



● actualités

Contre sommet du G20 à Nice
Un rassemblement fort pour défendre
les alternatives au tout libéral (page 17)



● évènement

Le SNU organise les États généraux
des conditions de travail
les 27 & 28 mars 2012 (page 16)

modes d'emplois



www.snuteffsu.org

Numéro 38 | déc. 2011 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● à Pôle emploi

Les boeufs carottes à Pôle Emploi

Les personnels placés sous surveillance (p21)

● à Pôle emploi

Personnels de l'AFPA transférés à PE : un accord bâclé



La loi 2009-1437 du 24/11/2009 prévoyait le transfert à Pôle Emploi, des personnels de l'AFPA... (p22)

● protection sociale

AMAE : une mutuelle pour les retraités, les précaires, les anciens de Pôle Emploi

 (p21)

● Désirée Ductible

Il était une fois le divorce et les impôts

Tranche de vie d'une meuf... (p4)

Putain 3 ans !

Un Service Public de l'Emploi lowcost

Depuis 3 ans, pour faire face à l'augmentation des charges de travail, les réponses de Pôle Emploi ont été de court terme... (p3)



● à Pôle emploi

Cadres dirigeants: Un somptueux accord pour 0,3% du personnel.

Chut... discrétion oblige (p5)

● point de vue

Capitalisme et crise systémique.

Les discours sur l'austérité et conserver le fameux «3A» décryptés (p7)

Qui y a-t-il dans la hotte du Père Noël ?

Un nouveau Directeur Général qui sera, très vite, confronté à une situation humaine plus que difficile des deux côtés du guichet. Celui-ci a supervisé le rapport de l'IGF, mettant en évidence le manque de moyens humains à Pôle Emploi, comparé à d'autres pays Européens. Comment conciliera-t'il les conclusions de ce rapport et l'exigence du gouvernement de poursuivre la politique d'austérité dans le Service Public, et en particulier à Pôle Emploi ?

Une nouvelle convention tripartite avec trois objectifs principaux : la réorientation du suivi des publics, de l'adaptation de l'action de PE aux territoires et la poursuite de l'effort d'optimisation des moyens. Ces changements organisationnels n'apporteront pas de solution au manque de moyens criants.

Nous sommes opposés à cette convention qui marque, entre autres, l'inégalité de traitement selon les territoires ; une logique de résultats incompatible avec le Service Public ; le rôle illégitime du CA sur l'opérationnel ; un contrôle encore renforcé des demandeurs et demandeuses d'emploi qui conduira à une mise sous tension des personnels. Nous avons appelé à ne pas signer cette convention tripartite, à mettre en place un plan d'urgence, tenant compte de la crise, et à renégocier ultérieurement le dispositif.

Trois ans après la naissance de Pôle Emploi, nous continuons à agir
Les 27 et 28 mars 2012, nous organisons les États Généraux des conditions de travail sur le thème « travailler

sans s'abîmer ». Agir pour infléchir, collectivement, les orientations décidées par les responsables, qui percutent nos conditions de travail et sortir de cette spirale infernale. Nous devons comprendre, analyser et construire ensemble les alternatives possibles.

Elections professionnelles de l'automne 2012 : agir en participant massivement au choix de vos élu-es syndicaux dans les instances représentatives. Voter c'est, donner les moyens légaux et indispensables à l'action pour construire des contre propositions, des alternatives et établir un véritable contre pouvoir face à la Direction et au gouvernement.

La création d'une mutuelle en direction des retraité-es et des personnels sortant de Pôle Emploi - précaires, licencié-es. Agir, c'est rendre vivante la

solidarité en direction des populations oubliées, particulièrement lors de la négociation de la nouvelle mutuelle. Nous avons décidé de pallier les carences de la Direction Générale en respectant le principe fondateur de la sécurité sociale : « **Se soigner selon ses besoins, payer selon ses moyens** » : amae.mutuelle@gmail.com

Depuis 3 ans, le SNU se bat contre la machine à broyer les personnels et les publics, pour la défense des métiers et des missions, pour des moyens et des conditions de travail permettant d'assurer un Service Public de haut niveau. En attendant tous nos rendez vous pour 2012, nous vous souhaitons à toutes et tous de bonnes fêtes de fin d'année et une heureuse Année 2012. ●

Le SNU Pôle Emploi FSU

Modes d'emplois
Numéro 38
Décembre 2011
1,50 €

Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU - Fédération Syndicale Unitaire - www.snutefifsu.org

Directrice de la publication : Colette Pronost - colette.pronost@pole-emploi.fr • Rédacteur en chef et secrétaire de rédaction : Claude Cherblanc - c.cherblanc@orange.fr - et Marie Christine Delmée - mc.delmee@pole-emploi.fr • Comité de rédaction : Colette Pronost; Noël Daucé; Anne Lecoq; Sylvette Uzan-Chomat; Philippe Sabater; Michel Breuvert; Marie-Christine Delmée; Emmanuel M'hedhbi; Anny Barreau; Joseph Romand; Françoise Voisenet; Jean-Charles Steyger; Dominique Simon; Frédérique Payen; Claude Kowal; André Momein; Claude Cherblanc • Régie publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE : 05 55 24 14 03 • Conception graphique : Thierry Palau - www.graphiste-thierry-palau.fr • Illustrations : Michèle Le Bas et Mathieu Colloghan • Imprimé par ROTOGRAFIE, 2, rue Richard Lenoir, 93 100 Montreuil. N° ISSN : 1631-7777. N° CPPAP : 0907 S 06 221. Abonnement : quatre numéros par an, 6 €



LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ

qui reçoit la confiance du plus grand nombre de CE et de CHSCT

- ➔ Réorganisation du travail, spécialisation, métiers en tension
- ➔ Qualité de vie au travail
- ➔ Santé au travail, risques psychosociaux

POUR

- ➔ Des alternatives viables pour les salariés
- ➔ Des solutions concrètes aux projets de réorganisation
- ➔ Un dialogue constructif entre les acteurs de l'entreprise

contact/ses@secafi.com
Tél. 01 53 62 24 40

www.secafi.com

Un pôle Santé et économie sociale, avec plus de 50 consultants spécialisés

Putain 3 ans !

Un Service Public de l'Emploi low-cost...

Malgré les mouvements sociaux dans les ASSEDICS et à l'ANPE et les rapports officiels de la Cour des comptes et du Conseil d'État défavorables, dès 2007, à une fusion imposée par l'actuel Président de la République, Pôle Emploi a été créé. La fin mandat de l'actuel Directeur Général est l'occasion de réaliser un 1er bilan de ces 3 années de bouleversements pour le service public de l'emploi, son personnel et pour les usagers et les usagères de Pôle Emploi.

Résultant d'une politique de contre-réforme particulièrement mal préparée

La loi créant Pôle Emploi, dite loi de fusion, a été adoptée par un vote majoritaire à l'assemblée nationale le 13 février 2008. Ce texte confie 6 missions à Pôle Emploi :

- Prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, collecter les offres d'emplois, aider et conseiller les entreprises dans leurs recrutements, assurer l'intermédiation et participer la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Accompagner les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire les actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles, favoriser leur reclassement, participer à l'insertion des publics fragilisés.
- Assurer l'inscription des demandeurs et demandeuses d'emploi et gérer la liste.
- Assurer, pour le compte de l'UNEDIC, le service de l'allocation chômage et, pour le compte de l'état, le service du versement des allocations de solidarité.
- Tenir et mettre à disposition des services de l'État et de l'UNEDIC, les données statistiques relatives au marché du travail et à l'indemnisation des privés d'emploi.
- Mettre en œuvre toutes les actions qui lui sont confiées par l'État, les collectivités territoriales et l'UNEDIC.

Conduisant à l'échec

Réduire la voilure en recentrant Pôle Emploi sur sa mission d'inscription et d'indemnisation, voilà ce qu'à mis en œuvre Christian Charpy, pendant 3 ans. Sur six missions confiées à Pôle Emploi, seules deux sont péniblement assurées : l'inscription et l'indemnisation.

La 1ère convention tripartite était bien trop ambitieuse même sans les effets dévastateurs de la crise économique et financière.

La question de la crédibilité de cette feuille de route s'est posée durant ces 3 dernières années. D'autant que les dimensions humaines, culturelles et matérielles de cette fusion ont été

Sur six missions confiées à Pôle Emploi, seules deux sont péniblement assurées

sous estimées : différences de statuts des personnels (public/privé), de métiers (indemnisation/conseil) et de culture des institutions d'origine. La crise a révélé les faiblesses du projet de fusion, dont la gouvernance s'est révélée incapable d'anticiper la croissance des charges induites par l'explosion historique du nombre de chômeurs et de chômeuses dans notre pays.

Pour faire face à l'augmentation de la charge de travail, la DG de Pôle Emploi a donné des réponses de court terme : prioriser l'inscription et l'indemnisation en sacrifiant l'ensemble des autres missions dont le suivi des demandeurs et demandeuses d'emploi, et la relation entreprise. D'autre part, la DG de Pôle Emploi a mis en œuvre des expédients tels que des contrats précaires, des sous-traitances de ses charges (OPP et plate-formes téléphoniques, de gestion et de mutualisation) et l'industrialisation des organisations et des processus métiers, afin de diminuer les flux. Là aussi, l'échec a été au rendez-vous.

Entrainant l'ensemble du personnel dans le chaos !

Les personnels de Pôle Emploi subissent sur le terrain la conjonction de deux chocs majeurs : la fusion et l'explosion des charges de travail.



Pour le SNU, les efforts demandés au personnel de Pôle Emploi sont loin d'être terminés !

Grâce à leur conscience professionnelle, il a été possible de continuer à délivrer des services aux publics, au prix d'une détérioration massive des conditions de travail pointée par l'enquête nationale sur les Risques Psycho-sociaux menée par le cabinet ISAST.

Depuis 2008, la DG n'a cessé de sous-estimer les efforts et les pressions auxquels sont soumis les

agents et agentes de Pôle Emploi, en prenant le risque de voir apparaître de fortes tensions sociales et de nouveaux dysfonctionnements incompatibles avec la mission sociale de l'institution.

Pour le SNU, les efforts demandés au personnel de Pôle Emploi sont loin d'être terminés !

Il faut s'attendre, malgré l'échec de la Direction sur le métier ... suite p4

Les dates marquantes de la (jeune) histoire de Pôle Emploi

Décembre 2011 : Nominatation de Jean Bassères
 Décembre 2011 : 2^e convention tripartite Etat-UNEDIC-PE
 Juillet 2011 : Rapport du Sénat sur pôle Emploi
 Juin 2011 : Rapport du CESE sur Pôle Emploi
 Janvier 2011 : Rapport de l'inspection générale des Finances comparatif des SPE européens
 Janvier 2011 : Transfert de l'activité du recouvrement aux URSSAFF
 Novembre 2010 : Grève nationale Pôle Emploi
 Avril 2010 : Transfert des personnels de l'orientation issus de l'AFPA
 Janvier 2010 : Enquête sur les RPS à Pôle Emploi
 Janvier 2010 : Entrée en vigueur de la CCN
 Novembre 2009 à Février 2010 : Elections Professionnelles Pôle Emploi
 Juin 2009 : Grève nationale Pôle Emploi
 Avril 2009 : 1^{ere} convention tripartite Etat -UNEDIC-PE
 Janvier 2009 : Grève nationale pôle Emploi
 18 décembre 2008 : Création de Pôle Emploi
 Juin 2008 : Grève nationale
 Avril 2008 – Décembre 2008 : Création de l'instance Nationale de Préfiguration
 Février 2008 : Rapport IGAS sur mise en oeuvre de la fusion
 13 février 2008 : Loi de réforme du SPE
 Mai 2007 : Election de N. SARKOZY

...

unique, à ce que la prochaine équipe accentue la restructuration des métiers. De plus, les perspectives de récession risquent d'augmenter un peu plus nos charges de travail.

Mais une nouvelle période s'ouvre

Le changement de tête à Pôle Emploi est annoncé, avec une nouvelle convention tripartite qui sera confiée au successeur de Christian Charpy. Nous nous préparons à l'arrivée du nouveau Directeur Général, Jean Bassères, choisi par le Ministre du Travail. La candidature de cet inspecteur des finances ouvre une nouvelle séquence. Gageons que le successeur de Christian Charpy aura sous son bras, lors de son arrivée, le rapport de l'Inspection Générale des Finances qu'il a piloté.

Il y compare le Service Public de l'Emploi en France à 2 autres pays, le Royaume-Uni et l'Allemagne. S'il note que la France consacre un effort plus important aux relations avec les employeurs, et apparaît efficace pour remplir sa mission d'indemnisation, il pointe le manque de moyens consacrés au suivi des sans emploi. Les effectifs consacrés à l'accompagnement de 10 000 demandeurs et demandeuses d'emploi sont de 178 au Royaume-Uni, de 134 en Allemagne,

et de seulement 53 en France. Outre-Rhin, 8 000 personnes à temps plein ont été recrutés, pendant la crise, pour assurer le suivi des publics. Selon les auteurs du rapport, une intensification de l'accompagnement a toujours un impact direct sur la hausse du taux de retour à l'emploi et, donc, de la baisse du chômage.

Pour le SNU, la période qui s'annonce nécessite une pause dans les transformations. Un bilan des trois premières années de fusion doit être mené avec les organisations syndicales et la nouvelle DG.

Notre ambition reste intacte

Nous sommes engagés pour un Service public de l'Emploi à la hauteur de la situation économique et sociale de notre pays, capable de répondre aux besoins des victimes de cette crise, agir et construire en proposant des alternatives pour sortir de la logique de service au rabais, défendre tout le personnel de Pôle Emploi par l'amélioration des conditions de travail et le renforcement des effectifs.

C'est la feuille de route du SNU pour 2012, à laquelle nous associerons toutes celles et tous ceux qui se reconnaissent dans nos orientations. ●

Jean-Charles Steyger



● la rubrique à Désirée Ductible

Il était une fois... le divorce et les Impôts ! ou une tranche de vie d'une meuf

Après une longue vie commune, mon époux et moi décidons de nous séparer... enfin... surtout moi ! Nous nous mettons donc en recherche d'un avocat, on vend notre maison, on s'occupe du reste et en 6 mois (consentement mutuel), l'affaire est réglée ! Et puis, arrive le joli temps de la déclaration de revenus... Je contacte, illico presto, mon ex pour lui proposer de m'occuper des 3 déclarations (la commune, la sienne et la mienne). Évidemment, il est ok, puisque c'est un mec. Je dis, donc je fais, puisque je suis une femme. Je m'installe devant mon ordinateur, muni de mon café-clopes (on a les habitudes qu'on peut hein !) et je me connecte au site internet des impôts.

1^{ère} démarche, la déclaration commune : Pas de soucis, je renseigne les salaires, la case divorce ainsi que la date de l'heureux événement. Je valide. 2^{ème} clope. Le site est plutôt bien fait me dis-je, j'arrive directement sur la déclaration de mon ex. Super ! Je renseigne sa page, je valide. Oups... Ben pourquoi j'ai pas la mienne de page ? Je visite le site dans ses moindres recoins, je cherche, je fume, je cherche. Au bout de 3 clopes, je n'ai pas trouvé ma page avec mon nom. Je décroche mon téléphone, j'appelle mon centre des impôts, j'explique ma démarche et questionne mon interlocutrice.



Les impôts : *Mais non Madame, vous avez bien fait les choses.*

Moi : *Pardon ?*

Impôts : *Mais oui, cependant quand vous avez déclaré le divorce, ça vous efface de nos fichiers.*

Moi : *Re Pardon ?*

Impôts : *Oui, pour nous, vous n'existez plus !*

Moi : *Ab bon ? Lui il existe, et pas moi ! Mais, dans quel siècle vivez-vous aux impôts ? Ce n'est pas normal, je suis connue des vos services depuis 15 ans. C'est aberrant !*

Impôts : *Je sais bien Madame, mais le système est construit comme ça.*

Moi : *Merci, au revoir.*

Je dois prendre un exemplaire vierge, (trop drôle !), comme si c'était la première fois que je déclarais des revenus. J'hallucine !

Il m'est venu à l'idée qu'aucune femme ne devrait plus déclarer ses revenus, puisque l'Administration nous ignore, puisque l'Administration est sexiste !

En bon gestionnaire de ses finances, il est à parier qu'après quelques manques à gagner, son « système » ne nous effacerait plus. ●

Désirée Ductible

L'accord cadres dirigeants

Un accord très avantageux pour 0,3% du personnel !

Institué par l'article 1.2 de la CCN, « l'accord cadres dirigeants » prolonge, en fait, un accord spécifique, préexistant au sein du RAC. Il concerne les Directeurs et Directrices d'Établissement, les Directrices et Directeurs Régionaux Adjointes et Délégués (DR, DRA, DRD), les Directrices et Directeurs Généraux Adjointes (DGA) ainsi que leurs Adjointes ou Adjointes, les Directrices ou Directeurs du siège, les Secrétaires Généraux ou Générales, ainsi que les anciennes et anciens cadres dirigeants.



