



● regards féministes

Prélèvement à la source (p 14)

**Patriarcat
et mode d'imposition**



● secteur cadres

Psychologues du travail (p 16)

**Défendre
la spécificité du métier**

modes d'emplois



www.snutefsu.fr

Numéro 63 | Été 2018 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● à pôle emploi

Approche compétences (p 8)

**Pour imposer
n'importe quel emploi**

● secteur public

Classification (p 12 et 13)

**Un pas en avant,
trois pas en arrière**

● à pôle emploi

Pays de la Loire (p 9)

**Une classification
de rêve par la lutte**

● solidarité

Retraites (p 17)

**La lutte ne fait
que commencer**

● à pôle emploi

Chatbot (p 10 et 11)

**Un très long
virage numérique**

● regards féministes

Hedy Lamarr (p 15)

Géniale inventeuse

● à lire, voir, entendre

Thomas Coutrot (p 18)

Libérer le travail

● dossier (p 2 à 7)

Cap 2022, loi Pénicaud, services publics

Frénésie législative pour un naufrage social



● à lire, voir, entendre

Nicholas Carr (p 19)

Remplacer l'humain

● à lire, voir, entendre

Richard Price (p 18)

Ville noire, ville blanche

Une Europe face à ses démons

Après un début d'année tendu, les tensions mondiales se cristallisent. Trump, roi du monde autoproclamé, assoit son pouvoir sur la scène politique et économique mondiale. Après être sorti de l'accord nucléaire iranien, il s'attaque aux marchés mondiaux via différentes sanctions douanières, transfère son ambassade américaine de Tel-Aviv à Jérusalem et réclame le retour de la Russie au sommet du G7. Après avoir pris rendez-vous avec Kim Jung-un, s'affichant comme le pacificateur des relations entre les deux Corées, le projet de rencontre ne dépassera pas le coup médiatique cher au président américain : un effet d'annonce pour un effet de manche ! L'Europe, déjà fragile, se fracture encore un peu plus. Pendant que les négociations se poursuivent sur le Brexit, les dissonances des pays membres s'accroissent et le bloc franco-allemand se lézarde. La lenteur européenne doit faire face aux envolées protectionnistes du président étatsunien et tarde à prendre des décisions, qu'elles soient économiques ou politiques. Décisions qui de toute manière ne pèsent que très peu et dont se raille le magnat-président.

Plus grave, cette Europe fragilisée se voit emporter par une vague de partis démagogiques d'extrême droite, qui continue sa lancée par la victoire en Italie de l'alliance du Mouvement 5 étoiles et de la Ligue du Nord. Le gouvernement espagnol est quant à lui renversé par la corruption qui gangrène la vie politique et la droite de Mariano Rajoy a été renversée par une motion de censure à l'assemblée suite à 29 condamnations de cadres et d'élu-es du parti pour un total de 351 années de prison, dont 33 pour l'ancien trésorier du parti. Une Europe qui se confronte aux vieux démons du nationalisme et du racisme réactivés par l'explosion de la pauvreté, des cures d'austérité imposées par Bruxelles et son absence totale de volonté à gérer collectivement les flux migratoires. L'accueil de l'Aquarius par le nouveau gouvernement espagnol ramène un peu d'espoir quant à la nécessaire solidarité à mettre en œuvre en ces périodes d'urgences sociales.

Face à tous ces défis, il ne reste qu'une solution, celle de la confrontation sociale avec l'ordre établi pour un monde plus juste et surtout plus solidaire ●

Delphine Cara

(secrétaire générale du SNU Pôle emploi FSU)

● Hécatombe sociale

Une véritable frénésie

Le bilan de l'action gouvernementale est déjà lourd pour une première année. Mais le rythme ne faiblit pas et le mouvement social ne réussit pas encore à entraver ce massacre.

La France commémore le premier anniversaire de l'élection d'Emmanuel Macron au pouvoir. C'est l'occasion de tirer un premier bilan de la rhétorique présidentielle : le « ni ni » et le « en même temps » ou le « ni de gauche ni de droite » et « en même temps des devoirs et des contrôles pour les salarié-es privés d'emploi » ou comment donner moins aux plus pauvres et encore plus aux plus riches ! Si certains avaient cru apercevoir quelques élans de gauche ou quelques volontés sociales dans le programme du candidat Macron élu le 7 mai 2017 face à Marine Le Pen, cette première année de mandat leur aura donné la preuve qu'Emmanuel Macron est bien le président des riches, de la finance, de « l'optimisation » des dépenses publiques et de la « transformation » des services publics. Un PDG de la finance et de la bourse pour quelques-uns, plutôt qu'un Président pour toutes et tous, garant de la redistribution, de la cohésion sociale et de la solidarité.

Un hommage au patronat

Après les cadeaux fiscaux aux plus riches via la suppression de l'ISF, l'hommage rendu au patronat avec la destruction du Code du travail, les Français attendent toujours le volet pouvoir d'achat promis par le Président. Un véritable big bang social – loi sur

la formation professionnelle, réforme de l'assurance chômage, et de la fonction publique – est annoncé pour cet été, autant dire qu'un coup de rabot est déjà dans les tiroirs puisque la seule logique qui vaille au gouvernement est celle de la réduction des coûts.

La pauvreté progresse !

Déjà, la loi sur l'évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (Elan) a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 12 juin. Elle s'attaque au logement social par l'assouplissement des quotas et ventes sans condition. Autant dire qu'il ne va pas faire bon être pauvre en France sous Macron. Et si en plus, vous vivez en banlieue, ne comptez pas sur le plan éponyme : malgré l'urgence sociale, le plan banlieue a tout simplement été évacué, car jugé trop cher ! Une bonne petite bourse aux stages pour les élèves de troisième suffira ! Et il ne fera pas meilleur d'être vieux et dépendant vu les propositions de la ministre Agnès Buzyn pour les Ehpad ; et encore moins d'être malade, vu ce qui se murmure sur la réforme de la protection sociale. Quand on sait que le dernier rapport de l'observatoire des inégalités pointe que depuis quelques années en France, la pauvreté ne régresse plus, mais qu'au contraire les pauvres

ont tendance à s'appauvrir un peu plus... On ne doute plus des orientations gouvernementales... Désormais en France, il vaut mieux être riche et bien portant que pauvre et malade. L'avenir promis aux jeunes n'est guère plus prometteur avec les réformes de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Avec un ascenseur social bloqué au sous-sol, il faut désormais en France six générations soit 180 années pour qu'un descendant de famille pauvre atteigne le revenu moyen. La France fait moins bien que la moyenne des pays membres de l'OCDE qui est de cinq générations. Seulement 17 % des enfants de parents faiblement diplômés font des études supérieures contre plus de 60 % des enfants de parents ayant étudié dans le supérieur ! Et ce n'est pas avec Parcoursup que cela risque de s'arranger.

● **Un véritable big bang social est annoncé pour cet été, la seule logique qui vaille étant celle de la réduction des coûts.**

C'est cette même logique que le gouvernement compte bien appliquer à la fonction publique dans le cadre de l'Action publique 2022. Tout est bon pour passer sous la barre

législative

des 3 % de déficit public : suppression de 120 000 postes de fonctionnaires, suppression de missions publiques, privatisations, externalisations, retour du gel du point d'indice, l'État allant même jusqu'à proposer dernièrement la fin des commissions administratives paritaires (CAP) au motif de réunions trop nombreuses, trop chères et chronophages. Même punition pour le ministère du Travail auquel il est demandé de faire 4 milliards d'économies, engloutissant du même coup 4 000 agents et agents à Pôle emploi.

La frénésie législative de début de mandat se poursuit. La loi intitulée «*Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*» a été votée le 19 juin et va entraîner de très lourdes conséquences sur l'ensemble des champs de la formation, et de l'apprentissage, mais aussi sur la gestion de l'assurance chômage et les missions de Pôle emploi.

Bientôt les régimes de retraite

Et ce sont les régimes de retraite qui vont bientôt déguster. Depuis mi-avril, le gouvernement consulte les organisations syndicales et patronales afin de préparer une réforme qui doit, à terme, remplacer la quarantaine de régimes existants par un «*système unique*». Nul doute que ce régime unique sera une nouvelle et terrible régression sociale.

Quant à la réforme ferroviaire, elle a été adoptée le 13 juin, les cheminots et cheminotes n'ont pas réussi pour le moment à faire tanguer le gouvernement. Malgré un mouvement de grève perlée entamé depuis le 3 avril, le rapport de force, même s'il s'exprime, ne semble pas en mesure de perturber le gouvernement. Au point même que certains, au sein du parti En marche, en viennent à demander au président de la République de prendre en compte un peu plus la voix des syndicats! C'est dire...

Quelle mobilisation ?

Les mobilisations des cheminotes et cheminots, de la fonction publique, des confédérations syndicales, des associations et partis politiques et des retraités se sont multipliées depuis avril, certains espérant un nouveau Mai 68. Les grèves et les manifestations s'enchaînent : 15 mars (200 000 retraités dans les rues), 22 mars, 19 avril, 1^{er} mai, 5 mai, 22 mai, 26 mai, 14 juin et 28 juin. Avec des mobilisations plus ou moins fortes, des débordements largement commentés, mais surtout exagérés, quelles marges de manœuvres aujourd'hui pour les syndicats, les salarié-es et plus généralement les Françaises et les Français? Comment rassembler l'ensemble du paysage politique et syndical en évitant les mouvements corporatistes du «chacun pour moi» qui fragmentent les combats et qui



Philippe Barnol

Quelles marges de manœuvre aujourd'hui pour les syndicats, les salarié-es et plus généralement les Françaises et les Français ?

ne font que les amoindrir? Comment passer par-dessus les individualismes et les stratégies de repli, qui se retranchent derrière le «je ne suis pas concerné», et arriver à un mouvement social de fond?

La question est complexe. Elle traverse l'ensemble de notre société. Des réponses hâtives, simplistes

ou opportunistes ne suffiront pas. Cela nécessite au contraire une profonde réflexion collective, une écoute des positions exprimées, un respect des arguments développés, sans oublier la nécessaire conscience de la place de chacun dans ce combat. ●

Delphine Cara

Réforme de l'assurance chômage, vers la fin du paritarisme

La loi Pénicaud, sobrement intitulée «*Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*» impacte aussi, et de manière essentielle, les règles de gestion de l'assurance chômage. L'article 32 prévoit désormais que «*le gouvernement transmet aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés un document de cadrage*». «*Ce document précisera les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière, le délai dans lequel cette négociation doit aboutir, et le cas échéant, les objectifs d'évolution*

des règles du régime d'assurance chômage». Il ne s'agit ni plus ni moins que de la fin de l'autonomie de l'Unédic et de sa gestion paritaire. Cette réforme de l'assurance chômage est la mise en œuvre des menaces qui pesaient depuis l'élection d'Emmanuel Macron concernant la mise sous tutelle de l'Unédic. L'État se gêne d'autant moins qu'en remplaçant les cotisations salariales par l'impôt, elle estime, en devenant un des principaux financeurs, avoir le dernier mot quant à la gestion et aux règles de l'assurance

chômage. Les partenaires sociaux, ne pouvant plus fixer les règles triennales et les gérer en toute autonomie, risquent de devenir des exécutants des orientations données par le gouvernement. Les demandeurs et demandeuses d'emploi sont bien nécessairement directement concernés par ces dispositions, notamment concernant les modalités de cumul en cas d'activité réduite. En effet, une des lubies de notre cher Président étant «de rendre le travail payant», cela ne laisse rien présager de bon... ●

Jean-Charles Steyger

● Loi Pénicaud

La liberté de se soumettre

La loi «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» bouleverse la formation professionnelle. Loin de favoriser l'émancipation des salarié-es, elle renforce la subordination aux seuls besoins des entreprises et risque d'entraîner de redoutables conséquences sur les missions de Pôle emploi.

En novembre dernier, le gouvernement a engagé une réforme visant à modifier les règles et la loi en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et d'assurance chômage. Le SNU Pôle emploi, avec sa fédération la FSU, a été associé aux cycles – infernaux – de concertations et de négociations, tout particulièrement celles ayant trait à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Cette réforme a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale mardi 19 juin sous le nom «*Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*». Elle sera débattue au Sénat fin août pour un vote définitif de la loi courant septembre. La publication des premiers décrets d'application est attendue aux alentours du 1^{er} octobre.

Pour le SNU, la formation professionnelle est un enjeu essentiel

pour l'ensemble des salarié-es et des demandeuses et demandeurs d'emploi. Elle est un outil incontournable pour permettre des évolutions de carrière réussies, mais aussi pour le développement des connaissances et des qualifications, pour faire face aux évolutions des métiers et de la société. Dans ce cadre, une formation initiale ambitieuse et de qualité est incontournable pour permettre à toutes et tous d'activer l'ensemble des dispositifs d'une formation professionnelle continue.

Prolongement de la loi Travail

C'est pourquoi la FSU et le SNU militent pour que le système éducatif permette à tous les jeunes d'accéder à un diplôme ou à une qualification professionnelle validée par un diplôme. Nous le savons, aujourd'hui encore les diplômes restent plus protecteurs face au

chômage. C'est pourquoi il est aussi nécessaire que toutes les formations professionnelles dispensées débouchent sur des qualifications, des titres ou des diplômes. Rappelons que dans la construction sociale de notre pays, les qualifications sont des «références» dans nombre de grilles de classification et de déroulements de carrière de la plupart des secteurs professionnels. Elles servent aussi à fixer des normes sociales sur les salaires, les niveaux et dispositions des recrutements. Enfin, rappelons que le SNU, comme la FSU, défend toutes les évolutions de la formation professionnelle qui auraient pour objectifs de donner davantage de droits et de sécurité aux salarié-es et aux demandeurs d'emploi.

