



● regards féministes

Réforme des retraites (p 10)

## La double peine pour les femmes



● secteur cadres

Managers stigmatisés (p 14)

## La DG pointe les mauvais élèves

# modes d'emplois



www.snufsu.fr

Numéro 55 | Juin 2016 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● à pôle emploi

Plan stratégique (p 8)

## Spécialisation paradoxale



● luttes

Assurance chômage (p 20)

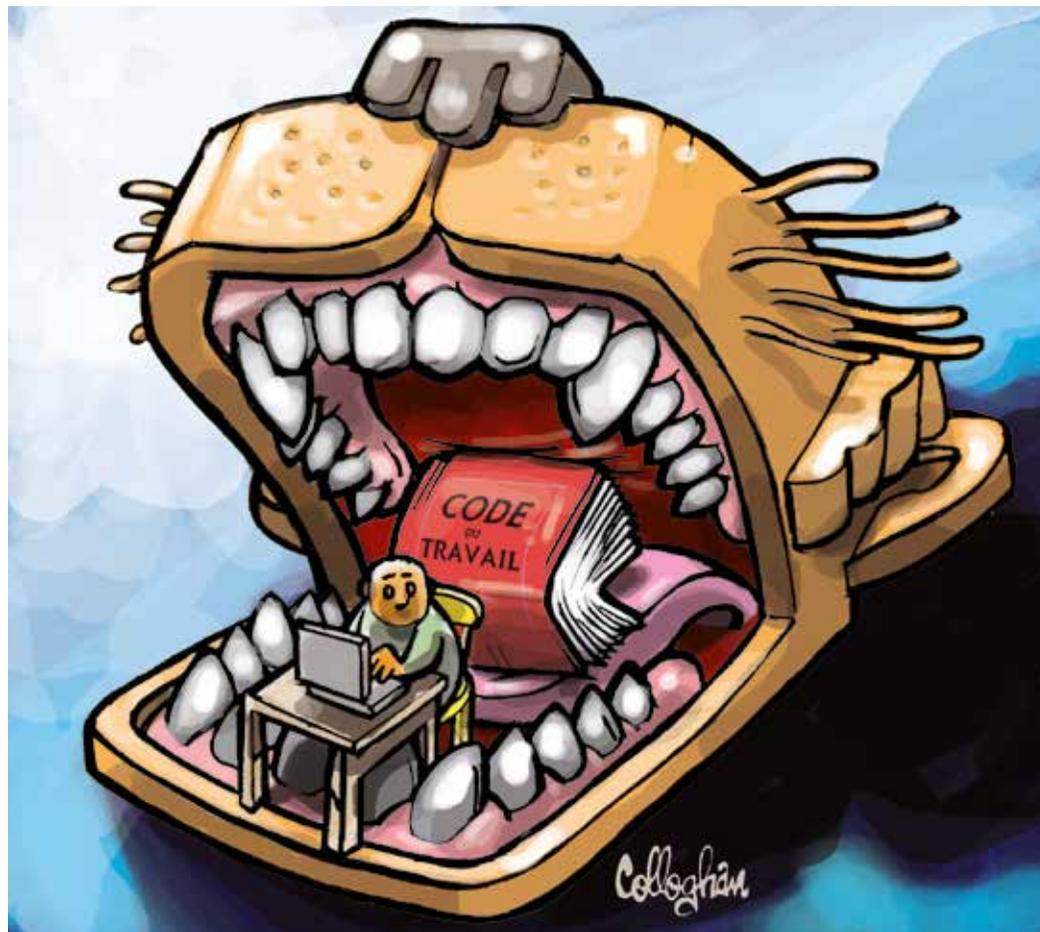
## Régression sociale à tous les étages



● dossier (p 2 à 7)

Loi travail, numérisation de l'économie, destruction d'emplois

# La mobilisation et la lutte ne font que commencer



● à voir, lire, entendre

Red son (p 19)

## Superman au pays des soviets

● point de vue

Interview Damien Carême (p 16)

## Honte nationale solidarité locale

● à pôle emploi

Élection professionnelle (p 9)