Y'en a qui sont plus égaux que les autres ▲

Il vient compléter les dispositions de la CCN, ou s'y substitue, principalement dans le domaine de la rémunération. Cette même CCN, prévoyant la renégociation de cet accord avant le 31 décembre 2011, le SNU s'est penché sur les principales caractéristiques de cet accord.

Quels avantages pour les cadres dirigeants et dirigeantes ?

- La rémunération : L'accord prévoit, pour 2011, un salaire plancher de 92 000 €/an pour les Directeurs et Directrices, de 76 000 €/an pour les Adjointes et les Adjointes, versé sur 12 mois. Il est revalorisé en même temps que le point indice. Il s'agit d'un salaire plancher, le salaire réel étant fixé par décision du Directeur Général.
- L'indemnité de licenciement peut atteindre 18 mois de salaire, contre 12 mois dans la CCN pour un ou une salariée ayant 45 ans d'ancienneté.
- L'indemnité de départ en retraite est de 12 mois de salaire maximum, contre 9 dans la CCN.
- L'indemnité de mise à la retraite, à l'initiative de Pôle Emploi est de 16 mois maximum contre 12 dans la CCN.
- Le régime de retraite : outre les garanties du régime général sur les tranches A et B, les cadres dirigeants et dirigeantes, dont le salaire dépasse 4 fois le plafond de la sécurité sociale bénéficient de la tranche C. La cotisation sur cette tranche (16%) est prise en charge par Pôle Emploi à hauteur des 2/3.

- Le régime de retraite supplémentaire : ces personnels bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire spécifique géré par un assureur. Les cotisations (4.5%) sont prises en charge à hauteur de 50% par Pôle Emploi. A noter une particularité : celles et ceux qui étaient cadres dirigeants ou dirigeantes au 1er janvier 2001, bénéficient d'une garantie minimale de rendement de ce dernier régime, à hauteur de 10 % de leur dernier salaire (+ prime).
- La prévoyance : ces personnels sont affiliés au régime de prévoyance des cadres supérieurs, qui leur garantit un quasi doublement des montants des prestations par rapport aux autres salarié-es. La cotisation à ce régime est prise en charge à hauteur de 50% par Pôle Emploi.

Quelle est la position du SNU dans ces négociations ?

Fidèle aux principes qui nous guident, nous participons à cette négociation avec trois objectifs :

- Défendre l'ensemble des salarié-es : le SNU sera vigilant à revendiquer l'extension des avantages des cadres dirigeants et dirigeantes, à l'ensemble des personnels, si ces avantages ne résultent pas de leurs conditions spécifiques d'emploi. L'arrêt de la cour de cassation du 8 juin 2011, qui remet en cause un accord collectif octroyant des avantages spécifiques à une catégorie de salarié-es sans justifications, conforte notre position.

- Assurer la transparence des négociations. En préalable de la négociation, nous avons demandé à la Direction Générale (sans réponse à ce jour) un état des lieux des bénéficiaires de cet accord : le nombre en activité et à la retraite ? La répartition géographique ? Les salaires réels ? Le nombre de femmes bénéficiaires ? Sur ces ques-

La Direction Générale et Force Ouvrière ont souhaité, d'une seule voix, que l'ensemble des négociateurs fassent preuve de discrétion vis-à-vis du personnel

tions, nous sommes en parfait désaccord avec la Direction Générale et Force Ouvrière qui, lors de la première et seule réunion de négociation du 27 juin 2011, ont souhaité, d'une seule voix, que l'ensemble des négociateurs fassent preuve de discrétion vis-à-vis du personnel dans cette négociation !

Sans oublier les points de vigilance !

Si l'accord en vigueur au sein de Pôle emploi est inspiré de celui précédem-

ment en vigueur au sein du RAC, nous considérons qu'au-delà des simples considérations matérielles très avantageuses pour les heureux et heureuses élues, il accroît considérablement la main mise du Directeur Général sur le déroulement de carrière de ces personnels, en l'absence de possibilité de recours, pour eux, face aux injonctions paradoxales d'une Direction Générale, elle-même aux ordres.

Nous déplorons leur mise en responsabilité de fait, notamment pour les Directeurs et Directrices d'établissements, Présidents et Présidentes de CE, condamnables au pénal à titre personnel, devant la loi en cas de manquement aux dispositions du code du travail, mais tenus d'appliquer les directives de la DG.

La négociation de cet accord a été interrompue avec l'annonce de l'arrivée du nouveau Directeur Général. Elle devrait reprendre dès le début de l'année 2012, quand la nouvelle Direction aura pris ses marques. Nul ne doute que celle-ci veillera, à travers cet accord, à s'assurer du bon fonctionnement de sa première ligne hiérarchique.

Le SNU défendra les acquis, luttera pour les étendre aux autres catégories de personnel, tout en revendiquant les garanties nécessaires à l'exercice des fonctions de Direction dans un établissement public. ●

Michel Breuvert

L'improbable « retour à l'équilibre »,
bâti sur les ruines de l'emploi ►

La Grèce, entre Scylla et Charybde



Des données récentes du Service statistique grec et de la Banque de Grèce font état de près d'un million de chômeurs et d'un million de travailleurs qui n'ont pas de couverture sociale (la population active ne dépasse pas cinq millions). Cinq cent mille ménages ont eu zéro revenus pendant le premier semestre 2011. Tous des fraudeurs ?

Un véritable effondrement

Nous savons gré, aux Grecs, de nous rappeler que la crise n'est pas finie et que la cure d'austérité qu'ils subissent pourrait faire tache d'huile. Tout cela au nom de l'improbable « retour à l'équilibre », bâti sur les ruines de l'emploi, des conditions de travail et de la protection sociale. En effet, la situation économique qui déjà n'était pas très brillante ces dernières années, s'est mise à décliner rapidement depuis que le pays a fait appel au FMI, à la Banque centrale européenne et à la Commission européenne. En mai 2010, un « Programme d'ajustement économique » a été signé entre ces quatre parties, ce qui a permis d'apporter un soutien financier à la Grèce, déclenchant, en contrepartie une série de mesures fiscales et budgétaires qui ont parachevé le déclin et précipité le pays dans le marasme économique. En quelques mois, la production industrielle, le PIB et la consommation se sont effondrés (-10%, -4% et -6% respectivement), l'inflation s'est envolée (+5 points de pourcentage à prix constants) et le chômage a explosé (14%, soit +4 points de pourcentage, mais +9 points de pourcentage pour les moins de 25 ans).

Certaines mesures fiscales et budgétaires imposées dans le cadre du PAE

- Augmentation de 20% de la TVA.
- Mise en place d'impôts exceptionnels sur le revenu et sur le foncier.
- Suppression de l'abattement fiscal

pour les salariés.

- Suppression des primes de fin d'année, de Pâques et d'été (en Grèce, les salariés étaient rémunérés sur la base de quatorze mois annuels).
 - Réduction de 20% des traitements – des fonctionnaires – et de 10% des pensions de retraite – de tout le monde.
 - Non remplacement de neuf fonctionnaires sur dix qui partent à la retraite.
 - Non renouvellement des contrats à terme dans le secteur public.
 - Baisse de la rémunération des heures supplémentaires.
 - Réduction de 10% des dépenses de fonctionnement des ministères.
 - Réduction des dépenses de santé et d'éducation.
 - Réduction de 10% des dotations aux organismes de sécurité sociale.
 - Réduction de près de 30% de la dotation de l'État aux communes.
 - Suppression de l'allocation de solidarité.
 - Réduction de l'investissement public.
 - Détachement obligatoire et/ou mise en réserve de nombre d'agents des entreprises publiques.
- Et ce n'est pas fini...

Comment en est-on arrivé là ? Une succession d'événements a préparé le terrain, devenu glissant par la crise financière et rendu impraticable par l'attachement criminel aux thèses néo-libérales. Parmi ces événements, citons, pour mémoire : des dépenses électoralistes progressivement gonflées par la concurrence féroce à

laquelle se sont livrés les deux grands partis ; les taux d'intérêt divisés par quatre avec l'entrée du pays dans l'Euro donc un endettement beaucoup plus facile que par le passé ; des dépenses militaires représentant une part démesurée du PIB (4%), qui ont abondamment nourri le déficit public ; l'organisation des JO a également creusé le trou, d'autant plus difficile à combler que les installations restent sous-utilisées ; parallèlement, les politiques de l'UEM en termes de dette publique ont été suffisamment laxistes, aucun État ne respectant le critère de 60% prévu par le Traité de Maastricht ;

La descente aux enfers fut quasiment naturelle.

La conséquence ? Des taux d'intérêt supérieurs à 20%

divers maquillages des comptes publics réalisés par Goldman Sachs, afin de convaincre les autres pays de l'eurozone de la légitimité de l'adhésion grecque.

La descente aux enfers fut quasiment naturelle. La conséquence ? Des taux d'intérêt supérieurs à 20% que l'État grec doit supporter pour se financer sur les marchés financiers.

Indignation et incrédulité

Comment les Grecs vivent-ils cela ? Très mal. Quand son salaire se fait amputer de 35%, sans préavis, et cette réduction s'applique de manière ré-

troactive depuis le début de l'année, cela ne laisse pas beaucoup de marges pour continuer à vivre comme si de rien n'était. L'indignation dispute à l'incrédulité et la réponse ne se fait pas attendre : révoltes, manifestations qui souvent dégénèrent. La situation est propice à la création d'un climat général de remise en cause des partis politiques qui se sont succédés, responsables aux yeux de la population de la situation actuelle pour cause de malversations, de gabegies et autres détournements de fonds, ainsi que d'un sentiment anti-européen, non seulement à cause des mesures de rigueur imposées « de l'extérieur », mais aussi parce que les médias attisent les rancunes provoquées par des déclarations populistes traitant les Grecs dans leur ensemble de fainéants et de fraudeurs des impôts. Cela peut provoquer aussi, parfois, des réactions de désespoir : des jeunes qui se mettent à bouder leurs études, le taux des suicides qui progresse, les actions racistes qui se multiplient...

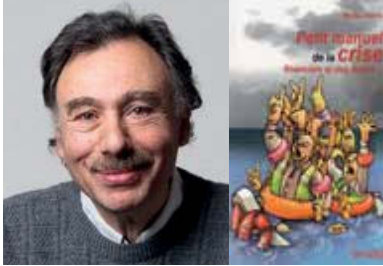
Un grand défi s'impose à la gauche grecque : fédérer les révoltes et leur donner un sens. Construire un discours audible, expliquer la responsabilité du système capitaliste dans la crise actuelle. Et proposer des alternatives qui ne pourront être que nationales. En un mot comme en cent, jouer un rôle de catharsis, comme elle a su le faire par le passé, pendant la résistance, pendant les années de plomb, pendant la junte des colonels. ●

N.G.

¹ Celui même que le Président actuel du Conseil italien avait qualifié de « stupide » et qu'il s'efforce aujourd'hui de respecter à la lettre.

² La même dont des représentants se trouvent aujourd'hui qui à la présidence de la BCE qui à la tête de l'État italien.

Le capitalisme et sa crise systémique



Pièce en 3 actes, et on attend les prochains !

Par Nicolas Bénéès, économiste anti-libéral, intervenant à l'université populaire de Caen.
 Dernier ouvrage paru : *Petit manuel de la crise financière et des autres* - éditions Syllepse.

Les discours sur l'austérité nécessaire pour conserver les trois « A » des agences de notation, envahissent notre quotidien. Ils ont comme objectif de faire croire à l'existence d'une seule option et à couvrir les alternatives d'une chape de plomb. Non seulement, ces politiques d'inspiration libérale ne sont pas légitimes parce qu'elles s'attaquent au plus grand nombre en déstructurant les solidarités collectives mais, de plus, elles échouent à combattre et la crise financière et la crise économique,

Une société incapable de donner un emploi à tous ses jeunes et une société qui crache sur le futur.

sans parler de la crise écologique et climatique. Le monde bascule et les dirigeants et dirigeantes ne pensent qu'avec des outils du passé proche, incapables qu'ils et elles sont d'imaginer un autre avenir. La faillite de ce capitalisme est pourtant évidente. Une société incapable de donner un emploi à tous ses jeunes et une société qui crache sur le futur.

Les origines de la crise systémique

Pour comprendre la situation actuelle, il est nécessaire de revenir sur cette crise systémique qui délégitime toutes les modalités de fonctionnement d'un capitalisme qui se met en place dans les années 1980, marqué par la victoire idéologique du libéralisme économique. Il faut souligner, dès l'abord, que les forces de résistance de ce capitalisme libéral et financier sont importantes. Les derniers épisodes, les grandes scènes de l'acte III, en Grèce et en Italie le montrent. Une sorte de coup d'État des marchés financiers contre les gouvernements légitimes. En Grèce

particulièrement, l'entrée de l'extrême droite est clairement dirigée contre les classes populaires et les manifestations du mouvement syndical et de celui des « Indignés ».

Début août 2011, les marchés financiers s'effondrent de nouveau. Un « krach lent » disent certains économistes. Un krach tout court et qui n'en finit pas. La crise financière connaît une nouvelle réplique. Une entrée en fanfare, dans l'acte 3, de la crise systémique ouverte en août 2007, dont le centre de gravité s'est déplacé des Etats-Unis vers la zone euro.

Premier Acte

L'acte 1 avait comme nom « sub-primes », pour signifier l'escroquerie éhontée des banques. Elles ont prêté, à des taux usuraires, aux ménages américains qu'elles savaient incapables de payer. Elles ont « titrisé » ces prêts pour diffuser le risque et permettre la spéculation. La faillite des ménages s'est traduite par un effondrement de ces titres, dévoilant un système financier à la fois corrompu et virtuel, incapable de voir le monde. Les ménages se retrouvaient à la rue. Les banques étaient menacées de faillite. Une seule grande banque disparaîtra, Lehmann Brothers le 15 septembre 2008. La scène centrale de ce premier acte. La suite, une récession trois fois plus profonde que celle des années 1930, avec un énorme recul du commerce mondial. Le chômage ne cessera d'augmenter, comme la précarité. Les banques commencent un mouvement de restructuration comme la plupart des grandes entreprises.

Les banques centrales d'abord, les États ensuite, sont venus au secours des banques nationales en leur fournissant des liquidités dont le système, dans son ensemble, n'avait pas besoin. Chaque banque était sauvée et pouvait continuer comme avant.

Deuxième acte

Dans quels domaines pouvait-elle spéculer ? Deux pour l'essentiel : les dettes souveraines et les matières premières. L'acte 2 s'ouvre donc en mai 2010, par la Grèce.

Le pays ne peut plus faire face aux intérêts de sa dette. Les taux d'intérêt, sur les marchés financiers, ont énormément augmenté. Ils atteignent 26% sur deux ans, au même moment l'Allemagne est à moins de 3% sur 5 ans.

L'euro est en crise ouverte. Une nouvelle dimension de la crise qui s'ajoute aux précédentes. Le FESF (Fonds Européen de Soutien Financier) devient un des acteurs de cette farce. Aider la Grèce ? En fait, aider les banques à continuer d'engranger les intérêts de la dette. Plusieurs scènes, un peu redondantes, la pièce n'est pas très bien écrite, mettent en scène les dirigeantes et dirigeants Européens réunis en sommet pour constater leurs ... suite p8





Gestion de la main-d'œuvre (1914-1940) : L'État obligé de s'engager

Gestion de la main-d'œuvre, marché du travail, placement : Ces expressions du langage courant donnent à penser que que nous traitons d'une marchandise. Elles véhiculent une idéologie de déshumanisation de l'individu dans son rapport à lui-même et aux autres.

Utilisées constamment à l'époque considérée, nous les avons toutefois reprises pour ne pas encourir le reproche d'anachronisme. Avant la 1^{ère} guerre mondiale, le fonctionnement du marché du travail est régulé essentiellement au niveau local (bureaux de placement municipaux ou privés de statuts divers), quasiment sans aucune intervention de l'État. L'arrivée de la guerre va tout changer.

divergences. La Grèce s'enfoncé dans la récession. Les autres pays, l'Espagne, l'Italie, le Portugal sont aussi menacés d'effondrement. Et les dirigeants et dirigeantes parlent...

Troisième acte

L'acte 3 s'inscrit dans le déroulement des deux premiers actes. Les dettes souveraines et les matières premières deviennent des facteurs de risque. Une nouvelle affaire secoue les marchés. Le trader de la banque UBS, Kwaku Adoboli, a fait perdre à la banque suisse, sauvée en 2007 par l'Etat fédéral suisse, 1,7 milliard d'euros sur la spéculation sur les « trackers », les indices de matières premières. La conjonction de la crise des dettes souveraines et du retournement à la baisse des marchés de matières premières, fait partie de la première scène de cet acte. Le scénario se met en place. La crise est d'abord bancaire. De nouveau, les banques sont menacées de faillite et sur une plus grande échelle que lors de l'acte 1. La faillite de Dexia est le clou de la scène 2 obligeant le gouvernement Belge à nationaliser et le gouvernement Français à recréer le Crédit Local de France, qui avait disparu pour les prêts aux collectivités territoriales, via un accord entre la Caisse des Dépôts et la Banque Postale.

