



● regards féministes

Ségrégation professionnelle
Les femmes reléguées
(p 11)



● TEFE

Inspection du travail
Une réforme scélérate
(p 19)

modes d'emplois



www.snuteffsu.org

Numéro 48 | octobre 2014 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● luttes

Grève de Paris Laumière



Le personnel fait céder la Direction et obtient des postes (p 9)

● luttes

Assurance chômage

La Bombe à retardement de la nouvelle convention

(p 14)



● à lire, voir, entendre

Projet NADA
Face à la fabrique du consentement, nous avons des armes (p 16)



Si vous êtes désespérés de n'être en contact qu'avec des automates alors que vous avez vraiment besoin de parler à un personnel de pôle emploi compétent et attentif, tapez "3".

Dématérialisation, contrôles, convention tripartite

Le service public de l'emploi est en danger (dossier p 2 à p 7)

● internationale

Marché transatlantique
L'Europe s'aligne sur les critères de l'OMC (p 15)

● Guy Yotine

Grande distribution
Au carrefour de l'arnaque (p 18)

● Édito

Les propos récents de François Rebsamen sont lourds de sens : en exigeant un renforcement du contrôle des demandeuses et demandeurs d'emploi, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de la Cohésion sociale confirme la politique austéritaire du gouvernement. Alors que la France et l'Europe s'enfoncent dans la crise, que le nombre de salarié-es privés d'emploi ne cessent d'augmenter, François Rebsamen n'a d'autres solutions à proposer que de jeter l'opprobre et le discrédit sur les bénéficiaires de l'assurance chômage. En revanche, Le Premier ministre Emmanuel Valls n'hésite pas à réaffirmer sa confiance envers les organisations patronales. Son « *j'aime l'entreprise* » résonne comme un renoncement définitif aux promesses sociales de l'ex-candidat Hollande. Mais les 40 milliards de cadeaux au patronat n'ont pour l'instant généré aucune création d'emploi, et l'entreprise de Pierre Gataz s'est félicitée de pouvoir augmenter les dividendes de ses actionnaires. Le gouvernement prétend faire de l'emploi sa politique prioritaire. Hélas, cela se résume pour lui par renforcer le contrôle des chômeuses et chômeurs, et par empêcher l'Inspection du travail d'assurer le contrôle des entreprises. Le Parti socialiste est au pouvoir, Emmanuel Valls proposait récemment que l'on en change le nom, on le comprend. Dans sa gestion en « bon père de famille », ce sont les services publics qui sont aujourd'hui menacés de coupes budgétaires drastiques. La gestion privée d'un service public, on connaît ça à Pôle emploi : réorganisation du travail, sous-effectif du personnel, mise à mal de ses missions, service dégradé... La future convention tripartite Unedic-Etat-Pôle emploi devrait confirmer cette tendance. Mais la mobilisation paie et nous ne devons pas baisser les bras devant cette violence sociale qui va en grandissant. La mobilisation du 19 juin a permis d'installer un rapport de forces et de rappeler que les agentes et agents ont voix au chapitre. Cette mobilisation a contraint la Direction à accepter de nouvelles dates de négociation concernant la nouvelle classification. A la même période, une lutte exemplaire a permis aux agentes et agents de Paris Laumière d'obtenir des effectifs supplémentaires. Et dans cette même veine, le 17 juin, une mobilisation des personnels de l'orientation, dont le code de déontologie ne cesse d'être piétiné, a entraîné l'ouverture de négociations et des propositions de la Direction générale. Devant cette vague de fond de la politique austéritaire, il est urgent de réaffirmer que c'est par la solidarité et la mobilisation que nous pourrions faire avancer le droit du personnel et des bénéficiaires de l'assurance chômage. ●

Le SNU Pôle emploi FSU

● Pôle emploi

Service public

Pôle emploi est dorénavant soumis à une organisation du travail qui privilégie une gestion de type privé, remettant en cause ses missions de service public au profit de critères purement économiques. Hélas, la future convention tripartite Etat-Unedic-Pôle emploi risque de confirmer cette triste tendance.

Depuis sa création, Pôle emploi cherche coûte que coûte à réaliser des économies budgétaires au dépend de ses missions de service public. Notre Etablissement se revendique donc comme étant un bon gestionnaire au détriment de la qualité du service rendu aux usagères et usagers. Sacrifier la qualité à la quantité au moindre coût semble désormais le *leitmotiv* de la Direction générale (DG). Son choix d'un mode d'organisation du travail emprunté au système du *lean management* – la recherche de la performance et l'élimination des gaspillages – en est la preuve éclatante. Partout en Europe, le bilan de la réorganisation du travail par le *lean management* est pour le moins négatif, entraînant dans un premier temps une augmentation de la productivité, puis une dégradation sans précédent des conditions de travail.

Des objectifs exclusivement budgétaires

A Pôle emploi, sous couvert de rationalisation du travail, les techniques du *lean management* sont utilisées de manière brutale et aveugle au dépend de la santé physique et psychique du personnel et du respect des usagères

et usagers. Il faut faire des économies ? Excentrons les agences vers les zones d'activité commerciale, regroupons le personnel dans de grands sites usines. Augmentons les charges de travail et sacrifions les pôles-appuis en transférant leur tâches à des conseillères et conseillers déjà surchargés... Et maintenons le personnel en sous-effectif !

Un sous-effectif permanent

L'Etat et la DG prétextent d'importantes campagnes de recrutement, mais si on y regarde de plus près, on constate que les effectifs ne progressent que très peu, et sûrement pas en proportion à l'augmentation du chômage. La première phase de recrutement en 2009 avait entraîné la fin des embauches en CDD, la deuxième phase de 2 000 CDI en 2012 avait entraîné une réduction proportionnelle des coûts de fonctionnement et la prochaine vague sur trois ans envisage à peine compenser les départs naturels. Résultats : Pôle emploi est passé de 46 000 agentes et agents lors de sa création à 50 000 actuellement alors que nombre de salarié-es privés d'emploi en France a doublé. Avec des moyens insuffisants et un personnel en sous effectif, la

Direction de Pôle emploi a été amenée à organiser un service dégradé. Des sept missions qui furent confiées à Pôle-emploi, la DG a choisi d'en sacrifier la plupart pour ne plus garder que l'inscription et l'indemnisation, amputant dramatiquement les moyens dédiés aux missions d'orientation professionnelle et d'accompagnement. Pour pallier à cette organisation dégradée, la DG n'a rien trouvé de mieux que de développer les services dématérialisés : 3949/3995, site internet et 100 % web. Cette mise à distance remet en cause les trois principes qui régissent le Service public : continuité du service, égalité de traitement et adaptabilité aux usagères et usagers. Un entretien physique ne peut être remplacé par un simple échange téléphonique, par mail ou encore par webcam sans faire s'effondrer la qualité du service rendu ! Le développement du 100 % web est à mettre en relation avec un autre projet présenté au Comité central d'établissement (CCE) de juin 2014 : le développement du télétravail. C'est un bien triste projet de société que nous propose la DG : un service public par écran interposé où chacun reste cloîtré dans son espace personnel. Le plus intéressant est

en danger

que la DG déclare vouloir développer le télétravail pour... permettre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et réduire la taxe carbone ! Quel culot !

Abandon de l'obligation de suivi

Donc il faut faire des économies, à tous prix ! La mise en place de nouvelles modalités d'accompagnement a accentué le massacre. Si seuls deux rendez-vous sont obligatoires suite à une inscription, le conseiller peut théoriquement définir des jalons supplémentaires. Mais les charges de travail sont telles que de nombreux conseillères et conseillers sont obligés de s'en tenir au service minimum. La répartition des DE en trois types de portefeuilles – censée permettre d'adapter les services aux besoins identifiés – permet en réalité de justifier l'explosion de la taille des portefeuilles. Ainsi, on ne multiplie pas les portefeuilles de type Renforcé en cas de besoin mais on impose de considérer comme autonomes des demandeuses et demandeurs d'emploi (DE) afin de pouvoir les transférer vers des portefeuilles plus extensibles.

Des perspectives peu réjouissantes

Ainsi, la réorganisation du travail et la rationalisation des tâches dans une recherche permanente de gains de productivité entraîne une reformulation complète du travail et la maltraitance des usagères et usagers. Nos missions ne sont plus traduites que par des indicateurs chiffrés au profit uniquement d'objectifs quantitatifs. Et la généralisation de l'outil informatique n'a rien arrangé, remplaçant progressivement la prise en considération des problématiques des usagères et usagers par un simple traçage dont l'objectif se résume à renseigner des indicateurs. Les logiciels qui nous sont imposés forment les réponses et encadrent l'entretien sous l'angle du contrôle de la demande d'emploi, et des outils comme GOA, vendu par la Direction pour améliorer l'accueil

des DE, ne servent en réalité qu'à contrôler l'activité et à la rationaliser. Tous les trois ans, une convention tripartite est signée entre l'Etat, l'UNEDIC et Pôle emploi. Cette convention doit déterminer les orientations de Pôle emploi sur les trois années à venir et les moyens que l'Etat et l'UNEDIC allouent pour leurs mises en œuvre. Ce sont ces conventions tripartites qui en 2009, avaient décidé la mise en place de l'EID, et en 2012, de « Pôle emploi 2015 ». Une nouvelle convention tripartite doit avoir lieu en 2015. Peu d'informations sont pour l'instant disponibles mais, une chose est sûre, elle s'inscrira dans la continuité des précédentes : mise à distance, accompagnement dégradé,

• A Pôle emploi, sous couvert de rationalisation du travail, les techniques du lean management sont utilisées de manière brutale et aveugle.

subordination à l'outil informatique et réduction des coûts de fonctionnement. Pour exemple, la DG a annoncé vouloir approfondir l'offre de service du 100 % web par le développement d'une application Pôle emploi pour smartphones. Gageons que ce nouveau gadget accentuera surtout la mise à distance des DE et son corollaire incontournable : le contrôle. Autre projet : assouplir les jalons obligatoires pour les DE les plus autonomes, ce qui peut se traduire par : s'affranchir de ses obligations de suivi tout en renforçant – encore une fois – le contrôle ! La DG prévoit aussi d'améliorer le suivi grâce à des outils d'aide au diagnostic. Là encore, traduisez : après avoir confisqué aux conseillères et conseillers les moyens, la formation et le temps suffisant pour qu'ils puissent faire correctement leur travail, on constate un déficit de qualité dans leur diagnostic... Et pour combler ce déficit, on prévoit de renforcer leur subordination à des logiciels froidement fonctionnels. Pathétique. Mais la DG va même



plus loin. Elle entend permettre aux entreprises d'intérim de procéder à la liquidation des dossiers des DE. Et elle compte charger les DE de la complétude de leurs dossiers d'inscription et d'indemnisation. Qu'est-ce qu'on ne ferait pas pour quelques gains supplémentaires ?!

Défendre le Service public de l'Emploi

Face à ce dévoiement du Service public de l'Emploi (SPE), nous devons réaffirmer avec force la défense d'un autre Pôle emploi. Nous devons réaffirmer le caractère social de nos missions à un moment où la société est rongée par le chômage et l'exclu-

sion. Pour permettre à Pôle emploi d'assurer les missions qui lui ont été confiées, il est urgent que l'Etat se réengage massivement dans son financement. Alors que le gouvernement au pouvoir prétend faire de l'emploi sa priorité, il est inadmissible que des critères exclusivement budgétaires mettent en échec l'opérateur majeur du SPE. Un réinvestissement massif doit permettre à Pôle emploi d'assurer toutes les missions qui lui ont été confiées et, par des embauches suffisantes, des formations de qualité et un maillage territorial, d'assurer l'accès de tous les usagers et usagères à ses services. ●

Le SNU Pôle emploi FSU



ENSEMBLE, DÉBATTONS, CRÉONS, AGISSONS !

PÔLE EMPLOI FSU

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

● Contrôle à Pôle emploi

Le piège de la fusion se referme

Lors de la création de Pôle emploi, le législateur a eu la très mauvaise idée de lui confier la mission de contrôler les demandeurs et demandeurs d'emploi, tâche auparavant assurée par la Direction du travail. Depuis juin 2013, une expérimentation a lieu dans plusieurs régions dont PACA.

En juin 2013, l'Etablissement a formé en trois jours une dizaine d'agentes et agents de la région PACA pour créer deux équipes spécifiquement dédiées au contrôle des demandeuses et demandeurs d'emploi (DE). Le premier bilan à 6 mois remis aux organisations syndicales faisait état de 676 convocations pour aucune radiation. Mais un an après, les résultats de cette expérimentation sont tout autre : plus de 3 000 contrôles, 237 demandes de sanction validées par les Directions d'agences et seulement sept demandes abandonnées dans le cadre de recours. Il est à craindre que la pérennisation et la généralisation de cette expérimentation ne

soient imposées par la Direction générale dès la fin de l'année.

