonne sur Jade Hameister, Australienne de 16 ans. À 14 ans, elle a atteint le pôle Nord en ski. À son retour, certains se permettent de lui dire de retourner en cuisine faire des sandwiches. À 16 ans, elle atteint le pôle Sud, où elle fait un sandwich, qu'elle poste sur Instagram avec la légende suivante « Skiez pendant 37 jours sur 600 kms et vous pourrez venir le manger! » Jade Hameister nous dit que sa vie lui appartient.

Réfléchir, sourire, parfois pleurer, devant des femmes qui ont pris leur destin en main, Femmes ici et ailleurs vous permettra tous les deux mois de vous ressourcer et de voir le monde autrement. ●

Élisabeth JEANNIN



● Ehpad

Pour ne plus faire mal

Les conditions de résidence des personnes âgées dans les Ehpad sont trop précaires. Mais contrairement aux propos de la ministre Agnès Buzyn, le problème ne vient pas du management, mais des conditions de travail et du sous-effectif. Pour soutenir leurs revendications, les professionnels des Ehpad sont partis en grève le 30 janvier et le 15 mars.

Le 30 janvier, à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales tant de retraité-es que de salarié-es, auxquels se sont joints les personnels des services de maintien à domicile et avec le soutien des directeurs et directrices des établissements concernés, a eu lieu une grève nationale des établissements d'hébergement des personnes âgées dépendantes (Ehpad). Cela ne s'était encore jamais vu dans ce secteur, avec en outre un taux de grévistes de 31,8 %. Cela souligne un climat au bord de l'implosion avec un sentiment de révolte face aux conditions de fin de vie des personnes accueillies de manière trop souvent déplorable.

Un climat au bord de l'implosion

Quelques rappels : l'entrée en Ehpad se fait autour de 85 ans, ce qui signifie beaucoup de handicaps lourds à gérer : 53 % des personnes accueillies sont très dépendantes et 74 % bénéficient de l'allocation personnalisée autonomie (APA). En outre, 75 % des hébergé-es sont des femmes en raison de leur espérance de vie plus élevée.

Les résidentes et résidents sont souvent fragilisés et désœuvrés, voire parfois abandonnés par leur famille. Les conseils de vie sociale (CVS) réunissent les représentantes et représentants des résidents, des familles et des professionnel-les des établissements concernés. Ces CVS se font régulièrement l'écho, durant leurs réunions, de situations franchement inhumaines. On parle de conditions d'hygiène préoccupantes, avec parfois une douche seulement tous les 15 jours, souvent un temps de toilette de moins de 10 minutes, et certaines personnes ne sont pas levées par manque de personnel. Les soins sont trop rapides, il existe un manque flagrant de kinésithérapeutes et les

attentes sont trop longues. Les repas sont trop vite expédiés à des horaires inadaptés quand ils ne sont pas parfois tout simplement oubliés. Les chambres sont négligées, le ménage est parfois fait seulement tous les 15 jours, quand ça n'est pas encore moins souvent. Pour éviter de changer les draps, on constate le recours fréquent à des changes souvent inadaptés. Enfin, les conditions de logement sont trop souvent difficiles, avec des locaux vétustes, des couloirs trop étroits et des chambres minuscules... On note aussi une trop grande inégalité territoriale avec des zones, rurales notamment, ayant une proportion importante de personnes âgées pour un nombre de lits proportionnellement plus faible.

● **Les syndicats dénoncent la maltraitance institutionnelle liée au manque de moyens et à la précarité des personnels**

On se souvient des déclarations malheureuses de la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, qui préférait imputer ces problématiques à des manquements en matière de management. Mais c'est faire fi de la maltraitance institutionnelle liée au manque de moyens alloués et à la précarité des personnels. Les syndicats dénoncent un manque flagrant de personnel, aggravé par des baisses d'effectifs et la suppression des contrats aidés. Le tout dans un contexte de course à la productivité et à la concentration du secteur d'activité, et un manque de personnel pouvant entraîner des embauches avec des qualifications insuffisantes, ou des contrats courts, sources d'instabilité. Ce manque de personnel entraîne une dégradation



