



● écologie

Agriculture (pp. 16 et 17)

**Faut-il dissoudre la FNSEA ?**



● cadres et encadrants

Psychologues (pp. 14 et 15)

**Un bouquet de services à venir**

# modes d'emplois



www.snufsu.fr

Numéro 82 | automne 2023 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

## ● élections professionnelles 2023



POUR VOUS AIDER  
À Y VOIR PLUS CLAIR,  
**SUR QUEL SYNDICAT  
COMPTEZ-VOUS ?**



Le syndicat  
**qui a l'œil sur tout**

● à pôle emploi

France Travail (pp. 2 et 3)

**Une guerre contre les plus précaires**

● élections professionnelles

Emplois (pp. 10 et 11)

**Travailler moins pour travailler tous**

● féminismes

Genre et capital (pp. 18 et 19)

**Comment la famille spolie les femmes**

● à pôle emploi

Droits des personnels (pp. 4 et 5)

**La formation enfin cadrée par un accord**

● agents publics

Élections pro (p. 13)

**La cause publique se plaide aussi en CSE**

## Un été chaud, chaud, chaud!

Après l'été 2022 qui avait donné le premier coup de semonce, l'été 2023 a vu s'amplifier les conséquences du réchauffement climatique. Partout sur la planète, les manifestations en ont été violentes : mégafeux aux États-Unis, au Canada, en Espagne, en Grèce et sur tout le pourtour méditerranéen, inondations, coulées de boues en Asie, sécheresse et mousson démentielles en Afrique. Les canicules précoces dans le sud de la France ont vu le nombre des décès augmenter au-dessus des moyennes, et ce dès le mois de juillet. De même en cette rentrée, la France a vécu un phénomène caniculaire tardif. Mayotte a subi un rationnement drastique avec un accès à l'eau un jour sur trois. Les températures record recensées partout sur le globe doivent obliger l'ensemble des pays à prendre des mesures urgentes visant à limiter l'activité humaine. Le point de non-retour est proche : à + 1,5° supplémentaire, il ne sera plus possible de stabiliser les phénomènes climatiques actuels. Pour certains climatologues, il est déjà trop tard et l'été 2023 est selon eux l'été du « basculement mondial » : les phénomènes de cet été étaient attendus à l'horizon 2050. Entre 1970 et 2021, près de 12 000 catastrophes liées aux conditions météorologiques, au climat et à l'eau ont été enregistrées, causant plus de 2 millions de décès et 4,3 billions de dollars de pertes économiques. Plus de 90 % de ces décès et 60 % de ces pertes économiques ont touché les économies en développement, sapant ainsi les efforts de développement durable. Les émissions mondiales de gaz à effet de serre continuent d'augmenter, ce qui rend difficile la réduction de l'écart des émissions nécessaire pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Pour limiter le réchauffement climatique à moins de 2 °C, voire de préférence à 1,5 °C, les émissions de CO2 doivent être réduites de 30 % à 45 % d'ici 2030, avec une transition vers le zéro CO2 d'ici 2050. Des transformations à grande échelle, rapides et systémiques sont nécessaires. Pourtant, force est de constater que l'objectif de lutte contre le changement climatique est sérieusement compromis par le maintien du mode de production capitaliste. Il est temps d'agir! ●

Delphine Cara, secrétaire générale du SNU

## ● France Travail

# Une guerre contre les plus précaires

**Le projet France Travail va entraîner une pression sur les privé-es d'emploi, les salarié-es en poste et les personnels de Pôle emploi. Il est urgent d'arriver à s'organiser et se mobiliser pour mettre en échec le gouvernement!**

Depuis plusieurs mois maintenant, Emmanuel Macron prétend que le pays est au bord du plein emploi et qu'il suffirait de « remettre au travail » les derniers réfractaires pour y parvenir... À l'unisson du patronat, nos dirigeants insistent sur le nombre faramineux d'offres d'emploi non pourvues. Pourtant, en consultant le site Pole-emploi.fr, seules moins de 20 % de ces offres concernent des emplois en CDI à temps plein. Et plus de 80 % concernent des emplois précaires, en CDD ou à temps partiel.

### CRÉER UNE MAIN-D'ŒUVRE DE PRÉCAIRES CORVÉABLES

À longeur de médias, certains représentants de secteurs en tension (hôtellerie-restauration, aide à la personne, etc.) nous expliquent qu'ils ont de grandes difficultés de recrutement. Mais plutôt que d'inviter les employeurs à reconsidérer les salaires et les conditions d'emploi et de travail de ces secteurs, le gouvernement a trouvé une meilleure solution : forcer la main des plus précaires pour qu'ils prennent des postes sous-payés avec de mauvaises conditions de travail. C'est là l'essence de France Travail. Le projet professionnel des usagers

et le conseil en évolution professionnelle (CEP) sont ainsi sacrifiés sur l'autel des besoins immédiats des employeurs.

Ces nouvelles mesures de gestion du chômage vont également avoir de graves répercussions sur les salarié-es. En effet, la dégradation des conditions d'accompagnement des privé-es d'emploi, avec la création de France Travail, et le renforcement des contrôles et des sanctions, va permettre au patronat de faire pression sur les conditions de travail des salarié-es du pays.

Le projet de loi s'appesantit aussi lourdement sur les allocataires du RSA qui devront s'inscrire auprès du nouvel opérateur pour effectuer entre 15 et 20 heures d'activité par semaine sous peine de sanctions sévères, allant de la suspension à la suppression de l'allocation. Les agents du futur opérateur devront donc recevoir de plus en plus de personnes sans aucune ressource supplémentaire. Ces entretiens seront forcément très anxiogènes des deux côtés du bureau, nouvelle manifestation de la brutalité du gouvernement à l'égard des plus précaires dont les conseillers seront sommés d'être les relais... Tous les métiers actuels seront impactés par la mise en place de France Travail : l'accompagnement, la gestion des droits, le

service aux entreprises et même les psychologues du travail. Et il est aujourd'hui très difficile de dire ce que deviendront les personnels de Pôle emploi et des autres institutions qui composeront France Travail (missions locales, Cap emploi, conseils départementaux).

### QUEL AVENIR POUR LES AGENTS DE PÔLE EMPLOI ?

La direction de notre établissement fait tout pour minimiser les impacts de ce changement. Elle insiste même, dans toutes ses communications, sur le fait que ce sera Pôle emploi qui mènera la danse et que ses agents auront un rôle primordial. Rien n'est moins sûr. Les importantes prérogatives des collectivités territoriales – régions et départements – dans la gouvernance auront forcément des conséquences sur les choix du futur établissement, et donc sur ses personnels. Surtout, la mise en concurrence des différents opérateurs aura des conséquences néfastes sur les conditions de travail de toutes et tous, en renforçant la politique de résultats aux dépens des agents et des usagers. La partie du personnel qui a connu la fusion de 2009 entre l'ANPE et l'Assédic se remémore certainement les difficultés qui sont nées de cette fusion : doublons dans les fonctions supports et dans l'encadrement, changements importants dans nos métiers, au détriment de nos usagères et usagers. À peine cette fusion digérée (si même elle l'a été), le gouvernement d'aujourd'hui remet le couvert et, cette fois-ci, la casse des expertises professionnelles

# les plus précaires

risque de faire encore plus de dégâts. En termes de droits des personnels, tout le monde se veut rassurant sur le fait que les agents des institutions concernées par la création de France Travail ne seront pas impactés : « ce n'est pas une fusion », nous répète-t-on à l'envi... Aujourd'hui c'est vrai, mais demain? Aucune garantie sur le maintien des droits des personnels de « l'écosystème » France Travail n'est apportée par le projet de loi. Nous alertons l'ensemble de nos collègues sur le fait que les attaques sur nos droits, en tant qu'agents, seront certainement la prochaine étape.

### S'ORGANISER CONTRE LE PROJET FRANCE TRAVAIL

Notre métier n'est pas de contraindre nos usagers à prendre n'importe quel boulot sous-payé pour faire plaisir au patronat, ni de rogner sur les allocations chômage pour faire des économies, encore moins de contraindre les collègues à répondre aux exigences chiffrées de politiques hors sol et avides

de communication... Nos métiers consistent à prendre en charge des publics fragiles en les accompagnant le mieux possible dans la réalisation de leur projet professionnel, tout en leur garantissant une prise en charge leur permettant une recherche d'emploi (ou une reconversion) sereine. C'est tout le contraire de la philosophie gouvernementale avec son projet de loi « Plein emploi » comprenant la création de France Travail. Opposés à la coercition et partisans de la relation de confiance avec nos usagers, nous sommes donc opposés à ce projet de loi. Avec la FSU, nous continuerons d'informer les personnels sur les effets néfastes de ce projet pour nos usagers et nos conditions de travail (et d'emploi). Nous travaillons d'ores et déjà avec notre fédération, la FSU, les autres organisations syndicales et avec les député-es, avec l'objectif de faire échouer le projet ou, au moins, l'infléchir le plus possible. ●

Vincent Lalouette



## Financer France Travail en pillant les chômeurs

**Réforme de l'assurance chômage, projet de loi de finances, des économies sont prévues, toujours sur le dos des plus précaires...**

Le 1<sup>er</sup> août dernier (tiens, en pleine trêve estivale...), le gouvernement a envoyé sa note de cadrage aux partenaires sociaux afin de fixer le cadre des négociations de la future convention relative à l'assurance chômage. Les règles actuelles d'indemnisation sont issues des dernières décisions gouvernementales de décembre 2022 (que nous avons combattues et dénoncées) et sont valables jusqu'au 31 décembre 2023. Une nouvelle convention doit donc voir le jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les éco-

nomies déjà réalisées sur le dos de l'indemnisation des privé-es d'emploi ne sont pas suffisantes. Le gouvernement souhaite aller plus loin et serrer encore plus la vis. Côté organisations syndicales, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà annoncé qu'ils dénonçaient cette politique qui renforce la précarité et l'appauvrissement des franges les plus fragiles de la population. Quant au financement de France Travail, c'est justement ce tour de vis supplémentaire sur les règles d'in-

demnisation... qui financera sa création. Le gouvernement n'a nullement l'intention de débloquer les moyens nécessaires pour que les agents de France Travail puissent absorber la charge de travail supplémentaire qui ne manquera pas d'apparaître avec les mesures de son projet de loi (inscription automatique et accompagnement lié...).

### LE BUDGET DE PÔLE EMPLOI REVU À LA BAISSE

Et Bruno Lemaire, ministre des Finances, a confirmé cette stratégie de contraintes budgétaires en expliquant cet été qu'il comptait aussi faire des économies sur le budget de Pôle emploi lors de l'élaboration du

projet de loi de finances (PLF) 2024! Des économies sur l'assurance chômage, des économies sur le budget de Pôle emploi, pour s'occuper de toutes les personnes qui vont s'inscrire à France Travail, la solution est toute trouvée : l'appel au privé, via l'augmentation prévue du recours aux opérateurs privés de placement (OPP)! L'opérateur France Travail sous-traitera au privé la charge qu'il ne pourra plus assumer, malgré toutes les études qui montrent que le privé coûte plus cher pour des résultats inférieurs à ceux du service public de l'emploi... Tiens, pour aider les potes avec des fonds publics, là il y a de l'argent... ●

Vincent Lalouette



## ● Formation des personnels

# La formation enfin encadrée

**Un nouvel accord vient d'être négocié et signé. Nous étions jusqu'à lors sur un accord issu de l'Assedic. Le SNU a pu obtenir de réelles avancées lors des négociations. Mais il reste de nombreux points à défendre pour un prochain accord.**

Depuis la création de Pôle emploi, aucun accord sur la formation de ses personnels n'avait été mis en place. Lors des négociations de 2013, le cycle n'est pas allé jusqu'à son terme, car la direction générale avait précisé qu'il n'y avait pas de budget à mettre dans cet accord et qu'elle n'était pas obligé d'aboutir à une signature, mais simplement d'ouvrir des négociations. Elle a donc mis fin aux discussions puisque les organisations syndicales ne voyaient pas l'intérêt de continuer en l'absence de budget. C'était donc l'accord issu de l'Assedic qui s'appliquait dans un établissement qui compte désormais plus de 50 000 agents!

en proposant beaucoup de modifications dans le texte initial au fil des réunions. Puis est arrivée la réforme des retraites qui a bousculé le calendrier social avec de multiples annulations de séances. Nous avons de grandes ambitions pour cet accord et pour les personnels de Pôle emploi. Si on négocie, ce n'est pas pour rester sur le droit commun, mais pour amener la direction générale à ouvrir le portefeuille et à donner de véritables conditions d'accès à la formation pour les personnels. Cet objectif est en cohérence avec les positions que le SNU défend au sein des différentes instances où il siège, et notamment à l'Observatoire national des métiers (ONM).