Sentiment d'injustice

Les DE contrôlés sont sélectionnés par trois types de procédure : le contrôle « aléatoire » basé sur le hasard ou des critères aléatoires comme la date de naissance ; le contrôle « métier en tension » sur les offres non pourvues ou générant du travail non déclaré ; enfin le contrôle sur signalement interne – tout est dans l'intitulé...

Même avec des salarié-es formés et conscients de la complexité de leur tâche, on ne peut qu'être critique au sujet de ce dispositif : le risque est grand d'aggraver le sentiment

d'injustice des DE parmi lesquels les plus démunis feront à nouveau les frais de cette politique. A l'inverse, l'Inspection du travail ne cesse de dénoncer le manque de moyens et d'effectifs pour assurer le contrôle des entreprises.

Une machine à radier

Enfin, il existe un risque pour que ce type de machine à radier s'emballer sous pression des organisations patronales ou pour servir des intérêts politiques : avec Chirac et Sarkozy, ce ne sont pas moins de cinq lois qui ont renforcé le contrôle des chômeuses et chômeurs, parfois même avec des textes inapplicables comme l'offre

raisonnable d'emploi.

Le SNU ne s'oppose pas, à priori, aux contrôles sur la qualité de la recherche d'emploi mais dénonce que la même institution soit à la fois juge et partie. Pour l'heure, la même structure indemnise, conseille, oriente et maintenant contrôle. Nous nous opposons à la généralisation de cette expérimentation. Dans un contexte particulièrement sensible, avec une montée sans précédent des licenciements inscrivant le chômage de masse dans la durée, il apparaît urgent de confier à nouveau cette mission à la Direction du travail, seule à même d'assurer cette tâche avec éthique et impartialité. ●

Eric ALMAGRO (SNU PACA)

● Offre de service aux entreprises

Pôle emploi mis en concurrence avec La Poste

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.

Comment répondre aux besoins des très petites entreprises (TPE) (moins de 9 salarié-es) quand on sait que, dans les années à venir, elles représenteront 67 % des embauches. La Direction de Pôle emploi semble avoir une idée sur la question. Mais toute idée n'est pas bonne à prendre. Toujours est-il que les régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ont vu se mettre en place un « démonstrateur », autrement appelé *Proof of Concept* (POC) sur les mois de juin et juillet. Qu'est ce donc ? Nous avons déjà traduit le métalangage de la Direction générale concernant les innovations : nous savions qu'une expérimentation consiste à tester une innovation, quitte à ce qu'elle

soit abandonnée ensuite, alors qu'un pilote revient à tester une innovation sur un territoire limité avant de l'élargir ensuite, mais tout en sachant que l'innovation sera de toute façon déployée.

Un projet inquiétant pour l'avenir

Un POC, c'est plus pervers : on teste, on peut abandonner ou retenir, mais on se dédouane de toute consultation des instances représentatives du personnel. Et c'est très inquiétant pour notre avenir. Sur le fond, en quoi consiste exactement ce démonstrateur ? Rien de moins que faire appel aux postières et postiers pour prendre contact avec les TPE

afin de recueillir leurs besoins en recrutement. Concrètement, La Poste va demander à ses factrices et facteurs de s'adresser physiquement à 1 500 TPE pour les questionner sur leurs intentions de recruter, et leur remettre une *webkey* : une clé USB qui permettra à l'entrepreneur de se connecter via une adresse URL. En plus du passage physique de l'employé-e des Postes, il est prévu 11 000 envois de cette fameuse *webkey* aux TPE. En parallèle, Pôle emploi va contacter directement par courrier 11 000 TPE et organiser 200 visites entreprises.

Au diapason du néolibéralisme

Faut-il encore une preuve que l'on met en concurrence les services ?

Il ne s'agit pas ici de douter de l'efficacité de nos collègues de La Poste, mais comme on dit : chacun son métier. Eux-mêmes ne sont pas formés au recueil d'offre et à la relation entreprise. De plus, elles et ils voient leurs missions évoluer vers un mille-feuilles de services, La Poste jouant la carte de la proximité pour se mettre au diapason de la concurrence libre et non faussée chère aux doctrines néolibérales. Avez de faiblesse ou volonté de la part de Pôle emploi de préparer une nouvelle étape de la destruction de l'offre de service aux entreprises de notre Etablissement ? Le doute est difficilement permis. A suivre, donc, et de très près. ●

Marc RENEAUX (SNU Midi-Pyrénées)



● Suivi 100 % web

Systematisation de la dématérialisation

Au 1^{er} trimestre 2014, une nouvelle étape de la dématérialisation du suivi et de la mise à distance des demandeuses et demandeurs d'emploi s'est déployée sur le territoire. Outre les nouvelles contraintes techniques que ce service implique, c'est la pertinence de généraliser un tel suivi qui doit être interrogée.

Le plan de route *made in* Jean Bassères – Pole emploi 2015 – est constitué de 27 chantiers, parmi lesquels l'« offre de service dématérialisé » et le « 100 % web ». Il s'agit pour l'Etablissement de « s'adapter aux nouveaux modes de communication et aux nouveaux usages des services publics en ligne correspondant à l'évolution des besoins et des pratiques ». En clair, il s'agit de proposer à un certain nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi (DE) volontaires et équipés des moyens informatiques appropriés, un suivi totalement dématérialisé utilisant des entretiens via *webcam*, et usage de *tchat*... L'enjeu est de taille car il touche à la qualité du service rendu aux usagères et usagers, ainsi qu'à nos pratiques quotidiennes de travail. Des expérimentations ont débutées entre mi-février et mi-avril dans 7 régions. En accord avec le Comité central d'établissement (CCE), la Direction générale (DG) a fait appel au cabinet d'expert Geste, qui a remis son rapport sur ces expérimentations au début de l'été pour une présentation au CCE le 7 juillet 2014.

Des problèmes d'ergonomie

L'expérimentation était menée selon les régions avec deux angles d'approches différents : sur site ou en plateforme. Les équipes dédiées au 100 % web sur site ont été « détachées » du planning et se sont vu attribuer des bureaux spécialement équipés. Les équipes dédiées au 100 % web en plateforme ont été regroupées selon les lieux par bureaux fermés de 4 personnes, ou sur des espaces de travail partagés. Nouveauté dans l'environnement de travail, des « fonds » ont dû être prévus pour occuper l'arrière plan

visuel lors des entretiens par *webcam*. Les conseillères et conseillers ont dû s'habituer à travailler sur un écran partagé entre la visualisation de l'interlocuteur et le bureau virtuel habituel. Ce détail n'est pas anodin car l'acte métier ordinaire d'une conseillère ou d'un conseiller en entretien consiste à ouvrir un certain nombre de pages web ou de documentation afin de faire des recherches d'offres, d'information sur les formations, sur les métiers... au point de couvrir parfois la totalité de l'écran. Ces questions d'ergonomie pourraient sembler anecdotiques si elles n'allaient pas jusqu'à poser de réels soucis lorsqu'une fenêtre – réelle celle là – venait à mettre le conseiller

- Les contraintes techniques rendent l'entretien plus pénible et plus fatigant

ou l'usager en contre jour. Bref, l'entretien web apporte de nouveaux problèmes techniques qui vont bien au-delà de la simple mise à distance du DE : il s'agit d'une contrainte technique supplémentaire qui rend souvent l'entretien dématérialisé plus pénible et plus fatigant qu'un entretien ordinaire. Sans compter que les conseillères et conseillers, du coup, utilisent de plus en plus les moyens de communication annexes comme le mail pour transmettre des informations ou des documents. Quant au *tchat*, il semble qu'il ne soit pas si plébiscité que ça, voir relativement peu utilisé.

Mise à mal de l'égalité d'accès

Travail en agence ou travail en plateforme ? Quel choix sera fait par la DG ? Pour nous, il est évident que le travail en agence est préférable



Quand le Service public de l'Emploi s'échoue sur les rivages de la dématérialisation ▲

puisqu'il permet au DE de venir sur le site pour retirer, remettre ou signer des documents, ce que l'organisation en plateforme rend impossible. En revanche, si le nombre de DE volontaires pour faire du suivi dématérialisé sur un bassin d'emploi donné est insuffisant pour conserver une équipe dédiée locale, faut-il pour autant interdire cette possibilité à une usagère ou un usager qui peut ainsi rester chez lui et gagner du temps ? Mais de toutes les manières, il est à parier que la DG renverra la décision finale aux Directions régionales, mettant encore à mal le principe de l'égalité d'accès aux services publics sur l'ensemble du territoire. Au final, si on peut s'interroger sur la pertinence de la mise en œuvre du 100 % web, on ne peut pas nier totalement la souplesse qu'apporte un tel service pour les usagères et usagers. Du moins pour celles et ceux qui ont les moyens financiers de s'équiper et la chance d'habiter dans un secteur équipé de l'internet haut débit ! Mais il est évident que le problème majeur du 100 % web réside non pas dans le web, mais dans le 100 % ! Pourquoi rendre un tel service systématique ? Car il y aurait un enjeu pour la DG

de le lier au télétravail des conseillères et conseillers ? Peut-être. Pour faire des économies de fonctionnement au dépend des missions de service public de Pôle emploi ? Sûrement !

Laisser la main aux salarié-es

Dans plusieurs agences rurales, un système de visio-guichet existe depuis plusieurs années, ce qui permet à un DE dépourvu de véhicule de « rencontrer » quand même une conseillère ou un conseiller, tout en évitant de se déplacer trop loin. De même, les conseillères et conseillers peuvent mener des entretiens téléphoniques. Pour autant, il n'existe pas d'équipe spécialisée 100 % visio-guichet ou 100 % entretiens téléphoniques. Le bon sens imposerait donc de laisser aux agentes et agents le choix des modalités de leurs entretiens : physiques, téléphoniques, visio-guichet ou web. Une fois de plus, il ne faut pas que la technique vienne s'imposer à nos pratiques, mais bien que nous restions vigilants à ce qu'elle vienne simplement enrichir le panel de nos possibilités pour un service de meilleur qualité. ●

Marc RENEUX (SNU Midi-Pyrénées)

● Interview de Jacqueline Balsan (MNCP)

« Il arrive que Pôle emploi



Jacqueline Balsan est vice-présidente du MNCP et responsable de la maison de chômeurs CREER à Montpellier.

Jacqueline Balsan est vice-présidente et militante du Mouvement national des chômeurs et précaires. Responsable de la maison des chômeurs CREER, à Montpellier, elle accompagne chaque jour des demandeurs d'emploi dans leur parcours semé d'embûches, face à un Pôle emploi pas toujours droit dans ses bottes.

Modes d'Emplois : Jacqueline Balsan, vous êtes fréquemment contactée par des demandeurs et demandeurs d'emplois qui vous sollicitent pour un accompagnement sur leur dossier à Pôle emploi. Pour quels problèmes en particulier ?

Jacqueline Balsan : Le principal problème est celui de la dématérialisation et de l'information des demandeurs d'emploi. Je vous donne un exemple simple : quand une personne souhaite bénéficier des services de Pôle emploi, elle peut créer son espace personnel sur le site pole-emploi.fr. Mais lorsqu'elle s'inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle emploi, un espace personnel de suivi du dossier administratif lui est attribué. La superposition de ces deux espaces induit une confusion possible. La personne attend légitimement des communications sur son espace personnel. Or, Pôle emploi n'utilise pas cet outil pour envoyer des courriers, et notamment ceux concernant son suivi. Pôle emploi utilise l'espace personnel de suivi administratif. Le demandeur d'emploi, s'il a été mal informé ou mal formé à l'utilisation des deux espaces, ne comprendra pas que les correspondances arrivent sur l'espace personnel Pôle emploi, et non sur son espace personnel à lui. Ainsi, malgré des contacts réguliers avec son conseiller, il peut manquer un rendez-vous dont il n'a jamais reçu la convocation – puisqu'il n'a pas consulté son espace personnel Pôle emploi – puis être menacé de

radiation sans le savoir. Et ne plus recevoir de courrier que pour lui annoncer une radiation ferme, sans avoir pu faire valoir ses droits.

Et en quoi consiste votre accompagnement ?