Les interventions étatiques en sont restées à la surface des phénomènes et n'ont, en rien, permis de résoudre les causes de cette crise. Ils jouent la nuit des « morts vivants » en voulant à toute force la survie du monde d'avant. Le processus récessif se met en place aggravé par les politiques d'austérité qui ferment toute sortie de crise. Les gouvernements n'ont tiré aucune leçon des actes précédents. Toutes les contradictions s'accroissent... La récession sera profonde... La pièce n'est pas finie ! Les populations accepteront-elles encore longtemps de payer cette crise qui n'est pas la leur ? ●

Nicolas Bénéis

Les fortes tensions de la première guerre mondiale imposent le recours à l'État

Tout au long de la guerre, le marché de l'emploi est soumis à des tensions extrêmes avec l'arrivée de nombreux réfugiés-es et un chômage massif, lors de la première année, suivis de fortes pénuries de main-d'œuvre au cours des années suivantes. L'intervention brutale de l'État s'impose pour faire appel à toutes les forces de travail potentielles internes (hommes ou femmes, personnes réfugiées ou détenues) ou externes (en provenance d'Espagne, du Portugal et des colonies). Plusieurs ministères sont mobilisés, principalement ceux de l'armement et du Travail. Pour ce dernier, la gestion du placement est une nouveauté totale. Ainsi, en octobre 1914, est mis en place, en même temps qu'un Fonds national du chômage (dont les crédits explosent tout au long de la période), un Organisme de placement destiné à épauler ou suppléer les bureaux de placement municipaux, en s'appuyant sur des comités départementaux. En relation avec les préfets qui lui adressent les listes de personnes au chômage ou réfugiées, il sert de relais pour les organismes de placement mis en place par les associations patronales.

Une organisation rationnelle se met en place

En octobre 1917, le Ministère du Travail se voit également confier les services régionaux de la main d'œuvre civile et étrangère, dépendant auparavant du ministère de l'armement. Ce transfert introduit des méthodes de centralisation et de hiérarchisation de la main-

d'œuvre inspirées de l'organisation militaire, avec des contraintes particulières. Dès avril 1917, les personnes de nationalité étrangères, ou issues des colonies, sont soumises à l'obligation d'une carte d'identité et de circulation. Une préoccupation nouvelle apparaît alors : Ne pas se cantonner à une conception purement locale d'ajustement du mar-

Création d'un Office Central de la Main-d'œuvre en 1925

ché du travail, mais chercher à obtenir les moyens pour une régulation globale, centralisée et quasi immédiate de ce marché. Au final en 1918, presque tous les départements disposent d'un office départemental de placement bénéficiant de ressources spéciales, pour réguler le marché et subventionné pour partie par l'État. En janvier 1918, six offices régionaux de placement, issus du Ministère de l'Armement, complètent ce dispositif avec pour mission de coordonner les offices départementaux et aussi de compenser les offres et les demandes d'emplois entre départements et régions. Tout cet ensemble d'efforts conduit à passer de 84 000 placements en 1910 à 1 080 000 en 1920 et 1921.

L'entre deux guerres : l'impact de la crise des années 30 et du futur conflit

Au retour de la paix, les bureaux de placement de divers statuts et les outils mis en place durant la guerre continuent à fonctionner avec quelques aménagements de détail et la création d'un Office Central de la Main-d'œuvre

en 1925. Avec la crise des années 1930, l'intervention de l'État sur les mouvements de main d'œuvre s'accroît fortement. Les travailleuses et travailleurs étrangers en font les frais les premiers. En 1932, un pourcentage maximum par entreprise privée est fixé, première étape avant une politique ultérieure de retour forcé dans leur pays. En 1933, dans un souci de « rationalisation », Office Central de la Main d'œuvre nationale et Service de la Main-d'œuvre Etrangère sont fusionnés. Enfin en 1935, pour couronner le tout, l'ensemble des services de la main-d'œuvre est placé sous l'autorité de l'Inspection du Travail. À partir du Front Populaire, pour faire face au réarmement allemand, on assiste à nouveau à des pénuries de main-d'œuvre ce qui oblige à de nouvelles mesures de mobilisation de celle-ci. En 1939, dans la perspective de la guerre, le gouvernement confie la répartition et le contrôle général de la main-d'œuvre, durant le conflit, au Ministère du Travail. Ce dernier et ses services de main-d'œuvre seront appelés, souvent à leur corps défendant, à jouer un rôle encore plus central sous le régime de Vichy. Mais ceci est une autre histoire.

Conclusion

Souvent contraint et forcé, l'État a dû devenir un acteur majeur dans le domaine de l'emploi, y compris en coordonnant les structures locales de placement souvent jalouses de leur autonomie. Une réflexion sur la place respective du local et du global est promise à un grand avenir et à des arbitrages contradictoires selon les époques et les contextes. ●

Jo. Gabriac

Droit de retrait :

entre obligation et droit à la santé et à la sécurité du salarié

L'émergence de nouveaux modes de gestion des ressources humaines fondés sur l'intensification du travail, sur la recherche de la « sur-performance » qui conduit à considérer le travailleur comme simple ressource, a eu pour conséquence de faire redécouvrir l'importance de la notion de prévention des risques au cœur de la relation de travail.

Responsabiliser employeurs et travailleurs

La gestion des risques professionnels est devenue une problématique très forte qui répond à une logique de prévention plutôt que de sanction. Désormais, la responsabilité de l'employeur est recherchée au regard de mesures mises en œuvre pour prévenir la survenance d'un dommage. L'employeur est soumis à une obligation de résultat en matière de sécurité. Il existe par ailleurs une obligation de sécurité à la charge des travailleurs. Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat, moins pesante pour le salarié mais non négligeable pour autant. Depuis la transposition de la Directive du 12 juin 1989, le Code du travail impose à chaque salarié de « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ». Il s'agit de responsabiliser les travailleurs mais aussi et surtout de leur permettre d'agir pour la préservation de

leur sécurité, de leur santé, et pour celle des autres.

Cette obligation est ainsi assortie de droits : droit à l'information, droit à la formation, droits d'alerte et de retrait.

Droit de retrait et procédure d'alerte

Jusqu'à la loi du 23 décembre 1982, les salariés ne disposaient d'aucune prérogative leur permettant d'imposer directement le respect de l'obligation générale de sécurité. Désormais, le salarié peut agir – sous certaines conditions, nous le verrons – sans crainte (en droit) de sanction ou de perte de salaire (Article L.4131-3 du Code du travail).

La procédure d'alerte permet une réelle implication du salarié en matière de santé et sécurité. Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféction qu'il constate dans les systèmes de protection (Article L. 4131-1 du Code du travail).

La loi ne précise ni le moment, ni la forme de l'avis que le salarié doit donner à l'employeur.

Il semble donc qu'aucun formalisme particulier ne soit exigé. En pratique, il est toutefois conseillé de procéder par écrit. Si le risque est avéré, l'employeur doit tenir compte de l'alerte salariale et doit informer le CHSCT quant au risque encouru.

Si le risque est avéré, l'employeur doit tenir compte de l'alerte salariale et doit informer le CHSCT quant au risque encouru.

En réalité il est rare que le salarié déclenche seul l'alerte en allant directement voir l'employeur. Ce sont le CHSCT ou les délégués du personnel qui, après avoir été informé du danger par un salarié, vont déclencher l'alerte. Dès lors, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour résoudre le problème, sous peine de voir sa responsabilité engagée si un salarié est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. En effet, d'après la définition de la faute inexcusable, l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver est sanctionnable. Simultanément ou postérieurement au signalement de l'alerte, le salarié peut être amené à exercer son droit de retrait.

Le rôle important du CHSCT

Les articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du Code du travail donnent le pouvoir à un salarié se trouvant dans une « situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféction qu'il constate dans les systèmes de protection » de signaler



Ça roule pour Bernard !

Non, la France n'est pas qu'un pays de pauvres ! Il y a aussi des riches. Bernard Arnault, PDG de LVMH, premier groupe mondial du luxe, est devenu la 4ème fortune mondiale. Un français ! Qui oserait l'espérer, en cette période de crise ? En tête du classement du magazine « Forbes », Carlos Slim, un mexicain qui a débuté dans l'immobilier. Il est à la tête d'une fortune de 74 milliards de dollars. Bill Gates, l'escroc de l'informatique, le suit, avec 56 milliards. Warren Buffett, investisseur polymorphe déclare 50 milliards de dollars. Bande de feignants, au lieu de vous plaindre, secouez vous la pulpe du fond, en vendant du champagne et du « sent bon », vous pouvez sortir du RSA ! ●

immédiatement cette situation, et de se retirer. Le salarié n'a pas à consigner son initiative par écrit.

Il est important de remarquer que la notion de danger imminent est difficile à cerner ce qui peut conduire, à tort, un salarié à vouloir se retirer de la situation de travail, s'exposant ainsi à une sanction pour abandon de poste. Une erreur d'estimation de la part du salarié n'est pas en soi fautive. En revanche l'exercice abusif du droit peut être sanctionné (par exemple : droit de retrait suite à un incident ponctuel entre deux collègues, Cour d'appel Poitiers, 1er oct. 2002, n° 01-1902).

Notons qu'une proposition de loi visant à réserver le droit de retrait « aux seuls travailleurs personnellement en danger » et instaurer des « sanctions disciplinaires envers les travailleurs » qui « abusent » du droit de retrait a été présentée le 16 novembre 2011 devant le Sénat (proposition n°103).

C'est pourquoi, au regard de ces difficultés, l'action des représentants du personnel, via notamment l'exercice du droit d'alerte CHSCT, trouve toute son importance. ●

Elisabeth Repessé, juriste chez « Au service du CE »



● à lire, voir, entendre

Albert Memmi, un grand auteur Tunisien

À l'heure où la Tunisie occupe le devant de la scène, il est bien de parler d'Albert Memmi, l'un de ses écrivains majeurs depuis plus de cinquante ans, pourtant un peu oublié aujourd'hui.

Son premier livre « La statue de sel », paraît en 1953 avec une préface, sous forme de visa pour l'écriture, d'Albert Camus, « voici un écrivain Français de Tunisie qui n'est ni Français, ni Tunisien ... Il est juif » (de mère Berbère, ce qui ne simplifie rien).

S'il n'est pas réellement Tunisien, le premier pogrom le lui démontre. La France de Vichy le livre aux Allemands et la France libre lui demande de changer la consonance juive de son nom. Alors il est juif mais il ne partage plus la foi juïdique. Que sera-t-il donc pour finir ?

On serait tenté de dire écrivain. C'est toute cette difficulté d'être qui s'exprime dans ce livre et Albert Camus avait pressenti un grand auteur.

Le plus célèbre de ses livres, « Portrait du colonisé et du colonisateur », est préfacé par Jean Paul Sartre. Décidément Albert Memmi a de grands parrainages. Il les mérite, car il est peu fréquent de trouver autant de lucidité et de finesse sur les sujets les plus importants qu'il a côtoyés de près. Rarement, un sujet aussi brûlant, au moment où paraît le livre en 1957, en pleine guerre d'Algérie, ne posa aussi clairement les données.

D'autres portraits suivront comme L'Homme dominé, La dépendance, préfacé par Fernand Braudel, Portrait d'un Juif.

Si vous aimez les analyses fines et profondes, écrites dans un vocabulaire simple, alors ne les manquez pas. Vous trouverez bon nombre de ses livres dans la collection Folio. ●



● Comité d'Entreprise

Bonnes œuvres ou contre pouvoir ?

L'histoire des Comités d'Entreprise a toujours reflété l'histoire des rapports de force entre les salarié-es et le patronat. Si la création de la fonction de Délégué du Personnel remonte aux fameux accords de Matignon de 1936 avec le front populaire, il faudra attendre 10 ans de plus pour qu'en 1946, les premiers CE voient le jour, sous l'impulsion du programme du Conseil National de la Résistance.

Un progrès fondamental

Après la guerre, il s'agissait alors de construire une France républicaine plus démocratique, plus juste et plus sociale. Il s'agissait, également, de remplacer les Comités Sociaux d'Etablissement, créés par le gouvernement de Vichy en 1941. Ces comités sociaux patronaux, dont la composition était fixée unilatéralement par l'employeur, ne pouvaient débattre que des seules questions sociales, à l'exclusion de toute ingérence dans les choix économiques de l'entreprise.

Au sortir de la guerre, la situation de l'époque et un rapport des forces particulièrement favorable aux salariés, a permis d'imposer le vote d'une loi, mettant en place l'une des grandes conquêtes sociales du 20ème siècle : le Comité d'Entreprise. Les principes de 1946 subsistent à ce jour au fil des ans et, au prix de longues luttes, de nouveaux droits seront conquis par les salarié-es, visant à élargir et renforcer le rôle et la place des Comités d'Entreprise : Attributions consultatives en matière économique et droit de gestion exclusif des activités sociales. La gauche au pouvoir en 1981 favorise à nouveau le rapport de force en faveur des salariés. Les lois Auroux de 1982 créent, non seulement, les comités de groupe, étendent le champ d'application de la loi (à la SNCF...), améliorent les attributions économiques, mais encore, font du CE une institution dont la vocation est explicitement la défense des intérêts collectifs des salarié-es.

Ce contre pouvoir ne peut s'exercer qu'avec un minimum de cohésion au sein des élu-es du personnel

Une institution, deux vocations

Deux articles du code du travail les précisent. L'article L.2323-1 : « Le comité d'Entreprise a pour objet d'assurer

une expression collective des salariés, 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. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise ».

L'article L2327-16 prévoit que « les comités d'entreprises assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles ». Si la loi a installé le cadre d'un véritable contre pouvoir, face à la toute puissance du chef d'entreprise, il n'en demeure pas moins que ce contre pouvoir ne peut s'exercer qu'avec un minimum de cohésion au sein des élu-es du personnel, à travers des décisions majoritaires votées par ces élu-es.

Cette exigence légitime de démocratie constitue la force principale des Comités d'Entreprises et a, pour corollaire, l'élection régulière des membres du CE par l'ensemble du personnel. Elle peut aussi en constituer sa principale faiblesse : L'histoire des Comités d'Entreprise est jalonnée de tentatives, parfois réussies, de contrôle des CE par l'employeur à travers l'instauration de « syndicats maison » ou par la mise en place de structure de contournement. Le recours aux tribunaux devient, alors, inévitable pour garantir l'esprit même des textes fondateurs : l'indépendance des élu-es vis-à-vis du patron. ●

Michel Breuvert

Grève inédite à Pôle Emploi

Bien que certaines organisations syndicales aient reconnu une convergence de diagnostic sur la situation dans Pôle Emploi, nous avons dû prendre acte de l'impossibilité de réunir une intersyndicale nationale la plus large possible, pour un appel à la grève. C'est pourquoi, le SNU a décidé d'appeler seul à une grève reconductible à partir du 14 novembre 2011.

Appeler seul à la grève est un fait inédit depuis la création de notre syndicat, farouchement attaché à notre U d'Unitaire. Alors pourquoi s'entêter à dans cette direction ?

Plusieurs facteurs ont pesés sur notre décision

Le 15 novembre le parlement votait le budget attribué aux politiques de l'emploi, en baisse de 15% avec une répercussion sur les moyens attribués à Pôle Emploi. À l'heure où, dans toutes les unités, les personnels se battent pour obtenir des moyens humains supplémentaires ou, à minima, maintenir l'existant, il était pour le SNU essentiel d'interpeller et de peser sur le vote des parlementaires. Depuis plus d'un an, Pôle Emploi connaît des mobilisations de collectifs de travail, des grèves locales, régionales, découlant d'une situation interne dégradée. Ces mobilisations nécessitaient une réaction nationale. Alors que tous les rapports (Mission Sénatoriale, CESE, IGS) affirment que les moyens de Pôle Emploi doivent être renforcés, le ministère du travail fait le choix inverse. Enfin, la France va entrer dans une nouvelle phase de récession, le taux de chômage va, encore, s'accroître et nous aurons de moins en moins de temps et de moyens pour recevoir les publics.

Il faut agir et combattre les décisions nocives du gouvernement

Les négociations sur la nouvelle convention tripartite, qui dictera la nouvelle feuille de route pour Pôle Emploi, traduisent un projet dangereux pour les Personnels et les publics. Le budget et les effectifs sont gelés pour 3 ans. Les 45 422 ETP (Equivalent Temps Plein) sont « maintenus ». En l'absence de recrutements, la DG va redéployer 2000 ETP des fonctions support et managériale vers le suivi des DE.

Donner la priorité aux résultats, dans un contexte de crise économique et sociale est une aberration.

Le conseiller ou la conseillère référente sera chargée de contrôler la recherche d'emploi. Toutes les actions et prestations étant sous sa responsabilité, un « guide d'aide à la décision » sera à disposition. La lutte contre la fraude sera renforcée : Croisement de fichiers, outils informatiques. Cerise sur le gâteau, le pilotage de Pôle Emploi sera basé sur des indicateurs de résultats. Donner la priorité aux résultats, dans un contexte de crise économique et sociale est une aberration. D'autant

que les projets de licenciements pleuvent dans des secteurs tels que la banque, l'automobile... Ces futurs licenciés vont venir grandir le nombre de demandeurs et demandeuses à inscrire, indemniser, conseiller et orienter, sans que Pôle Emploi bénéficie d'effectifs supplémentaires pour assumer ces missions fondamentales.