Mais ce projet de loi est en réalité la face manquante de la loi Travail de septembre dernier. Un an après l'élection d'Emmanuel Macron, les

masques tombent : son puzzle économique et social ultralibéral va faire exploser les dernières protections sociales des jeunes entrants sur le marché du travail, des salarié-es et des chômeurs.

Redéfinition de la formation

La formation professionnelle ne se déclinait pas jusqu'à maintenant uniquement pour les projets professionnels, mais préservait aussi la possibilité de développer des projets personnels. Or l'article 4 du projet de loi ne définit plus la formation professionnelle comme «continue» et précise désormais que l'objectif doit être professionnel. Finies donc l'émancipation et la liberté de choix qu'offrait le CIF notamment.

L'apprentissage y est dorénavant introduit dans le champ des actions de formation et non plus défini comme une formation initiale.

Monétisation du CPF et marchandisation de la formation

Suite à la loi de mars 2014, le compte personnel de formation (CPF) était alimenté en heures à la fin de chaque année. Il ne pouvait excéder 150 heures de formation sur huit ans (24 heures par an pendant les cinq premières années puis 12 heures par an pendant les trois années suivantes) pour un travail à temps complet. Selon les données existantes, le coût moyen d'une heure de formation est estimé en 2016 à 34 euros. L'article 1 du projet de loi porte sur la modification du CPF.

Celui-ci ne sera plus crédité en heures, mais en euros. Désormais, les salarié-es bénéficieront d'un simple capital financier de 500 euros par an plafonné à 5 000 euros. Les personnes peu ou pas qualifiées pourraient bénéficier de 800 euros par an avec un seuil maximum. Ces deux points devront être précisés par arrêté. Ce principe renforce l'individualisation des droits et les inégalités.

Il engage une marchandisation de la formation et va entraîner des effets négatifs sur la qualité de l'offre. Le financement des formations risque de devenir très insuffisant et d'impliquer une mise à contribution des salarié-es et des demandeurs d'emploi. Une application numérique permettra de connaître en temps réel les droits acquis au titre du CPF, de choisir une formation en cohérence avec son projet professionnel, avec les évolutions de l'emploi sur un territoire. Ce dispositif implique une réflexion essentiellement individuelle et occulte, de fait, l'importance des personnels formés à l'orientation des salarié-es et des jeunes, menaçant les services publics qui aujourd'hui remplissent cette mission.

Suppression des OPCA et création de France compétences

L'article 19 prévoit le remplacement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) par des opérateurs de compétences, à gestion paritaire, agréés par l'État. Leur périmètre sera revu. Ils ne seront plus collecteurs. Ils serviront d'appui technique aux branches professionnelles. Ils devront mettre en œuvre leurs politiques conventionnelles, dont la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et la détermination des niveaux de prises en charge adéquates des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Leur nombre sera sûrement revu à la baisse, suivant le regroupement prévu des branches professionnelles.

L'article 16 prévoit de créer un nouvel établissement public, France compétences, sous tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle. Il sera chargé de la régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Il sera géré de manière quadripartite État-régions-syndicats-patronat. Il assurera des missions de péréquation financière entre les branches et les opérateurs de compétences. France compétences contribuera au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation, à l'observation des coûts et des niveaux de prise en charge. Il remplace le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

au patronat

Cela ouvre la voie à une nouvelle définition de la formation initiale qui aurait les mêmes objectifs que la formation professionnelle continue. Or, il y a une différence essentielle entre les responsabilités des employeurs vis-à-vis des salarié-es et celle du système de formation initiale vis-à-vis des jeunes. Surtout, les objectifs de la formation professionnelle sont redéfinis et axés essentiellement sur le développement des compétences. Désormais, l'objectif se résume à la seule employabilité immédiate. Par ailleurs, la référence aux titres et aux diplômes pour le terme générique de certification professionnelle enregistrée à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est supprimée au profit d'une logique adéquationniste aux besoins du marché du travail.

• Cette loi annonce une véritable pulvérisation de nos missions et de nos identités professionnelles.

De plus, l'article L6313-7 qui autorisait des actions de formation « *d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances* » est supprimé. Ces formations permettaient aux salarié-es de développer, maintenir ou parfaire leur qualification et leur niveau culturel, et d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative. L'article L 6313-9 qui permettait des actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise a été supprimé également. Ces actions avaient pour objectif une meilleure compréhension par les salarié-es du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise. Quant au bilan de compétences, il est confondu dans les heures du nouveau CPF. Le gouvernement s'apprête donc à supprimer les congés qui lui étaient consacrés. La suppression de ces articles est assez emblématique de

la philosophie du texte qui subordonne la formation aux seuls besoins des entreprises.

Mais ce projet de loi va beaucoup plus loin, notamment concernant les nouvelles dispositions régissant le CEP, la gouvernance par les régions de l'orientation professionnelle (voir encadrés p 4 et 5) et le renforcement des sanctions à l'égard des demandeurs et demanduses d'emploi. Cette loi aura des conséquences importantes sur l'offre de services de Pôle emploi, sur nos missions, mais également sur nos pratiques professionnelles et nos relations avec les usagères et usagers. Nul doute que notre établissement devra jouer un rôle central dans sa mise en application.

Pôle emploi dans la tourmente

Pour le SNU, cette loi annonce une véritable pulvérisation de nos missions et de nos identités professionnelles. Dix ans après la fusion, à l'aube d'une nouvelle convention tripartite État-Pôle-emploi-Unédic, et à quelques semaines de la publication des conclusions de Cap 2022, cette loi va plonger Pôle emploi dans la tourmente. Nous pouvons craindre que les personnels ainsi que les usagères et usagers en paient le prix fort!

Après les forts impacts qu'ont eus les deux dernières conventions tripartites, tant sur les pratiques, les identités et les cultures professionnelles, nous devons analyser ensemble, proposer et agir sur les risques de désintégration de tout ou partie de nos missions. Quelles perspectives nous reste-t-il pour la défense de nos missions et de nos emplois, après la systématisation de notre relation avec les usagères et usagers? Plus que jamais, nous devons impérativement nous rassembler et nous mobiliser pour défendre un véritable service public de l'emploi. ●

Jean-Charles Steyger

Nouvelles dispositions pour le CEP

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est maintenu et son accessibilité pourrait être renforcée par la modification des missions des actuels OPCA. Pour les jeunes sans emploi et les chômeurs, les missions locales, l'Apec et Pôle-emploi bénéficient de subventions et de dotations *ad hoc*. Pour tous les autres bénéficiaires, un financement sera attribué aux régions, pour déterminer, à l'issue d'un appel d'offres, de nouveaux opérateurs pour les salarié-es.

Par ailleurs, l'article L.5422-1-1 exclut les missions locales et Pôle emploi du champ des opérateurs CEP retenus pour élaborer et valider le projet professionnel des futurs démissionnaires susceptibles d'être indemnisés. Paradoxalement, Pôle emploi sera tenu de vérifier l'état de mise en œuvre de ce projet six mois après la démission et de sanctionner s'il y a lieu. Deux risques apparaissent : un renforcement de la subordination aux seuls besoins des employeurs par la présence des organisations patronales au sein des commissions paritaires chargées de valider les projets professionnels, et l'impossibilité de remettre en cause la pertinence d'un projet qui s'avérerait non viable et qui, du fait de son abandon, entraînerait des sanctions.

Fragilisation des certifications et des diplômes

Pour le SNU, la formation professionnelle doit permettre à tous les jeunes sans qualification non pas d'acquiescer quelques compétences prétendument monnayables, mais d'accéder à un diplôme ou un titre afin d'entrer durablement sur le marché du travail avec une qualification ! Or, l'article 14 modifie en profondeur l'élaboration et la régulation des diplômes et titres professionnels en accordant une place plus importante aux branches professionnelles et organisations patronales dans la construction des certifications réalisées par l'État.

De plus, les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont dorénavant constituées de blocs de compétences définis comme des ensembles homogènes et cohérents contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évalués et validés. Ceci risque de conduire à une perte de cohérence des diplômes professionnels, notamment entre formation générale et formation professionnelle, et à une perte de sens pour les élèves.

Transfert de l'orientation aux régions

L'article 10 prévoit l'abandon par l'État de sa compétence sur l'information et l'orientation des élèves et des étudiants et la réécriture de l'accord national fixant le niveau d'engagement des centres d'information et d'orientation (CIO) dans le service public régional d'orientation. Pour ces publics, cela signifierait que l'information pourrait leur être dispensée par des prestataires désignés par les régions. Cela pose plusieurs questions sur la qualité de l'information dispensée et les logiques de subordination aux seuls besoins des employeurs qui prévalent aujourd'hui.

Cet article menace aussi Pôle emploi, en prévoyant que « *l'État et les régions peuvent, à titre expérimental, et pour une durée de trois ans, conclure une convention fixant les modalités de participation des services et établissements de l'État au service public régional de l'orientation* ». Le SNU milite pour que les personnels de l'orientation spécialisée, notamment les psychologues du travail de notre établissement, soient renforcés dans leurs activités et dans leurs effectifs. Nous refusons tout projet qui viserait à dépecer Pôle emploi et à transférer une partie des personnels vers les conseils régionaux.

● Suppression de postes

Cap 22 : en avant vers

Le gouvernement a missionné Cap 22 avec l'objectif clair de tailler violemment dans les dépenses publiques. Nul doute que les suppressions de postes annoncées à Pôle emploi sont la préfiguration de ce tsunami social.

Transformer, moderniser, réorganiser la fonction publique tout en supprimant 120 000 emplois, telle est la mission de la Commission action publique 2022 (Cap 22) confiée par le Premier ministre à un groupe de 33 «experts». Un énième rapport qui devrait servir de support à une énième réorganisation des services de l'État.

Réduire la dépense publique

Après la Révision générale des politiques publiques (RGPP) mise en œuvre par Sarkozy en 2007, la Modernisation de l'action publique (MAP) initiée par le gouvernement Ayrault en 2012, Édouard Philippe lance Cap 22 le 26 septembre 2017.

À travers une circulaire interministérielle, le gouvernement se réclame de vouloir «*Améliorer la qualité des services publics, en développant la relation de confiance entre les usagers et les administrations, et en travaillant prioritairement sur la transformation numérique [...] offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations*». En réalité, ces prétendus objectifs ne masquent même pas la véritable ambition du gouvernement de réduire de 70 milliards d'euros la dépense publique, puisque la circulaire enchaîne : «*Accompagner rapidement la baisse des dépenses*

publiques avec un engagement ferme : réduire de trois points la part de la dépense publique dans le PIB d'ici 2022»

Des préconisations explosives

Mais comment trouver 70 milliards d'économies sur le dos des services publics? Les experts réunis dans la Cap 22 n'ont sûrement pas manqué d'imagination. Transfert des missions aux collectivités, charge ensuite à celles-ci de les financer; abandon de missions ou transfert au privé; réforme des statuts et suppression de postes... Mais les pistes sont également fixées par le gouvernement qui, toujours dans la même circulaire, invite à examiner «*le niveau de portage le plus per-*

tiennent pour chacune d'entre elles (suppression des chevauchements de compétences; transfert entre collectivités, au secteur privé, voire abandon de missions); les économies durables et structurelles.»

Prévu pour être rendu public avant fin mars 2018, le rapport des experts vient une nouvelle fois de voir sa date de publication repoussée tant les préconisations qu'il contient sont qualifiées d'explosives. Au point que le gouvernement lui-même laisse entendre qu'il pourrait ne pas être divulgué, au grand dam des membres de cette commission, avant l'annonce des premières mesures par Gérald Darmanin, ministre des Comptes publics.

Chronique discriminations syndicales

Stratégie patronale et fléau social



Il est complexe de définir la discrimination telle qu'elle est présente dans de multiples domaines de la société. La discrimination peut être pernicieuse, stratégique. Elle peut même être « positive » pour certains. Selon Wikipédia, «*le sens du terme discrimination*

est à l'origine neutre, synonyme du mot distinction, mais il a pris, dès lors qu'il concerne une question sociale, une connotation péjorative, désignant l'action de distinguer de façon injuste ou illégitime, comme le fait de séparer un individu ou un groupe social des autres en le traitant moins bien».

La discrimination sur le principe est condamnable : la loi française (article 225-1 du Code pénal, modifié par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, article 86)

précise que «*constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques ou entre les personnes morales sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée*».

En ce qui concerne la discrimination syndicale, il s'agit d'une discrimination systémique,

dont un des buts est l'empêchement d'agir.

À travers les chroniques à suivre dans les prochains numéros de *Modes d'Emplois*, il s'agira de faire comprendre au plus grand nombre ce qui se trame dans cette « guerre larvée » qui est destinée à affaiblir les syndicats, leurs représentants et leurs élu-es.

