



● solidarité

Secours populaire (p. 16)

**Agir au quotidien
contre la précarité**



● écologie

Climat (pp. 14 et 15)

**Pour faire reconnaître
le crime d'écocide**

modes d'emplois



www.snufsu.fr

Numéro 72 | Hiver 2021 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● dossier

(pp. 2 à 7)

Prime à l'intéressement, télétravail, qualité professionnelle

Offensive idéologique à Pôle emploi

● agents publics

Classification (pp. 8 à 10)

**Les agents privés de
perspective de carrière**

● secteur cadres

Management et télétravail (p. 11)

**Se réinventer pour
mieux s'organiser**

● féminismes

Violences conjugales (p. 13)

**Des victimes mieux
accompagnées**

● histoire

Instances du personnel (p. 17)

**Détricotage des droits
des salarié·es**

● à lire, voir, entendre

Djaïli Amadou Amal (p. 18)

**Rencontre avec trois
femmes impatientes**



Laïcs et antiracistes

Samuel Paty assassiné, décapité suite à un cours sur la liberté d'expression et les caricatures de Charlie Hebdo. Suite au discours d'hommage d'Emmanuel Macron, de nombreux pays du Maghreb et du Moyen-Orient, la Turquie en tête via un discours d'Erdogan, ont appelé au boycott des produits français et ont dénoncé la laïcité et le droit au blasphème. Erdogan, lui, soutient Daesh, massacre les Kurdes et les Arméniens et provoque l'Europe par ses introductions dans les eaux grecques en Méditerranée. De nombreuses manifestations se sont déroulées au Koweït, au Bangladesh, au Maroc, au Qatar, en Arabie saoudite et en Indonésie où le drapeau français a été brûlé. L'ancien Premier ministre malaisien est allé jusqu'à dire sur les réseaux sociaux que les « musulmans ont le droit de tuer des millions de Français ». C'est bien la laïcité, le droit au blasphème et la liberté d'expression qui sont visés. Rappelons quand même que la Turquie était un état laïc avant l'arrivée d'Erdogan qui n'a eu de cesse de réintroduire la religion dans tous les pans du pouvoir. Nous nous devons de combattre toutes les intolérances qu'elles viennent de quelque religion que ce soit : catholique, musulmane, hébraïque, hindouiste... et rappeler que la laïcité est un des piliers de notre Constitution. Pour rappel et mémoire, l'archevêque de Toulouse déclarait que « la liberté d'expression a ses limites, on met de l'huile sur le feu avec ces caricatures, la liberté de blasphémer les religions est en cause » qui montre s'il le fallait que chez les catholiques aussi, le droit au blasphème n'est pas un acquis. Mais en face, le gouvernement et une partie de la classe politique profitent honteusement de cet attentat pour stigmatiser une partie de la population. Nous condamnons toutes les formes d'instrumentalisation, les manipulations politiques ou religieuses, les arrangements de tous bords à des fins clientélistes qui visent ou permettent ces discriminations et ces atteintes à la liberté de tous et de chacun. ●

Jeu 31 décembre 2020,

Delphine Cara (Secrétaire générale du SNU)

● Télétravail

Défendre des droits

La direction profite de la crise pour généraliser le télétravail à Pôle emploi. Le SNU se fixe comme priorité lors des négociations de défendre les personnels en leur garantissant des droits opposables.

Profitant de l'expérience du travail à distance généralisé imposé par le confinement et d'une nouvelle attente des agents née de cet usage, la direction générale propose un nouvel accord sur le télétravail, accord très assoupli comparé au précédent. La direction générale s'appuie sur une enquête réalisée après le premier confinement, entre le 8 et le 16 juin intitulée « Travailler à Pôle emploi au temps du Covid ». Les agents ont répondu massivement à cette enquête – 62 % – soit bien plus que les meilleurs résultats atteints par le baromètre social. Les résultats de l'enquête indiquent que 73 % des répondants ont majoritairement télétravaillé et 91 % estiment que Pôle emploi a pris les bonnes mesures pour assurer la santé et la sécurité de ses agents. Un bilan largement positif pour 85 % des répondants, principalement en matière de gains de temps et d'efficacité ! En revanche, 37 % des répondants se sentent déprimés, inquiets ou en colère.

UN RESENTI TRÈS NÉGATIF

Jusqu'à 34 % des répondants estiment que la capacité à travailler en équipe, la reconnaissance du travail, l'authenticité, la trans-

parence ainsi que le partage du sens se dégradent de manière significative. Et jusqu'à 39 % font part d'un ressenti très négatif, particulièrement en agences, que ce soit de la part des managers ou des agents. Il résulte de l'enquête le constat que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle s'est dégradé pour l'ensemble des personnels et des managers pour qui c'était la première expérience en télétravail. Mais la direction générale fait valoir que l'expérience a démontré une efficacité accrue pour toutes et tous. Mais cette efficacité accrue est soumise à une condition fondamentale pointée dans l'enquête : que les agents aient une pièce dédiée et qu'ils soient aguerris à la modalité.

● **Le télétravail doit se faire dans un cadre qui maintienne la cohésion des collectifs et la solidarité entre les personnels**

Dans cette période particulière, les risques de prépondérance du travail à distance, au détriment de celui effectué en agence ou structure, sont particulièrement impor-

tants. D'autant que si le télétravail peut effectivement avoir certains avantages, il ne faudrait pas oublier que nos usagers et usagers doivent rester au centre de nos organisations collectives de travail. Il faut aussi avoir en tête qu'une bonne partie des travailleurs qui ont apprécié le travail à distance, même contraint, l'ont considéré comme une manière de se protéger du monde extérieur et de la pandémie de Covid.

ISOLEMENT DES PERSONNELS

Pour le SNU, le télétravail est sans conteste un mode d'organisation qui porte un danger de destruction des collectifs et d'isolement des personnels. Il ne peut en aucun cas être la panacée des relations de travail, mais doit s'intégrer dans une organisation du travail par le maintien des collectifs, l'acquisition de nouveaux droits, et leurs garanties afférentes pour l'ensemble des personnels sans remise en cause de ses missions de service public ni de mise à distance supplémentaire des usagers. De l'aveu même de la direction générale, un entretien de situation (ESI) en physique n'a pas la même qualité qu'un ESI à distance. Il y a donc bien une qualité de la relation physique qu'aucun outil numérique ne pourra remplacer.

La généralisation du télétravail doit se faire dans un cadre juste et équilibré pour toutes et tous. Il devra maintenir la cohésion des collectifs de travail, la solidarité entre personnels, l'équilibre des charges de travail

opposables pour les agents



de chacun, les moments de convivialité, mais également l'ensemble des temps d'échanges informels qui participent aussi à la professionnalisation et à la formation des agents et agents. Enfin il conviendra de surveiller l'intrusion de cette nouvelle forme de travail dans la vie familiale et d'imposer les garde-fous nécessaires au maintien de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

UN ACCORD À HAUT RISQUE

Dans son projet d'accord, la direction générale propose un socle commun, à savoir deux formules de télétravail pour les agences : 2 jours fixes par semaine, ou 1 jour fixe et 1 jour volant par semaine ; et trois formules pour les fonctions support : 3 jours fixes par semaine, ou 2 jours fixes et 1 jour volant par semaine ou 1 forfait mensuel de 12 jours volants (dans la limite de 4 jours par semaine). L'ancienneté requise pour bénéficier de ces formules est de trois mois.

L'objectif principal du SNU dans cette négociation est de trouver les moyens de sécuriser au maximum les agents en télétravail, notamment en proposant d'intégrer des

droits opposables dans l'accord. Ce nouvel accord ne devra en aucun cas restreindre les droits des agents publics et remettre en cause leur spécificité. Le SNU a donc identifié un certain nombre de revendications incontournables pour cette négociation (voir encadré).

Au-delà de ce socle commun, la direction générale prévoit, dans cet accord, une expérimentation dans une à deux agences et un service support par établissement. Cette expérimentation doit permettre, selon la direction générale, de réfléchir à la mise en place du télétravail, non pas sur la base de quota de journées télétravaillées, mais autour de la nécessité de service, de la cohésion d'équipe et des activités télétravaillables. Pour le SNU, tous les agents doivent bénéficier des mêmes droits. Une expérimentation ne peut pas être incluse dans un accord, au risque de créer des inégalités de traitement dérogatoires. Cette expérimentation est un risque réel de fragmentation entre agents d'un même site et entre agents d'un même établissement. Elle doit être retirée de cet accord. ●

Delphine Cara et Michel Breuvart
(Bureau national du SNU Pôle emploi)

Le SNU revendique pour le prochain accord télétravail :

- Le badgeage : chaque agent doit pouvoir bénéficier des accords OATT et la juste reconnaissance de la durée du travail effectuée ;
- Le droit à la déconnexion : la perméabilité des temps personnels et professionnels est un des écueils des outils numériques et du travail à distance ;
- L'ergonomie des postes en télétravail : de nombreux agents n'ont pas de poste de travail adapté à domicile. Les conditions de travail au domicile doivent être a minima les mêmes qu'en agence ;
- La prise en compte du risque d'isolement des agents ;
- La protection lors d'agression et d'incivilités : la violence verbale entre dans un espace personnel qui est censé être protecteur. Les conséquences de cette intrusion doivent être prises en compte et des mesures doivent être élaborées ;
- Une bonification des temps de travail doit reconnaître la fatigabilité accrue ;
- La formation des agents et managers ;
- La prise en charge financière de l'ensemble des frais à hauteur minimale de 10 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine ;
- Un équilibre des charges de travail entre agents sur site et en télétravail et un juste équilibre entre chaque dominante ;
- Le droit opposable et la mise en place d'un droit de recours pour les agents ;
- Un strict encadrement des contrôles effectués par les managers afin d'éviter toute dérive et harcèlement. Les managers devront être accompagnés dans cette nouvelle organisation et formés.

L'ANI télétravail ni normatif, ni prescriptif

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020, signé par le Medef et les syndicats, ne déroge pas à la règle fixée par le patronat depuis l'ouverture des négociations engagées le 3 novembre, à savoir l'absence de nouvelles contraintes pour les employeurs. Le texte réaffirme que le télétravail est encadré par l'ANI du 19 juillet 2005 et par l'ordonnance du 22 septembre 2017 (modifiant les articles L.1222-9 et suivants) : « C'est au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies, dans le cadre fixé par le Code du travail, les dispositions de l'ANI de 2005 et du présent accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche ».

● Qualité professionnelle

Des critères subjectifs pour

En cherchant à apprécier la qualité professionnelle de ses agents, la direction introduit des éléments subjectifs concernant leur savoir-être. Un dispositif pervers qui risque de se retourner contre les personnels.

L'accord classification du 22 novembre 2017 a inscrit le principe d'une négociation sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par la hiérarchie. Le SNU, non-signataire, a dénoncé la non-prise en compte de la totalité de la carrière des agents dans le processus de reclassification. Autre motif de ne pas signer : la tartuferie du recours classification qui a mis en lumière le mépris du dialogue social à Pôle emploi puisque les organisations syndicales n'avaient aucune marge de manœuvre pour contraindre l'établissement à revoir sa copie. Cet été, la direction générale a donc lancé les négociations du dernier étage de son plan de destruction et de reformatage de nos métiers et de nos qualifications : l'accord sur la qualité professionnelle. Si reconnaître la qualité professionnelle des agents et l'inscrire dans le processus de promotion semble en soi une bonne idée, encore faut-il s'entendre sur ce qui se cache derrière les termes « qualité professionnelle ». Et là comme toujours avec la direction générale, le diable se cache dans les détails et les pièges tendus aux organisations syndicales sont nombreux, mais fort heureusement grossiers.