Dans ces cas-là, l'association de chômeurs peut intervenir : courrier, avec en-tête de notre association au directeur d'agence, au directeur territorial et au médiateur directement. Ce n'est pas la procédure interne de recours, mais il s'agit d'aller vite, les radiations touchent directement aux moyens de subsistance des chômeurs. A Montpellier, le médiateur régional est à l'écoute et traite rapidement les recours, ce qui n'est

● **Les radiations touchent directement aux moyens de subsistance des chômeurs**

pas le cas partout. Il est regrettable que le sort des chômeurs tienne à la volonté d'une ou deux personnes ! Je reçois environ 80 appels par mois pour des demandes d'information et d'aide, pour des questions simples... ou très complexes, comme des indus. Les chômeurs sont seuls et désarmés face à Pôle emploi. Il y a beaucoup de colère, de frustration et de lassitude face à la paperasse, à l'absence de proposition d'offre d'emploi et de véritable accompagnement, au « contrôle permanent ». Notre premier rôle est de rassurer et de traiter avec la personne son dossier, en cherchant des solutions

ensemble. Nous relayons tous les dysfonctionnements en Comités départemental de liaison (CDL) ainsi qu'au niveau de notre Fédération, le Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP), présente au Comité national de liaison (CNL).

Les radiations et les indus sont deux problèmes majeurs qui engorgent les agences et rendent sensibles les relations entre conseillers et demandeurs d'emploi. Pour quelles raisons selon vous ?

Les problèmes de radiations et d'indus touchent directement aux conditions de vie des chômeurs. Cela génère beaucoup d'incompréhension, de frustration mais aussi un sentiment de culpabilité et d'injustice par rapport à une faute que les chômeurs ont le sentiment de ne pas avoir commise. On se retrouve perdu face aux informations parfois contradictoires qui nous sont données par la plateforme 3949, ou par tels ou tels conseillers qui n'ont pas toujours tous la même information. Lorsque le demandeur d'emploi arrive en agence pour demander des explications, il arrive qu'il reparte sans avoir pu régler son problème ! La plupart des procédures lancées par Pôle emploi, pour les indus et les radiations, sont expéditives. Il arrive même que Pôle emploi agisse en totale illégalité.

Pouvez-vous expliquer en quoi Pôle emploi ne respecte pas ses obligations et agirait en totale illégalité ?

Je prendrai deux exemples : les ra-

diations pour absence à convocation et les procédures de récupération de sommes indûment perçues, je préfère dire « indûment versées ». Les radiations pour absence à convocation représentent près de 70 % des radiations prononcées. Les demandeurs d'emploi sont soumis à des entretiens obligatoires. Une date tombe et peu importe les disponibilités des chômeurs, ils doivent s'y rendre par tous les moyens, sous peine d'être radiés et de voir leurs revenus suspendus pendant deux mois. En effet, rappelons qu'aux termes de l'article R351-28 du Code du travail dans sa rédaction alors en vigueur : « sont [...] exclus du bénéfice du revenu de remplacement mentionné par l'article L351-1 [...] les travailleurs qui refusent, sans motif légitime, de répondre aux convocations des agents du contrôle [...] » ; On entend bien souvent : « Mais je n'ai pas refusé de me présenter, je n'ai pas pu et j'ai prévenu le 3949 de mon absence ! » ou « Pour me présenter à un entretien, encore faudrait-il que je reçoive ma convocation en temps et en heure ! J'apprends que je suis radié, mais je n'ai jamais été convoqué ! ». L'absence à un rendez-vous de suivi à Pôle emploi ne saurait constituer en aucun cas un acte volontaire de refus de suivi de la part d'un demandeur d'emploi. En effet, nous rejetons la vision qu'elle véhicule du chômeur, supposé heureux de sa situation, cherchant par nature à frauder le système d'indemnisation. Il y a pire encore : les radiations pour absence à un entretien... téléphonique. Elles existent et sont

agisse en totale illégalité »

le fait du recours à la dématérialisation forcenée qui permet de désengorger les agences. Souvent, le demandeur d'emploi attend un appel qui ne vient pas, conformément à sa convocation. Il appellera le 3949, ou attendra un rappel ou une autre convocation. Mais c'est une lettre de radiation qui arrive ! Il revient alors au demandeur d'emploi de faire les recours adaptés, dans les 10 jours. Dans la majeure partie des cas, il suffit d'envoyer un courrier au directeur d'agence pour être rétabli dans ses droits. Mais que faire quand on n'a même pas reçu le courrier d'avertissement avant radiation et qu'on retrouve dans sa boîte aux lettres une notification de décision de maintien de radiation qui signe l'interruption de notre indemnité ? Il arrive même que des chômeurs reçoivent leur convocation à entretien... après la date de l'entretien indiquée sur la convocation ! On marche sur la tête ! Au MNCP, nous nous battons depuis longtemps contre ces radiations-sanctions, et nous demandons leur arrêt immédiat. Le risque d'une interruption de 2 mois des indemnités chômage est inacceptable, particulièrement en cette période de crise !

Il y a beaucoup de colère et de lassitude face à la paperasse, à l'absence d'offre d'emploi et au contrôle permanent...

Et concernant le problème des trop-perçus ?

Le trop-perçu est en fait un « trop versé », à cause d'une erreur de calcul ou du fonctionnement du système informatique, car la complexité de la vie des chômeurs ne colle pas toujours avec le simplisme redoutable du système d'indemnisation. Ainsi, en toute bonne foi pour l'essentiel des cas, on perçoit de l'argent sur son compte, on le dépense pour son quotidien, et on se retrouve à devoir de l'argent à

Pôle emploi, une somme dont on ne dispose plus sur notre compte ! Et comme la confiance en l'institution reste de mise, on ne se défend pas et on rembourse comme on peut. Je rappelle que la première phase, sur laquelle insiste le médiateur dans son rapport spécifique sur les indus, est une phase à l'amiable. Pôle emploi a pour obligation d'informer le demandeur d'emploi sur la somme indûment versée – type d'allocation, période sur lesquelles porte l'indu, etc. –, lui indiquer les recours possibles, et les aménagements (un échelonnement des remboursements). Il faut savoir qu'un rendez-vous en agence avec un conseiller doit être proposé dès 1 500 euros de trop-perçus. Il apparaît que Pôle emploi ne respecte pas cette obligation. Pire encore : les sommes trop perçues sont bien souvent prélevées directement sur les allocations des

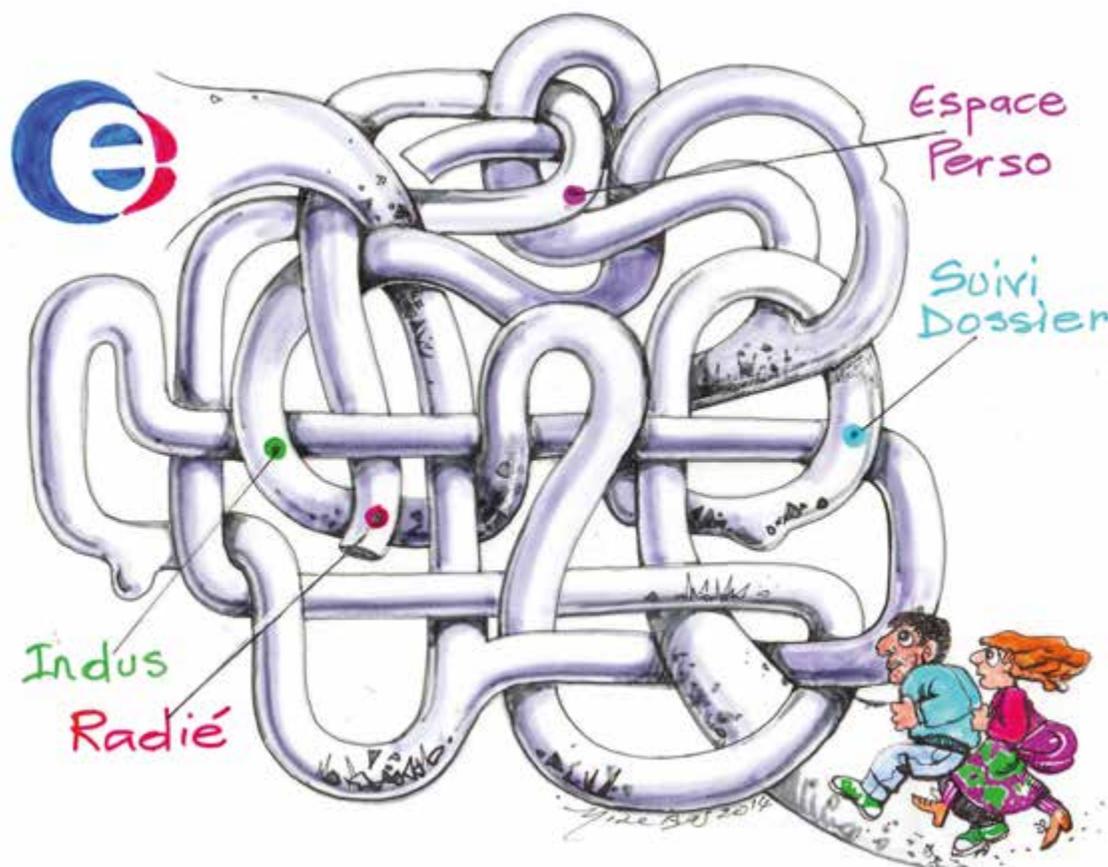
demandeurs d'emploi, même si celui-ci a entamé des démarches et ne reconnaît pas cette dette. Et ceci, sans respect de la quotité saisissable et d'un délai de prescription de 3 ans (hors cas de fraude). La conséquence pour le demandeur d'emploi est une baisse drastique de ses revenus, alors que les dépenses quotidiennes demeurent.

Comment vous y prenez-vous pour défendre les droits des chômeuses et chômeurs dans ces cas particuliers ?

Si les courriers de recours que nous écrivons avec les chômeurs n'obtiennent pas de réponse, nous nous rendons en agence avec la personne et quelques militants pour demander les informations qui sont dues à l'usager du Service public de l'Emploi. Quelquefois, par manque d'information, ou de compréhension, la personne peut

être fautive par rapport aux règles en vigueur, mais reste de bonne foi. Nous continuons de plaider sa cause, et essayons d'aménager les « peines » en faveur du demandeur d'emploi. Si Pôle emploi mettait un point d'honneur à respecter le droit d'information – j'entends par là prendre le temps de faire le lien entre l'information donnée et la compréhension de cette information et de son impact par le demandeur d'emploi – les relations entre le Service public de l'Emploi et tous ceux qui y ont recours seraient plus apaisées et basées sur la confiance. Aujourd'hui, on en est loin, et c'est pourquoi nous menons une lutte commune avec certaines organisations syndicales dont le SNU-Pôle-emploi-FSU pour améliorer les conditions de travail et de vie des conseillers comme des chômeurs. ●

Propos rapportée par Audrey TORRECILLA (MNCP) pour Modes d'Emplois



● Classification des emplois

La mobilisation rouvre les négociations

Suite à la mobilisation du 19 juin, la Direction a prolongé le cycle des négociations sur la classification des emplois. Avec la présentation de son nouveau projet, elle n'apporte toujours pas de proposition traduisant l'ensemble des efforts consentis par les personnels depuis la création de Pôle emploi.

Le 19 juin dernier, à l'appel de sept organisations syndicales, le personnel de Pôle emploi se mobilisait pour manifester son mécontentement et ses inquiétudes quant aux négociations sur la classification des emplois : insuffisance du budget, refus de la Direction générale (DG) de positionner les personnels en tenant compte de l'ensemble de leurs expériences et qualifications, manque de garantie d'un déroulement de carrière avec une grille permettant de véritables progressions et mobilités professionnelles. Suite à cette mobilisation, la DG a accepté de détendre le calendrier des négociations en ajoutant de nouvelles dates au calendrier social, entre juillet et octobre, contrairement à ce qu'elle avait auparavant prévu. Le mouvement du 19 juin a donc eu des conséquences positives, mais les réponses de notre DG sont encore largement insuffisantes et on notera encore peu d'avancées.

Des signataires limités

Le 25 juin, la DG a enfin présenté une première version d'un projet d'accord encore très incomplet. Les négociations qui ont suivi le 17 juillet se sont concentrées essentiellement sur le positionnement des emplois dans la grille de classification, et sur l'amplitude de chaque emploi. La négociation a repris le 10 septembre, par l'une des dernières séances du cycle étendu jusqu'à fin octobre. Nous observons, depuis le 19 juin, de vraies inflexions qui apparaissent dans la version de l'accord présenté pour cette séance de rentrée.