Les personnels des Ehpad sont partis en grève les 30 janvier et 15 mars pour dénoncer leurs conditions de travail et ses conséquences pour les résidents.

des conditions de travail. Celles-ci sont «*préoccupantes tant du point de vue physique que psychologique*» notamment pour les aides-soignantes de l'aveu même d'un récent rapport parlementaire rendu public le 14 mars dernier. Les aides-soignantes connaissent d'ailleurs un taux d'accidents du travail deux fois supérieur à la moyenne nationale, supérieur même à celui du BTP, et ne supportent plus de «faire mal et de se faire mal». Les syndicats dénoncent aussi la faiblesse de leurs salaires, une aide-soignante étant rémunérée quasiment au Smic ! C'est un élément qui manifeste de manière flagrante l'absence de reconnaissance de l'utilité sociale de leur travail. De plus, un tiers des établissements sont sans médecin coordonnateur et la majorité sans infirmières de nuit. Enfin, les organisations syndicales mettent l'accent sur un système de tarification kafkaïen pénalisant gravement le secteur public.

Car les personnels sont attachés à leur mission, à la qualité du service, au respect dû aux résidents et à leurs familles avec lesquelles ils et elles échangent généralement volontiers. Ils et elles réclament donc un agent ou un salarié-e par résident, comme c'était prévu dans le plan Solidarité grand âge, la moyenne étant de

0,6 actuellement. Ils et elles revendiquent également l'arrêt des baisses de dotations soins et dépendances, l'arrêt des suppressions d'emplois, l'amélioration des rémunérations et des carrières ainsi que le retrait de la réforme de la tarification.

Une tarification kafkaïenne

Quant aux personnels des services de maintien à domicile, très largement sous-payés, ils et elles se plaignent d'être limités à des interventions de plus en plus courtes et segmentées : tant de minutes pour un repas, pour une douche, etc. Ils et elles demandent donc plus de temps et une prise en charge globale de la personne âgée au lieu d'un financement à l'acte, sans oublier de leurs salaires et qualifications.

Face à ces constats et revendications, les 50 millions de rallonges accordés in extremis – soit 6000 euros par établissement, autant dire rien – ne sont pas à la hauteur des réponses attendues. C'est pourquoi les personnels Ehpad sont repartis en grève le 15 mars, à la même date que la journée d'action des retraité-es pour la revalorisation de leurs pensions et le rattrapage du pouvoir d'achat perdu à la suite de l'augmentation de la CSG. ●

Le Secteur Retraité-es

● Mutualisme

L'AMAE progresse

Créée par le Secteur Retraité-es du SNU pour contrer la dégradation de la mutuelle de Pôle emploi, l'AMAE compte aujourd'hui presque 700 adhérentes et adhérents. Il est vital de la soutenir et de la faire connaître le plus largement possible.

En 2011, le Secteur Retraité-es du SNU a créé l'Association mutualiste des anciens de l'emploi (AMAE). Cette initiative a été décidée à la suite de la négociation de la nouvelle mutuelle d'établissement de Pôle emploi. La direction refusant de participer à une prise en charge même partielle de la cotisation des retraité-es qu'elle fixait identiquement mensuellement pour les mêmes prestations que pour les actifs et actives, mais bien entendu sans la part employeur. Le montant à charge pour les retraité-es était souvent trop élevé.

Une meilleure garantie santé

Coût jugé d'autant plus excessif compte tenu du montant des pensions des anciens et anciennes de l'ANPE, en moyenne 1 400 euros dont une majorité de femmes ayant des pensions bien en dessous de 1 000 euros. Mais aussi injuste, car le montant de cette cotisation est unique, quel que soit le montant des pensions. Les responsables du Secteur Retraité-es du SNU ont fait des propositions à Malakoff Médéric, qui après discussion, a accepté, tant au niveau de l'organisation

de l'association, que du projet de garantie santé en termes de prestations et de cotisations. Et c'est dans le cadre d'un contrat collectif avec adhésion facultative avec Malakoff Médéric, qu'est née l'AMAE.