MÉPRIS DU DIALOGUE SOCIAL

En préambule, quelques définitions tirées du Centre national de ressources textuelles et lexicales (CNRTL). Qualité : « *Caractéristique de nature, bonne ou mauvaise, d'une chose ou d'une personne. Un article de qualité : de grande valeur, de haut prix, qui remplit les conditions exigées. Nature ou valeur appréciée du point de vue de l'intérêt du consom-*

mateur. Caractéristique d'un produit répondant à des normes préétablies et tirant de là une partie de sa valeur. En parlant d'une personne : relatif à son caractère propre ; partie constitutive de la nature de quelqu'un. Caractéristique bonne, intellectuelle ou morale, ce qui fait la valeur de quelqu'un. »

On le voit, la définition de qualité renvoie à un jugement de valeur qu'il soit pécuniaire dans le cadre d'une relation commerciale (« C'est une belle bête, une bête de qualité » dit le maquignon au boucher) ou morale pour qualifier une personne (« Elle a toutes les qualités pour devenir un grand dirigeant »). Or, ce jugement de valeur pour la partie que nous abordons ici, soit le jugement d'une ou un agent de Pôle emploi dans le cadre de son évolution de carrière, dépend d'une part des caractéristiques propres à sa personne, mais également des propres critères adoptés par la partie qui jugera. Quels seront ses attendus en termes de résultats, de comportements, d'esthétique ? Est-ce qu'ils correspondent à ceux que nous aurions, nous, si nous étions jugés plutôt que prévenus ? Et qu'en est-il des aptitudes qui peuvent découler de nos contraintes physiques ou physiologiques ? Cette volonté de mesurer une « qualité professionnelle » ne risque-t-elle pas de nous entraîner sur le terrain glissant de la discrimination et de la même façon sur le terrain mortifère et sclérosant de la normalité ?

En ouverture des négociations, la direction générale propose sa définition et invite les organisations syndicales à donner leur version pour *in fine* aboutir au diagnostic partagé, outil bien connu dans notre boutique. « *L'appréciation de la qua-*



lité professionnelle par le manager reconnaît le niveau de maîtrise des compétences (techniques et comportementales) et l'expérience acquise dans l'emploi occupé. Elle reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles, la quantité et la qualité du travail fourni, ainsi que la contribution professionnelle de l'agent aux objectifs collectifs et pour les cadres, l'atteinte des objectifs individuels. Elle est au service du développement de la performance opérationnelle et sociale de Pôle emploi. »

ACCÉLÉRATION DU FORMATAGE

Pour la direction générale, la qualité professionnelle intègre donc non seulement des compétences techniques (savoir, savoir-faire) généralement objectivables, mais également des compétences comportementales (savoir-être) qui nous renvoient au jugement moral que nous avons abordé ci-dessus. Devrons-nous toutes et tous être capables d'être souriants, avenants quoi qu'il se passe, devons-nous faire preuve sans discontinuer de sympathie

envers autrui quoi qu'il arrive, serons-nous jugés sur notre capacité à rester coi quoi que l'on entende, devons-nous faire preuve d'obéissance ou de soumission même si les ordres et directives reçus nous semblent incohérents, voire contre-productifs, quand ils seront en opposition avec nos propres valeurs ? Bref, en un mot, devons-nous devenir de parfaits petits soldats, le doigt sur la couture du pantalon ? Par ailleurs, cette définition intègre dangereusement la notion de quantité de travail fourni dans le cadre d'objectifs collectifs, ce qui revient à intégrer dans notre écosystème professionnel, de manière sournoise, la notion de performance individuelle et d'objectifs individuels que jusque là, les organisations syndicales ont réussi à contrer.

Le postulat de départ, énoncé par la direction, est que la qualité professionnelle est appréciée par les managers. Logique puisque dans le cadre du déroulement de carrière, ce sont eux qui ont le dernier mot. Alors, quand cette même direction invite les organisations syndicales à proposer, travailler et partager une

juger les personnels

définition commune de la qualité professionnelle, un doute s'installe. Volonté de dialogue social sincère ou tentative de prise en otage des organisations syndicales qui auront du mal à dénoncer une procédure qu'elles auront coconstruite ? Sans vouloir passer pour des adeptes du complotisme, le simple souvenir de la tentative de négociation de la prime Covid nous fait pencher pour la seconde interprétation. En effet, à l'occasion de la mise en œuvre de cette prime, la direction a tenté d'attirer les organisations syndicales dans le piège de la définition des critères d'attribution. Ce qui n'a pas marché. Dans le même esprit, accepter de participer à la définition de la qualité professionnelle, c'est fermer les portes à toute contestation ultérieure. Et c'est accepter que des critères subjectifs et quantitatifs soient utilisés à notre rencontre.

UNE COURSE EFFRÉNÉE À L'ÉVALUATION

Une compétence professionnelle se rapporte à ce que nous avons acquis par l'expérience et par la pratique, alors qu'une qualité fait référence à nos atouts naturels. Une ou un agent de Pôle emploi n'a donc pas la main sur l'évolution de cette dernière. Les critères constitutifs de la qualité professionnelle tels que prédéfinis par la direction rajoutent en plus une dose de subjectivité. On en a l'habitude maintenant, le cadre de la négociation à Pôle emploi est malheureusement bien rodé. L'établissement pose un cadre intangible, limite sa version initiale de l'accord lors de la 1^{re} séance et ne laisse quasiment pas de marges aux organisations syndicales ou alors sur la couleur du stylo utilisé pour la signature. La qualité professionnelle n'y échappe pas puisque, d'entrée, les critères sont définis. Premier bloc, les compétences : maîtrise des activités, compétences, qualité du travail bref le champ actuel de l'évaluation professionnelle

annuelle (EPA) ; deuxième bloc, les qualités : comportement, attitude de service, manière de servir (sur la base des observations de la relation de service !), popularité externe (appréciation des usagers !). Le profil de compétence d'une ou un collègue est toujours sujet à discussion de par la disparité d'appréciation possible entre celui-ci et son N+1, la segmentation de ses qualités ouvre grand la porte à la subjectivité. Dans l'observation de la relation de service, le N+1 évalue les attitudes et le comportement de l'agent, ce qui est source de malaise, d'exacerbation des tensions. Elle varie forcément selon l'auditeur, l'agent et l'utilisateur reçu du fait de paramètres exogènes difficilement maîtrisables. Que dire des enquêtes de satisfaction « pipées » dès le départ selon qu'elles font suite à un refus de formation pour cause d'absence de budget, à la sortie d'un entretien ESI, à la mise en place d'un CRE... Devons-nous personnellement être sujet à la maladie actuelle de la notation type Tripadvisor ou autres enquêtes annuelles des magazines hebdomadaires comme l'Express ou Les Échos qui classent hôpitaux, écoles et universités, villes où il fait bon vivre ou étudier ?

- Participer à définir la qualité professionnelle,
- c'est fermer les portes à toute contestation ultérieure

La qualité professionnelle, telle que définie par la direction illustre une course effrénée à l'évaluation des personnels et l'on peut affirmer sans trop se tromper qu'elle finira non seulement par freiner le déroulement de carrière, mais qu'elle pourra également servir à d'autres finalités dans le cadre de procédures disciplinaires par exemple. Avec la nouvelle classification de 2017 pour les collègues de statut

privé, la direction a instauré, dans les processus de promotion, le principe des plans d'action pour lui permettre de retarder d'autant les avancées pécuniaires. D'année en année, en sortie d'EPA ou de campagne de promotion, on instaure un plan d'action et la qualité professionnelle amènera de nouvelles billes aux équipes locales de direction pour renouveler encore et encore cette possibilité.

UN DISPOSITIF À CHARGE CONTRE LES PERSONNELS

Effet pervers, on peut toujours imaginer qu'elle sera utilisée comme élément à charge dans la résolution de conflits entre agents et établissement jusqu'à justifier une sanction et au bout du bout un licenciement. Cela existe depuis toujours dans le droit privé, mais grâce au décret 2014-1318 qui a institué la possibilité de licencier un contractuel de droit public pour « insuffisance professionnelle » cette possibilité a fait irruption dans les statuts des contractuels de l'État. Et n'en doutons pas, la non-atteinte des objectifs liés à la qualité

professionnelle sera utilisée tôt ou tard, remettant en cause la protection individuelle attachée au statut de la fonction publique.

Introduire la qualité professionnelle dans le déroulement de carrière est donc bien une fausse bonne idée. Elle participe de la déconstruction de nos métiers en accélérant le processus de formatage des personnels qui après la coconstruction de leur profil de compétences à grand coup d'étoiles à l'instar de ce qui se fait pour les usagers et usagers, se verront imposer dans leur EPA un profil qualité prérempli qu'il sera difficile de faire évoluer et qui pourra être utilisé à d'autres fins que celles initialement affichées. La classification n'a pas été signée par le SNU du fait des effets pervers qu'elle induit et que nous avons décryptés. Il y a de fortes chances que l'accord qualité professionnelle suive le même chemin pour les mêmes raisons. Mais même sans être signataire, le SNU continuera de dénoncer et combattre les dérives du new management appliqué à Pôle emploi. ●

Le SNU Bourgogne-Franche-Comté



● Primes

Une idéologie qui gangrène

La direction continue son offensive idéologique en refusant systématiquement l'augmentation générale des salaires, qu'elle serait pourtant en mesure de financer, au profit d'un système inique de primes.

Dans le cadre des négociations obligatoires sur les salaires, la direction générale propose aux organisations syndicales une négociation sur la mise en place d'une prime d'intéressement à Pôle emploi. Cette nouvelle prime, qui pourrait être versée dès 2022, ajoute une nouvelle étape à la primatisation galopante constatée en 2020 avec, déjà, le versement de deux primes exceptionnelles. La première prétendait compenser la prise de risque sanitaire imposée à une partie du personnel en maintenant une activité minimale au mépris des consignes gouvernementales liées à la pandémie Covid. La seconde était censée reconnaître l'investissement exceptionnel de tous les personnels (mis à part les agents sous statut public qui devront attendre plusieurs mois avant d'être sûrs de l'obtenir), mais qui cherchait surtout à atténuer le véritable malaise créé par le caractère profondément injuste de la première. Sans compter, cerise sur le magot, l'aveu de la direction, lors de la consultation obligatoire du comité social et économique central (CSEC) sur la politique sociale, de l'octroi d'une prime de 3 000 euros réservée à une centaine de cadres supérieurs en 2018.

GÉNÉRALISATION DES PRIMES

Derrière la multiplication de ces primes, nous dénonçons les choix idéologiques d'une direction au mépris des règles de neutralité du service public. Car le versement de ces primes est directement lié à l'échec des négociations sur la question des rémunérations. En refusant, depuis cinq ans, toute augmentation générale des salaires, au prétexte du veto

des ministères de tutelle, la direction confirme, et pour la première fois endosse, les choix idéologiques du gouvernement. « *Nous vous proposons un dispositif de prime, car nous pensons que nous n'aurons pas l'autorisation d'augmenter les salaires dans les années à venir* », a ainsi pu affirmer, sans ciller, le directeur adjoint responsable des ressources humaines lors des négociations.

