



● **luttons**

**Droits des chômeurs : un nouveau recul**

La nouvelle convention Unedic a été signée dans la nuit du samedi 22 mars par les trois organisations patronales – MEDEF, CGPME et UPA – et trois organisations syndicales : FO, CFDT et CFTC... (p 6)



● **silhouette**

**Jeannine Haudebourg, une vie d'engagements**  
Manifestar parce que l'on est en colère est une chose. Militer toute sa vie en est une autre. Jeannine Haudebourg a derrière elle plus de 50 ans de combats... (p 10)

# modes d'emplois



PÔLE EMPLOI FSU

Numéro 47 | juin 2014 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

www.snufsu.org

● **regards féministes**

## Les femmes dans la tourmente de la crise

Sous la pression des marchés financiers qui veulent s'assurer de la capacité des gouvernements à rembourser leur dette, ces derniers mettent en place des plans d'austérité drastiques... (p 12)

● **à pôle emploi**

## Psychologue du travail : un métier que la DG doit reconnaître et valider dans la classification

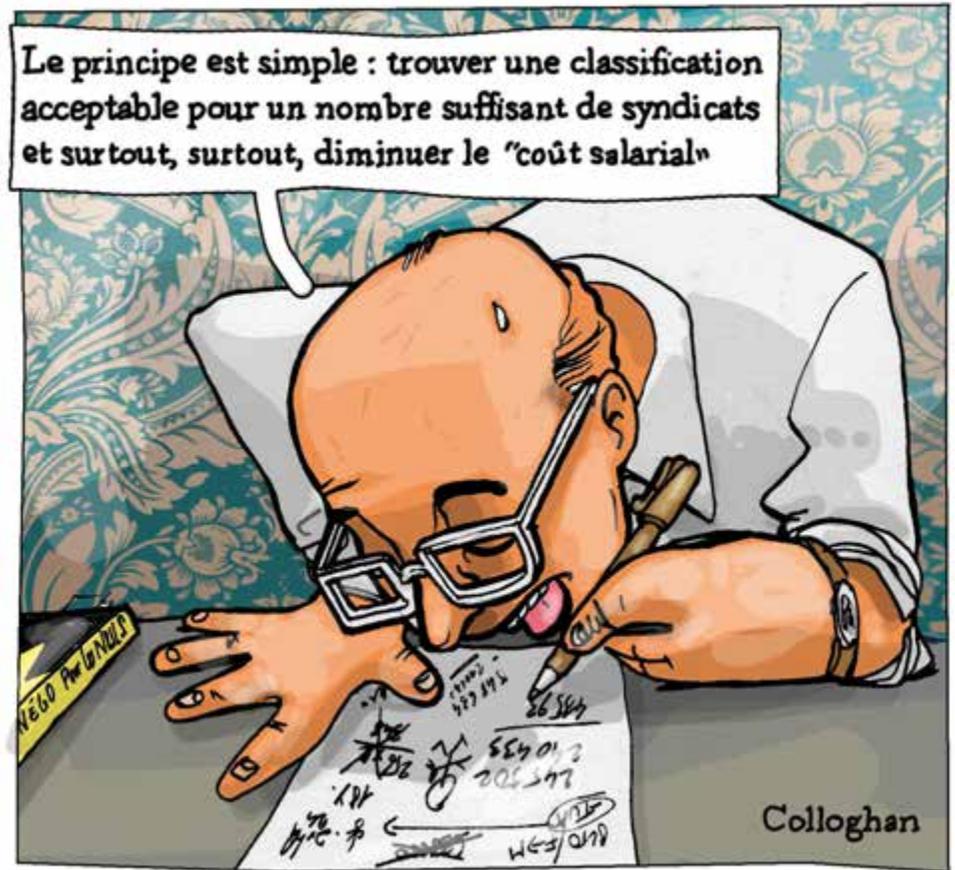


Le 1<sup>er</sup> avril 2010, les personnels de l'orientation qui travaillaient jusque-là à l'AFPA ont été transférés à Pôle emploi, devenu ainsi premier employeur de psychologues en France... (p 14)

● **à pôle emploi**

## Monsieur le Président de la République

Le 7 mai dernier, sur RMC et BFM/TV, une demandeuse d'emploi vous a fait part de sa situation en vous posant la question suivante : « Je voudrais savoir ce que vous comptez faire pour moi, Monsieur le Président. »... (p 17)



# Classification une négociation au rabais

(p 2)

● **luttons**

## Extrême droite, ennemi mortel du syndicalisme

Le diagnostic était juste, l'extrême droite, le Front national en particulier, connaissent une réelle dynamique. L'ampleur et la durée de la crise du système, la radicalisation de la droite classique... (p 18)

● **silhouette**

## Levée d'écras

Le Dabe disait « Faire confiance aux honnêtes gens est le seul vrai risque des professions aventureuses »\*. Dans cette veine, on a envie de dire « Faire confiance à son équipe de succession est le seul vrai risque du rédacteur »... (p 23)

● **édito****Austérité extrême-droite : quelle riposte ?**

Le résultat des élections européennes est un coup de massue pour la démocratie et l'ensemble des salarié-es qui payent déjà la politique néolibérale des socialistes et les cadeaux faits aux grandes entreprises (les 20 milliards du CICE et les 30 milliards du pacte de responsabilité). En chargeant Manuel Valls, le plus droitier de cette « gauche de gouvernement » d'appliquer une politique d'austérité sans précédent, en taillant, entre autres, dans les dépenses publiques avec 10 milliards aux dépens de la Sécurité sociale, le Président de la République a ouvert un boulevard au Front national qui prétend être le dernier parti défendant les salarié-es, sinistre usurpation. Heureusement, en Europe, tous les pays ne sont pas dupes ! En Grèce, où le peuple a subi les attaques d'un capitalisme vorace, la vraie gauche enregistre des scores exemplaires. Il s'agit à présent de trouver les moyens de la riposte, syndicale et sociale ! Alors que la réorganisation globale du travail entraîne toujours plus de profits pour les grandes entreprises et toujours plus de souffrances pour les salarié-es, nous devons réaffirmer que nous n'avons pas à faire les frais des politiques d'austérité !

Partout, la colère monte. Les fonctionnaires ont été plus de 300 000 à se rassembler sur plus de 110 manifestations partout en France avec des slogans comme « *Gelez les bonus des grands patrons, pas le point d'indice !* ». Tout est dit. Le 3 juin, les retraité-es ont à leur tour protesté contre leur paupérisation et le gel des pensions.

A Pôle emploi aussi c'est l'austérité. François Rebsamen, qui nous a reçu le 28 avril, assure vouloir réduire les tensions et aider l'Établissement dans ses missions. Nous verrons bien si ses paroles d'apaisement se traduisent dans les faits. En attendant, la politique de la Direction fait des ravages. Nos métiers sont en danger face à la politique d'économies budgétaires. Cette dégradation de nos conditions de travail, et donc du service rendu aux usager-es, cette mise à mal des agent-es du Service public de l'Emploi et de leurs missions est contradictoire avec la volonté affichée de faire de l'emploi une priorité.

La DG a pour seul objectif la réduction des coûts de fonctionnement. Les négociations sur la classification arrivent à leur terme. Au détriment du personnel, la DG veut nous contraindre à négocier à coût contraint ! Idem en ce qui concerne l'accord sur l'égalité professionnelle. La Direction ne doit pas s'en tirer en orientant les débats uniquement sur l'égalité salariale alors que les parcours professionnels sont criants d'inégalité entre femmes et hommes.

Le 17 juin, les EOS engagent un mouvement de protestation pour défendre leur activité. Il nous faut généraliser les mobilisations pour défendre nos métiers et un Service public de l'Emploi de qualité. Plus généralement, salarié-es du privé et du public, retraité-es, chômeuses, chômeurs, précaires doivent s'unir pour trouver ensemble les moyens de la riposte. ●

Le SNU Pôle Emploi FSU

# Classification : une négociation au rabais

**La négociation sur la classification des emplois aurait dû démarrer dans le mois suivant l'agrément de la CCN, en décembre 2009.**

**Cinq ans après la création de Pôle emploi et quelques « balbutiements », elle reprend enfin. Pour le SNU, il est plus qu'urgent de concevoir un nouveau schéma de classification capable de prendre en compte les spécificités de nos emplois, d'intégrer les évolutions récentes notamment en terme d'activités, de métiers et d'évolution des compétences, et d'y associer les questions d'organisation et de conditions de travail.**

## **Classer tous les emplois, les peser les uns par rapport aux autres, et les hiérarchiser dans une grille**

L'une des raisons importantes pour laquelle le SNU n'avait pas signé la CCN en 2009 était justement que cette classification des métiers et des emplois était sortie de son champ. Aujourd'hui à Pôle emploi, 2 grilles de classification existent, les agent-es de droit privé sont régis par la grille de l'ex assurance chômage (négociée en 1995) et les agent-es sous statut public par la grille de classification négociée dans le statut 2003.

La classification vise à évaluer chaque emploi pour définir un positionnement pour chacun d'entre eux. Autrement dit, pour La Direction générale de Pôle emploi, l'opération de classification des emplois vise à organiser les emplois les uns par rapport aux autres et non les personnes. Pourtant, à l'issue de la négociation, les opérations de repositionnement des agent-es dans la

grille auront des conséquences plus ou moins nombreuses et importantes pour chacun-e d'entre nous : salaires, évolution de carrière, etc...

● **À ce jour, nous ne savons toujours pas quelle valeur a été donnée par exemple à la technicité de tel ou tel emploi.**

## **Un accord de branche**

Pôle emploi constitue une branche mono-entreprise. Seuls les syndicats représentatifs au plan national (qui ont dépassé les 8 % aux dernières élections professionnelles) sont autour de la table et en mesure de signer l'accord sur les classifications : le SNU-FSU, la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

Pour que cet accord soit valide, il doit remplir une double condition : être signé par une ou plusieurs organisations syndicales

totalisant 30 % des suffrages aux élections professionnelles de branche ET qu'une ou plusieurs organisations syndicales totalisant 50 % des suffrages ne s'y oppose(nt) pas. En cas de non-signature de l'accord classification ou d'opposition valable des organisations syndicales, la grille actuelle restera en vigueur.

**Attention :** Dans un premier temps, la nouvelle grille de classification concernera uniquement les agent-es de statut privé. La DG prévoit, à la signature de l'accord, d'analyser les éventuels impacts sur la grille de classification des agent-es sous statut public.

## **La classification à Pôle emploi, un thème central remis sans cesse à plus tard**

La création de Pôle emploi a entraîné des bouleversements profonds alors même qu'aucune réflexion n'avait abouti à des solutions solides en matière de

métiers. Depuis 2008, nos activités se sont sans cesse modifiées : on passera du métier unique à la double compétence, sans oublier l'installation de l'EID, le 3949, le 3995 ou bien la segmentation des DE et des entreprises...

La cotation de chaque emploi a commencé en 2011 : chaque emploi a été « pesé » en fonction de critères classant : technicité – dimension relationnelle – latitude d'action – responsabilité – contribution. Cette évaluation s'est faite sans aucune concertation ni négociation avec les organisations syndicales, par des groupes métiers composés par la DG. À ce jour, nous ne savons toujours pas quelle valeur a été donnée par exemple à la technicité de tel ou tel emploi. Le SNU revendique la possibilité de négocier des dispositions visant à pondérer la valeur attribuée par la seule DG en incluant notamment la pénibilité des activités comme critère classant.

Le référentiel des métiers a été défini en 2013 par la seule DG et non validé par les organisations syndicales. Pourtant, il définit de façon précise des fiches emplois qui décrivent les activités et les compétences. Nous sommes chacun-e répartis dans une filière (relation de services, support informatique et management) puis dans un métier et enfin dans un emploi. Exemple : dans la filière « relation de services », mon métier est l'« appui à la relation de services » et mon emploi est « gestionnaire appui » ou « référent-e réglementaire et applicatif ».

• **Après avoir négocié la grille, la DG imposera le rattachement aux emplois du référentiel et le repositionnement des agent-es dans celle-ci.**

En 2014, ce référentiel métier va donner lieu à des niveaux de classification qui visent à hiérarchiser l'exigence (technicité, latitude d'action, responsabilité, etc.) des emplois les uns par rapport aux autres. La DG a identifié 9 niveaux (au lieu de 12 dans la grille actuelle).

C'est ici seulement que la DG concède d'ouvrir le périmètre de la négociation aux organisations syndicales !

Il s'agira ensuite de hiérarchiser chaque emploi dans une grille en les positionnant dans les niveaux

définis. Ce qui déterminera leur fourchette de qualification et de rémunération.

**Le repositionnement du personnel**

La DG aurait voulu que pour juin 2013 nos N+1 nous positionnent sur les emplois du référentiel métier en fonction des activités réalisées à l'instant T, faisant fi de toutes nos expériences passées. Les organisations syndicales ont réussi à lui faire abandonner ce projet.

Après avoir négocié la grille, la DG imposera le rattachement aux emplois du référentiel et le repositionnement des agent-es dans celle-ci. Fin 2014 / début 2015, chaque agent-e devrait être destinataire d'un avenant à son contrat de travail l'informant notamment de son positionnement dans la nouvelle grille. Nous n'avons à ce jour aucune information sur les intentions de la DG sur les modalités de ces repositionnements. Le SNU revendiquera que toutes les expériences professionnelles soient prises en compte.

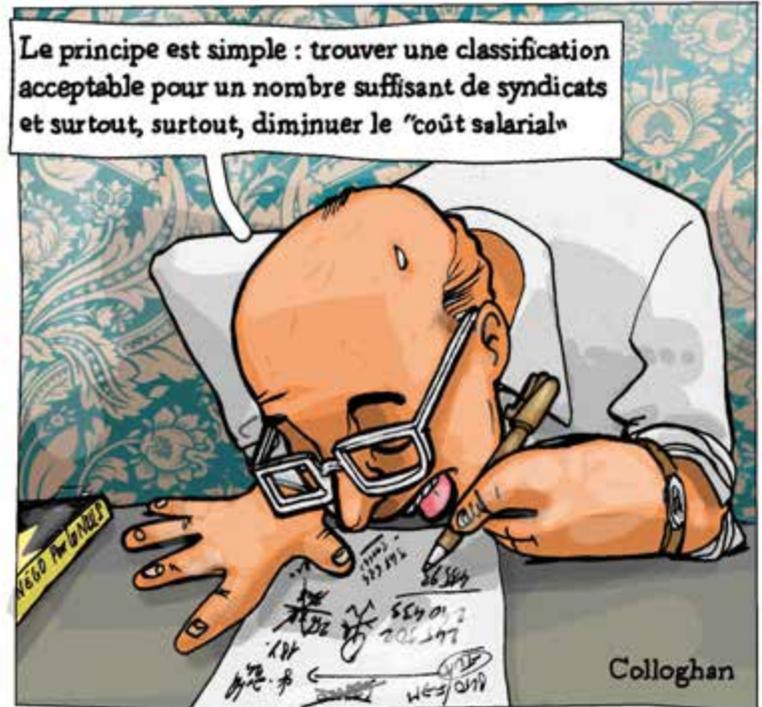
**Des enjeux forts pour nos missions de Service public et nos usager-es**

Pôle emploi, créé par la loi de 13 février 2008, se voit confier 7 missions de Service public : l'inscription des DE, le calcul et le reversement de l'assurance chômage, l'accompagnement des DE et des salarié-es, l'orientation professionnelle, la lutte contre les discriminations sur le marché du travail et pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, le recueil des offres d'emplois et le conseil aux entreprises et les études et statistiques du marché du travail. Aussi, l'enjeu de cette négociation réside dans la capacité de Pôle emploi à mettre en œuvre et à remplir ces 7 missions de Service public.

Le SNU revendique la nécessité de garantir un Service public de l'Emploi fort, diversifié sur tout le territoire – métropole et Dom compris. Nous exigeons que chaque usager-e puisse obtenir une réponse précise dans chaque agence de Pôle emploi. Cela nécessite de limiter le nombre d'activités professionnelles dématérialisées, de limiter la polyvalence de nos emplois, de former tout au long de leur carrière les agent-es.