Neuf tranches de revenus

Le travail de l'AMAE consiste aussi à renégocier régulièrement avec Malakoff Médéric pour garantir une couverture santé accessible à toutes et tous, quel que soit le niveau de revenu, et pour des garanties qui permettent de prendre soin de sa santé. Le panier de soins proposé est considéré de bon niveau dans la gamme des produits proposés par d'autres mutuelles. La cotisation est fixée en fonction du montant des retraites des adhérentes et adhérents sur la base de 9 tranches de revenus. Des membres du conseil d'administration et les délégué-es des régions de l'AMAE travaillent sur des tableaux comparatifs de mutuelles «cotisations/garanties» afin de définir les meilleurs propositions possible.

Aujourd'hui, l'AMAE compte presque 700 adhérentes et adhérents qui bénéficient des prestations de Malakoff Médéric, mais

aussi d'actives et actifs adhérents qui soutiennent solidairement cette réalisation militante.

L'AMAE travaille sur des tableaux comparatifs de mutuelles afin de définir les meilleures propositions possibles.

Pour ce qui est de la mutuelle, les résultats de l'année 2016 en frais de santé sont en léger déficit, ce qui entraînera une augmentation des cotisations pour l'an prochain, non seulement pour l'exercice écoulé, mais aussi pour anticiper les augmentations de 2018. C'est le lot de toutes les mutuelles. Le transfert des charges de la Sécurité sociale vers les mutuelles se poursuivant,

il est compréhensible que ces dernières compensent les dépenses de santé pour limiter le reste à charge des patients (voir encadré).

Il est nécessaire que l'AMAE soit connue dans les services de Pôle emploi pour permettre aux futurs retraité-es de l'emploi, mais aussi aux actifs et actives précaires sans complémentaire santé au-delà des garanties maintenues suite à leur CDD ou contrat aidé, de comparer plusieurs mutuelles avant de s'engager. Il est rare que Pôle emploi donne l'information via ses services RH. Pourtant, les membres du bureau, du conseil d'administration et les délégué-es dans les régions peuvent être sollicités pour intervenir dans des stages de départ à la retraite. ●

Le Secteur Retraité-es

Pour une Sécurité sociale universelle et solidaire

Le désengagement de la Sécurité sociale continue. Voilà pourquoi la précédente ministre de la Santé peut se glorifier de la réduction du déficit de la Sécurité sociale. Sinon, comment réussir un tel tour de passe-passe alors que les frais de soins de santé, la recherche, les nouvelles techniques de soin se développent et coûtent de plus en plus cher ? Nous savons aussi que les laboratoires maintiennent des marges de profits excessifs pour le plus grand bien de leurs actionnaires aux dépens des malades. C'est la même recherche de profits qu'utilisent certains professionnels de santé. La santé est devenue une marchandise. Il suffit de comparer les tarifs, en bons consommateurs que nous sommes, en demandant plusieurs devis ou en allant sur le réseau de notre mutuelle (Kalivia).

Nous continuerons à nous battre pour revenir à une logique de soins en fonction des besoins des patientes et patients. Le nouveau gouvernement reprenant les promesses du candidat Macron veut baisser les restes à charge sur l'optique, le dentaire, et l'audio. Qui paiera la différence ? Parions que ce seront les mutuelles ! Ce transfert de dépense allège la Sécurité sociale en pénalisant les mutuelles, c'est-à-dire les affilié-es : si la dépense se réduit pour le citoyen, celle-ci sera prise en charge par la mutuelle qui augmentera ses tarifs ! La boucle est bouclée.

Seulement nous ne sommes pas tous égaux devant le coût des mutuelles. Les retraité-es tout comme les chômeuses et chômeurs ont été les grands oubliés de la réforme. Retrouvons une Sécurité sociale universelle et solidaire qui prendrait en charge les soins au juste coût.



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste

Pour les ex-salarié-es de :
Pôle Emploi · ASSEDIC · AFPA
Missions Locales / PAIO

SOLIDARITÉ

- Intergénérationnelle : pas d'évolution de cotisation en fonction de l'âge
- Avec les précaires des services de l'emploi
- 9 tranches de cotisations suivant les revenus

Vous terminez un contrat dans l'un de ces services :

Fin de CDD, CUL... · Retraite · Demission...

Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

CONTACTEZ NOUS

AMAE

71 Bd Brandebourg 94200 IVRY/SEINE

☎ 06.52.08.29.57

www.amae-mutuelle.fr

amae.mutuelle@gmail.com

Susan Meiselas à travers le temps



Rétrospective Susan Meiselas au Jeu de Paume, jusqu'au 20 mai à Paris. Plus d'informations sur Jeudepaume.org, Susanmeiselas.com et Magnumphotos.com.

Susan Meiselas rompt avec un photojournalisme «voleur d'image». «*Qu'est-ce qu'une photo? Ce point de jonction entre le photographe, son sujet et le spectateur; ceux qui voient la photo sous différentes perspectives.*» Elle associe les sujets photographiés et construit ses reportages sur la durée : 15 ans pour *Prince Street Girls*, jusqu'à 30 ans au Nicaragua. La singularité de son travail c'est aussi l'unité de lieu, les filles de sa rue (*Prince Street Girls*), les strip-teaseuses dans l'univers clos de leur spectacle ambulant (*Carnival Strippers*), la chambre d'un foyer de femmes victimes de violences (*A Room of Their Own*). Une rétrospective lui est consacrée au Jeu de Paume à Paris jusqu'au 20 mai. La première salle concerne ses débuts. En 1971 (*44 Irving Street*), elle photographie, chez eux, les habitants de son immeuble, leur demande d'écrire sur leur vie dans cet immeuble et leurs sentiments sur leur portrait. En 1975, dans son quartier de *Little Italy*, elle rencontre deux jeunes filles de 8 ans; elle contera leur vie jusqu'à l'âge adulte (*Prince Street Girls*). La grande salle est consacrée à son premier photoreportage pour l'agence Magnum au Nicaragua, pays dont elle ne connaît rien. De juin 1978 jusqu'à la révolution sandiniste de juillet 1979,

elle témoignera de l'insurrection contre la dictature. Elle réalise ses photographies en couleurs, une transgression qui ne l'empêchera pas d'obtenir la médaille d'or Robert Capa. L'exposition est réalisée sur trois niveaux, trois regards. En haut, les couvertures et illustrations d'articles qui interrogent sur l'utilisation de l'image dans la presse. Au centre, les photographies de son livre. En bas, les photos qu'elle n'a pas choisies pour son livre et ses commentaires. Un espace est consacré à *Molotov Man*, sa photo la plus célèbre qui, reprise sur de multiples supports (affiches, fresques murales, boîtes d'allumettes...), devient un symbole, mais la dépossède de son œuvre. Elle retrouve son sujet – Pablo «Bareta» Araújo – et lui donne la parole dans un vidéo. Cette séquence se termine par les photos de la répression au Salvador, sur le génocide kurde par Saddam Hussein en 1988 et l'histoire du peuple kurde au travers de leurs propres photos. La fin de l'exposition traite des rapports à la sexualité (*Carnival Strippers*, *Pandora's Box*) et de ses réalisations dans un foyer d'accueil de femmes victimes de violences domestiques où elles trouvent protection et essaient de se reconstruire (*A Room of Their Own*). ●