Par ricochet, c'est la soumission de toutes et tous qui est recherchée, la mise à mal des contre-pouvoirs, nécessaires dans toute démocratie, est directement menacée. Nous traiterons donc dans les prochaines chroniques de l'origine de ce fléau, le point de vue de la loi et des évolutions jurisprudentielles sur ce sujet. Nous vous proposerons un décryptage des stratégies d'empêchement des directions d'entreprises à l'égard des syndicats. Et nous nous intéresserons aux actions syndicales porteuses d'avenir et d'alternatives. ●

Philippe Sabater

le naufrage social

Mais les signes avant-coureurs de ce tsunami social sont déjà visibles et Pôle emploi ne sera pas épargné. Ainsi, à l'unisson de sa ministre de tutelle, Jean Bassères, en bon petit soldat, a commencé à préparer les esprits. Interrogé par les médias sur les propos inquiétants de Muriel Pénicaud quant à une suppression possible de 4 000 emplois à Pôle emploi, le directeur général tout juste reconduit à son poste en décembre dernier ne dément pas ces rumeurs et au contraire «trouve normal que la question se pose dans un contexte de baisse du chômage». Il faisait sans doute référence à la baisse de 1 % du taux de chômage en catégorie A au cours du premier trimestre 2018... Le SNU s'est fait fort de lui rappeler lors du comité central d'entreprise du 24 mai et dans la presse que prendre en compte l'augmentation de plus d'un million de chômeurs en catégorie ABC entre 2013 et 2018 aurait sans doute été plus cohérent, aurait permis de contrer les velléités ministérielles, et de rassurer les collègues. Mais difficile pour ce haut fonctionnaire, nommé initialement par un gouvernement socialiste et rallié très tôt au candidat Macron, d'avouer publiquement que les politiques auxquelles il a largement contribué depuis 2011 ont toutes échoué.

4 000 suppressions de postes

Jean Bassères n'est pas dupe et s'emploie déjà à enfumer la ruche en proposant aux agents et agents eux-mêmes d'écrire leur avenir sous la forme de pseudo consultations sur la future convention tripartite. Cette convention qui fixera les objectifs et les moyens accordés par l'État pour le fonctionnement de Pôle emploi pour les quatre années à venir s'appuiera sans aucun doute sur les propositions recueillies auprès des agents lors des consultations... pour mieux justifier, en langage technocratique, les économies sur les moyens et sur les personnels exigés par Cap 22. Car la route est déjà tracée dans la

loi de programmation des finances publiques votée à l'automne 2017 : le budget du ministère du Travail et de son principal opérateur diminuera de quatre milliards d'euros d'ici trois ans passant de 16 à 12 milliards d'euros ; Cap 22 doit servir de GPS. Les consultations internes... de lubrifiant.

Un véritable tsunami social

Les 297 suppressions de postes en 2017, auxquels s'ajoute la disparition des 2 000 contrats aidés, ont déjà suffisamment dégradé nos conditions de travail. Face à cette destruction programmée de nos missions et plus largement des services publics, la riposte doit s'organiser et le SNU, avec sa fédération la FSU, entend battre le fer pour contrer cette énième offensive d'inspiration libérale.

La route est déjà tracée, Cap 22 doit servir de GPS, et les consultations internes... de lubrifiant.

Cette résistance n'aboutira qu'avec l'appui des agents bien évidemment, mais aussi le soutien de toutes les organisations syndicales. Dès à présent, une action est lancée auprès de l'ensemble des personnels pour exprimer notre indignation face aux annonces sur la baisse des effectifs à Pôle emploi via l'envoi d'une carte postale pré-écrite à Jean Bassères et à Muriel Pénicaud¹. Si les fédérations de fonctionnaires sont déjà toutes en ordre de bataille et unies autour de la FSU pour défendre le statut de la fonction publique menacé lui aussi par les restrictions budgétaires, les organisations syndicales à Pôle emploi hésitent encore, malgré les appels du SNU, à rentrer dans la bataille et devront en préalable résoudre une difficile équation : siégeant au conseil d'administration de Pôle emploi et de l'Unédic, il



leur est pour l'instant difficile de dénoncer sur le terrain ce qu'elles avalisent dans ces instances de gouvernance. À titre d'exemple, la décision du bureau de l'Unédic, où siègent FO, CFDT, CFTC, CGT et CGC, d'exiger une baisse de la contribution de l'Unédic au budget de Pôle emploi en demandant à

l'État d'augmenter sa part de financement témoigne au mieux d'une maladresse et au pire d'un manque de clairvoyance politique dans le contexte actuel. ●

Michel Breuvert

1. Toutes les précisions sur le site Snutefifsu.fr, rubrique Pôle emploi, ou sur demande à l'adresse syndicat.snu@pole-emploi.fr.

La méthodologie robuste de Muriel Pénicaud

Suite aux déclarations fracassantes de Muriel Pénicaud et de Jean Bassères dans les médias au sujet d'une probable suppression de 4 000 postes à Pôle emploi, la ministre du Travail a missionné l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) afin de réfléchir à une «méthodologie» qu'elle s'est permis de qualifier de «robuste» et qui permettrait d'«indexer» d'éventuelles baisses d'effectifs de Pôle emploi sur une «décrue constatée du chômage». Lors d'une audition au Sénat, la ministre a confirmé ses déclarations précédentes : «tout le monde comprend que si le chômage augmente, on augmente les effectifs de Pôle emploi, mais que s'il y a une décrue durable du chômage, on diminue les moyens que la collectivité met sur le même sujet». C'est refuser de voir la vérité en face : entre 2008 et 2018, lorsque le chômage faisait presque doubler, passant, en catégorie ABC, de 3 millions à 5,6 millions, les effectifs de Pôle emploi ne passait que de 45 000 à 50 000 agents, auxquels se sont ajoutés quelque 5 000 contrats précaires. Nous sommes loin de cette «méthodologie robuste» qui permettrait d'indexer les effectifs sur l'évolution chômage. D'autre part, avec plus de 6,5 millions de chômeurs toutes catégories confondues, c'est près de 23 % de la population active qui sont inscrits à Pôle emploi. Le moment idéal pour licencier à tout va, semble-t-il... ●

Adèle Salem

● Approche par compétences

Pour imposer n'importe quel emploi

Nouveau concept miracle de la direction, l'approche par compétences va permettre de nourrir la logique libérale en condamnant le chercheur d'emploi à s'adapter sans cesse et accepter n'importe quel emploi, quels que soient les conditions de travail et le niveau de salaire.

Pôle emploi semble avoir découvert un nouveau concept miracle : la compétence. L'approche par compétences devient la norme dans les relations entre les demandeurs d'emploi et les conseillers placement, ainsi que dans les relations entre les employeurs et les conseillers à dominante entreprise. Le référentiel des compétences élaboré par notre institution est sensé constituer un socle solide permettant à chacun de se retrouver autour d'un langage commun pour un objectif partagé. L'approche par compétence aurait comme vertu d'aider efficacement à pourvoir les offres sur lesquelles les employeurs ne parviennent pas à recruter. L'approche par compétence serait également la solution pour les demandeurs d'emploi afin de trouver le poste tant convoité. Nous aurions toutes et tous envie d'y croire si la réalité n'était pas plus subtile et complexe à appréhender.

Une évaluation problématique

Tout d'abord, il convient de s'interroger sur ce qu'est réellement une compétence. En effet, Pôle emploi semble vouloir balayer d'un revers de main la notion de qualification et l'on est en droit de se demander pourquoi. La définition de la compétence comme étant la somme des savoirs, des savoir-faire et des qualités professionnelles n'est-elle pas un peu réductrice lorsque l'on connaît les réalités et la diversité des situations de travail d'un employeur à un autre y compris au sein d'un même secteur d'activité? De plus, la qualité professionnelle ne peut se cantonner à une définition d'un référentiel qui n'est pas forcément partagé par les employeurs puisque l'appréciation d'une qualité est empreinte de subjectivité. Le concept de compétence est polysémique et fait l'objet d'une

abondante littérature dans les domaines des ressources humaines et des sciences de l'éducation et de la formation. Les ouvrages universitaires spécialisés proposent une diversité de définitions avec un point commun à toutes : la compétence est contextualisée à une situation de travail donnée.

Dans ces conditions, comment les compétences doivent-elles être évaluées et validées? Par qui? Comment sont mesurés les écarts entre les compétences déjà acquises et les compétences à atteindre?

La compétence appartenait jusqu'à maintenant à une sémantique essentiellement utilisée dans le monde de l'entreprise privée. L'évaluation de la compétence relève des prérogatives de l'employeur et est en rapport avec une situation particulière de travail. Cette évaluation est d'ailleurs souvent l'objet de débats entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans le cadre des entretiens professionnels annuels.

● L'approche par compétences sert la logique libérale en adéquation avec le macronisme ambiant.

A contrario, la qualification sort du cadre d'une seule entreprise et est souvent validée soit par un diplôme ou un titre (Afp par exemple). Il existe également des certifications de branches à travers les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Le diplôme comme le titre sont catégorisés par niveaux (de VII à D), sont reconnus nationalement et peuvent faire l'objet d'une équivalence européenne alors que le CQP n'est reconnu qu'à l'intérieur de la branche professionnelle qui le délivre. C'est la qualification qui est la clé de rattachement à de nombreuses conventions collectives et



donc au salaire. Or, Pôle emploi isole clairement la qualification de l'approche par compétences.

Si la compétence est contextualisée à un employeur précis, comment les conseillers et conseillers Pôle emploi peuvent-ils les identifier avec justesse? Comment le demandeur d'emploi peut-il s'autoévaluer fût-ce avec des outils numériques élaborés? Quelle valeur donner à tout cela?

Au service de l'idéologie libérale

Les démarches sur les transferts de compétences relèvent d'une ingénierie qui mobilise de la formation. Cela ne peut se faire sur le temps restreint de l'ESI ni dans le cadre d'un simple entretien de suivi, car il faut prendre le temps avec l'usager et contacter les employeurs pour construire le projet à partir d'une offre d'emploi. La mise en œuvre des nouveaux parcours emploi compétences (PEC) montrera si les bonnes intentions affichées résisteront aux réalités avec des dérives comme il y en a eu beaucoup dans le passé au sujet de l'acceptation des anciens contrats uniques d'insertion (Cui) par Pôle emploi. Les promoteurs des idées libérales ne jurent que par la compétence

et par les adaptations infinies auxquelles devraient se soumettre les salarié-es et les demandeurs d'emploi. Les écarts seraient comblés grâce à la formation professionnelle. Quels types de formation? Quels contenus? Pour servir quels objectifs? Le Plan d'investissement compétences (Pic) et ses déclinaisons régionales nous en diront sans doute davantage sur les intentions gouvernementales en la matière.

Les logiques «adéquationnistes» du patronat visent à condamner le chercheur d'emploi à s'adapter sans cesse en acceptant d'occuper n'importe quel emploi, quels que soient les conditions de travail et les niveaux de salaire. L'approche par compétences vient servir cette logique libérale en adéquation avec le macronisme ambiant.

Le SNU ne cautionne pas les politiques de ressources humaines au rabais où le salarié est jetable au motif qu'il faudrait absolument s'adapter aux lois du marché imposées par la mondialisation. Il est inquiétant de constater que le service public de l'emploi contribue à mettre en œuvre ces politiques sur injonctions des tutelles. ●

René Cosquer

● Pays de la Loire

Une classification de rêve

Les Pays de la Loire ont obtenu un accord sur le déroulement de carrière grâce à une mobilisation massive des agentes et agents. Un accord qui mériterait d'être élargi à l'ensemble des personnels.

En région Pays de la Loire, un nouvel accord local sur le déroulement de carrière est signé. Il faut savoir qu'un précédent accord très avantageux existait. Il avait été obtenu en juillet 2002 par l'As-sédic Pays de la Loire après deux semaines de grève. Il permettait une automaticité dans l'attribution des coefficients avec une entrée au coefficient 190 et, en 10 ans, l'obtention du coefficient 260, puis du 280 cinq ans après. Donc un agent, en 15 ans, passait du 190 au 280! Mais l'accord national relatif à la classification des emplois, signé le 22 novembre 2017, stipule dans son article 25 la fin des accords locaux concernant les promotions et l'ouverture de négociation pour les agents ayant bénéficié de ces accords. Ainsi, dans un premier temps, les organisations syndicales représentatives (SNU, CGT, FO et CFDT) obtiennent de la direction, le 23 fé-

vrier, un certain nombre de moyens en vue de la négociation d'un nouvel accord : une enveloppe de 2 500 euros pour financer une expertise, trois demi-journées de préparation pour chaque séance de négociation, une délégation de dix personnes par syndicat dont quatre présentes à chaque réunion de négociation, ainsi que quatre heures mensuelles d'information (HMI) supplémentaires pour tous les agents et agentes.

Des collectifs déterminés

Le 16 mars, séance de négociation suivante, la direction régionale annonce la couleur : ce sera un accord transposé pour un groupe fermé (donc qui exclut les nouveaux embauchés), et à durée déterminée... Un accord transposé avec les nouveaux coefficients de la classification, c'était la revendication des organisations syndicales. Mais le groupe fermé pose sérieusement problème. Quant à la durée dé-

terminée, la direction propose six mois. À ce moment-là, nous quittons toutes la réunion, car négocier pour un accord qui doit durer six mois n'a aucun sens! De retour l'après-midi, la direction ne veut pas en démordre, nous non plus, la séance est suspendue.

Débrayage massif des agents

En intersyndicale SNU-CGT-FO, nous organisons des HMI dans les cinq départements des Pays de la Loire la même journée du 20 mars et sur le même créneau horaire pour informer les personnels des négociations en cours et pour préparer la grève nationale du 22 mars. La veille, la direction avait tenté d'éteindre toute mobilisation en envoyant aux agentes et agents un projet d'accord à durée déterminée valable jusqu'au 31 décembre 2021, les six mois de validité du précédent projet ayant été vécu comme une véritable provocation par les personnels. Mais plus de 400 personnes participent aux HMI du 20 mars, et le 22 mars, la région enregistre un taux de grève de 20,46 % quand la moyenne nationale est de 7,79 %.