**Des enjeux forts pour les personnels**

La DG sous couvert du recul de l'âge du départ à la retraite, a déclaré que



le rythme des évolutions salariales à Pôle emploi fera l'objet de discussions dans le cadre de ces négociations. Par ce mécanisme nous comprenons que la DG va ralentir nos déroulements de carrières et donc nos évolutions de salaire. Pour le SNU, cela n'est pas acceptable.

L'unité des personnels est en jeu. Chaque agent-e doit être reconnue et libre dans ses choix professionnels. L'égalité de traitement doit être de rigueur entre tous les personnels. Enfin, la législation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes confère une place prépondérante à la classification : alors que Pôle emploi se doit d'être exemplaire en matière de recherche d'égalité professionnelle femmes-hommes – qui est une de ses missions ! – le SNU revendique dans le cadre de cette nouvelle clas-

sification un repositionnement des femmes établissant un réel déroulement de carrière égalitaire : parce que 74 % de femmes travaillent à Pôle emploi, que 75% d'entre elles sont employées et qu'elles ne représentent que 45% des cadres.

**Une négociation sous contrainte**

Pour le SNU une chose est sûre, la DG veut nous contraindre par tous les moyens à négocier avec le moins de marge possible !

Contrainte de temps : il faut avoir tout bouclé en juin/juillet pour une mise en application de la nouvelle grille au 1er janvier 2015. Déclarant qu'elle avait tiré les enseignements du passé, la DG nous a expliqué qu'elle ne souhaitait pas s'étendre

... suite page 4

**Le SNU exige pour tous les personnels**

- Un déroulement de carrière automatique
- La transparence et le choix de la carrière
- La valorisation de toutes nouvelles compétences
- La prise en compte de toute l'expérience professionnelle
- Le droit à la mobilité choisie inter-emploi et/ou inter-filière
- La mise en œuvre de critères négociés, clairs et connus de toutes et tous.

... suite de la page 3

sur la méthode pour travailler au plus vite sur le cœur du sujet : la grille de classification et le positionnement des emplois. La DG a prévu un plan de travail simple pour démarrer rapidement. Tellement simple qu'elle refuse obstinément de nous faire parvenir les documents. Elle nous les remet en séance. En agissant ainsi, la DG enfreint le principe de loyauté et de sérieux qui doivent présider dans toutes les négociations !

Contrainte de cadre : la DG a déjà tout préparé ! Selon elle, les travaux de cotation de 2011 sont obsolètes. Elle a repris les cotations, s'appuyant sur le référentiel métier de Pôle emploi qui s'imposera comme seule référence documentaire pour cette négociation ! Le champ de la négociation est pour le SNU trop limité. Nous demandons à minima de pouvoir négocier les cotations des emplois et les modalités de pondération, notamment au regard de la pénibilité et des conditions/organisations de travail en vigueur à Pôle emploi.

Contrainte budgétaire : après deux séances de négociation, la DG se révèle pingre, elle dit ne vouloir consacrer qu'1 % de la masse salariale – environ 30 millions d'euros – à cette opération.

Pour le SNU, la DG doit revoir sa copie quand on sait que ce genre d'opération

coûte en général entre 4 et 6 % de la masse salariale.

Le SNU n'a cessé de rappeler que l'enjeu de cette négociation est fort : il s'agit d'aboutir à une grille de classification à la hauteur de la difficulté de nos emplois, de leur complexité et du nécessaire développement des compétences et des qualifications tout au long de nos carrières. Il est plus que temps que la DG reconnaisse les efforts des agent-es depuis la fusion !

Évaluation des emplois, repositionnement dans une nouvelle grille indiciaire, incidences sur la rémunération et l'évolution de carrière, organisation et conditions de travail : les enjeux sont forts. Nous pensons qu'il faut se mettre en ordre de bataille si nous voulons une classification à la hauteur et une augmentation des salaires pour toutes et tous.

Parce que nos missions et nos emplois valent bien mieux que leur méthode et que nous ne pouvons pas les laisser brader nos métiers, le SNU organise des congés de formation dans les régions et a lancé : 'LA CLASSIFICATION POUR LES NULS'. Car chacun-e doit pouvoir comprendre, s'informer et échanger au mieux... ●

Jean-Charles Steyger  
& Élisabeth Szyliet



## LA CLASSIFICATION POUR LES NULS

Après la Fusion pour les nuls,  
pour s'informer, comprendre et débattre...



Rejoignez-nous sur  
[www.laclassificationpourlesnuls.fr](http://www.laclassificationpourlesnuls.fr)

## ● à lire, voir, entendre

# Le cas du Docteur Laurent

« Ce film est dédié respectueusement aux pionniers de la méthode psychoprophylactique d'accouchement sans douleur. Il a été réalisé avec l'aide de la maternité des métallurgistes à Paris où cette méthode a été pratiquée la première fois en France en 1952. »

Cette dédicace, à la fois forte et solennelle, donne le ton de cette œuvre incontestablement militante.

Un médecin parisien, le Docteur Laurent, s'installe dans un village des Alpes-Maritimes où il remplace un confrère qui prend sa retraite. Très vite, il est confronté à de jeunes patientes dont Francine, qui l'informe qu'elle est enceinte et lui confie ses angoisses. En effet, l'une de ses amies, Catherine, explique qu'elle a beaucoup souffert lors de sa grossesse et lors de son accouchement. Le Docteur Laurent souhaite alors donner des cours d'accouchement sans douleur, ce qui soulève l'opposition d'une partie de la population, et, surtout, celle de ses confrères qui le contraignent à passer devant le Conseil de l'ordre. Pourtant, rien n'empêchera le Docteur Laurent de faire reconnaître le bien fondé de ses idées et à réussir l'accouchement de Francine grâce à la nouvelle méthode.

Ce film, réalisé en 1957, démontre, dans une France encore très traditionnelle, que les souffrances des femmes ne sont pas une fatalité. À aucun moment, le film ne tombe dans le pathos ou le culte de la personnalité de ce médecin moderne, pragmatique, simplement humain.

Si ce dernier est le déclencheur des événements qui vont se produire, c'est la mobilisation collective des femmes du village, réquisitionnant un autocar pour emmener leur amie accoucher devant le Conseil de l'ordre qui est le moment majeur du film. Elles prennent leur destin en main. Elles sont « la » vraie vedette du Cas du Docteur Laurent.

Réalisé par Jean-Paul Le Chanois, cinéaste engagé à gauche, syndicaliste et ancien résistant, avec Silvia Monfort, également ancienne résistante, féministe, ce film fort mérite de sortir de l'oubli. Plus étonnante est la présence de Jean Gabin, en tête d'affiche, trois ans après *Touchez pas au grisbi*, *French Cancan* ou bien encore, *Razzia sur la chnouf* où il joue des personnages aux profils plus conventionnels et conformes aux idées de l'époque sur ce que doit être un homme, viril et dominateur... Son interprétation du rôle du Docteur Laurent est toute empreinte de simplicité et de subtilité. ●

Claude Cherblanc



Film de Jean-Paul Le Chanois, 1957  
Avec Jean Gabin, Nicole Courcel, Silvia Monfort, Henri Arius

## ● accueil et EID

# Comment faire plus avec toujours moins

**Le chantier « simplification des actes métiers » est déployé dans les agences. Du diagnostic à l'expérimentation, cette vaste supercherie se révèle, au final, plus encline à flexibiliser et à dégrader nos conditions de travail qu'à améliorer la qualité du service rendu.**

Sur le papier, le chantier « simplification des actes métiers » peut paraître séduisant : il vise à économiser du temps pour le consacrer à l'accompagnement. Il est donc question de purger nos activités – accueil et EID – de tout ce qui pourrait nous empêcher de délivrer nos services avec fluidité. Ambitieux, n'est-ce pas ?

## Dérives éthiques du chantier

Tout commence au cours d'une réunion de service, par la venue d'un chargé de mission qui expose aux agent-es sa méthodologie. Pendant deux mois, l'agence devient le terrain de jeu de ce savant fou. « Pour une fois qu'on s'intéresse à nous », diront certains. D'autant que lorsqu'il arrive, son constat est proche du ressenti des agent-es. À savoir : rien ne va ! Son diagnostic se base sur quatre actions. La première : quatre panneaux sont à disposition des agent-es. Deux pour chacune des deux activités objet du chantier : d'un côté, les « irritants », et en face, les propositions d'améliorations. Ceux qui le souhaitent peuvent – anonymement – faire savoir ce qui les gêne dans leur travail et proposer des solutions. Deuxième action : les observations. Le chargé de mission nous accompagne sur une demi-journée en EID et à l'accueil afin de mesurer la durée des entretiens et identifier ce qui est susceptible de nous ralentir. Troisième action : des groupes de travail sont constitués. L'objectif est toujours d'identifier les irritants et des solutions réalistes. Par réalistes, entendez « qui demandent des efforts de la part des agent-es, et seulement des agent-es ». Enfin, dernière action : le « bâtonnage ». Il s'agit tout simplement, après chaque entretien, de faire un bâton

sur une feuille de papier pour décrire ce qu'on vient de faire. Le diagnostic se voudra scientifiquement incontestable puisque nourri des observations sur le terrain et validées par la participation des agent-es ! Mais certaines dérives sont sciemment tues. Les panneaux des irritants deviennent vite un moyen de délation. L'anonymat aidant, certains n'hésitent pas à désigner parmi leurs collègues ceux dont ils estiment qu'ils travaillent trop peu ou trop lentement. Bien sûr, il n'est pas envisagé un seul instant que le problème puisse venir de l'organisation du travail, et non du collègue lui-même ! Par ailleurs, il est difficile de distinguer les post-it rédigés par l'ELD de ceux des agent-es. Or on sait qu'ils ne poursuivent, en général, pas les mêmes objectifs. Que dire aussi de la fiabilité des feuilles de bâtonnage qui, pour la plupart, sont complétées négligemment en fin de journée, pour ne pas rendre copie blanche ?

## Le surbooking à Pôle emploi et des solutions toutes faites

Ensuite, le chargé de mission présente son diagnostic. Après l'observation de seulement une dizaine d'EID, il en conclue qu'ils durent « 43 minutes et 22 secondes » en moyenne, en omettant d'éliminer l'entretien assez peu représentatif qui n'a duré que 8 minutes parce que le DE avait oublié sa pièce d'identité !... Dur aussi d'entendre que la durée des contacts à la borne d'accueil est de « 3 minutes et 47 secondes », que c'est « trop », que l'on « sous-utilise » les bureaux d'ARC et donc que si les files d'attente sont interminables, c'est de notre faute... Enfin, vient le temps de l'expérimentation, à savoir plusieurs dizaines de « tests » dont on se



Devant les chantiers absurdes, l'incompréhension atteint son comble. ▲

demande quel est leur lien avec leur quotidien. C'est normal : les chargé-es de mission et l'ELD ont leurs propres grilles de lecture des problèmes qui minent le travail des agents. De toute façon, avant même tout le simulacre de participation-consultation des agent-es, le chargé de mission arrive en agence avec un attaché-case garni de solutions prêtes à appliquer, non négociables. En quoi consistent ces tests ? On trouve pêle-mêle la mise à disposition de documents de travail dans chaque box, l'envoi de SMS et de mail aux DE leur rappelant qu'ils ont un EID le lendemain, ou encore la planification des EID en tenant compte de l'absentéisme des DE. Plus grave, la technique du surbooking est introduite. Un DE de plus que d'agent-es planifiés est systématiquement convoqué sur chaque créneau horaire. En parallèle, la fonction d'agent « joker » est créée. Ce dernier est planifié sur tout et n'importe quoi, mais doit se rendre disponible si tous les DE se présentent sur le créneau. Oui mais voilà, le renfort EID devient vite renfort à tout faire : gérer le portefeuille

des agents absents, recevoir les DE que l'ARC ne peut absorber, donner un coup-de-main à l'accueil, etc. Bref, sitôt créé, ce rôle bâtard est déjà dévoyé. Le matin à 8 heures 45, un « briefing » est animé par le « REP accueil » dans le plus parfait mépris de l'accord OATT. Bien sûr, peu de ces tests survivront au départ du chargé de mission... Et seulement ceux qui rendent encore plus flexibles et moins confortables nos conditions de travail. Jamais durant ces deux mois de travail sous surveillance et de tests, ni le contenu ni le fond de notre travail n'auront été ne serait-ce qu'abordés. Ce qui est emblématique de la vision qu'a notre Établissement de notre rôle sociétal : davantage gérer un flux d'individus plutôt que d'être utile à ces derniers. Le chargé de mission, quant à lui, s'abritera de toute objection à ce sujet en rappelant que Pôle emploi 2015 fait « le pari de la confiance », et que les agents sont des professionnels qui n'ont rien à apprendre de leur travail, si ce n'est à mieux s'organiser... ●

Julien Gricourt

## ● droits des chômeurs

# Un nouveau recul

**La nouvelle convention Unedic a été signée dans la nuit du samedi 22 mars par les trois organisations patronales – MEDEF, CGPME et UPA – et trois organisations syndicales : FO, CFDT et CFTC. Seules la CGT et la CFE-CGC ont refusé de signer. Encore un nouveau recul des droits des chômeurs.**

### Une mobilisation difficile

Le Collectif unitaire réunissant les associations de chômeurs – MNCP, APEIS, AC !, Recours-radiation et CIP-IdF – et syndicats de Pôle emploi – SNU et SUD – qui avait vu le jour en janvier 2014 reste toujours mobilisé. Ce Collectif continue de dénoncer le projet de convention sur l'assurance chômage et appelle le ministre du Travail – François Rebsamen – à ne pas signer l'agrément. Cet agrément du ministère est obligatoire lorsque le projet de convention ne fait pas l'unanimité. Le Collectif avait, jusqu'en février, bien du mal à mobiliser au-delà du cercle des militants de chaque organisation. La volonté de s'ouvrir plus largement aux partis politiques s'était heurtée aux élections municipales puis européennes qui recentraient leurs préoccupations loin des enjeux de l'assurance chômage.

Lorsque les annexes 8 et 10 – concernant les intermittents du spectacle – se sont retrouvées menacées, ces derniers se sont

mobilisés avec beaucoup plus d'efficacité. De la trentaine de militants du Collectif qui se rassemblaient sous les fenêtres du MEDEF, la mobilisation du 26 février a réuni plusieurs milliers de personnes. Le dernier jour officiel du calendrier des négociations, le 20 mars 2014, 7 000 manifestants défilèrent de la place Saint-Michel aux locaux du Medef où les partenaires sociaux étaient réunis. Le même jour, l'opéra Bastille fut occupé jusqu'au lendemain matin puis le carreau du Temple.

### Le MEDEF mène la danse, les précaires trinquent

L'accord fut pourtant signé par la CFDT, la CFTC et FO. L'attitude de cette dernière organisation fut égale à sa réputation : jusqu'au dernier moment, elle jurait devant tous les dieux qu'au grand jamais, elle ne signerait un pareil accord. Et pouf, elle a signé ! Cela nous permet d'ailleurs de nous intéresser à la manière dont le projet de convention fut signé. Le MEDEF s'est définitivement imposé comme le leader des partenaires sociaux,

organisant les négociations dans ses locaux, les faisant durer des nuits entières et recevant chaque organisation séparément pour ménager des accords bilatéraux en échange de leur signature. Un contexte frôlant l'illégalité et le vice de forme mais qui n'a pas choqué tout le monde puisque certains syndicats l'ont validé.

• Depuis, la Fusion en 2009, c'est 10 % du budget de l'UNEDIC qui sont détournés de l'indemnisation des chômeurs vers le financement de Pôle emploi.

Que prévoit au fait ce projet de convention UNEDIC ? Avant tout des nouveaux reculs : une baisse du plafond d'indemnisation, la baisse des indemnités pour les intérimaires, l'allongement du différé d'indemnisation pour les intermittents, l'augmentation du

décalage de carence en cas d'indemnité supra légale, etc. (voir encadré). Cela permet d'économiser 400 millions d'euros sur le dos des chômeurs et des précaires. Car bien sûr, si depuis 20 ans que les conventions se font de plus en plus défavorables pour les travailleurs privés d'emploi, c'est bien pour réduire le déficit de l'UNEDIC.