Au démarrage de cette séance, la DG a qualifié cet accord d'accord de révision de la convention collective nationale (CCN) puisqu'il comporte, en plus des dispositions propres à

la classification, des dispositions de réécriture de dix articles de la CCN. Au regard de ces éléments, elle en profite pour limiter les signataires potentiels de l'accord aux organisations syndicales signataires de la CCN ou y adhérant préalablement. Il est à noter que dans un contexte où notre directeur général attend une réponse quant à son avenir à Pôle emploi, obtenir un nombre important de signatures sur cet accord serait pour lui un atout qui le renforcerait dans sa candidature à un nouveau mandat. Coïncidence ? Enfin, concernant les modifications induites de l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail (OATT), le SNU a demandé qu'elles soient réalisées via un avenant séparé à l'accord du 30 septembre 2010 et non directement par cet accord classification.

Une application prévue en avril 2015

La séance du 10 septembre aura également permis de connaître le calendrier d'application de l'accord prévu par la DG en cas d'accord valide. Ainsi, elle propose qu'à l'issue de la dernière négociation, l'ouverture à signature se fasse dans la quinzaine suivante, suivi – en cas d'accord valide – des étapes d'agrément, d'informations et consultations des instances représentatives du personnel (CCE, CE, CHSCT) et d'actions de formation des services des ressources humaines et des équipes locales de direction.

Par ailleurs, le personnel sera alors individuellement convoqué en entretien de rattachement à un emploi du référentiel sur la base des activités dominantes exercées par chacune et chacun. A l'issue de cet entretien,

nous serons « automatiquement » repositionnés dans la nouvelle grille de classification selon les règles définies par l'accord. Au regard de ces préalables, la DG annonce que l'application de la nouvelle classification – en cas d'accord valide – serait effective le 1^{er} avril 2014.

● **Les réponses de la Direction générale sont encore largement insuffisantes**

Participer et s'informer : une nécessité !

Dans le contexte d'austérité budgétaire, la DG n'a rien modifié en termes d'investissement financier accordé à cette négociation. Le SNU critique fermement cette situation et revendique toujours une classification de haut niveau qui traduise les efforts consentis par tout le personnel depuis la création de Pôle emploi. Le SNU est convaincu que la bataille doit être menée, dans une unité syndicale la plus large possible, pour obtenir satisfaction des revendications déjà exprimées en juin.

Il est encore trop tôt à l'heure où nous écrivons pour savoir si l'Établissement arrivera à un accord de classification des emplois avant la fin de l'année. Pour rappel, la négociation devait démarrer dans le mois qui suivait l'agrément de la CCN, il y a plus de 4 ans. Accord pourtant indispensable à un établissement né d'une fusion et dans lequel certains emplois ne sont pas positionnés ou le sont sur des appellations qui ne correspondent pas à leurs réalités. En cas d'échec, la responsabilité lui en incombera. Les avancées des dernières séances devront être suffisamment significatives, la DG devant être à l'écoute des attentes exprimées par le personnel. Personnel qui reste vigilant et qui a su exprimer que ce dossier est capital pour son avenir. Le SNU, engagé pleinement dans cette négociation et conscient de ses enjeux majeurs, vous invite à vous informer et participer dans chaque établissement aux journées d'information que nous organisons sur ce sujet. Parce que la classification est l'affaire de toutes et tous, restons mobilisés ! ●

Dominique SIMON (SNU Franche-Comté)
Jean-Charles STEYGER (SNU Pays-de-la-Loire)

1. Articles 8-3 ; 11 ; 12-3 ; 19 ; 20-3 ; 20-4 ; 24 ; 25 ; 26-3 ; 26-4 ; 42-1 de la CCN

LA CLASSIFICATION POUR LES NULS

Pour s'informer,
comprendre et débattre...



Rejoignez-nous sur
www.laclassificationpourlesnuls.fr



● Pôle emploi Laumière

Chronique d'une grève victorieuse

En juin, des agentes et agents de Paris Laumière sont partis en grève pour réclamer des effectifs suffisants. Grâce à leur détermination, au soutien des collectifs de chômeurs et précaires et à la solidarité du SNU et de SUD, les grévistes ont fait céder la Direction et obtenu gain de cause.



Les conseillères et conseillers de Laumière luttent pour des effectifs supplémentaires : chaque masque blanc symbolise un poste manquant.

Les agentes et agents du Pôle emploi Paris Laumière ont pourtant tout essayé afin d'interpeller la Direction et l'alerter sur le manque d'effectifs de l'agence. Depuis son ouverture fin 2013, l'effectif cible n'a jamais été atteint et il manque au moins 8 postes. Les personnels croulent sous le travail et peine à prendre contact avec l'ensemble des usagers et usagers dont ils ont la charge. Le 19 février 2014, un courrier signé des 27 agentes et agents est envoyé aux différents échelons hiérarchiques mais reste sans réponse. Plusieurs réclamations sont remontées par l'intermédiaire des délégués du personnel mais se brisent contre le silence des responsables territoriaux et régionaux.

Un sous effectif croissant

Alors, devant tant d'indifférence, un préavis de grève est déposé le vendredi 6 juin, accompagné d'un courrier exigeant l'embauche de 8 collègues. Jeudi 12 juin, 1^{er} jour de grève, treize grévistes sont au rendez-vous et il fait beau. L'agence n'est pas fermée, une banderole est déployée « Pôle emploi Laumière : défense du Service public de l'Emploi » et de petits panonceaux réclamant des effectifs supplémentaires parsèment la façade. De nombreux demandeuses et demandeurs d'emploi, sensibles à leurs revendications signent les pétitions. Grande première, la Direction territoriale (DT) s'intéresse enfin aux revendications des agentes et agents et leur propose un rendez-vous. A midi, les grévistes

se rendent à la mairie du 19^e arrondissement pour rencontrer la conseillère municipale chargée de l'emploi – Léa Filoche – qui se montre sensible à leurs revendications. Lors de la rencontre avec la DT, la directrice territoriale et son adjoint commencent d'emblée par mettre en doute les surcharges de travail en prétextant que les personnels s'organisent mal, ne prescrivent pas assez, etc. Lorsque la délégation annonce, conformément à leur mandat voté en assemblée générale (AG) le matin même, qu'en l'absence de propositions nouvelles d'ici lundi soir, les grévistes continueront le mouvement, les mines de la directrice et de son adjoint s'assombrissent. Lundi 16 juin, la directrice de Laumière lit un courriel de la Direction régionale (DR) stipulant que « les échanges avec les agents de Laumière ne s'apparentent pas à une négociation ». Les grévistes décident donc de reconduire le mouvement, le beau temps est à nouveau au rendez-vous, ainsi que des militantes, militants et élu-es du SNU et de SUD venus soutenir le mouvement.

Aucun dialogue social

Devant l'absence de réaction officielle, le collectif décide de bloquer l'agence. Seule manifestation de la DR : le responsable de la Sécurité, le directeur des Relations sociales et un huissier viennent constater la fermeture de l'agence sans se présenter ni piper mot. Mercredi 18 juin 2014, à l'occasion d'un échange téléphonique avec un élu SNU, la DR se

scandalise de l'entrave au Service public faite par les grévistes et les menace de poursuites judiciaires... Bel exemple de dialogue social ! Jeudi 19 juin, les grévistes occupent l'agence. Léa Filoche passe et leur promet d'intervenir auprès du maire du 19^e. Effectivement, deux courriers de soutien, l'un du maire François

● La grève fut un succès grâce à la détermination du personnel en lutte et au soutien des collectifs de chômeurs, précaires et intermittents

Dagnaud et l'autre du député de la circonscription Jean-Christophe Cambadélis, seront adressés à la DR. Les grévistes décident de laisser à la DR le temps de prendre la mesure de la gravité de la situation : ils suspendent la grève jusqu'au lundi suivant. Lundi 23 juin, la DT et un membre de la DR viennent serrer des mains sans n'avoir rien à proposer, après trois jours de grève !

Soutien des collectifs d'intermittents

Le lendemain, les grévistes reconduisent le mouvement. La veille, un appel à soutien a été lancé aux collectifs de chômeurs, précaires et intermittents. Progressivement, des militantes et militants de ces collectifs, ainsi que des syndicats SNU et

SUD, rejoignent les grévistes. Le collectif, qui n'en finit pas de grandir, décide de se rendre au siège de la Direction générale (DG). Et le moment est bien choisi, car les grévistes, à bout, sont près de défaillir. Un groupe d'une quarantaine d'agentes et agents de Pôle emploi, de militantes et militants syndicaux et des collectifs de chômeurs envahissent la DG pendant qu'une quarantaine d'autres restent dehors et déploient une banderole sur laquelle est écrit « ils ont les milliards, nous sommes des millions ». Le rapport de force s'installe, les grévistes réclament à grands cris d'être entendus. Les responsables locaux tentent sans succès de diviser les occupants en leur proposant d'être reçu séparément. Les CRS s'installent devant l'entrée de la DG. La présence des intermittentes et des intermittents fait visiblement très peur à la Direction. L'occupation dure et la DR cède, accepte de négocier et propose quatre CDI et un CDD sous la condition d'évacuer les lieux. Sortie triomphante vers 20 heures 30. Si la grève fut victorieuse, c'est sans conteste grâce à la détermination des agentes et agents, mais aussi grâce au soutien des collectifs de chômeurs et intermittents, ainsi qu'à la solidarité des organisations syndicales SNU et SUD qui ont abondé une caisse permettant d'indemniser les grévistes. Cinq jours de grève, pour obtenir seulement la moitié des postes qui étaient prévus... mais le collectif a gagné et en est sorti grandi. ●

Juliette LABESCAT (SNU Ile-de-France)

● Les ABCD de l'égalité

Construire l'égalité commence à l'école

Les ABCD de l'égalité, expérimentation des ministères de l'Education nationale et des Droits des Femmes, ont permis d'introduire une réflexion sur la construction sociale de l'identité sexuelle. L'expérimentation a porté ses fruits malgré les tentatives de désinformation de l'extrême droite.

Les ministères de l'Education nationale et des Droits des Femmes expérimentent depuis la rentrée 2013 les « ABCD de l'égalité » dans le but de lutter contre les stéréotypes filles-garçons. Mais qu'est ce que la théorie du genre ? Quels sont ses détracteurs ? La théorie du genre est née dans les années 1960 aux Etats-Unis en devenant une discipline universitaire : *gender studies*. En parallèle du féminisme, elle se propose d'étudier la manière dont la société associe des rôles à chaque sexe. Il s'agit de porter un regard particulier sur la construction sociale du sexe pour la distinguer du sexe physique. Loin de nier la différence entre le sexe féminin et le sexe masculin, le genre est utilisé par les chercheurs comme un outil permettant de penser le sexe biologique (homme ou femme) indépendamment de l'identité sexuelle (masculin ou féminin).

Enseigner l'égalité des sexes

A partir des années 1970, la notion de genre est utilisée par les féministes pour mettre en lumière les inégalités entre femmes et hommes. Elle permet de montrer que la cause de ces inégalités relève de facteurs culturels, sociaux et économiques, et non pas biologiques. À la même époque, les universitaires français préfèrent les expressions « rapports de sexe » ou « rapports sociaux de sexe ». En France, depuis 1989, les différentes lois sur l'égalité entre femmes et hommes prévoient l'enseignement de l'égalité des sexes. Lors

de la rentrée scolaire de 2013, les ministères de l'Education nationale et des Droits des Femmes décident d'expérimenter dans 275 écoles – 600 classes de la maternelle au CM2 – une séquence pédagogique sur les questions de l'égalité entre femmes et hommes sous la forme d'un « ABCD de l'égalité ». Le but de cet enseignement n'étant pas de casser la construction de genre et de sexe des enfants mais de les amener à s'interroger sur les rôles dits féminins et masculins dans la société.

● **Les études de genre ont pour objectif de déconstruire les inégalités et non de nier les différences et la réalité biologique.**

S'interroger sur les rôles féminins et masculins

Le projet du gouvernement part d'un constat : les inégalités de traitement, de réussite scolaire, d'orientation et de carrière professionnelle demeurent bien réelles entre filles et garçons. L'objectif est plutôt d'amener les élèves à réfléchir autour de certaines questions : les filles sont-elles moins intelligentes que les garçons ? La danse est-elle réservée aux filles ? Une femme peut-elle être maçon ? Un homme, sage-femme ? Une des idées sous jacente à cette approche est que la place professionnelle des femmes et des hommes relève de construction stéréotypée



rendant plus difficile l'égalité professionnelle, l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Désinformation par l'extrême droite...