Le lendemain, forts de notre taux de grève, nous exigeons des avancées significatives dans les négociations tout en demandant toujours la transposition pour tous les agents actuels et à venir. Nous obtenons que les personnels soient inclus dès le coefficient 190 dans le groupe fermé (environ 50 collègues), alors que selon l'article 25 de la classification ils ne l'étaient pas. Mais pour nous, ça n'est pas suffisant. En intersyndicale, nous décidons de continuer la mobilisation dans les sites et services afin de peser sur la prochaine négociation en mettant en place une idée défendue par le SNU Pays de la Loire depuis un moment : organiser un débrayage de deux heures le même jour, en même temps de 9 à 11 heures. Dans chaque site, les col-

lègues se retrouveraient en salle de pause pendant le débrayage pour échanger sur les suites de la mobilisation. Un correspondant par site serait chargé de faire remonter les chiffres de débrayage de son site. Lors des réunions de négociation des 9 et 11 avril, nous arrivons en séance avec un taux de débrayage de 60 à 70 % par site sur les principaux départements : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire et Vendée, et de 50 % pour toute la région.

E' là, nous obt^{ons} une durée de validité de l'accord de cinq ans jusqu'au 31 décembre 2023, une réelle automaticité inscrite dans l'accord encore plus clairement que dans l'accord de juillet 2002, l'ouverture aux CDD en cours et aux agents en mutation d'autres régions qui seront comptés dans l'effectif au 30 juin 2018, et l'attribution des promotions au 1er janvier ou 1er juillet précédant la date anniversaire de la dernière promotion. Le 11 avril, nous obtenons à nouveau une réduction d'un an pour le passage de l'échelon E1 à E2 et de E3 à E4 (voir encadré). Suite au vote de ses adhérents (91,30 % pour, 5,43 % contre et 3,23 % d'abstention), le SNU Pays de la Loire signe l'accord avec la CGT et la CFDT. L'accord est valablement signé le 26 avril.

Pour un élargissement national

Deux remarques s'imposent. D'une part, un tel accord n'a été possible que grâce à la mobilisation massive des personnels. Même un simple débrayage de deux heures, suivi massivement, peut aboutir à un accord très avantageux. D'autre part, cet accord n'est pas parfait, du fait de son caractère local, mais surtout, car il est fermé aux nouveaux embauchés. C'est pourquoi il doit être considéré comme un exemple à suivre, et une première étape vers son élargissement national et à l'ensemble des personnels. En avant! ●

Carole Bellanger

Déroulement de carrière en Pays de la Loire suite à l'accord du 26 avril 2018

• Trajectoire 1 – niveau employé ou technicien :

Le passage de l'échelon C1 à C2 se réalise dans le délai d'1 an ;
Le passage de l'échelon C2 à C3 se réalise dans le délai d'1 an ;
Le passage de l'échelon C3 à D1 se réalise dans le délai de 2 ans ;
Le passage de l'échelon D1 à D2 se réalise dans le délai d'1 an ;
Le passage de l'échelon D2 à D3 se réalise dans le délai d'1 an ;
Le passage de l'échelon D3 à D4 se réalise dans le délai d'1 an ;
Le passage de l'échelon D4 à E1 se réalise dans le délai de 2 ans ;
Le passage de l'échelon E1 à E2 se réalise dans le délai de 2 ans.

• Trajectoire 2 – niveau agent de maîtrise :

Le passage de l'échelon E1 à E2 se réalise dans le délai de 2 ans ;
Le passage de l'échelon E2 à E3 se réalise dans le délai de 2 ans ;
Le passage de l'échelon E3 à E4 se réalise dans le délai de 1 an ;
Le passage de l'échelon E4 à F1 se réalise dans le délai de 3 ans.

• Trajectoire 3 – niveau cadre :

Le passage de l'échelon F1 à F2 se réalise dans le délai d'1 an ;
Le passage de l'échelon F2 à F3 se réalise dans le délai d'1 an ;
Le passage de l'échelon F3 à F4 se réalise dans le délai de 2 ans ;
Le passage de l'échelon F4 à G1 se réalise dans le délai de 2 ans ;
Le passage de l'échelon G1 à G2 se réalise dans le délai d'1 an ;
Le passage de l'échelon G2 à G3 se réalise dans le délai de 2 ans.

● Chatbot

Un très long virage numérique

La direction générale lance son agent conversationnel – ou chatbot – prénommé Ludo. L'opportunité de faire des économies et de continuer son fameux virage numérique qui, décidément, n'en finit pas.

De mois en mois, la direction générale et les directions régionales font l'article sur leurs bidules numériques innovants lors des divers rendez-vous du dialogue social. Dans les pages de *Modes d'Emplois*, nous cherchons à aborder ces évolutions technologiques avec le recul nécessaire, partager certains constats, et de nombreuses inquiétudes. Par exemple, à propos du très long virage numérique, nous voyons bien que toute accélération incontrôlée peut conduire à une sortie de route sociale. Déjà que 4 000 postes minimum se retrouvent assis à la place du mort dans la voiture folle de Pôle emploi, on ne va pas en plus risquer le dérapage ultime à cause d'une grosse flaque d'algorithmes! Cet article traite d'une chose de plus en plus familière, les chatbots! Comment, ça ne vous parle pas plus que ça? Pourtant nous sommes nombreux à utiliser plus ou moins régulièrement ce que l'on nomme aussi des «agents conversationnels».

L'obsession du numérique

Le mot chatbot, contraction de *chat* (discussion) et *bot* (robot), définit un agent conversationnel capable de dialoguer avec un individu (usager, salarié, consommateur, etc.) via un service de conversations automatisées dûment établies en langage naturel. Eh oui, vous connaissez les chatbots si vous étiez l'un des 1 171 000 visiteurs uniques (en 2016) du site n° 1 de rencontres en ligne. Idem si vous avez pris des informations sur des trajets ferroviaires ou encore souscrit à l'offre d'un fournisseur d'énergie sur un smartphone, votre interlocuteur devait être un agent conversationnel, un robot! Pourquoi cet emballement récent pour les chatbots? Il y a d'abord des raisons techniques : l'intelli-



Pôle emploi aura bientôt ses chatbots spécialisés pour répondre aux sollicitations d'utilisateurs via un réseau d'agents virtuels.

gence artificielle (IA) qui renforce la compréhension des messages et octroie aux robots logiciels des capacités d'apprentissage; le développement des services de messagerie instantanée qui facilitent l'accès aux chatbots (Facebook et Messenger en tête); la masse grandissante de données numériques disponibles et qui arrivent de partout; enfin, une interaction homme-machine de plus en plus réalisée en langage naturel. Beaucoup d'agents conversationnels sont dénués d'IA et ont un niveau de compréhension et donc d'interaction faible, pour ne pas dire inexistant chez certains. À partir de mots clefs, ils se bornent à une réponse prédéterminée et codée dans un arbre de décision. Le chatbot capte le mot chocolat alors il donne ses réponses sur le chocolat. Avec ou sans IA, un bot peut exploiter l'intention comprise dans la question.

Si on part de «Y a-t-il un chocolat peu calorique?», il poussera des assertions sur le chocolat... mais saura aussi qu'il doit ouvrir sur la diététique, tel que «s'agit-il également de respecter un régime précis?».

Avant d'aller plus loin, il y a encore deux raisons qui motivent des entreprises à penser IA et agents conversationnels. Première raison, l'opportunité de faire d'importantes économies et de rentabiliser à outrance certains postes. Le Crédit Mutuel-CIC indique avoir libéré 200 000 journées de travail grâce au déploiement de l'IA Watson d'IBM auprès de 20 000 conseillers clients. Soit 60 millions d'euros économisés pour quelque 40 millions investis. Bonne pioche pour la banque!

Objectif : faire des économies

L'autre raison plus irrationnelle tient en un seul mot : hype! Aujourd'hui, on est hype quand on est branché, dans le coup. Ainsi, petits et grands patrons s'affairent à paraître à la pointe du progrès technologique (hype) et s'en vantent à l'envi au-delà de leurs sphères respectives (double hype). Conséquence, les voilà perdus aux lèvres de consultants, d'experts et de startupeurs opportunistes. Ces derniers les tiennent dans une frénésie numérique infernale pour leur vendre le lundi la dernière petite merveille technologique, hélas prétendument dépassée, démodée et remplacée le lundi suivant.

Du chatbot dans les RH

Les salarié-es d'un nombre croissant d'entreprises reçoivent les informations liées aux ressources humaines (RH) via un chatbot. À partir d'une sollicitation en langage naturel, une discussion s'établit avec un robot spécialisé. Ça marche tous les jours, 24 heures sur 24, et nul besoin d'être au bureau pour chatter sur une application mobile! Il peut même s'engager un fil de discussions centrées sur la performance et l'évolution professionnelle. Quel gain de temps pour les RH et l'encadrement si un «agent virtuel» assure le temps de travail consacré aux entretiens et au suivi administratif. L'EPA avec un chatbot, ça vous tente? Un chatbot à peine sophistiqué remonte instantanément le fil de toutes les discussions précédentes. Redoutable! S'il analyse les «intentions», il comprendra quand plusieurs salarié-es exprimeront un grief commun et il intégrera au chat une stratégie de résolution ou de contournement. C'est facile avec une dose raisonnable d'intelligence artificielle!

Pôle emploi aura bientôt ses chatbots spécialisés pour répondre aux sollicitations d'utilisateurs via un réseau d'agents virtuels capables d'exploiter le langage naturel sur un fil de conversations tapées au clavier pour l'instant. Mais rien n'empêche d'imaginer que l'échange sera un jour vocal, à l'instar du fonctionnement des Siri (l'assistant virtuel d'Apple) et consorts.

Un chatbot test à Pôle emploi

Et côté inscription? Un chatbot ne présente pas la rigidité des formulaires actuellement en ligne, il questionne «en douceur» tout en alimentant une démarche d'inscription! Mais le bazar pourrait facilement enchaîner sur l'ESI. Pourquoi pas? Après tout, lui aussi arbore le titre d'agent!

Toujours à Pôle emploi, le Mevo, (pour message vocal) débarque.

Nos interlocuteurs y déposeront des messages vocaux retranscrits en mails.net à traiter ultérieurement. Mevo fait juste de la transcription, mais il existe des analyseurs d'e-mails capables de comprendre ce dont il est question, de peser le degré d'urgence et de faire automatiquement une réponse en ouvrant un ou des fils de discussion.

Le moteur de suggestion de Mon assistant personnel (Map) pourrait-il se muer en agent conversationnel? Oui si, suite à une prescription automatique de Map, un fil de discussion s'ouvre entre le conseiller et le demandeur. Objectif, suggérer de manière insistante aux deux parties l'action à entreprendre. Et si la suggestion n'a finalement pas abouti, alors un manager investira le chat pour corriger le tir! Si un agent conversationnel peut répondre 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, on

Ludo, le chatbot de Pôle emploi

Ludo, le chatbot «test» de Pôle emploi, est l'un de ces assistants virtuels dédiés au recrutement et plus largement aux conseils liés à l'emploi (formation, développement de compétences, mobilité). D'ailleurs, Ludo présente des similitudes avec Aloha, le bot emploi d'Adecco lancé il y a quelques mois. Le développeur d'Aloha précise que ce bot a été conçu «à partir d'une intelligence artificielle». Un aspect partagé avec LUDO, bien que l'on se demande parfois si l'on n'est pas plutôt face à un «artifice d'intelligence»? En effet, si on dévie un chouïa du fil de conversation fixé par de tels assistants virtuels, il y a vite blocage. Le bot dira son incompréhension et ignorera une assertion même pertinente à vos yeux. De là à y déceler une forme de bêtise artificielle, il n'y a qu'un pas!

se doute évidemment qu'il ne dépassera pas un certain degré d'expertise. Pas grave puisque selon les promoteurs de chatbots, il faut des experts prompts à intervenir dans l'interaction... au choix de la machine! Quelles seront les répercussions sur notre travail et sur son organisation? Ça mérite à coup sûr un débat ob-

jectif, réaliste et pas trop tardif. Pour mesurer combien tout ça arrive à grands pas, allez dialoguer avec Ludo - @LudoPoleemploi - le chatbot expérimental de Pôle emploi disponible sur Messenger. Mais ne vous croyez pas tenu d'en faire trop facilement votre bon copain! ●

Philippe Barriol

● Thomas Gouritin (consultant en communication numérique) :

« L'aspect empathique est indispensable dans de nombreux cas »

Thomas Gouritin est consultant sur le sujet des agents conversationnels. Il travaille auprès des PME pour «démystifier un sujet pollué par des vendeurs de rêves qui racontent bien souvent n'importe quoi».

Modes d'Emplois : Pôle emploi interagit avec des millions de demandeurs d'emploi dans le cadre de leur insertion professionnelle. Quels types de chatbots pourraient être utiles?

Thomas Gouritin : Les chatbots sont intéressants pour automatiser des tâches qui prennent du temps aux agents alors qu'ils n'ont pas de vraie valeur ajoutée. Pour un premier niveau d'information, pour aider à la navigation sur le site ou pour répondre précisément à une demande usuelle de manière plus sympa et directe qu'une foire aux questions (FAQ) interminable et pas toujours bien construite.

Le fantasme de l'assistant personnel accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour remplacer com-

plètement un agent est évidemment peu souhaitable, mais de toute façon pour l'instant techniquement irréalisable. La question de cette limite est primordiale, car d'ici quelques années ça sera potentiellement faisable avec les progrès des technologies.

Il y a aussi l'aspect indemnisation avec sa réglementation complexe. Si un chatbot spécialisé voyait le jour, dans quelle mesure supposerait-il l'intervention d'experts humains?