Au travers des échanges et des négociations aux forceps, nous avons obtenu de véritables avancées (voir encadré). Bien entendu, certaines de nos demandes n'ont pas été acceptées, mais ce n'est pas une surprise. Pour la petite histoire, nous avons réclamé la suppression de l'université du management, il était illusoire de penser que la direction générale accède à cette demande. Idem pour l'abondement du CPF pour tous, l'impact financier étant difficilement prévisible, mais nous avons défendu notre position jusqu'au bout.

## UN ACCORD QUI FIXE UN CADRE OPPOSABLE POUR LES AGENTS

Que penser de cet accord? Il n'est clairement pas à la hauteur de nos attentes. Mais pour autant fallait-il le rejeter? Avec cet accord, certes imparfait, le SNU a obtenu de fixer un cadre opposable pour les agents. Il y a des avancées sur la reconnaissance financière des tuteurs quel que soit leur statut et des maîtres d'apprentissage pour le

statut privé même si nous aurions préféré des gains salariaux, ce qui existe déjà pour les agents publics. Certes nous n'avons pas obtenu un abondement complémentaire pour le CPF pour l'ensemble des agents, mais il est inscrit dans le marbre pour les publics spécifiques.

**● Nous avons pu faire valider que le présentiel soit prioritaire pour les formations**

Nous avons également pu faire valider que le présentiel soit prioritaire en termes de délivrance de la formation. Les agents ayant demandé une formation et qui ne l'ont pas faite devront la réaliser l'année suivante. Nous avons également obtenu que l'établissement ne puisse plus demander à un agent de se former via les dis-

# par un nouvel accord

positifs de formation individuels si le besoin est couvert par l'offre interne. Cela peut ne passer que pour des vœux pieux, mais c'est écrit.

## UNE DURÉE SUFFISANTE POUR FAIRE FACE À FRANCE TRAVAIL

En résumé, toutes ces avancées ont conduit notre organisation à signer cet accord. Mais tout n'est pas terminé. Nous continuons à revendiquer une valorisation de la qualification des personnels, l'ouverture du chantier de la certification de nos métiers avec la mise en place d'un titre au RNCNP ou une meilleure prise en charge des parcours de formation individuels aussi bien sur le champ du financement que pour l'accès et le

déroulement de la formation sur le temps de travail.

Quel avenir pour cet accord? Il était proposé pour une durée de trois ans, mais nous avons pu obtenir une année de plus. Pour faire vivre cet accord, nous avons obtenu la mise en place d'une commission de suivi alors que la direction n'en avait prévu aucune si ce n'est une information en Commission paritaire nationale de formation (CPNF). Enfin, avec la future loi «Plein emploi» et la transformation prévisible de Pôle emploi en France Travail, cet accord permet d'éviter les bouleversements au rabais que le gouvernement pourrait vouloir nous imposer à la faveur de ce nouvel établissement. ●

Gérard Léonard

## Un accord formation avec de réelles avancées

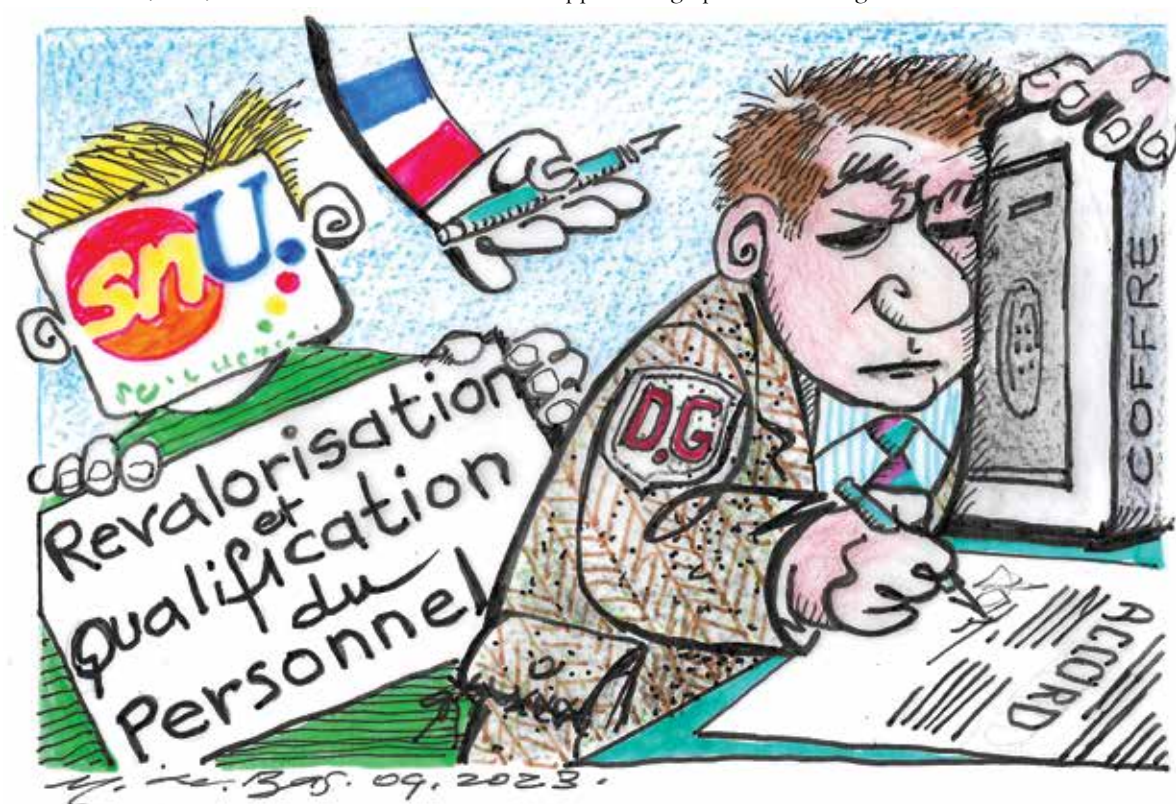
- Un cadrage de la formation au travers de cet accord ;
- des droits opposables, avec de nouvelles obligations de l'employeur sur les différents dispositifs de formation individuelle ;
- un abondement complémentaire du CPF pour les personnels jusqu'au niveau C ;
- une meilleure prise en charge des dispositifs individuels de formation pour les personnels en BOETH ;
- la création d'une indemnité pour les tuteurs des deux statuts, ainsi que pour les maîtres d'apprentissage ;
- une réelle prise en compte de l'activité de tuteur et de maître de stage, aussi bien dans la planification que dans le déroulé de carrière de l'agent.

## LE PRÉCÉDENT ACCORD ÉTAIT ISSU DE L'ASSEDIC

Alors pourquoi des négociations aujourd'hui? Nous ne sommes pas dupes, ce n'est pas un sursaut de lucidité de la direction quant au bien-être de ses personnels. C'est, comme bien souvent avec Pôle emploi, un simple affichage. Il nous paraît évident que l'avènement de France Travail n'est pas étranger à l'insistance de la direction générale pour aboutir à un accord sur le sujet. En effet, comment se prévaloir d'un centre de formation, mais n'avoir aucun accord formation pour ses agents ?

Depuis 2022, changement d'interlocuteur avec Denis Cavillon, à qui la question du budget a été également posée dès l'ouverture des négociations : «proposez et on regarde si c'est possible ou pas».

Le SNU est entré dans cette négociation, qui a duré près d'un an,



## ● CPNF

# Des orientations formations inabouties

**La direction a proposé à la CPNF d'actualiser les orientations de 2023. Mais trop de dématérialisation et trop d'approches compétences ont amené le SNU à s'abstenir.**

Les orientations présentées par la direction à la Commission paritaire nationale de formation (CPNF) s'inscrivent dans un contexte particulier puisque nous aurions dû recommencer un cycle triennal. Mais l'annonce de l'arrivée du nouvel opérateur France Travail nous contraint à faire une simple actualisation des orientations 2023. Si, pendant un temps, le contexte sanitaire a nécessité une délivrance de la formation à distance, nous déplorons toujours le fait que dans cette modalité, l'apprentissage ne soit pas pleinement satisfaisant et peu adapté à certains modules. En effet, beaucoup de collègues ne s'y retrouvent pas. Les échanges de groupes ont une valeur

ajoutée importante lors des sessions en présentiel. Certaines formations nécessitent un échange de pratiques entre pair-es, une appropriation et des conditions d'apprentissage optimales, le SNU déplore le recours à l'outrance au distanciel. Nous tenons à rappeler que, pour le SNU, la formation en présentiel doit rester la norme à Pôle emploi car cette modalité permet aux collègues d'avoir des échanges, de créer du lien entre les différents territoires, et de prendre du recul par rapport à l'activité de l'agence ou de la structure et à leur pratique. L'accélération de la dématérialisation de la formation, qui semble permettre une certaine réactivité, en

n'en masque pas moins un possible dévoilement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie. Cet accès numérique au savoir sans réelle pédagogie, peut nuire à la concrétisation d'un véritable parcours professionnalisant et émancipateur de qualité.

## PÔLE EMPLOI NÉGLIGE SON OBLIGATION DE FORMATION

Pour le SNU, l'autodiagnostic ne doit pas conditionner l'accès à une formation. D'autant que la notion de volontariat est réaffirmée dans les orientations de la formation 2023. Or trop d'agent-es se voient refuser l'accès à des formations au motif qu'ils n'ont pas effectué l'autodiagnostic. Le SNU condamne fermement cette atteinte au droit à la formation des agent-es. L'employeur a une obligation de formation envers ses agent-es, mais Pôle emploi néglige cette obligation en

se reposant trop sur l'autonomie de ses agent-es et les auto-inscriptions à des formations. Le SNU réaffirme son attachement à la qualification professionnelle. L'approche compétences est née d'une double attente du monde de l'entreprise : disposer d'une main-d'œuvre formée et rationaliser ses coûts de formation, tout cela axé sur les comportements individuels (savoir-être) plutôt que sur les savoir-faire. Derrière l'approche compétences se cachent essentiellement des objectifs économiques liés à l'évolution du marché du travail, et cela constitue bel et bien un renoncement aux savoir-faire. La création du nouvel opérateur «France Travail» modifiera certainement les orientations 2023 de la formation. Pour toutes ces raisons, le SNU s'est abstenu sur l'actualisation des orientations présentées par la direction à la CPNF. ●

La délégation du SNU à la CPNF



## ● Instances représentatives

# Bilan mitigé des nouvelles instances

**Les nouvelles instances représentatives des personnels se sont révélées moins efficaces que les précédentes. Des négociations ont donc démarré pour un toilettage de l'accord du 5 avril 2019 qui doit permettre de fluidifier les relations entre élu-es, IRP et direction.**

Le 5 avril 2019, un accord d'entreprise actait le «*Renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi*» et avec lui l'arrivée du comité social et économique (CSE). Après quatre ans d'existence, les nouvelles instances du CSE, de la commission sociale, économique et conditions de travail (CSSCT) et des représentants de proximité (RP) ont-elles été plus efficaces que leurs ancêtres, CE, DP et CHSCT?