Ô noble cause ! Depuis 20 ans, ces conventions actent une baisse continue de la part des cotisations patronales. Depuis, la Fusion en 2009, c'est 10 % du budget de l'UNEDIC qui sont détournés de l'indemnisation des chômeurs vers le financement de Pôle emploi. Et depuis 20 ans, la part des dividendes ne cessent de croître au dépend des salaires. D'ailleurs, depuis l'invention du concept de crise dans les années 1970, les grandes entreprises du CAC 40 ne cessent d'engranger et d'augmenter leurs profits.

### Un dialogue social de sourds

Ce projet de convention traduit avant tout l'hypocrisie concernant cette fameuse politique de l'emploi



Espérons que notre ministre de tutelle est à cœur d'entendre les revendications

## Le Collectif unitaire dénonce

- la baisse du plafond d'indemnisation de 57,4 % à 57 % pour tous-tes les chômeurs-ses,
- l'augmentation du délai de carence de 75 à 180 jours pour les salarié-es qui ont obtenu des indemnités supra-légales pour les ruptures conventionnelles et les licenciements (hors licenciements économiques),
- la réintégration d'une partie des intérimaires au régime général, qui se voient privés de leurs maigres contreparties à l'extrême flexibilité de leur travail et à l'irrégularité de leurs revenus,
- le recul du maintien des allocations chômage jusqu'au départ en retraite : les séniors devront maintenant attendre 62 ans,
- la fin de l'exonération de cotisations pour les chômeurs-ses de plus de 65 ans,
- l'allongement du différé d'indemnisation pour les intermittent-es,
- l'escroquerie et l'opacité des droits rechargeables qui ont pour seul objectif d'encourager le recours au travail précaire, ainsi que l'arnaque du nouveau mode de cumul chômage/activités réduites sans garantie du niveau de revenu.

que le gouvernement au pouvoir clame pourtant faire sa priorité. Alors que les contrats précaires se multiplient, que le gouvernement ne cesse d'offrir des réductions de charges aux entreprises – les 20 milliards du pacte de compétitivité puis les 30 milliards du pacte de responsabilité –, les premiers à subir ce nouveau projet de convention sont les intérimaires qui se voient privés des maigres contreparties que l'annexe 4 de l'actuelle convention assurait face à l'extrême flexibilité de leur travail et à l'irrégularité de leurs revenus !

Depuis la signature de ce projet, le Collectif ne cesse de multiplier les actions afin d'appeler le ministre du Travail à ne pas l'agréer. De son côté, le MEDEF a prévenu que si le projet n'était pas agréé, il s'engagerait à dissoudre l'UNEDIC. Le rapport de forces est objectivement posé. Malheureusement, il penche du côté des organisations patronales, sans surprise.

Le 26 mars, un rassemblement devant le siège du PS s'est fait balayé par les CRS. Le 25 avril, les organisations de chômeurs, la CGT spectacle et la Coordination des intermittents et précaires (CIP) sont venus devant le ministère du Travail pour être reçus. Après un accueil particulièrement violent des forces de l'ordre, une délégation fut reçue par un émissaire du cabinet qui leur annonça plein de condescendance que l'accord serait de toute manière agréé.

**Plusieurs agences occupées**

Dernière action en date, le 5 mai, le Collectif occupe le site Brancion, dans le quinzième arrondissement de Paris, symbolique de la réorganisation du travail à Pôle emploi puisque regroupant sept antennes locales et plus de 200 agents. De son côté, la CIP-IdF organisa l'occupation de plusieurs sites en régions. L'envahissement pacifique de Brancion par une cinquantaine de personnes demande que l'agence ne

ferme pas pour pouvoir échanger avec les agents et demandeurs d'emploi présents. La Direction déléguée la directrice territoriale adjointe qui réussit à opposer courageusement et durant plus de trois heures une langue de bois exemplaire aux questions des occupants concernant la future convention et sa mise en

œuvre. Le ministère du Travail resta quant à lui sourd à nos demandes de rendez-vous. Puisque l'occupation se poursuivait après la fermeture au public, ça n'est pas moins de 28 cars de CRS qui furent dépêchés pour procéder à l'évacuation du site. Si ça, c'est pas du dialogue social ! La lutte continue ! ●

Philippe Sabater

**Le Collectif unitaire propose**

- un revenu garanti pour toutes et tous à hauteur de 80 % du Smic,
- l'ouverture des droits dès le 1er jour travaillé,
- l'élargissement des cotisations aux revenus du capital,
- l'augmentation des taux de cotisations des employeurs sur les contrats précaires,
- un fonctionnement transparent des Instances paritaires régionales et la possibilité pour les demandeurs d'emplois de se défendre devant ces instances, avec l'aide des organisations de chômeurs,
- la réduction du délai de prescription des indus à un an, hors cas de fraude avérée, avec une charge de la preuve revenant à Pôle emploi,
- la consultation des représentants des chômeurs-ses et précaires lors des négociations UNEDIC.



**Améliorer les conditions de travail**

- Stress et risques psychosociaux
- Organisation du travail
- Pénibilité
- Risques professionnels
- Aménagement des lieux de Travail
- Conséquences des nouvelles technologies





# Ukraine

## Les masses contre les partis

Trois processus complexes et simultanés interagissent.

Voici quelques clefs pour comprendre. Le nom d'Ukraine est connu depuis plus de mille ans. Sous le nom de principauté de Kiev elle est passée de mains en mains : Khazars, Varègues, Ruthènes, Tatars, Russes, Litvaniens, Polonais pendant plus de six siècles. Puis un intermède de 40 ans où elle fut indépendante et gouvernée par les cosaques zaporogues et à nouveau russe avec Catherine II...

### Une histoire tragique

Avec la Révolution d'octobre, l'Ukraine acquiert l'autonomie pendant trois ans, mais la guerre civile et la collectivisation forcée ravagent le pays. La terreur stalinienne le ruine avec l'Holodomor (famine par la faim) et ses six millions de morts. L'invasion nazie rajoute sévèrement sur les Juifs ukrainiens. À la fin du conflit, le bilan des pertes est de 8 millions de morts. L'après-guerre est presque aussi sanglante avec la déportation de 500 000 Tatars de Crimée suspectés d'avoir pactisé avec l'ennemi. Avec l'implosion de l'URSS en 1991, l'Ukraine acquiert soudainement son indépendance, mais aux mains d'une oligarchie prédatrice. Le pays est mis en coupe réglée.

En résumé, 60 ans d'indépendance sur mille ans. De multiples massacres causant plus de 12 millions de morts. Une langue aussi différente du russe (30 % de russophones) que le français de l'italien, la religion catholique uniate à l'Est et orthodoxe à l'Ouest. Une volonté identitaire qui a produit et produit encore des courants nationalistes se déclarant fasciste quand ce n'est pas nazi surtout implantés à l'Ouest, et une tradition libertaire certes écrasée (Mackno) mais encore vivace. Ce pays est riche de terres réputées pour être les greniers à blé de l'Europe ainsi que d'une sidérurgie dans l'Est mais obsolète à l'heure des laminoirs contrôlés numériquement. L'avenir de ce pays semble hésiter entre l'Union européenne (UE) et la Russie de Poutine.

### Une volonté d'en finir avec la corruption.

La crise politique commence en novembre 2013 quand Ianoukovytch décide, sous pression russe, de ne pas signer l'association de libre-échange avec l'UE, en dépit de la campagne officielle menée par le Parti des Régions depuis des mois, dans le contexte d'une crise qui place le pays sous pression du FMI. La façon unilatérale dont la décision est prise par le Président donne à craindre une nouvelle intégration de l'Ukraine dans un projet régional dominé par la Russie qui accentuerait les dérives oligarchiques du régime.

La crise politique commence en novembre 2013 quand Ianoukovytch décide, sous pression russe, de ne pas signer l'association de libre-échange avec l'Union européenne

La lutte anticorruption était visible depuis 2004 avec la victoire des « Oranges » qui a aussi sombré dans la corruption. L'Ouest et Kiev cherchent à se tourner vers l'UE comme une solution miraculeuse. À partir de novembre, l'occupation de la place Maïdan et la résistance à la police ultraviolente se sont faites pacifiquement et toutes les décisions étaient prises démocratiquement. On a parlé à propos de Maïdan d'une pratique autogestionnaire qui

ressemblait à la commune de Paris. La crise fut loin d'opposer deux camps clairement délimités : elle a révélé des frontières parmi les oligarques et élites, même au sein du Parti des Régions, et en dépit de différences culturelles, sociales et politiques entre différentes régions historiques du pays. L'émergence des masses fut un facteur indépendant exprimant indignation et défiance envers les partis politiques et par l'implication directe dans le mouvement Maïdan.

Une semaine de violence sanglante a fait partir Ianoukovytch. Ce n'est pas un coup d'État qui l'a renversé : son impopularité est devenue rejet absolu devant l'horreur des quelques 80 victimes de snipers tirant à balles réelles contre les manifestants. C'est ça qui a produit, après des mois d'hésitation des institutions dominantes entre répression et dialogue, l'isolement radical du président dans son propre camp : le Parlement a voté sa destitution, pendant qu'une partie des forces de police et sans doute de l'armée se déclarait à Kiev, comme dans les régions, « du côté du peuple ».

Ce mouvement, a présenté des traits ambivalents, à la fois révolutionnaires (démocratiques, anti-hiérarchiques, auto-organisés) et réactionnaires. Ces traits sont liés au caractère marquant l'actuelle société ukrainienne post-soviétique, atomisée, sans identité de classe claire, avec une dégradation de l'éducation et l'hégémonie des idées

nationalistes réactionnaires dans la société, combinées avec un légitime attachement à l'indépendance nationale et avec l'héritage dramatique du stalinisme.

### Une position géographique délicate.

Le troisième paramètre est bien sûr la position géographique et l'impérialisme de Poutine. Tout aussi surprise que l'UE de la chute inattendue de Ianoukovytch, Poutine veut maintenir son influence en faisant main basse sur la Crimée et cherche à empêcher cet exemple de faire tache d'huile car la volonté démocratique existe aussi en Russie. La chute de Ianoukovytch est une défaite pour Poutine qui veut la masquer par des provocations à l'Est. Mais de provocations en provocations les risques de conflits deviennent forts.

Des institutions et forces politiques internationales ou nationales, quelles que soient leurs étiquettes, limitent la libre détermination de ses choix par la population, que ce soit par des diktats économiques ou financiers, par des lois et forces de sécurité liberticides, ou par des agressions physiques qui interdisent la pleine expression pluraliste des choix et désaccords. Il faut dénoncer tout autant l'extrême droite que les forces de sécurité du régime, qui partagent d'ailleurs souvent la même idéologie réactionnaire, antisémite et nationaliste violemment exclusive. ●

Claude Kowal

## ● régimes santé et prévoyance

# Ça va coûter cher



L'addition risque d'être épicée ▲

**Les récentes évolutions réglementaires en matière de frais de santé et de prévoyance ont des répercussions sur les cotisations et prestations des contrats de groupe. Ces contrats, suite à l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2013, doivent être généralisés à l'ensemble des salarié-es. À Pôle emploi également, ces nouvelles réglementations s'imposent et vont impacter nos deux régimes santé et prévoyance.**

### Quels impacts pour quelles réglementations ?

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012 (suite à l'accord du 18/03/2011) deux régimes – un de frais de soins de santé et un de prévoyance – communs à l'ensemble des agent-es de Pôle emploi ont été mis en place. Durant la durée de validité de 5 ans des contrats conclus avec Malakoff Médéric (frais de santé) et Mutex (prévoyance) aucune augmentation de cotisation ne devait s'appliquer, sauf évolutions réglementaires. Les nombreuses évolutions qui ont vu le jour récemment vont donc avoir des effets sur nos contrats.

L'ANI du 11 janvier 2013 sur « *la compétitivité et la sécurisation de l'emploi* » : cet accord prévoit « *la généralisation de la complémentaire santé pour les salarié-es non couvert-es par un accord collectif sur la complémentaire santé* ». Cet ANI a été retranscrit dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Le gouvernement en a alors profité, sous prétexte de cette généralisation de la mutuelle obligatoire, pour supprimer l'exonération fiscale de la part employeur des cotisations de frais de soins de santé, à compter de 2014 sur les revenus de 2013.

Réforme sur la portabilité : l'accord Pôle emploi du 18 mars 2011 prévoit un dispositif de portabilité des garanties frais de soins de santé et prévoyance pour les ex-agent-es dans la limite de neuf mois. Ce dispositif s'inspire de l'ANI de 2008 auquel Pôle emploi n'était pas assujéti. L'ANI

prévoyait la portabilité durant une période de chômage prise en charge par le régime d'assurance chômage. Pôle emploi disposant d'un régime d'auto assurance, nous avons négocié dans cet accord de 2011 un système de financement de ce maintien des garanties partagé par l'ex salarié-e et l'employeur dans les mêmes proportions que celles applicables aux salarié-es en activité.

● **Pôle emploi disposant d'un régime d'auto assurance, nous avons négocié dans cet accord de 2011 un système de financement de ce maintien des garanties...**

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a modifié le dispositif de portabilité des régimes obligatoires de frais de soins de santé et de prévoyance. La durée maximale est portée de neuf à douze mois et le financement est à la charge de l'employeur et des salarié-es en activité, (l'ex salarié ne participe plus au financement du maintien des garanties dont il bénéficie). Cette loi s'applique à Pôle emploi.

Ces modifications ont un impact sur l'équilibre des 2 régimes et donc les montants des cotisations : + 8 % sur les frais de soins de santé à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 et entre + 6 % et 10 % sur la prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 à Pôle emploi.

### Augmentation des cotisations

Désengagement de la Sécurité sociale sur les IJSS (Indemnités journalières de la Sécurité sociale) : le décret du 26 décembre 2011 a modifié le mode calcul des IJSS. Elles sont désormais plafonnées à 50 % de 1,8 fois le SMIC au lieu de 50 % du PMSS auparavant. (SMIC actuel : 1445,38€ PMSS (plafond mensuel de la Sécurité sociale) actuel : 3129€). Cette réforme a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 mais n'a pas été prise en compte lors de l'appel d'offres sur le régime de prévoyance à Pôle-emploi, les tarifs ayant été établis en octobre 2011. Pôle emploi a demandé une mise en application de la réforme au 1<sup>er</sup> juillet 2014. Ces modifications ont un impact sur l'équilibre du régime prévoyance et donc sur le montant de ces cotisations. En 2013, MUTEX a mené une étude sur l'impact de ce désengagement pour Pôle-emploi en fonction des indemnités versées sur 2012. Il en ressort une augmentation de 4,8 % des cotisations à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014. La Classification commune des Actes médicaux (CCAM) : le 31/07/2013 a été conclu l'avenant n° 3 à la convention nationale des chirurgiens-dentistes. Outre la mise en œuvre effective de la CCAM pour l'activité bucco-dentaire à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, l'avenant revalorise certains actes de chirurgie dentaire. Ces modifications ont un impact sur l'équilibre du régime frais de soins de santé donc sur les cotisations : + 1 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 à Pôle emploi.

### Un nouveau décret en perspective !

Un décret portant sur l'intervention des complémentaires santé sur l'optique est aujourd'hui « dans les tuyaux ». Au moment où nous rédigeons cet article nous savons que l'optique sera concernée par le décret. Mais d'autres postes pourraient l'être... Pour « *limiter l'inflation tarifaire des opticiens* », le législateur veut imposer un plafond d'intervention des complémentaires sur l'optique en échange d'exonérations de charges sur les contrats. Si ce décret sort, nous savons que nous aurons une baisse importante du niveau d'intervention de notre mutuelle selon 3 options possibles : une prise en charge étendue dans le temps avec une participation mutuelle une fois tous les 2 ans sauf évolution de la vue OU une limitation d'intervention financière avec prise en charge une fois par an OU un mix des deux.

Ce décret pourrait avoir pour impact de baisser le taux des cotisations. Cela dépendra de la volonté ou non de la DG d'appliquer un taux d'indexation aux cotisations et dans ce cas des résultats des négociations avec les syndicats de Pôle emploi.