Lors de la grève du 14 novembre, notre pétition (sur notre site : lien) et nos tracts ont été accueillis positivement par la population et les usagers et les usagères de Pôle Emploi. De plus, la préoccupation première des français et des françaises étant l'emploi, les médias ont couvert l'évènement d'une manière exceptionnelle.

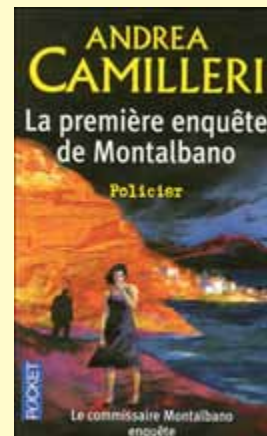
La lutte n'est pas terminée

Le 14 novembre, d'autres organisations syndicales ont rejoint le SNU dans ce combat. Certes le taux national de 10 % peut paraître bien faible, au regard de la situation interne dégradée...

Toutefois, dans les mois qui viennent, il nous faut construire une intersyndicale unitaire la plus large possible, pour peser ensemble et proposer des alternatives essentielles à la feuille de route imposée au nouveau Directeur Général, par la nouvelle convention tripartite et le gouvernement. ●

Colette Pronost

● à lire, voir, entendre



Andrea Camilleri, le Simenon Italien

Il est Sicilien et son commissaire Maigret s'appelle Montalbano. Ses enquêtes sont, non seulement savoureuses et complexes, comme il se doit, mais vous en disent beaucoup sur cette île si particulière, si belle et si mystérieuse. Bien sûr, il y a la mafia, jamais très loin mais rarement au centre. Il y a aussi l'église, les femmes et la cuisine. Tout se passe dans le port de Vigata (que vous ne trouverez sur aucune carte de la Sicile) qui ressemble furieusement à la ville d'origine de l'auteur, Porto Empedocle sur la cote sud, avec de fréquents déplacements à Palerme.

À chaque fois, ce sont de véritables plongées ethnologiques. On le sait, la Sicile est au centre de la Méditerranée juste en face de la Tunisie, par l'île de Lampedusa interposée et juste à côté de Malte. Elle a vécu une histoire tumultueuse et subi toutes les invasions et les influences possibles et imaginables : Italiennes, Arabes, Espagnoles, etc... jusque et y compris celles des chevaliers Normands qui, au retour des croisades, s'y installèrent et y régnèrent pendant quasiment un siècle. Cela finit mal, par les vèpres siciliennes. Le fascisme la laissa exsangue. Les USA débarquèrent avec l'aide quasi officielle de la mafia et la démocratie chrétienne s'y installa pendant 40 ans aussi, avec son concours. Rome n'a jamais réellement récupéré le pouvoir.

Toute cette histoire, le machisme extrême, l'église, la cuisine et une langue très particulière que le traducteur rend merveilleusement, sont dans les enquêtes de Montalbano. Un vrai régal, aux éditions «Pockets». ●



La tête de l'emploi : Christian Charpy se dévoile



Une critique du livre de Christian Charpy « la tête de l'emploi » dans Modes d'Emplois ? Ah non! Il s'en va... Laissons-le s'en aller, où bon lui semble et sur la pointe des pieds! Eh bien non, certes son mandat est fini, mais il quitte son poste de façon tonitruante et inhabituelle pour un Directeur Général encore en poste pour une poignée de semaines. Cet ouvrage ne fera pas date, pour son style, transcription de l'oral à l'écrit. Mais le statut de l'auteur présenté comme le patron de Pôle-Emploi sur la couverture, la place qu'il a occupée lors de la création de Pôle-Emploi font que ce livre mérite une attention particulière.

Un violent raid politique

Concernant le style, il y a, de l'auto dérision, un humour « british » en usage dans certains cercles du haut appareil d'État. Des têtes de chapitre en témoignent: syndicats : "scènes ordinaires de la vie conjugale, 2009 année de tous les dangers" et surtout "l'annonce faite à Charpy". Clin d'œil d'un démocrate chrétien ou culturellement proche exerçant sur lui-même un humour décalé.

Il y a d'intéressantes révélations sur les coulisses de la fusion, des éléments que nous ignorions ou des confirmations de ce que l'on soupçonnait. La fusion a bouleversé un monde établi, télescopé deux univers institutionnels. Puis trois avec le dépeçage d'une partie de l'AFPA.

Nous avons et détecté dès le départ le bloc farouche que représentait le Medef et les syndicats co-gestionnaires de l'Unedic-Assedics. Le raid de Sarkozy, par sa violence et sa rapidité a bouleversé les rapports de force. La manœuvre a été aidée par les recompositions internes au Medef, dont l'élimination du baron de l'UIMM, Denis Gautier-Sauvagnac. La CFDT, partenaire du Medef et cogérante de l'Unedic a mangé son chapeau, ainsi que la CGC dans une moindre mesure. Tout cela est écrit de façon claire avec une description de la prise de pouvoir par l'État avec ses moments clefs. Deux sujets sont pointés : le choix par l'État du Directeur Général et la levée - il faut souligner

l'expression - "d'un impôt révolutionnaire": 10% au minimum du produit des cotisations d'assurance chômage (p.35). Dans les révélations, le chapitre sur "la bataille des projets" est éclairant (p.29). Trois projets étaient en confrontation, celui de la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle), celui de l'Unedic que Charpy présente comme "comment donner l'impression d'une fusion sans rien changer sur le fond", enfin le sien propre.

Comme le confiait au détour d'un débat une responsable suédoise « il faut se préparer à faire face à la prochaine crise absolument inévitable. »

Une fusion centralisatrice

Sa critique du projet DGEFP est fondée sur le refus de la "création de structures régionales, issues de la fusion des directions régionales de l'Anpe et des Assedics, rattachées directement au Préfet"... Et d'ajouter "si fusionner l'Anpe et les Assedics conduisait à créer 26 structures nouvelles, je n'en voyais pas l'intérêt (p.29)". Cette réflexion est pertinente face aux volontés régionalistes d'où qu'elles viennent.

Le projet de Charpy, "plus intégriste" (p.30) incluait la fusion complète de l'Anpe, de l'Unedic et des Assedics. Il impliquait un bouleversement du système de financement, avec

la création d'une TVA sociale et la suppression d'une partie des cotisations chômage, avec la naissance d'un régime universel d'allocation chômage servi à tous les chômeuses et chômeurs. Celui-ci étant associé à un régime complémentaire géré par les partenaires sociaux et "financé par le reliquat des cotisations chômage". Finalement, c'est une autre solution qui fût adoptée.

Charpy la qualifie de "bonne solution", de "système équilibré" permettant "à chacun de sauver la face". C'est un constat hâtif, car à lire les différents rapports récemment produits, on peut y voir la longue plainte maintenue des "perdants de la fusion", avec un esprit revancharde qui est loin d'être épuisé. Un panorama sur 3 ans de fusion ne peut escamoter la violence de la fusion avec son cortège de conséquences directes sur les usagers et usagères et le personnel. Christian Charpy rend hommage à ces derniers, mais notre lecture est d'autant plus amère que nous sommes persuadés qu'il n'a pas usé de toutes ses marges de manœuvre, et qu'il a parfois fait les mauvais choix.

Les difficultés et le chaos de la fusion étant mis sur le compte d'une conjonction fataliste, d'un exercice de fusion déjà difficile avec la plus grande crise économique depuis 1929. Mais cette analyse a plusieurs défauts.

Le premier réside dans le caractère prévisible de la crise qui frappe ouvertement à partir de l'automne 2008. Le pouvoir politique, avec ses experts, n'a rien vu venir. Dès l'été 2008, nous avons fait sonner le tocsin. Deuxième erreur, cette idée que après 3 ans de fusion à marche forcée, nous serions entrés dans une phase de stabilité et de "plus de sérénité" (p. 187).

Cela explique le surprenant titre de la conférence mondiale des Services Publics de l'Emploi de mai dernier à Paris, pilotée par Ch. Charpy- contribution des Services Publics de l'Emploi à la sortie de crise. Une nouvelle myopie par rapport au rebond de la crise, à l'entrée en récession, et aux conséquences en terme de chômage.

Un fauteuil pour deux

L'originalité du bouquin tient aussi à ce qu'écrit Charpy sur les responsables politiques gouvernementaux et sur ce qu'il escamote habilement. Il envoie une série de scuds avec une certaine franchise pour un responsable de ce niveau. Les relations avec Laurent Wauquiez qui avait tendance à se prendre pour le véritable Directeur Général d'où le titre du chapitre "deux hommes pour un fauteuil", sont décrits crûment (p.82). Avec le Ministre actuel, c'est aussi clair, bien qu'il ne soit pas nommé cité. Charpy n'a pas apprécié l'annonce prématurée par X. Bertrand de son départ. D'où mise au point plutôt sèche, dans les Echos du 23 mai. Dans les dernières pages (p.196),

Charpy tord le cou à une des tartes à la crème de Bertrand (et de Fillon) la fameuse polémique sur les métiers en tension et les centaines de milliers d'offres d'emploi non pourvues. Citation de Charpy: "la polémique ne résiste pas à l'analyse des chiffres" et de poursuivre "la polémique tient trop souvent de politique de l'emploi et de lutte contre le chômage... faire de cette question l'alpha et l'oméga d'une politique de l'emploi traduit une vision bien restrictive de la situation". Mais les audaces du Directeur Général ne vont pas jusqu'à la mise en cause de Sarkozy, de Fillon ou de Christine Lagarde, dont tour à tour il salue "le sourire de conciliation", "le soutien précieux" ou le fait que Sarkozy "fasse un tabac à Pôle-Emploi" (p.92 et 93). Et de saluer l'applaudimètre en fin de discours, en oubliant qu'une partie des cadres présents était délibérément restée collée à leur siège lors de son entrée au colloque de l'encadrement du 23/11/09.

Un jeu de dupes

La partie sur les relations avec les confédérations à l'externe et les syndicats à l'interne, mérite le détour. Charpy dévoile la nature et les lignes politiques réelles de certains syndicats. Abordant la question des équilibres dans les nominations des nouveaux Directeurs régionaux, entre les deux institutions d'origine, il rajoute un paragraphe sur "l'équilibre syndical" (p.42 et 43). Selon lui, "ce point ne lui était pas apparu comme fondamental au départ". Alors il relate "le coup de fil d'un dirigeant d'une grande confédération syndicale" pour lui demander d'équilibrer les nominations en sa faveur après les nominations déjà faites, marquées "plutôt FO et d'autres CFDT". Charpy concluant: "il fallut en effet considérer ce sujet délicat et tenir compte de la sensibilité syndicale des futurs directeurs". Au final, informant le Conseil d'Administration de ces choix, "aucun ne fut contesté ouvertement" (p.44). Au CA ne siègent que les 5 confédérations jugées automatiquement représentatives et excluant la FSU.

Aussi croustillante, mais avec une part de jeu dont on cherche quels sont les ressorts profonds, est l'évocation des coulisses de la négociation de la Convention Collective Nationale. Il révèle que la deuxième phase de la négociation a été scellée par un accord préalable passé avec FO, puis la CFDT et la CGC : J.C. Mailly secrétaire général de FO m'a pressé d'en finir et m'a désigné l'interlocuteur avec lequel prendre langue. Un négociateur hors pair avec lequel nous avons pu fixer les bases de l'accord. Tout comme je l'ai fait plus tard avec la CFDT et la CGC" (p.104). Ou comment l'avenir de quelques 15 000 salariés de l'ex RAC, des futurs optants issus

du statut public et des nouveaux recrutés ont été largement définis ailleurs que dans la négociation officielle. Et ce chapitre s'intitule "dans la négociation, le salut"! Ce scénario, savamment construit, n'était pas un jeu à somme nulle dans les prévisions des complices de ce pacte...

Charpy pensait "que ceux qui avaient signé la convention bénéficieraient d'une prime à la signature". Mais patatra "cela n'a finalement pas été le cas" et "le SNU a plutôt bien tiré son épingle du jeu" en étant le premier syndicat à Pôle-Emploi.

Plus surprenant, le Directeur Général se fend d'un hommage appuyé à un négociateur CGT ! Immédiatement vient à l'esprit cette réflexion d'Auguste Bebel, dirigeant social démocrate allemand d'avant la première guerre mondiale, qui disait : "quand l'ennemi me félicite je me demande toujours quelle bêtise je viens de raconter".

Un livre testament

Trois remarques finales: le chapitre VIII sur le choc des cultures est une analyse assez fine. Ensuite, le descriptif de la réalité de la gestion du système d'indemnisation des chômeurs menées par les co-gestionnaires de l'Unedic est à la fois cruel, réaliste et cynique. "En période de déficits conjoncturels, patronat et syndicats prenaient courageusement les mesures nécessaires, dont il n'est pas certain que l'Etat les aurait prises lui-même: réduction du montant et de la durée des allocations, durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation, augmentation des taux de cotisation" (p.20).

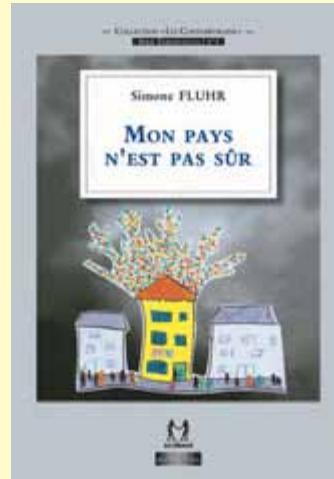
Cette analyse n'empêche pas l'auteur d'écrire tranquillement "qu'incontestablement le régime géré par les partenaires sociaux fonctionnait à la satisfaction des bénéficiaires". Charpy n'en est pas à une contradiction près, son chapitre IX "à l'écoute des demandeurs d'emploi" en est truffée et on se demande bien pourquoi les associations de chômeurs existent! Enfin le dernier chapitre est une sorte de contribution finale dans le débat sur la nouvelle convention tri-partite où il jette ses idées. Tour à tour, "l'insertion de Pôle-Emploi dans les territoires", "la nécessaire moindre centralisation", "le recentrage des missions" sont abordés. Mais là encore avec "quelques pavés dans la mare" comme la critique "d'un trop grand désengagement dans la relation entreprises" (p.197), ou "le renforcement nécessaire des effectifs".

Au final, un livre testament intéressant pour celles et ceux qui ont "l'emploi en tête", un livre qui ressemble à son auteur, intelligent, manipulateur, retord et rusé... ●

Noël Daucé

● À lire, voir, entendre

Mon pays n'est pas sûr de Simone Fluhr



« Maintenant, il ne reste plus qu'à attendre trois semaines, jour pour jour, vingt et un jours d'angoisse où ni l'un ni l'autre ne mangent plus, ne dorment plus, perdus comme jamais. La décision arrive : ils ont obtenu le statut de réfugié. Ils ont du mal à y croire. Il leur est difficile d'accepter l'idée que la machine à broyer les sans papiers n'aura pas réussi à les anéantir totalement. On sent qu'il faudra du temps, beaucoup de temps, pour que la maman arrive à se convaincre puis à convaincre son garçon que plus personne, ni là bas, ni ici ne leur fera du mal ». Dans sa préface, le philosophe Jean Luc Nancy nous interpelle d'emblée: « ce qu'écrit Simone

Fluhr est là, se passe là, sous nos yeux, à nos portes et dans nos rues » Simone Fluhr née en 1959 à Mulhouse, travaille depuis plus de dix ans à CASAS, une association d'aide aux demandeurs et demandeuses d'asile. Dans cette maison jaune, située au cœur de Strasbourg, des gens venus de tous les coins du monde vivent, par bribes, leur espoir de trouver un refuge suite aux persécutions qui les ont fait basculer dans l'exil. Imperceptiblement, mais avec une volonté affirmée ces dernières années, une autre violence va se superposer à la violence passée, celle qu'on leur fait subir, ici, chez nous... Simone Fluhr est co auteure, avec Daniel Cache, de plusieurs films et documentaires, dont Jours d'exil (2001), La casa à la rue (2006), Les éclaireurs (2011), auxquels ce livre fait écho. Lisez-le. Un autre monde est possible... ●

Modes d'Emplois fête ses 10 ans



Retrouvez les archives de notre/votre journal sur www.snuteffsu.org

La crise : les femmes en sont les premières victimes

Crise financière, chômage, endettement des pays, à cette crise historique du capitalisme, les politiques néo-libérales continuent d'appliquer leurs vieilles formules : diminution des services publics élémentaires, transports, santé, éducation, aide sociale et compression du coût de la main d'œuvre, tandis que les bénéfices des entreprises et les budgets militaires sont conservés, voire augmentés. L'état social se délite. Les femmes sont durement touchées.

Les femmes particulièrement affectées par la crise

Les 1ers emplois sur la sellette sont les emplois précaires et peu qualifiés, occupés à 80% par les femmes. Parce que les qualifications sont inégalement reconnues, parce que le « plafond de verre » est passé par là, parce qu'elles sont contraintes à des emplois à temps partiel ou sans responsabilité pour pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.