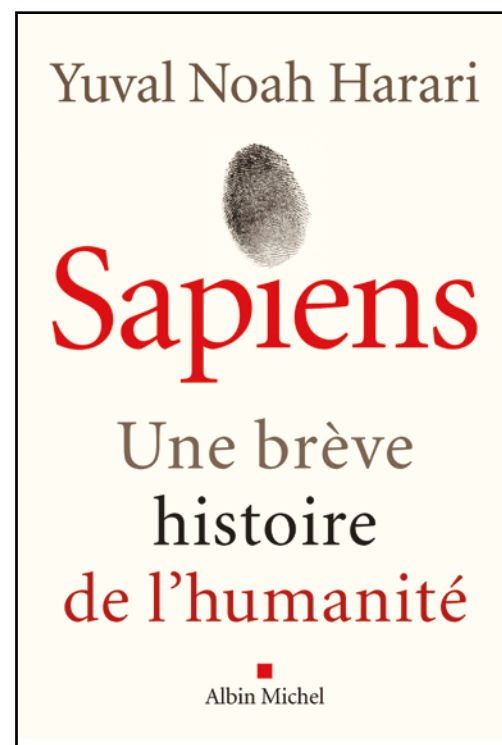
Juanico DE LA MANCHA

Une brève histoire de l'humanité

Yuval Noah Harari, un historien israélien, publie en 2014 un livre dont le succès est fulgurant : 7 millions d'exemplaires vendus, dont plus de 200 000 en France. Le titre – *Sapiens. Une brève histoire de l'humanité* – éclaire un peu le sujet. En novembre est parue une suite – *Homo Deus* – qui a déjà dépassé les 2 millions d'exemplaires. On peut parler de succès mondial. C'est une histoire de l'humanité de son origine, il y a 7000 ans, jusqu'à aujourd'hui. Bien écrit, très synthétique, simple à lire ce livre vous entraîne dans l'histoire de l'humanité et passe par la révolution cognitive, la révolution agricole, la révolution industrielle, la révolution scientifique et numérique et aujourd'hui la révolution biologique avec ses enjeux considérables. L'homo sapiens doit son statut d'espèce dominante sur les autres animaux au fait qu'il est le seul capable de coopérer efficacement avec un grand nombre de ses semblables. Harari explique cette capacité qui distingue l'espèce par sa faculté de croire en des choses qui n'existent que dans son imagination : les dieux, les nations, l'argent, les droits de l'homme, etc. La thèse défendue est que tous les systèmes de coopération humaine à grande échelle – les structures politiques, les réseaux de travail et les institutions légales – ne sont que des fictions qui rassemblent les sapiens.

C'est impressionnant d'intelligence et ça emporte la conviction du plus sceptique des lecteurs. Ce livre fait réfléchir sur le monde, notre individualité, nos représentations et nos savoirs acquis... sans nous enfermer dans un système, mais au contraire, en enlevant la chape de plomb ou le voile d'illusion qui maintient chaque individu dans la vision convenue et dominante de l'espèce, en expliquant les mécanismes qui nous ont conduits à être ce que nous sommes. Nous vivons dans un monde avec un imaginaire collectif dominant devenant une civilisation qui s'étendra tant que l'homo sapiens y accordera crédit; laissez tomber le rideau et c'est une civilisation qui s'effondre pour laisser place à une autre représentation dominante. Cette capacité innée porte toutes les relations humaines, c'est la clef de la prédominance de notre espèce sur toutes les autres. L'ordre imaginaire existe dans mon imagination, mais c'est un ordre qui existe dans l'imagination partagée de millions de gens. Quelle sera l'histoire de l'humanité? Sur quoi débouchera-t-elle? Une énième civilisation? Une ultime révolution qui verra la fin de l'homo sapiens, au profit d'autres espèces dominantes, biologiques ou cybernétiques? L'histoire, cette grande oubliée de l'éducation, nous le dira. ●

Claude KOWAL



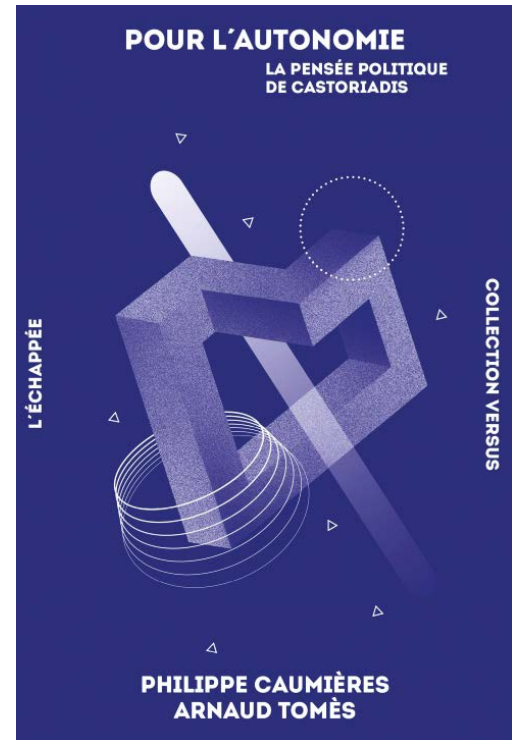
Yuval Noah Harari, *Sapiens. Une brève histoire de l'humanité*, Albin Michel, 2015, 512 pages.