Au vu des éléments ci-dessus, la Direction générale pourrait vouloir renégocier la mutuelle par anticipation. Le SNU suivra de près ces évolutions et leurs impacts dans le cadre des accords pour les agent-es et ne manquera pas de maintenir l'ensemble du personnel informé. ●

Anne LECOQ & Emmanuel M'HEHBI

**Manifester parce que l'on est en colère est une chose. Militer toute sa vie en est une autre. Jeannine Haudebourg a derrière elle plus de 50 ans de combats sociaux, syndicaux, politiques et féministes. Comment s'engager dans la durée ? Retour sur une vie d'engagement...**



« Lorsque que je constate aujourd'hui l'énergie qu'il faut mettre pour maintenir des droits qui nous semblaient acquis, je me dis qu'il ne faut jamais céder ! »

# Jeannine Haudebourg, une vie d'engagements

**Mode d'emploi :** Comment décide-t-on un jour de s'engager pour les autres ?

**Jeanine Haudebourg :** J'habite au Mans depuis toujours. J'ai eu la chance de trouver un emploi à une époque où seules 1 000 personnes recherchaient du travail (contre plus de 12 000 actuellement), comme sténo-dactylo à la mutuelle générale française (devenue MMA).

J'étais tout juste mariée avec un enfant lors de l'appel de l'abbé Pierre en 1954, rude hiver au cours duquel des personnes mouraient de froid dans les rues. J'étais bouleversée. Si nous ne connaissions pas de cas aussi graves au Mans, l'inquiétude sur le logement était l'une des préoccupations majeures à l'époque.

L'année 1958 est vraiment l'année de mon engagement : nous étions tellement fiers d'emménager dans ce HLM tout neuf du quartier des Glonnières ! Mais nous pensions aux autres. Aux plus mal lotis.

Je vote pour la première fois (le droit de vote était à 21 ans à l'époque), et de mes interrogations se nouent mes premières rencontres avec des militants politiques et associatifs, encouragée par mon époux, militant syndical.

**Pourtant, quelques années après la fin de la guerre, tout semblait en bonne voie et en plein renouveau, non ?**

Bien au contraire ! En découvrant les conditions de travail des ouvrières de l'usine Schneider au Mans avec des cadences proches de l'exploitation, je ne savais pas quoi faire ni comment, mais je voulais soutenir ces femmes dans leurs combats. C'est comme ça que je me suis engagée en politique. Il m'a fallu encore quelques années pour découvrir et prendre des responsabilités au sein de l'UFF « l'Union des Femmes françaises ». Pourtant au début, je n'étais pas à priori convaincue de la pertinence de ne militer qu'entre femmes, mais j'ai compris que c'était le seul moyen en termes d'éducation populaire et d'angle d'actions pour lequel je suis restée dans l'association de 1965 à 1977 pour y revenir ensuite une fois libérée de mes engagements municipaux.

**Quelles étaient vos actions à l'Union des Femmes françaises ?**

Nos actions étaient surtout sociales : la défense des droits des femmes, les allocations familiales, les actions contre la vie chère, contre la TVA qui

déjà nous semblait un impôt injuste. Nous nous battrions également pour acquérir de nouveaux droits par le biais de pétitions, de rassemblements à la préfecture. Je me souviens que nous avons été reçues pour déposer plus de 3 000 signatures à la préfecture pour défendre la Sécurité sociale, menacée par les ordonnances du général de Gaulle en 1967. Déjà, nous craignions que

« Pourtant au début, je n'étais pas à priori convaincue de la pertinence de ne militer qu'entre femmes, mais j'ai compris que c'était le seul moyen. »

ce qui avait été mis en place par le programme du Conseil national de la Résistance (CNR) ne soit réduit à peau de chagrin. Encore aujourd'hui, je constate que nous avons tristement raison... Pourtant, syndicats, partis politiques, associations, nous étions tous dans la rue ! C'était pour nous de véritables moments d'union avec toutes les personnes en luttant, sans distinction.

**Vous me parlez des combats de femmes, lequel vous a le plus marqué ?**

Dans les années 1950, le Docteur Lamaze a créé une révolution pour les femmes avec une méthode d'accouchement dite « sans douleur ». On était loin de la péridurale, mais il a permis aux femmes de prendre conscience de leurs corps et de dominer leur douleur. À l'UFF, nous n'étions pas des féministes au sens de mai 68, mais nous nous battrions pour avoir des avancées dans le droit des femmes à disposer de leurs corps. Et pourtant, ce n'était pas facile de mobiliser les femmes, pourtant les premières concernées.

En 1948, il y avait de grands mouvements où les femmes avaient pris la rue par milliers pour conquérir leur droit au travail et le faire dans de bonnes conditions. Cet élan porté par nos mères, après la Seconde Guerre mondiale s'étiolait au fil des ans.

Nous nous occupions surtout des femmes aux foyers, nous agissions pour mieux aider les familles comme en revendiquant la revalorisation des allocations familiales. En même temps nous voulions encourager les jeunes femmes à aller au travail. Notre combat de l'époque était de

dire « oui, on peut avoir 2 enfants et travailler ! » Les conséquences furent donc pour nous de trouver une solution pour les enfants en bas âge : la « lutte des crèches » commençait ! Il nous semblait évident que l'émancipation des femmes passait par cette avancée sociale. D'ailleurs, un recensement national pointait du doigt les villes sans crèche. Et Le Mans en faisait partie !

Il nous faudra une dizaine d'années pour avoir « notre » crèche, non sans nous être fait traiter, nous les militantes de l'UFF de « femmes folles » ! Nous subissons aussi la condescendance d'un adjoint au maire de l'époque qui, recevant notre pétition, la jettera ostensiblement à la poubelle, ce qui eut comme effet de nous mobiliser encore plus !

Il faut se battre contre le mépris, et lorsque que je constate aujourd'hui l'énergie qu'il faut mettre pour maintenir des droits qui nous semblaient acquis, je me dis qu'il ne faut jamais céder ! Je pense vraiment que ce n'est que par des actions unies avec les organisations syndicales, les partis et les associations, que nous arriverons à maintenir des droits et à en gagner d'autres ! Ceci étant, le combat des femmes ne doit pas se perdre dans des mouvements trop larges où nos revendications sont noyées, il nous faut des actions spécifiques et c'est ce que j'ai défendu en tant que déléguée syndicale dans mon travail, mais aussi au sein de Femmes solidaires et en tant qu'adjointe à la mairie du Mans plus tard.

**Vous avez donc changé d'association militante ?**

Non, c'est le nom de l'Union des Femmes françaises depuis 1998. Nous constatons alors que la lutte pour le droit des femmes n'était pas spécifique aux femmes françaises, mais concernait toutes les femmes et elles doivent toutes s'y trouver à l'aise quelles que soient leurs origines d'ici ou d'ailleurs. La preuve, nous avons encore manifesté en début d'année pour le droit à l'avortement en Espagne.

**Vous voulez dire que la génération actuelle n'est pas assez concernée ?**

Les jeunes ne s'en rendent pas toujours compte, mais ce droit à l'avortement qui semble naturel ne l'était pas à ce moment-là ! Les combats féministes n'ont longtemps été que des suppléments d'âmes dans les luttes sociales. Et pourtant, sans le

droit à l'avortement et à la contraception, les femmes continueraient à avorter seules et à en mourir et c'est inacceptable. La maternité choisie fut une révolution pour les femmes. Récemment encore, une de mes petites filles parlant de mes neuf frères et sœurs me disait « ça fait beaucoup quand même ». Elle n'avait pas conscience que la pilule n'est arrivée qu'après la naissance de sa maman ! Et qu'auparavant, non seulement avorter était illégal, mais la contraception était interdite ! Avec le recul, je me dis que nous aurions dû pousser encore davantage pour les droits de femmes. C'est le combat d'une vie pour beaucoup d'entre nous, et la période était sans doute plus favorable que maintenant.

**Vous êtes née en 1935 et vous avez assisté à de nombreuses avancées. Pourtant, vous êtes toujours en lutte : quel regard portez-vous sur les personnes qui militent encore, celles qui vous rejoignent ?**

D'abord comme vous le dites, des femmes d'horizons divers nous rejoignent dans notre association comme dans tout espace de réflexion, venues du monde du travail, d'autres associations, de la politique, des syndicats et c'est primordial. Toutes et tous ensemble, nous devons continuer à nous mobiliser pour nos droits. Aujourd'hui la Sécurité sociale est à nouveau attaquée et ce sont encore les plus précaires

qui auront des difficultés pour se soigner. Par ailleurs, si le gouvernement actuel réaffirme le droit à l'IVG, les structures hospitalières manquent de moyens : 300 structures ont été fermées ou éloignées des patientes ces dernières années.

L'accès au logement devient de plus en plus compliqué. Les loyers sont trop chers et je fais l'amer constat que la pauvreté et la précarité progressent alors même que certains croulent sous les richesses. Les plus riches sont de plus en plus riches, et les plus pauvres de plus en plus pauvres, pire la pauvreté atteint aujourd'hui des personnes qui pouvaient se sentir à l'abri, avec les attaques contre les retraites et une fiscalité de plus en plus injuste. C'est ma lutte actuelle avec les militantes de Femmes solidaires. Dans notre mouvement, nous sommes en osmose et les jeunes nous poussent à réfléchir autrement, à militer

différemment ; chacune apporte ce qu'elle peut, selon ses moyens, ses connaissances. Pour moi militer c'est cela : mettre en commun.

Nous avons fait circuler un questionnaire qui pose notamment la question « qu'est-ce que la pauvreté pour vous et que faudrait-il faire pour améliorer les choses ? » Vaste question qui embarrasse les femmes, tellement résignées devant tout ce qu'on leur dit : la dette, la mondialisation... c'est fou. Les pauvres ne se reconnaissent pas dans ce mot et pire, ils ne se plaignent pas, seulement ils et elles ont perdu confiance : trop de promesses non tenues.

Il y a encore du chemin à faire. Jamais je ne me résignerai à accepter les injustices et avec mes amies militantes, je compte bien continuer à accompagner, soutenir, défendre, ceux qui souffrent autour de moi. ●

Propos rapportés par Valérie Hoingne



● **SNU Réunion-Mayotte**

**Quizz d'autodiagnostic : un cercle vicieux !**

**Un quizz informatique obligatoire pour les agents et agentes, « anonyme », mais pour qui ? Et surtout dans quel but ?**

L'utilisation de ce procédé binaire engendre une (auto) culpabilisation des personnels : j'ai vrai, j'ai faux, je fais bien mon travail, je suis nul-le. Quand on attribue une note sur 30, n'est-on pas dans l'évaluation individuelle ? Y aurait-il les bons-nes et les mauvais-es ?

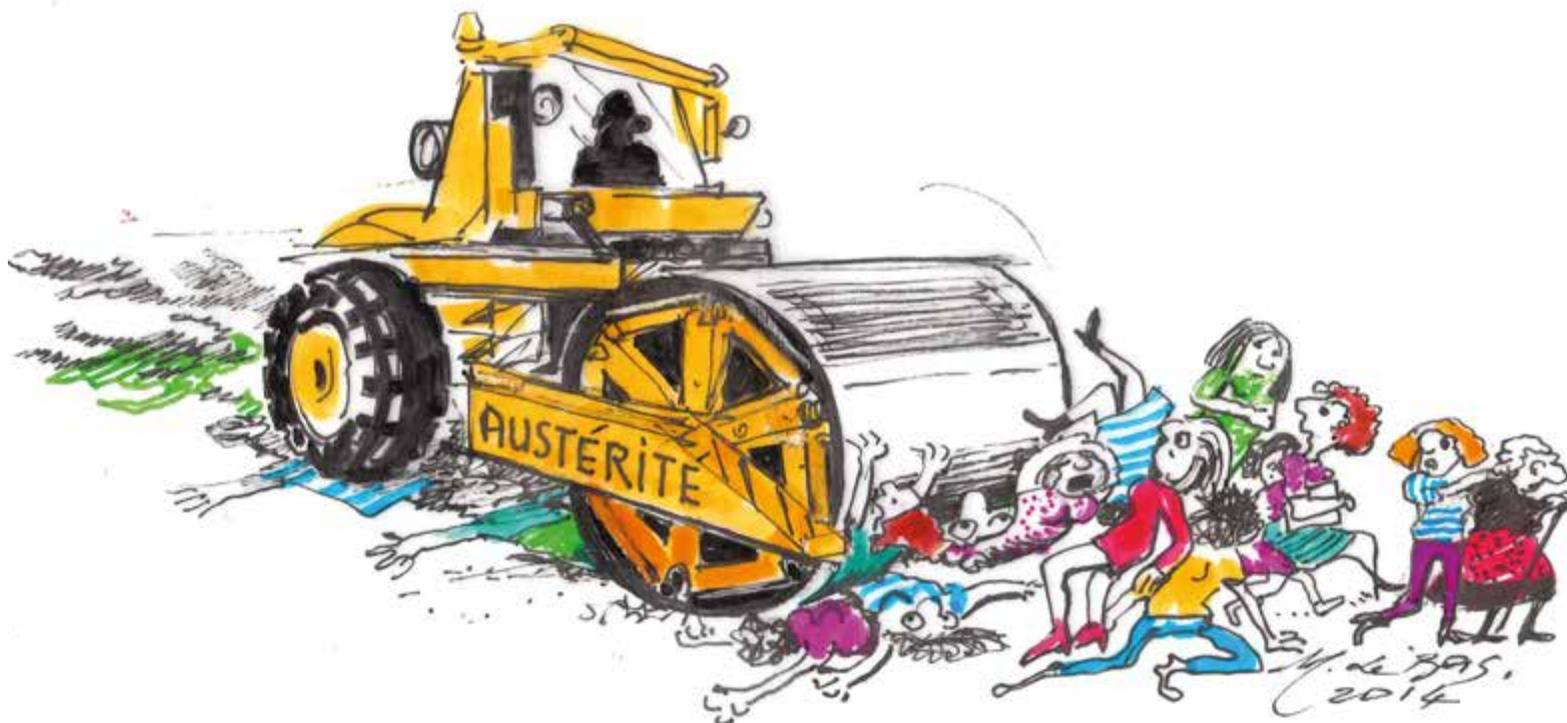
Les REP sont, semble-t-il, une fois de plus contraints d'appliquer une procédure verrouillée qui fausse le libre échange entre l'agent-e et son manager. Il est à parier que, dans la majorité des cas, les agent-es se

verront orientés vers les formations qu'ils ou elles n'ont pas demandés. N'y a-t-il pas d'autres moyens à Pôle emploi pour définir les besoins en développement de compétences ? À quoi peuvent donc bien servir les entretiens de suivi d'activité, les EPA, les reportings, les réunions d'équipe ?

Encore une fausse bonne idée de Pôle emploi qui met les agent-es mal à l'aise, et les déstabilise. ●

L'équipe du SNU Réunion-Mayotte\*

\* Pour nous écrire: [syndicat.snu-reunion-mayotte@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu-reunion-mayotte@pole-emploi.fr)



# Les femmes dans la tourmente de la crise

**Sous la pression des marchés financiers qui veulent s'assurer de la capacité des gouvernements à rembourser leur dette, ces derniers mettent en place des plans d'austérité drastiques. Appliquées simultanément et massivement à l'ensemble des pays européens, ces politiques entraînent une récession sans précédent avec pour conséquence un chômage massif. Les plans d'austérité en Europe s'appuient sur la diminution des dépenses de l'État, de la fonction publique et de la protection sociale, et l'augmentation des impôts.**

## Quel impact sur l'emploi des femmes ?

Selon un rapport du Parlement européen de 2013, les femmes européennes sont touchées par une crise silencieuse. Il note que, dès 2010, « le chômage féminin risquait d'augmenter de manière disproportionnée du fait des coupes budgétaires annoncées dans le secteur public, les femmes étant employées de manière particulièrement importante dans l'éducation, la santé et les services sociaux. »

La fonction publique est donc très largement féminine dans la plupart des pays. Outre la baisse du nombre d'emplois dans le secteur public, plusieurs États ont appliqué des

baisses ou gels de salaires pour les fonctionnaires : baisse de 5 % en Espagne ou au Danemark, 10 % en République tchèque, de 12 % en Lituanie, 5 à 15 % en Irlande, de 20 % en Lettonie, et même 25 % en Roumanie, au Portugal et en Grèce. En France, les rémunérations des fonctionnaires ont été gelées. Elles représentent près de 70 % des employé-es dans le secteur public et subissent en priorité les coupes budgétaires qui se traduisent aussi par la réductions du nombre de postes : 25 % dans certains États. Au Royaume-Uni, les femmes représentent 65 % des employé-es du secteur public qui supporteront l'essentiel des 400 000 suppressions

de postes annoncées prévues sur quatre ans. On estime que sur les 8 milliards de livres d'économies réalisées à travers des mesures sur la fiscalité et la protection sociale, 70 % seront prélevés dans les poches des femmes.