● **Le travail a une valeur et celle-ci doit d'abord être reconnue par sa rémunération**

Cet argument est non seulement inacceptable, mais aussi profondément scandaleux de la part d'un membre de l'encadrement supérieur de Pôle emploi, caste dirigeante dont les rémunérations ont augmenté depuis 2012 avec une moyenne annuelle comprise entre 12,3 % et 17 %, selon le dernier rapport de la Cour des comptes. Un véritable scandale dans une institution de service public. Quelques primes au montant très limité pour le petit personnel pendant qu'une poignée de responsables s'octroient, sans aucun contrôle de quiconque, comme le regrette également la Cour des comptes, des augmentations de salaire sans aucune mesure avec une quelconque évaluation de leur efficacité ou d'une contribution même minime à la lutte contre le chômage et la précarité. Pour exemple, ce directeur général adjoint grassement payé pendant plusieurs années pour se préparer à conquérir (en vain) la mairie de Bordeaux aux dernières municipales... « *C'est parce qu'il*

valait bien » déclarait Jean Bassères devant la Cour des comptes !

Le SNU déplore ce virage idéologique et dénonce aussi bien la direction, qui assume le dévoiement de cette politique des ressources humaines à des fins serviles et politiques, que les organisations syndicales qui l'accompagnent. Combien de temps, encore, celles-ci vont-elles accepter de « brader » un rapport de force favorable aux personnels dans notre établissement ? Pour quelles raisons ces mêmes organisations syndicales se félicitent d'obtenir des augmentations de salaire régulières au sein de l'Unédic (près de 2 % par an) et courbent l'échine devant la direction de Pôle emploi avant même d'envisager la moindre négociation ? Pendant des années, la direction nous a opposé le manque de ressources financières pour augmenter les salaires. Mais depuis 2020, les ressources de Pôle emploi ont considérablement progressé : avec une augmentation de 10 % de la contribution de l'Unédic au budget

de fonctionnement de Pôle emploi, c'est près de 500 millions d'euros par an qui viennent s'ajouter à ce budget de manière pérenne. Ainsi, une augmentation générale des salaires à hauteur de 50 millions d'euros, permettant au moins de compenser l'inflation, était tout à fait possible !

AUCUNE AUGMENTATION DE SALAIRE DEPUIS CINQ ANS

Qu'attendent donc les confédérations syndicales à Pôle emploi pour exiger ces augmentations en lieu et place de ces primes ? Le combat ressemble étrangement à celui sur les promotions que les organisations vendues à la direction ont sacrifiées en modifiant la convention collective et notamment l'article 20.4 qui garantissait une évolution minimale des carrières pour toutes et tous. Les procès-verbaux des nombreuses séances de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) en attestent. Jusqu'en 2017, l'augmentation du coefficient de façon rétroactive était une compensation de l'ab-

Offensive idéologique aussi dans les formations

La direction générale, confortée par le renouvellement de son mandat, n'a plus aucune retenue : l'offensive idéologique en cours gangrène l'ensemble des champs sur lesquels elle étend son emprise : politique salariale, mutuelle, prévoyance, management et même formation ! Pour s'en convaincre, il suffit de consulter le nombre effarant d'e-formations et de webinaires, proposés par la direction générale, consacrés au développement personnel, à la réussite personnelle, au bonheur... Toutes ces formations bidon sont achetées dans des conditions financières opaques, que les professionnels de Pôle emploi, de l'ANPE et des Assedic avaient réussi à écarter de l'offre de formation agréée par nos institutions pour les demandeuses et demandeurs d'emploi. À défaut de ne plus pouvoir s'acoquiner avec les organismes de formations comme à la belle époque, certains ont sans doute fait preuve d'agilité en imaginant des produits dérivés... La prochaine étape sera sans doute de marcher sur des braises brûlantes ou de sauter à l'élastique pour attester de son adhésion aux orientations stratégiques, une solution peu onéreuse pour récompenser les directions d'agence et les responsables d'équipe, pourtant en première ligne, mais complètement écartés des primes de performance selon le rapport de la Cour des comptes.

Pôle emploi

sence de promotion (plus de 800 cas par an). Mais les organisations CFDT, CFTC, CGC ont fini par lâcher cet acquis conventionnel, permettant à la direction d'économiser des millions d'euros. Et cette dernière n'est plus tenue qu'à de simples recommandations aux directions régionales pour les campagnes de promotion dans les limites d'un budget alloué toujours plus contraint.

Malgré la crise de Covid et son cortège de promesses d'un « monde d'après » différent, le projet n'a pas varié d'un pouce, c'est toujours celui du Cap 22 et la réduction drastique des moyens budgétaires des services publics. Pôle emploi ne fait pas exception. Après l'appauvrissement des missions, la réduction des effectifs et le développement de la précarité, la direction poursuit cet objectif au travers d'une rémunération de plus en plus individualisée, au mépris de

l'expérience, de la qualification et des savoirs des personnels.

Le travail a une valeur et celle-ci doit d'abord être reconnue par sa rémunération. Le SNU continue de défendre, au-delà du simple pouvoir d'achat, l'idée essentielle et fondamentale de la reconnaissance du travail par le salaire ! Le SNU continue de défendre l'idée que seules les augmentations de salaire alimentent le salaire différé et donc notre droit à la retraite, notre couverture maladie, le système social basé sur la solidarité ! Car il est utile de préciser que les primes, faute de cotisations patronales, ne rentrent pas dans le calcul du 13e mois, de l'allocation vacances, de l'indemnité retraite et de son montant, des indemnités maladie, prévoyance, chômage... ●

Delphine Cara et Michel Breuvar
(Bureau national du SNU Pôle emploi)



Un projet d'accord à l'intéressement

Depuis septembre, la direction générale négocie un projet d'accord pour imposer une prime à l'intéressement basée sur des indicateurs hypocrites.

Institué en 1959 par Paul Bacon, ministre du Travail sous Charles de Gaulle, le dispositif d'intéressement vise à récompenser collectivement, au sens financier, les salarié-es d'une entreprise en fonction de ses résultats ou de ses performances. Il permet à l'entreprise de motiver ses salarié-es à l'atteinte d'objectifs préalablement déterminés en leur versant un complément de rémunération soit sous forme de prime soit sous forme de placement dans le plan d'épargne d'entreprise.

La direction générale souhaite à présent instaurer un dispositif d'intéressement à Pôle emploi. Du fait

de sa nature juridique, seul le versement d'une prime est autorisé. Pôle emploi a donc convié les organisations syndicales à deux séances de négociation, les 25 septembre et 8 décembre. Le projet d'accord de la direction générale prévoit le versement d'une prime subordonné à trois indicateurs : la satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement, la satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis des informations sur les sujets liés à l'indemnisation et la satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi. Le montant de la prime ne devrait pas dépasser les 400 eu-

ros par an. Les cadres dirigeants y auraient aussi droit. Le montant global à distribuer serait diminué, voire annulé, selon les résultats nationaux des trois indicateurs retenus ; ensuite la prime éventuelle serait pondérée selon les résultats de l'établissement, sauf pour la direction générale, la DSI et PES qui ne subiront que le premier abattement du fait de l'absence de réception de public.

DES INDICATEURS PLOMBÉS PAR LA CRISE

Au-delà de notre profond désaccord avec l'idéologie même de ce dispositif, les représentants du SNU ont dénoncé dès la première séance l'hypocrisie des objectifs imposés par la direction. En effet, comment imaginer évaluer la satisfaction des demandeurs d'emploi concernant leur indemnisation

alors que la nouvelle convention entraîne une régression sans précédent des droits à l'assurance chômage ? Comment imaginer évaluer la satisfaction des demandeurs d'emploi concernant leur accompagnement alors que la crise sanitaire et économique va accentuer les problématiques déjà critiques de sous-effectif des personnels et de mise à distance des usagers ? Deux des trois indicateurs imposés par la direction sont d'ores et déjà plombés par la crise. Quant au dernier, la satisfaction des entreprises, il dépendra beaucoup des moyens humains dédiés à l'accompagnement des recrutements. Or en période de forte hausse du chômage, nous savons tous que les priorités seront l'accueil et l'indemnisation... ●

Delphine Cara et Michel Breuvar
(Bureau national du SNU Pôle emploi)

● Classification des emplois

Aucune perspective de

La nouvelle classification des agents publics devrait prendre effet au 1^{er} février 2021, date de signature du décret par les ministères de tutelle. Rémunération, évolution des carrières : cette classification ne propose aucune amélioration pour les agents publics.

La concertation avec la direction générale concernant cette classification s'est ouverte en décembre 2017 et s'est achevée en juillet 2018. La volonté de l'établissement était de faire correspondre la classification des emplois des agents publics avec le référentiel des métiers de Pôle emploi pour les agents de droit privé en faisant fi des spécificités du cadrage des emplois de la fonction publique. Pour mémoire, des cinq organisations syndicales représentatives de l'époque de la concertation (SNU, CGT, FO, CFDT et CGC), seuls le SNU et FO ont émis un avis défavorable.

LA CLASSIFICATION VALIDÉE PAR LE CONSEIL D'ÉTAT

Mais le gouvernement travaillait d'arrache-pied pendant cette même période à l'élaboration d'une réforme – bien sûr régressive pour les agents – des instances consultatives de la fonction publique. Les ministères de tutelle ont donc freiné

l'écriture du décret d'application de la classification pour permettre d'appliquer aussi la réforme des instances à Pôle emploi. C'est ainsi qu'il ne s'est rien passé concernant cette classification entre juillet 2018 et mars 2020, date à laquelle la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a donné un avis favorable au projet de la direction. Présentée au comité social et économique central (CSEC) le 21 juillet en information et le 3 septembre en consultation, la CFDT, la CGC et la CGT ont voté pour cette classification, le SNAP s'est abstenu et le SNU, le STC et l'UGTG ont voté contre. FO était absente. À la suite de cette consultation, le projet a été validé par le conseil d'administration de Pôle emploi le 23 septembre, et enfin par le Conseil d'État le 10 novembre dernier. Il ne reste qu'une étape : la signature du décret par les tutelles pour une mise en œuvre au 1^{er} février 2021.

Au 1^{er} février, normalement, les agents publics seront toutes et tous transposés automatiquement de leur niveau actuel vers les catégories et niveaux de la nouvelle classification (voir tableau p. 10). L'ancienneté est conservée dans l'échelon d'arrivée hormis les personnels de niveau 1 actuel afin d'éviter « un risque d'inversion de carrière » avec celles et ceux du niveau 2 actuel... Une décision individuelle doit être notifiée à l'agent par le service des ressources humaines. De la même façon, les agents publics seront rattachés à une filière et un emploi du référentiel des métiers (voir tableau p.11). Il est à noter qu'un entretien de repositionnement était prévu lors

des concertations pour rattacher l'agent à un emploi de ce référentiel, cet entretien semble avoir disparu dans les limbes du décret... Le seul recours possible, avant une potentielle action en justice, sera de saisir la commission paritaire compétente (voir article p. 11).

Le nombre d'échelons des grilles choisi par la direction entérine le fait de bloquer les agents pendant dix à quinze ans

Chaque catégorie et niveau possède une grille indiciaire (voir tableau p. 12). Contrairement à nos propositions d'allongement des grilles, la direction a fait le choix de maintenir le nombre d'échelons des grilles actuelles, ce qui entérine définitivement le fait de bloquer les agents pendant dix à quinze ans, soit actuellement près de 800 agents, chiffre qui va continuer de grossir... Le maintien des échelons exceptionnels et de leur difficulté d'accès accentue ce phénomène de nasse !