Comme pressenti et annoncé par le SNU dès l'automne 2019, le CSE comme instance unique de défense

et de représentation du personnel a fait régresser les droits du personnel à être informé, entendu, et défendu! Là où chaque thème était traité dans des instances différentes selon un rythme et une durée adaptée, c'est maintenant un ersatz de dialogue social qui s'est mis en place. Et le CSE, issu des ordonnances Macron, a bien rempli son rôle de casse de la représentation du personnel et des règles en vigueur depuis 1945, jugées trop protectrices pour les salarié-es...

Alors «c'était mieux avant?» Oui, on peut le dire et même si chaque instance avait tendance à rester

dans son couloir. Actuellement chaque sujet est survolé, moins détaillé et peu documenté, et il faut systématiquement se battre (et c'est que font les élu-es SNU!) pour que les sujets, les instances et les thèmes soient respectés. Les réclamations individuelles et collectives, les aspects santé, sécurité et conditions de travail, l'organisation du travail et des activités sociales et culturelles (ASC) sont soit mélangés, soit abordés quelques fois dans l'année seulement...

## LE BILAN MITIGÉ DES NOUVELLES INSTANCES

La nouvelle verticalité des compétences du CSE s'est révélée inopérante, et dans l'incapacité de résoudre rapidement des questions concrètes et des situations problématiques individuelles ou collectives. Les prin-

cipaux problèmes résident dans le fait que les prérogatives et les moyens d'action des élu-es ont été amoindris, avec pourtant une charge accrue de travail et d'informations à connaître. Quelques exemples à Pôle emploi : RP sans possibilité de s'exprimer directement auprès des collègues de leur périmètre, ordres du jour des CSE à rallonge et sans hiérarchisation des sujets à traiter. Un pêle-mêle de sujets obligeant les élus, devenus multicompetents à y consacrer un temps précieux pris sur leur indispensable travail de terrain.

Le bilan des représentants de proximité est très mitigé! Leurs prérogatives, les moyens de fonctionner, leurs interlocuteurs – les directions territoriales (DT) – et les réunions désormais trimestrielles ont amoindri les possibilités des élu-es de créer un réel

# instances

rapport de force pour défendre les salarié-es. Les différents interlocuteurs se renvoient la balle systématiquement, la réunion trimestrielle RP-DT renvoyant sur le CSE, ce dernier renvoyant sur les prérogatives des RP ou incriminant le CSEC, bref, beaucoup de temps perdu avec au milieu des agents qui attendent des solutions. Cette réforme de la représentation du personnel impose partout quelques constats lourds de conséquences. La direction générale a été contrainte d'accepter un toilettage qui, via un avenant à l'accord du 5 avril 2019, doit permettre de fluidifier les relations entre les élu-es, les RP et la direction. Pour autant, ne garantit que les problèmes soient tous résolus pour autant puisque c'est l'ensemble de l'accord de 2019 qu'il faudrait revoir et améliorer et notamment la question

de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), et ainsi se rapprocher au maximum de l'ancienne CHSCT.

## UNE CHARGE ACCRUE D'INFORMATION ET DE TRAVAIL

Heureusement que pour continuer à mener à bien leurs missions, les élu-es SNU ont su trouver des parades pour échapper à ce qui s'apparente à une réduction des droits pour le personnel et ses élu-es. Les citer ici reviendrait à permettre à la direction de tout faire pour les bloquer et «entraver» l'intelligence développée pendant ces quatre années. C'est pourquoi dans cette période d'inquiétude quant à notre avenir, nos statuts et nos missions, il s'agit de viser juste et d'élire des représentantes et représentants qui défendront fidèlement vos intérêts. ●

Ludovic Louis



**Fabienne Delmas** : La mise en place du CSE s'est accompagnée de la création de la fonction : le référent contre les agissements sexistes et harcèlement sexuel. L'établissement doit aussi désigner un référent. Pas facile de faire valoir les droits des salariés sur ce champ : Pôle emploi se limite au strict essentiel, c'est à dire afficher la fonction, mais ne veut pas prendre en

compte la sociologie d'un personnel très féminin, par conséquent très concerné par ces agissements... Dès que nous avons connaissance de ce type d'incidents, j'interpelle la direction car faute de prévention, il faut au moins que les victimes soient reconnues et accompagnées. Sur les agissements internes en matière de propos, d'actes sexistes ou de harcèlements, nous nous battons au SNU pour que la zéro tolérance puisse aider les collègues victimes. Et c'est souvent sur le droit d'alerte que nous avons connu les premiers écueils. Très souvent, il nous faut être le plus factuel possible dans les propos recueillis auprès de la victime. Avec cette écoute de la parole, douloureuse, difficile et devant être retranscrite avec les mots sur les maux que nous devons agir. Au début de ma mission, j'ai été confrontée à un dossier où, sans l'aide de l'inspecteur du travail qui m'a permis de retranscrire les propos exacts de la victime, je pense que la direction aurait minimisé la situation. La parole exacte des collègues est à mon sens un fil à dérouler et dont nous devons faire un usage précieux, plus particulièrement si la victime dépose plainte. Au terme de ce premier mandat, nous pouvons nous sentir démunis devant le peu d'entrain de la direction à afficher son engagement sur ce sujet essentiel. Mais en qualité d'élue SNU, l'objectif est de rendre la direction actrice dans le plan de prévention des risques.



**Murielle Chane Pao Kan** : Lorsque j'ai été désignée représentante de proximité (RP), par les élu-es CSE fin septembre 2021, j'ai eu cette volonté de mettre en œuvre sur le terrain ces nouvelles prérogatives issues de l'accord sur le renouveau du dialogue social de 2019. À savoir, la prise en compte des problématiques locales pour les porter auprès de l'établissement au travers des réclamations

collectives et individuelles. Cependant, dès ma première participation aux réunions trimestrielles des représentants de proximité avec la direction territoriale, j'ai compris que l'établissement profitait «du flou abstrait» entourant cette nouvelle fonction. En effet, la direction avait une conception édulcorée de ce rôle. À de nombreuses reprises, la direction m'a répondu que le sujet ou la problématique abordée ne relevait pas des représentants de proximité et des réunions avec la DT, mais que le sujet devait être renvoyé en CSE ou CSSCT. Le titre de l'accord – Renouveau du dialogue social – a très peu pris son sens lors de ces réunions trimestrielles... Mais qu'à cela tienne! Plus la direction me répondait ainsi, plus je prenais à cœur mon travail sur le terrain et mon rôle de représentant de proximité, et plus j'informais, j'agissais pour que les situations rencontrées soient prises en compte en me faisant le relais entre les agents, le CSE et la CSSCT, et ce, sous mon étiquette syndicale SNU. Il n'y a désormais plus une réunion trimestrielle sans que je ne dise à la direction «oui, je sais, le sujet ne relève pas de votre point de vue des réunions trimestrielles avec les RP, mais du CSE ou de la CSSCT...» Mais sans le RP, tous ces sujets ne pourraient pas émerger et ensuite être soumis aux instances concernées et à la direction. C'est pourquoi le RP est fondamental et essentiel!



**Patricia Cid** : Les CHSCT régionaux de Pôle emploi font partie des instances de représentation du personnel sacrifiées dès la fin 2019 au bénéfice de CSSCT (voir encadré) et d'une commission centrale (CSSCTC). L'orientation de nos dirigeants est claire : réduire la voilure des prérogatives régionales tout en affirmant le contraire, la main sur le cœur! Début 2020, le CSE central (CSEC) de Pôle emploi s'installe

après les CSE régionaux. Dans la foulée, les membres de la CSSCTC sont désignés. Mon expérience dans cette instance s'est construite sur la base d'un travail d'équipe rythmé par les besoins de prévention et d'évaluation des risques exprimés par le terrain. C'est l'expression des agents par leurs signalements et leur dialogue avec les RP et les élu-es du CSE, dans les HMI et les CFS qui nous donnent tout le matériel pour agir dans l'intérêt de toutes et tous. Nous donnons aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail une place centrale dans le cadre de la consultation politique sociale. La direction est tenue de mobiliser différents services pour apporter des explications au personnel pour les failles mises en évidence du côté des indicateurs de santé de la performance sociale. Le CSEC nous a sollicités concernant l'évolution de l'absentéisme et sa caractérisation, l'évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Nous imposons le sujet de l'analyse des signalements de risques psychosociaux et des risques d'agressions par une étude approfondie des remontées régionales. Dans la logique de ces travaux, le SNU a proposé au CSEC une expertise sur la nouvelle méthodologie d'évaluation des risques professionnels. Elle vise à renforcer les droits du personnel à disposer de documents sur la réalité de ces risques et la reconnaissance des effets sur leur santé. Le SNU doit continuer à prendre toute sa part dans ces travaux, dans l'intérêt de l'ensemble des personnels!

**Le comité social et économique** a pour mission d'assurer une expression collective des salarié-es permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressantes :

- l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures à l'égard des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Il gère aussi les activités sociales et culturelles de son périmètre.

## Les membres de la commission santé, sécurité et condition de travail (CSSCT)

sont désignés par le CSE. Ses missions sont de préparer les travaux et les délibérations du CSE afin de :

- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail (SSCT) ;
- Mesurer les impacts des projets de l'établissement sur les conditions de travail ;
- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- Contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès à tous les emplois et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au cours de leur vie professionnelle ;
- Susciter toute initiative qu'elle estime utile et notamment proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Veiller à la prise en compte de la dimension « Qualité de Vie au Travail ».

**Les représentants de proximité** seront désignés par les membres titulaires du CSE. Cette désignation doit tendre à refléter le poids des organisations syndicales dans la composition de la représentation du personnel au CSE. Les RP interviennent auprès des agents sur le périmètre d'exercice de leurs attributions, sur délégation du CSE. Leurs attributions sont les suivantes :

- Présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- Formuler à son initiative et examiner à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des agents ainsi que leurs conditions de vie dans le périmètre d'exercice de ses attributions ;
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail dans le périmètre d'exercice de ses attributions ;
- Susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Contribuer à anticiper, mesurer et traiter les impacts sur la santé et les conditions de travail du déploiement des projets et des évolutions ;
- Sur délégation du CSE, le RP réalise les inspections périodiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sur le périmètre d'exercice de ses attributions, dans le respect du calendrier établi par la CSSCT et validé par le CSE. Le RP établit un rapport d'inspection et le transmet à la CSSCT et au CSE.

## ● Orientations

# Votez SNU pour être mieux

Depuis sa création, le SNU Pôle emploi s'est investi dans la défense des personnels. Informer les salarié-es, défendre l'égalité professionnelle, lutter pour des conditions de travail décentes et assurer la solidarité entre les agents, quatre bonnes raisons de voter SNU.

## Information

Connaître ses droits, c'est essentiel pour les faire respecter, éviter l'arbitraire et se défendre. Dans ce domaine, la direction de Pôle emploi fait preuve de peu de transparence. L'interprétation fantaisiste du droit fait souvent office de règle. D'un établissement à l'autre, d'une région à l'autre, pour des situations similaires, l'application des règles varie.