En France, la règle appliquée du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux a déjà entraîné sur l'ensemble de la période 2008-2012, la suppression de près de 150 000 équivalents temps-plein dans la fonction publique d'État. L'Éducation nationale ou l'action sociale embauchaient habituellement beaucoup de jeunes femmes diplômées. Le gouvernement Hollande continue cette même politique.

**En Allemagne, dans le secteur des services à la personne, les réformes ont conduit à la suppression de programmes ciblés sur des publics féminins vulnérables...**

En Allemagne, dans le secteur des services à la personne, les réformes ont conduit à la suppression de programmes ciblés sur des publics féminins vulnérables, mais également à une hausse des emplois atypiques, notamment dans le secteur des services sociaux où les postes occupés

principalement par des femmes ont été remplacés par des emplois non salariés. Elles sont également minoritaires dans les emplois aidés. En France, le plan de développement des services à la personne de 2006 a eu pour corollaire, dans un domaine très féminisé, l'augmentation des créations d'emplois précaires, à temps partiel et bas salaires. Il apparaît également que les dispositifs de chômage partiel ont en majorité bénéficié aux hommes. Les politiques d'austérité ont un impact négatif sur le travail des femmes.

Avant la crise, les femmes étaient déjà davantage touchées par le chômage, le travail précaire et les bas salaires. La réduction des déficits publics aggrave leur situation. Pour celles qui conservent leur emploi, ce dernier est bien souvent sous-qualifié par rapport à la formation reçue et au niveau de diplôme obtenu, le maintien de l'emploi entraîne un risque de déqualification. Par ailleurs, les emplois proposés sont plus fréquemment des contrats à durée déterminée ou du travail à temps partiel que des contrats à durée indéterminée et à temps plein. En 2011, 31,6 % des femmes travaillaient à temps partiel. Le phénomène est tel que la Commission européenne parle non plus de travail à temps partiel mais de chômage à temps partiel.

Les effets de la crise se sont exercés plus lentement et moins brutalement que pour les hommes mais ils sont bien là. Les hommes exercent plus particulièrement des métiers dans la métallurgie ou encore dans le bâtiment et ont été les premières victimes de la crise alors que les femmes travaillent essentiellement dans des secteurs tertiaires et services. Le travail masculin reprendra plus vite alors que les mesures d'économies réalisées dans les services publics affecteront durablement le travail féminin.

Selon S. Treillet (ATTAC) la stratégie européenne pour l'emploi affiche comme objectif une augmentation significative du taux d'activité et d'emploi des femmes dans tous les pays européens. Mais, derrière cette apparente inflexion positive, cette stratégie constitue la pièce centrale d'un dispositif de flexibilisation et de précarisation du salariat qui met les femmes en première ligne : contrats zéro-heure en Grande-Bretagne ; contrats dits « de service » en Pologne ;

« contrats jeunes » sans aucune contribution sociale et salaires inférieurs et sans droit au chômage au terme d'un contrat de deux ans ; sortie du salariat avec création d'un statut de travailleur autonome en Espagne... Enfin, dans leurs stratégies d'évitement du chômage, les jeunes femmes restent souvent plus longtemps dans les cycles d'études ou prolongent leur apprentissage afin de retarder leur entrée sur le marché du travail, et certaines d'entre elles renoncent purement et simplement à la recherche d'emploi.

### Coups de rabot sur la protection sociale : les femmes en première ligne

Presque partout en Europe, les budgets de la protection sociale subissent des réductions drastiques, en montants et en durée de versement. Les services essentiels tels que la garde d'enfants (crèches, haltes garderies,...), les services sociaux et services de santé sont frappés de plein fouet.

En France, des classes maternelles disparaissent, des centres IVG et des maternités ferment.

Alors que le nombre de personnes dépendantes s'accroît, les budgets qui y sont consacrés stagnent ou sont amputés. En France, le dossier sur la prise en charge de la Dépendance ouvert sous le gouvernement Sarkozy, reporté, est aujourd'hui ajourné.

Ces diverses réductions de prestations sociales conduisent à transférer cette responsabilité aux ménages et ce sont essentiellement sur les femmes qu'elles reposent, les obligeant à quitter ou à réduire leur emploi rémunéré afin de prendre en charge les services qui ne sont plus fournis par l'État. Elles doivent cumuler leur travail avec les tâches domestiques, dont elles assurent la majeure partie, ainsi que bien souvent le soutien aux personnes à charge (enfants, parents, personnes malades ou personnes handicapées). Le travail informel sert de refuge à certaines femmes, soit parce qu'elles ne peuvent plus faire face au poids de ces différentes charges, soit parce que le niveau de rémunération de l'emploi qu'elles occupent ne suffit plus à assumer les hausses d'impôts et les baisses de prestations sociales. Elles préfèrent donc quitter le marché du travail pour entrer dans l'économie informelle.

Autre effet négatif, les mesures de réduction des allocations familiales, du congé de maternité, des

allocations pour les familles monoparentale, associées à la pénurie d'emplois, ont accru le risque de pauvreté des femmes et renforcé leur degré de dépendance à l'égard des autres membres de la famille. Selon le Secours populaire français, la pauvreté en France, continue de progresser. Les femmes, qui en sont victimes à 56 %, sont les premières touchées. Le risque de pauvreté est aussi accru pour celles, dont le nombre est en augmentation constante, qui élèvent seules leurs enfants. Neuf familles monoparentales sur dix sont des familles mère-enfant(s) et de nombreuses contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle et familiale pèsent sur les mères.

**Presque partout en Europe, les budgets de la protection sociale subissent des réductions drastiques, en montants et en durée de versement.**

### Impact sur les retraites et la santé : les femmes pénalisées

Carrières incomplètes, temps partiel, bas salaires... La réforme des systèmes de retraite dans presque tous les pays européens est préjudiciable aux femmes. La tendance générale est à la privatisation des pensions, favorisée par le retrait de l'État social, et à un renforcement du lien entre montant des cotisations versées et le montant de la pension. Le recul des mécanismes correcteurs (bonification liées à la prise en charge des enfants, seuil minimum de pensions...) expose davantage les femmes à la pauvreté.

Dans son rapport, le réseau international de Médecins du monde (MDM) a présenté les chiffres clés des données 2013 recueillies au cours de 29 400 consultations dans quelques-uns de ses centres d'accès aux soins (dans 25 villes de huit pays européens : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Grèce, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse).

Celui-ci met en évidence, dans ce contexte de crise, la dégradation de l'accès aux soins. Les plus pauvres n'arrivent plus à se soigner et les femmes sont particulièrement exposées. L'ONG insiste sur la nécessité d'un accès inconditionnel au suivi

prénatal des femmes enceintes et aux vaccinations essentielles des enfants pas toujours assurées.

Parmi les 285 femmes enceintes reçues, deux tiers (65,9 %) n'avaient pas eu accès aux soins prénatals et 42,8 % avaient reçu des soins trop tardivement, selon le rapport alors que plus de 70 % d'entre elles nécessitaient des soins urgents ou assez urgents.

En 2013, 1703 mineurs ont consulté l'un des centres européens de MDM. Seul un mineur sur deux, au mieux, est vacciné contre le tétanos, l'hépatite B, la rougeole ou la coqueluche. Dans certains pays, ce taux est inférieur à 30 %, ce qui est bien en-deçà des taux de couverture vaccinale de la population générale, qui se situent autour de 90 %.

MDM s'inquiète du sort des femmes enceintes et des enfants. Ces deux catégories de patients sont parmi les plus touchées par les conséquences de la crise économique sur les systèmes de santé. Dans beaucoup de pays, les femmes enceintes sans couverture maladie doivent régler elles-mêmes tous les frais des soins prénatals et d'accouchement. En Grèce, selon les chiffres officiels, entre 25 et 33 % de la population vit sans couverture sociale. Des obstacles financiers et légaux excluent aussi un nombre croissant d'enfants de l'accès aux soins et à la prévention, comme la vaccination.

Devant l'état de santé des patients jugé « inquiétant », MDM exige un accès inconditionnel aux soins pré et postnatals, aux programmes de vaccination nationaux et aux soins pédiatriques. L'association demande également le droit de prodiguer des soins à toute personne, quels que soient son origine ethnique, son statut administratif ou ses ressources financières. « *Nous appelons à la création de systèmes de santé nationaux universels, solidaires et équitables, ouverts à toute personne vivant dans l'Union européenne* », a déclaré MDM.

La crise traversée en Europe a contribué à mettre en oeuvre différentes politiques d'austérité budgétaire particulièrement préjudiciables aux femmes et leur fait subir la double peine.

Citons Simone de Beauvoir : *La fatalité triomphe dès que l'on croit en elle.* ●

**Claudine Lemasson p/le Secteur Femmes**

## Darnetal : mieux vaut rire que pleurer !

Darnetal, dans la banlieue de Rouen, est une agence comme les autres. Dès l'ouverture, le matin, le public se presse à l'accueil comme partout ailleurs.

Darnetal, c'est près de 60 agents et agentes, confrontés comme tous les personnels de Pôle emploi aux difficultés rencontrées quotidiennement par les demandeurs et demandeuses d'emploi. À Darnetal aussi, la pression des chiffres sévit, combinée aux injonctions contradictoires de la Direction générale. Les réunions hebdomadaires consistent en de l'information descendante, comme dans toutes les unités et les services. Comme partout, la question du sens au travail est posée.

De temps en temps, le moral n'est pas au rendez-vous et la cohésion d'équipe en souffre. Alors, plutôt que de compter sur la hiérarchie ou l'intervention de spécialistes des conditions de travail, Valérie, une conseillère, aidée de quelques collègues, use d'une arme redoutable : le rire. En dehors des heures d'ouverture, le matin, le midi ou le soir, elle improvise, quand elle sent que c'est nécessaire, quelque saynète de son cru avec force déguisements et chansonnettes aux paroles et musiques improbables.

Voici quelques photos prises sur le vif afin d'égayer ce numéro de Modes d'Emplois... ●

CC



# Psychologue du travail

## Un métier que la DG doit reconnaître et valider dans la classification

**Le 1<sup>er</sup> avril 2010, les personnels de l'orientation qui travaillaient jusque-là à l'AFPA ont été transférés à Pôle emploi\*, devenu ainsi premier employeur de psychologues en France. Depuis et malgré leur implication, Pôle emploi non seulement ne les reconnaît pas, mais a surtout tendance à les déprécier, niant crûment l'exigence professionnelle et légitime de ces spécialistes.**

### Les conditions d'exercice semblaient claires.

#### Du moins sur le papier

Aujourd'hui, Pôle emploi ne compte plus que 481 psychologues, contre 600 en 2010. Comment expliquer cette baisse ? Désintérêt de Pôle emploi pour ces professionnels, « fuite » des psychologues vers d'autres secteurs, mise en place des services publics régionaux d'orientation recrutant ci et là des psychologues de Pôle emploi ? En tout cas, un constat fait l'unanimité : l'Établissement ne les remplace ni à hauteur de ses engagements, ni à hauteur des besoins... Il existe en effet un écart abyssal entre ce que la Direction générale (DG) communique sur l'orientation, les psychologues, et la réalité. Un accord d'intégration à la CCN de Pôle emploi a été signé en juin 2010, reconnaissant le métier de psychologue, son statut, ses conditions d'exercice et surtout son code de déontologie. Ce code garantit les conditions nécessaires à l'exercice de leur métier vis-à-vis des personnes qu'ils reçoivent. Concrètement, l'Établissement n'ayant jamais cherché ni à le comprendre ni à l'appliquer, ces professionnels de l'écoute rencontrent sur le terrain une quasi impossibilité à le faire respecter (les luttes pour obtenir des espaces d'entretiens fermés et suffisamment insonorisés en sont une illustration caractéristique). Bien sûr, ce code devrait être soutenu car

conforme à ce que tout agent de Pôle emploi est en droit de réclamer dans le cadre de la réception des demandeurs ou employeurs. Les psychologues dénoncent également l'absence d'animation technique nationale ou régionale cohérente digne de ce nom, des outils à la validité technique plus qu'incertaine, un système informatique ignorant leur réalité de travail, l'unique prise en compte de ce dernier sous l'angle de la volumétrie.

● **Il existe un écart abyssal entre ce que la DG communique sur l'orientation, les psychologues, et la réalité.**

Et surtout, à côté de modalités de recrutement disparates, de règles de mobilité sans visibilité, d'indice d'embauche variable (parfois non cadre), il existe aussi un véritable manque de visibilité sur le rôle que Pôle emploi fixe à ses psychologues du travail.

### Négociations sur la nouvelle classification à Pôle emploi et statut des psychologues

Loin d'être une question d'image, le statut cadre est légitime de par l'usage protégé du titre de psychologue et l'inscription au registre

ADELI obligatoire pour exercer, de par le niveau d'études et de connaissances, la responsabilité, l'autonomie dans les prises de décision ainsi que dans le choix des outils et méthodes utilisés, la gestion responsable de leur planning, de par la prise en compte de la dimension psychique du sujet et le respect d'une déontologie professionnelle imposant le volontariat des personnes et la confidentialité des informations. Celui-ci est pourtant menacé pour les futurs embauchés dans la nouvelle grille de classification présentée par la DG. Celle-ci veut effectivement positionner une partie des Psychos sur des niveaux de classification inférieurs à la catégorie « cadres », alors même que l'accord d'intégration à la CCN ne le permet pas ! Auquel cas, Pôle emploi aurait alors à se justifier sur l'inégalité de traitement entre psychologues entre cadres et non cadres, tenus à une responsabilité professionnelle néanmoins identique. Après quatre ans d'existence à Pôle emploi, il faut enfin que l'Établissement respecte et fasse respecter le métier de psychologue, et lui confère définitivement le seul statut en cohérence, celui de cadre. ●

Olivier Paradon

\*N'oublions pas que ce transfert ne résulte absolument pas de la volonté de diversifier le service rendu par Pôle emploi, mais d'une nécessité institutionnelle, suite à l'avis contraignant du Conseil de la Concurrence.



# Les cadres doublement concernés par la classification

**Les encadrant-es sont doublement concernés par cette classification : en tant que salarié-es et en tant que manager en charge de la mise en œuvre auprès de l'ensemble du personnel. Pour autant et même si les négociations sont loin d'être achevées, la ligne managériale n'a pour l'instant pratiquement aucune information sur la manière dont cela va se mettre en place, le calendrier, les principes de bases, les enjeux et impacts RH.**

## Des cotations choquantes

On peut s'étonner de cette absence de communication sur un sujet aussi sensible, alors que l'ensemble des salarié-es attend depuis près de 5 ans cette classification et que l'Établissement ambitionne de positionner les managers d'avantage en proximité avec leurs équipes avec un plan stratégique qui pose le principe d'une fonction RH partagée et déconcentrée...

Que dire de la pesée des emplois qui n'a fait l'objet d'aucune négociation ? On découvre des cotations par emplois qui apparaissent fantaisistes et qui, pour le moins, peuvent choquer dans la comparaison faite d'un emploi par rapport à un autre. En quoi un conseiller en entreprise pèserait moins qu'un conseiller à l'emploi, qu'un chargé de relations partenariales, moins qu'un chargé d'appui et de pilotage, etc...

A ce jour nous n'avons pas de certitude sur le déroulement des opérations de repositionnement : soit par automaticité, soit par entretien de repositionnement.