AUCUNE REVALORISATION RÉELLE DES TRAITEMENTS

Quand la direction générale se targue d'une revalorisation du traitement mensuel pour l'ensemble des agents publics, l'observation des grilles indique clairement la manière dont elle nous considère ! Doit-on considérer qu'une augmentation de 3 points d'indice, pour 92 % des agents publics, à peine 15 euros bruts mensuels, soit une revalorisation de traitement ?!

- I bis : Revalorisation de 10 points de la grille, soit 46,90 euros bruts mensuels (12 agents publics).
- II, III et IVB : revalorisation de 3 points, soit 14,07 euros bruts par mois, à peine plus qu'un ticket restaurant en net, c'est le gros des troupes qui représentent 92 % des agents publics.

- Une nouvelle grille est créée en catégorie 2, niveau 3, vide pour le moment. Elle servira pour l'éventuelle évolution de carrière des catégories 2, niveau 2 (les actuels et futurs anciens niveaux III).

- Les IV A sont positionnés en catégorie 3, niveau 1 avec une nouvelle grille revalorisée. Mais celle-ci a été revue à la baisse par la DGAFP par rapport au projet initial par souci « d'équité » (6 % des agents publics)
- Une nouvelle grille est créée en catégorie 3, niveau 3 (vide pour le moment). Elle servira pour l'éventuelle évolution de carrière des catégories 3, niveau 2.

- Les anciens V A et V B sont réunis en une seule catégorie et un seul niveau, la catégorie 4, niveau 4 (5 agents publics)

DE NOUVELLES MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

La direction générale prétendait avoir entendu les revendications et les alertes du SNU concernant les difficultés d'évolution de carrière des agents publics, et se proposait « d'y apporter des réponses concrètes en ouvrant les perspectives d'évolution de carrière ». Cette langue de bois se concrétise dans la mise à mort du paritarisme et l'instauration du gré à gré, à l'instar des agents privés. En effet, la soi-disant « dynamisation des carrières » se limite à quelques dispositifs.

- Le taux de promotion interne global reste contraint entre 1,3 et 2 % du personnel. Pour information, les promotions ont concerné 78 agents en 2017, 65 en 2018 et 13 en 2019...

- Pour les avancements de niveau (passage d'un niveau d'emploi au niveau immédiatement supérieur dans la même catégorie), c'est à la main du patron qui appréciera « la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents » !

- Pour les changements de catégorie, qui ne concerne en fait que

Anciens niveaux d'emploi	Nouvelles catégories d'emploi	Nouveaux niveaux d'emplois
1bis	Catégorie 1	Niveau 1.1
		Niveau 1.2
1	Catégorie 2	Niveau 2.1
2		Niveau 2.2
3		Niveau 2.3
4A	Catégorie 3	Niveau 3.1
4B		Niveau 3.2
5A	Catégorie 4	Niveau 4
5B		

carrière pour les agents

le passage de la catégorie 2 vers la 3, des épreuves de sélection interne sont conservées sans distinction de filières et de niveau. Quant au cadencement, il est aussi à la main du patron ! Une fois la sélection réussie, les lauréates et lauréats seront inscrits sur une liste d'aptitude et pourront postuler sur les emplois correspon-

dant aux besoins de l'établissement dans la BDE. Autrement dit, pour bénéficier d'un changement de catégorie, il faudra peut-être changer de métier...

Une 2^e voie « d'évolution de carrière » passe par le grand retour de la promotion au choix... de l'employeur ! Ne nous affolons pas, dans le meilleur des cas, cela

concernerait une poignée d'agents chaque année, et ne pourra pas excéder 15 % des changements de catégorie. Cette disposition est la seule existante pour passer de la catégorie 3 vers la 4.

• « Le changement de catégorie, qu'il s'effectue par sélection interne ou promotion au choix, peut être conditionné à l'obtention d'un

titre : cela ne concerne que les psychologues du travail. »

• Les opérations de carrière (avancement accéléré et carrière exceptionnelle) perdurent, mais à la seule main de la direction... Réjouissons-nous, le taux d'accès à la carrière exceptionnelle passera progressivement de 10 % à 15 % au fil des années ! ●

Le Secteur agents publics du SNU

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS									
Filière	Catégorie 1		Catégorie 2			Catégorie 3			Catégorie 4
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 1
Relation de service	Assistant relation de service	Assistant relation de service	Conseiller relation de service	Conseiller relation de service	Conseiller relation de service	Chargé de relation de service	Chargé de relation de service	Chargé de relation de service	
Support	Assistant de gestion	Assistant de gestion	Adjoint de gestion	Adjoint de gestion	Adjoint de gestion	Chargé de gestion	Chargé de gestion	Chargé de gestion	Encadrant de classe exceptionnelle
Management						Encadrant	Cadre supérieur	Cadre supérieur	Encadrant de classe exceptionnelle

● Commissions paritaires

Prérogatives mutilées, droits des agents piétinés

Les prochaines élections professionnelles vont entraîner la disparition de certaines prérogatives des commissions paritaires.

Par le biais du nouveau décret, la direction a choisi de résoudre les problématiques de mutations des agents publics de Pôle emploi en « assouplissant les règles de mobilité interne » dont la traduction immédiate consiste à aligner les compétences de leurs commissions paritaires sur celles des commissions paritaires des ministères et administrations de la fonction publique (loi de transformation de la fonction publique d'août 2019). Les périmètres

et les niveaux d'intervention ne sont donc plus les mêmes et dépendent des catégories.

Les commissions paritaires locales uniques (CPLU) ne donneront plus leur avis sur les mutations et les avantages de carrière. La disparition de ces prérogatives scelle l'offensive idéologique de la direction en imposant une mobilité de gré à gré et ses travers : inégalité de traitement, demande implicite – voire parfois explicite – de loyauté, pri-

mauté du coût salarial sur les acquis professionnels dans les choix de recrutement, etc.

SUPPRESSION DE L'AVIS DES CPL SUR LES MUTATIONS

Les CPLU siégeront uniquement pour les agents de catégorie 1 et 2 sur des décisions individuelles comme les refus de temps partiel, le refus de télétravail ou les licenciements pour inaptitude. Les commissions paritaires nationales (CPN) ne se réuniront plus que sur le champ disciplinaire pour les agents de catégorie 1 et 2, et siégeront sur les recours, les

licenciements pour inaptitude et les conseils de discipline pour les agents de catégories 3 et 4.

Ces nouvelles prérogatives s'appliqueront lors des prochaines élections que la direction voudrait voir se tenir au 1^{er} semestre 2021. Le SNU continuera à se mobiliser pour les agents publics, en interne comme auprès des tutelles. Rappelons que sans les revendications des élu-es SNU, l'établissement se serait passé d'organiser des sélections internes et les droits des agents publics auraient été piétinés depuis bien longtemps. ●

Le Secteur agents publics du SNU

● Télétravail

Se réinventer pour mieux s'organiser

La généralisation du télétravail est l'occasion de se questionner pour mieux s'organiser. C'est une refonte complète du management qui doit être envisagée. Mais avant tout, le télétravail doit se faire dans des conditions décentes.

En marge des négociations du nouvel accord télétravail, les managers de Pôle emploi s'interrogent sur ces nouvelles organisations du travail qui changent profondément les relations entre les agents, entre les équipes et les façons de manager. Suite à la crise sanitaire, le télétravail se généralise, bouleverse les modes de pensée et impose de revoir l'organisation au sein de notre établissement et les méthodes de management.

Si le télétravail permet parfois plus de confort individuel, il multiplie les échanges de courriels et les réunions virtuelles dont l'impact environnemental n'est pas négligeable. Et surtout, il entraîne le risque que nous passions la moitié de notre vie emprisonnés par le numérique, dans une logique d'atomisation des collectifs et d'un appauvrissement de notre vie sociale.

Au-delà de la difficulté à faire les plannings pour assurer le service, les managers doivent apprendre à travailler avec une partie de leur équipe sur site et l'autre à distance. La mixité des modes de travail peut entraîner des difficultés à travailler ensemble et des incompréhensions. Elle nécessite de veiller à la cohésion d'équipe, et entre équipes. C'est une refonte complète du management qui doit être envisagée. Le travail, en dehors de la rémunération, est aussi un lien social, un lieu de partage et d'échange entre collègues. Avec le télétravail, on observe une abstraction plus forte, seul devant son ordinateur, avec une difficulté plus grande à trouver de l'appui auprès de ses pairs, du sens à ce que l'on fait, aux objectifs à suivre... Les agents et les managers peuvent avoir le sentiment d'être moins insérés dans leur environnement de travail avec des conséquences négatives

sur le développement des compétences, de la créativité, voire de l'investissement. La généralisation du télétravail va nécessiter de modifier profondément nos pratiques de manager, en veillant à ne pas multiplier les suivis et contrôles.

Les cadres et managers du SNU estiment que certains préalables sont indispensables à un télétravail dans de bonnes conditions pour tous.

Il est indispensable d'être dotés d'un équipement adéquat avec une prise en charge des frais. Ce qu'il a été possible de faire en urgence pendant la période de crise et le confinement ne doit pas être la norme au risque de voir se développer les pathologies et les arrêts maladie.

TÉLÉTRAVAILLER DANS DE BONNES CONDITIONS

La multiplicité des réseaux de communication et leur utilisation anarchique perturbe l'organisation du travail, à quoi s'ajoute le télétravail. La direction générale doit initier une réflexion sur l'utilisation de ces réseaux de communication et limiter le nombre de sollicitations sur une journée.

L'établissement doit aussi prendre en compte un véritable droit à la déconnexion. Travailler chez soi ne doit pas être synonyme de travailler plus, au-delà des heures de travail permises dans le cadre de l'OATT. La charge de travail en télétravail doit être adaptée au temps de travail, de la même façon qu'en présentiel.

Les managers doivent être formés et accompagnés afin de prendre en compte ces nouvelles contraintes. Des formations spécifiques et des échanges de pratiques doivent permettre d'aider chacun à réfléchir, partager ses besoins et ses difficultés. Cet accompagnement doit porter sur la répartition de la charge



Le télétravail entraîne le risque que nous passions la moitié de notre vie emprisonnés par le numérique.

de travail, mais aussi sur la prise en compte de la dimension humaine, beaucoup plus difficile à percevoir avec le management à distance.

Enfin, le télétravail doit rester volontaire et à la demande exclusive de l'agent. Nos organisations de travail doivent permettre aux agents

de travailler sur site lorsqu'ils le souhaitent. Le télétravail doit également être réversible à tout moment, sur demande de l'agent, et les managers doivent apprendre à être flexibles et à travailler avec des effectifs présents et à distance. ●

Le Secteur Cadres du SNU

Droit à la déconnexion

Pôle emploi déploie depuis quelques mois une offre de formation à distance qui a visiblement pour objectif d'aider les salarié-es et particulièrement l'encadrement à passer le cap difficile que nous vivons, à l'externe avec la crise sanitaire, mais aussi à l'interne avec la surcharge constante de travail.