Un chatbot bien construit doit pouvoir appliquer de façon bête et méchante une réglementation et des procédures bien précises. Donc un algorithme bien conçu sera capable de moins (ou pas du tout) se tromper. D'un autre côté, l'aspect empathique de certains agents est indispensable dans de nombreux cas pour remplir une vraie mission de service public. L'expérience et le ressenti ne doivent pas disparaître.

Pôle emploi assure une mission d'intermédiation entre employeurs déposant des offres et candidats souhaitant y répondre. Un chatbot peut-il répondre à cette mission?

Tout ce qui est en base de données peut être facilement accessible, le chatbot n'aura donc aucun mal à faire correspondre une offre avec des candidats potentiels qui répondent aux critères et sont disponibles. Et inversement pour les candidats, avec les informations de profil et quelques informations complémentaires demandées au cours d'une conversation automatisée, le chatbot est capable d'affiner la recherche d'offres et pourquoi pas d'automatiser la candidature ou les relances.

En quoi une intelligence artificielle serait indispensable à l'efficacité d'un chatbot à Pôle emploi?

Il y a deux utilisations principales pour l'intelligence artificielle appliquée aux chatbots. La première as-

sez évidente c'est la reconnaissance du langage naturel. Pour pouvoir «discuter» avec un utilisateur, il faut que notre machine le comprenne. La deuxième utilisation est dans la personnalisation du contenu en fonction du profil de l'utilisateur que l'on a en face de nous.

Dans ton livre blanc, tu évoques ces grands groupes qui utilisent cette solution pour réduire les coûts.

Pour des grandes entreprises qui doivent gérer des centaines ou des milliers de contacts entrants au téléphone ou par mail chaque jour, une solution de réponse automatisée est vite rentable. Du temps gagné pour les conseillers sur le terrain qui, on espère, leur permettra de se concentrer sur des tâches plus enrichissantes pour eux, et à plus forte valeur ajoutée pour leurs clients. À moins qu'il n'y ait qu'une volonté de réduction de coûts et de postes, et où on voit bien qu'il peut vite y avoir un problème... ●

Propos rapportés par Philippe Barriol

● Classification des agents publics

Un pas en avant, et

Depuis janvier 2018, la direction générale ne cesse de revenir sur les différentes propositions validées lors des précédentes réunions de concertation. Restent deux options qui sont tout simplement ridicules et inacceptables, avec comme objectif un projet bouclé auprès des tutelles avant la fin juillet.

Lors des premières réunions de concertation débutées en janvier, la direction générale (DG) a présenté un projet de classification des emplois des agents de droit public qui semblait s'orienter sur l'architecture de la fonction publique, s'articulant autour des grands principes des catégories et grades¹. Il aurait pu répondre aux attentes du SNU qui réclame depuis toujours un rapprochement du statut des agents publics de Pôle emploi au statut général de la fonction publique de l'État afin de permettre, entre autres, des passerelles vers les ministères.

Dix ans de reculades statutaires

Hélas, comme souvent, la DG avance cachée et lorsque les affaires se précisent, l'ensemble des propositions et avancées qui semblaient acceptées par la direction, se retrouvent balayées d'une réunion à l'autre. Sous le couvert des tutelles ministérielles, elle en arrive même à transmettre, une semaine avant la dernière concertation du 14 juin, six scénarii pour en supprimer quatre le jour même de la réunion.

Ainsi, la proposition du SNU de promouvoir les 606 agents actuellement bloqués en fin de grilles normales et exceptionnelles avait été reprise et chiffrée par la direction. Celle-ci rentrait dans le budget alloué (1,6 million d'euros) et aurait permis de libérer les quotas de la carrière exceptionnelle et d'offrir aux agents promus une nouvelle évolution de carrière. En outre, elle autorisait les agents approchant de leur dernier échelon à envisager aussi une fin de carrière non bloquée grâce à la mise en place

d'un système de changement de grade. Enfin, elle avait l'avantage de concerner tous les niveaux.

Le 14 juin, cette option a disparu ! Tout comme la suppression des carrières exceptionnelles et l'intégration de leurs échelons dans la carrière normale qui avaient pourtant reçu l'assentiment de la DG lors de la réunion du 17 avril 2018. De la même façon, l'allongement des grilles par l'ajout d'échelons (jusqu'à 18, une autre des propositions du SNU), alors que le principe avait été accepté par la DG, n'existe plus.

La direction n'a toujours pas de projet écrit et ne présente à chaque réunion que des diaporamas incomplets, parfois erronés, voire qui se contredisent.

Au final, la direction ne retient plus que deux scénarii qui se résument à choisir entre :

- 3 points d'indice (14,058 euros bruts) pour les agents de catégorie 1 et 2, et la revalorisation des grilles des catégories 3 et 4 ;
- 8 points d'indice aux agents du futur grade 2.2 (ex-agents de niveau 3), rien aux agents du futur grade 2.1 (ex-agents de niveau 2) et toujours une revalorisation des grilles des catégories 3 et 4.

Gel définitif du taux de promotion

Ces deux options sont tout simplement ridicules et inacceptables. D'un projet de classification qui se voulait ambitieux, la DG en a fait un simple système où tout un chacun ne s'y re-

trouvera pas. Même la revalorisation gracieusement « offerte » n'est pas à la hauteur de la frustration que tout agent public risque de vivre.

En tout état de cause, la classification, qui aurait dû *a minima* compenser les 10 ans de reculades statutaires, s'inscrit dans la continuité des politiques restrictives menées par la direction. Cette orientation, qui relève plus du parti-pris que de la réelle contrainte budgétaire, contredit même les avancées que

l'accord sur les parcours professionnels, les carrières et rémunérations (PPCR) permettrait aux agents contractuels (déroulement de carrière au minimum sur deux grades, passage de certains corps de la catégorie B à la catégorie A...).

Tout ceci ne serait pas complet sans la prise en compte du gel définitif du taux de promotion à 2 % pour gérer les avancements de grade et les changements de catégorie. En clair, seuls 2 % maximum

Les carrières des agents publics

Le SNU a lancé en mars 2018 un questionnaire auprès des agents publics concernant la durée de leur carrière. Près de 800 agents (soit 20 % de l'effectif public) ont répondu au questionnaire avec 79 % de répondantes, 25 % de Franciliens ou encore 27 % de moins de 45 ans, reflet de la sociologie actuelle des agents publics. Ces résultats confortent l'analyse du SNU et ses propositions.

Pour la plupart d'entre eux, il leur reste au minimum 20 ans de carrière à effectuer ! En effet, même si 35 % estiment pouvoir partir à la retraite à 62 ans, 25 % partiront à 67 ans (pour avoir une retraite à taux plein) ; et l'âge médian de départ se situe à 65 ans.

Une des principales revendications du SNU est l'allongement des grilles indiciaires actuelles pour permettre aux agentes et agents de continuer à dérouler leur carrière et ne pas se retrouver bloqués de nombreuses années au dernier échelon. Il ne faut pas oublier que ces grilles ont été construites à une époque où l'âge de départ à la retraite et la durée de cotisation nécessaire étaient moindres. Les données récoltées à ce sujet confirment cette absolue nécessité : 92,5 % des agents de niveau 2 et 78 % des agents de niveau 3, hors promotion, seront à un moment bloqué au dernier échelon actuel de leur grille ; les agents de niveau 2 passeront en moyenne 10 ans à l'indice plafond, 34 % d'entre eux y resteront 13 ans et plus, 41 % entre 6 et 12 ans ; les agents de niveau 3 seront eux bloqués durant 6 ans et demi à leur dernier indice, et 11 % d'entre eux le seront pour 13 années ou plus et 45 % le seront pour 6 à 12 années.

Le SNU considère incontournable d'avoir au moins 18 échelons par grille (à l'heure actuelle au nombre de 11 à 16) et une suppression des carrières exceptionnelles pour permettre à chacun de dérouler sa carrière sans se retrouver de nombreuses années sans perspective d'évolution et avec un pouvoir d'achat en régression.

trois pas en arrière

des agentes et agents, et pas forcément chaque année, pourraient en bénéficier (soit par exemple cette année, un maximum de 78 agents concernés). Ainsi, un agent est sûr d'obtenir une promotion (et si tout le monde est traité également) tous les 50 ans! À ce stade des concertations, il reste encore à répartir ces 2 % entre les différents systèmes de promotion (au choix, sur titre, sur liste, après sélection...)! Quant aux critères permettant d'être propo- sable à l'avancement... allez savoir!

Une réévaluation à 11 euros nets

À ce jour, il faut savoir que la direction n'a toujours pas de projet écrit et ne présente à chaque réunion que des diaporamas incomplets, parfois erronés, voire qui se contredisent. Elle ambitionne pourtant de déposer un projet bouclé auprès des tutelles avant la fin juillet avec l'espoir d'une mise en œuvre, une fois les délais administratifs de traitement et d'analyse passés, au 1^{er} juillet 2019.

Agents publics, sachez patienter jusque-là! Votre potentielle et mi-robolante réévaluation de grille vous offrira peut-être 11 euros nets mensuels! C'est la fine illustration de ce que la direction appelle «*accompagner l'agent tout au long de sa carrière et renforcer l'égalité de traitement dans la gestion des parcours professionnels*»!

Face à l'obstination de la DG qui n'a pris en compte aucune de nos revendications et refuse de faire évoluer son projet, le SNU a décidé de quitter la table de concertation le 3 juillet et continue de défendre son projet auprès des instances tuté- laires.

Au SNU, nous pensons qu'il est opportun et nécessaire que tous les agents publics fassent entendre leurs voix à la direction sur leurs attentes d'évolution statutaire im- médiata et à venir. ●

Le Secteur Public du SNU

1. «Des concertations sous haute tension», *Modes d'Emplois* n° 62, printemps 2018.



Nos revendications concernant la classification des agents publics

Nous revendiquons une classification qui profite à tous les agents publics, reconnaissant les compétences développées sur l'ensemble de leur carrière. Nous revendiquons le respect des catégories statutaires de la fonction publique dans lesquelles les agents publics ont été recrutés ou reconnus par sélection interne. Cela faciliterait d'éventuelles passerelles vers d'autres ministères ou établissements publics.

Nous défendons le projet suivant :

- une catégorie 3 équivalant à la catégorie A de la fonction publique qui intègre les Niveaux III, IV et V,
- une catégorie 2 équivalant à la catégorie B de la fonction publique qui intègre les niveaux I et II dans des grades différents,
- une catégorie 1 équivalant à la catégorie C de la fonction publique qui intègre les niveaux I bis.

Nous défendons une revalorisation et un déplafonnement des grilles indiciaires. En effet aujourd'hui la majorité des agents publics sera en fin de grille indiciaire vers l'âge de 55 ans. Avec l'allongement de l'âge de départ à la retraite et le gel du point d'indice, cela signifie que pendant les 10 ans à venir (jusqu'à environ 65 ans, âge moyen des agents qui pourraient partir à la retraite), les agents ne pourraient bénéficier d'aucune augmentation de leur traitement.

Aussi le SNU propose :

- un allongement des grilles sur 18 échelons dans chaque grade. Cela permettra à chacun une évolution indiciaire jusqu'à la retraite,
- l'augmentation du taux de promotion.

Dans le cadre des promotions lors du changement de catégorie, la promotion par sélection interne doit rester la modalité prioritaire d'évolution de carrière. La promotion au choix proposée par la DG doit rester à la marge et respecter des critères objectifs.

Pour l'agent en fin de grille, nous demandons l'automatisme du changement de grade au sein d'une même catégorie.

Le SNU exige, comme le prévoit le statut de la fonction publique, que les prérogatives des commissions paritaires soient respectées et étendues et que chaque agent puisse faire valoir son droit de recours auprès de celles-ci.

Par ailleurs, le SNU reste actif sur d'autres dossiers qui impactent les agents publics aujourd'hui comme l'application du jour de carence que nous combattons.

● Prélèvement à la source

Patriarcat et mode d'imposition

Les modalités d'imposition de l'impôt sur le revenu sont symptomatiques des présupposés sociaux sur la conception de la famille et le rôle des femmes au sein du foyer. Le prélèvement à la source ne risque pas d'arranger les choses.

L'impôt sur le revenu a deux objectifs principaux : lever des fonds pour assurer les dépenses publiques, et organiser une redistribution entre les plus riches et les plus pauvres. Après des dizaines d'années de réformes, l'impôt sur le revenu assure-t-il encore ce second objectif ?

Le quotient conjugal accorde aux couples mariés ou pacsés imposables un avantage qui croît avec leur revenu. Depuis 1946, les couples mariés (et plus récemment les couples pacsés) ont obligatoirement une imposition commune, qui n'existe ailleurs qu'au Portugal et au Luxembourg. Au départ, cet impôt commun a été créé pour promouvoir une vision de la famille où l'homme gagne le revenu et où la femme reste à la maison. Les deux revenus sont donc additionnés, et le taux d'imposition calculé sur la moyenne. Si l'impôt sur le revenu était purement proportionnel, il n'y aurait pas de différence avec un calcul individuel. Mais l'impôt est progressif, et avance par tranches.