Dans ce dernier cas, cela soulève un certain nombre de questions : est-ce au manager intermédiaire ou au manager de proximité de réaliser ces entretiens ? Nous pensons que c'est bien au DAPE ou au DAAPE que revient cette responsabilité. Il ne faudrait pas que, sous couvert de déconcentration à tout crin, l'Établissement charge encore la barque des REP qui sont déjà en première ligne au quotidien. Conduire un entretien de repositionnement est un acte managérial fort. Par ailleurs, quelle interrelation avec les EPA ? N'en déplaise à la Direction générale (DG), il y a forcément un lien. En effet, lorsque l'on questionne les activités on touche forcément à l'emploi et au poste occupé.

Qu'a prévu la DG pour les salarié-es qui ne vont pas spontanément trouver leur place dans ces nouvelles grilles ? À l'instar des fonctions supports où l'on trouve pléthore d'emplois de « chargé de », mais qui ne recouvrent pas forcément les réalités professionnelles variées qui se sont construites au fil de ces cinq années de fusion avec des organisations régionales parfois très différentes.

● **Il ne faudrait pas que, sous couvert de déconcentration à tout crin, l'Établissement charge encore la barque des REP qui sont déjà en première ligne au quotidien.**

## La DG fait table rase des carrières !

Coté encadrement, quelles mobilités professionnelles pour nos collègues qui ont volontairement ou involontairement quitté le management ? En effet depuis la fusion nous avons pu constater que la succession des réorganisations régionales a laissé sur le bord du chemin un certain nombre de collègues qui ne demandaient qu'à poursuivre leurs activités.

De plus la DG prévoit un repositionnement dans la grille de classification basé sur une photographie des activités exercées à un instant T. C'est inacceptable, c'est faire table rase des nombreuses compétences acquises successivement par nos collègues tant en responsabilité managériale qu'en conduite de projet. Une classification réussie doit permettre de prendre en compte et valoriser pour toutes et tous les salarié-es l'intégralité de leur carrière. Sans

cela, le sentiment d'être déclassifié sera prégnant.

Cette classification n'est-elle pas aussi l'opportunité de clarifier les niveaux d'entrée dans tel ou tel métier, en matière de niveau de diplôme et/ou d'expérience professionnelle, à l'instar de la majorité des dispositifs de classification existants. Cela aurait le mérite d'objectiver d'avantage le processus de recrutement et d'éviter les pratiques de recrutement, parfois discrétionnaires, hors de toute approche par les compétences. On voit bien qu'un dispositif de classification nécessite d'aborder de manière concomitante d'autres thèmes intrinsèquement liés comme le recrutement, la mobilité professionnelle, les passerelles inter filières et inter-emploi, mais aussi la formation et la Gestion prévisionnelle des emplois. La composition des métiers et emplois dans une entreprise structure fortement son organisation, il faut donc également réfléchir à la répartition des CSP au sein des différentes filières pour un ensemble

plus cohérent. Au-delà de ces considérations, cette classification permettra-t-elle à toutes et tous les salarié-es de se référer à une identité professionnelle commune ? Remplira-t-elle un de ses rôles qui est de pouvoir permettre à chacun de se projeter quelle que soit sa filière en terme d'évolution professionnelle et de carrière ? Cela nous paraît être une des conditions de réussite incontournable.

Enfin, il nous semble qu'un des manques majeurs de la classification proposée par la direction est son absence de liens avec les certifications externes existantes, voir à construire. En effet nous savons que les salarié-es de Pôle emploi pourront être confrontés, pour un certain nombre d'entre eux, par contrainte ou par choix, à la mobilité externe. Il est donc indispensable que Pôle emploi, en tant qu'acteur majeur sur le champ de l'emploi puisse être exemplaire, voir précurseur en la matière notamment sur son cœur de métier. ●

Le Secteur Cadres du SNU-PE-FSU

▼ Les cadres ne doivent pas devenir les dindons de la farce



## ● conditions de travail

# LISA menace la sécurité des agent-es

**L'outil PNS assurait jusqu'à maintenant un accès libre au registre de sécurité et permettait une consultation aisée par les élu-es du CHSCT. Visiblement, cette procédure ne plaisait pas à la Direction qui cherche à camoufler les conséquences pathogènes du travail à Pôle emploi par le biais d'une nouvelle procédure : LISA...**

### Les agent-es bâillonnés

Pendant cinq ans, le logiciel LGR connu sous le nom de PNS a permis de faciliter l'usage du registre de sécurité et la libre consultation par tous les élu-es CHSCT, leur permettant d'assurer leur mission de prévention. Mais dans un souci « *d'amélioration de l'outil* », la Direction est en train de le remplacer : LISA propage l'ombre noire de l'omerta sur la parole des agents. La Direction prétexte que PNS-LGR ne permet pas la remontée statistique et qu'il faut pouvoir y remédier. Seulement, lors de la présentation des bilans en IRP, les élu-es d'Ile-de-France ont pu constater que l'obligation de renseigner la partie managers de PNS-LGR n'était pas remplie ! Donc quelle garantie que la fiche LISA le soit davantage ?

Mais LISA pose de plus graves problèmes. Tout d'abord, l'accès libre des agent-es au registre de sécurité est remis en cause puisque dorénavant, après avoir renseigné une fiche de signalement, nous devons faire saisir nos alertes par un responsable hiérarchique. Mais si une organisation

de travail pathogène est mise en cause par l'agent-e, plus rien ne permet d'assurer que le problème soit vraiment remonté ou ne soit pas réinterprété lors de la saisie ! De plus, LISA ne permet plus un archivage numérique. Auparavant, les élu-es CHSCT avaient accès instantanément à l'ensemble des alertes

● **La politique d'économies budgétaires de la Direction n'a eu de cesse d'entraîner une désorganisation pathogène du travail...**

saisies sur PNS. Ce ne sera plus le cas dorénavant. Pour exemple, en Ile-de-France, l'ensemble des alertes seront archivés sur format papier en agence et au pôle sécurité de la Direction régionale. C'est la volonté manifeste de rendre plus difficile la mission de prévention des élu-es.

### Brisons l'omerta

Car c'est bien là que le bas blesse ! La politique d'économies budgétaires de la Direction n'a eu de cesse

d'entraîner une désorganisation pathogène du travail qui a deux conséquences majeures. D'une part, la remise en cause de la qualité du service rendu entraîne un accroissement des agressions à l'accueil et en entretien. D'autre part, la dégradation des conditions de travail entraîne une explosion des troubles psycho-sociaux, des arrêts maladie et des accidents de travail. Or la mise en place du nouveau logiciel LISA apparaît comme la volonté de camoufler et de passer sous silence les conséquences pathogènes que la réorganisation du travail provoque ! Tirons-en les conclusions pratiques, pour s'assurer que la Direction ne puisse pas passer sous silence les conséquences dramatiques de la désorganisation du travail, il nous faut mettre en copie, pour chaque fiche de signalement renseignée : le SNU, l'inspection du travail, le médecin du travail et le chef du service sécurité régional. Ils sont nos interlocuteurs à tout moment. Informons-les également ! Brisons l'omerta. ●

Jean-Marie BOULIVET,  
élu CHSCT Ile-de-France

## ● les chiffres du chômage Un autre regard

### Mon pays, bateau fou. Une société où nos responsables se satisfont de la baisse de la hausse du chômage ?

La réalité des chiffres est un nombre de chômeurs en constante augmentation depuis 2008, à l'instar de la précarité. La part des chômeurs de longue durée est en progression continue depuis 2009 et représente aujourd'hui plus de la moitié des inscrits à Pôle emploi. La précarité est encore plus présente dans notre société, le nombre d'allocataires de l'assurance chômage diminue de 8,1 % sur l'année. Parallèlement, le nombre de bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) augmente de plus de 10 %. En clair, les demandeurs d'emploi restent inscrits à Pôle emploi plus longtemps et sont contraints à vivre dans la précarité des minimas sociaux.

La reprise n'est toujours pas au rendez-vous, le nombre d'offres collectées continue de baisser et par un effet de vases communicants, les contrats aidés, aujourd'hui supérieurs à 6 mois, se retrouvent comptés comme des

emplois durables ! Premier constat : le nombre d'emplois durables collectés a été augmenté artificiellement. Le chômage augmente moins vite, à quoi le doit-on ? D'une part certainement aux entrées en stage et aux reprises d'emploi – CUI CAE, emplois d'avenir – et d'autre part, à l'augmentation exponentielle du nombre de radiations administratives effectuées par Pôle emploi (plus de 60 % sur an). En second lieu, la direction de Pôle emploi a œuvré pour ouvrir la trappe des radiations et faire baisser artificiellement le nombre de demandeurs d'emploi inscrits.

Nous constatons que nos dirigeants ont maintenant pour objectif non pas la baisse du chômage mais plutôt de ralentir sa hausse... Le bateau coule, certes, mais faisons en sorte qu'il coule moins vite. ●

Pour le SNU Pôle emploi FSU Réunion  
Jérôme Payet & Gérard Léonard

## ● secteur retraité-es

# 3 juin 2014 : manifestation nationale des retraité-es !

Depuis 1986 et la loi Balladur, plusieurs réformes se sont succédées pour durcir les conditions d'obtention de la retraite et réduire son niveau : passage de 10 à 25 ans pour le calcul des pensions du privé ; indexation sur les prix et non plus sur les salaires ; décote ; allongement des durées de cotisations ; suppression de la demi-part supplémentaire aux veuves et veufs ; fiscalisation du supplément de 10 % pour les retraité-es ayant eu trois enfants et l'instauration de 0,3 % pour les retraité-es impossibles. C'est la taxe CASA (Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie). Rappelons que 11 millions de retraité-es sur 16 ne paient pas d'impôts. C'est dire si leur paupérisation s'accroît, notamment celles des femmes. Un-e retraité-e sur deux vit avec moins de 1 256 euros. Entre 2002 et 2010, le nombre de personnes sous le seuil de pauvreté a augmenté de 1 million, et l'écart se creuse à nouveau entre les plus riches et les plus pauvres, y compris les retraité-es. Comme la plupart des citoyens, les retraité-es sont impactés par le pacte de responsabilité. Les 10 milliards d'économie pris sur l'assurance santé vont entraîner une régression évidente de l'accès aux soins.

Enfin, le gouvernement vient d'annoncer le blocage des pensions. Les protestations contre ce plan d'austérité n'ont abouti qu'à un infléchissement dérisoire pour les pensions de moins de 1 200 euros. Le gouvernement fait des économies sur les retraites ? Or, elles ne sont pas une prestation sociale. Elles sont le fruit d'années de cotisations ! Aussi, à l'appel des syndicats de retraités FSU, CGT, FO, CFTC, SOLIDAIRE, FGRFP et des associations UNPRA et LSR, les retraité-es ont manifesté le 3 juin dernier à Paris. Ils refusent toute nouvelle dégradation des pensions, en particulier le gel de ces dernières. Ils revendiquent l'amélioration du pouvoir d'achat de toutes et tous les retraité-es et le retour à la revalorisation annuelle. Ils exigent une loi progressiste sur l'adaptation de la société au vieillissement. ●

Pour le Secteur Retraité-es  
André MOMEIN

## ● lettre ouverte au Président de la République



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE ● PÔLE EMPLOI FSU  
Travail ● Emploi ● Formation ● Insertion

www.snutefifsu.org • syndicat.snu@pole-emploi.fr  
43/45, rue de Javel • 75015 PARIS • Tél : 01 44 37 00 30 • Fax : 01 44 37 00 40

à : M. François Hollande  
Président de la République

**Objet : demande d'intervention immédiate  
en faveur de 5 millions de chômeurs**

Paris, le 16 mai 2014

Monsieur le Président de la République,

Le 7 mai dernier, lors de votre intervention sur RMC et BFM/TV, une demandeuse d'emploi de Seine-Maritime, Mme G.V. vous a fait part de sa situation en vous posant la question suivante : « *Je voudrais savoir ce que vous comptez faire pour moi, Monsieur le Président.* » Vous vous êtes engagé à ce qu'une formation lui soit proposée. Vers 11h40, l'intéressée recevait un coup de fil de son agence Pôle emploi pour un RDV fixé à 14h. La Direction régionale et la Direction locale sont allées bien au-delà de votre bon plaisir, puisque deux offres d'emploi en CDI et deux offres de formation ont été proposées à Mme G.V.

Cette affaire nous amène à vous faire part de deux réflexions.

En premier lieu, le grand public est conforté dans son opinion que les personnels de Pôle emploi passent plus de temps devant la machine à café que derrière leur bureau à s'occuper des usagers. Ceux qui n'en étaient pas encore convaincus sauront désormais à quoi s'en tenir.

En second lieu, c'est bien connu, à Pôle emploi, nous regorgeons d'offres d'emploi de qualité, bien payées et de formations de pointe. Le problème est que nous sommes incapables de les proposer aux personnes en recherche d'emploi. Ce mystère, également caractéristique de la défunte ANPE est non résolu depuis plus de quarante ans, malgré la succession de hauts-fonctionnaires de très haut niveau à la tête des deux Établissements. Ce qui explique le chômage massif persistant et les près de 5 millions de chômeurs toutes catégories confondues qui croupissent dans nos fichiers, victimes de notre incompétence notoire.

Incompétence soulignée par votre intervention décisive qui nous a permis de régler la situation de Mme G.V. en un clin d'oeil, ce que nous sommes bien incapables de faire de nous-mêmes.

Pour conclure, nous nous permettons de vous faire une proposition qui ne manquera pas, nous en sommes sûrs, de retenir votre attention.

Il vous suffirait de donner instruction à notre Directeur général, d'envoyer cinq millions de lettres à nos usagers afin que ceux-ci vous transmettent directement lettre de motivation et curriculum-vitae. Pour chacun d'entre eux, nous appliquerons vos instructions à la lettre. Cette proposition gagnante-gagnante ne peut que vous séduire ! Pour nous, parce que vous allez nous permettre de nous débarrasser définitivement de cette incompétence crasse qui nous colle à la peau depuis des décennies. Pour vous, parce que vous allez enfin pouvoir procéder à l'inversion de la courbe du chômage que vous appelez de vos vœux depuis votre élection.

Bien entendu, nous vous demandons de nous transmettre la liste des usagers qui n'auraient pas fait cette démarche auprès de vous afin que nous procédions à leur radiation de la liste des demandeurs d'emploi.  
*Finis coronat opus...*

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos salutations profondément respectueuses.

**L'équipe du SNU Pôle emploi FSU**

# Extrême droite, ennemi mortel du syndicalisme

**Le diagnostic était juste, l'extrême droite, le Front national en particulier connaissent une réelle dynamique. L'ampleur et la durée de la crise du système, la radicalisation de la droite classique, l'échec de la politique gouvernementale notamment dans la lutte contre le chômage, nourrissent cette situation.**

## Le FN brouille les pistes

Le syndicalisme, parce qu'il occupe une position particulière dans ses relations avec les salariés-es, est directement concerné et même en première ligne. Il l'est également parce que certaines de ses franges peuvent être plus ou moins attirées par les discours d'exclusion, de quêtes de « boucs émissaires » et d'idées simplistes pseudo radicales. Il s'agit aussi tout simplement d'une question d'autodéfense tant l'extrême droite, l'histoire l'a démontré, est un ennemi mortel du syndicalisme et de la démocratie.

Le « nouveau logiciel » de l'extrême droite brouille les pistes pour gagner de plus en plus d'influence dans les couches populaires. Elle a renouvelé son vocabulaire en captant une laïcité radicale et sélective dressée contre l'islam. Elle développe un discours contre l'Europe libérale et le mondialisme au nom de la défense d'un capitalisme hexagonal. Elle se pare du slogan de la République, des services publics et dans certaines conditions défend les fonctionnaires. C'est-à-dire lorsqu'ils sont « réellement patriotes » comme lors de l'entrée conditionnelle à l'ENA.

Dans ce cadre, la campagne « Unis contre l'extrême droite pour le progrès social et l'égalité des droits », lancée par la journée du 29 janvier, prend tout son sens et a permis de construire le socle commun fournissant la base d'une contre-offensive syndicale unitaire.