Ces formations tendent à renforcer la tendance à la responsabilité individuelle, en rendant les salarié-es responsables des difficultés, sans remettre en cause les choix et orientations qu'impose la direction générale. Alors que notre direction, qui se veut en mode QVT, nous dit l'importance de la déconnexion, elle propose formations, webinaires et moultes réunions sur le temps de repas ou hors du temps de travail des agents.

Pôle emploi aurait-il oublié que, comme tout un chacun, les managers ont besoin de temps de pause le midi et d'un équilibre entre vie professionnelle et personnelle ?

Pourtant, parmi les conférences proposées par l'établissement, « Gérer son temps pour prendre soin des autres » nous a appris que le corps humain pour fonctionner dans de bonnes conditions doit travailler 50 minutes, puis faire 17 minutes de pause.

La direction générale est-elle prête à faire appliquer à ses agents ce qu'elle préconise à travers l'intervention qu'elle a elle-même payée ? Le Secteur Cadres du SNU demande que ces formations, dont le contenu est souvent très attractif, soient repositionnées sur le temps de travail et vous invite à vous déconnecter le midi et vous former... pendant votre temps de travail.

● Lettre ouverte

« Être féministe, c'est changer »

Être une femme, c'est se confronter à un certain nombre de discriminations basées sur le genre, faire face à une hiérarchisation du masculin et du féminin. Une adhérente nous fait part de son parcours, de ses désillusions, mais aussi de la joie de militer et de lutter.

Née en 1963, avec des parents partageant une relation équilibrée basée sur l'amour, la confiance, le dialogue et le respect, je n'ai pas perçu qu'être une fille ou un garçon n'offre pas les mêmes perspectives.

Ma mère m'affirmait : « *une fille a autant de valeur qu'un garçon* ». Révoltée d'avoir eu, après son mariage, à demander une procuration à mon père pour retirer de l'argent, elle expliquait : « *il est important de ne pas dépendre de quelqu'un* ». En 1974, revenant de l'Assemblée nationale, elle partageait son admiration pour Simone Veil « *face à toute une assemblée de bonshommes tenant des propos violents, insultants et sexistes* ». À chaque élection, ma mère rappelait qu'elle n'était pas née avec le droit de vote... « *Depuis la nuit des temps, je suis la 1^{re} femme de mes lignées familiales à être née avec. J'ai ainsi des obligations morales au nom de toutes ces*

femmes et de celles qui n'ont pas encore ce droit. »

Mon père a toujours encouragé, valorisé ses enfants, garçon ou fille. À aucun moment, je n'ai senti chez lui la moindre discrimination sexuelle.

MON PATRON REDOUTAIT LE CONGÉ MATERNITÉ

Avec de tels parents, forte de mes résultats scolaires, je pensais que tout était possible. Confiante, j'ai démarré ma vie d'adulte.

J'ai eu mes premières aventures amoureuses. Jeune femme post-68 et ante-VIH, je me sentais libre, ayant des relations que je qualifierais maintenant comme pseudo-égalitaires. J'ai vite compris que la contraception était plutôt l'histoire des filles. En cas d'échec, les conséquences n'étaient pas les mêmes. Être une fille, c'était aussi subir des remarques sexistes, devoir faire attention à sa tenue si on rentre tard en métro... Je me suis mise

à militer au Planning familial, à défendre le droit à l'avortement. En commençant à travailler, je croyais qu'une femme pouvait avoir la même carrière qu'un homme. On ne m'avait pas encore dit : « avez-vous l'intention d'avoir un enfant ? », refusé une promotion au profit d'un collègue homme, moins compétent, mais homme. Je n'avais pas rencontré des femmes qui mettaient leur carrière entre parenthèses pour celle de leur conjoint ou leur vie de famille. La corrélation entre partage du pouvoir et partage de la parole, notamment en entreprise, m'était inconnue. Je discernais mal les plafonds de verre, planchers collants, parois de verre...

● **C'est en devenant mère que j'ai su que j'évoluais dans un milieu très sexiste**

J'ai évolué vers un poste de directrice commerciale dans une entreprise de services du numérique (ESN). Mais en 2002, stupéfaction, mon patron, père de quatre enfants, me licencie : je démarrais une fécondation in vitro (FIV), il redoutait le congé maternité... C'est en devenant mère que j'ai su que j'évoluais dans un milieu très sexiste.

Chez une jeune mère, la fatigue est présente. Pour moi, c'était d'autant

plus vrai que le père de mon fils n'était présent que le week-end. J'ai expérimenté la charge mentale avec un conjoint qui n'en était pas toujours conscient. Désirant un meilleur équilibre, je l'ai rejoint, me suis réorientée. À ce moment, je n'ai pas réfléchi pourquoi c'était moi qui faisais ces choix et m'adaptais pour une bonne harmonie familiale.

Après avoir enseigné en supérieur, j'ai intégré l'ANPE, puis Pôle emploi. J'ai renoué avec mon âme de militante au SNU. Avec des copines, j'y ai créé le Secteur Femmes. Nous partageons nos valeurs, animons des congés de formation syndicale (CFS), nous formons, participons aux manifestations féministes, sommes actives sur les réseaux sociaux...

Même si les droits des femmes semblent mieux reconnus, de nombreuses inégalités perdurent. Un vaste chantier reste à mener à Pôle emploi et ailleurs, même si l'affichage est autre...

UN COMBAT À MENER SUR TOUS LES TERRAINS

Le confinement, expérience douloureuse pour beaucoup de femmes épuisées, a été le révélateur d'inégalités. De nombreux hommes ne prennent pas leur part dans les tâches ménagères, la gestion des enfants, le soin de parents âgés. Les femmes évoluent moins favorablement dans le monde professionnel : salaire, tâches assignées moins valorisées, précarité. Les femmes

● Pour leur clouer le bec

« Avec #Me Too, on ne peut plus rien faire sans risquer un procès, c'est la fin de la drague ! »

Il faut se détendre, la drague va survivre. Aujourd'hui, le vrai problème est que plein de femmes ont milité, manifesté, interpellé toute la société pour dire qu'elles en avaient assez d'être harcelées au travail, à la maison, dans les transports, dans les espaces publics. Le vrai débat, c'est de reconnaître aux femmes la liberté de pouvoir choisir avec qui on veut discuter, avec qui on veut être, avec qui on veut échanger. La liberté de draguer, pour les femmes, c'est la liberté de dire si et par qui on accepte de se faire draguer.

Pour contacter le Secteur Femmes du SNU : secteurfemmes.snupef@gmail.com.

Chantage, humiliation, injures, coups... Les femmes victimes de violences peuvent contacter le 3919. Gratuit et anonyme, ce numéro de téléphone est, en raison des circonstances exceptionnelles dues à l'épidémie du coronavirus et jusqu'à nouvel ordre, accessible de 9 h à 19 h du lundi au samedi.

de rapport au monde >>

restent les grandes victimes des violences conjugales. Elles subissent toujours le contrôle de leur corps, leurs vêtements, leur apparence en particulier dans l'espace public où les insultes et remarques des hommes agissent comme des rappels à l'ordre social...

Être féministe en 2020, c'est dénoncer tout ce qui se fonde sur le genre, sur une différenciation et une hiérarchisation du féminin et du masculin. C'est un combat à mener sur tous les terrains : droit, justice, politiques publiques, politiques au sein des entreprises, éducation, formation

professionnelle, culture. C'est changer radicalement de rapport au monde, à l'autre, et de valeurs dans la société.

Aujourd'hui, j'ai envie de remercier toutes celles et tous ceux qui par leurs gestes et actes, petits ou grands, œuvrent à ce combat constant, quotidien et universel...

Un jour, au terme de ma vie, je souhaiterais ne plus avoir de luttes féministes à mener, dire à ma petite-fille et à ses copines : « fille ou garçon, c'est pareil. Vous jouissez des mêmes droits, des mêmes libertés, des mêmes perspectives. » ●

Madeleine Jérôme-Evrard



Même si les droits des femmes semblent mieux reconnus, de nombreuses inégalités perdurent.

● Ordonnances de protection

Procédure améliorée pour protéger les victimes

Délai rallongé, prise en charge par l'État : les victimes sont mieux accompagnées pour bénéficier de l'ordonnance de protection et se protéger de l'auteur des violences conjugales.

En France, chaque année, plus de 200 000 femmes sont victimes de violences conjugales. Environ 70 000 affaires ont été transmises au parquet en 2016, et seulement 3 102 demandes d'ordonnances de protection (50 demandes en 2010). Dans le même temps, en Espagne près de 40 000 demandes. La marge de progression est conséquente, nous pouvons agir pour que cette mesure soit connue de toutes et tous !

Depuis le début des années 2000, les pays européens légifèrent progressivement pour adapter le « restraining order » existant aux États-Unis, qui est devenu « ordonnance de protection » en France. L'objectif de l'ordonnance de protection n'est pas de prononcer une culpabilité pénale, mais de pro-

téger la victime, même en l'absence de dépôt de plainte : il s'agit d'une procédure civile. La victime fait une demande au juge des affaires familiales (JAF). Durant la procédure, chaque partie apporte au juge des éléments de preuve concernant les faits de violence. Ces éléments sont contradictoirement débattus durant l'audience. Le juge aux affaires familiales prononce l'ordonnance de protection « *s'il existe des raisons sérieuses de considérer comme vraisemblables la commission des faits de violence allégués et le danger auquel la victime présumée ou un ou plusieurs enfants sont exposés* ». Ces mesures sont valables six mois et seront réévaluées par le JAF qui peut décider de les prolonger, les aménager, etc. Il est parfois difficile pour la

femme victime de violence de porter plainte : ces dispositions permettent la mise en place d'une réelle protection sans nécessiter de procédure pénale, et, en cas de procédure pénale, de le faire sans attendre les suites de la plainte.

LE DÉLAI ET LE COÛT RENDAIENT LA DÉMARCHE IMPOSSIBLE

En septembre 2019, le gouvernement a organisé un « Grenelle des violences conjugales ». Dans les suites données, un décret qui aurait dû paraître le 27 mai 2020 a déclenché la colère des associations féministes et d'une partie des députés : ce décret aurait en fait rendu impossible le recours à l'ordonnance de protection, mesure issue d'une loi de 2010 !

Ce décret instituait l'obligation pour le juge d'organiser l'audience contradictoire dans les six jours suivant la demande effectuée par la victime (une quarantaine de jours en moyenne actuellement), mais dans

le même temps, instituait l'obligation pour la victime de le notifier à l'auteur des faits (pour lui permettre de se préparer à l'audience contradictoire), par huissier, à ses frais, et sous 24 heures. Le délai, et le coût rendaient de fait la démarche impossible à réaliser par une victime en état de détresse, parfois démunie de tout. C'est ce « détail » du décret qui a provoqué une levée de boucliers. Face à cette forte opposition, le gouvernement a revu sa copie, et la dernière version du décret du 3 juillet 2020 porte à deux jours le délai de notification de la date d'audience à l'auteur présumé. Cette signification par voie d'huissier doit désormais être faite par l'avocat de la victime, ou par le greffe, ou par le ministère public. Le coût de cette signification est à la charge de l'État. Associations, syndicats, citoyens : soyons toujours vigilants, un « détail » peut dénaturer complètement l'esprit d'une loi. ●

Le Secteur Femmes du SNU

● **Climat**

Pour une reconnaissance

Suite à la convention citoyenne pour le climat souhaitant pénaliser le crime d'écocide, le gouvernement a annoncé l'introduction dans le droit français du « délit d'écocide ». Mais les peines ne sont pas les mêmes, et ne permettraient pas de pénaliser réellement les entreprises responsables.