Mais une polémique éclate. Les opposants sont bien connus, ce sont l'extrême droite, les associations religieuses et la manif pour tous. Par le biais de SMS et à coup de réseaux sociaux, lancé par des proches de l'extrême droite, les détracteurs véhiculent l'idée que l'ABCD de genre a pour but de détruire le modèle traditionnel de la famille – hétérosexuel – et d'encourager l'homosexualité, la bisexualité et la transsexualité. Belle illustration de ce phénomène de désinformation : un observatoire de la théorie du genre est lancé par l'Union nationale interuniversitaire (UNI) en février 2013, se proposant « d'offrir aux français les informations et les outils conceptuels nécessaires pour ouvrir les yeux sur la théorie du genre ».

Contrairement à ce que veulent véhiculer ces groupuscules, il ne s'agit pas de dire que l'homme et la femme sont identiques, mais d'interroger la manière dont chacun et chacune peut construire son identité sexuelle, aussi bien à travers son éducation que son orientation sexuelle (hétérosexuelle, homosexuelle, etc.). Ces études de genre ont donc pour objectif de

déconstruire les inégalités et non de nier les différences et la réalité biologique.

... et les médias dominants

Le 25 juin 2014, quelques jours avant la publication du rapport d'évaluation, le ministre de l'Éducation nationale annonce la mise en place d'un Plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, qui vise prioritairement à former le personnel enseignant. Si le terme polémique des « ABCD de l'Égalité » n'est pas repris, le bilan jugé positif de l'expérimentation justifie, selon le ministre, la formation initiale et continue du personnel enseignant sur l'égalité filles-garçons et la remise d'une mallette pédagogique aux 320 000 enseignantes et enseignants du primaire. Dans les faits, les médias en concluent que le ministre renonce à la généralisation de ce programme d'enseignement. Nous sommes ainsi encore victime d'une désinformation à grande échelle. Lamentable... ●

Christel MASSE (SNU Secteur Femmes)

Pour aller plus loin

Lise Eliot, Cerveau rose, cerveau bleu, Les neurones ont-ils un sexe ?, éditions Robert Laffont, 2011 <http://www.cndp.fr/ABCD-de-l-egalite/outils-pedagogiques.html>

Pour aller dans le mur

<http://www.theoriedugenre.fr>

● Ségrégation professionnelle

De la domesticité aux emplois dévalorisés

Si les études sur le genre ont permis de mettre en lumière l'importance du langage et de la culture dans l'étude de la différence sexuelle, elles ont montré par ailleurs comment des pratiques sociales sexuées engendraient et perpétuaient les inégalités au travail.

« **L**e travail domestique est l'apanage des femmes. Il ne s'apprend pas, il fait partie des qualités "innées" qui caractérisent la féminité ». C'est sur ce postulat que les femmes se sont engagées dans le monde du travail. Historiquement, le travail domestique s'est professionnalisé par le recours aux services – servantes de ferme, cuisinières, laveuses, femmes de chambre, bonnes – surtout en ville, et devient un facteur essentiel de migrations féminines. En 1900, la domesticité représente en France 50 % de l'emploi féminin. Laveuses et couturières sont payées à la journée. Célibataires placées par leurs parents à la campagne ou à la ville, les domestiques, nourries, logées, souvent mal payées, reçoivent des gages versés irrégulièrement. Bonnes à tout faire, femmes toutes mains, elles sont corvéables à merci, ne connaissent pas le dimanche, et leur corps est considéré comme disponible pour les ébats de leurs maîtres.

Professionnalisation du travail domestique

La professionnalisation du domestique se développe corrélativement à la salarisation générale des femmes. Il revêt des formes et des dénominations multiples : assistantes maternelles, services à domicile, à la personne, nourrices, femmes de ménage. Autre facteur de transformation : la pré-industrialisation. Dès le XVII^e siècle, elle mobilise dans les campagnes la force de travail des femmes. Devenues fileuses, brodeuses, dentelières, couturières, elles sont payées aux pièces. Ensuite, c'est l'usine et plus encore le bureau qui absorbent le travail à domicile. Il faudra attendre 1907

pour que les femmes mariées aient le droit de percevoir directement leurs salaires. Dans les usines, le salaire aux pièces a perduré longtemps pour les femmes. Dans les tarifs et grilles, leur rémunération était toujours inférieure, voire de moitié. Il y a des métiers d'hommes et des métiers de femmes et ces derniers sont sous-qualifiés et donc sous-payés.¹

● **Aujourd'hui encore, l'idée que les femmes ne puissent pas faire carrière prédomine.**

Ségrégation éducative

Aujourd'hui, selon le ministère du Travail, de nombreux métiers sont encore exercés en immense majorité soit par des hommes soit par des femmes. Dans le jargon du ministère, cela s'appelle la « ségrégation professionnelle ». Cette ségrégation est plus forte dans le privé que dans le public, et en régions qu'en Ile-de-France. Près de la moitié des femmes (47 %) se concentre toujours dans une dizaine de métiers comme agente hospitalière, aide-soignante ou encore infirmière (87,7 %), aide à domicile ou assistantes maternelles (97,7 %), agentes d'entretien, secrétaires ou enseignantes, caissières en grande surface. L'étude relève que plusieurs facteurs contribuent à cette ségrégation professionnelle, et particulièrement l'éducation. Près de 60 % de la ségrégation pourrait ainsi être attribuée à une « ségrégation éducative », les femmes étant plus présentes dans les filières littéraires et tertiaires, et les hommes dans les filières scientifiques et techniques. La

ségrégation varie aussi en fonction du diplôme, avec davantage de mixité à mesure que le niveau de qualification augmente. À l'inverse, la ségrégation augmente chez les non diplômés ou titulaires d'un brevet des collèges. Par ailleurs, la ségrégation professionnelle augmente avec le nombre d'enfants.

Peu de métiers mixtes

Les métiers sont plus différenciés aujourd'hui qu'il y a trente ans. Si l'emploi des femmes a progressé, elles restent cantonnées à certains types de métiers. Les hommes, eux, ont accès à une plus grande variété d'emplois. Il y a globalement peu de métiers qualifiés de « mixtes » de nos jours. L'étude en dénombre 19 (contre 20 en 1983), qui regroupent environ 20 % de la population active. Il s'agit des professions du droit, des arts et spectacles, de la communication et de l'information, ou liés aux industries agroalimentaires. À l'inverse, 44 métiers sont à dominante masculine, soit deux fois plus que les métiers à dominante féminine. Malgré les évolutions des métiers et des emplois, malgré toutes les lois qui existent, les inégalités persistent : en moyenne, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 27 %, dont au moins 10 % à travail égal.

Une égalité à construire

Surtout, les métiers à prédominance féminine sont dévalorisés. Il faut donc faire évoluer les métiers et la mixité. Aujourd'hui encore, l'idée que les femmes ne puissent pas faire carrière prédomine. « Déjà qu'elles travaillent ! ». Si on décrypte les professions et filières à tendance féminine, on constate que les critères d'évolution ne sont pas les mêmes

que celles à tendance masculine. C'est également dans ces métiers que l'on retrouve la grande majorité des emplois à temps partiel. Et qui dit temps partiel dit petit salaire et, la plupart du temps, peu d'évolution professionnelle et, pour finir, petite retraite. On peut constater qu'en investissant le monde du travail, les femmes ont accédé à une autonomie économique, ce qui leur a permis, ainsi, de conquérir leur liberté. Mais cette conquête reste inachevée car, au-delà de la féminisation du monde du travail, une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste à construire. ●

Claudine LEMASSON (SNU Secteur Femmes)

1 - Margaret Maruani (sous la dir. de), *Travail et genre dans le monde*, ed. La Découverte, 2013



Les femmes sont encore majoritairement cantonnées à des professions dévalorisées.

● Fonctions publiques

La FSU veut affirmer sa présence et sa combativité

En novembre et décembre prochain auront lieu les élections professionnelles dans les trois fonctions publiques. Un enjeu de taille pour notre Fédération, la FSU, qui doit chercher à regagner sa première place dans la Fonction publique d'Etat et gagner sa représentativité dans la Fonction publique territoriale.

Les élections professionnelles dans les trois fonctions publiques vont se dérouler du 27 novembre au 4 décembre prochain. Elles seront très importantes, tout d'abord par le nombre d'électorales et d'électeurs concernés : 2,3 millions pour la Fonction publique d'Etat (FPE), 1,8 million pour la Fonction publique territoriale (FPT) et 1,1 million pour la Fonction publique hospitalière. Un collègue global totalisant près de 5,2 millions de salarié-es.

L'importance de ces élections tient aussi au fait qu'elles détermineront la représentativité des différentes organisations syndicales (OS) dans ces trois sphères et la manière dont les agentes et agents seront défendus. Ces élections vont dessiner l'état du paysage syndical et les rapports de force entre OS dans la sphère publique, complétant ainsi les résultats de la représentativité dans le privé.

Un taux d'abstention symptomatique

Ces élections interviennent dans un contexte politique particulier – gouvernement Valls 2 – confirmant la fuite en avant dans les politiques d'austérité avec tous les dégâts sociaux qui en résultent. Le chômage progresse, la déflation et la récession menacent la France et l'Europe, tous les indicateurs économiques sont dans le rouge... Cette politique a, bien sûr, un impact direct sur les fonctionnaires : blocage salarial, réductions budgétaires et mise à mal de nombreux ministères et des services publics. Ces élections

exprimeront-elles le ras-le-bol, la colère et la volonté de soutenir des OS combatives, porteuses d'alternatives et enracinées dans leurs milieux professionnels ? C'est à espérer. A l'inverse, si le taux d'abstention venait à se confirmer ou même à progresser, cela pourrait traduire une résignation de plus en plus forte et un écart de plus en plus grand entre les personnels et les syndicats, recoupant très largement les phénomènes de crise politique et de désaveu des forces politiques dominantes. La crédibilité des OS et leur capacité à agir souffrent de leur difficulté à développer des mobilisations conséquentes et victorieuses. Ainsi, nous devons analyser avec beaucoup d'attention l'équilibre entre les différentes OS qui résultera de ces élections ; et le score des organisations les plus enthousiastes devant les mesures les plus libérales du gouvernement sera révélateur de la situation sociale et politique.

Des enjeux forts pour la FSU...

Pour la FSU, le scrutin concentre un certain nombre d'enjeux. Notre fédération est présente dans la FPE en étant la première organisation dans l'Éducation nationale. Celle-ci est le premier ministère en nombre de fonctionnaires de la FPE avec 980 000 salarié-es. Plusieurs syndicats de la FSU sont présents dans la FPT. En revanche, la FSU est absente de la Fonction publique hospitalière.

Les résultats du dernier scrutin de 2011 ont été marqués par une baisse importante du taux de participation dans l'Éducation nationale par rap-

port aux élections précédentes. Pour exemple, le taux de participation aux élections des Commissions administratives paritaires nationales dans le second degré était de 64,84 % en 2008, celui des commissions techniques ministérielles était de 38,54 % en 2011. Le passage du vote physique au vote électronique a très certainement eu un impact, mais un tel fléchissement ne peut être lié uniquement à cela.

● **Les résultats des élections dans les fonctions publiques seront révélateurs de l'état du paysage syndical et tout simplement de l'avenir du syndicalisme.**

Le rétablissement du taux de participation par rapport à ce dévissage est en soi un objectif. Si la FSU reste la première organisation dans l'Éducation nationale avec 41 % des suffrages devant l'UNSA (21 %), la CFDT (10 %), FO (10 %), la CGT (6 %) et SUD (6 %), elle a perdu sa place de première organisation de la FPE (16 %) devancée de très peu par FO (16,9 %), à égalité avec la CGT, et suivie par la CFDT (14,8 %), l'UNSA (14,25 %), Solidaires (8,7 %), la CGC (5,3 %) et la CFTC (4 %).

...impliquant l'avenir du syndicalisme

La FSU n'est aujourd'hui pas représentative dans la FPT. Pour qu'elle le devienne, elle doit progresser

de 25 000 à 30 000 voix et obtenir 5 % des suffrages. L'objectif pour la FSU est donc de redevenir la première organisation dans la FPE et de gagner sa représentativité dans la FPT. Pour le secteur Travail, Emploi, Formation professionnelle et Economie (TEFE) de notre syndicat national – le SNU-TEFI – ce scrutin va également être un véritable test. Implanté au ministère du Travail, le SNU-TEFE doit présenter des listes dans les DIRECCTES¹. Nous sommes le cinquième syndicat derrière la CGT, l'UNSA, la CFDT et SUD. Les différents scores se tiennent dans un mouchoir de poche et nous avons progressé au dernier scrutin. A l'heure de la réforme radicale de l'Inspection du travail, alors même que l'axe de défense de cette institution a été forgé par la convergence entre CGT, SUD et SNU-TEFE, l'enjeu est de taille. Les résultats des élections du 4 décembre prochain devront donc être analysés de façon méticuleuse tant ils seront révélateurs de l'état du paysage syndical et tout simplement de l'avenir du syndicalisme. Les conclusions devront nourrir les débats recoupant le futur du syndicalisme, avec pour facteurs essentiels l'urgence sociale, la crise politique et la question du rassemblement du syndicalisme pour que celui-ci se hisse à la hauteur des enjeux qui nous attendent. ●

Noël DAUCE (FSU)

1. Les DIRECCTES sont des services déconcentrés de l'Etat sous tutelle de plusieurs ministères et qui comprennent entre autres l'Inspection du travail.