Investir les luttes avec Castoriadis

Cornélius Castoriadis est un auteur important, avec une œuvre qui exprime une pensée originale et revigorante au sein du mouvement social. Mais la somme de ses travaux est foisonnante et la parcourir dans son ensemble peut s'avérer ardu. C'est tout l'intérêt de l'ouvrage de Philippe Caumières et d'Arnaud Tomès *Pour l'autonomie, la pensée politique de Castoriadis* de nous proposer une synthèse de sa pensée. Castoriadis est connu pour avoir animé le groupe Socialisme ou Barbarie, né d'une rupture avec le mouvement trotskyste et la théorie marxiste. Il travaille alors à redéfinir la notion même de socialisme. L'objectif de la révolution devra viser «l'abolition de la distinction entre dirigeants et exécutants dans la production et dans la vie en général». Contre une vision mécanique et scientifique de l'histoire, Castoriadis pense les institutions d'une société selon les concepts d'autonomie ou d'hétéronomie. Pour lui, la politique désigne l'activité dont l'objet est l'institution de la société en tant que telle. Une société autonome est une société qui, consciente de son auto-institution, ne cesse de s'interroger sur le sens de celle-ci et de la mettre en question. À l'inverse, une société est hétéronome lorsque l'institution sociale échappe au pouvoir des membres de la commu-

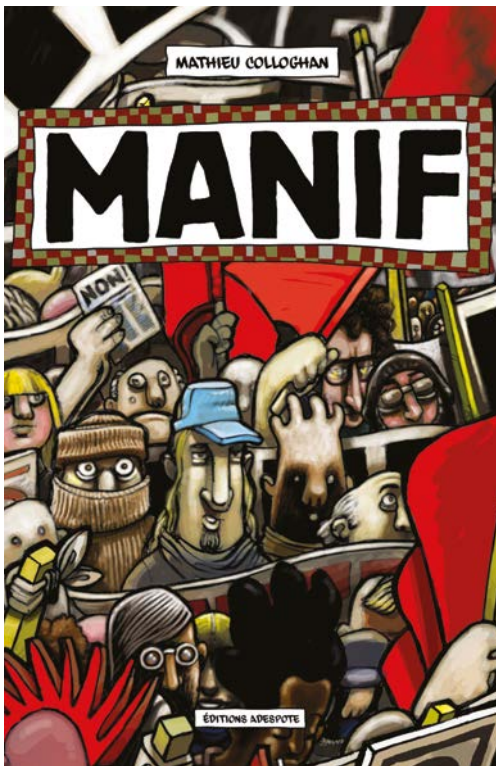
nauté. Castoriadis affirme la créativité des sociétés dans la définition de leurs propres institutions en fonction du sens et des significations qu'elles se proposent. C'est pourquoi les Grecs de l'antiquité apparaissent comme les inventeurs même de la politique, la démocratie athénienne étant une expérience fondamentale et originaire, celle de la reconnaissance que la société ne procède que de soi. L'enjeu est donc de penser une pratique des luttes permettant de promouvoir l'autonomie et son aboutissement : la démocratie directe. *Pour l'autonomie* travaille à définir rigoureusement ces notions, et déroule au fil des pages ce qu'elles impliquent de renouvellement de la pensée classique et de la manière de faire la politique. L'ouvrage de Philippe Caumières et d'Arnaud Tomès réussit le tour de force de conjuguer exhaustivité et clarté. Et la rigueur de leur travail les amène à analyser l'ensemble des objections qui ont régulièrement été énoncées à l'égard du travail de Castoriadis. Que l'on ait déjà consulté certains de ses travaux et que l'on cherche à approfondir son œuvre, ou que l'on souhaite, avant de se lancer, bénéficier d'une entrée en matière claire et précise, *Pour l'autonomie* offre une synthèse pertinente de l'œuvre incontournable de Cornélius Castoriadis. ●

Francine FREJUS



Philippe Caumières, Arnaud Tomès, *Pour l'autonomie, la pensée politique de Castoriadis*, L'Échappée, 2017, 240 pages.

Retour sur le mouvement social



Mathieu Colloghan, *Manif*, Adespoté, Paris, 2017, 288 pages.