En 2003, parmi 4 millions d'actifs à temps partiel, 82% sont des femmes et 78% des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes. Les femmes touchent en moyenne 29% de moins

que les hommes en Europe. Au niveau mondial, on estime que seulement 50% des femmes, en âge de travailler, occupent un emploi officiel contre 70% des hommes (source OIT de juin 2009).

La baisse des salaires, la progression du travail précaire et la baisse de la qualité des emplois, vont toucher de plein fouet les revenus les plus faibles, dont les femmes.

Dans le système capitaliste et patriarcal, aux hommes le travail productif, aux femmes le travail reproductif. Une hiérarchie qui met les hommes au centre de la recherche du profit et où les femmes sont subordonnées aux

tâches de soins à la personne (enfants, malades, personnes âgées).

Avec la privatisation et le démantèlement des services publics, ce sont les femmes qui vont assumer ces tâches invisibles et peu ou pas du tout rémunérées, qui leurs sont historiquement

Partout dans le monde, les droits des femmes sont menacés, remis en question, niés.

dévouées. Aux femmes, la flexibilité des horaires pour concilier leurs emplois et les travaux domestiques.

Cette situation ne fait qu'augmenter la migration internationale des femmes des pays du Sud, exploitées dans les pays du Nord. Une main d'œuvre intéressante fortement les entreprises et les gouvernements des pays du Nord car elle accepte tout type de travail, dans des conditions précaires.

La crise est un prétexte pour accroître l'exploitation des femmes

En parallèle de la crise, la pensée néo-conservatrice se renforce : éloge de la famille patriarcale, appel aux valeurs de la famille et aux femmes en tant que gardiennes du foyer, montée du racisme, de la xénophobie, de l'homophobie, du sexisme. Cette offensive

est à mettre en lien avec l'exploitation croissante du travail des femmes. En outre, les femmes sont accusées d'être responsables du chômage masculin. Un comble, ce sont aussi des femmes qui défendent le discours conservateur, comme Sarah Palin ou Marine Le Pen, par exemple.

La crise accroît les tensions et les conflits, avec pour premières victimes les enfants et les femmes qui sont garantes de la famille, de sa survie dans des pays où les infrastructures de base, les logements sont détruits et trouver de quoi se nourrir est très difficile. Les violences faites aux femmes augmentent.

La crise d'aujourd'hui est une guerre économique livrée par les riches du monde entier contre les pauvres du monde entier. Les femmes en sont les premières victimes encore et toujours ! Partout dans le monde, les droits des femmes sont menacés, remis en question, niés. Les États et gouvernements, subordonnés aux intérêts du capital financier et des multinationales volent aux secours des marchés, tandis que les femmes voient leur précarité et les violences qu'elles subissent s'aggraver.

« Ces milliards donnés à la guerre, donnez-les à la paix, donnez-les au travail, à l'intelligence, à l'industrie, au commerce à la navigation, à l'agriculture, aux sciences, aux arts. » Victor Hugo. ●

Frédérique Payen



Des droits remis en question ▲

● Associations de défense des droits des femmes

Menaces de disparition



Incertitudes et inquiétudes ▲

La plupart des associations n'ont pas de liquidités pour faire des avances sur des fonds qui tardent à venir et ne peuvent pas emprunter aux taux actuels.

Dans le contexte de la crise financière, les associations et ONG de luttes pour les droits des femmes sont menacées de disparition. Que ce soit en Belgique, en Grande Bretagne, dans les pays Nordiques, dans les pays du Sud, le constat est le même : les banques sont renflouées et les associations mises au pilori.

Des subventions revues à la baisse

Que dire de la France, où les organisations des droits des femmes se battent pour préserver l'infime proportion d'argent public qui leur est destinée ?

Assurer le développement durable et la justice sociale dans tous nos pays, équilibrer les droits et les pouvoirs entre les femmes et les hommes est aussi, voire plus, important que d'équilibrer la balance des paiements.

Aujourd'hui, les financements ont énormément baissés et les demandes de subventions ont des conditions administratives très restrictives, des obligations de co-financements draconiennes, des circuits complexes qui forcent le fond à s'incliner face à la forme et qui placent la créativité loin derrière les figures imposées.

Les associations, comme les réseaux, ne sont pas des entreprises ! La plupart des associations n'ont pas de liquidités pour faire des avances sur des fonds qui tardent à venir et ne peuvent pas emprunter aux taux actuels.

Des associations en péril

Elles n'ont souvent même pas les moyens de payer du personnel pour les aider à chercher des moyens !

Et que dire de la précarité des emplois qui dérivent de ces « projets » à court terme, des militantes qui naviguent entre bénévolat et contrats à durée hasardeuse, qui sont prêtes à travailler sans salaire pour sauver leur association, très loin des parachutes dorés.

Dans le monde Anglo-Saxon, notamment aux États-Unis, les grosses corporations et les fon-

dations d'entreprises financent la « société civile » à coup de millions de dollars. En Europe, les associations hésitent à les solliciter, par tradition, par méfiance et/ou par idéologie, par éthique. Par bêtise, affirment certains et certains en martelant qu'il n'y a plus d'autres solutions, que Bill Gates Warren Buffet, les nouveaux banquiers du développement. Est-ce là le seul « choix » qui nous reste face à la démission des pouvoirs publics ?

Le financement des organisations qui soutiennent le développement social et défendent les droits humains universels des femmes est une obligation morale et légale des gouvernements. De droite ou de gauche. Au Nord comme au Sud. ●

Frédérique Payen

actualité

8 Octobre 2011 : les chômeuses et chômeurs dans la rue

Depuis plusieurs années, les associations de chômeurs et de chômeuses organisent une manifestation nationale. Cette initiative visait au départ à l'obtention puis au maintien de la « prime de Noël » et avait lieu en Décembre. Cette année, le rendez-vous était fixé en Octobre et les revendications allaient bien au-delà de la dite prime : chômage en hausse, faiblesse de l'indemnisation, minima sociaux, droit au travail et dysfonctionnements de Pôle Emploi, tenaient le haut du pavé !

Un constat sans appel

Les chiffres sont rudes. Un sans emploi sur deux ne touche pas d'indemnités et celles et ceux qui y ont accès touchent en moyenne 1 100€ sur une période de 10 mois. Les emplois proposés sont très majoritairement des CDD de (très) courte durée. En 2010, 12 millions de contrat de travail signés pour une durée inférieure à un mois et 8 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté. Pour l'ambiance, 10 années de campagne politique, savamment orchestrée, ont transformé ces victimes

du libéralisme en coupables... forcément un peu fraudeurs si l'on en croit notre Président. Cette situation et la crise, dont chacun dit aujourd'hui qu'elle ne peut que se poursuivre, pèsent lourd dans le climat : Les organisations « traditionnelles », APEIS, AC !, CGT Chômeurs et MNCP, peinent à mobiliser et sont toutes plus ou moins en crise, seul le MNCP faisant encore preuve d'une certaine santé. C'est ainsi que ce sont moins de 1000 personnes qui ont manifesté ce samedi 8 Octobre, alors qu'il y a actuellement près de 5 millions de per-

sonnes privées d'emploi. La couverture médiatique a été faible, certes du fait de la taille du rassemblement, mais aussi parce que les grands de la presse et de l'audiovisuel sont depuis longtemps bien plus intéressés par le fait divers croustillant et la petite phrase politique « qui tue », que par ces « traîne misère » peu porteurs en terme d'audience.

Les luttes des agents de l'Emploi et des chômeurs sont communes

Le SNU était présent aux côtés des chômeuses et chômeurs mobilisés, en premier lieu

parce que la grande précarité qui est imposée à des millions de nos concitoyens est que l'on ne peut rester sans réagir face à tant d'inhumanité et qu'il est important de montrer à celles et ceux qui souffrent de l'emploi que les personnels et salarié-es du Service Public (Ministère du travail, réseau d'Insertion des jeunes ou Pôle Emploi) dénoncent, eux aussi, cette politique néfaste dont ils sont également victimes. Important enfin car nous pensons, depuis longtemps, que le sort réservé aux personnels et salarié-es de nos services et établissement

est étroitement lié à celui qui est réservé aux usagers et aux usagères. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de la faiblesse actuelle du « mouvement des chômeurs ». Notre organisation syndicale continuera donc à travailler en lien avec ses associations, elles mêmes très souvent solidaires des actions que nous menons entre autres à Pôle Emploi, et les aidera autant que faire ce peut à se développer et à se faire entendre, dans tous les lieux où sont prises des décisions qui les concernent au premier chef. ●

Eric Planchette

● États Généraux des Conditions de Travail

Travailler sans s'abîmer

Le constat est implacable : depuis la fusion, les conditions de travail à Pôle Emploi se sont dégradées et les personnels sont soumis à une accélération de ce processus, qui a amplifié le mal-être au travail. Le rapport ISAST de janvier 2010 est éloquent : « Le facteur de risque très présent se résume par un travail exigeant dans un contexte de changement subi avec des ressources organisationnelles insuffisantes pour y faire face ».

La potion amère du Docteur Pôle Emploi

Un mode d'organisation du travail parachuté d'en haut, sans concertation ; une réduction de 30% des sites entraînant des mobilités géographiques et fonctionnelles forcées ; des métiers qui peinent à se trouver et une polyvalence bas de gamme pour seul projet ; un contrôle tatillon de tous les gestes professionnels ; une informatique normative, reléguant les rapports humains au placard, sur fond de croissance forte du chômage ; une baisse des effectifs de plus de 2 000 salarié-es en l'espace d'un an. Stress, burn-out, harcèlement, maladies professionnelles, perte de sens au travail, déshumanisation, des mots qui résonnent avec nos conditions de travail. Pourtant, rien n'est inéluctable, nous pouvons sortir de cette spirale aliénante et changer le cours des choses !

le SNU organise les États Généraux des Conditions de Travail qui se dérouleront les 27 et 28 mars 2012

Pour comprendre ce qui se passe à Pôle Emploi, le SNU organise les États Généraux des Conditions de Travail qui se dérouleront les 27 et 28 mars 2012, pour trouver des alternatives à la machine à broyer. Le programme a été bâti avec l'institut de recherche de la FSU. Conférences, échanges, débats et ateliers seront animés par des personnalités qualifiées. ●

Philippe Sabater

LE PROGRAMME DES ÉTATS GÉNÉRAUX DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Mardi 27 mars matin

Présentation générale des États Généraux

1ère Conférence : FUSION / FISSION / RGPP...

A partir d'exemples externes à Pôle Emploi : présentation des constantes dans les étapes de la fusion ; identifier les quatre grandes étapes des organisations et leurs influences sur les modes de managements, sur les pratiques, les identités professionnelles et leur impact sur les conditions de travail des personnels ; contribuer au diagnostic sur leur dégradation.

Les intervenants :

- Frédéric PIERRU, docteur en science politique, sociologue, chargé de recherche au CNRS, Paris Dauphine, politique de santé.
- Philippe BEZES, docteur en science politique, sociologue, chargé de recherche au CNRS.

2ème Conférence : LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

À partir du vécu chez France Télécom, présenter l'influence de la juxtaposition des statuts, restructuration, réorganisation et marchandisation des services sur les conditions de travail et les conséquences sur la santé des personnels.

Intervenant :

- Patrick ACKERMANN, délégué Syndical Central SUD PTT à France Télécom et membre fondateur de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées, créé en 2007 par les organisations syndicales afin d'analyser les causes de la souffrance au travail et les rendre visibles dans l'entreprise.

Mardi 27 mars après midi

3ème Conférence : ORGANISATION DU TRAVAIL

A partir des organisations du travail, mesure des évolutions des modes de management et des formes de souffrance au travail et le mal être des salarié-es. Comment faire le lien entre les conflits vécus et les contradictions générées par l'organisation du travail ?

Intervenante et intervenant :

- Danièle LINHART : sociologue du Travail et Directrice de recherche au CNRS, centre de recherche en sociologie et politique de Paris, spécialiste de la modernisation du travail et de l'emploi.
- Vincent DE GAULEJAC : professeur à l'université Paris VII, directeur du Laboratoire de changement social. Ses multiples travaux sur les mutations du management et ses conséquences sociales font référence.

Ateliers : L'objectif dans chaque atelier, est d'approfondir la situation à Pôle Emploi, d'identifier des perspectives d'amélioration et des leviers d'action.

- Atelier 1 : FUSION / FISSION
- Atelier 2 : LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL
- Atelier 3 : ORGANISATION DU TRAVAIL
- Atelier 4 : MODE DE GOUVERNANCE ET DE MANAGEMENT

Animation théâtrale : Mise en scène de situations professionnelles, par des collègues de Pôle Emploi et d'autres professionnels de l'insertion.

Mercredi 28 mars matin

4ème Conférence : MODE DE GOUVERNANCE ET DE MANAGEMENT

Intervenante et intervenant :

- Marie PEZE : psychanalyste, créatrice de la consultation Souffrance et Travail qui comprend maintenant plus de trente consultations de médecine du travail dans les hôpitaux publics en France.
- Philippe DAVEZIES : enseignant et chercheur en médecine et santé au travail. Université Claude Bernard Lyon 1. Les textes de P. Davezies « Stress et souffrance » ont été écrits dans le but de contribuer à la réflexion et au débat sur les questions de santé au travail.

5ème Conférence : PASSER DE LA PRISE EN COMPTE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL À LA RÉSISTANCE CONTRE L'EXPLOITATION

Comment, à travers des exemples concrets d'élu-es, nous avons réussi à transformer les problématiques individuelles par l'écoute, la parole des personnels et en faire des questions collectives ? Comment, à travers l'utilisation des moyens juridiques et techniques est-il possible de lancer une action juridique pour répondre aux risques graves ?

Intervenante et intervenant :

- Alexandra NOUGAREDE, secrétaire CHSCT Midi Pyrénées
- Serge HASCOET, élu CHS de la région Bretagne

Les mots de la fin

Conclusion, synthèse générale et des ateliers, afin de construire nos perspectives et nos actions pour les mois et les années à venir.

Interventions :

- Colette PRONOST, Secrétaire Générale du SNU Pôle Emploi
- Philippe SABATER, Secrétaire Général Adjoint du SNU Pôle Emploi.

Conférence de presse

Avec la participation de Bernadette GROISON, Secrétaire Générale de la FSU.

Soyons nombreuses et nombreux à ce rendez-vous.

Vous recevrez les modalités pratiques pour vous inscrire et toutes les informations seront aussi disponibles sur notre site internet.

ENSEMBLE,
DÉBATTONS,
CRÉONS,
AGISSONS !

www.snutefifsu.org



● Contre sommet du G20 à Nice

Les altermondialistes ont relevé le défi

En Novembre dernier, le G20 s'est réuni à Nice. Malgré une communication alarmiste par les autorités locales, et un déploiement outrancier des forces de sécurité, les organisations et mouvements sociaux, présents à Nice, ont réussi un rassemblement festif, loin de tous les clichés utilisés pour délégitimer les altermondialistes.

1^{er} novembre

Dans une ambiance pacifique, la manifestation a ouvert le contre G20 avec plus de 10 000 manifestants et manifestantes, de nombreuses associations, syndicats et partis politiques, comme ATTAC, la Marche Mondiale des Femmes, les amis de la terre. Mais aussi la présence d'indigné-es de militants, militantes d'Europe et d'Afrique du Nord. Un cortège a défilé pour dénoncer le capitalisme, les politiques d'austérité et demander une prise en compte des peuples, plus de justice sociale et une gouvernance mondiale.

2 et 3 novembre

Le Forum des peuples a permis de riches échanges, autour de 6 thèmes :

1. Inégalité, austérité : rendre applicables à tous les acteurs économiques et sociaux, les normes internationales environnementales et sociales existantes. Refuser l'instrumentalisation de la dette publique par les marchés. Faire respecter le droit des femmes à l'éducation partout dans le monde.

2. La vie, pas la bourse : mettre en place une taxe mondiale sur les transactions financières, afin de lutter contre la spéculation. En finir avec les paradis fiscaux et l'opacité financière en obligeant les multinationales à la transparence sur l'ensemble de leurs activités. Renforcer le contrôle des activités des banques.

3. Changer le système, pas la planète : lutter contre le réchauffement climatique par une transition énergétique. Définir un socle de biens communs universels, tels que l'eau ou la biodiversité et rendre illicite la main mise des multinationales sur ces biens universels. Développer des politiques publiques visant à transformer des économies productivistes et énergivores vers de nouveaux modèles respectueux de la planète.

4. Ne jouez pas avec notre nourriture : défendre la souveraineté alimentaire par

une agriculture respectueuse de l'environnement. Rétablir des mécanismes publics de stockage des produits agricoles et de stabilisation des prix, afin de garantir un revenu stable aux agricultrices et agriculteurs et des prix raisonnables aux consommateurs. Rendre illégal l'accaparement de la terre par les multinationales et les gouvernements, et mettre fin aux politiques de soutien aux cultures d'agrocarburants à grande échelle.

5. Indignés, révoltés, solidarité : renforcer le rôle de la société civile et la participation des citoyennes et citoyens, à la définition des priorités. En finir avec le soutien aux dictatures et rompre avec les politiques de guerre conduites au nom de la lutte contre le terrorisme. Garantir la liberté de circulation des hommes et des femmes, et soutenir les solidarités entre les sociétés civiles des deux rives de la Méditerranée.