Les enjeux des élections dans les trois fonctions publiques ▲ cristallisent l'avenir du syndicalisme

● Équipes d'orientation spécialisées

La Direction manque de psychologie

Le 17 juin dernier, les personnels de l'orientation de Pôle emploi étaient en grève pour exprimer leur malaise et demander le respect des engagements pris lors du transfert des personnels de l'AFPA. Si des engagements ont été pris par la Direction générale, la vigilance est de mise quant à leur respect.

En 2010, plus de 900 personnes ont été transférées de l'AFPA à Pôle emploi. La plupart ont intégré les équipes d'orientation spécialisées (EOS) composées d'assistantes et assistants techniques d'orientation (ATO) et de psychologues du travail. Depuis leur transfert, ces équipes souffrent d'un manque de reconnaissance de leurs professions et de leurs spécificités. Ces personnels ont constitué un collectif national actif leur permettant un échange régulier sur les situations vécues, sur les actions menées et une coordination au niveau national.

Ce collectif est à l'initiative du mouvement de grève du 17 juin 2014, fondé sur une plateforme de revendications communes. Si cette plateforme contient des éléments liés à l'actualité, particulièrement celle de la négociation de la classification des emplois, elle porte sur des revendications plus larges, spécifiques aux conditions d'exercice des métiers de l'orientation. D'où la nécessité d'un mouvement dissocié de l'action du 19 juin centrée, elle, sur la classification.

Respect du code de déontologie

L'accord de transposition signé en 2010 garantissait aux psychologues le respect du code de déontologie, intégré dans la convention collective nationale (CCN) de Pôle emploi. Une première revendication du collectif concerne la demande de respect de

cette convention, en réclamant des conditions de réception du public garantissant une véritable confidentialité, demande élargie d'ailleurs à tous les professionnels dont l'entretien est le cœur du métier.

Une seconde revendication porte sur les outils utilisés par les professionnels de l'orientation. Ces derniers ne peuvent pas utiliser les outils non validés scientifiquement imposés par la Direction. Enfin, d'autres revendications portent sur le domaine de la formation, exigeant une demande d'offre spécifique à ces métiers, et une possibilité de continuer à se former en psychologie, notamment par le biais du DIF souvent refusé à ces professionnels.

Succès de la mobilisation

En 2010, la Direction générale (DG) avait également garanti le maintien des effectifs au même niveau, tout comme le statut cadre aux psychologues. A la veille de la grève, ces engagements étaient bafoués et plusieurs recrutements avaient été faits sans respect de ce statut. Le collectif demandait et demande toujours simplement le respect des engagements pris !

Les professionnels de l'orientation ont souligné leur volonté de proposer un service de qualité et de voir leur travail reconnu pour cette qualité, et non uniquement de manière quantitative. Pour eux, cette qualité passe par un volontariat des usagers

et usagers, et un appui spécifique d'ATO dont l'emploi a disparu dans le référentiel des métiers. Enfin, lors de cette même grève, nos collègues se plaignaient d'être oubliés dans le cadre des opérations de promotion depuis leur intégration et demandaient une animation régionale du réseau des EOS, inexistante dans plusieurs établissements.

● Les professionnels de l'orientation ont souligné leur volonté de proposer un service de qualité

Le 17 juin, seul le SNU a déposé un préavis de grève national pour permettre l'action et deux syndicats ont soutenu officiellement et appelé pour ce mouvement : le SNU et SUD. Cette grève fut un véritable succès, rassemblant près de 63 % du personnel concerné. Elle a été l'occasion de voir une centaine de personnes réunies devant le siège de la DG, venues montrer leur détermination. Une délégation de six personnes a été reçue par le directeur général adjoint aux ressources humaines durant quatre heures. La DG a repris point par point les revendications, en apportant des réponses. Pour autant ces réponses ne se sont pas révélées toujours satisfaisantes.

Des engagements pris par la Direction

La DG s'est engagée à faire un état des lieux sur plusieurs revendica-

tions : conditions de réception et de confidentialité, effectifs, situation des EOS concernant la promotion. En revanche, elle confirme la disparition du métier d'ATO, tout comme elle confirme, sans en faire un sujet incontournable, le projet de recrutement de psychologues débutants à un niveau inférieur au statut cadre dans la future classification. Mais elle s'est engagée à examiner la situation de tous les psychologues recrutés depuis 2010. La DG devrait mettre en place des réunions interrégionales pour travailler sur l'animation des réseaux et des ateliers afin de réfléchir sur des plans de formation spécifiques. Réponse ambiguë sur le volontariat, la DG reconnaissant la nécessaire adhésion des usagers et usagers mais insistant sur l'application de la gestion de la liste. Enfin, elle s'est engagée à renforcer sa collaboration avec des universitaires pour l'élaboration de tests.

Le succès du mouvement du 17 juin 2014 a obligé la DG à s'engager sur des pistes d'amélioration. Pour autant, l'ensemble des revendications ne sont pas satisfaites, loin de là. Une vigilance s'impose. Un courriel a déjà été adressé en ce sens par le collectif national auprès du directeur général en juillet dernier et le SNU continue à apporter son soutien au collectif dans la poursuite des revendications et l'attention portée aux suites des engagements de la DG. ●

Dominique SIMON (SNU Franche-Comté)

● Convention assurance chômage

La bombe à retardement

Avec la nouvelle convention UNEDIC du 22 mars 2014, validée par le gouvernement, le décompte d'une nouvelle bombe à retardement pour les précaires a commencé.

Qu'elles soient intérimaires, salariées intermittentes, séniors ou au régime général, c'est bien l'ensemble des personnes indemnisées par Pôle emploi qui, dans les mois à venir, vont pâtir de la baisse des revenus compensatoires prévue par la nouvelle convention sur l'assurance chômage. Rappelons-le : perdre son emploi, subir la liquidation judiciaire de son entreprise ou naviguer de contrat précaire en contrat précaire ne sont pas des choix. Et pourtant, baisser le taux d'indemnisation, rallonger son différé, augmenter les cotisations sont autant de choix faits par les signataires de la nouvelle convention et par le gouvernement qui l'a agréée, à l'opposé des besoins réels de la population et en décalage total avec les réalités économiques.

Le patronat, les organisations syndicales signataires et l'Etat ont donc trouvé un nouveau moyen de forcer la main aux chercheuses et chercheurs d'emploi pour leur faire accepter un

travail mal payé sous peine de se retrouver sans rien !

Une opération perdant-perdant

Pour la plupart, les intérimaires perdent en moyenne 100 à 250 euros, les cotisations des intermittentes et intermittents augmentent, comme celles des séniors... Les usagères et usagers ne vont pas manquer de se présenter massivement à l'accueil, appeler le 3949 pour comprendre, se plaindre, chercher des solutions... Et quelles réponses auront les personnels de Pôle emploi ? Avec seulement deux jours de formation annoncés à grand renfort de communication, l'Etablissement et les ministres de tutelle ne semblent pas mesurer les tensions que la nouvelle convention va engendrer des deux cotés du guichet : colère, stress, mise en difficulté.

Des collectifs difficiles à maintenir

Cet été fût le théâtre d'actions, d'information et de manifestations contre

la nouvelle convention.

De Caen à Aurillac en passant par Bordeaux, Rennes ou Dijon, des collectifs de chômeurs, précaires et intermittents se sont montés pour défendre leurs droits et faire des propositions. Mais ces collectifs rencontrent une difficulté à s'inscrire dans la durée et à garantir une réelle diversité : les associations de chômeurs et précaires, sous-représentés, ne peuvent que partiellement soutenir les actions qui, de fait, sont surtout portées par les intermittents et leurs revendications spécifiques. Quant aux médias, ils ont surtout travaillé à monter les uns contre les autres : techniciens contre acteurs, grévistes contre culture, manifestants contre spectateurs...

La rentrée arrive avec sans doute de nouvelles perspectives d'actions



collectives. Pour le SNU-Pôle-emploi, il s'agit de continuer à dénoncer la politique inique et culpabilisatrice mise en œuvre par le patronat et le gouvernement, et d'informer au mieux les usagères et usagers. Ni ces derniers, ni le personnel de Pôle emploi n'ont à faire les frais d'une crise économique dont ils ne sont pas responsables. ●

Valérie HOINGNE

● Collectif unitaire

Pour une contre-conférence sociale, vraiment sociale

Le collectif unitaire réunissant organisations syndicales, politiques et collectifs de chômeuses, chômeurs et précaires a tenu une contre-conférence sociale le 7 juillet pour permettre aux collectifs en lutte de s'exprimer et proposer des alternatives au système économique.

Nous tenons régulièrement informé nos lectrices et lecteurs des actions du collectif unitaire rassemblant associations de chômeurs (MNCP, AC, CIP, Recours-radiation et APEIS), le DAL et deux organisations syndicales : le SNU-Pôle-emploi et SUD-emploi. Ce collectif avait vu le jour pour la marche des chômeurs en juillet 2013, et s'était fortement mobilisé pendant les négociations UNEDIC concernant la nouvelle convention de l'assurance chômage¹. Ce collectif a encore frappé en organisant cet été, pendant la conférence sociale réunissant l'Etat, organisations patro-

nales et organisations syndicales, une « contre-conférence sociale, vraiment sociale ».

Le collectif s'agrandit

Cette contre-conférence s'est déroulée le 7 juillet, place de la République à Paris. La mise en place fut légèrement laborieuse du fait des multiples négociations avec la préfecture qui, si elle avait été effectivement avertie du rassemblement, s'inquiétait de son installation : chaque nouveau mobilier ajouté générait son lot d'angoisse pour les responsables préfectoraux qui nous scrutaient par l'intermédiaire des multiples caméras

installées sur la place, et entraînant l'arrivée immédiate d'agents en civil.

Solidarité des collectifs en lutte

La Conférence a rassemblé jusqu'à 200 personnes durant toute la journée. Ce fut un événement incroyablement convivial. Elle a permis entre autre au collectif d'élargir son périmètre à des associations comme le collectif Roosevelt et les Jeunesses ouvrières chrétiennes (JOC). Les interventions ont fait succéder les différents collectifs en lutte – postiers, cheminots, intermittents, personnels de Pôle emploi et de l'Inspection du travail – et des

intervenants comme Michel Husson pour la Sécurité sociale professionnelle et Baptiste Mylondo pour le revenu social universel. Ce fut une belle journée pendant laquelle les travailleuses et travailleurs, privés ou non d'emploi, ont pu réaffirmer avec force qu'un autre monde est possible, qu'il y a des alternatives au système en place et que c'est bien par la solidarité dans la lutte que nous arriverons à faire changer les choses. A renouveler, donc. ●

Philippe Sabater (SNU Ile-de-France)

1. Voir Modes d'Emplois de mars 2014 n°46 et de juin 2014 n°47

● Actualité

L'OMC en rêvait : le TAFTA est bientôt prêt

Les 28 gouvernements de l'Union européenne, dont la France, ont demandé à la Commission européenne de négocier avec les États-Unis la création d'un grand marché transatlantique : le TAFTA pour Transatlantic Free Trade Area.

Le Grand marché transatlantique (GMT) ou *Transatlantic Free Trade Area* (TAFTA) cristallise l'opposition en Europe car ce traité de libre-échange entre l'Union européenne (UE) et les États-Unis est synonyme d'opacité, de poulet au chlore ou encore de délocalisation de notre justice outre atlantique. En quoi consiste exactement ce traité ?

Aucune consultation des parlements

Il s'agit par ce traité d'appliquer tous les accords de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour éliminer tous les obstacles à la concurrence. Les 28 gouvernements de l'UE et les États-Unis visent trois objectifs. Tout d'abord, éliminer les droits de douane. Ensuite, éliminer « les barrières non tarifaires ». C'est à dire démanteler l'appareil législatif et réglementaire des 28 États de l'UE chaque fois qu'une norme est un obstacle excessif à la libre concurrence : normes sociales, alimentaires, sanitaires, phytosanitaires, environnementales, culturelles et normes techniques. Enfin, le troisième objectif est de permettre aux firmes privées d'attaquer les législations et les réglementations des États quand elles considèrent qu'il s'agit d'obstacles inutiles à la concurrence, à l'accès aux marchés publics, à l'investissement et aux activités de service. Et ceci non seulement devant les juridictions nationales, mais devant des groupes d'arbitrage privés. En conséquence, ce seront les firmes privées qui définiront progressivement les normes de la vie en société. Les négociations vont

durer jusqu'en 2015 avec ratification des 28 parlements et du Parlement européen.