Un frein à l'emploi des femmes

Si les deux membres du couple ont des revenus équivalents, l'imposition commune ne change rien par rapport à l'imposition séparée. Par contre, si les revenus des conjoints sont inégaux, le quotient conjugal procure une réduction d'impôt par rapport à l'imposition séparée. Plus les revenus entre conjoints sont inégaux, plus la réduction d'impôt est importante, et plus le salaire du mieux payé est élevé, plus le gain est important. Pour un couple avec les deux conjoints au Smic, le gain est de zéro. Pour les couples hétérosexuels, l'effet de cette mesure est de rendre le travail des femmes moins attractif. En effet, en France aujourd'hui, les femmes gagnent moins que leur mari dans les deux tiers des couples; elles contribuent pour 36 % du montant total du revenu. L'imposition commune

entraîne pour le conjoint au revenu le moins élevé - majoritairement les femmes - une moindre incitation à obtenir des revenus d'activité, qui seront surimposés. Quitte à formuler une évidence, rappelons que l'accès à un emploi rémunéré est une condition nécessaire pour l'autonomie financière des femmes et donc pour l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi l'imposition séparée a la faveur des courants féministes. Car l'idée qu'il faut défendre le libre choix de travailler ou non pour les femmes en couple relève d'une conception patriarcale qui institutionnalise leur dépendance envers leur conjoint pour leur subsistance et leur accès à la protection sociale.

Famille et inégalités sociales

Le quotient familial (QF), quant à lui, a pour objectif une redistribution financière des contribuables sans enfant vers les contribuables avec enfants, et qui s'applique par une réduction de l'impôt sur le revenu. Le QF aurait pour objectif de permettre aux familles avec enfants d'avoir le même niveau de vie qu'un couple sans enfant de revenu équivalent. Cette réduction augmente avec le nombre d'enfants, mais aussi avec l'accroissement du revenu. Le gain dû à l'application du quotient familial est nul pour les couples non imposables (on ne peut pas réduire un impôt qui n'existe pas). La déduction fiscale peut atteindre 9 000 euros pour un couple avec trois enfants et 12 000 euros de revenus. Résultat : les 10 % de ménages avec les plus hauts revenus se partagent 46 % du montant total de la réduction d'impôt liée au quotient familial.

La FSU propose l'abandon du quotient familial et la mise en place d'une politique familiale équitable, intégrant des allocations, mais aussi la fourniture de services (crèches, matériel scolaire...) et de soins. Certaines de ces aides, comme l'accès aux



Le mode d'imposition, notamment le quotient conjugal, promeut une vision de la famille où l'homme gagne le revenu et la femme reste au foyer.

soins, devraient être indépendantes du niveau de revenu, alors que des aides aux activités, extrascolaires par exemple, pourraient être dégressives.

Prélèvement discriminant

Le prélèvement de l'impôt à la source va se mettre en place en 2018. Ce mode de prélèvement, en vigueur dans la plupart des pays, va poser des problèmes spécifiques en France, du fait des deux particularismes développés ci-dessus.

Le calcul de l'impôt de chacun des membres du couple se fera sur la moyenne du total des revenus, et le taux d'imposition obtenu sera appliqué sur chaque salaire. Ainsi, pour un couple où l'un gagne 3 000 euros et l'autre 1 500, le taux d'imposition (2015) sera de 8,42 %, alors que le taux d'imposition du salaire de 1 500 euros seul est de 4,24 %. Sur ce salaire de 1 500 euros seront prélevés 126 euros au lieu de 63...

Bien sûr, si les deux membres du couple mettent tous leurs revenus en commun, il n'y aura au final pas de différence. Mais en France, seuls 59 % des couples hétérosexuels

mariés avec deux actifs font pot commun! Ce taux chute à 30 % pour les couples pacsés.

Le prélèvement étant fait sur le salaire, l'employeur sera à même d'avoir une idée du salaire de l'autre conjoint, par le taux d'imposition que l'administration fiscale va lui demander d'appliquer. Dans le cas de couples hétérosexuels, comme nous l'avons vu plus haut, l'homme gagne plus que la femme dans les trois quarts des cas, et le salaire de la femme est encore souvent considéré comme un salaire d'appoint : il est facile d'imaginer un employeur décidant qu'une augmentation, une promotion, n'est pas nécessaire pour une salariée «vue ce que gagne son mari». Suite aux interventions de collectifs féministes, une solution, peu satisfaisante, a été trouvée : par défaut l'administration fiscale proposera le taux calculé sur la moyenne des revenus. Les conjoints pourront choisir d'opter pour soit un taux d'imposition neutre, soit un taux d'imposition différencié : dans ce cas, chaque conjoint paiera sa part sur son salaire... ●

● Hedy Lamarr

Actrice et géniale inventeuse

Hedy Lamarr fut qualifiée par la presse américaine de plus belle femme du monde. Libre et intelligente, elle s'intéresse aux sciences et ses inventions permettront de révolutionner internet.

On se souvient de Norma Jean Baker, plus connue sous le nom de Marilyn Monroe, dont le poster orne encore les chambres des adolescents bougonneux. On se souvient (un peu) de Rita Hayworth, Greta Garbo, Ingrid Bergman, Bette Davis, Ava Gardner, ces actrices hollywoodiennes des années quarante et cinquante. Toutes répondaient aux mêmes critères de l'époque, à savoir un physique conforme aux normes esthétiques fixées par les producteurs mâles. Mais qui se souvient d'Hedy Lamarr ?

Une exceptionnelle beauté

Hedwig Eva Maria Kiesler naît en novembre 1914 à Vienne, alors capitale de la monarchie austro-hongroise. Sa beauté lui vaut d'être la vedette, en 1933, à l'âge de 19 ans, d'un film tchécoslovaque, considéré comme quasi pornographique, *Extase*, dans lequel, pour la première fois, une femme est filmée nue, jouissant d'un orgasme. Après quelques épisodes cinématographiques à Berlin, elle part pour les États-Unis, avec un contrat de sept ans pour la Metro Goldwyn Mayer. Elle y débute dans un remake américain de *Pépé le Moko*, (le film de Julien Duvivier avec Jean Gabin) : *Casbah* de John Cromwell, aux côtés de Charles Boyer. Entre 1935 et 1950, elle tournera de nombreux films pour la MGM et la RKO. Devenue Hedy Lamarr, elle incarne divinement le mythe de la femme fatale. La presse américaine la qualifie de plus belle femme du monde, comme il lui arrive fréquemment de le faire, au rythme du défilé des starlettes débarquant en Californie. Mais cette beauté lui pèse. Elle déclarera, un jour, « *ma beauté est un masque dont je n'arrive pas à me débarrasser.* » Ce qui ne l'empêchera pas de se marier six fois et

d'avoir de nombreux amants. Elle était et se revendiquait une femme libre, qui n'a jamais dépendu de qui que ce soit.

Une inventrice de génie

Hedy Lamarr n'est pas une poupée hollywoodienne. Elle réclame sans cesse des rôles où son vrai talent d'artiste s'exprimerait bien au-delà de sa seule photogénie. Mais les majors américaines y sont insensibles. Les seuls rôles qui lui sont confiés ne tiennent compte que de son physique. À Hollywood, c'est simple : bleu pour les garçons, rose pour les filles. De nos jours, pas sûr que ça ait changé...

Hedy Lamarr est intelligente, redoutablement intelligente. Bien plus que les hommes qui prétendent diriger sa vie personnelle et professionnelle. Cela pose un vrai problème à la MGM qui ne réclame que des poupées qui obéissent sans discuter à ce qu'on leur demande devant la caméra, avant de les jeter après usage.

Internet utilise toujours des technologies découlant de l'invention d'Hedy Lamarr.

Alors, elle compense. Elle peint, elle joue de la musique. Et elle s'intéresse aux arts, aux sciences et aux technologies grâce à son non moins exceptionnel quotient intellectuel. Avec son ami pianiste, George Antheil, elle met au point en 1941, pendant la Deuxième Guerre mondiale, un système de codage qui permet de rendre indétectables les torpilles des sous-marins avec une technologie - l'étalement de spectre par saut de fréquence - afin de réduire le taux d'échec désespérément élevé des projectiles lancés par les sous-marins étatsuniens. Il s'agit de modifier, pendant toute la durée de leur trajet vers la cible,



Hedy Lamarr : « Les hommes sont subjugués par ma beauté puis horrifiés par mon intelligence. »

les fréquences de guidage de ces armes destinées à couler les navires japonais, les rendant ainsi indétectables par l'ennemi.

Les autorités militaires méprisent cette idée proposée par ce qu'ils considèrent comme le caprice d'une star d'Hollywood. Elles refuseront donc de s'en servir pendant tout le reste de la guerre.

Une légende noire

L'avènement de l'informatique sera l'occasion de redécouvrir et de réhabiliter cette innovation géniale et permettra de générer le wi-fi et la sécurisation des réseaux de télécommunications. Internet utilise toujours les technologies découlant de l'invention d'Hedy Lamarr. Aujourd'hui, il n'est pas exclu que votre téléphone mobile, votre smartphone utilise la technique Lamarr. En 1997, Hedy Lamarr a reçu le prix de l'*Electronic frontier foundation* et, avec son compère George An-

theil, a été admise au *National inventors hall of fame* en 2014.

Hedy Lamarr était réputée caractérielle, obsédée par son âge et sa beauté. Elle refusera le rôle principal féminin dans *Casablanca*, face à Humphrey Bogart, ouvrant ainsi la voie à Ingrid Bergman. Selon George Antheil : « *Hedy était un géant intellectuel comparé aux autres actrices d'Hollywood.* »

Elle abusera de la chirurgie esthétique pendant les trente dernières années de sa vie. Rassurez-vous, Hedy Lamarr n'a jamais manqué de rien. Elle n'est pas morte dans la misère. Mais elle n'a pas eu la carrière qu'elle méritait. Soit parce que les studios lui ont refusé les rôles véritablement dignes d'elle, soit, il faut le dire aussi, parce qu'elle n'a pas toujours fait les bons choix. L'intelligence d'une femme, à Hollywood, n'est pas une garantie de réussite. Pas plus aujourd'hui qu'hier... ●

Claude Cherblanc

● Psychologues

Défendre la spécificité du métier

L'intégration des psychologues du travail a été marquée par l'impréparation de Pôle emploi qui n'a pas suffisamment pris en compte les spécificités de cette catégorie professionnelle.

Dans les résultats du contre baromètre social, la majorité des psychologues estime que leurs conditions de travail et d'exercice sont satisfaisantes depuis le transfert de l'afpa en 2010¹. On peut en conclure que la mobilisation et les luttes portées par les psychologues ont obligé la direction générale (DG) à prendre en compte leurs revendications. Mais des difficultés persistent, notamment de la part d'un management qui méconnaît encore beaucoup leur métier. De plus, beaucoup estiment ne pas pouvoir faire leur métier avec neutralité et en gardant une indépendance professionnelle indispensable et conforme au code de déontologie².

Un métier spécifique

Depuis leur intégration en 2010, les psychologues ont souvent résisté et obtenu des avancées notables.

En 2010, de nombreux collègues ont été installés dans des bureaux ouverts. La majorité a refusé et a obtenu la garantie d'exercer dans des bureaux fermés. Cependant, cette nécessaire confidentialité - visuelle et sonore - n'est pas assurée partout. Ensuite, les psychologues ont beaucoup été sollicités sur le sujet de l'accueil et le poste de manager accueil (Manac). La résistance collective a permis que ces actes métiers, qui ne relèvent pas de leurs activités, ne soient pas dans leur fiche de poste. Plus important, les psychologues se sont battus contre les projets de la DG concernant le conseil en évolution professionnelle (CEP). L'établissement estimait qu'ils faisaient la même chose que les conseillers, avec une «profondeur» différente. Alors que ce projet aurait immanquablement conduit à une dilution des compétences, leurs actes métiers sont désormais bien repérés, distincts et spécifiques à leur activité. Lors des négociations sur la nouvelle classification, la DG a essayé de re-

mettre en question le statut cadre, en commençant par les nouveaux embauchés. Suivi par d'autres organisations syndicales, le SNU a obtenu que ce statut ne soit plus remis en cause et que l'indice d'embauche des psychologues reste à 300.

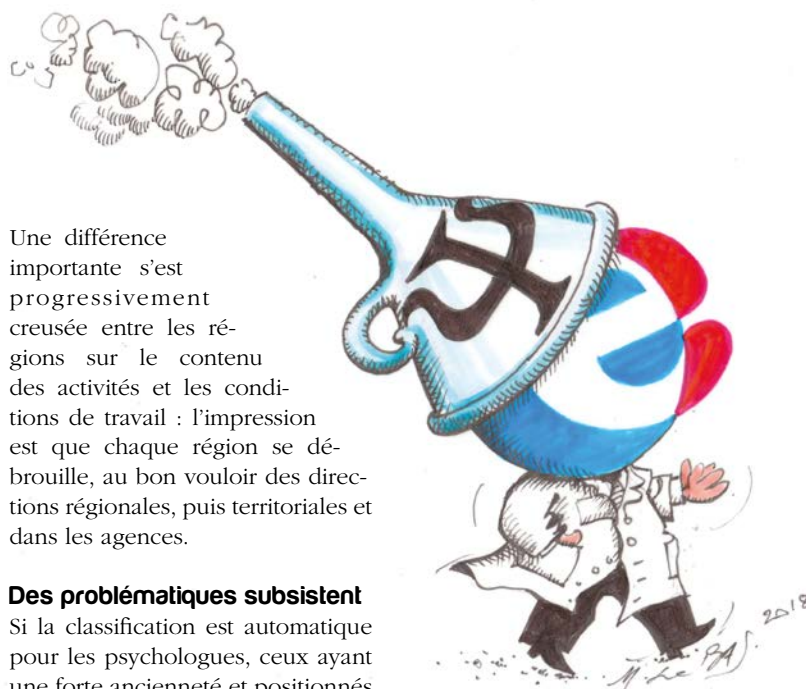
La déclassification évitée

Toutefois, afin de préserver leur neutralité vis-à-vis des injonctions managériales et institutionnelles, il reste à préciser le contenu et les contours des compétences «*appui auprès des managers*» et «*préparation d'éléments d'aide à la décision*». Ce cadre n'étant à ce jour pas défini, les pratiques en agences sont particulièrement hétérogènes. L'association nationale des psychologues a saisi le tribunal de grande instance pour obliger Pôle emploi à faire figurer leur emploi sur les fiches de paye, et a obtenu gain de cause le 30 mars dernier.