C'est pourquoi au quotidien vous avez besoin d'interlocutrices et d'interlocuteurs fiables prenant en compte votre situation personnelle afin d'être mieux armés pour défendre vos intérêts. Vos élu-es SNU sont à votre disposition pour répondre à vos interrogations en matière de règles statutaires et de droit du travail applicable (congés, temps de travail, rémunération, promotion).

Parce qu'un personnel qui connaît ses droits est mieux protégé, le SNU Pôle emploi vous informe utilement, précisément et régulièrement.

En publiant :

- des guides des droits, pour se faire respecter et éviter l'arbitraire,
- le trimestriel *Modes d'Emplois*,
- des communications régulières pour coller à l'actualité.

En organisant :

- des journées d'information ouvertes à toutes et tous (France Travail, protection sociale, évolution statutaire, souffrance au travail, etc.).
- arce qu'avoir des clés pour mieux déchiffrer notre quotidien professionnel est essentiel, le SNU agit pour informer, analyser, donner la parole et échanger !

## Égalité

Il est urgent d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et de procéder à un rééquilibrage. L'évolution professionnelle des femmes doit être prise en compte. Car, si depuis 50 ans les femmes ont investi massivement le monde du travail, elles gagnent encore aujourd'hui des salaires inférieurs à ceux des hommes. Elles représentent 70 % des travailleurs pauvres. Et, conditionné par ces inégalités, le montant de leurs retraites est nettement inférieur à celui des hommes. En termes d'inégalités professionnelles, les écarts de salaires nets mensuels par sexe et par secteur existent dans le public comme dans le privé.

Parce que l'égalité professionnelle n'est pas acquise. Parce que les femmes sont encore victimes de violences et de sexismes, le SNU Pôle emploi s'engage :

- au quotidien pour l'égalité professionnelle,
- dans la défense du droit des femmes en participant à différentes actions, manifestations,
- en publiant des articles et un guide des associations d'aides aux femmes,
- au sein d'un « secteur femmes » actif au SNU Pôle emploi mais aussi à la FSU, qui remplit entre autres un rôle de veille sur des événements discriminatoires à l'égard des femmes,
- en organisant des journées d'information et d'échanges sur différents champs tels que celui de la sensibilisation aux violences sexistes.

## L'aspect central des activités sociales

Les activités sociales et culturelles sont le lieu concret où un syndicat comme le SNU peut mettre en pratique les valeurs qu'il défend : proposer à l'ensemble des personnels et des retraité-es et à leurs familles des actions qui permettent de créer du lien, qui améliorent leurs conditions de vie en les aidant pour les vacances, les sorties. Pour le SNU, le CSE se doit d'être ambitieux, en étant innovant et inventif et favoriser l'accès à la culture, au sport, aux vacances. Aussi les ASC doivent prendre en compte les distinctions entre revenus. Il convient d'aider d'aider davantage les collègues aux petits revenus, ce sont eux qui en ont le plus besoin. C'est pourquoi le SNU doit prendre toute sa place dans la commission ASC et favoriser ainsi la création de liens sociaux entre les agents, ce qui manque considérablement maintenant dans les sites et les services.

## Le SNU s'oppose à l'accord classification

Les conseillères et conseillers sont les grands perdants de la nouvelle classification puisqu'aucun automatisme ne vient leur garantir un déroulement de carrière. L'accord ne permet plus d'obtenir une promotion au bout de trois ans traduisant et reconnaissant la simple maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste. De plus, les carrières s'allongent pour tous les emplois, entraînant leur ralentissement général. Un conseiller niveau C1 mettrait 50 ans pour atteindre le dernier échelon de son métier, soit le niveau E4. Certaines de nos revendications ont, certes, été intégrées, comme l'avancement automatique en début de carrière de certains emplois, l'embauche des psychologues au statut cadre, ou encore l'élargissement des possibilités de carrières pour les conseillers. Mais cet accord reste bien trop défavorable à la plus grande partie des personnels. C'est une nouvelle manifestation que les objectifs de la direction sont exclusivement budgétaires, réalisés sur le dos des agents et de leurs métiers.

# informé et mieux défendu

## Protection

Le syndicalisme que nous défendons revendique la défense collective des personnels et la protection individuelle des agents. Dans les instances représentatives, nos représentants agissent depuis des années pour permettre l'amélioration de vos conditions d'exercice à Pôle emploi.

Nos élu-es se saisissent des dispositifs existants et des moyens légaux (expertises, droit d'alerte, recours en justice) afin de préserver au mieux votre santé et défendre vos intérêts.

Pour le SNU, négocier des accords de bon niveau au sein de Pôle emploi est évidemment incontournable et nous avons toujours été force de proposition dans les négociations qui se sont déroulées ces dernières années. En revanche, le SNU n'est pas signataire quand des accords détruisent le droit existant, parfois au nom de la seule logique budgétaire, et quand ils vont à l'encontre de l'intérêt des personnels.

Parce que nous sommes dans un établissement qui place trop souvent les chiffres avant l'humain et le Service public, le SNU Pôle emploi fait preuve de vigilance et de combativité :

- pour défendre les conditions de travail et nos métiers lors de chaque évolution de l'organisation du travail,
- pour faire respecter les accords, même quand nous ne les avons pas signés,
- pour défendre une protection sociale sur la base « cotiser selon ses moyens, recevoir selon ses besoins »,
- pour garantir un accès à nos services sans discrimination territoriale ou sociale, et préserver une gouvernance nationale de Pôle emploi, et demain de France Travail.

## Solidarité

Le SNU revendique des activités sociales et culturelles (ASC) mutualisées qui prennent en compte les aspirations nouvelles et légitimes du personnel en tenant compte des revenus, des situations familiales et individuelles.

Dans les CSE, le SNU porte une politique d'aide sociale, de dons ou de prêts aux agents et de subventions aux frais de formation pour améliorer les conditions de vie et de bien-être des personnels. Le SNU met en œuvre des aides spécifiques pour soutenir les familles dans la scolarité, le handicap et la garde d'enfant. Le SNU promeut les activités conviviales permettant le développement du lien social.

Parce que le combat pour la justice sociale ne se nourrit pas seulement de dénonciations ou de revendications et parce que certains d'entre nous sont dans une situation de plus grande faiblesse, le SNU Pôle emploi agit :

- dans les négociations pour assurer un haut niveau de prestations de frais de soins, de santé et de prévoyance (maintien du revenu en cas de longue maladie, incapacité, invalidité, décès) pour l'ensemble des personnels,
- pour redistribuer équitablement les dotations sociales et culturelles et garantir un accès aux vacances, aux loisirs et à la culture à toutes et tous (CDD, CDI, en activité, retraité-es),
- par la création de l'Association mutuelle des anciens de l'emploi (AMAE), une mutuelle inscrite dans l'esprit de solidarité, « se soigner selon ses besoins, cotiser selon ses moyens ». L'AMAE est ouverte aux ex-salarié-es (retraités, CDD, ...) des services de l'emploi (Pôle emploi, Afpa, missions locales).

## Pour une mutuelle de qualité et une couverture à 100 % lors des arrêts de travail

La protection sociale à Pôle emploi, c'est entre autres la mutuelle. Le SNU a toujours mis au centre de ses préoccupations les questions de solidarité : à savoir la solidarité intergénérationnelle, la solidarité entre malades et bien-portants et la solidarité familiale. Jusqu'à présent, le SNU avait toujours signé les accords. Mais dernièrement, le SNU a été contraint par le contenu du nouvel accord de ne pas signer, car celui-ci contient d'importantes régressions par rapport à ce que nous avons connu et défendu. Et s'il y a un domaine où nous pensons qu'il ne faut pas faire d'économie, c'est bien la santé des agents, de leurs enfants et plus largement de leur famille. Nous avons à Pôle emploi une protection

qui est de très haut niveau concernant les frais de soins de santé. Nous avons également une protection en cas d'arrêt de travail. Si les règles diffèrent en fonction de son statut, que l'on soit agent de droit public ou agent de droit privé, nous pouvons être couverts à hauteur de 100 % de notre plein traitement. Mais lorsque malheureusement la maladie perdure et que l'agent bascule en invalidité de première catégorie, il ne bénéficie plus de 100 % de son traitement – et c'est la raison principale pour laquelle nous avons refusé de signer cet accord. C'est pourquoi le choix des représentant-es du personnel aux prochaines élections est essentiel, notamment concernant la protection sociale. L'accord a une

durée de validité de cinq ans et nous serons amenés à le renégocier. Ainsi, l'audience que le SNU obtiendra aux prochaines élections sera décisive pour définir le rapport de force que nous serons susceptibles d'opposer à la direction. Car le SNU se bat pour que nous puissions renforcer notre protection sociale. Nous ne sommes plus au niveau de ce que nous étions. Dans l'intérêt des agents, nous devons regagner des prestations de haut niveau et nous devons également regagner la garantie d'avoir un traitement maintenu à 100 % lorsque l'on est en arrêt de travail. On ne doit pas être pénalisé parce que l'on est malade et seul le SNU saura le défendre efficacement.



## ● Politiques de l'emploi

## Travailler moins pour

**Depuis 40 ans, on nous inflige les mêmes politiques de l'emploi, notoirement inefficaces, basées sur la précarisation et les exonérations massives des grandes entreprises. Pour le SNU, la seule réponse pertinente au chômage reste la réduction du temps de travail.**

L'ensemble des politiques de l'emploi, mises en place depuis les années 1980, repose sur des présupposés basés sur les théories du capitalisme libéral. Selon ces théories, le problème du chômage viendrait d'une part du fait que les entreprises rencontrent trop de contraintes pour pouvoir embaucher comme elles le souhaiteraient, et que d'autre part, les salarié-es bénéficient de trop d'avantages sociaux pour s'adapter au marché. Cela implique de lever les freins supposés à l'emploi. Et ces freins, ce sont le droit du travail, le droit social et la fiscalité.

Ces politiques de l'emploi libérales, mises en œuvre depuis 40 ans et qui connaissent une accélération ces dernières années, ont entraîné le démantèlement du droit social et le transfert massif des revenus publics vers les fonds privés. Ces choix politiques ont logiquement privé les services publics de leur financement, d'où les coupes budgétaires brutales dans la santé, l'éducation, et la privatisation du transport, des services de communication et de l'énergie.

**GAINS DE PRODUCTIVITÉ**

Face à ces politiques, qui ont démontré pendant 40 ans leur parfaite inefficacité, le SNU et sa fédération

la FSU proposent une politique cohérente et réaliste : la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail permettrait de parvenir au plein emploi, à une plus juste répartition des richesses et à de réelles perspectives d'émancipation humaine et sociale. Tout d'abord, la réduction du temps de travail renvoie au constat de l'augmentation progressive des gains de productivité depuis un siècle et demi. Ainsi, durant le XX<sup>e</sup> siècle, la productivité horaire du travail a été multipliée par 13,6 ! C'est-à-dire qu'en une heure de travail, nous produisons un volume de biens et de services treize fois plus élevé.

Ce sont ces gains de productivité – obtenus principalement par les innovations technologiques – qui ont permis d'augmenter le niveau de vie des travailleurs et de réduire la durée quotidienne du travail. Nous travaillons à mi-temps par rapport à nos arrière-grands-parents et si tel n'avait pas été le cas, le chômage aurait atteint des niveaux

insurmontables. Ce constat en appelle un autre : si la croissance économique s'accompagne toujours à moyen terme de gains de productivité équivalents, alors l'effet de la croissance économique sur l'emploi est nul. C'est donc principalement la réduction du temps de travail qui permet de créer durablement des emplois sans rogner le volume de travail. Cette répartition des gains de productivité sous forme de baisse du temps de travail ne s'est bien sûr pas faite toute seule : elle est le résultat des luttes sociales des salarié-es.