65 % du mandat vient des lobbies

En résumé, comme le déclarait David Rockefeller à *Newsweek* le 1^{er} février 1999 : « *Quelque chose doit remplacer les gouvernements, et le pouvoir privé me semble l'entité adéquate pour le faire* ». Le 13 février 2013, la Commission européenne a signé avec les États-Unis un engagement, validé par le Conseil des ministres européens qui donne mandat à la Commission afin d'entamer une procédure de négociation. La Commission est le négociateur unique, assistée d'un comité spécial : le comité 207 où sont représentés les 28 gouvernements. Les firmes américaines, les multinationales européennes et leurs lobbies ont collaboré activement avec la Commission : 119 réunions entre janvier 2012 et avril 2013 pour préparer le mandat qu'elle allait soumettre au Conseil des ministres. Selon les experts, 65 % du mandat viennent des lobbies. Le 23 mai 2013, le Parlement européen a donné son feu vert et le 14 juin, les gouvernements ont approuvé le mandat de négociation, sans que les parlements nationaux ne soient consultés.

Le mandat prévoit que le partenariat avec les États-Unis serait basé sur : « *des valeurs communes dans des domaines tels que les droits de l'Homme, les libertés fondamentales, la démocratie et l'État de droit* ». Seulement, les États-Unis et l'UE diffèrent sur le rôle de l'État (services publics, sécurité sociale), le

droit du travail (conventions OIT), sur le droit des consommatrices et consommateurs, le rapport au risque, sur la protection de l'environnement (accord de Kyoto et biodiversité), sur la culture (convention UNESCO), sur les rapports entre les entreprises privées et les partis politiques, sur des questions comme la peine de mort et la vente des armes, sur le rôle des institutions internationales (les États-Unis n'acceptent aucun traité contraignant).

Le GMT permettra la marchandisation d'activités comme la santé et l'éducation, l'eau, l'énergie, la recherche, les transports et la sécurité sociale.

Une catastrophe majeure à prévoir

Le mandat précise que l'accord sera compatible avec les obligations de l'OMC (article 2) et que l'ambition est même d'aller au-delà des engagements de l'OMC (article 3). L'article 10 rappelle que le but de l'accord est bien d'éliminer les droits de douane ainsi que tous les tarifs douaniers. Mais supprimer les droits agricoles provoquerait une catastrophe majeure : perte de revenus pour les agriculteurs, chute des exportations agricoles françaises, arrivées massives de soja et de blé américains avec OGM, et industrialisation accrue de l'agriculture en UE. C'est tout profit pour les États-Unis. Selon l'agro-

économiste Jacques Berthelot, un tel accord dans le domaine agricole : « *augmenterait fortement le chômage, la désertification des campagnes profondes, la dégradation de l'environnement et de la biodiversité et mettrait fin à l'objectif d'instaurer des circuits courts entre producteurs et consommateurs* ». Ce qui provoquerait « *un séisme économique, social, environnemental et politique sans précédent* ».

Une privatisation totale des services

L'article 15 annonce que « *le but des négociations sur le commerce des services sera de lier le niveau autonome existant de libéralisation de chacune des Parties au plus haut niveau de libéralisation [...] s'appliquant substantiellement à tous les secteurs et à tous les modes de fourniture* ». Il s'agit d'appliquer l'Accord général sur les services et en particulier les contraintes de l'OMC. Le GMT permettra donc d'aller beaucoup plus loin vers la suppression de tout ce qui entrave la libre concurrence des activités de service et donc vers la marchandisation d'activités jusqu'ici relativement protégées en Europe comme la santé et l'éducation, l'eau, l'énergie, la recherche, les transports, la sécurité sociale, les services financiers et d'assurance. Ce qui conduira inéluctablement à leur privatisation totale. Et ce qui aujourd'hui est accordé par les pouvoirs publics à leurs services devra l'être au privé : école publique/école privée ; hôpital public/clinique privée ; sécurité sociale/assurances privées. ●

Claude KOWAL



● à lire, voir, entendre

Sans dents mais avec des défenses !

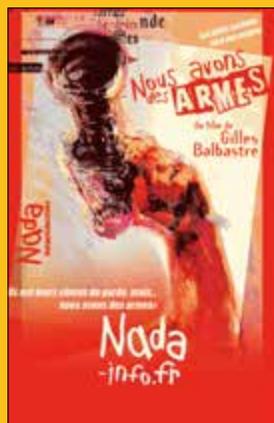
Nous Avons Des Armes

L'information n'aura échappé à personne, le nouveau ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, qui avait la veille de sa nomination exprimé un avis favorable à l'assouplissement des 35 heures, est un visionnaire qui lit dans la pensée du peuple. Pour preuve, un sondage publié le lendemain de sa nomination au gouvernement Valls 2 par le Parisien fait dire aux journalistes que « les Français sont à 65 % favorables à l'assouplissement des 35 heures ». Miraculeuse coïncidence ? Aucunement, mais plutôt un exemple symptomatique de ce que Noam Chomsky avait théorisé comme « la fabrique du consentement » : démocratie du sondage, éditorialistes aux ordres de patrons de presse qui confondent intérêt personnel et information, pseudo-experts omniprésents qui s'échangent les places dans les rédactions autant que dans les conseils d'administration, pensée unique, répétition jusqu'à saturation des mêmes principes, le tout agrémenté de connivence médiatico-politique, de mise à disposition du « temps de cerveau disponible » de la plèbe aux annonceurs, de zapping médiatique, de fait divers et de *peoples*. Ainsi, les Français seraient devenus majoritairement favorables à l'économie de marché mondialisée et ultralibérale, à la suppression de postes de fonctionnaires, inconditionnels de la réduction des déficits publics grâce à la baisse des dépenses autant qu'à la réforme territoriale. *Le Monde Diplomatique*, *Acritimed* et consorts dénoncent

ces connivences malsaines, comme le font les auteurs du documentaire *Les nouveaux chiens de garde*, sorti en 2012, qui fit contre toute attente 240 000 entrées et suscita un débat non encore clos. Porté par cet élan, Gilles Balbastre et ses acolytes souhaitent récidiver en s'attaquant notamment au traitement médiatique des conflits sociaux. *Nous Avons Des Armes*, tel est le titre de leur opus en cours pour lequel un appel à don est lancé.

Individuellement, au sein de nos sections syndicales, en relayant l'appel de façon à élargir le réseau de financement potentiel, nous pouvons apporter notre pierre à l'édifice. Contre la construction idéologique d'un syndicalisme criminalisé, contre le manichéisme médiatique qui aime l'ouvrier en larmes mais vomit l'ouvrier en lutte, nous avons en effet des armes. Elles se trouvent avant tout dans l'unité, la mobilisation collective, le combat contre la pensée unique. Mettons donc la main à la poche. Qui sait ce qui en sortira ? ●

Franck MESSIDOR



<http://www.nada-info.fr>

● « Accompagnement des agences »

Les équipes contraintes au funambulisme

Après les déploiements de 2012, la Direction récidive avec les démarches « d'accompagnement des agences ». Encore des dispositifs fumeux dont les principales conséquences seront, sans douter, un surcroît de travail et un déséquilibre des effectifs dans les agences et les services.

En 2012 et 2013, la Direction générale (DG) a lancé plusieurs déploiements des évolutions métiers et organisationnelles portés par le plan stratégique : mise en place des offres de service aux usagers et usagers, déploiement de l'offre de service orientation et formation, mise en œuvre progressive de la démarche d'amélioration de l'organisation de l'accueil et de la simplification des actes métiers, etc.

Dans la majorité des régions, la DG a sorti un bilan positif de l'évolution de l'accueil et de la simplification des actes métiers. Mais elle s'est bien gardée de tout compter : le budget temps opérationnel donné par les accompagnatrices et accompagnateurs de la démarche, souvent des responsables d'équipe ou les directeurs et directrices d'agence adjoints retirés de leurs agences ; le surcroît de travail pour les équipes locales de direction (ELD) ainsi déséquilibrées dans leur effectif ; le coût global de l'opération en période de restrictions budgétaires, etc.

Surcroît de travail à prévoir

Cette année, voilà la démarche d'accompagnement des agences qui va « faciliter l'appropriation des évolutions ». Ce dispositif va se généraliser à l'automne, période bien connue pour être calme en charge de travail, qui plus est au moment où doivent être intégrées les restrictions de la nouvelle convention d'assurance chômage... A nouveau, les accompagnatrices et accompagnateurs

régionaux sollicités vont devoir déserrer leurs activités habituelles, surchargeant davantage leurs collègues manageuses et managers de proximité.

Par ailleurs, le temps nécessaire à la réflexion pour la mise en place de nouveaux plans d'action va impacter les charges de travail de toutes et tous. Les conseillères et conseillers seront mobilisés sur des ateliers mais beaucoup ont déjà été déçus d'avoir joué le jeu de la mobilisation sur des projets sans que leurs suggestions et « bonnes pratiques » n'aient été prises en compte ou valorisées. Enfin cette démarche n'a rien d'innovant. Depuis bien longtemps, les ELD savent se mobiliser pour réfléchir aux modalités d'organisation et les faire évoluer avec des contraintes de plus en plus complexes.

Des moyens à mobiliser

Surtout, la Direction devrait un peu plus s'interroger sur les moyens à mobiliser en termes d'organisation du travail, de coûts de fonctionnement et d'effectifs supplémentaires pour rendre possible un service réellement qualitatif, cher aux conseillères et conseillers. Une vraie bonne idée serait déjà de proposer à chacune et à chacun, tous cadres d'emplois confondus, des journées d'échanges sur nos pratiques permettant une prise de recul dans un quotidien professionnel sous pression et dont les conclusions seraient – pour une fois – prises en compte par la Direction. ●

● Détection des potentiels cadres

Encadrer les évolutions de carrière

En mars 2014, la Direction présentait ses nouvelles modalités de détection des potentiels cadres aux régions. Loin d'être rassuré par ces nouvelles procédures, le SNU réaffirme la nécessité de transparence et d'objectivité afin de laisser à toutes et tous une chance dans ce processus d'évolution professionnelle.

La transparence et l'harmonie entre les régions concernant l'accès au « vivier » de futurs cadres est fondamentale. En présentant des nouvelles modalités de détection des potentiels cadres, la Direction générale (DG) affiche une volonté en ce sens. Mais quelles garanties nous donne la DG que ce dispositif ne soit pas juste un habillage factice ? De nombreux témoignages montrent que les méthodes de recrutement de cadres sont pour le moins discrétionnaires. Si ces méthodes existent de longue date, elles atteignent leur paroxysme depuis 3 ans avec les réorganisations régionales comme nationales.

Un manque de transparence

Le choix des cadres au sein des établissements doit se faire en respectant l'équité et l'égalité de traitement, la parité entre femmes et hommes, et en prenant en compte les parcours professionnels et les souhaits d'évolution. Les critères de choix doivent être objectivés et objectivables, mais le référentiel de dimensions recherchées pour les 3 niveaux de management (de proximité, intermédiaire et supérieur) ne répond pas explicitement à de nombreuses questions sur ce qu'attend la DG d'un « dossier projet professionnel formalisé par l'agent », des éléments concrets d'« appréciation du potentiel managérial », des règles de conduite de « l'entretien d'appréciation », etc.

Les candidatures ne peuvent être « objectivement considérées » si les offres ne sont pas clairement exprimées dans la bourse des emplois. De même il semble toujours manquer une restitution claire des motifs de non retenue aux candidates et candidats écartés. Se pose également la question des possibilités de recours et leur garantie d'objectivation.

Favoriser les candidatures

Dans la même logique, on peut s'interroger sur la situation des cadres écartés de leur poste au gré des changements d'organigramme et de décisions souvent discrétionnaires et rarement motivées. Devront-ils et elles s'inscrire à nouveau dans le processus de détection des potentiels, alors qu'ils et elles n'ont plus rien à prouver ? Au delà de la transparence des choix, une véritable communication le plus en amont possible est indispensable afin de favoriser l'émergence de candidature : une chance pour toutes et tous...