6. Ils sont 20, nous sommes des milliards : placer les G20, G7 ou G8, sous la responsabilité des Nations Unies. S'engager dans une réforme du cadre des Nations unies, seul système légitime d'institutions internationales reposant sur le droit. Définir des modes de décision et de mise en œuvre des politiques publiques qui associeront les populations.

3 & 4 novembre

Un rassemblement s'est tenu près de Monaco, sous haute surveillance policière, pour dénoncer les paradis fiscaux. Le Banquet des alternatives a conclu ce Contre G20 en présentant des luttes locales et une dernière action s'est déroulée le 4, en fin de matinée, pour dénoncer le pouvoir des banques. Un pari réussi avec une présence militante à la hauteur, dans un contexte politique où les mouvements sociaux stigmatisés rencontrent des difficultés pour s'organiser et proposer des alternatives au système capitaliste. ●

Frédérique Payen



Ils sont 20, nous sommes des milliards ▲

La crise, les retraités et la rigueur

Depuis 2007, on entend parler d'une crise majeure, systémique et financière. En 2010 et au début de 2011, la plupart des oracles laissaient entendre que la fin de crise était là, que la reprise pointait le bout du nez, que l'Euro nous avait protégés des plus gros malheurs et que le chômage, corollaire de la crise économique, se calmait et que nous étions sur la bonne trajectoire. Et puis cet été, et même auparavant avec la crise grecque, ça s'est gâté et nous voilà dans l'œil du cyclone. L'affaire ne concerne pas uniquement la France mais l'Europe, les USA et la planète.

Les banques vont nous faire payer leurs dettes

Divers organismes financiers spéculaient sur la valeur des « subprimes » en les maquillant en produits financiers. Dans l'urgence les États ont dû recapitaliser ces organismes pour éviter un effondrement général du système financier et industriel mondial en empruntant des sommes énormes. En d'autres termes la dette est passée des banques aux États. C'est cela qu'on

L'économie n'a pas de morale ou plutôt elle a la morale du vainqueur

appelle les « dettes souveraines ». Voilà une cuisine redoutable car, quand il faudra payer, c'est vous et moi qui passerons à la caisse. Cette crise des dettes souveraines réapparaît, aujourd'hui, aux USA et en Europe. L'avenir n'est pas écrit mais les USA utiliseront probablement l'arme du dollar, dont ils sont les maîtres, pour dire de quoi il sera fait.

Deux méthodes pour sortir de la crise.

Sans faire un exposé d'économie, lorsqu'il y a une crise et que s'installe une récession, il y a deux solutions, qui ne produisent pas les mêmes effets.

Soit, on installe des mesures de rigueur sévères qui permettent aux entreprises d'améliorer la rentabilité du capital investi et aux États de réduire

les dépenses, en serrant, entre autres, la ceinture des populations afin de dégager des marges pour réinvestir et relancer la machine. On constate alors que, dans l'hypothèse où l'économie reprend, les salarié-es et les retraité-es, ne retrouvent pas, loin de là, leur niveau de vie. Il y a quelques blessé-es qui restent sur le carreau, et quelques entreprises qui en profitent pour « se refaire la cerise ». L'économie n'a pas de morale ou plutôt elle a la morale du vainqueur.

Soit, l'État investit dans les secteurs qui emploient le plus de main-d'œuvre et relance ainsi la machine. Les salaires versés sont réutilisés et réinjectés dans le circuit, permettant ainsi à d'autres entreprises de retrouver des commandes et d'embaucher. On appelle cette méthode Keynesienne, du nom de son inventeur ou bien « contra-cyclique », parce qu'elle s'oppose au cycle des crises. Elle a été choisie par Roosevelt, pour le « New Deal », afin de sortir de la crise de 1929 aux USA, après des années de rigueur, qui ne débouchaient sur rien. C'est aussi cette méthode qui a été appliquée au lendemain de la guerre avec le « plan Marshall ».

Qui supporte la rigueur ? Les salarié-es et les retraité-es.

Pour permettre à l'État Grec de rembourser sa dette, le FMI, les pays de l'UE, l'Allemagne principalement, ont exigé une politique de rigueur extrême qui plombe les salarié-es, les retraité-es (- 40% sur



Premières victimes: les plus fragiles ! ▲

les retraites), les étudiants et les étudiantes, les services publics. Cela pousse le pays dans une spirale de récession (- 4% en un an). Évidemment il ne se dégage alors aucun moyen pour sortir de cette dette et reconstruire, un système fiscal ne se fait pas du jour au lendemain.

L'Irlande, le Portugal et l'Espagne sont aussi menacés de banqueroute, d'autant plus que la récession réapparaît. Même motif, même punition : les salarié-es, les retraités, les étudiants et les étudiantes, les services publics subiront la rigueur. Et voilà l'Italie qui donne des signes de faiblesse et se précipite vers les mesures de rigueur.

Et la France, et vous et moi ?

On est loin des déclarations des G20 d'après 2008. « Sarko superman » n'a pas vraiment réduit les paradis fiscaux ni la spéculation et, encore moins,

Le marché parle et le gouvernement s'exécute

les super bonus des banquiers. Le marché parle et le gouvernement s'exécute. Le plan de rigueur annoncé par Fillon est, soi disant, « modéré » mais on peut parier qu'une fois les élections présidentielles passées, si le vainqueur était du côté de la droite, on trouverait de bonnes âmes pour demander beaucoup plus de rigueur. Et là, les salarié-es, les retraité-es et les services publics le sentiraient passer, sévèrement. ●

Claude Kowal

● TEFI

Mission locale de Limoges : Public, Privé ? Marchand, non-marchand ? Qui s'y retrouve ?

La mission locale de Limoges est un Groupement d'Intérêt Public (GIP), dirigé par un Conseil d'Administration, présidé par la Mairie de Limoges (PS), dans lequel siège Pôle Emploi et la DIRRECTE.

Au printemps 2011, une restructuration aboutit au licenciement, pour motif économique, de 3 salarié-es dont 2 Déléguées du Personnel. Après l'autorisation administrative (inspecteur du travail) de licencier les 2 « salariées protégées », la proposition d'une Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) leur est faite.

Pôle Emploi refuse la CRP pour les 3 salariées !

Le Conseil d'Administration de la Milo, qui se prononce pour ces démarches, ne soulève aucune objection. Les salariées sont licenciées le 5 juillet 2011 et Pôle Emploi refuse la CRP pour les 3 salariées ! Leur employeur étant un GIP, il ne peut pas légalement procéder à des licenciements économiques, ne pouvait donc pas proposer de CRP et l'inspecteur du travail n'aurait jamais dû autoriser le licenciement. Les licenciées n'ont plus qu'à entamer une procédure en justice contre la Milo pour licenciement abusif.

Toutefois, suite à plusieurs interventions, Pôle Emploi confirme la prise en charge des coûts de formation pour tenter de limiter le préjudice.

Mieux encore ! Pour aller en justice, les 2 ex DP doivent obtenir, de la DIRRECTE, le retrait de l'autorisation de licenciement pour motif économique, prononcée par l'inspecteur du travail, car comment considérer qu'un licenciement est abusif s'il est autorisé par ceux qui contrôlent l'application du droit ? Suite à une mobilisation le 10 novembre devant la DIRRECTE, dans le cadre d'un pique-nique de contestation soutenue par le SNU-TEFI, le SNU PE, la FSU et la CGT, les 3 licenciées sont toujours en attente d'une réponse... A force de marchandiser des pans entiers du secteur public, il y a une perte de repères des 3 acteurs publics, chargés d'administrer une structure ayant mission de service public. Et Pôle Emploi, quel statut ? ●

Joël Doumergue



● Travailleurs handicapés

Un accord à suivre... de très près

L'accord pour l'emploi des personnes handicapées concerne des collègues particulièrement fragilisés-es, que le SNU défend depuis toujours, notamment en soutenant le Collectif Paradoxe Handicap. Notre syndicat a donc adjoint à sa délégation, des membres de ce Collectif concernés par la question et investis sur le sujet.

Une négociation "citoyenne" menée au pas de course

Malgré nos protestations, la négociation fut menée au pas de charge par la Direction, au motif de la nécessité de conclure cet accord avant le 31 décembre 2011, les accords ex-ANPE, signés par le SNU, et ex-RAC arrivant à échéance.

L'ouverture des discussions le 15 juin dernier, aurait dû laisser le temps à une négociation sereine. Il en a été décidé autrement par la Direction qui l'a bouclée en quatre séances. Cela fait peu pour un accord « citoyen », dit le DGA/RH.

Des chiffres en trompe l'œil

Ce dernier s'est félicité du taux d'emploi des personnes handicapées de 5,86% à Pôle Emploi, proche du taux légal de 6%, oubliant les fortes disparités par établissement, notamment au sein du Siège qui ne comptait en 2010 que 3,8% de personnes handicapées ! Preuve du faible taux de promotion des personnes handicapées : en 2010 seulement 2 collègues handicapés dans l'encadrement supérieur, 2% des personnes handicapées sont présentes

dans la filière management contre plus de 20% dans la filière appui/gestion et plus de 6% d'entre elles sont en CUI-CAE.

Une population en difficulté et parfois stigmatisée

Au-delà de ces chiffres, le Collectif Paradoxe Handicap a pu constater, à travers ses groupes de parole, que les personnels handicapés étaient souvent en grande difficulté dans leur travail quotidien, voire stigmatisés ou

Ces collègues sont parfois montrés du doigt pour une planification différente, liée à leurs limitations de santé

malmenés par la hiérarchie ou certains collègues. Les aménagements de poste, de temps ou d'organisation du travail préconisés par les médecins du travail ou de prévention ne sont pas toujours respectés. Pire, ces collègues sont parfois montrés du doigt pour une planification différente, liée

à leurs limitations de santé, ou sont déqualifiés, disqualifiés. Ainsi le cas emblématique de Muriel en Rhône-Alpes, contrainte par sa hiérarchie d'occuper un poste de standardiste, suite à la suppression de son aidant professionnel sans qu'elle ne peut plus exercer les actes professionnels de conseillère, malgré ses compétences reconnues.

Les points défendus par le SNU

Le maintien et la reconnaissance des aidants et aidantes professionnels, sous contrat pérenne, a été l'un des chevaux de bataille du SNU, lors de cette négociation. Si nous n'avons obtenu qu'un certificat de compétences à la fin de leur contrat précaire, au moins cette mention inscrit le recours à des aidants ou aidantes dans les pratiques d'adaptation des postes à Pôle Emploi.

Un autre point primordial pour le SNU : L'octroi d'absences rémunérées pour soins médicaux. Beaucoup de collègues sont contraints-es de prendre sur leurs congés, pour des traitements lourds et récurrents liés à leur handicap.

Le SNU a obtenu une autorisation d'absence de 1/2 journée par semaine et plus si nécessaire. Nous pensons notamment aux dialyses ou à des séances de rééducation nécessaires à la non aggravation du handicap.

A suivre...

Il nous paraissait fondamental, au regard des difficultés constatées sur le terrain, que l'application de l'accord soit surveillée. Nous avons obtenu, relayés en cela par l'ensemble des organisations syndicales, l'instauration d'une commission paritaire nationale de suivi semestrielle. Elle disposera d'indicateurs et sera informée des situations problématiques.

N'hésitez pas à alerter vos élu-es CHS-CT ou vos délégués-es du personnel de vos difficultés pour que cet accord, signé par le SNU pour ce qu'il a de bon, soit respecté localement.

Le SNU donne rendez-vous à la nouvelle Direction dans trois ans, pour améliorer cet accord, en particulier sur l'accessibilité des locaux et sur le statut des aidants professionnels. L'encre de notre signature ne sèchera pas ! ●

Bertrand Laine

Une mutuelle unique dès janvier 2012

La Direction Générale vient de décider, au terme d'une procédure d'appel d'offre européen, que Malakoff-Médéric et l'UNPMF assureront la couverture maladie et prévoyance de tous les personnels de Pôle emploi à compter du 1^{er} janvier 2012.

Une mutuelle de très haut niveau

Les personnels de Pôle emploi auront une couverture santé et prévoyance de très haut niveau. Le panier de soins, côté frais de soins de santé, a été construit en prenant comme base « le meilleur des trois », ce qui se traduira pour les personnels par une amélioration importante de l'existant. Il en est de même côté prévoyance où le système des quatre options des personnels publics a été repris et amélioré, permettant ainsi à chacun et chacune d'établir un choix en fonction de sa composition familiale et, surtout, d'avoir un dispositif de maintien de 100% du salaire net en cas d'arrêt maladie.

Une mutuelle basée sur des principes de solidarité

La cotisation sera exprimée en pourcentage du salaire permettant ainsi une solidarité entre les revenus. Tous les ayant droit, de l'agent ou l'agente, seront couverts gratuitement, ce qui garantit une solidarité familiale. Les précaires continueront de bénéficier de la mutuelle avec intervention de

l'employeur neuf mois après la fin de leur contrat, ce qui garantit une solidarité avec les précaires. Si nous ajoutons le fait que la cotisation ne sera pas différenciée en fonction de l'âge, cela assure une solidarité inter-générationnelle et que l'accès à la

La solidarité est le maître mot de notre future mutuelle

mutuelle se fera sans questionnaire de santé, garantissant ainsi, la solidarité entre malade et bien portant. La solidarité est le maître mot de notre future mutuelle. De plus, les cotisations, à la charge des personnels sont modérées.

S'agissant d'une mutuelle obligatoire, la cotisation de chaque agent et agente sera automatiquement déduite, sur le salaire net imposable. Côté frais de soins de santé, l'employeur prendra en charge 75% de la cotisation. Côté prévoyance, son intervention sera comprise entre 74% (pour les salaires inférieurs à 3031€ brut) et 50%.

Mais des zones d'ombres persistent

Une des revendications centrale du SNU est que la DG intervienne financièrement pour les retraités et, sur ce thème, le tableau est loin d'être idyllique. Étant très isolés sur cette question, et face au refus dogmatique de la DG, nous n'avons pas obtenu gain de cause. Cela aura de graves conséquences pour nos collègues retraités dont la cotisation sera de 120€ pour 2012 et il est fort à parier qu'elle subira une augmentation substantielle dès 2013.

Pôle Emploi n'étant pas isolé de la société dans laquelle nous vivons, notre mutuelle sera touchée de plein fouet par les mesures anti sociales du gouvernement, au prétexte de la crise économique. Deux mesures impacteront la hausse nos cotisations : la première est la taxe sur les compagnies d'assurances (la TCA, impôt scandaleux) qui se traduira par une hausse de 3,19% de nos cotisations frais de soins de santé, la seconde concerne la création d'une quatrième

journée de carence en cas d'arrêt maladie, dont on ne connaît pas encore l'impact sur nos cotisations.

Le SNU ne se résigne pas et agit

Afin de ne pas laisser sans solution nos anciens collègues, le SNU a décidé de construire une mutuelle spécifique pour les retraités (voir article spécifique sur ce sujet p. 21).

Le SNU a décidé de construire une mutuelle spécifique pour les retraités

De plus, en lien avec la mutualité et la FSU, le SNU Pôle Emploi invite non seulement l'ensemble des personnels à signer la pétition de la Mutualité (www.mutualite.fr/Petition-taxe-sante/) pour demander la suppression de la hausse de la TCA, mais aussi à agir dans le cadre d'un appel intersyndical large contre les mesures gouvernementales anti crise. ●

Emmanuel M'hedhbi





Une partie de l'équipe retraités du SNU

Un heureux évènement : AMAE est née

AMAE : Association Mutuelle des Anciens de l'Emploi, une Mutuelle pour les CDD, les CAE, les personnels des Missions Locales, les retraité-es, les démissionnaires et les licencié-es de Pôle Emploi.

Se soigner devient un luxe et adhérer à une mutuelle, offrant une couverture santé convenable avec une cotisation abordable, est d'une redoutable difficulté. Si les actifs et actives de Pôle Emploi auront, au 1er janvier 2012, une complémentaire santé de qualité pour une cotisation peu onéreuse, c'est parce que la Direction y participera à 75%. Mais, qu'en est-il pour les retraité-es, les CDD, les CAE, les départs volontaires ou involontaires de Pôle Emploi ?

Pour les CDD, CAE, démissionnaires, licencié-es de Pôle Emploi, à l'issue de leur contrat de travail, 2 situations :

1. Ils peuvent rester adhérents et adhérentes au contrat de groupe de Pôle Emploi, dans les conditions précédant la rupture de contrat (75% de la cotisation prise en charge par PE) pendant 9 mois, sous réserve qu'ils ou elles soient bénéficiaires d'une allocation chômage.
2. En cas de non éligibilité à une allocation chômage, ils et elles devront adhérer individuellement à une mutuelle.

Lors du départ à la retraite

1. Pour être adhérent du nouveau

contrat de groupe Pôle Emploi Malakoff-Médéric, les retraité-es se verront proposer une cotisation plus élevée (124€/mois) pour une adhé-

Pour nos collègues des Missions locales et PAIO, il n'existe rien !

sion individuelle, quels que soient leurs revenus, et sans participation de notre employeur.