Ainsi, même si le bilan des lois Aubry sur les 35 heures se révèle très mitigé, la seule période de création conséquente d'emplois depuis 1978 se situe entre 1997 et 2002 (près de deux millions d'emplois créés), c'est-à-dire précisément suite à la mise en œuvre des 35 heures.

Actuellement, un partage du travail a bien lieu, mais il se réalise selon des modalités libérales et inégalitaires sous la forme principalement du temps partiel imposé. Avant les années 1980, le temps partiel n'existait pratiquement pas. Aujourd'hui, dans certains secteurs comme la grande distribution, la restauration et le nettoyage, les emplois créés ne le sont qu'à temps partiel assortis d'une grande flexibilité des horaires et de très faibles salaires.

**LE BILAN CRITIQUE DES 35 HEURES**

L'augmentation des gains de productivité a toujours été siphonné par le capital et les dividendes versés aux actionnaires. La répartition de la plus-value entre les salaires et les dividendes ne cesse d'évoluer en faveur de ces derniers. En 2012, un salarié travaillait en moyenne 26 jours par an pour les actionnaires, au lieu de 9 jours en 1980. Autrement dit, ce qui ne va pas aux salarié-es sous forme d'augmentations de salaires ou de créations d'emplois par réduction

## travailler tous

du temps de travail est directement capté par les actionnaires. C'est pourquoi toute proposition visant à faire reculer le chômage sans toucher à la répartition des revenus est un leurre. Et c'est bien là que se situe le problème de la mise en œuvre des 35 heures : les lois Aubry n'imposaient aucune embauche compensatoire aux entreprises tout en octroyant des exonérations de cotisations sociales. Le patronat a donc choisi de compenser la baisse du travail en intensifiant le travail par l'augmentation de la productivité horaire. Au final, les modalités adoptées pour la mise en œuvre des 35 heures ont entraîné la dégradation des conditions d'existence de larges

couches du salariat. Ainsi, il importe de redéfinir les conditions essentielles pour qu'une réduction du temps de travail atteigne son plein potentiel, à savoir un maintien du salaire mensuel et la création d'emplois à proportion égale de la baisse du temps de travail. Mais l'augmentation de la masse salariale ne devrait plus être financée par la réduction des cotisations sociales, mais par celle du coût du capital, à savoir principalement des dividendes versés aux actionnaires.

À la maxime libérale «travailler plus pour gagner plus», le SNU lui substitue «travailler moins pour travailler tous». ●

Francine Fréjus



## ● Sécurité sociale professionnelle

## Refonder l'assurance chômage

**Devant les menaces qui pèsent sur l'assurance chômage, le SNU voit l'occasion de proposer une alternative ambitieuse et généreuse : la sécurité sociale professionnelle.**

La sécurité sociale professionnelle est une proposition majeure de notre syndicat et de sa fédération la FSU. L'idée est de refonder le principe actuel de l'assurance chômage pour le réinvestir dans ses missions originelles. En effet, à l'origine des grandes conquêtes sociales de l'après-guerre, il y a le projet ambitieux d'une démocratie sociale qui va prendre forme avec la Sécurité sociale. Ce projet, c'est l'objectif de gérer les richesses qui sont créées par le travail des salarié-es et qui doivent revenir aux salarié-es. C'est le résultat de la lutte du mouvement ouvrier pour arracher au patronat une partie de la valeur produite et la gérer en dehors du giron de l'État. D'ailleurs, jusqu'en 1967, la sécurité sociale était gérée à 80 % par les salarié-es et seulement à 20 % par le patronat, et les salarié-es votaient à son conseil d'administration.

Par ailleurs, le principe de démocratie sociale qui s'applique à la Sécurité sociale, c'est le système de solidarité par répartition, que l'on peut résumer par : ceux qui sont en bonne santé cotisent pour ceux qui sont malades. C'est le principe selon lequel chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins.

**L'OBJECTIF DE DÉMOCRATIE SOCIALE**

Concernant l'assurance chômage, à l'origine, l'indemnisation du chômage devait relever de la sécurité sociale. Mais FO, qui voulait doubler la CGT alors majoritaire à la Sécurité sociale, signe une convention avec le patronat et donne naissance à l'Unedic. C'était en 1958. Et dès le départ, l'Unedic va être pensée par le patronat comme un modèle anti-Sécurité sociale. D'abord, elle est basée sur le désormais sacro-saint paritarisme,

c'est-à-dire le 50 % syndicat, 50 % patronat. Le problème du paritarisme, c'est d'abord qu'il est totalement injuste socialement : la richesse créée provient du travail des salarié-es. Mais surtout, il suffit d'un syndicat d'accord avec le patron pour que celui-ci emporte la majorité... Le paritarisme, c'est du pain bénit pour les organisations patronales.

Ensuite, pas question pour les patrons d'organiser l'Unedic sur un principe de solidarité par répartition. Les organisations patronales vont peser pour appuyer un principe assurantiel : un jour travaillé, un jour cotisé, un jour indemnisé. C'est toute l'ambiguïté qui va accompagner l'histoire de l'Unedic, autour des notions d'assurance, de solidarité et d'assistantat. D'un côté, le patron qui voudrait un simple système assurantiel, de l'autre l'État qui se propose de faire de l'assistantat, même s'il appelle ça de la solidarité,

et en face des organisations syndicales qui revendiquent un véritable système de solidarité par répartition, selon le principe que chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Et actuellement bien sûr, c'est la logique assurantienne qui s'impose et qui permet de rejeter de l'assurance chômage toujours plus de salarié-es privés d'emploi sous prétexte qu'ils n'auraient pas assez cotisé.

**CINQUIÈME BRANCHE DE LA SÉCU**

Donc, la sécurité sociale professionnelle permettrait de refonder l'assurance chômage au sein de la Sécurité sociale, sur un principe de solidarité par répartition, répondant au droit fondamental des salarié-es privés d'emploi de bénéficier d'un revenu. L'assurance chômage deviendrait ainsi la cinquième branche de la Sécurité sociale. ●

Adèle Salem





## ● Nouvelle section syndicale

# Le SNU entre en scène en Guadeloupe - Îles du Nord

**Le Pôle emploi de Guadeloupe - Îles du Nord s'apprête à vivre un moment historique avec la participation du SNU Pôle emploi FSU pour la première fois aux élections professionnelles.**

En novembre prochain, les agents de Pôle emploi sont appelés à élire leurs représentants au sein du comité social et économique (CSE). Ces élections sont l'occasion pour eux de faire entendre leur voix et de choisir les représentants qui défendront leurs intérêts face à la direction.

### LE SNU PRÉSENTE DEUX LISTES EN GUADELOUPE

Le Pôle emploi en «Guadeloupe - Îles du Nord» s'apprête à vivre un moment historique avec la participation du SNU Pôle emploi FSU aux élections professionnelles pour la première fois. Cette décision marque une étape significative dans le paysage syndical local, mettant en lumière le dynamisme et la détermination

de sa secrétaire et de son adjointe : Mesdames Maïna Diawara et Sidonie Nyangang. Le SNU Pôle emploi, affilié à la FSU, détient une réputation solide en tant que voix engagée pour les droits des salarié-es et pour l'amélioration des conditions de travail des agents sur le plan national. La décision de présenter trois nouvelles listes syndicales à ces élections professionnelles dans l'établissement Pôle emploi Guadeloupe - Îles du Nord témoigne de la volonté du SNU de s'impliquer activement localement au sein de cette instance clef qu'est le CSE, en particulier dans un contexte où les enjeux liés à l'emploi et au bien-être des citoyens sont plus importants que jamais dans ce DROM. Avec l'aide du SNU national, cette initiative s'est concrétisée par la

volonté de Maïna Diawara, associée à Sidonie Nyangang et d'autres collègues, des figures emblématiques du SNU local, de créer deux listes électorales. Leur engagement indéfectible envers les droits des travailleurs et leur volonté de défendre les intérêts des salarié-es du Pôle emploi Guadeloupe - Îles du Nord ont fait d'elles une source d'inspiration et des figures incontournables pour les collègues, dans le cadre de ces nouvelles élections.

### LA DÉTERMINATION SANS FAILLE DE MAÏNA ET SIDONIE

Dotées d'une énergie inépuisable et d'une passion communicative, nos deux collègues ont consacré beaucoup de temps à sensibiliser leurs pair-es aux enjeux syndicaux et à encourager leur participation active. Leur leadership a joué un rôle central dans la mobilisation de la section syndicale en vue des élections professionnelles, ralliant des adhérent-es autour d'une cause commune. La perspective de la

participation du SNU aux élections professionnelles suscite des attentes élevées au sein du Pôle emploi Guadeloupe - Îles du Nord. Les membres de la section syndicale espèrent non seulement apporter un souffle nouveau à l'environnement professionnel, mais aussi contribuer de manière significative aux discussions et aux décisions concernant les politiques liées à l'emploi, à la formation et au bien-être des salarié-es. Le SNU Guadeloupe présente trois listes à ces élections : une liste dans le collège 1 (employés), une liste dans le collège 2 (techniciens et agents de maîtrise) et une liste dans le collège 3 (cadres). Ces deux listes sont composées d'agents motivés, compétents et représentatifs. Le SNU Guadeloupe espère vivement obtenir une audience suffisante pour permettre à ses candidat-es de siéger dans le prochain CSE de la région afin de pouvoir défendre efficacement les droits et les intérêts des agents de ce territoire.

En conclusion, la première participation de notre section syndicale aux élections professionnelles au sein de Pôle emploi Guadeloupe - Îles du Nord symbolise un tournant majeur dans le paysage syndical local. Nous attendons avec intérêt les résultats de ces élections et l'impact sur le futur CSE de l'établissement Guadeloupe - Îles du Nord. ●

Tony Terrentroy

## ● Élections professionnelles

# La cause publique se plaide aussi en CSE

**Les personnels de droit public ont vu leur statut se dégrader au fil du temps. Les commissions paritaires ont des prérogatives affaiblies, mais une partie de leurs droits se défend à présent devant le CSE.**

En tant qu'agentes et agents de droit public, nous sommes passés par les urnes en novembre 2021 pour élire nos représentants nationaux et régionaux, respectivement en Commission consultative paritaire nationale (CCPN) et en commission consultative paritaire locale unique (CCPLU).

### COMPLÉMENTARITÉ DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

Nous pourrions par conséquent penser que les jeux sont faits pour nous depuis lors, et cela pour une durée de quatre ans... Pour autant, notre devoir électoral ne s'arrête pas là. Nous sommes en effet directement concerné-es et impliqué-es par les élections à venir. Du 13 au 23 novembre 2023, toutes et tous les agents de Pôle emploi - quels que soient leurs statuts - seront appelés à choisir et élire leurs représentantes et leurs représentants

au sein de l'instance de représentation du personnel créée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 décembre 2017 : le comité social et économique (CSE).

L'état actuel de la Fonction publique résulte d'une volonté méthodique et systématique de déconstruction de la part des gouvernements successifs, depuis maintenant plusieurs décennies. Pour les agents de l'ANPE, la première illustration de ce phénomène fut le renoncement du gouvernement socialiste en 1981 après l'élection de François Mitterrand à mettre en œuvre sa promesse de campagne d'accorder aux personnels un statut de fonctionnaire. En effet, le gouvernement précédé par Valéry Giscard d'Estaing avait précipitamment décrété un statut de contractuel de l'État devant les importantes mobilisations et la promesse socialiste. Le statut était certes très proche de celui de fonctionnaire.