Enfin, un travail de fond sur la gestion prévisionnelle des compétences et des effectifs à Pôle emploi s'impose, au regard de plusieurs facteurs : la pyramide des âges, la validation des parcours professionnels dans le cadre de la classification, les perspectives d'évolution de la société sur le traitement du chômage, sans oublier la mise en œuvre de la réforme territoriale. ●

SNU - Secteur Cadres

● à lire, voir, entendre



Lire et relire Joseph Boyden Intelligence et tolérance sous ambiance délétère

« Toutes les communautés humaines partagent un même point commun, il leur a fallu à un ou plusieurs moments de leur histoire, rebâtir après avoir tout perdu. » C'est à partir de ce constat d'une « expérience universelle », faisant un parallèle entre le débarquement du 6 juin 1944¹, où son père avait servi comme médecin militaire, et les meurtrissures des peuples amérindiens, que Joseph Boyden présente son dernier roman, *Dans le grand cercle du monde*². Une histoire humaine puissante comme un archétype, qui se déroule au XVII^e siècle. Une épopée racontée à trois voix, celle d'un jésuite ayant rejoint le nouveau monde pour convertir les populations, celle d'un chef de guerre huron et celle d'une jeune captive iroquoise ayant vécu le massacre de sa famille. Une plongée incontournable dans l'histoire, la pensée et les attitudes humaines, quand trois personnages entament ensemble une même route alors qu'ils quêtent des destinations opposées. C'est par son premier roman, *Le chemin des âmes*³, que Joseph Boyden s'est imposé comme un auteur majeur. Un récit initiatique lui aussi bouleversant, celui d'un amérindien de retour au pays après l'expérience des tranchées de la Première Guerre mondiale. C'est pendant un périple de trois jours en canoë,

reconduit par sa tante qui le ramène chez eux, qu'il racontera sa monstrueuse histoire, s'interrogeant et nous interrogeant sur les confins de l'inhumanité.

D'origine amérindienne par sa mère et irlando-écossaise par son père, Joseph Boyden sait de quoi il parle quand il est question de racisme, de tolérance, de dialogue entre les peuples. Membre de la commission canadienne *Truth and reconciliation*, il prône la résilience, la reconnaissance, la responsabilité, non pour se lamenter en une éternelle repentance, mais pour « dépasser l'histoire » et les antagonismes. Leçon à méditer dans une France fragmentée, haïneuse, en proie à un communautarisme grandissant et destructeur, qu'il soit ethnique, religieux, politique ou social.

Par son expérience et son talent d'écrivain, Joseph Boyden donne du sens à la littérature. Au-delà de l'esthétique et du récit, quel est le rôle de l'écrivain ? « *When you write fiction, you're allowed to lie in order to tell a greater truth* » : s'autoriser à mentir pour transmettre une vérité plus criante. C'est ce que fait Joseph Boyden, fort de son intelligence et d'un talent magistral. ●

Franck Messidor

1. Conférence donnée à l'Université de Caen le 31 mars 2014

2. Joseph Boyden, *Dans le grand cercle du monde*, ed. Albin Michel, juin 2014

3. Joseph Boyden, *Le chemin des âmes*, ed. Le Livre de Poche, 2008



Grande distribution : au carrefour de l'arnaque

L'arnaque existe sous des formes multiples. Les escrocs ont toujours fait preuve de la plus grande imagination. Sous la forme commune, ça consiste, par exemple, à te fourguer des panneaux solaires en t'expliquant que tu vas faire fortune avec EDF. Ou alors, qu'en votant pour untel plutôt qu'untel, ton avenir sera radieux. Jusqu'ici, ce sont des classiques de l'arnaque, à portée de n'importe quel aigrefin. Il existe, pourtant, des montages bien plus juteux mais qui nécessitent des moyens puissants. Je vais te présenter, aujourd'hui, la technique dite du *bisounours-washing*.

Prenons une grande chaîne de la distribution. Elle doit tirer un max de profits en fourguant à prix d'or de la camelote qui ne lui coûte quasiment rien, comme par exemple les slips de sa marque. La chaîne en question les fait fabriquer au Bangladesh, plus précisément par des quasi-esclaves dans une usine pourrie, comme celle qui s'est effondrée il y a un an, faisant 400 morts et 1 200 blessé-es. Ça, c'est le premier acte de l'arnaque. Vu que tous les grands de la distribution font fabriquer nos fringues en Asie – pour le moment, jusqu'à ce qu'ils trouvent encore moins cher ailleurs – la quasi-totalité de nos usines textile ont fermé avec des dizaines de milliers de chômeuses et chômeurs à la clef. Certes, tu as l'impression de payer tes slips moins cher (ce qui est faux) mais ton salaire est bloqué – si t'es pas content, y'a plein de chômeurs prêts à prendre ta place – et les prestations sociales versées aux pauvres, victimes des délocalisations te coûtent une fortune. Ça c'est le deuxième acte de l'arnaque. Jusqu'ici, rien que du connu, ce qui ne nous empêche pas de pousser nos chariots dans les allées des super ou hypermarchés chaque semaine comme des consommateurs et consommatrices bien disciplinés. Je n'insiste pas sur le fait que la grande distribution use de

toutes les techniques pour optimiser ses marges en faisant pression sur les producteurs, petits et grands et profite de toutes les astuces de l'optimisation fiscale pour payer le moins d'impôts possible, impôts que tu paies donc à sa place.

J'en arrive maintenant au couronnement de l'œuvre *finis coronat opus*. Avec toutes ces magouilles, l'image de marque de la grande distribution n'est pas très brillante. Il s'agit donc d'appliquer un peu de vernis humaniste. Pour ce faire, on lance une opération de charité. On fait appel à de populaires exilé-es fiscaux pour solliciter la générosité des chalands qui passent à la caisse en faveur des « enfants ». Quels en-

• Avec toutes ces
• magouilles, l'image de
• marque de la grande
• distribution n'est pas
• très brillante.

fants ? On n'en sait rien. Mais les patrons de ces groupes savent que la notion d'enfants touche toujours le cœur du pigeon de base. Bien plus que le sidéen, le feignant de chômeur ou bien encore le sans-papier, que le même consommateur qui va verser son obole en faveur des « enfants », aimerait bien voir renvoyer chez lui à grands coups de pompe dans le derche.

Je résume. La grande distribution fait travailler des esclaves. Ils sont loin, donc on ne les voit pas, donc on s'en fout. Il te fait payer les produits très cher, alors que tu crois faire une bonne affaire. Tu payes ses impôts à sa place et en plus, il te soutire du fric pour des bonnes œuvres qui ne lui coûtent pas un rond mais lui donnent une image généreuse auprès des gogos qui passent à la caisse. C'est ça la technique du *bisounours-washing* ! On essaie de faire oublier les escroqueries en les camouflant par une opération de charité. Bonjour chez toi ! ●

Guy Yotine



Colloghan



Association des Anciens de l'Emploi

**Une vraie mutuelle avec
une bonne couverture mutualiste**

Pour les ex-salarié-es de :
• Pôle Emploi • ASSEDIC • ANPE • AFPA

Pour les salarié-es et ex-salarié-es de
• Missions Locales/PAIO

SOLIDARITÉ

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

**Vous terminez un contrat
dans un des services cités ci-dessus**

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

Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

AMAE

10 rue de Gerofosse 91150 Etampes

☎ 06.52.08.29.57

amae.mutuelle@gmail.com

http://amaemut2m.free.fr

CONTACTEZ NOUS

● Inspection du travail

Le ministère travaille contre l'Inspection

Une réforme, passée par décret après avoir été retoquée par les parlementaires, vise à museler l'Inspection du travail, à briser son indépendance et à entraver sa liberté d'action.

Il y a 10 ans, le 2 septembre 2004, Sylvie Trémouille, contrôleur du travail, et Daniel Buffière, contrôleur de la Mutualité sociale agricole (MSA), étaient assassinés par un exploitant agricole à Saussignac (Dordogne). La France est, avec le Brésil, un des seuls pays à avoir connu l'assassinat d'inspecteurs du travail dans l'exercice de leur fonction. Ce n'est pas un « coup de folie » qui est à l'origine de cet assassinat. Ce meurtre a été favorisé par un climat de suspicion et de haine entretenu par des collectifs de petits patrons locaux, climats qu'ils ont continué de nourrir après le meurtre, par le biais d'internet et des réseaux sociaux. Si le meurtrier a été condamné à 30 ans de réclusion criminelle en 2007, les gouvernements et ministres du Travail successifs n'ont rien fait pour éviter le renouvellement de tels drames. Pire, en laissant dire le patronat, ils ont travaillé à affaiblir l'Inspection du travail et la légitimité des contrôles en entreprise. Ces campagnes de dénigrement ont porté leurs fruits : ces dernières années, les obstacles à contrôle, outrages et autres agressions ont été multipliés par quatre !

Le droit pénal du travail piétiné

Pourtant, ce sont 2 300 inspectrices, inspecteurs et contrôleur-es du travail qui tentent encore quotidiennement de faire appliquer la réglementation du travail dans 1,8 millions d'entreprises couvrant 18 millions de salarié-es du secteur privé. L'Inspection du travail est chargée d'une mission d'ordre public à travers la mise en œuvre d'un Code du travail – encore un peu – protecteur des salarié-es. Elle est aujourd'hui

menacée d'étouffement. Dans un pays où une partie de l'opinion publique considère qu'un patron ne peut pas être un délinquant, le droit pénal du travail est piétiné de toute part. Les taux de suites judiciaires données aux procès-verbaux relevés par les inspectrices, inspecteurs et contrôleur-es du travail sont en chute libre. Mais au lieu de défendre une véritable réponse pénale face à la délinquance patronale, le gouvernement opte pour des mesures palliatives amenant à exonérer le patronat de tout risque de condamnations pénales.

● **Pour en finir avec l'Inspection du travail, on veut la contraindre à devenir un service d'accompagnement de la restructuration des entreprises.**

Une réforme destructrice

Pourquoi un tel acharnement ? Parce que l'Inspection du travail est, pour le MEDEF et une partie de la hiérarchie ministérielle, une contrainte insupportable : droit d'entrée de jour comme de nuit, contrôles inopinés, pouvoir d'enquête et d'audition, etc. Parce que l'Inspection du travail est en contact direct avec les salarié-es et leurs syndicats, qu'elle bénéficie d'une indépendance d'action garantie par une convention internationale, et qu'elle ne peut, en cela, être formellement supprimée. Pour en finir avec cette Inspection du travail, il faut la dénaturer, la réorganiser pour la contraindre à devenir un service

d'accompagnement de la restructuration des entreprises, œuvrant à leur compétitivité, obéissant à des « priorités nationales » fumeuses, coupé de la demande sociale et sans indépendance d'action.

Suppression de postes de contrôle

C'est le sens de la réforme de l'Inspection du travail que le gouvernement met actuellement en œuvre. Elle brise encore un peu plus son caractère territorial (un territoire géographique, un agent de contrôle) et généraliste (une compétence sur l'ensemble du Code du travail). Cette réforme se traduit sur le terrain par une suppression de 10 % des postes de contrôle et le renforcement de l'encadrement intermédiaire chargé de mettre au pas les contrôleur-es, inspectrices et inspecteurs du travail. Michel Sapin, alors ministre du Travail, avait tenté de faire voter cette réforme en l'intégrant à une loi sur la formation professionnelle. Mais le projet de réforme avait été retoqué par les parlementaires. Le ministre s'est alors empressé de passer sa réforme structurelle par décret.

Un ministère aux ordres du patronat

Depuis plusieurs années, les agentes et agents de l'Inspection et du ministère du Travail se mobilisent sans relâche pour résister à ces attaques. L'organisation des états généraux de l'Inspection du travail, la tenue des assises du ministère du Travail en 2012 et les multiples journées de grève et de manifestations n'ont pas suffi à enrayer l'œuvre destructrice

des différents ministres du Travail qui se succèdent depuis 2004. Ces derniers, de tous bords politiques, n'ont eu de cesse de recueillir servilement les exigences des organisations patronales avec, comme dernier exemple en date, le débat actuel sur la levée des seuils sociaux dans les entreprises sous couvert de simplification. Dix ans après les meurtres de Saussignac, les agentes et agents et les missions de l'Inspection du travail restent toujours à défendre car les attaques contre l'Inspection du travail sont par nature des attaques contre les droits des travailleuses et des travailleurs. ●

François CASSARD et Luc RAUCY (SNU-TEFE)



◀ L'Etat et les organisations patronales s'acharnent à affaiblir les missions de l'Inspection du travail, garante de l'application du Code du travail.

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^{er} 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 ALTO

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^{re} 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.