● **Les psychologues ont su garder une exigence collective, un esprit de métier, et se sont organisés en collectif national.**

À ceci s'ajoute qu'à tous les niveaux, l'organisation choisie pour leur animation a été améliorée : réunions régulières entre psychos, création de correspondants régionaux, formalisation de l'animation technique, fonctionnelle, reconnaissance des temps de veille et d'échange de pratique.

Mais si le cadrage a le mérite d'exister, il reste tellement large que l'animation reste souvent peu satisfaisante. Il est impératif de la généraliser et qu'elle soit réalisée par un professionnel du métier... ce qui n'est à ce jour pas le cas partout. Même si ces éléments ont clarifié le paysage, de nombreux points restent en suspens.



Une différence importante s'est progressivement creusée entre les régions sur le contenu des activités et les conditions de travail : l'impression est que chaque région se débrouille, au bon vouloir des directions régionales, puis territoriales et dans les agences.

Des problématiques subsistent

Si la classification est automatique pour les psychologues, ceux ayant une forte ancienneté et positionnés en 300, seront en F1 dans la grille. Comme d'autres agents, il leur faudrait donc... 50 ans et des promotions très régulières pour arriver au bout de la grille (G4). Peu d'entre eux ont bénéficié d'une promotion depuis leur arrivée de l'afpa. Le SNU les engage à envisager un recours et les accompagnera dans cette démarche.

Il est important de construire un processus formalisé pour intégrer les nouveaux recrutés dans de bonnes conditions, mais aussi de leur permettre des échanges avec les autres psychologues, afin qu'ils puissent bénéficier de leurs expériences réciproques.

Les responsables d'équipe sont les managers des psychos, mais sont rarement outillés pour manager des cadres.

Depuis leur présence en agence de proximité, avec l'évolution de la nature du chômage et de ses problématiques liées – psychique notamment – le métier de psychologue du travail a considérablement évolué : les conseillers adressent aux psychos de plus

en plus de demandeurs en souffrance, perdus dans leur parcours de recherche d'emploi tant leurs situations sont difficiles. L'écoute, la prise en compte de leurs situations singulières et l'élaboration de pistes d'action, sur les plans à la fois professionnel et personnel, sont caractéristiques du travail des psychos. Cela nécessiterait une évolution de la fiche emploi, une évolution des critères de recrutement. On peut néanmoins craindre que la DG ait une toute autre vision de l'avenir du métier, en niant, comme à son habitude, la réalité de leur travail...

Les psychologues ont su garder une exigence collective, un esprit de métier. Pour se défendre, ils se sont organisés en collectif national, qui a donné naissance à une association, à un site, Polepsycho.com, très consulté (même par la DG), et des collectifs régionaux. ●

Le Secteur Cadres du SNU

1. Voir «Analyse du contre baromètre social, épisode 2» sur le site Snutefisu.fr.

2. Voir le Trait direct d'avril 2016 sur le site Snutefisu.fr

● Réforme des retraites

La lutte ne fait que commencer

Le prochain chantier du gouvernement sera le massacre du système des retraites. L'objectif est d'y arriver courant 2019. Pour ce faire, syndicats et patronat sont consultés depuis avril.

Le gouvernement consulte, depuis mi-avril 2018, syndicats et patronat afin de préparer la réforme des retraites qu'Emmanuel Macron veut voir « votée en 2019 » et qui doit à terme, pour lui, remplacer la quarantaine de régimes existants par un « système unique ». « Dans les trois, quatre mois qui viennent, nous allons travailler sur ce qu'on entend par un régime universel, ce qui doit être de l'ordre de la solidarité, par exemple », a déclaré la ministre des Solidarités et de la Santé Agnès Buzyn. Selon elle, les partenaires sociaux devront aussi réfléchir à « comment on prend en compte les droits non contributifs pendant les périodes de chômage, de maternité, d'arrêt maladie [et] comment on prend en compte les nouveaux enjeux sociétaux de l'égalité femme-homme ».

Vers un système unique

L'ensemble de ces sujets seront examinés avant la trêve estivale, puis « il y aura une deuxième phase à l'automne sur des sujets plus spécifiques », notamment « les conditions d'ouverture des droits à la retraite, la reconnaissance des spécificités de certains métiers ». Sur chaque thème, cette discussion « se fait en deux temps, une première rencontre avec les partenaires sociaux où on partage un constat et une deuxième rencontre où on part sur des propositions ». Par ailleurs, « une vaste consultation citoyenne sera initiée avant la fin mai », a annoncé la ministre lors d'un colloque au Sénat sur les retraites. « Au terme de ces travaux [...] le gouvernement prendra ses responsabilités et formulera des propositions en vue de la création d'un système universel de retraites », a-t-elle poursuivi, affirmant que « ce chantier considérable ne doit pas être et ne sera pas une énième réforme des retraites ». « Il ne s'agit pas de réfor-

mer pour réformer, ou de réformer pour réduire les droits ou pour les niveler par le bas », a-t-elle assuré, sans convaincre, semble-t-il, même le président du Sénat qui a mis en garde l'exécutif contre « la brutalité [qui] peut parfois paralyser les réformes pourtant nécessaires ».

Une concertation de dupes

La phase de ce qui se veut une concertation devrait durer jusqu'à la fin de l'année pour aboutir à une discussion devant le parlement au 1^{er} semestre 2019. Si actuellement la balance semble pencher en faveur d'un système de retraites par points plutôt que d'une logique notionnelle, n'oublions pas que les deux sont très éloignés de ce à quoi nous tenons le plus : la solidarité intergénérationnelle et le maintien du niveau des pensions. Ne soyons donc pas dupes de ce genre de concertation qui n'a rien à voir avec une

négociation et qui risque d'être du même niveau que celle ayant prévalu pour les lois Travail avec pour principal objectif de mieux nous faire accepter des options déjà ar-

rêtées dans leurs grandes lignes. La lutte pour un véritable système de retraites plus juste et plus solidaire ne fait que commencer. ●

Le Secteur Retraité-es du SNU

● Le régime par points

Dans un système par points, un actif cotise et accumule chaque année un certain nombre de points convertis en pension, en fonction d'une valeur du point valable pour tous. Dans ce système, le principe des 25 meilleures années disparaît. Seul le nombre de points compte. Les deux grands « flous » sont la manière dont est calculé et garanti la valeur du point, et la prise en compte ou non des périodes assimilées à des trimestres (maladie, maternité, formation, chômage, enfants, etc.).

● Le système « notionnel »

Dans ce système, chaque actif dispose d'un « compte virtuel » sur lequel est versé l'ensemble de ses cotisations. Ce « capital virtuel » accumulé est ensuite transformé en pension grâce à un « coefficient de conversion ». Ce coefficient prend en compte deux facteurs : l'âge de départ à la retraite et l'espérance de vie de chaque génération au moment du départ. En divisant le capital virtuel accumulé par ce coefficient, on obtient le montant de l'annuité. Là aussi, on retrouve le même flou sur les périodes assimilées à des trimestres, et la valeur du point au moment de la conversion.



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste

Pour les ex-salarié-es de :

Pôle Emploi · ASSEDIC · AFPA
Missions Locales / PAIO

SOLIDARITÉ

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

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

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

Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

CONTACTEZ NOUS

AMAE

71 Bd Brandebourg 94200 IVRY/SEINE

☎ 06.52.08.29.57

www.amae-mutuelle.fr

amae.mutuelle@gmail.com

Promouvoir le travail vivant



Thomas Coutrot, *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi cela doit changer?*, Le Seuil, 2018, 320 pages.

Thomas Coutrot est un brillant économiste et statisticien du travail résolument engagé dans le débat public. Porte-parole d'Atac jusqu'en 2016, il est également l'un des fondateurs de l'association Les Économistes atterrés. Il y côtoie des chercheurs comme Michel Husson ou Pierre Concialdi afin de démontrer que d'autres politiques économiques sont possibles. Alors, comment ne pas tendre l'oreille lorsque Thomas Coutrot nous propose un ouvrage dont le titre est *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi cela doit changer?*

À l'heure où Emmanuel Macron parle lui aussi de libérer le travail – à grands coups de réformes néolibérales – il y a vraiment urgence à ce que la gauche politique et syndicale change de paradigmes. Et c'est bien ce défi qui anime notre auteur quand il donne corps de belle manière à la notion de travail vivant et quand il appelle à un «*avenir désirable*» où le travail est repensé. Au long de 300 pages édifiantes, Thomas Coutrot voyage au côté de Karl Marx, Hanna Arendt, André Gorz, Thomas Piketty ou encore Christophe Dejours. Son but est de nous persuader que «*la liberté, l'autonomie, la démocratie au travail doivent être replacées au cœur de toute politique d'émancipation*». Et il y réussit fort bien! Le livre compte quatre parties : «*Peut-on en finir avec*

le travail?», «*L'impensé de la gauche sur le travail*», «*Apports et impasses du management humanistes*» et «*Le travail vivant au cœur de la démocratie*». Cette dernière partie nous parle du *care* : «*l'activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre monde de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible*». Fondamental!

Thomas Coutrot nous dit combien la route sera longue pour gagner notre liberté au travail. «*Les principes tayloriens – diviser, commander, inciter, contrôler – reviennent inexorablement, encore renforcés par la puissance du numérique*». Et le chantier est encore plus vaste là où sévit sans réserve la dictature de l'actionnaire! Mais, l'auteur nous montre surtout la voie à emprunter : «*c'est en développant le débat public et les luttes communes pour promouvoir le travail vivant et instituer la qualité du travail concret, qu'on pourra rendre visibles les dégâts du productivisme sur la santé des personnes et du monde, travailler à des alternatives sociales et écologiques, particulièrement en matière d'emploi et contester les rapports de pouvoir qui bloquent ces alternatives*». Ce court passage est à la dernière page du livre et je vous invite donc à dévorer les 300 qui précèdent sans plus attendre. Bonne lecture! ●

Philippe Barriol

Le pays de la liberté et des déshérités

Ville blanche, ville noire, par Richard Price, est un gros roman de 620 pages qui se lit comme un polar qu'il n'est pas. Pourtant, l'histoire démarre avec l'enlèvement d'un enfant. La mère, Brenda, est blessée, hébété. Elle refuse de s'expliquer, de se faire soigner. Le médecin indien du dispensaire appelle Big Daddy, flic noir de la cité. Son vrai nom est Lorenzo Council. Il est asthmatique, ex-taulard, mais patient et doux. Il finit par savoir. Le voleur a éjecté Brenda de sa voiture et l'a jetée à terre. Il a pris la fuite, son fils endormi sur la banquette arrière.

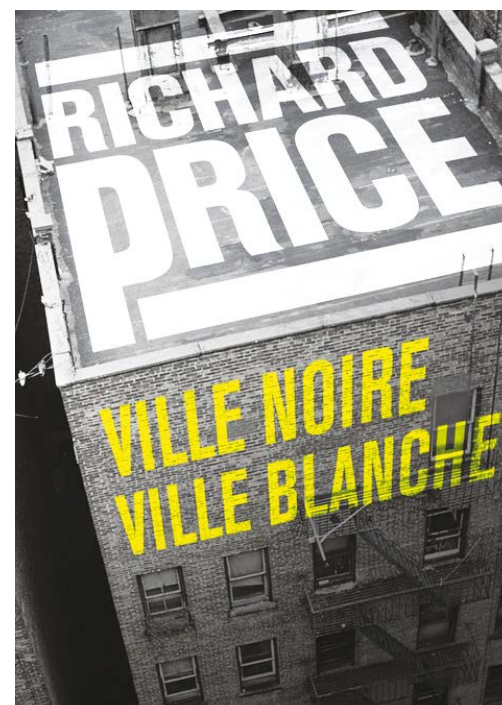
L'enquête va commencer. Mais Lorenzo ne se précipite pas, truffe au sol, à la recherche de pistes, chaudes ou froides. C'est un type bien, il sait qu'il doit attendre, laisser décanter. Et puis il a déjà des meurtriers à arrêter, des voyous à tenir en respect, des témoins à faire parler et une ville à préserver de la violence que l'enlèvement d'un enfant blanc par un homme noir va déchaîner.

Banlieue de New York : deux villes, deux couleurs, deux polices. À chacun les siens et chacun chez soi. La ville est rapidement bouclée par les

flics d'à côté, ceux de la ville blanche. Troisième protagoniste de la tragédie annoncée, au milieu de tout, dedans, dehors, partout : les journalistes. Ils se fauflent à l'hôpital, font le siège de l'appartement de Brenda, assaillent des témoins supposés, se font passer pour des flics, des livreurs, des infirmiers. Ils courent de cadavres en émeutes, pour ne rien perdre des affrontements qui s'annoncent.

Jesse Hans ne se joint pas à eux. Elle aussi attend le bon coup, mais en solitaire. Petite, maigre, tenace et sans scrupule, c'est l'outsider qui s'impose dans le décor. Lorenzo ne peut pas l'empêcher. Il va la laisser le rejoindre peu à peu dans sa déambulation à travers la ville assiégée. Le titre original de ce livre attachant et puissant est *Freedomland*. Un titre sarcastique, cruel. C'est le roman des déshérités du «*pays de la liberté*» : chômage et délinquance, drogue, et prison. La roue ne tourne pas pour eux. La ville noire et la ville blanche ont une frontière bien étanche, bloc d'immeuble, bowling, parking, une frontière que Brenda n'aurait pas dû franchir. ●

Danièle Blanchet



Richard Price, *Ville blanche, ville noire*, 10/18, 1998, 624 pages.