2. Pour les adhérents et adhérentes à l'ancien contrat de groupe MG, une augmentation de 50% de leur cotisation sera appliquée, pour la plupart plus élevée que celle du nouveau contrat de groupe !

Malgré nos demandes répétées et la pétition nationale, la Direction refuse une quelconque participation pour ses anciens personnels. Pour nos collègues des Missions locales et PAIO, il n'existe rien !

Le SNU crée donc une mutuelle

Loin de nous laisser abattre, nous avons décidé de ne pas en rester là et de créer une complémentaire santé à proposer à toutes celles et ceux qui souscrivent à notre démarche et qui sont orphelins d'une Mutuelle correcte, à un prix abordable (CDD,

CAE, retraité-es PE, salarié-es des Missions locales/PAIO, agents et agentes en rupture de contrat avec PE).

Parce que nous croyons à la solidarité, pour renouer avec le principe de « se soigner selon ses besoins et payer selon ses moyens », cette complémentaire santé, loin de vouloir remplacer celles existantes, reprend les bases de ce principe en offrant un barème de cotisations tenant compte des réels revenus des adhérents et des adhérentes : 9 tranches déterminées en fonction des revenus des revenus, définie par rapport au dernier revenu imposable connu, lors de l'entrée dans la mutuelle

Le SNU propose

- Un panier de soins de niveau convenable
- Un accès à la mutuelle sans questionnaire de santé, et ce quel que soit l'âge de l'adhérent ou l'adhérente
- Une cotisation en fonction des revenus, définie par rapport au dernier revenu imposable connu, lors de l'entrée dans la mutuelle
- Aucune augmentation de la cotisation en fonction de l'âge.

Pour adhérer, pour vous renseigner, pour prendre contact :

amae.mutuelle@gmail.com

Anne Lecoq-Cherblanc & Daniel Bossard

• à Pôle Emploi

Les "Bœufs Carottes" à Pôle Emploi

Dans un service de la Direction Générale, les « bœufs carottes » du service des fraudes enquêtent... sur leurs collègues, sur vous, sur moi, sur nous toutes et nous tous. On connaissait les enquêtes sur les demandeuses et demandeurs d'emploi, « les voleurs et les fraudeurs » qui ne déclarent pas leur reprise de travail et cumulent salaires et indemnités de chômage. Mais, le panel des « clients et clientes » du service des fraudes, a été largement élargi au personnel de Pôle Emploi et principalement les CDD et les nouveaux et nouvelles recrutés.

Présumés coupables ?

Alors me direz vous, « quand on fraude, on doit payer », certes ! Mais à condition de faire toute la lumière sur la situation, sur les circonstances, sur les actes, sur les preuves. Et malheureusement, ce n'est pas le cas. Le dossier est instruit à charge, à la va vite, sans prendre en compte tous les tenants et les aboutissants, sans aller au bout de la démarche et ne mettant en exergue que les points qui peuvent desservir. Où est l'objectivité dans tout ça ?

Depuis la fusion, la « chasse aux sorcières » est ouverte et le nombre de licenciements augmente.

Malheureusement, depuis la fusion, la « chasse aux sorcières » est ouverte et le nombre de licenciements augmente.

Ce qu'il faut savoir

Nous avons beau être dans un Etablissement National, de surcroît un EPA, le traitement infligé ne sera pas le même au personnel de droit public et de droit privé.

Pour les personnels de statut public, il y a 8 degrés de sanctions disciplinaires, allant de l'avertissement au licenciement. L'avertissement et le blâme sont à la main du Directeur régional. Pour les sanctions de niveau supérieur, la Commission Paritaire Nationale disciplinaire est automatiquement saisie. Dans le cadre de cette CPN, l'agent ou l'agente a des droits, est représenté-e par des élu-es du personnel, peut être entendu-e dans cette CPN, peut citer des témoins et se faire défendre par la personne de son choix (collègue, avocat, organisation syndicale) ... suite p23

*P*our une fois, pas de chronique de Guy Yotine. Hospitalisé d'urgence, en novembre, pour une hernie fiscale, il passe sa convalescence, en compagnie du Père Noël, dans sa somptueuse maison de maître de Burnes les Sèvres (Meurthe et Moselle) aux frais du Medef, des contribuables et des assujettis sociaux, unis, une fois n'est pas coutume, dans un bel élan de solidarité. Il nous a, néanmoins, fait parvenir ce communiqué de presse repéré sur enterrenet...

Agence de presse Sinistrose & Morosité (S&M) Pougne-Hérison, le 15 décembre 2011

La note de Pôle Emploi dégradée par l'agence de notation Bobard & Rich's*

Lors de la fusion, le 19 décembre 2008, Bobard & Rich's n'avait déjà pas donné une note très favorable à Pôle Emploi. Les 10 milliards de dettes de l'assurance chômage, combinés à la baisse statistique du chômage, héritée de l'ANPE, la note attribuée par B & R's était BB+, investissement spéculatif, c'est à dire, le même rang que la Zambie, au 8ème niveau d'une échelle qui en compte 20.

Après 3 ans d'existence de la nouvelle institution, l'agence de notation a dégradé la note de Pôle Emploi en CCC, traduisez par « risque substantiel, en mauvaise condition », soit l'équivalent du degré de solvabilité du Zimbabwe. Les conseils d'administration de Pôle Emploi, de l'UNEDIC, la « Droite Populaire », Jean-Marie Bigard et le gouvernement Fillon se sont réunis dans l'urgence. Dans une déclaration commune, ils ont réaffirmé « leur confiance dans le processus de fusion et que celui-ci ne serait pas ralenti. Il n'y a aucun signe qui indique une baisse de l'activité, 100% des chômeurs et chômeuses étant inscrit-es à Pôle Emploi. Les délocalisations, les heures supplémentaires défiscalisées, la voracité des marchés financiers nous assurent un potentiel de chômage exceptionnel. La fidélisation de notre clientèle est notre objectif » a déclaré le premier ministre.

Le ministre du travail, Xavier Bertrand a ajouté : « Le passage de l'âge de départ en retraite de 60 à 62 ans, va permettre aux jeunes de rester plus longtemps au chômage. Ce gain de parts de marché n'a pas été pris en compte par Bobard & Rich's ».

* Agence concurrente de Standard & Poor 's

De l'AFPA à Pôle emploi Premiers bilans

La loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 prévoyait dans son article 53 le transfert à Pôle Emploi, au 1er avril 2010, des personnels de l'AFPA exerçant les missions d'orientation professionnelle. A cette date, 900 personnes nous rejoignirent, dont environ 600 psychologues du travail et 200 assistantes techniques d'orientation (ATO), sans leurs représentants syndicaux.



La confidentialité des entretiens compromise ▲

Une situation conflictuelle

Un accord d'intégration, précipitamment négocié, fut conclu, le 18 juin 2010 alors que la loi offrait un délai de 15 mois pour aboutir. Le SNU le trouvant insuffisant ne l'a pas signé. La suite des événements lui a donné raison. Nos collègues « transféré-e-s » rencontrent encore diverses difficultés, relatives à leur contrat de travail, aux conditions de travail et d'exercice de leur métier, au respect de leur déontologie professionnelle et se questionnent sur leurs identités professionnelles.

La loi précisait que les personnes étaient transférées avec leur contrat de travail, or Pôle Emploi a voulu imposer des avenants. Beaucoup ont refusé et refusent toujours de les signer. Cette situation provoque malaise et situations conflictuelles avec les directions des établissements.

Le respect du code de déontologie en question

L'accord du 18 juin 2010 précise que les psychologues du travail doivent respecter, dans l'exercice de leur fonction, le code de déontologie des psychologues, datant du 22 mars 1996. Celui-ci leur impose de préserver la vie privée des personnes en garantissant le respect du secret professionnel, y compris entre collègues. Pour cette

raison, les psychologues se battent pour exercer dans des bureaux fermés, correctement insonorisés, et disposer d'armoires permettant la conservation d'archives tenues sous clé. Ils et elles se heurtent parfois à l'incompréhension de leurs collègues, alors qu'elles et ils ne demandent qu'à travailler dans le respect de leurs obligations.

Des risques psychosociaux attestés par plusieurs expertises CHS-CT, des identités professionnelles malmenées.

L'accord du 18 juin prévoit le maintien d'un temps de veille professionnelle, cependant on constate en plusieurs lieux des obstacles pour l'utilisation de ce temps, notamment lorsqu'il s'agit de regrouper des équipes de plusieurs sites ou de rencontrer des partenaires extérieurs.

Les agents techniques déboussolés

Mais ce sont les ATO qui se sentent le plus menacées, beaucoup ne reconnaissent plus leur métier dans ce qu'on leur demande et se sentent en perte de compétences. Postes non remplacés, implantation de leurs bureaux hors

de l'équipe d'orientation, manque de formations adaptées dans les plans de formation des établissements, ignorance dans laquelle les projets de classification tiennent leur fonction, leur semblent autant de signes inquiétants. Leur situation diffère d'un établissement à l'autre, au gré de la volonté des responsables locaux.

L'animation d'ateliers « Décider de se former », selon la façon dont ont été pris en compte les besoins de formation et la demande de l'ATO, est vécue comme un enrichissement de la fonction ou, au contraire, comme une nouvelle déstabilisation.

Plus généralement, on constate une intégration dans les équipes un peu chaotique, un isolement informationnel fréquent, des rôles et missions méconnus des collègues et de la hiérarchie, des risques psychosociaux attestés par plusieurs expertises CHS-CT, des identités professionnelles malmenées.

Mais la riposte est en marche. Déjà, dans plusieurs régions (Rhône-Alpes, PACA, Picardie), grâce à différentes actions solidaires et concertées, ces collègues ont obtenu gain de cause et recevront désormais le public dans des bureaux fermés et insonorisés. ●

Sylvette Uzan Chomat & Dominique Simon

Le public plus performant que le privé

En 2005, abolissant le monopole de l'Etat, la loi Borloo fit entrer dans le troisième cercle du service public de l'emploi (SPE), les opérateurs privés de placement (OPP). L'UNEDIC, fit appel à grand renfort de communication, à l'australien INGEUS et le néerlandais MAATWERK pour accompagner la recherche d'emploi des demandeuses et demandeurs d'emploi indemnisés. Le coût de l'accompagnement par l'ANPE était de 700€ euros, celui des OPP de 3000€.

La polémique engendrée par ce désaveu du SPE, conduisit les experts des politiques de l'emploi à tenter y voir plus clair. En 2006, l'ANPE créa le dispositif CVE qui, en dotant ses équipes de moyens humains équivalents à ceux attribués aux opérateurs privés, permettait d'envisager une évaluation comparée.

Une évaluation entachée de préjugés ?

En 2007, la procédure d'évaluation fut engagée. Rêve d'économètre fou, elle transforma l'accompagnement à la recherche d'emploi en expérience de laboratoire, enrôlant, à leur corps défendant, personnel, usagers et usagères du SPE. L'idéologie de l'équipe chargée de l'étude, tenait pour acquis que le secteur public était moins performant que le secteur privé. Les observations montrant un résultat contraire ne pouvaient, selon eux, que découler d'une tricherie de l'ANPE qui devait confier aux OPP les personnes les plus éloignées de l'emploi. Un logiciel de distribution aléatoire des demandeuses et demandeurs d'emploi fut donc conçu. Cet « Outil de Constitution de Cohorte » (OCC), fut vite rebaptisé « la moulinette » par les conseillères et conseillers censés l'actionner à l'issue de chaque entretien d'élaboration de parcours. Dans la déstabilisation produite par le rapprochement ANPE/ASSEDIC, et encore dans l'onde de choc de la mise en place du suivi mensuel (2006), alors que chacune et chacun luttaient pour conserver l'humanité du service, ce gadget informatique devint emblématique de la désinvolture avec laquelle on les assignait ainsi que les publics reçus, au rôle de cobayes. En octobre 2009, le président du comité

d'évaluation, Claude Seibel annonça les résultats : Les personnes suivies par CVE avaient retrouvé un emploi plus rapidement, et en plus grand nombre que celles qui étaient suivies par les

L'écart en faveur de l'opérateur public augmentait encore un an après l'entrée dans le dispositif

OPP. Il imputait ce différentiel à la moindre expérience du personnel des OPP. L'écart en faveur de l'opérateur public augmentait encore un an après l'entrée dans le dispositif.

La supériorité du SPE confirmée par des études

Une enquête qualitative de la DARES, constatait à la même date que les personnes accompagnées par CVE recevaient des offres d'emploi plus nombreuses et en meilleure adéquation avec leurs attentes que celles suivies par les OPP. Ces annonces survenaient au lendemain de la décision de confier aux OPP le suivi de 230 000 personnes. Une fuite du Figaro, en juillet 2011, nous apprit les conclusions d'une nouvelle étude comparative commandée par le Ministère du Travail. 13 mois après le début de l'accompagnement, 47% des licenciés économiques accompagnés par Pôle Emploi et 43% de celles et ceux qui l'étaient par les OPP, étaient en emploi. Au bénéfice des OPP, notons cependant 5 points de mieux pour les emplois en CDI. La même étude portait aussi sur les publics éloignés de l'emploi et la supériorité du SPE s'y manifestait en tous points : 49% de retour à l'emploi, contre 43% pour les OPP, 44% de CDI dans les emplois retrouvés, contre 39%. Selon certaines

préconisations, la sous-traitance de capacité en période de crise, devrait se transformer en sous-traitance de spécialité, la segmentation des publics se justifierait par le caractère trop généraliste du SPE. Mais désavouant cette affirmation, une étude de la DARES et du CREST sur le retour à l'emploi des jeunes diplômés montre que la possibilité d'accéder à un CDI est plus élevée pour une ou un jeune diplômé suivi par le SPE que pour une ou un jeune suivi par un OPP.

Des évaluations bien gênantes...

Un rapport de la société GESTE, récemment soumis au CA de Pôle emploi, constate que les OPP recrutent leur personnel sous contrat précaire, le forment peu, misent peu sur son expérience professionnelle qui se constitue en turn-over entre opérateurs privés et public. Ils innovent peu et développent médiocrement l'exploration du marché caché de l'emploi. Autant de contradictions avec les discours présentant les OPP comme source d'émulation et de créativité. L'intérim supposé ouvrir la porte des entreprises, organise en fait une ségrégation entre ses intérimaires triés sur le volet et les personnes au chômage qui lui sont adressées. Le gouvernement envisage la ratification de la convention N° 181 de l'Organisation Internationale du Travail sur les services privés de placement, qui prône l'apport des OPP à la flexibilité du marché du travail. Ces évaluations sont décidément bien gênantes. ●

Sylvette Uzan Chomat

...

Aucun licenciement n'est à la main de la Directrice ou du Directeur régional, la CPN donne un avis avant décision du Directeur Général. Si bien que les élues de cette commission ont souvent pu « sauver la tête » de certains collègues.

Pour les personnels de droit privé, il y a 4 degrés de sanctions : avertissement et blâme prononcés par la Directrice ou le Directeur Régional, mise à pied (5 jours maxi) et licenciement prononcés par le Directeur Général sur demande du ou de la DR, après un entretien préalable obligatoire, avec le ou la collègue concernée. A l'issue de cet entretien préalable, et en cas d'intention de la Direction de prononcer une mise à pied ou un licenciement, l'agente ou l'agent à la possibilité de saisir la Commission Paritaire Nationale de Conciliation, dans les 5 jours.

Encore faut-il qu'il ou elle le sache et soit informé(e) de ce droit !

Si bien que, nombre de collègues n'ayant pas été informés de cette possibilité, se sont vus licenciés, en catimini, sans avoir pu se défendre en CPN avec l'appui des organisations syndicales. Ainsi, en 2011, sans état d'âme, la Direction de Pôle Emploi a renvoyé un certain nombre de collègues CDD, en situation précaire et des collègues nouvellement recrutés, de l'autre côté du guichet ! L'arbitraire est la règle, dès lors que les personnels ne sont pas informés de leurs droits. ●

Marie-Christine Delmée



L'EID

De la relation personnalisée au traitement de masse



Isabelle de Léon, à droite ▲

Isabelle De Léon est conseillère à Toulouse. Depuis des mois elle se bat contre la mise en place de mesures qui mettent en cause les fondements du Service Public de l'Emploi. En octobre, elle a mené une grève de la faim pendant neuf jours. Son action a permis de mettre en lumière la politique néfaste de la Direction Générale de Pôle Emploi et, avec d'autres résistants et résistantes, désobéissants et désobéissantes de divers secteurs publics, de lancer « l'appel de Toulouse ». Modes d'Emplois l'a rencontrée.

Une empathie nécessaire

Traditionnellement, l'objectif de la formation des conseillers et des conseillères était de favoriser la création d'un rapport de confiance, lors du premier entretien avec le demandeur ou la demandeuse d'emploi. L'élaboration d'un plan d'action dans le cadre d'une coproduction, souhaitable et nécessaire pour le respect de l'usager et de l'usagère, permettait de recueillir son adhésion, dans une relation empreinte d'empathie.