Mais c'était sans compter sur sa remise en cause par l'introduction progressive et sournoise en 1990 et 2003 d'éléments de droit privé qui allait miner le statut de l'intérieur.

**Le SNU a été la seule organisation à porter jusqu'au ministère une contre-proposition de classification favorable aux agents publics**

Plus récemment, la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 est venue s'attaquer à de nouveaux pans du statut. Le nouveau statut a en effet sorti du champ du paritarisme certains sujets essentiels, depuis le sujet des mutations jusqu'à celui des avantages de carrière, pour se rapprocher inexorablement de l'arbitraire hiérarchique et du gré à gré caractéristiques du droit privé... L'attaque fut retentissante. Mais qu'à cela ne tienne! Si les CCPLU et CCPN gardent tout leur intérêt pour arbitrer les différends individuels qui opposent l'agent à la direction (décisions individuelles, inaptitude et dis-

ciplinaire), les autres sujets, ceux qui relèvent de la compétence des comités techniques dans la Fonction publique, sont étudiés, débattus et tranchés en CSE. Le rôle du SNU, fort de votre soutien et de vos votes, est de quadriller chaque espace, de la plus petite agence jusqu'à la plus grande structure, en passant par nos tutelles et leurs émanations, pour faire aboutir vos sollicitations et initiatives. Le SNU fait le choix d'être présent sur tous les champs, autant dans sur le terrain - agences et réseau - que dans les instances.

### POUR CONTINUER À DÉFENDRE LES AGENTS PUBLICS

Pour rappel, lors de la concertation sur la classification, le SNU a été la seule organisation syndicale à porter jusqu'au bureau du ministère une contre-proposition favorable à une réelle évolution de notre statut. Faire entendre notre voix en votant est fondamental. Maintenir un rapport de force face à la direction et continuer à se battre pour la défense des agents publics est essentiel pour le SNU quand les autres ont abandonné depuis fort longtemps! ●

Le Secteur Agents publics du SNU



**Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste**  
Pour les ex-salarié-es de Pôle Emploi. ASSEDIC. AFPA. Missions locales/PAIO

### SOLIDARITÉ

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

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

Fin de CDD, 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

### Le rôle du Secteur Agents publics du SNU

Devant les enjeux propres aux agent-es et agents publics (statut, classification, promotion, commissions paritaires, etc.), le SNU a fait le choix de se doter d'un Secteur Agents publics. Le secteur réunit régulièrement les représentants des différentes sections régionales du SNU. Par son activité et ses analyses, le Secteur Agents publics est force de proposition : il produit un travail d'analyse et des comptes-rendus utiles aux sections régionales et aux élu-es du SNU. Il débat, prépare, construit et valide juridiquement ses propositions qui sont ensuite soumises à délibération et, le cas échéant, mises en œuvre par le syndicat. Le syndicat porte et défend ces dossiers, sur l'ensemble des champs, auprès de la direction générale, voire des ministères de tutelles si nécessaire. L'actualité continue de nourrir les travaux du Secteur Agents publics. Le SNU sera activement présent dans les concertations à venir, notamment concernant l'évolution des grilles indiciaires et tous les autres sujets liés aux agent-es et agents de statut public.

### Les actions portées par le Secteur

- La sollicitation des élu-es nationaux et régionaux autour de questions et problématiques communes, afin de pointer les disparités et ainsi obtenir un traitement uniforme sur tout le territoire : EPA, congé pour convenance personnelle, respect des textes pour toute demande de réintégration, de renouvellement de temps partiel et de télétravail, CET, CPF et CFP, etc.,
- La rédaction d'articles dans notre trimestriel Modes d'Emplois,
- Le partage de communications du Secteur Agents publics pour diffusion auprès des personnels,
- La participation à la rédaction du Guide des Droits,
- L'élaboration et l'animation de réunions ouvertes à toutes et tous,
- La mise en place d'une coordination des élu-es CCPN et CCPLU,
- L'élaboration et la validation de critères communs conformes aux valeurs du SNU pour lutter contre l'arbitraire hiérarchique,
- La proposition d'un contre-projet de classification, concrétisé par l'envoi à la DGAFP d'un dossier étayé, équitable et émancipateur.

## ● Psychologues du travail

# Un bouquet de services à venir pour les psychos

**La reconnaissance du métier de psychologue reste encore très faible après treize années d'existence à Pôle emploi. Une partie de ce problème trouvera peut-être à s'améliorer avec l'annonce d'un «bouquet de service».**

Le rôle des psychologues du travail dans l'offre de service de Pôle emploi est maintenant bien intégré dans les services de l'établissement et apprécié, du moins par les conseiller-es et les usager-es. Il reste cependant beaucoup à faire pour que, à l'interne, leur rôle et leur place soient reconnus et respectés à tous les niveaux de l'établissement.

## UN MANQUE FLAGRANT DE RECONNAISSANCE

Une partie des équipes locales de direction (ELD) méconnaît encore le métier de psychologue du travail et ses règles d'exercice, et n'est pas forcément à l'aise avec les services proposés, voire avec leurs approches et modalités d'exercice. Certaines ELD confondent ainsi l'autonomie professionnelle nécessaire et inhérente à l'exercice de leur profession avec la relation contractuelle liée à leur statut de salarié-e de Pôle emploi. Cette confusion s'illustre notamment dans les entretiens managériaux, avec des contributions demandées souvent peu pertinentes, parfois même des demandes de prise en charge de dossiers ne relevant pas des champs d'intervention d'un

psychologue du travail. Globalement, la connaissance et par conséquent la reconnaissance du métier restent très faibles après treize années d'existence à Pôle emploi. Pour illustrer ce fait, il suffit de citer le bilan d'activités 2022 dans lequel le mot «psychologue» est présent... deux fois : une pour indiquer leur nombre et une autre pour évoquer les psychologues de la prestation «Parcours emploi santé»... qui ne sont pas salarié-es de Pôle emploi ! Dans les faits, la direction générale ne parle jamais du service rendu par les psychologues de et à Pôle emploi, de sa qualité, de l'utilité de leur action, de la complémentarité existante avec leurs collègues de travail sur site. Les psychologues du travail restent régulièrement oubliés dans les campagnes de promotion, particulièrement ceux et celles issus de l'Afpa. Cette méconnaissance se répercute concrètement sur les effectifs : des postes sont supprimés dans certaines régions, d'autres restent vacants, voire non diffusés. Structurellement, le SNU estime que l'effectif est sous-évalué à Pôle emploi empêchant notre établissement de déployer toute son offre de service. *A minima*, il faudrait doubler le nombre de psychologues pour

assurer un service conforme à l'attendu et aux besoins, en termes de diversité, de délai, de présence sur tout le territoire. Cela permettrait aussi de diversifier les approches, les capacités d'intervention, notamment en raison de profils de compétences multiples, ce qui n'est pas possible aujourd'hui avec un seul psychologue en agence. Il faudrait aussi repenser les organisations de travail, revisiter les profils de recrutement et développer la formation des psychologues. En effet, plus de dix ans après leur intégration, l'offre de formation spécifique pour les psychologues du travail reste très limitée, certains psychologues palliant les manques soit en mobilisant leur CPF soit en autofinancement. Pôle emploi a progressivement formalisé et diffusé les services mis en œuvre par les psychologues du Travail. En revanche, l'établissement n'a jamais pris le temps de clarifier le métier dans la réalité de son exercice et de ses règles professionnelles.

## Les psychologues du travail restent régulièrement oubliés dans les campagnes de promotion

Ainsi, beaucoup d'agents ne connaissent pas précisément l'ensemble des champs d'intervention possibles du ou des psychologues de leur agence. Très concrètement, chaque psychologue dans son agence peut ainsi avoir une activité différente de ses collègues dans une autre agence sur un territoire proche. L'accès à ses services varie aussi d'un endroit à l'autre : prise de rendez-vous direct via GSP, envoi d'un mail, contact direct entre conseiller et psychologue, etc. Une partie de ce questionnaire trouvera peut-être une réponse

avec l'annonce de la mise en œuvre d'un «bouquet de service» qui s'articulera autour de quatre volets : accompagnement des demandeurs d'emploi, accompagnement des employeurs, accompagnement interne et appui à la dynamique partenariale. Ce bouquet de services devrait être testé dans plusieurs régions à la rentrée, avec un bilan en mars 2024 et une généralisation prévue au deuxième semestre 2024. Celui-ci présente l'intérêt de formaliser et de donner un cadre plus cohérent, passant d'une logique trop centrée sur la notion de prestation à une logique de services. Il ouvre aussi une possibilité de travailler sur la santé mentale et la souffrance des demandeuses et demandeurs d'emploi.

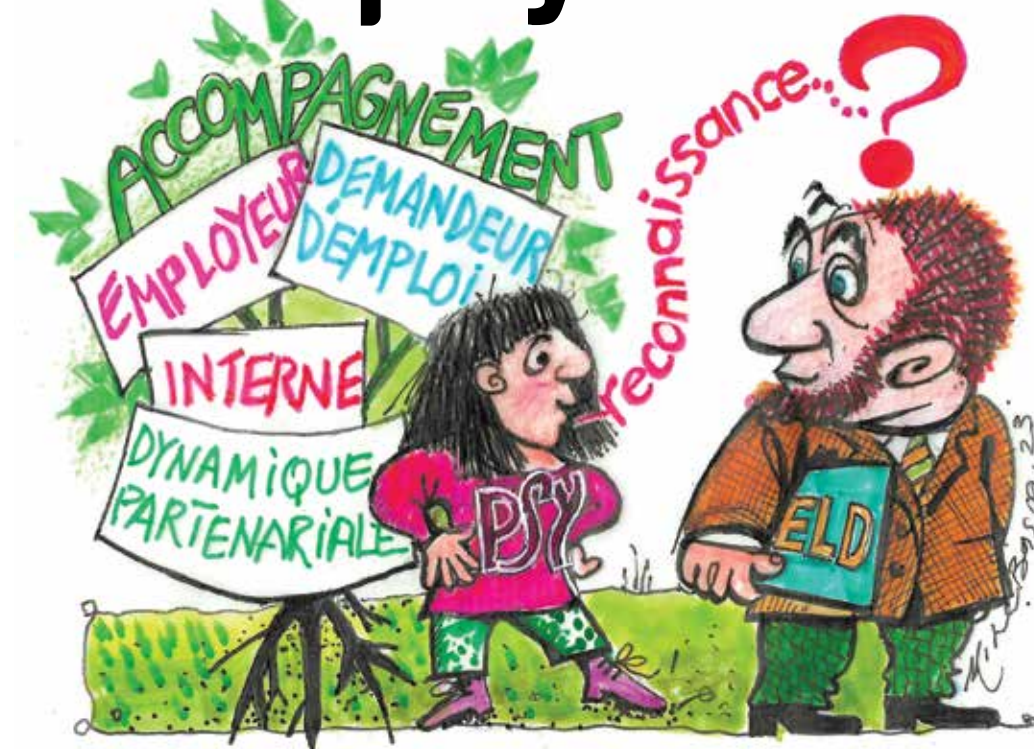
## UNE OFFRE DE SERVICE TOUJOURS EN CONSTRUCTION

Deux risques apparaissent cependant. Tout d'abord, le cadrage de l'activité et sa mise en forme permettront-elles de souligner la dimension spécifique de la réalisation des dits services par des psychologues du travail ? Si cette dimension n'apparaît pas clairement, cela pourra inciter l'établissement à en faire effectuer certains pans par des conseillers et conseillères par exemple. Ensuite, le bouquet de services est d'abord un outil de pilotage. Sous couvert de mettre en valeur les services déployés par les psychologues, il permet à l'établissement de traduire ces services en actes métiers, donc de les comptabiliser, avec toutes les dérives que nous connaissons déjà.