Alternatives politiques au Kurdistan

Le mouvement révolutionnaire kurde a considérablement évolué ces dix dernières années. Ses deux composantes politiques majeures, le PKK en Turquie et le PYD en Syrie, rassemblées au sein de l'Union des communautés kurdes (KCK), ont abandonné depuis belle lurette le marxisme léninisme pour s'orienter vers des théories beaucoup plus proches de l'anarcho-communisme, basées sur l'autogestion, le multiculturalisme, le féminisme et l'écologie. L'actualité de ces deux communautés kurdes, turque et syrienne, est particulièrement brûlante. En Syrie, l'invasion d'Afrîn par la Turquie a fragilisé la révolution politique en cours. Et en Turquie, les récentes élections ont certes confirmé la prééminence du parti islamo-conservateur d'Erdoğan, mais ont aussi reconnu le HDP comme le principal parti d'opposition. Le HDP, c'est la fédération des partis de la gauche turque, rassemblée autour des nouvelles conceptions émancipatrices élaborées par le KCK. Hé oui, dès que l'on aborde la situation kurde, les sigles s'enchaînent, des noms d'organisations ou de partis s'accumulent, au risque de dissimuler la nature réelle et l'incroyable vitalité politique du mouvement.

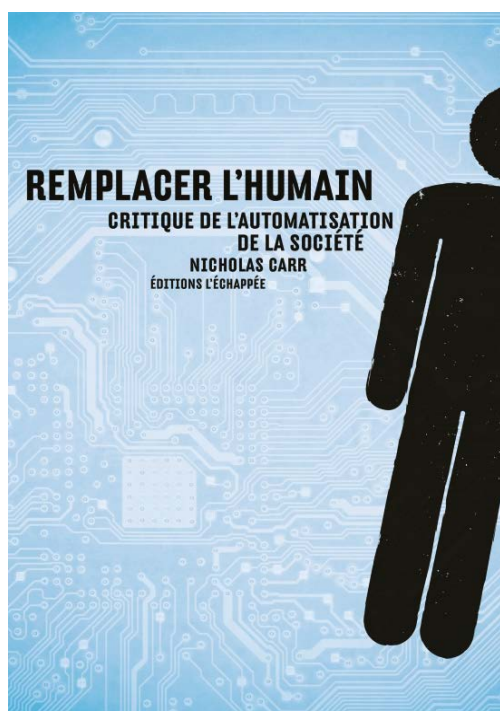
C'est pourquoi le livre de Pierre Bance, *Un autre futur pour le Kurdistan? Municipalisme libertaire et confédéralisme démocratique*, est un ouvrage indispensable sur le sujet. Clair, précis, exhaustif et pédagogique, il aborde toutes les facettes de l'évolution théorique de la gauche révolutionnaire kurde, et sa déclinaison en Turquie et en Syrie. Une première partie de l'ouvrage aborde les origines théoriques du mouvement, entre autres le municipalisme libertaire de Bookchin. Une deuxième partie analyse son appropriation par la gauche révolutionnaire kurde, avec une critique radicale de l'État, l'abandon du projet d'une nation spécifiquement kurde et la proposition d'un confédéralisme démocratique basée sur une union de communes libres. Enfin la troisième partie analyse leur application pratique en Turquie et en Syrie. C'est bien dans cette dernière région que depuis le début de la guerre civile en 2008, les expériences politiques sociales et économiques furent incroyablement novatrices et émancipatrices. L'ouvrage est paru en 2017, ce qui peut paraître daté au regard de l'affolant enchaînement des événements. Mais vu l'érudition et la clarté de cet ouvrage, on peut se réjouir d'apprendre que l'auteur prépare déjà un nouveau tome. ●

Francine Fréjus



Pierre Bance, *Un autre futur pour le Kurdistan? Municipalisme libertaire et confédéralisme démocratique*, éditions Noir et rouge, 2017, 399 pages.

L'automatisation contre l'humain



Nicholas Carr, *Remplacer l'humain, Critique de l'automatisation de la société*, L'Échappée, 2017, 272 pages.

Un nouveau livre nous alertant sur les dangers de la révolution numérique? Pas seulement, car l'ouvrage de Nicholas Carr, *Remplacer l'humain, Critique de l'automatisation de la société*, se caractérise par une description précise de différents processus d'automatisation, mais aussi par l'analyse des processus cognitifs qu'ils participent dangereusement à entraver. L'automatisation des cockpits empêche les pilotes de ligne d'entraîner leurs réflexes et de réagir correctement en cas d'imprévu. L'informatisation des dossiers médicaux et les outils d'aide au diagnostic empêchent les médecins d'apprendre et de se forger une expertise professionnelle. Les architectes, subordonnés aux critères des logiciels de conception assistée par ordinateur perdent leur créativité ou n'ont plus l'occasion de la développer au fil de leur carrière. La généralisation du GPS, en nous coupant de notre environnement, entraîne un appauvrissement notable de nos capacités cérébrales. Plus généralement, les procédures automatiques, en transformant le travailleur en simple observateur, affectent profondément nos capacités d'apprentissage. Ce constat est tragique quant à notre capacité à nous épanouir,

et dramatique quand il est question de sécurité industrielle, médicale ou aérienne! Un véritable outil doit nous permettre d'agir efficacement sur le monde. Mais les technologies numériques, loin de nous inviter à développer de nouvelles compétences qui étendraient notre champ de perception et nos capacités d'action, nous limitent, nous appauvrissent et nous dissuadent d'agir. *Remplacer l'humain* ne s'en tient pas là et il faut lui reconnaître un effort concernant l'analyse politique. Le technocentrisme prôné par tous les géants de la Silicon Valley, sous prétexte de libérer l'humain, répond en réalité à des intérêts économiques beaucoup plus prosaïques, et a toutes les chances d'aboutir à un cauchemar social. Il est en effet difficile d'accorder du crédit à l'idée que ces magnats du numérique soutiennent réellement l'établissement d'un vaste système de redistribution des richesses nécessaire à l'émancipation des populations privées de travail. Le livre de Nicholas Carr, associant exemples pratiques, explication des processus cognitifs et analyse politique, est indéniablement pertinent. Si le sujet vous intéresse, c'est le livre qu'il vous faut. ●

Adèle Salem

● Contrôle

Renforcement des sanctions

Les services dédiés au contrôle des demandeurs vont être renforcés. Un choix difficilement compréhensible au regard de la baisse globale des effectifs et du chômage de masse.

Déjà en manque d'effectifs dans les sites Pôle emploi, malgré des alertes lancées depuis plus d'un an, la direction générale fait le choix de réaffecter près de 400 conseillers à des tâches de contrôle en 2018! La cible prévue est de 1 000 conseillers en 2020 (soit 600 de plus encore). Un renforcement de ces équipes au détriment des missions principales de Pôle emploi, à savoir le conseil, l'indemnisation et l'accompagnement semble bien incompréhensible au regard du contexte actuel de chômage de masse auquel l'établissement a du mal à faire face.

Le 19 mars, la ministre du Travail Muriel Pénicaud rendait ses arbitrages en matière de contrôle des demandeurs d'emploi. Elle fait ainsi apparaître des modifications au niveau des mesures prises à l'encontre des chômeurs qui ne respecteraient pas certaines obligations, allant, dans la majorité des cas, à un alourdissement des sanctions, notamment dans le cadre des radiations relatives à l'insuffisance de recherche d'emploi ou encore le refus d'offre considérée comme

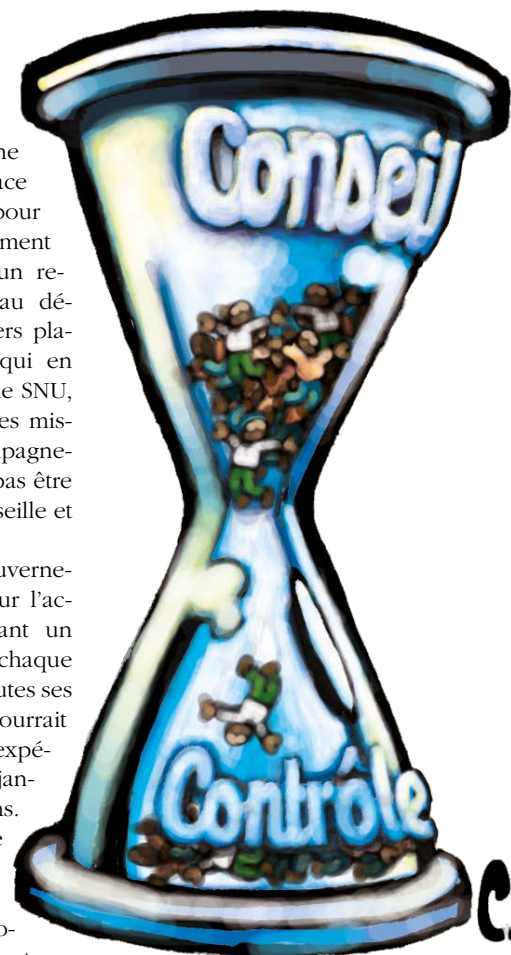
raisonnable. C'est ainsi que l'on voit réapparaître le vieux serpent de mer, agité depuis de nombreuses années, de l'offre raisonnable d'emploi! L'objectif en toile de fond étant d'augmenter le taux de radiation. Faire tout ce que les autres gouvernements ont imaginé, sans franchir le cap, pour casser le système social est, une fois de plus, la réalité des objectifs des équipes de la majorité En marche.

Un arsenal de nouvelles mesures

Progressivement et dans tous les domaines, le gouvernement accentue la fracture sociale en montrant du doigt et stigmatisant cette fois les demandeurs d'emploi avec un arsenal de nouvelles mesures. Le tout laissant planer la confusion entre fraude et contrôle et favorisant même l'amalgame. La fraude étant en lien avec de fausses déclarations, l'usurpation d'identité... elle est passible de sanctions pénales (au même titre que le vol) et se traite par le biais de la justice. De plus, ce renforcement du contrôle des demandeurs d'emploi risque d'engendrer encore un peu plus de difficultés dans les accueils

des sites. Débordés, nous ne pouvons déjà pas faire face aux demandes des usagers pour rendre le service. Alors comment comprendre la stratégie d'un recrutement de contrôleurs au détriment des agents conseillers placement ou indemnisation qui en auraient bien besoin? Pour le SNU, il est impératif de séparer les missions de contrôle et d'accompagnement. Pôle emploi ne peut pas être à la fois l'institution qui conseille et celle qui sanctionne.

Sur le même thème, le gouvernement veut aller plus loin sur l'accompagnement en instaurant un journal de bord dans lequel chaque chômeur pourrait inscrire toutes ses démarches. Son conseiller pourrait ainsi mieux le guider... L'expérimentation démarrera en janvier 2019 dans deux régions. À suivre... Pour le SNU, le chômage doit être considéré par la société dans sa globalité comme un problème qui concerne chacun, et par conséquent doit trouver sa solution dans la création d'un système social solidaire. Le danger d'un modèle britannique, à l'image des *Job*



center, ne doit pas être écarté et serait un réel recul social pour le service public de l'emploi! ●

Éric Almagro



La rubrique à Guy Yotine

L'uchronie désespérante

Aujourd'hui, je vais vous parler d'uchronie. L'uchro quoi? L'u-chro-nie! En fait, l'uchronie c'est très simple, il s'agit d'un genre littéraire où l'auteur modifie l'issue d'un événement historique pour raconter une histoire alternative. Par exemple, si Napoléon avait gagné à Waterloo ou si les Japonais avaient triomphé lors de la Guerre du Pacifique. Ou bien encore quel serait le visage du monde si les Arabes avaient découvert l'Amérique avant les occidentaux? La capitale des émirats arabo-américains s'appellerait peut-être Abou Bakr, du nom du premier calife. Et la ville la plus importante serait certainement la Nouvelle Bagdad, sur la côte Est de l'Amérique du Nord. Mais

bon, ne mettons pas la charia avant l'Hébreu, passons à des choses plus riantes. « *Si tout homme avait la possibilité d'assassiner clandestinement et à distance, l'humanité disparaîtrait en quelques minutes.* » Cette citation de Milan Kundera, dans son roman, *La valse aux adieux*, est effrayante. Vous imaginez-vous derrière votre écran d'ordinateur, exterminant quelques-uns de vos ennemis intimes d'un simple clic de mulot? Vous n'en auriez d'ailleurs certainement pas le temps si l'hypothèse de Kundera se vérifiait... Une remarque positive tout de même : avec la disparition de l'humanité, finis les guerres, la crise économique, Cyril Hanouna,

le réchauffement climatique, Céline Dion et la misère humaine! La Terre et sa biodiversité seraient enfin sauvées. « *Si la matière grise était plus rose, le monde aurait moins les idées noires.* » Ce dicton de Pierre Dac est à l'ordre du jour. Les temps sont sombres et l'avenir se grise de jour en jour. Pour conclure, une supposition anatomique. « *Si l'être humain avait un anus supplémentaire, il en chierait deux fois plus et se ferait mettre doublement.* » Si vous trouvez qui est l'auteur de cette sage maxime, prière d'écrire au journal. Le gagnant se verra offrir une boîte de cinquante préservatifs gros module délicacés par le coupable de ce billet désespérément désespéré... ●