Les municipales ont constitué une échéance permettant de mesurer l'ampleur de la tâche. En premier lieu, le nombre de listes déposées :

597, ce qui représente une nette progression par rapport aux municipales antérieures (environ une centaine). Même si le nombre est en deçà de celui initialement visé par Marine Le Pen. À cette occasion, on a constaté des pratiques particulières, à savoir des gens inscrits sur les listes FN contre leur gré, dont des personnes sous curatelle, abusées par des faux documents et des candidat-es affichant leur racisme ou leur nostalgie du nazisme avec ostentation.

**Marine Le Pen a besoin d'un « bilan », pour reprendre son propre terme, pour crédibiliser son projet politique.**

Certain-es s'appuyant sur le taux d'abstention très élevé, et en établissant une comparaison entre le nombre de listes et de suffrages recueillis par l'extrême droite ont minoré les résultats obtenus en particulier par le FN. Ils les ont crédités d'un 4,7 % des suffrages exprimés ou d'un 2,86 % des inscrits. C'est une erreur d'optique grossière car plus d'une de leur liste sur deux a réussi à se maintenir au deuxième tour. Sur-tout, leurs résultats leur ont permis d'installer près de 1 400 conseillers municipaux et de diriger désormais 14 municipalités.

Cela représente plus de 450 000 administré-es, avec notamment le septième secteur de la ville de Marseille et plusieurs dizaines de milliers de personnels territoriaux. Marine Le Pen a besoin d'un « bilan », pour reprendre son propre terme, pour crédibiliser son projet politique.



Colloghan

## Chassez le naturel, il revient au galop

Malgré la recherche d'un nouveau profil et la quête de respectabilité, il a suffi de quelques jours pour enregistrer déjà les pratiques instructives de leurs nouveaux maires et le retour du naturel. À Henin-Beaumont, Steeve Briois, le nouveau maire, membre du bureau exécutif du FN, a fermé le local de la Ligue des Droits de l'Homme et retiré sa subvention annuelle de 300€. Le maire de Villers-Cotterets, quant à lui, refuse de célébrer la loi d'abolition de l'esclavage et la photo de famille de la nouvelle équipe municipale d'Hayange montre un colistier d'Engelmann faisant la « quenelle » chère à Dieudonné et Soral.

En clair, il est nécessaire pour protéger les services publics et leurs usagers-ères, la vie démocratique des associations, la vie culturelle,

les agents territoriaux, les libertés syndicales et de créer un observatoire national intersyndical sur les pratiques des municipalités d'extrême droite.

La présence connue de militant-es ou d'adhérent-es syndicaux sur des listes d'extrême droite est au nombre d'une vingtaine de cas. C'est à la fois peu par rapport aux annonces faites dans les médias et révèle un phénomène que nous avions anticipé. Toutes les organisations syndicales impliquées dans la campagne unitaire intersyndicale ont procédé à leur exclusion. D'autres syndicats ont procédé de la même manière comme la CFDT ou l'UNSA. Par contre, à la CGC, à la CFTC (même si un débat traverse ses rangs) ou à FO, il n'en a pas été de même.

Les élections européennes du 25 mai devraient voir la dynamique du FN se confirmer puisque les différents

... suite de la page 18

sondages situent ses résultats entre 20 % et 24 %, hypothèses le plaçant en premier parti à la sortie des urnes. Là encore, c'est un bond considérable puisqu'il faut rappeler que son score obtenu aux européennes de 2009 était de 6,3 %.

Les élections européennes ont toujours un caractère spécifique mais le mode de scrutin – proportionnel à un tour – devrait envoyer au Parlement européen un nombre important de députés d'extrême droite. Le taux extrêmement élevé d'abstentions et l'ampleur de la crise de construction libérale de l'Europe va se traduire par une progression des droites nationalistes et de l'extrême droite dans toute l'Europe.

### On ne peut pas rester spectateurs devant cette situation

Déjà, sur la base de notre campagne commune, plus d'une vingtaine d'initiatives unitaires se sont tenues sur tout le territoire, la Fédération a organisé le 9 et 10 avril dernier un stage national. La perception du danger et des enjeux voient la multiplication des initiatives. Ainsi, la publication du livre des éditions de l'Atelier *En finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite* vient de connaître devant son succès de diffusion, une deuxième impression. Un appel intitulé « Liberté, Egalité, Fraternité » vient d'être lancé regroupant soixante organisations dont les mouvements de défense des droits et libertés et d'éducation populaire et 9 organisations syndicales (CGT, FSU, Solidaires, Unef, CFDT, UNSA, UNL, FIDL, Confédération Paysanne). Tout cela fournit des signes positifs mais il faut être encore plus ambitieux, ne pas nous contenter de rester entre nous, viser, toucher, convaincre des centaines de milliers de personnes.

La riposte doit s'effectuer en multipliant les angles d'attaques. Déconstruction et contre argumentaires, unité la plus large, qualité des alternatives constituent le meilleur cocktail. Car nous savons qu'il s'agit de crédibiliser à la fois les actions collectives – ce qui passe par un minimum de succès – et également l'horizon politique d'une possible et nécessaire transformation de la société. ●

Noël Daucé

#### Quelques références :

Pascal Perrineau : La France au front - Fayard  
Edwy Plenel : Dire non - Don Quichotte  
Pierre-Yves Bulteau : En finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite - Éditions de l'Atelier/ avril 2014



# Quand Pôle emploi se fait supplétif de la police

## Inscription et papier d'identité : les conséquences de nos actes professionnels

**Si Pôle emploi, en tant qu'établissement public, a l'obligation de respecter la légalité et de vérifier que les conditions d'inscription (ou de maintien) sur la liste des demandeuses et demandeurs d'emploi sont bien requises, cela s'arrête là. En 2008, les organisations syndicales ont dénoncé l'introduction des lampes à UV afin de vérifier l'authenticité des pièces d'identité présentées en inscription. Certains collectifs ont résisté et résistent toujours...**

### Non à l'instrumentalisation de Pôle emploi !

L'instruction régionale du 23 janvier en remet une couche. La consigne donnée consistant à ne rien dire à la personne en cas de doute et à transmettre au final – via le correspondant – au service prévention des fraudes n'est pas sans créer un malaise.

En effet, et cela aucune note interne ne l'explique, les services prévention des fraudes sont en relation avec les préfectures, elles-mêmes en lien avec la PAF – police de l'air et des frontières. Les préfectures ont plusieurs missions dont celle de lutter contre le travail illégal (et dans ce sens, nous ne pourrions refuser de contribuer et d'appliquer l'instruction précédemment citée) et aussi une mission en matière d'immigration et de lutte contre l'immigration clandestine. Cette mission-là n'a rien à voir avec celles de Pôle emploi. Lors de la transmission d'un titre « douteux », il existe donc un risque de détournement de notre raison d'être : un titre de séjour transmis par Pôle emploi peut-être transmis au final à la PAF. En 2008 et 2009, à plusieurs reprises, la résistance des collectifs et des organisations syndicales suite à des traquenards tendus à des demandeurs d'emploi après demande d'autres services de l'Etat ont obligé la Direction générale (DG) de l'époque à se positionner pour refuser l'instrumentalisation de l'ANPE.

Ainsi, vous pensez faire votre travail normalement en transmettant un document qui n'a pas réussi le test de la lampe à UV ? Quelques temps plus tard, la police débarque chez le demandeur d'emploi et c'est toute sa famille qui se trouve placée en centre de rétention ou en résidence surveillée. Si la fameuse lampe détecte une anomalie, l'instruction indique de procéder normalement

● **La vérification de l'authenticité des documents d'identité ne fait pas partie des missions de Pôle emploi, cela relève des services de police.**

à l'inscription, donc de ne rien dire à la personne, mais de ne pas faire d'ouverture de droits, de garder le dossier en attente. Si la personne vient demander où en est son dossier, l'instruction conseille de simplement indiquer au demandeur d'emploi que son dossier est en attente.

### Vérifier la validité d'une pièce oui, son authenticité non !

Avec la course effrénée aux gains de productivité, des temps réduits (en EID notamment, où il faut faire de plus en plus de choses : inscription, étude complète, retour et DPC, diagnostic, proposition d'offres, rappel droits et

obligations, info sur les services...), gardons le recul nécessaire et la réflexion sur le sens de nos actes, notre responsabilité citoyenne.

Ce n'est pas la même chose de vérifier la validité d'une pièce d'identité ou son authenticité. Une conseill-e a l'obligation de vérifier l'identité lors de l'inscription, la vérification de l'authenticité des documents d'identité ne fait pas partie des missions de Pôle emploi, cela relève des services de police.

Retour vers le passé : en 2008, dans une agence ANPE de l'agglomération lyonnaise, un chef d'agence explique un matin à un collègue qu'il doit recevoir M. X., que la PAF sera là pour le « cueillir » mais comme ils ne savent pas le reconnaître, le conseiller, lorsqu'il recevra cette personne, devra leur faire signe. Par bonheur, le demandeur d'emploi n'est pas venu. Après quelques jours d'abattement, le conseiller nous a fait part de son mal-être et les organisations syndicales SNU-FSU, CGT, SUD ont été à l'origine de la création du REFI (réseau emploi formation insertion) et militent pour l'information et la vigilance des professionnels du secteur à l'instar du réseau RESF dans l'éducation. Pour mémoire, la FSU est membre du réseau RESF. Le SNU Pôle emploi soutient les agents du service public contre toute tentative de détournement de nos missions et d'intimidation. ●

L'équipe du SNU Rhône-Alpes

# Pôle emploi condamné pour sa politique de précarité

**Le 23 avril 2014, un jugement prudhommal a condamné Pôle emploi à verser plus de 23 000 euros à Messaouda, une collègue dont le calvaire à finalement prit fin après plus de deux ans de combat acharné. Un jugement exemplaire qui illustre les manquements récurrents de Pôle emploi.**



Messaouda a vu son contrat aidé requalifié en CDI ▲

## Falsification du contrat

Messaouda embauchée à l'ANPE le 2 novembre 2007 à l'agence de Chelles, en Ile-de-France. Bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) d'une durée de deux ans, elle fait partie de ces nombreux travailleurs précaires dont les administrations raffolent...

Donnant toute satisfaction, Messaouda enchaînera les contrats précaires jusqu'en octobre 2011 : un contrat unique d'insertion d'un an en novembre 2009 et un contrat d'avenir d'une durée initiale de deux ans en novembre 2010. La directrice lui fait savoir que, reconnaissant ses qualités et ses compétences, la déléguée territoriale (DT) et les ressources humaines lui préparent un CDI. Mais un changement de Direction régionale fait basculer notre collègue dans un scénario digne d'une nouvelle de Franz Kafka. Par une belle journée de mai 2011, la directrice de l'agence explique à Messaouda que pour des raisons d'organisation budgétaire, son contrat de deux ans prendra fin à mi-parcours, en octobre 2011. Bien sûr, Messaouda n'a rien à craindre, on lui affirme que son contrat sera immédiatement renouvelé jusqu'en octobre 2012. Mais comment modifier un contrat en cours ? Une convention pour un contrat aidé est rédigée sur trois volets : pour le bénéficiaire, le financeur et l'employeur. La collègue avait bien rempli sa convention mais n'avait pas encore reçu son contrat de travail (sept mois après

avoir signé la convention !). On lui demande alors de remettre le volet en sa possession. Le volet remis est raturé et la date de fin de contrat modifiée : le 31 octobre 2012 est remplacé par le 31 octobre 2011. Quelques jours plus tard, Messaouda reçoit son contrat de travail avec une date de fin au 31 octobre 2011. Bravo, le Service public de l'Emploi !

● **Le collectif local lui apporte un soutien indéfectible et organise même une grève par solidarité d'une journée.**

## Solidarité du collectif

Une semaine avant la date de fin de contrat, la directrice de l'agence lui annonce que les Ressources humaines refusent de la renouveler. Coup de massue, ça n'est pas que le droit du travail qu'on piétine à ce moment là, mais bien sa dignité, sa confiance et son avenir. Branle-bas de combat, l'ensemble du collectif de Chelles se mobilise : courrier et pétition aux DRH et directeur de la Région, les organisations syndicales sont alertées. Le SNU-IDF se saisit du dossier. Un rendez-vous en urgence avec la DRH est demandé. Deux jours plus tard, Messaouda est reçue mais la DRH refuse la présence du camarade SNU venu l'assister alors qu'elle-même est... assistée par un conseiller juridique ! Quel sens de l'équité ! Aucune discussion n'est possible, « c'est fini » lui assène t'on.

Messaouda ne se démonte pas : des copies de l'extranet du CNASEA démontrant que la fin de contrat était initialement prévu pour octobre 2012 sont envoyés en accusé de réception au directeur et DRH régionaux, à la DT et à la directrice de l'agence. Estimant avoir la preuve que son contrat n'avait pas atteint son terme, Messaouda revient travailler le 2 novembre, s'installe à son poste et n'en bougera pas pendant deux semaines. Le collectif local lui apporte un soutien indéfectible et organise même une grève par solidarité d'une journée. Le SNU-IDF est présent et interpelle la presse et les élus locaux. Le Président de la communauté d'agglomération viendra en personne s'entretenir avec la DALE et la DT pour dénoncer la situation. Le 17 novembre, Messaouda entame une procédure aux prud'hommes.

## La mauvaise foi ne paie pas

Deux ans auront été nécessaires pour faire reconnaître la culpabilité de Pôle emploi. La falsification du contrat ne put être prouvée. Le jugement porte avant tout sur les manquements de Pôle emploi dans ses obligations d'accompagnement. Et c'est là que l'histoire devient exemplaire. La convention prévoyait, dans le cadre des actions d'accompagnement et de formations prévues, l'aide à la recherche d'emploi. Pour la justifier, la directrice fait valoir que Messaouda « avait accès aux propositions de postes dès la prise d'offres » ! Non, vous lisez bien : elle bosse à Pôle emploi, elle saisit

des offres, qu'est ce qu'elle veut de plus ? La DT passe la vitesse supérieure : elle indique lui « avoir adressé le 31 octobre 2011 un mail comprenant 2 numéros d'offres d'emploi » ! Impayable ! Par ailleurs, aucune formation dispensée, même si Pôle emploi tente d'y inclure... l'usage de son poste de travail. C'est un peu l'argument de l'expérience pratique comme la meilleure des formations.

## Pôle emploi condamné

La morale de cette histoire, c'est qu'en piétinant le droit du travail et en voulant falsifier le contrat de Messaouda, Pôle emploi a dû rendre compte des manquements aux engagements prévu par la convention ! L'employeur n'ayant pas respecté ses obligations (dommages et intérêts), le contrat est requalifié en CDI (indemnités de requalification). Boule de neige : la rupture du contrat s'analyse donc en licenciement (indemnités de licenciement). Mais le licenciement étant dénué de cause réelle et sérieuse, Pôle emploi est condamné à verser des indemnités. Tirons les conclusions : d'abord, c'est bien fait pour Pôle emploi ; ensuite, l'outil prudhommal est particulièrement efficace ; enfin, ce jugement a vocation à faire jurisprudence pour un nombre invraisemblable, sinon pour l'ensemble des contrats aidés de Pôle emploi. À nous, organisation syndicale, d'accompagner l'ensemble des collègues qui décideront de contre-attaquer ! ●

# La rupture conventionnelle sème le doute

**Les ruptures conventionnelles (RC) ont rapidement augmenté depuis leur création en août 2008 : le nombre mensuel moyen est passé d'environ 16 000 en 2009 à plus de 21 000 en 2010, puis près de 27 000 en 2012. Depuis, on constate une stabilisation.**

## Un dispositif particulièrement utilisé par les petites entreprises

Le taux de recours à la RC diminue quand la taille de l'entreprise augmente. 75 % des ruptures homologuées concernent des établissements de moins de 50 salarié-es et 43 % des TPE de moins de 10 salariés, où les syndicats sont peu présents et les salarié-es plus précaires. Rares sont celles et ceux qui recourent au conseiller du salarié, lorsqu'ils et elles sont convoqués à un entretien préalable au licenciement ou préparatoire à une rupture conventionnelle. La plupart sont donc conclues sans accompagnement des salarié-es. Au premier semestre 2013, 11 % des ruptures concernaient des salarié-es de 55 ans ou plus qui représentent 10 % des sorties de CDI. Autrement dit, ils ne sont pas sur-représentés. Dans les établissements de 250 salarié-es ou plus, pour les salarié-es de 58 ans ou plus, les RC sont le deuxième motif de sortie de CDI. Elles les concernent davantage que les licenciements autres qu'économiques (16,3 % contre 13,7 %), derrière les licenciements économiques (32,9 %). La gestion de la main d'œuvre des salarié-es proches de la retraite par les RC est une vraie question. Au niveau de Pôle emploi, il n'y a pas de suivi systématique des motifs d'entrées en indemnisation pour fin de CDI des salarié-es proches de la retraite qui permettrait de suivre l'évolution de ce phénomène.