Le rapport de la mission de concertation et de préfiguration de France Travail oublie lui aussi globalement les psychologues du travail. La loi «Plein emploi» et sa déclinaison à venir pour Pôle emploi sont délibérément tournées vers le retour rapide à l'emploi. Ce choix poli-

tique risque aussi d'avoir un fort impact sur les missions et activités des psychologues du travail sans que l'on en mesure pour l'instant les réelles conséquences. Le SNU devra rester vigilant sur le sujet, d'autant plus qu'une nouvelle fiche emploi est à l'étude par la direction générale. Pour le SNU, la place, le rôle et l'activité des psychologues se fondent sur un certain nombre de dimensions essentielles, notamment l'organisation du travail, les modes de management, le type de sollicitations des conseillers, des demandeurs d'emploi, vis-à-vis des psychologues. Ces dimensions sont très directement liées à la manière dont on éclaire le métier et son utilité au sein de Pôle emploi et demain au sein de France Travail. ●

Le Secteur Cadres du SNU



## ● Santé au travail

## Les managers particulièrement exposés au stress

**Le nouveau baromètre Malakoff confirme une augmentation du mal-être des managers à Pôle emploi.**

Le baromètre annuel de Malakoff Humanis, très attendu pour mesurer le taux d'absentéisme au travail, vient confirmer la tendance observée par l'assureur Axa : les managers sont particulièrement exposés. Ils comptent parmi les salarié-es les plus arrêtés pour maladie et enregistrent la plus forte progression cette année, avec 13 points en plus. La moitié d'entre eux se disent stressés au travail, contre seulement 38 % pour les non-managers. 54 % d'entre eux déclarent avoir une grande difficulté à gérer les priorités. Une majorité estime que la vie professionnelle empiète trop sur leur vie personnelle (55 % dans ce cas, contre seulement 27 % des non-managers). Le corol-

laire est qu'ils vont plus souvent que les autres catégories de salarié-es consulter un psychiatre ou un psychologue : 13 % d'entre eux y recourent. De plus en plus de managers se disent aussi désengagés et ils sont 45 % à dire qu'ils seraient prêts à prendre un arrêt maladie alors qu'ils ne sont pas malades. C'est 12 points de plus que pour les autres salarié-es. Si le travail hybride et le télétravail ont rendu leurs tâches plus complexes et sont une source de leur mal-être, il ne s'agit pas de la cause principale, mais c'est la suite d'une lente dégradation des conditions de travail : surcharge, délais raccourcis voire impossibles à tenir, injonctions paradoxales qui se mul-

tiplient... Les dirigeants d'entreprise anticipent une augmentation des arrêts maladie dans les deux années à venir, qu'ils attribuent à la hausse des situations de fragilité des salarié-es, mais aussi à un moindre engagement de leur part et à une augmentation de l'âge moyen des effectifs.

## LA PLUS FORTE PROGRESSION D'ARRÊTS MALADIE

Pôle emploi ne fait pas exception, et les résultats du BIPE (du moins ceux que la direction veut bien nous laisser voir un peu en détail) confirment ce mal-être. Nos dirigeants ne se démarquent pas des autres, l'établissement continue à ne prêter attention qu'à ce qui va bien dans les résultats du BIPE, tout en rejetant «la faute» sur de soi-disant difficultés individuelles. Nulle part ne sont évoqués la surcharge de travail,

le stress, l'impossibilité de faire du travail de qualité, les pressions plus ou moins larvées ou la perte d'autonomie... Ce déni de responsabilité et ce refus d'agir sont consternants. Le Secteur Cadres du SNU a décidé de vous proposer une série de fiches pratiques afin de vous permettre de vous protéger. Être un «bon manager», aimer son travail et le faire du mieux possible n'empêche pas de se trouver en difficulté. Et dans ce cas, il ne faut surtout pas attendre que cela aille mal ou plus mal, il faut rapidement agir et nos fiches ont pour objectif de vous aider. Vous trouverez nos analyses et nos propositions sur le site sous [Snutefisu.fr](http://Snutefisu.fr), dans la rubrique Pôle emploi : «Ressources humaines» et «Principaux risques générateurs de souffrance au travail». ●

Le Secteur Cadres du SNU

Pour contacter le Secteur Cadres et Encadrants du SNU : [secteurcadresnu@gmail.com](mailto:secteurcadresnu@gmail.com)

Pour en savoir plus, pour ne pas rester seul, le Secteur Cadres et Encadrants du SNU vous propose un espace d'échanges et de réflexion. Retrouvez nos publications sur le site [Snutefisu.fr](http://Snutefisu.fr), rubrique Pôle emploi, onglet Secteur Cadres.



## ● Agriculture

# La confédération paysanne

**Les militants des Soulèvements de la Terre et de la Confédération paysanne sont traités comme de véritables criminels, alors que la FNSEA, le syndicat ami des empoisonneurs et rompu à la violence, n'est bien sûr pas inquiétée... Faut-il dissoudre la FNSEA ?**

Gérald Darmanin annonçait le 28 mars 2023 entamer une démarche pour dissoudre le collectif des Soulèvements de la terre (SLT). « C'est une tentative de diversion qui vise à faire oublier la politique désastreuse et tragique de maintien de l'ordre à Sainte-Soline », a réagi Basile Dutertre, un des porte-parole de SLT, le 28 mars auprès de l'Agence France-Presse

(AFP). « Les gens qui ordonnent de tirer sur la foule avec des armes de guerre sont ceux qui nous accusent d'ultraviolence, c'est un retournement sidérant », a également fait valoir Basile Dutertre, qui a rappelé que SLT n'était pas le seul collectif à avoir appelé à la manifestation de samedi. « Une centaine d'organisations l'ont fait, parmi lesquels l'intersyndicale, la Confédération paysanne, des par-

tis politiques, des associations environnementales », a-t-il énuméré. Étrange coïncidence des dates, le 30 mars, Christiane Lambert, pour son dernier discours en tant que présidente du syndicat agricole FNSEA, a appelé à la dissolution du même collectif SLT, en clôture de son 77<sup>e</sup> congrès annuel qui se tenait à Angers (Maine-et-Loire), à moins de 200 km de Sainte-Soline.

## LA FNSEA DIRIGÉE PAR UN AGRO-INDUSTRIEL

À noter que le nouveau patron de la FNSEA est Arnaud Rousseau, un agro-industriel. En juin, une vague d'arrestations a frappé des militants : huit personnes ont été placées en garde à vue mercredi 28 juin au matin pour « organisation de manifestation interdite » à Sainte-Soline (Deux-Sèvres), a indiqué le parquet de Niort. Elles ont toutes été relâchées depuis, la dernière étant sortie le soir même à 20 h 15. Parmi eux, Julien Le Guet, porte-parole du collectif Basse-Sines non merci!, et Benoît Jaunet, porte-parole de la Confédération paysanne 79. Nicolas Girod, l'ancien porte-parole national de la Confédération paysanne a été placé en garde à vue dans le Jura, et trois autres en Loire-Atlantique. Le 8 septembre 2023 avait lieu le procès des neuf militants opposés aux Mégabassines, séance ajournée au bout de huit heures de débats et reportée au 28 novembre, en raison de la longueur des débats. Parmi les prévenus : Basile Dutertre, Benoît Feuillu, autre militant des Soulèvements de la Terre, Benoît Jaunet, Nicolas Girod et Julien Le Guet. C'est le même Nicolas Girod, qui critiquait récemment le nouvel homme fort de la FNSEA : « Il a ainsi pris position contre l'interdiction des néonicotinoïdes et critique en privé une conversion trop rapide vers le bio de certaines exploitations. » C'est cette vision productiviste que dé-

nonce le militant : « C'est le vrai visage de la FNSEA, très lié au monde de l'agroalimentaire dans une logique d'agrandissement des fermes et de disparition d'une partie des agriculteurs ». C'est une stratégie d'industrialisation de l'agriculture, très proche de celle défendue par l'ancien président de la FNSEA, Xavier Beulin, décédé en 2017 et que beaucoup considèrent comme le mentor d'Arnaud Rousseau. On assiste donc à une véritable guerre ouverte entre la FNSEA et la confédération paysanne, avec deux visions divergentes de l'avenir du monde agricole. Sauf que des porte-parole de la Confédération paysanne se voient contester leur droit à manifester alors que la FNSEA dénonce toute action de résistance civile, oubliant bien vite la longue tradition de soixante ans d'actions plus violentes et spectaculaires les unes que les autres par lesquelles ses membres se sont illustrés.

On assiste à une véritable guerre entre les deux syndicats avec deux visions divergentes de l'avenir du monde agricole

« 2000 agriculteurs qui cassent tout, c'est plus payant que 10 000 manifestants qui défilent dans le calme ». Cette phrase est prononcée par Alexis Gourvennec en 1974. Elle fait directement référence à la prise d'assaut en 1961 de la sous-préfecture de Morlaix par des agriculteurs membres de la FNSEA Bretagne, qui la mettent à sac. Alexis Gourvennec souligne alors l'efficacité de l'« action directe » par rapport à celle de la « négociation menée pendant des mois ». Et la liste est longue. Pour ne choisir que quelques

# dans le viseur de la FNSEA

exemples... En août 1990, le ministre de l'Agriculture Henri Nallet annonce que des mesures de soutien vont être adoptées pour les éleveurs face à la chute des cours des viandes ovines et bovines. Le 23 août, en réponse à ces promesses jugées trop vagues, des incidents éclatent entre agriculteurs et forces de l'ordre. À Thouars dans les Deux-Sèvres, plus de 200 moutons sont brûlés vifs dans un camion. Une semaine plus tard, le ministre présente un ensemble d'aides concrètes, d'un montant global de 1,19 milliard de francs... Dans les Deux-Sèvres... Ça ne vous dit rien ?

## EN 1990, 200 MOUTONS BRÛLÉS VIFS DANS UN CAMION

Le 22 mars 2023, un maire est menacé, la maison d'un militant écologiste est prise pour cible à La Rochelle. Entre 120 et 200 tracteurs de la FNSEA Charente-Maritime manifestent à La Rochelle contre l'interdiction des pesti-

cides et pour les mégabassines. Ils déversent purin et pneus usagés devant la direction départementale des territoires et de la mer (DDTM), avant d'être reçus par le préfet. Pneus et fumier sont aussi déversés devant la mairie de L'Houmeau, dont le maire souhaite racheter 44 hectares de terres agricoles pour les convertir en prairie ou en maraîchage biologique. « Ce n'était qu'un premier avertissement. S'il faut séquestrer le maire dans sa mairie, nous le ferons », menace à cette occasion Sébastien Brochet, président de la FNSEA de La Rochelle. Le maire porte plainte à la suite de ces menaces. Une autre mairie, celle de Nieul-sur-Mer – dont le maire a réclamé un moratoire sur le pesticide prosulfocarbe – a droit au même traitement. C'était le 22 mars 2023... Trois jours avant la manifestation de Sainte-Soline... En aviez-vous seulement entendu parler ? ●

Marc Reneaux



## bourse d'échanges d'emplois du snu

Chaque personnel de Pôle emploi a, dans le cadre de sa mobilité géographique, plusieurs possibilités pour changer de lieu d'exercice de son activité, dont une possibilité trop peu utilisée, la permutation.