Les participantes et participants à la Convention citoyenne pour le climat ont voté en juin 2020 en faveur d'un référendum pour « adopter une loi qui pénalise le crime d'écocide dans le cadre des 9 limites planétaires ». « Un mois plus tard, c'est Greta Thunberg, 150 scientifiques de renom et près de 3 000 signataires célèbres qui en appelaient, dans une lettre ouverte adressée aux 27 dirigeants.e.s des États membres de l'Union européenne, à porter le combat pour la reconnaissance et la condamnation des écocides en droit international », écrit Marie Toussaint, députée européenne, dans un long texte publié en octobre dans Le Club de MédiaPart. La notion d'écocide ne date pourtant pas d'hier. Elle a été énoncée pour la première fois en 1964 par le biologiste Arthur Galston qui s'in-

surgeait alors avec d'autres scientifiques contre l'utilisation massive de l'agent orange au Vietnam.

SE POSITIONNER POUR LA DÉFENSE DE LA NATURE

Entre 1961 et 1971, ce sont des dizaines de millions de litres de cet herbicide qui ont été pulvérisés sur les forêts vietnamiennes, entraînant ainsi la disparition de la moitié des mangroves du pays et de 14 % des forêts. Mais ce sont aussi deux à cinq millions de personnes qui sont encore atteintes de problèmes cardiaques, osseux et respiratoires, comme Mme Tran To Nga qui en 2014 a décidé de traîner les fabricants de l'agent orange devant les tribunaux français. Vingt-six entreprises sont concernées, parmi lesquelles on retrouve Bayer-Monsanto, et Dow Chemical. Le procès devait débuter en octobre 2020.

La notion d'écocide vise à qualifier toute atteinte consciente et d'envergure à l'environnement (faune et flore), perpétrée par une entreprise en vue de dégager des profits. Autrement dit, toute atteinte à l'ensemble d'un écosystème. Qualifier ces atteintes de criminelles revient à se positionner clairement pour la défense de la nature, contre sa dégradation massive. Cela permet aussi de positionner l'être humain comme dépendant de ces écosystèmes et non hors-sol ou supérieur. De nombreuses catastrophes rentrent dans cette catégorie : en 1984, à Bhopal en Inde, une négligence tout à fait consciente en matière de sécurité, entraîne la fuite de milliers de litres de pesticides. Vingt mille morts en une nuit. Plus de 100 000 autres victimes de la génération suivante continuent à souffrir de graves troubles de santé liés à l'utilisation de l'eau gravement polluée dans les sols imprégnés de métaux lourds à des taux plusieurs millions de fois supérieurs aux taux naturels. L'entreprise Union Carbide, responsable de la catastrophe, est désormais contrôlée par... Dow Chemical. Entre 1965 et 1992, l'entreprise pétrolière Chevron Texaco est accusée

d'avoir déversé en toute conscience soixante-dix millions de litres d'eau toxique dans les rivières de l'Équateur dans le seul but d'accroître ses marges bénéficiaires. Résultat catastrophique pour la faune et la flore locale, et pour 30 000 autochtones qui seraient affectés. Cette zone géographique est aujourd'hui considérée comme la zone au taux de cancer le plus élevé d'Amérique latine.

• Une poignée de 25 multinationales sont responsables de 51 % des émissions de gaz à effet de serre

En avril 2010, c'est la plateforme pétrolière britannique DeepWater Horizon, qui explose dans le golfe du Mexique. Louée par le groupe BP, elle forait le puits de pétrole le plus profond jamais foré en plateforme offshore. En quelques mois, près de huit cents millions de litres de pétrole brut se sont répandus dans la zone. Quatre cents espèces animales sont menacées et la pollution touche plus de 2 100 km de côte. Citons encore le scandale du chlorodécone. L'insecticide américain



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste
Pour les ex-salarié-es de 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, CUI... · Retraite· Démission...

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

du crime d'écocide

(interdit dès 1975 aux États-Unis) a été massivement utilisé dans les bananeraies de Guadeloupe et de Martinique entre 1972 et 1993 pour lutter contre le charançon. Les sols sont désormais contaminés pour plusieurs siècles par le produit toxique. Les populations martiniquaise et guadeloupéenne ont été largement exposées à ce puissant perturbateur endocrinien. Les scientifiques font le lien entre cette exposition et la concentration martiniquaise de cas de cancers de la prostate (227 cas pour 100 000 hommes par an), taux le plus élevé au monde.

DES CONSÉQUENCES NÉFASTES POUR TOUTES ET TOUS

Du glyphosate au nucléaire, en passant par de multiples autres exemples, il serait fastidieux (et fortement déprimant) de faire la liste des conséquences catastrophiques pour l'environnement liées à l'activité de sociétés et de grands groupes industriels dans le seul but d'exploiter des matières premières pour faire le plus de profits possible, au mépris de tout le reste. On peut pourtant garder à l'esprit qu'une poignée de 25 multinationales sont responsables de 51 % des émissions de gaz à effet de serre entre 1988 et 2015 (année de l'accord de Paris). Parmi elles, le français Total. Elles ont continué à développer l'exploitation d'énergies fossiles, en toute conscience, alors qu'elles avaient les moyens de les remplacer par des énergies renouvelables. Le problème, c'est que les accords internationaux s'imposent aux pays et les engagent, mais ne s'imposent pas aux entreprises.

Les conséquences de ces gestions ayant pour but unique le profit s'imposent pourtant à tous. L'apparition de zoonoses (maladies transmises des animaux aux êtres humains) est favorisée par la restriction des habitats naturels des animaux et la



déforestation. C'est le cas du virus Ebola. C'est le cas aussi, semble-t-il, du Covid. « *Le dernier rapport d'Oxfam souligne ainsi comment, au cours des derniers mois, alors que 400 millions de travailleur.se.s perdaient leur emploi, les 500 sociétés les plus riches du monde ont vu leurs bénéfices augmenter de 156 %* » affirme Marie Toussaint.

La mise en place d'un « crime d'écocide » au niveau international offrirait donc la seule réelle possibilité de se retourner contre les pollueurs majeurs pour leur reprocher leurs agissements alors qu'ils ont connaissance des conséquences de leurs activités sur les écosystèmes. Des travaux sont en cours au niveau du Parlement européen pour aller dans ce sens.

Le président Macron a dit s'emparer du sujet pour le porter tant au niveau international que national. À présent, nous attendons fermement les actes. Il est toujours à craindre que l'immobilisme conservateur tende à ralentir voire annu-

ler la dynamique actuelle autour de ce sujet. Il est toujours à craindre que l'idée soit appliquée *a minima* comme le proposent les ministres de la Justice et de la Transition écologique Éric Dupont Moretti et Barbara Pompili, le 22 novembre 2020, en annonçant l'introduction dans le droit français de la notion de « délit d'écocide ». Or un délit n'est pas un crime. Comme l'affirme Marine Calmet, présidente de l'association Wild Legal, « *si l'écocide est le crime le plus grave porté sur l'environnement, par définition cela n'est pas un délit. Par ailleurs, on ne peut pas considérer qu'une attaque massive sur l'environnement soit moins grave qu'un meurtre d'une personne : un écocide peut porter atteinte à l'intégrité de milliers, voire de millions d'individus non humains... Ne pas reconnaître le stade de crime reviendrait à dire que les vies animales et les vies végétales sont beaucoup moins importantes qu'une vie humaine. C'est aussi une question de propor-*

tionnalité de la sanction. Le délit est plafonné à dix ans d'enfermement et à un certain montant d'amende, tandis que le crime peut entraîner la prison jusqu'à perpétuité et des amendes potentiellement bien plus élevées. »

- Plus qu'un référendum
- de diversion, nous
- réclamons donc
- un référendum
- sur le crime d'écocide

Le sujet est plus que brûlant et nécessite un vrai courage politique. Pourtant nous venons d'apprendre le 14 décembre 2020 qu'après trois heures et demie d'échanges devant la Convention citoyenne pour le climat, Emmanuel Macron annonçait un futur référendum pour inscrire la garantie de la préservation de l'environnement et de la biodiversité dans la Constitution. La manœuvre politique est criante. Plutôt que de s'emparer des 149 propositions et de s'interroger sur la manière de les mettre en place, il détourne l'attention par l'annonce d'un référendum sur un sujet *a priori* consensuel pour gagner encore du temps. D'ailleurs, ce sujet est déjà inscrit dans la Constitution. On trouve en effet deux notions importantes dans la charte de l'environnement : le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé, et le devoir de prendre part à la protection et à l'amélioration de l'environnement.

Plus qu'un référendum de diversion, nous réclamons donc un référendum sur le crime d'écocide. Le combat continue sur cette notion si importante. Une victoire sur ce sujet ouvrirait enfin des perspectives d'efficacité. Même si la route est encore longue, les mobilisations citoyennes doivent continuer à porter cette revendication. C'est le sens de l'histoire. De notre histoire. ●

Marc Rencaux

● Secours populaire

Agir au quotidien contre la précarité

La période actuelle est caractérisée par une forte poussée de la précarité. Le Secours populaire assure des distributions alimentaires et a mis en place un Relais Écoute Santé. Car si le budget nourriture est mis à mal face aux difficultés, beaucoup renoncent aussi aux soins de santé.

Je réside dans le Val-d'Oise (95) depuis six décennies et j'ai passé presque vingt-trois ans – un bail – dans deux agences, ANPE, puis Pôle emploi, du département. Le Val-d'Oise connaît aujourd'hui une forte poussée de pauvreté et de précarité. Un taux de pauvreté de 17 %, une hausse de 5,9 % d'allocataires du RSA entre mars et juillet 2020, plus de 3 200 foyers en surendettement, au moins 28 000 chômeurs supplémentaires à fin décembre et un habitant sur six qui vit en dessous du seuil de pauvreté !

ENTRE 4 ET 9 EUROS PAR JOUR ET PAR PERSONNE

Une étude nationale du Secours catholique a posé un constat dramatique sur « le reste à vivre ». Résultat, 50 % des personnes aidées par l'association ont « un reste à vivre » de 9 euros par jour et par personne, et même de 4 euros seulement pour un quart d'entre elles. Ce qui entraîne inévitablement une incapacité à couvrir les dépenses alimentaires quotidiennes !

Les associations humanitaires et d'entraide sociale organisent, aidées par divers partenaires, des distributions alimentaires destinées aux familles nécessiteuses. La fédération du Secours populaire français (SPF, héritière du Secours rouge international créé en 1923 par des militants communistes), dont je suis l'un des mille bénévoles dans le Val-d'Oise, assure

ainsi une distribution alimentaire dans quelque 23 sites sur les 26 antennes ou comités du département. Patrick Paszkiewicz, secrétaire général du SPF 95, disait récemment dans un journal local : « On a une augmentation de 40 % de personnes qui demandent l'aide alimentaire. Ça a démarré en mars-avril puis c'est allé en grandissant quand les sous mis de côté se sont amenuisés. On a des personnes qu'on ne voyait pas avant... »

● Selon un sondage de 2019, 37 % des 25-34 ans ont déjà renoncé à des soins pour des raisons financières

Si, face aux difficultés, le budget nourriture est souvent sacrifié, il en est un autre qui ne résiste guère aux privations, c'est le poste « santé » ! L'an passé, un sondage d'Opinion Way, pour *Les Échos*, révélait par exemple que 37 % des 25-34 ans avaient déjà renoncé à des soins pour des raisons financières. C'est pour répondre à un besoin d'écoute et de conseil, sur les problématiques de santé et d'accès au soin, que le SPF 95 a créé le Relais Écoute Santé (RES), doté d'une antenne mobile. Lancée en 2019, cette antenne mobile est un petit camion spécialement équipé qui vient à la rencontre des gens en s'installant, par rotations, à



proximité des antennes et comités locaux.