Trois copains dans une manifestation, trois militants anonymes, habitués des luttes et des rassemblements. Une manif qui commence dans le froid et finit sous la pluie. Un contexte assez classique somme toute. Mais qui va être l'occasion pour eux de se rappeler certains souvenirs militants. Et progressivement, ce sont 20 années de mouvement social qui vont se raconter. L'auteur du roman graphique, Mathieu Colloghan, est dessinateur, illustrateur et peintre. C'est aussi un grand militant, dont on ne compte plus les brochures, affiches ou dessins de presse engagés. Surtout, il est bien connu des lecteurs de *Modes d'Emplois* puisqu'il collabore à cette revue depuis maintenant de nombreuses années. *Manif* nous fait partager son récit des grands moments du mouvement social. On parle des manif, de celles du 1^{er} mai et des grandes grèves de 1995. On se remémore l'occupation de l'église Saint-Bernard en 1996, l'évacuation des sans-papiers et la rage des militants qui se transforme en manif sauvage. C'est ensuite l'évocation des forums sociaux de Porto Alegre en 2002, Nairobi en 2007 et Belém en 2009. On y rappelle la colère des Argentins, qui venaient «de se prendre le système libéral sur les pompes», la violence des dictatures africaines et la délicate identité du militant occidental dans

les pays pauvres. Au final, c'est tout le cycle de contestation altermondialiste ouvert après Seattle qui est passé à la moulinette. L'ouvrage a le mérite d'aborder des sujets délicats, les mécanismes de domination qui émergent continuellement, y compris là où on ne les attend pas forcément. Et les sujets s'enchaînent. On apprend comment le Parti des Travailleurs de Lula a permis de développer la lutte sociale à Porto Alegre. On revient sur les émeutes de banlieue en France. On retourne aux origines de la crise grecque. Ces sujets graves sont habilement servis par ce dessin puissant et subtil, l'humour tendre et caustique qui caractérisent l'auteur. Ça grince, ça cogne, ça rigole et ça exulte ! Et cerise sur le gâteau, le roman ne fait pas l'impasse sur les sujets essentiels, mais hélas trop peu abordés, de l'alimentation dans les manif, des merguez pas fraîches, des crudités noyées dans une sauce avariée et des canettes tièdes au prix des grands crus. *Manif* s'adresse aux militants de toujours, comme aux plus sceptiques ; une ode à la mobilisation, mais qui sait aborder les sujets avec recul et pertinence ; une fresque pédagogique qui conjugue analyse et synthèse historique. Lisez-le, et on en reparlera quand on se verra à la prochaine manif ! ●

Adèle SALEM

● NAO

La direction embarque les couverts

Après deux années de disette salariale, et une augmentation de 0,5 % en 2017, la direction continue de nous faire les poches en ne proposant aucune augmentation malgré l'inflation.

Souvenez-vous : en 2017, lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires, la direction avait royalement accordé une augmentation générale des salaires de 0,5 %. Après deux années de disette salariale (0 % d'augmentation en 2015 et 2016), le SNU avait jugé indispensable de limiter l'érosion due à l'inflation (3 % entre 2014 et 2016) et avait décidé, après consultation de ses adhérents, de signer l'accord proposé¹.

Un pouvoir d'achat qui chute

Malheureusement, c'était encore trop pour la direction générale et cette année, alors que toutes les prévisions annoncent entre 1,2 et 1,4 % d'inflation, elle s'est empressée de nous faire les poches en ne proposant aucune augmentation. Ainsi, fin 2018, notre pouvoir d'achat aura chuté de près de 4 % depuis 2015. Non seulement Pôle emploi a repris ses miettes... mais il en profite aussi pour embarquer les couverts! En d'autres lieux, une telle attitude serait qualifiée de grivèlerie! Et pourtant les résultats sont là et même si le SNU ne souscrit pas à la notion de salaire au mérite, nous

sommes toutes et tous témoins de l'importante communication du directeur général autour de l'atteinte de l'ensemble des objectifs de la convention tripartite, les fameux indicateurs de convention tripartite (ICT). Mais arrivé au terme de son mandat à la tête de Pôle emploi, le directeur général avait sans doute d'autres objectifs que de récompenser son personnel. Nous n'irons pas jusqu'à insinuer qu'une promesse de contenir la masse salariale puisse peser dans le renouvellement de son mandat, mais la concomitance interroge... comme nous interroge également cette culture du secret autour de l'évolution de la rémunération des 120 cadres dirigeants de Pôle emploi.