L'entretien est le cœur du métier de conseiller, il permet de construire la confiance. Quand la confiance existe, on peut cerner le projet et dégager une stratégie pour le faire aboutir, c'est-à-dire retrouver un emploi. Pour arriver à cette confiance, il faut aider le demandeur ou la demandeuse d'emploi à dépasser le traumatisme du chômage, dans une relation authentiquement personnalisée, car chaque cas est différent. L'entretien, c'est soutenir le demandeur ou la demandeuse d'emploi dans la réalisation, fréquemment difficile, de son projet professionnel. Et quand sa situation personnelle est complexe, l'usager ou l'usagère doit, de plus, faire face à un enchaînement de difficultés. Le résultat est souvent au rendez-vous si la confiance est établie dès le départ, pour que s'exprime le projet. Parfois tout est simple mais souvent ça prend du temps.

Le refrain d'une mauvaise chanson

On entend parfois les collègues préférer « on n'est pas là pour faire du social ». C'est le refrain d'une mauvaise chanson. Notre métier, comme agent ou agente du service public de l'emploi, c'est aider le DE à retrouver un emploi. Le reste la hiérarchie, le back office, la formation, les aides diverses et variées qui se font rares de nos jours, c'est l'intendance.

Le gouvernement cherche des résultats à afficher, la hiérarchie aussi, le conseiller ou la conseillère cherche

Le gouvernement cherche des résultats à afficher, la hiérarchie aussi, le conseiller ou la conseillère cherche le succès du demandeur ou de la demandeuse d'emploi, qui cherche un travail.

le succès du demandeur ou de la demandeuse d'emploi, qui cherche un travail. Si on transforme l'entretien en une relation mécanique, guidée par l'informatique qui réclame sa ration de « bâtons », plus rien ne marche.

L'EID en mélangeant indemnisation et placement menace le fragile équilibre de la relation entre l'usager ou l'usagère et le conseiller ou conseillère.

L'introduction de la notion d'argent, donc de contrôle, lors de l'entretien d'inscription, réduit la valeur de l'aspect conseil qui doit rester fondateur de la relation.

L'EID n'est pas un événement isolé. Il est la suite logique d'une évolution lente, mais inexorable : le PID, le PARE, ALE 2000, la fusion de l'ANPE et des ASSEDICS. Aujourd'hui, avec l'EID, la clef de voûte est posée.

Au-delà de l'engagement militant, l'engagement personnel

C'est tout cela qu'Isabelle Léon a dénoncé. Bien sûr, des milliers d'agents et d'agentes, des élu-es du personnel, des organisations syndicales luttent contre le rouleau compresseur. Isabelle n'est pas la seule à défendre le service public. Mais, en désobéissant et en commençant une grève de la faim, elle a franchi le Rubicon. Elle s'est mise en danger, personnel et professionnel.

Isabelle est entrée à l'ANPE en 2005, comme temporaire. Ce statut qui permettait la succession des contrats précaires. Très vite elle se syndique. Elle choisit SUD. Elle fait le tour de tous les postes pour « ainsi comprendre et aimer ce travail et s'impliquer le plus possible ». Après deux ans, elle passe le concours et devient conseillère à Castelnau-d'Audoubert, Limoux et finalement Toulouse. Puis c'est la fusion, décidée,

paraît-il, pour simplifier la vie des DE. Le fameux guichet unique. La réalité ? Des moyens calamiteux, la création, à la va-vite, des sites mixtes et la cohabitation forcée de salarié-es qui ont des métiers fort différents. Les usagers et les usagères, qui en espéraient le meilleur, en ont obtenu le pire. Or, là où la DG voit des « clients et clientes », les conseillers et les conseillères rencontrent des êtres humains.

La suite des événements est logique. Les personnels subissent la pression de la DG, et la montée de l'agressivité des sans emploi, puisque les services sont rendus en « mode dégradé ». Fin 2010, le verdict tombe : Les effectifs et les budgets sont gelés. Pôle Emploi est intégré dans la fameuse Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP).

En réponse à la désobéissance d'Isabelle, la Direction Générale lui a infligé une mutation d'autorité. Notre collègue a accepté la sanction. Les salarié-es de Pôle Emploi sont comme tout le monde. Il leur faut gagner leur vie. Son combat a été utile. Il a réveillé bien des consciences au bord de l'endormissement. Les luttes continuent. ●

Claude Kowal

*Pour trouver l'Appel de Toulouse:
<http://germinal.over-blog.fr/article-l-appel-de-toulouse-85960504.html>

Le SNU TEFI continue sa progression au ministère du travail

Constitué en juillet 2001, suite du départ de la CFDT du secteur SNUTEFE, notre syndicat n'a été reconnu représentatif qu'en 2004. Avec 13,79 % des suffrages obtenus, sa représentativité est établie, significative et en progression.

Une progression de 3,5 points de 2004 à 2011 à l'élection au CTM, dans un paysage syndical très concurrentiel (6 organisations) et très mouvant, en raison d'une recomposition des forces syndicales. Cette progression est le fruit d'un travail régulier, opiniâtre, de défense des personnels et des missions de service public. Elle est aussi le résultat d'une politique unitaire, sans ambiguïté, qui place l'intérêt des personnels avant celle de l'organisation. Ce résultat est hommage à Luc Béal-Rainaldy, notre Secrétaire Général, qui a contribué à asseoir la présence de la FSU au Ministère du Travail. Sa disparition tragique nous laisse tous et toutes encore désespérées.

Une progression dans la quasi-totalité des régions

Le SNU arrive en 2ème position dans 5 régions : Bourgogne, Bretagne, Franche Comté, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, et à l'Institut National du Travail et, de loin, en tête à Mayotte (66%). Le SNU occupe la 3ème place dans 3 autres régions : Alsace, Île de France et Languedoc-Roussillon. Cette disparité est à l'image de notre implantation et accentuée par le fait qu'avant 2010 nous n'avions pas pu nous présenter dans près de la moitié des régions, notre représentativité étant

contestée. Le SNU progresse particulièrement en Aquitaine, Auvergne, Corse, Pays de Loire et PACA.

L'audience du SNU est forte en catégorie A et faible en catégorie C

Les résultats des élections en CAP (Commissions Administratives Paritaires) montrent une stabilité dans les corps des contrôleurs, contrôleuses et inspecteurs, inspectrices du Travail. Le SNU est la troisième organisation des inspecteurs et inspectrices et la quatrième des contrôleurs et contrôleuses.

Ce résultat est un hommage à Luc Béal-Rainaldy, notre Secrétaire Général, qui a contribué à asseoir la présence de la FSU au Ministère du Travail.

Chez les non-titulaires, la forte progression est due essentiellement au redécoupage des collèges, la consultation ayant lieu sur le seul ministère du travail. Auparavant, les contractuels du ministère de la santé, où le SNU n'est pas implanté, faisaient partie du même collège électoral. C'est dans ce

catégories A, que le SNU obtient son meilleur résultat (25,67 %). Dans les corps des fonctionnaires restés communs aux 2 ministères, attaché-es et adjoints et adjointes administratives, les résultats sont difficiles à interpréter à cause de notre absence du côté santé. L'absence d'élus dans ces CAP est un obstacle majeur à l'implantation du SNU dans ces catégories, en dépit du travail réalisé par notre syndicat et du niveau d'audience obtenu.

Un champ syndical recomposé

La percée de l'UNSA ne fait aucun doute, de 9,60 % en 2004 à 17,60% en 2011. Sur la longue période, l'audience de l'UNSA s'est inversée. Implantée essentiellement chez les Inspecteurs et inspectrices du travail, il y a 20 ans (22,7% en 1988), elle voit son audience s'effondrer dans cette catégorie (7,7 % en 2011), mais a progressé fortement dans les autres. Cette évolution s'explique aussi par l'effondrement de FO (de 22% en 1986 à 8,5 % en 2011) et la disparition progressive de la CFTC. Une grande stabilité pour la CGT qui se situe au même niveau depuis une trentaine d'années, avec une progression importante et régulière chez les Inspecteurs et inspectrices (14,1 % en 1988, 31,9% en 2011).

Election CTM	2004	2011
Inscrits	11364	10431
Exprimés	8842	7811
CGT	25,27	26,80
UNSA	9,65	17,59
CFDT	16,25	16,36
SUD	19,20	14,58
SNU	10,29	13,79
FO	14,41	8,56
CFTC	3,06	2,32
Divers	1,87	-

Une CFDT stabilisée à 16% (dominante en 1998 avec 40 %), après avoir chuté suite aux scissions intervenues entre 1998 et 2004, ayant donné naissance à SUD puis au SNU. SUD enregistre un recul sévère entre 2004 (19,20 %) et 2011 (14,58 %). Son audience s'est effritée en catégorie B et C, mais progresse légèrement dans le corps des Inspecteurs et inspectrices.

Nous ne sommes plus dans les années 80 où le syndicalisme de lutte et de contestation était alors incarné par la CFDT et la CGT, qui représentaient les 2/3 des suffrages au Ministère du Travail. Malgré la crise grave que nous connaissons et les politiques de démantèlement des missions de service public, l'audience des syndicats de transformation sociale recule au profit des syndicats de négociation et d'accompagnement. L'audience cumulée de la CGT, de SUD et du SNU n'est plus que de 55 % en 2011. Dans ce contexte de dispersion syndicale, de concurrence entre les organisations qui prônent des ruptures avec l'ordre capitaliste néo-libéral et une transformation profonde de la société, les équipes militantes, qui tendent à se réduire, ont de plus en plus de mal à tenir. N'est-il pas temps d'avancer sérieusement vers un rapprochement organisationnel ? ●

François Cassard & Raymond Maguet
du SNU TEF FSU

➤ Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.snutefifsu.org



Nos signatures sont vos voix...

Nous ne les braderons pas

● humeur

Les ados sont des crétins

L'adolescent, c'est cette variété d'être humain mis sur terre pour punir les parents d'avoir fait des enfants. En ce moment, à la radio, on entend une pub pour un nouveau modèle de déplaçoir à roulettes. Je vous résume, en gros. C'est une mère de famille qui conduit son ado au lycée dans sa vieille bagnole pourrave. Le boutonneux insiste auprès de sa daronne pour qu'elle évite de le déposer devant l'établissement scolaire, sinon « ses copains vont lui jeter des cailloux. » Au départ, on ne sait trop si c'est la mère qui lui fait honte, ou la bagnole, mais on est vite fixé. La cause de l'humiliation de l'adolescent est bien l'étron conduit par la malheureuse génitrice, cette dernière étant invitée, dare-dare, à s'endetter pour acquérir le dernier modèle de chez Citropeunault, afin que son lardon n'est plus la honte.

La moralité de l'histoire ? Primo, la pub établit que les adolescents sont des demeurés congénitaux alors que tout le monde sait qu'ils ne deviennent pas tous supporters du Paris Saint-Germain ou Laurent Wauquiez. Secundo, avis aux Rmistes et Smicards : ne foutez pas la honte à vos rejets ! Si le boutonneux morose qui vous sert de fils ne veut pas se trimballer dans votre poubelle, qu'il se débrouille ! Après tout, vous n'êtes pas obligés de rater les « Feux de l'amour » et de supporter, en plus, les jérémiades d'un juvénile pervers démanché par la testostérone. ● **GY**

Contactez vos élus du personnel

➔ Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.snutefisu.org

● Retraites complémentaires

Une longue négociation pleine de rebondissements

Depuis un an, nous discutons avec la Direction Générale, dans le cadre de la négociation de l'Art 48 de la CCN « Dispositions relatives aux régimes de retraite pour les personnels de Pôle Emploi » Une première phase s'est ouverte pendant laquelle l'IRCANTEC et l'AGIRC-ARRCO, se sont prononcés, avec la Direction Générale, sur le régime d'affiliation des personnels dans le cadre la fusion : Pôle Emploi étant un établissement public administratif - EPA - le régime de retraite complémentaire de tous les agents et toutes les agentes sera l'IRCANTEC, puisque la nature juridique de l'employeur détermine le régime d'affiliation de ses salarié-es.

1^{er} rebondissement

Les Organisations Syndicales ont fait faire des études actuarielles, (études comparatives) pour aider le contre pouvoir, que nous sommes, à peser dans les choix de la Direction.

- 1^{er} scénario : les personnels ex-Rac, ex-AFPA et recrutés avant le 21 novembre 2009 sont transférés à l'IRCANTEC
- 2^e scénario : ils restent à l'AGIRC-ARRCO

Après une étude approfondie, l'ensemble des actuaires et des organisations syndicales constatent que la plus grande partie des personnels perd dans le transfert à l'IRCANTEC, sauf les cadres. En effet, si l'IRCANTEC se révèle plus intéressante, quant au rendement (cotisation/rente), il apparaît, du fait de la sur cotisation des personnels ex-RAC à l'AGIRC-ARRCO, qu'ils ont tout intérêt à rester dans leur régime actuel. Quant au personnel transféré de l'AFPA la question reste entière...

Une deuxième phase s'ouvre. La Direction, sourde à la position des actuaires et des organisations syndicales, nous soumet un accord qui transfère les personnels actifs à l'IRCANTEC. Aucune Organisation Syndicale, ne signera un tel accord qui prévoit une baisse de la rente d'environ 260€ pour 16 000 salarié-es. Concernant le SNU, non seulement nous n'avons pas signé l'accord, mais nous avons exercé notre droit d'opposition.

2^e rebondissement

Réouverture de négociation et revirement total de la Direction. Le Régime complémentaire de retraite des agents et agentes issues du RAC, de l'AFPA et recrutés avant le 21 novembre 2009 serait dérogatoire au droit commun.

Au mois de septembre 2011, la Direction nous affirmait avoir obtenu l'accord de l'AGIRC-ARRCO, de l'IRCANTEC et du Gouvernement pour que ces personnels restent dans leur régime actuel. Une disposition légale pourrait être adoptée par le parlement dans les deux ans à venir.

Il apparaît, du fait de la sur cotisation des personnels ex-RAC à l'AGIRC-ARRCO, qu'ils ont tout intérêt à rester dans leur régime actuel.

Mais, le 29 septembre 2011 un courrier de l'IRCANTEC, en réponse à la demande de la DG, précise : « Il ne m'appartient pas, en tant que Président d'un régime de retraite complémentaire, de me prononcer sur l'opportunité d'adopter des mesures législatives dérogatoires au droit commun. En conséquence, si vous souhaitez poursuivre dans cette voie, les démarches en ce sens vous incombent et la suite qui pourrait être donnée relève de la seule responsabilité des pouvoirs publics ».

Et le courrier du 26 septembre 2011, de l'AGIRC-ARRCO : «.....confirme l'impossibilité, en l'état actuel des textes, du maintien, celui-ci pouvant être examiné qu'en cas de modification législative et explicite.....à défaut d'une évolution législative, il y a lieu de maintenir la position adoptée le 8 juin ».

La réponse des pouvoirs publics confirmant qu'une disposition pourrait être adoptée par le parlement se fait attendre.

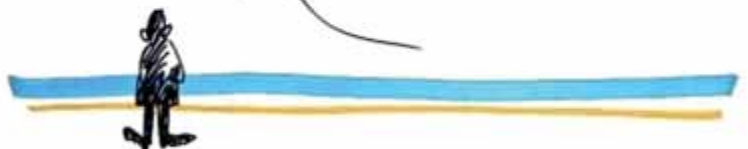
Au SNU, nous avons toujours affirmé ne pas avoir de religion quant aux régimes d'atterrissages des personnels et nous militons pour le meilleur pour les personnels concernés. Cependant, en l'état actuel des négociations, sur ce sujet, nous avons revendiqué un régime complémentaire de retraite à cotisation et prestations définies pour toutes et tous.

Un accord unanime dans ce sens, permettrait de construire un régime de retraite complémentaire de haut niveau pour l'ensemble des personnels sans distinction de leur origine institutionnelle. ●

Anne Lecoq-Cherblanc



LEUR RETRAITE
L'EST COMME L'HORIZON:
UNE LIGNE IMAGINAIRE
QUI REULE D'AVANT
QUE TU AVANCES



POUR

L'Éducation, L'Enseignement, La Recherche, La Culture

La retraite

Mémo pour s'informer,
débatte, agir

Supplément au n° 134 - septembre 2011 - ISSN 1246-077X



Votre vocation
fait votre fierté,
la nôtre est de vous assurer.



OFFRE SPÉCIALE
POUR LES MOINS DE 30 ANS

100 €
OFFERTS*

sur vos assurances
AUTO et **SANTÉ**

Idéal pour bien débuter !

Pour découvrir les avantages qui vous sont réservés :

- Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé)
- Connectez-vous sur www.gmf.fr



Assurément Humain

* Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la première année à la souscription d'un contrat d'assurance auto et/ou d'un contrat de complémentaire santé. Offre non cumulable avec le tarif jeune âge 30 et valable jusqu'au 31/12/2011. Conditions et détails des prestations dans votre agence GMF ou sur www.gmf.fr.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 7 75 681 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75017 Paris Cedex 17 et ses filiales DMF Assurances, La Sauvagerie, GMF Vie, Assurances Juridique et Fédérale Assurances, Assurance Santé, 45930 Châteauneuf-sur-Loire
ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 303 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28000 Chartres Cedex 2
Adresse postale : 45930 Châteauneuf-sur-Loire
Les contrats complémentaires santé sont souscrits par l'A.O.A.C.C.B. auprès de DMF Assurances et de La Sauvagerie.