## Maintien de la représentativité

## ● Édito

**Ensemble, nous pouvons faire la différence !**

Mais qu'est-ce qui cloche en France et en Europe? Le pays ne cesse d'accumuler des richesses mais celles-ci ne cessent d'être spoliées par une minorité toujours plus vorace. Les profits ne cessent de croître tandis que les grandes entreprises du CAC40 paient toujours moins d'impôts. Mais voilà, il leur en faut toujours plus, et comme toujours, ce sont les salarié-es que l'on montre du doigt. La rengaine est toujours la même, le travail coûte trop cher. Mais rappelons que ce ne sont pas les salarié-es qui coûtent cher aux actionnaires, ce sont les actionnaires qui ponctionnent toujours plus la part des richesses produites par les salarié-es. Rallié aux projets de refondation sociale du Medef, le gouvernement français continue de vouloir précariser toujours plus les droits des salarié-es, et de démanteler les services publics et organismes sociaux. La loi travail a su ranimer l'indignation et la mobilisation des salarié-es. C'est l'avenir des conquêtes sociales du mouvement ouvrier qui est en jeu. Et se joue simultanément l'avenir de l'assurance chômage et du Service public de l'Emploi. La proposition d'accord du Medef voudrait accomplir la mutation de Pôle emploi vers une structure dédiée au contrôle social des salarié-es privés d'emploi et à la gestion de la précarité. Car notre société tout entière est dangereusement en train de basculer vers une organisation du travail basée sur l'incertitude, la précarité et le chômage. C'est dans cette délicate période que la Direction de Pôle emploi continue la mise en œuvre de ses orientations vers toujours plus d'automatisation des services et de mise à distance des usagères et usagers. Le dernier plan stratégique présenté en comité central d'établissement laisse présager des moments difficiles pour les personnels et nos missions de service public. Mais, à l'image du cycle de mobilisation contre la loi travail qui ne cesse de s'amplifier, les élections professionnelles à Pôle emploi nous démontre que les orientations du SNU concernant la défense des personnels et des droits des usagers sont prises en considération par les agentes et agents. Toutes et tous ensemble, nous pouvons défendre un Pôle emploi juste, équitable et solidaire. Toutes et tous ensemble, nous pouvons faire la différence.

**Le SNU-Pôle-emploi-FSU**

## ● Transformation du travail

**Risque de destruction**

**La loi travail continue de mobiliser contre le gouvernement plusieurs centaines de milliers de salarié-es. Mais ce projet pourrait n'être que le début d'une restructuration plus globale de l'économie dans lequel l'automatisation et la numérisation promettent un monde foncièrement hostile.**

Le cycle de mobilisation sur la loi travail s'amplifie. Après plus de deux mois, le mouvement ne s'essouffle pas et les manifestations continuent de rassembler plusieurs centaines de milliers de manifestants. Depuis le 9 mars, une quinzaine de dates de mobilisation se sont succédées et le mouvement de contestation s'est installé dans la durée. Rappelons par ailleurs que les sondages d'opinion sont majoritairement hostiles au projet du gouvernement : entre 70 % et 75 % de la population se déclare hostile à la loi travail !

**Intensification des grèves**

Ce rejet massif de la casse du Code du travail s'est encore accentué après l'annonce le 10 mai par le gouvernement du recours à l'article 49.3, outil constitutionnel utilisé par le pouvoir lorsque même au sein du parlement, il n'arrive plus à trouver de majorité pour le soutenir. Ce recours au 49.3 a relancé la mobilisation de plus belle et les appels à des grèves de 24 heures ont fait place à des appels à la grève reconductible et au blocage de la production. À partir du 16 mai, les transports routiers ont commencé des opérations de ralentissement ou de blocage. Le 18 mai, les cheminots et cheminotes entraînent de nouveau dans la danse. Et le 19 mai, des centaines de milliers de personnes sont descendues dans les rues,

et les blocages de sites stratégiques – dépôts de carburants, raffineries, axes routiers, entrepôts, zones industrielles – se sont intensifiés, par la grève et les barrages. Suite à l'utilisation de l'article 49.3 par le gouvernement, le projet de loi travail est parti pour examen par le Sénat. La droite, majoritaire dans l'hémicycle depuis 2014, se fait un malin plaisir à radicaliser le texte en revenant à la première version du projet de loi qui avait été présenté par le gouvernement en février. La commission des affaires sociales du Sénat a publié son examen de la loi et veut ressusciter le plafonnement des indemnités prud'homales, la possibilité pour les PME de mettre en place des forfaits-jours sans accord syndical ou encore la prise en compte du périmètre national pour justifier les licenciements économiques.

**C'est la classe moyenne qui serait la première menacée, du fait de la disparition des emplois intermédiaires.**

Mais les sénateurs veulent aller plus loin et proposent de supprimer purement et simplement les 35 heures. En effet, un amendement prévoit de fixer branche par branche, par un accord collectif, le seuil de déclenchement des heures

supplémentaires, et de le fixer à défaut à 39 heures par semaine! Le texte sera débattu le 14 juin. La réussite de la journée de mobilisation nationale du 14 juin doit être l'expression massive des salarié-es contre le projet de loi travail. Mais cette loi travail, dans la droite ligne des lois Macron et Rebsamen, n'est qu'une étape dans la déconstruction des droits des salarié-es. Le gouvernement met en application le programme de refondation sociale du Medef qui stipule que la seule solution pour relancer la croissance est d'éliminer toutes formes de contrainte sociale, et en premier lieu le statut de salarié. Tout est donc fait pour permettre la promotion du travail indépendant.