Patrice Hérait, médecin oncologue à la retraite, est à l'origine de ce dispositif unique. Il nous explique que « l'idée n'est pas de dispenser des soins ou des diagnostics. Nous allons au-devant des personnes en difficultés. L'objectif est de diminuer les inégalités d'accès à la santé... Nous consacrons beaucoup de temps à l'écoute, un bien rare, et à l'information sur la prévention » !

Un binôme de bénévoles, constitué de professionnel-les de la santé ou de l'action sociale, reçoit celles et ceux qui se présentent à l'antenne mobile.

Pour le RES, le bilan de l'année 2019 est très encourageant, avec 364 personnes reçues, dont 258 ont bénéficié d'un suivi prolongé parfois sur plusieurs mois ; 71 personnes ont bénéficié d'une aide pour leur couverture santé, en bonne collaboration avec la CPAM 95. La plateforme de renoncement aux soins de cette dernière a été sollicitée plusieurs fois.

Toujours pour 2019, 117 personnes ont été orientées vers un centre de soin, 36 ont bénéficié d'une information sanitaire individuelle. Grâce au partenariat avec le PASS-Ophthalmologique de la Fondation Rothschild et au fonds caritatif d'Essilor Vision, 158 personnes ont été vues en consultation et 110 personnes ont été équipées de lunettes. Dominique, éducatrice spécialisée en retraite et

bénévole du RES, est justement affectée au pôle ophtalmologique où sont traitées les demandes de prise en charge remontées des comités. Elle pointe la situation très difficile des personnes totalement dénuées de couverture sociale et pour lesquelles il faudra pourtant trouver des solutions.

Le docteur Hérait alerte effectivement sur des problèmes tels que le manque de professionnel-les de la santé qui acceptent la complémentaire santé solidaire (ex-CMU-C) ou sur le durcissement de l'aide médicale d'État (AME) à partir du 1^{er} janvier 2021.

DURCISSEMENT DE L'AIDE MÉDICALE D'ÉTAT EN 2021

Concernant l'AME, certaines personnes admises devront attendre six mois au lieu de trois, pour bénéficier de leurs droits. De plus, les premières demandes d'AME ne pourront plus être effectuées par une association agréée comme le SPF. Des restrictions dont on voit mal le sens si ce n'est donner « du mauvais grain à moudre » à ceux qui répètent à l'envi que la solidarité envers les migrantes et migrants coûte cher à la 6^e puissance économique mondiale !

Malgré les dos d'âne et les nids de poule, l'antenne mobile du RES compte tenir la route longtemps pour que les inégalités d'accès à la santé s'estompent dans le rétroviseur. ●

Philippe Barriol

● Les instances représentatives du personnel 4/4

Détricotage des droits des salarié·es

Les trois précédents volets de cette histoire des IRP ont retracé leur lente mise en place. Ce quatrième volet décrit leur mise à l'écart et la fin d'un cycle associé aux combats pour le droit à la parole.

L'explosion de la parole dans les années 1970, associée à l'évolution des instances représentatives des personnels (IRP), a changé les perspectives du patronat. Celui-ci s'en est progressivement accommodé, les lois Auroux en ayant assuré la synthèse. L'élément décisif qui va créer une rupture historique dans les rapports entre les salarié·es, les syndicats, le patronat et l'État, c'est, après le 1^{er} choc pétrolier de 1973, l'installation d'une situation de crise économique permanente dans laquelle nous sommes toujours, quarante ans plus tard.

QUARANTE ANNÉES DE CRISE ÉCONOMIQUE

Cette situation, associée au retour en force mondiale d'une idéologie économique libérale avec Thatcher et Reagan, va profondément changer le paradigme du rapport au travail et du rapport entre syndicats et patronat. Les effets directs se sont déclinés progressivement par une succession de détricotage du droit du travail au profit de l'individualisation, de la flexibilité, de la précarisation, alors même que l'esprit des lois Auroux reposait sur la négociation et les droits collectifs. Un véritable retournement de situation. Ceci va profondément décentrer la problématique au sein des entreprises, l'économie assurant son emprise sur le social, et ce faisant, mettre à l'écart le pouvoir d'influence des IRP.

De plus, le syndicalisme, avec la crise économique permanente, est marqué par une stratégie défensive et se porte de plus en plus mal. Sa base sociale (le nombre de syndiqués) ne progresse pas, il peine toujours à s'implanter dans les petites entreprises, le nombre d'organisations ne cesse de s'accroître, les divisions entre elles complètent le désarroi.

Après 1983, le plan de rigueur aurait peut-être pu donner aux acteurs encore plus de responsabilités et de pugnacité dans la construction d'un nouveau contrat social. Les lois Auroux donnaient le cadre de cette possibilité. On sait qu'il n'en a rien été, et c'est en ce sens que ces lois, avec le changement de paradigme des années 1980 à nos jours, apparaissent aujourd'hui plus comme un chant du cygne que comme celles d'un nouveau souffle.

Le patronat a su s'emparer de la nouvelle instance unique pour développer une bureaucratie syndicale

Cette période négative pour les salarié·es ne doit pas cependant passer sous silence des avancées pour les instances ou les modalités de représentations. Les règlements intérieurs, les régimes disciplinaires ne relèvent plus du seul droit du patron, le droit d'expression a été largement étendu, l'accès à l'information sur la vie de l'entreprise a été rendu obligatoire (même si cela reste très insuffisant, la stratégie de l'entreprise restant chasse gardée), il est désormais possible de financer des expertises et de se former au rôle de représentant du personnel. À partir de 2008, chaque syndicat peut désigner un représentant qui bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical. En 2011 est institué un comité d'entreprise européen dans les groupes et entreprises de dimension communautaire. En 2015 est créé l'IC-CHSCT en cas de projet commun à plusieurs établissements. En 2015, sont mises en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

(CPRI) dans les entreprises de moins de 11 salarié·es, dont on ne peut mesurer l'effet, tant on se trouve dans un désert syndical.

Mais la période est surtout caractérisée par le détricotage des IRP et leur fusion au sein d'une même instance. Mise en place par la loi du 20 décembre 1993, la délégation unique du personnel (DUP) n'était pas une fusion, mais un rapprochement au sein d'une même instance des délégués du personnel et du comité d'entreprise dans les PME entre 50 et 200 salarié·es. Cette loi était censée apporter une souplesse dans les entreprises où les salarié·es sont faiblement représentés. Mais en 2015, la DUP assure la fusion DP, CE, CHSCT pour les entreprises de 50 à moins de 300 salarié·es. Enfin, en 2019, l'ensemble des IRP sont fusionnés dans une instance unique, le comité social et économique, pour toutes les entreprises d'au moins 11 salarié·es. L'organisation précédente favorisait une dimension horizontale des trois instances CE, DP et CHSCT avec une articulation de leurs prérogatives. Une certaine autonomie de chacune de ces instances permettait de défendre efficacement les droits des salarié·es. La disparition du CHSCT,

instance qui avait fait ses preuves, est sans aucun doute la marque la plus emblématique du détricotage.

VICTOIRE DE L'ÉCONOMIE SUR LE SOCIAL

Au final, les IRP ne sont plus au centre des enjeux et l'économique a supplanté le social. On peut même avancer qu'une partie du patronat (et des directions comme celle de Pôle emploi) a su si bien s'accommoder des IRP, qu'elle ne les comprend pas comme un obstacle, mais – renversement de situation – comme un atout. S'appuyant sur le caractère consultatif et non décisionnel des IRP, le patronat a su s'emparer de la nouvelle instance unique pour développer une bureaucratie syndicale, en épuisant leur énergie et leur temps sur les seules questions de procédure et ainsi mieux réduire leur pouvoir d'influence sur le fond. Ce système occupationnel fonctionne sans fin, associé à une autre stratégie si bien décrite par la sociologue Daniëlle Linhart dans *La Comédie humaine du travail* (Erès, 2015), qui est celle d'une organisation – l'entreprise – obnubilée par le changement permanent. ●

Michel Crétin

Le chômage permanent, associé au retour en force d'une idéologie libérale avec Thatcher et Reagan, change profondément le rapport au travail et les relations entre syndicats et patronat.



● Roman

Rencontre avec trois femmes impatientes



Djaïli Amadou Amal, *Impatientes*, Emmanuelle Collas, 2020, 240 pages, 17 euros.

Trois femmes : Ramla, Hindou et Safira. Trois femmes aux destins liés. Trois femmes de la haute bourgeoisie peule, maîtresses dans le *pulaaku*, le code de coutumes peules. *Munyal* jeune fille, *munyal* jeune femme, *munyal* femme, *munyal* toi qui es mère désormais, *munyal* femme d'expérience. De la naissance à l'achèvement de sa vie, la femme est éduquée à la patience, *munyal*. La patience, grande vertu attendue chez une femme dans la société peule. Savoir tout supporter, tout subir pour assurer l'honneur de la famille et conserver ou acquérir son statut social.

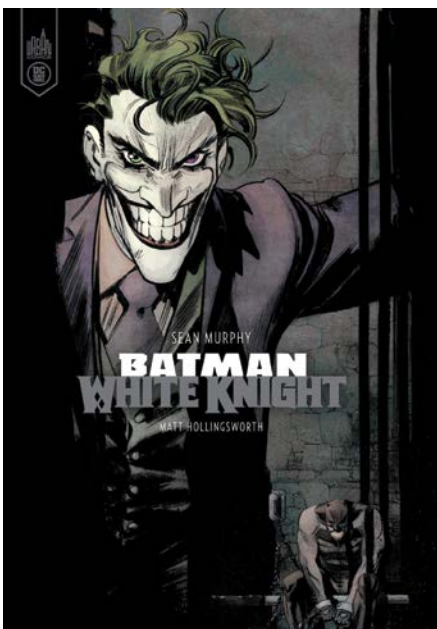
Djaïli Amadou Amal nous conte dans *Impatientes* le pays peul (ou fulani, peuple nomade à l'origine) qui vit sédentairement au nord du Cameroun. Une histoire poignante à trois voix, en partie autobiographique. Djaïli aurait tant à nous dire sur la culture peule. Néanmoins, elle se concentre ici sur la violence absurde faite aux jeunes filles pubères et aux femmes en général. Dans une écriture enlevée et sobre, l'auteur nous permet de nous confronter à la violence subie par tous les personnages. Admise par certains, d'autres caractères

tères témoignent et prennent parti car cette violence s'avère insupportable pour le frère, le beau-frère et tant d'autres membres de la famille, de la concession ou de la société camerounaise. Oui, la romancière revient sur le thème universel des violences faites aux femmes qui n'a aucune frontière, ni géographique, ni sociale, ni culturelle, ni intellectuelle, ni religieuse. Avec un point d'entrée sur le mariage endogamique, économique et la compétition entre co-épouses d'un mari polygame, nous y retrouvons toutes les violences : psychologique, physique, économique... Mais, audacieusement, l'écrivaine nous dessine aussi trois sublimes femmes en chrysalide qui résistent de manière singulière aux épreuves. Elles muent de patientes en impatientes pour devenir les femmes qu'elles sont. À l'instar de Marie N'Diaye avec le cornélien *Trois femmes puissantes* (Goncourt 2009), Djaïli Amadou Amal nous offre avec *Impatientes* un roman profond avec une toute autre plume. Comme Djaïli, je vous invite à une rencontre intime avec ses trois femmes : Ramla, Hindou et Safira... ●

Elma Atayi

● Comics

Batman face à ses responsabilités sociales



Sean Murphy, *Batman - White knight*, Urban Comics Editions, 2018, deux tomes parus.