Juridiquement, une gestion de départs en nombre via la RC est exclue. Ainsi, une entreprise de plus de 50 salarié-es qui envisage de supprimer ou de transformer plus de 10 emplois sur une période de 30 jours ne peut se soustraire à la procédure de licenciement pour motif économique en concluant des RC. Dans le cas contraire, l'autorité administrative devra vérifier l'existence ou non d'un contournement des procédures de licenciement collectif. Un recours

récurrent à la RC dans une entreprise, ou un groupe, confrontée à un contexte économique difficile qui serait susceptible de déboucher sur un PSE peut être le signe d'un contournement de la procédure de licenciement collectif.

En revanche, si l'employeur envisage de supprimer moins de 10 emplois sur une période de 30 jours, il peut opter pour la RC. Or, celle-ci résulte de la seule volonté des parties au contrat de travail, sans qu'il y ait lieu d'en rechercher le motif. Dès lors que le législateur n'exclut pas la possibilité de conclure une RC pour des raisons économiques (hors GPEC et PSE), un-e salarié-e peut se voir privé-e des règles protectrices du licenciement pour motif économique s'il ou elle consent à une RC dans une telle hypothèse. Cette situation peut aussi se produire lorsqu'une RC est conclue parallèlement à un PSE ou une GPEC. Elle peut dissimuler un motif économique. Cependant, dans ce cas, si le salarié concerné refuse la RC, il peut réintégrer le PSE ou le PDV et bénéficier alors des conditions du licenciement pour motif économique.

• **L'autorité administrative devra vérifier l'existence ou non d'un contournement des procédures de licenciement collectif**

## Une vigilance indispensable

Il existe donc un vide juridique concernant les RC pour motif économique qui permet un contournement des procédures de licenciement collectif par des « grappes » de ruptures conventionnelles. Une enquête de la DARES, menée en 2012 auprès de salarié-es ayant signé une RC entre avril et juillet 2011, montre que les départs sont rarement isolés : au



Attention au miroir aux alouettes ▲

cours des deux mois ayant précédé ou suivi la rupture, les établissements de 10 salarié-es ou plus dans lesquels les salarié-es interrogés travaillaient ont connu, selon ces derniers, une ou plusieurs démissions dans 44 % des cas, et une ou plusieurs autres RC dans 39 % des cas.

La forte progression des RC et leur maintien à un niveau élevé soulèvent une question : ce dispositif répond-il bien aux objectifs initiaux, à savoir faciliter les mobilités choisies ou s'il a dévié, en augmentant les ruptures subies. L'enquête de la DARES révèle que 48 % des salarié-es déclarent que la rupture provient d'un accord avec leur employeur, 38 % qu'elle résulte plutôt de leur choix, et 14 % qu'elle est à l'initiative de l'employeur. Ce dernier chiffre doit être pris avec précaution car, dans le même temps, 29 % des salarié-es affirment avoir été contraints par leur employeur à quitter l'établissement. Concernant les caractéristiques des établissements, l'organisation du travail et le climat social sont les principaux facteurs cités par les salarié-es ayant signé une RC : 34 % indiquent avoir été

confrontés à des conflits internes, 38 % à un changement de méthode de management ou d'organisation. La question du coût de ce dispositif pour le régime d'assurance chômage est posée. Près de 90 % des salarié-es ayant signé une RC ont été en recherche d'emploi ou inscrits à Pôle emploi après la rupture. Sans ce dispositif, près de 80 % des salarié-es interrogés n'auraient pas été au chômage : 28 % pensent qu'ils seraient restés dans l'établissement, 40 % qu'ils auraient démissionné et 22 % qu'ils auraient été licenciés. Ce chiffre est cohérent avec le fait que 20 % des salarié-es soulignent que leur ancien poste a été supprimé après leur départ. En 2010, l'indemnisation des demandeurs et demandeuses d'emploi inscrits à Pôle emploi après une RC a représenté 1,3 milliard d'euros. Compte tenu de la montée en régime des ruptures entre 2010 et 2012, ce coût est aujourd'hui plus important. ●

Antoine Rémond  
Centre Etudes & Prospective  
du Groupe Alpha

# Dieudonné le bien mal prénommé

**Coluche et Desproges étaient grinçants. L'un disait : « Jésus était Juif car à 33 ans il croyait encore que sa mère était vierge » et l'autre : « Vous ne m'ôterez pas de l'idée que les juifs en voulaient à Hitler ». Mais derrière ces grincements insolents il y avait l'humain. Avec Dieudonné on dégueule. Il veut rire des chambres à gaz et faire cuire sa quenelle au gaz zyklon. C'est son apport à l'humour.**

**Q**uand Gavroche prend une balle dans la tête, ça fait rire les salauds. C'est la méthode de l'extrême droite : rigoler de celui qui prend des coups. Ce n'est pas drôle de voir la terreur de l'enfant qui lève les bras ni ces noirs pendus aux arbres que chantait l'immense Billy Holiday dans « Stranges fruits » ou ce petit garçon palestinien « tiré » par un soldat israélien. Pas de quoi rire Monsieur M'bala M'bala.

On dira normal t'es sensible. Ce n'est pas la question. Ce qu'a fait Dieudonné c'est de ré-ouvrir, derrière le paravent de l'humour et avec Faurisson, qu'il fait monter sur scène, l'antisémitisme qui était « contenue ». Il veut en faire un droit d'expression, le légitimer, le banaliser. Sous couvert d'impertinence, il ramène jusqu'à l'obsession les vieux clichés contre les juifs qui firent les belles heures de l'affaire Dreyfus, de l'extrême droite des années 1930, du régime de Vichy et des nazis. C'est un antisémitisme.

Avec cette provocation, il véhicule une vision raciste de la société. Et le racisme anti-juif ne vaut pas mieux que le racisme anti-noir, anti-rom, anti-arabe ou anti-musulman. Tous les racismes se ressemblent. Et il faut les combattre.

Les travailleurs ne doivent pas laisser pénétrer dans leurs rangs le poison raciste. De l'Allemagne nazie à l'Afrique du Sud de l'apartheid, en passant par les États-Unis ségrégationnistes et par le continent africain, où le racisme se décline avec l'ethnisme, les préjugés xénophobes se sont toujours retournés contre les travailleurs, contre les exploités-es, contre les plus pauvres, quand les

responsables de la misère et de l'oppression prospèrent. Comparé à Dieudonné, Valls, ministre de l'Intérieur, fait plus respectable sauf quand il disait qu'il manquait « des Blancs, des blancs, des white »

**· Sous couvert d'impertinence, il ramène jusqu'à l'obsession les vieux clichés contre les juifs qui firent les belles heures de l'affaire Dreyfus**

dans la ville d'Évry où quand il déclarait, droit dans ses bottes, « les Roms ne peuvent pas s'intégrer ». Il fouille dans les poubelles du Front national, fait croire que la présence de 17 000 Roms est un problème insoluble pour un pays

de 66 millions d'habitants. Cela avait ému, mais pas grand monde, à la direction du Parti socialiste. Sur le fond, Valls a servi de faire-valoir à Dieudonné et inversement. Grâce à Dieudonné, le premier flic de France a pu faire son numéro d'homme à poigne. Même si l'interdiction du spectacle incriminé sera inefficace du point de vue de la lutte antiraciste, c'est un coup politique réussi pour sa carrière de ministre.

De Dieudonné jusqu'à Valls en passant par le FN et l'UMP, chacun participe du climat nauséabond. Dieudonné, en bouffon haineux, Valls en cultivant des préjugés lourds de conséquences du haut de son ministère. Les travailleurs ne doivent ni rire avec le premier, ni soutenir le second.

Voir le remarquable *La galaxie Dieudonné, Pour en finir avec les impostures*, ed. Syllepse. ●

Claude Kowal

Quand on pense avec ses pieds, on finit par avoir la nausée ▼



## L'ESSENTIEL DE L'AFFAIRE DIEUDONNÉ

### Les Roms, les mesures Valls, et les conséquences

L'essentiel de l'affaire Dieudonné est qu'il libère le racisme et singulièrement l'antisémitisme de la mauvaise conscience en se cachant (à peine) derrière la nocivité du sionisme d'Israël qui pratique un colonialisme pervers envers les Palestiniens. C'est bêta : Israël = Juif et = colonialiste donc Juif = colonialiste. CQFD. C'est gros mais dans un pays où l'affaire Dreyfus a laissé des traces et Pétain aussi, ça marche parfois. En tous les cas c'est le procédé.

Mais elle ne se réduit pas à cela. Le contexte l'explique, la crise et le chômage aussi. On remarque en Europe – Hongrie, Hollande, Royaume-Uni, Roumanie et récemment la Suisse, sans oublier la France – les campagnes homophobes et la montée de l'extrême droite aux relents fascisants.

On le sait, une crise économique, et celle que nous vivons est systémique, s'accompagne de conséquences sociales et politiques et de mutations sociétales. Pour faire passer les potions amères, la bourgeoisie a besoin d'outils répressifs, qu'ils soient judiciaires, policiers ou idéologique. Valls joue le pompier bon apôtre en ostracisant les Roms qui, il faut le rappeler, ont eux aussi subi un génocide avec 500 000 morts dans les mêmes camps d'extermination que les Juifs.

Avec des mesures supra légales hors limites, qu'il fait légaliser par le Conseil d'État, Valls fait jurisprudence pour se donner un droit de contrôle sur les diverses manifestations artistiques.

L'ex-ministre de l'Intérieur, désormais Premier ministre se donne ainsi la possibilité, à partir de prétextes faciles, d'interdire toute prestation artistique qui pourraient soupçonner de nuire à l'ordre public. Mesure qui se rajoute aux nombreuses formes de flicages numérisées ou pas. C'est coup double pour un ministre de l'Intérieur qui vise un brevet de fermeté pour un avenir électoral. Ne tombons pas dans ce panneau.

La lutte contre le racisme se fait d'abord par une mobilisation de masse ce qui n'interdit pas de se confronter et d'imposer un rapport de force. Mais c'est une autre discussion. ●

Claude Kowal

# Levée d'écrous

*Modes d'Emplois* tient à consacrer un instant à son rédacteur en chef qui signe là son dernier numéro en tant que tel. Une page qui aura demandé moult ruses et mensonges pour paraître sans qu'il ne le sache. Le Dabe disait « *Faire confiance aux honnêtes gens est le seul vrai risque des professions aventureuses* »\*. Dans cette veine, on a envie de dire « *Faire confiance à son équipe de succession est le seul vrai risque du rédacteur* ».



## Un rédacteur en chef, mais pas que...

Claude, c'est plus de 30 années de militantisme à l'ANPE puis Pôle emploi. Sans compter toutes celles précédant son arrivée à l'agence. Un fidèle à ses convictions, que l'on ne saurait résumer en un article mais que les années passées à tenir ce journal reflètent bien.

Ses engagements politiques – il a longtemps été élu municipal – comme son parcours militant l'ont amené sur de multiples chemins. D'ailleurs, des intimes nous soufflent « *on se demande s'il ne se cherche pas encore* ». Si c'est le cas, soyons sûr que sa nouvelle quête le mènera quelque part vers Tigreville, chercher l'embouchure du Yang-tsé-Kiang dans la Manche. Toujours la pipe au bec, le mot au bout du stylo...

## Modes d'Emplois mais pas que...

Tout au long de ces années, nombres ont eu l'occasion de lire la plume souvent élégante, toujours caustique de Claude, parfois même sans le savoir tant il sait se cacher sous l'un de ses nombreux pseudos. Une plume qui, associée à une conviction et un militantisme sans faille, lui a donné les clés pour *Modes d'Emplois*. Rédacteur en chef lors de la transformation du journal, il en aura, comme d'autres avant lui, marqué une page d'histoire. Il aura su l'imprégner de son expérience

passée : un journal satirique en patois dunkerquois, des gazettes régionales syndicales, des blogs d'humeur, des chroniques radios... On ne compte plus les médias qu'il a su apprivoiser pour le plaisir des yeux et des oreilles. Soyons sérieux certes, mais toujours avec humour !

## Une belle levée d'écrous

On cherche toujours à imaginer « Et après... ? ». Les idées sont claires, on ne peut imaginer la suite de cette levée d'écrous autrement que par une scène comme celle-ci :

Il est assis près d'un quelconque ami (bien qu'un ami ne soit jamais quelconque), la pipe au bec, pêchant le Bar dans l'étang du fond du jardin, se délectant d'un breuvage sirupeux (*mais autorisé – on ne saurait cautionner l'inverse*), agrémentant les silences imposés par l'activité de quelques bonnes verves. D'un coup apparaît la silhouette d'un militant syndical au bout du chemin... Alors quiconque serait assez près pour les entendre profiterait de cet échange riche de sens :

L'ami : *Qui c'est ce type au bout du chemin ?*

Claude : *Un représentant.*

L'ami : *En quoi ?*

Claude : *En souvenirs !\*\**

Elisa

\* 'Le cave se rebiffe' de G. Grangier (1961)

\*\* D'après G. Lautner 'Ne nous fâchons pas' (1965)

“ Nous allons garder la mémoire de l'engagement que tu as pris et tenu à nos côtés dans la défense des cadres. Mais aussi comment tu as donné à voir des possibles pour notre organisation. Des relais se prennent déjà... la voie est ouverte ! ”

“ Comment lui rendre hommage, en quelques misérables lignes ? La mission est impossible ! Il est à la fois un poète, une plume, un ami, un confident, un camarade. ”

“ Un syndicaliste de haute mer et chevronné, vrai briscard. Bon vent pour une retraite bien méritée et ne croit pas que le large t'emmène loin de nous. ”

“ Claude Cherblanc part en retraite. Je n'aime pas ce terme qui dégage un petit parfum de défaut, il nous faudra inventer autre chose quand « on aura mis un bonnet rouge (le vrai) au vocabulaire ». Un croisement entre nouveau départ et « droit à la paresse » avec à l'horizon le grand âge mais très, très loin. René Char a écrit : « un homme sans défaut, c'est comme une montagne sans crevasses, il ne m'intéresse pas ». Autant dire que Claude et moi, on a fini par s'intéresser l'un à l'autre. Cela a mis un peu de temps. Non pas que j'ignorais son parcours, militant de la CGT, auteur d'un fanzine syndical redoutable intitulé « le grognard » - tout un programme. Claude aurait pu connaître une autre vie que celle de salarié de l'ANPE puis de Pôle emploi, agent du Service public de l'Emploi. Il aurait pu devenir maire d'une grande ville du Nord de la France, un port ouvert sur le large, Dunkerque. Il était programmé pour cela... et si vous insistez vraiment beaucoup, il peut vous montrer quelques photos des cérémonies officielles où conseiller municipal socialiste il officiait. En ce temps là, quoiqu'on dise, il arrivait que le PS était un parti de gauche avec une politique concrète au service des classes populaires. Il lui en reste cette façon de se tenir debout, vertical lorsqu'il prend la parole en réunion, avec la tranquillité de ceux qui ont quelque chose à dire et qui y croient. Sous ses aspects débonnaires et son art de la « vanne » il cache quelques inquiétudes... T'inquiète pas Claude, on peut t'assurer que tu es un camarade (c'est un joli nom camarade...) et tout simplement un type bien. ”

Noël Daucé

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



Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, **la GMF, 1<sup>er</sup> assureur des agents des services publics** en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter **des offres privilégiées** que nous vous réservons.

POUR LES MOINS DE 30 ANS

**50€ OFFERTS\***

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé) ou sur **www.gmf.fr**

\* Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1<sup>re</sup> année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2014.

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony - 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

**ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 323 562 678 - Siège social : 11, place des Cinq Martyrs du Lycée Buffon - 75014 Paris. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.