Le site « bourse d'échanges d'emplois » mis en place par le SNU Pôle emploi permet à toutes les agentes et tous les agents de Pôle emploi de diffuser leurs vœux de mutation et a pour objectif de **mettre en contact celles et ceux souhaitant une mutation par permutation locale ou interrégionale.**

Pour consulter les vœux disponibles ou pour déposer vos vœux de permutation, savoir sur quels textes s'appuyer, savoir comment obtenir de l'aide... Rendez-vous sur :



<https://bde.snupe.fr>



PÔLE EMPLOI FSU



## ● Genre et capital

## Dépossession des femmes

**Pour comprendre pourquoi les inégalités de richesse entre hommes et femmes s'accroissent, Sibylle Gollac et Céline Bessière se sont intéressées aux mécanismes de contrôle et de distribution du capital au sein des familles.**

Sibylle Gollac, Céline Bessière, autrices du livre *Genre et capital. Comment la famille reproduit les inégalités* sont intervenues lors des Intersyndicales Femmes de mars 2023, et interviendront pour le SNU lors du Congé de formation syndical (CFS) du Secteur Femmes le 24 novembre 2023. Cet article est un résumé de leur intervention. Les chiffres se basent sur leur propre enquête en études notariales et tribunaux aux affaires familiales, et sur une enquête Insee réalisée tous les dix ans sur les temps de vie des Français.

Les inégalités économiques persistent sur le marché du travail. Encore aujourd'hui, les femmes gagnent un quart de moins que les hommes. Cet écart est multifactoriel. Première cause, le temps partiel souvent contraint. Hors temps partiel, l'écart reste de 16 % dû à une différence de diplôme, d'expérience, de choix de filière professionnelle. À toutes choses égales par ailleurs, il reste un écart de 10 % en moins qui ne s'explique que par le genre. On constate un ralentissement de la diminution de cet écart.

Les inégalités de patrimoine s'accroissent entre les classes sociales. Un pour cent des ménages détiennent 27 % du patrimoine, qui est de plus en plus acquis par héritage. Mais toutes les études portent sur le patrimoine des « ménages », sans chercher à voir qui détient quoi au sein des couples. Il existe en fait un écart de patrimoine genré de 16 % entre le patrimoine des femmes et celui des hommes. Cet écart se constitue à des moments particuliers de la vie d'un couple, la succession et la séparation, et il s'accroît rapidement depuis trente ans.

#### TRAVAIL DOMESTIQUE ET TRAVAIL GRATUIT DES FEMMES

Le travail domestique est un travail non rémunéré. Les femmes avec enfants travaillent en tout cinquante-quatre heures par semaine contre cinquante-deux heures pour les hommes. À ceci près que deux tiers du temps de travail des femmes sont gratuits (temps salarié partiel et travail domestique), alors que deux tiers du temps de travail des hommes sont rémunérés. De ce fait, l'écart de revenu moyen au sein des couples est de 40 %, alors qu'il n'est que de 9 % entre les célibataires femmes et hommes.

Le travail domestique est reconnu en France uniquement par le mariage : par le régime de communauté de biens réduits aux acquêts, qui stipule que tout ce qui est acquis après le mariage appartient par moitié à chacun des époux ; par les pensions de réversion qui permettent d'égaliser un peu après le décès, mais les modalités d'accès

en sont complexes ; par les prestations compensatoires au moment du divorce, mais cela fonctionne mal. Pourquoi? La somme généralement proposée par le juge a souvent un montant important (montant médian de 25000 euros), qui doit être versé en une fois, donc qui ne sera effectivement payé que si l'homme a un revenu suffisant. Les juges (qui sont pourtant souvent des femmes) ont des réticences à accorder plus, selon le préjugé que des montants conséquents (et traduisant réellement la perte salariale subie) inciteraient les femmes à ne plus travailler. Enfin, par la pension alimentaire qui concerne les couples mariés ou non en présence d'enfants. Le barème est déterminé par le montant du salaire de celui qui doit payer et non par rapport au coût réel de l'éducation des enfants.

Ce sont donc les femmes qui vont assumer le coût des enfants. Un tiers des enfants n'ont pas de pension, seuls 10 % des pensions sont supérieures à 300 euros par mois. Les femmes se retrouvent en position de mendiante, ce sont elles qui doivent faire les démarches, demander les allocations à la Caf si le père est impécunieux. L'allocation de la Caf disparaît si la femme se remet en couple et fait donc peser le poids des enfants sur le nouveau conjoint. Aujourd'hui 64 % des enfants naissent hors mariage, les couples se marient de moins en moins : le patrimoine s'individualise alors que le travail domestique reste à la charge des femmes. La division sexuée des tâches se maintient autour de la garde des

Pour contacter le Secteur Femmes du SNU : [secteurfemmes.snupef@gmail.com](mailto:secteurfemmes.snupef@gmail.com).

**3919** : ce numéro d'écoute national est destiné aux femmes victimes de violences, à leur entouragement et aux professionnels concernés. Appel anonyme et gratuit du lundi au dimanche : de 9 heures à 22 heures du lundi au vendredi et de 9 heures à 18 heures samedi, dimanche et jours fériés.

## et contrôle du capital

enfants. Les décisions des magistrats sont souvent le reflet des choix des parents. Quand les enfants sont jeunes, et qu'il y en a plusieurs, ce sont généralement les femmes qui gardent les enfants, qui doivent adapter leur carrière, qui doivent garder un logement plus grand, payer l'alimentation, les vêtements, etc. Après une séparation, le niveau de vie des femmes baisse de 20 % alors que le niveau de vie des hommes ne baisse que de 3 %. On constate que c'est souvent l'homme qui garde le logement, car c'est son salaire qui permet de payer le crédit, que ce soit en séparation ou en veuvage. Le système fiscal entretient la dépendance des femmes : la déclaration d'impôts commune liée à l'imposition à la source fait payer aux femmes les impôts de leur conjoint, alors même que moins de la moitié des couples mettent tout leur salaire en commun.

#### APPAUVRISSMENT DES FEMMES APRÈS UNE SÉPARATION

« On sait que le capitalisme au XXI<sup>e</sup> siècle est synonyme d'inégalités grandissantes entre les classes sociales. Ce que l'on sait moins, c'est que l'inégalité de richesse entre les hommes et les femmes augmente aussi, malgré des droits formellement égaux et la croyance selon laquelle, en accédant au marché du travail, les femmes auraient gagné leur autonomie. Pour comprendre pourquoi, il faut regarder ce qui se passe dans les familles, qui accumulent et transmettent le capital économique afin de consolider leur position sociale d'une génération à la suivante. Conjointes et conjoints, frères et sœurs, pères et mères n'occupent pas les mêmes positions dans les stratégies familiales de reproduction, et n'en tirent pas les mêmes bénéfices. [...] les mécanismes de contrôle et de distribution du capital varient selon les classes sociales, mais aboutissent toujours à la dépossession des femmes. » ●

Élisabeth Jeannin



## ● Actu'elles

## Sciences, une parité loin d'être acquise

Depuis plus de trente ans, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec) évalue l'état des connaissances sur l'évolution du climat, ses causes, ses impacts. Le 26 juillet, le Giec renouvelait son bureau. Deux femmes candidaient à la présidence : Debra Roberts et Thelma Krug. C'est un homme qui sera élu : Jim Skea. Pourtant, élire une femme aurait été un message fort envoyé à toutes les scientifiques, car la parité en sciences est encore loin d'être acquise. En trente-cinq ans, aucune femme n'a dirigé le Giec. Le dernier rapport du Giec indique seulement un tiers de femmes parmi plus de 700 auteurs et autrices. Concernant la coprésidence, on compte deux femmes sur huit. Ces chiffres reflètent la faible présence des femmes en sciences. Béatrice Marticorena, coprésidente du comité Parité-égalité du CNRS, interviewée le 23 juillet sur France info, dénonce un « effet de tuyau percé ». Dès l'enfance, les filles ne sont pas encouragées à s'orienter vers les sciences. Les femmes scientifiques sont absentes des manuels.

La glaciologue Heïdi Sevestre dit avoir souffert de cette absence de représentation féminine : « Tous mes professeurs étaient des hommes, mes camarades de classe aussi. C'était dur pour moi de me représenter le métier ». Lors de sa sélection, Sophie Adenot, la nouvelle astronaute française déclare aux médias « Le déclic dans ma tête a été de voir le décollage de Claudie Haigneré ». Béatrice Marticorena évoque aussi la délicate parole des femmes dans un environnement masculin : « Lors de réunions, il m'est arrivé de demander à un homme d'exprimer mon idée, pour qu'elle soit entendue ». Elle cite les différences salariales, les évolutions de carrières ralenties en lien avec la charge de la famille encore essentiellement assurée par les femmes. Élu président, Jim Skea mentionne trois priorités, dont « améliorer l'inclusivité et la diversité ». Devant la complexité de l'enjeu climatique, l'expertise scientifique de toutes et tous apparaît nécessaire. Les effets désastreux du dérèglement climatique ne font pas de distinctions.

Madeleine Jérôme-Évrard

## ● Cultur'elles

## Femmeage à Jane Birkin (1946-2023)

Comédienne, chanteuse, icône de mode, Jane Birkin était d'abord une artiste engagée, féministe, libre, indépendante. Enfant, elle milite à Londres contre la peine de mort. Puis, Jane sera de tous les combats féministes : manifestations pour le droit à l'IVG, procès de Bobigny (Marie-Claire Chevalier, 16 ans, jugée pour avoir avorté après un viol) au côté de Gisèle Halimi. Plus récemment, Place du Trocadéro pour manifester contre l'enlèvement par Boko Haram de fillettes au Nigéria. Automne 2022, elle se coupe une mèche de cheveux en vidéo pour soutenir les Iraniennes après la mort de Mahsa Amini. En France, Jane Birkin est aux côtés des personnes en difficulté, des sans-papiers, des réfugiés. À chaque élection depuis avril 2002, elle se mobilise pour faire barrage à l'extrême droite. Les médias l'ont trop souvent réduite à ses relations avec les hommes de sa vie, mais Jane Birkin était bien plus que ça : une femme de luttes restée fidèle à ses idées et engagements.

## Le féminisme selon Gisèle Halimi (1927-2020)

« N'ayez pas peur de vous dire féministe. C'est un combat valeureux qui n'a jamais versé de sang. Une philosophie qui réinvente les rapports hommes-femmes enfin fondés sur la liberté. Un idéal qui permet d'entrevoir un monde apaisé où les destins des individus ne seraient pas assignés par leur genre ; et où la libération des femmes signifierait aussi celle des hommes, désormais soulagés des diktats de la virilité. »

Madeleine Jérôme-Évrard





# DÉFENDRE VOS DROITS JUSQU'À...

## OBTENIR VOS DROITS,

c'est aussi un combat des équipes du SNU Pôle emploi.

Siham est élue au CSE en IDF et elle y préside la commission Politique sociale. Elle défend sur le terrain et en instance les droits des agents.

Son écoute, sa connaissance des textes et accords accolées à sa ténacité et force de conviction sont tous les atouts qui permettent à notre élue SNU de porter les situations, demandes et réclamations des collègues jusqu'à obtenir gain de cause auprès de la Direction.

**Parce qu'il n'y a pas de petits combats, les équipes SNU sont fières de travailler pour un syndicat de terrain proche de vous avec des élu-es qui s'engagent sans compter à vos côtés.**

*Siham Treil*

*Élue au CSE*

*Déléguée syndicale SNU Ile de France*



ENGAGÉ-ES POUR  
LES CONDITIONS  
DE TRAVAIL