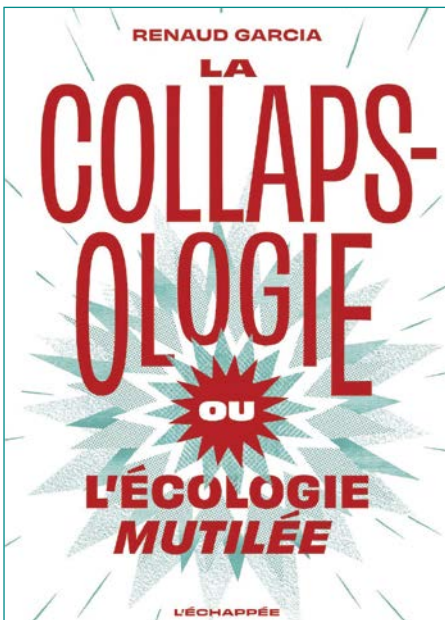
Surprenant, c'est le terme qui s'impose à la fermeture de *White Knight* et de sa suite *The Curse of the White Knight*, du brillant dessinateur et scénariste Sean Murphy. D'abord surprenant par ses questionnements sociétaux : comment justifier les violences et destructions commises au nom du bien par un « gardien de la paix » en cape ? Maintenir l'ordre dans un monde chaotique dominé par les 1 %, n'est-ce pas maintenir le *statu quo* ? Ces questionnements, rares dans le milieu super héroïque, accompagnent la lecture de ces deux comics. En écho au questionnement des sociétés occidentales face aux violences policières et à la destruction sociale perpétrée par une élite dominante, *White Knight* frappe fort et bien. Chapeau ! Surprenant, car prenant à contre-pied la mythologie même de son matériel de départ, en inversant les rôles et les situations : Batman en taule, son Némésis, le Joker, propulsé aux élections municipales, d'éternels acolytes qui se quittent ou meurent, des ennemis de toujours qui deviennent alliés, etc. Sean Murphy démonte avec une certaine jubilation les attentes des amateurs du justicier chiroptère et

étonnera sans aucun doute les néophytes. Surprenant par sa patte graphique unique. Le style de Sean Murphy se veut anguleux, nerveux dans le trait des personnages et loin des affreux standards de muscles à outrance et de formes féminines démesurées. Une composition claire et fluide, un cadrage délicieusement cinématographique, des planches sublimes, sans parler de cet amour manifeste pour les bagnoles de notre chauve-souris masquée où chacune d'entre elles est sublimée... En bref, c'est beau ! Mention spéciale aux éditions limitées en noir et blanc ! Mais surprenant aussi quant à son caractère inégal. Dans sa volonté de peut-être trop en faire, Sean Murphy taille en orfèvre la psychologie de certains personnages (Harley Quinn en premier lieu) pour leur offrir une profondeur rarement atteinte par les autres auteurs de l'écurie DC Comics, et en relègue d'autres à de simples faire-valoir. Sans parler de certains arcs scénaristiques franchement convenus. À part ces quelques bémols, initiés ou néophytes, je ne peux que vous inviter à découvrir ce nouveau classique du comics. ●

Stanislas Kapkiner

● Essai

Renouer avec la critique du capitalisme



Renaud Garcia, *La Collapsologie ou l'écologie mutilée*, L'Échappée, 2020, 157 pages, 14 euros.

N'avez-vous jamais ressenti un certain malaise devant ce nouveau courant de la collapsologie ? Au moins, une vague inquiétude face à l'enthousiasme général qu'il provoque dans les médias, alors même que la critique du capitalisme industriel continue, et depuis plus de soixante ans, d'être rejetée dans les limbes de la ringardise intellectuelle par les mêmes médias ! Est-ce parce que la collapsologie serait plus sérieuse ? Ou plutôt moins dangereuse ? Et bien, ce cher Renaud Garcia, visiblement, s'est posé les mêmes questions ! Nous avons déjà eu la joie de chroniquer dans ces pages (*Modes d'Emplois* n° 52, septembre 2015) son ouvrage *Le Désert de la critique* où il montrait les dangers des théories postmodernes à l'œuvre dans les courants politiques contemporains. Dans *La Collapsologie ou l'écologie mutilée*, il dresse un portrait méthodique des théories de ce courant pour nous en montrer non seulement les inconsistances, mais surtout les impasses. Des insuffisances théoriques d'un Pablo Servigne ou d'un Yves Cochet, on avance dans les soubassements métaphysiques d'un Bru-

no Latour ou d'un James Lovelock. Et là, plus de critique du système économique, mais les délires cybernétiques d'une subordination de l'homme à la machine, dans la continuité intégrale du capitalisme industriel, simplement aménagé par les nouvelles technologies. À cela s'ajoute, bien sûr, ce retour du New Age avec les stages spirituels et les rituels d'encadrements émotionnels caractéristiques du nouveau courant. L'autre problème fondamental, c'est que les collapsologues font fi du passé et des constructions théoriques autrement plus complexes et pertinentes qu'a élaboré la critique du capitalisme industriel à travers les Georges Orwell, Ivan Illich, Jacques Ellul, etc. Ainsi, Renaud Garcia questionne la posture du sujet révolutionnaire face à l'avenir comme au passé et déclare, citant Landauer : « *je maintiens que les grands hommes de tous les temps et de tous les peuples doivent nous servir de collaborateurs vivants, et cela surtout tant que les contemporains prétendent vivre ne sont pas à la hauteur de la tâche.* » Choisis ton camp camarade ! ●

Francine Fréjus

● Série

Reprendre le contrôle devant les échecs



Scott Frank, Allan Scott, *Queen's Gambit*, produit par Netflix, diffusé depuis octobre 2020.

Queen's Gambit est une mini-série tirée du roman éponyme de Walter Tevis et arrivée récemment sur la plateforme Netflix. Elle a pour trame de fond le jeu le plus ancien et le plus populaire : les échecs. Mais inutile, pour apprécier la série, d'être rompu à l'art de ce jeu, car bien évidemment, le scénario traite bien d'autres choses que des échecs. Certains joueurs avertis ont d'ailleurs formulé certaines critiques négatives, même si certains reconnaissent avoir pris du plaisir à visionner la série.

Queen's Gambit raconte l'histoire d'une jeune femme, qui pour prendre le contrôle de sa vie (qui ne l'épargne pas), se plonge dans un monde se limitant à un plateau de 64 cases. Et celui-ci lui offrira des possibilités qu'elle n'aurait jamais soupçonnées. Il faut préciser que le personnage de Beth Harmon, incarné à merveille par Anya Taylor-Joy (mais également par Isla Johnston) cumule plusieurs « handicaps » : être très tôt orpheline, être une femme étatsunienne prise de passion pour un « jeu d'hommes », dans un contexte

de guerre froide et dans lequel l'ennemi soviétique excelle. Les échecs sont très vite une révélation pour elle afin de fuir un présent sordide.

Par la pratique de cet art, elle se rend compte que tout est accessible. La série traite de thèmes féministes : elle bat les hommes sur quelque chose qui leur était réservé et se fait une place parmi eux, elle s'assume seule ce qui n'est pas si courant à cette époque. Elle comprend rapidement qu'elle peut tirer profit financièrement de son talent, mais ce n'est pas ce qui l'anime. Non, elle veut affronter ses peurs, connaître ses limites, et découvrir qui elle est finalement. Côté technique, la série est également très réussie. La photographie est belle, chaque plan est travaillé, sans parler des décors et des costumes qui viennent perfectionner le tableau dans lequel évolue Beth Harmon.

Bref, cette série arrive à donner un véritable intérêt à un jeu difficile à filmer, et réussit à captiver par la tension qui traverse les compétitions, sans pour autant qu'on ait besoin d'y comprendre quoi que ce soit. À voir absolument. ●

Nicolas Boissy

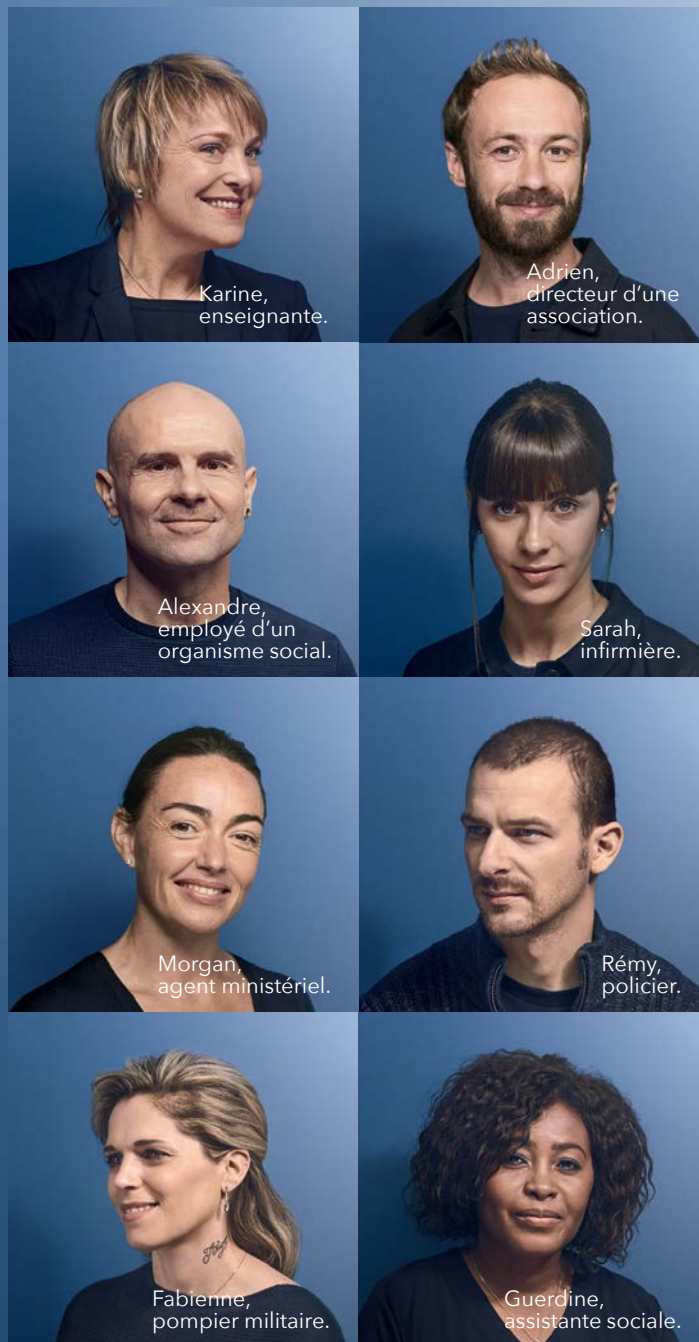
PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*

DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.