Opacité indécente sur les cadres

Sur ce sujet, le SNU interpelle chaque année la direction et rappelle qu'un jugement de la Cour de cassation oblige toutes les entreprises soumises à la négociation sur les salaires à fournir ces informations². La NAO concerne l'évolution de la rémunération de tous les salariés et la loi confère aux organisations syndicales la possibilité de comparer l'évolution des salaires de toutes les catégo-



ries de personnel. Mais une fois de plus Pôle emploi transgresse la loi et la réponse de la direction est invariable : «Circulez, les agents n'ont pas à savoir». Cette opacité est indécente et jette un doute sur la loyauté des négociations. S'il en était encore besoin, elle illustre parfaitement la duplicité du discours de la direction autour de son «pari de la confiance». Depuis trop longtemps maintenant cette direction nous paye de mots. Malgré l'investissement quotidien des agents, malgré tous les efforts pour absorber la charge de travail induite par l'explosion du chômage, malgré la surcharge des portefeuilles, malgré les multiples

adaptations auxquelles nous avons dû nous soumettre, la direction méprise nos revendications. Seule une mobilisation massive des personnels pourra modifier cette situation. Utopique? Pas en Allemagne en tout cas puisque le syndicat IG métal, après quelques semaines de débrayage a obtenu pour 2018 une augmentation de 4,3 % des salaires et une prime de 300 euros pour tous ainsi qu'une réduction du temps de travail à 28 heures par semaine. ●

Michel BREUVART

1. «La direction distribue les miettes», Modes d'Emplois n° 58.

2. Décision du TGI, Paris, rendue le 29 mai 2012, condamnation 12/02332.

La rubrique à Guy Yotine

La pub, j'm'en balance!

Naguère, Jupiter a dévoilé son projet pour l'Europe. Mais je n'en ai rien à secouer, vu qu'il n'est aucunement en position de décider de quoi que ce soit. L'Europe, ça se décide un peu à Bruxelles, beaucoup à Berlin et énormément à Wall Street et à Pékin. Mais bon, si ça fait plaisir à ses contempteurs de l'entendre pérorer, grand bien leur fasse.

Un nouvel iPhone est sorti ou va sortir, ou est en train de sortir, voire, serait très proche de sortir. Gageons qu'Apple saura y faire pour se goinfrer velu aux dépens des gogos qui patienteront toute la nuit devant les boutiques de la marque afin d'être les premiers à se faire vider les poches.

Le rachat du Français Alstom par l'Allemand Siemens, certains s'en moquent comme de l'an quarante? À la différence des salarié-es des deux côtés du Rhin, qui attendent les premières annonces de licenciements massifs qui ne manqueront pas de se produire, comme d'habitude, lors de telles opérations. Pôle emploi et le Bundesagentur für Arbeit sont spécialisés dans l'accueil et le traitement des futurs feignants. Comme dit le petit Wauquiez, «l'assistantat est un cancer».

Je me bats l'œil du clown Hanouna et de ses clones dégoulinants de vulgarité. Pour reprendre un aphorisme de Guy Bedos, mais je ne sais plus à quel animateur consternant il s'adressait alors : «Vous êtes là pour

endormir les gens. Moi, je suis là pour les réveiller.»

La pub pour la nouvelle Citropeunault, avec son fameux moteur qui produit de l'oxygène pur par kilotonnes tellement qu'il pollue pas, le rasoir spécial barbe qui coûte une fortune à tous les guignols qui suivent la mode comme des zombies. Les céréales aux polyphosphates, les sirops qui refilent le cancer au bisphénol A, l'ami du petit déjeuner, le camembert industriel qu'on inflige à ses amis, les cinq fruits et légumes par jour, les nichons sursiliconés des starlettes, les grignotages entre les repas, l'alcool avec modération. La pub, je me la carre où je pense, je m'en contrefiche comme de mon premier slip. En bref, je m'en balance! ●