**Ubérisation du monde**

Une première attaque avait été lancée par la création du statut d'autoentrepreneur en 2008. S'il n'est pas question de remettre en cause les choix individuels consistant à créer une activité indépendante et à vouloir en vivre, il s'agit surtout ici de mettre en lumière l'utilisation abusive de ce statut par un certain nombre d'employeurs qui y voient une manière de passer outre les protections individuelles et collectives qu'assure le droit du travail. La législation du travail et les conventions collectives sont le fruit des longues luttes des travailleuses et des travailleurs durant les XIXe et XXe siècles pour compenser

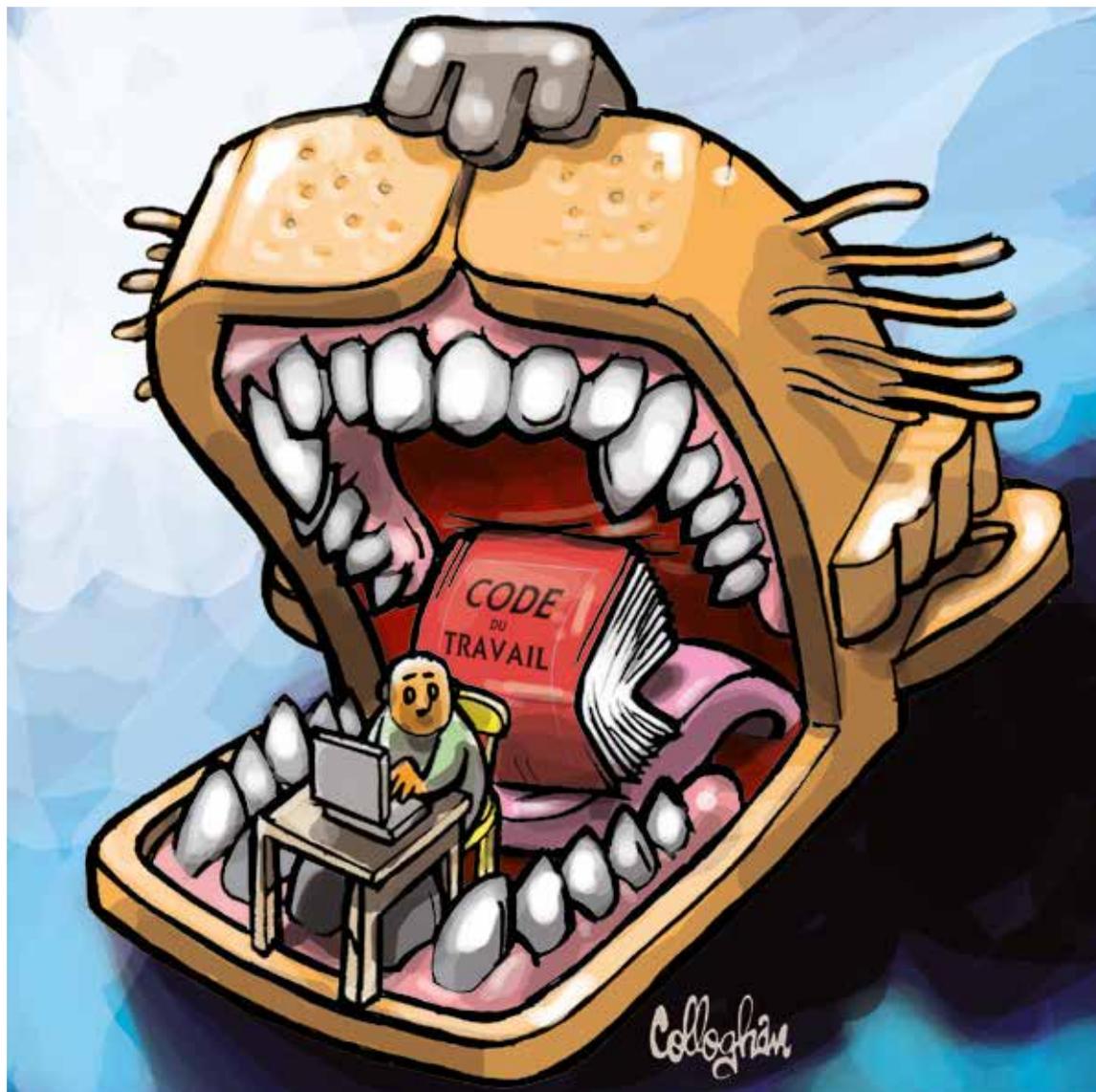
# massive d'emplois

la relation de subordination des salarié-es à l'employeur.

Dans un nombre important de cas, l'utilisation du statut d'autoentrepreneur revient très précisément à un retour d'une subordination brutale à l'employeur, en dehors de tous droits collectifs. Cette promotion du travail indépendant aggrave la précarisation de la société et entraîne une tendance à l'intermittence généralisée. En favorisant la mise en concurrence de travailleuses et travailleurs indépendants précarisés – donc plus compétitifs – avec des salarié-es protégés par le droit du travail, elle contribue à accroître le recours aux contrats courts et précaires.

## Invasion du numérique

Mais il faut aussi compter avec l'invasion du numérique dans nos quotidiens, nouveau moyen pour généraliser encore l'évitement du droit de travail et du statut de salarié sous le fumeux concept d'ubérisation de la société. Cette ubérisation consiste à faciliter le développement du travail indépendant via l'utilisation de plateformes en ligne. Le projet de loi Macron 2 sur les nouvelles opportunités économiques (Noé) planche activement au développement de cette fameuse ubérisation de l'économie par la promotion du travail indépendant et la numérisation du travail. Le numérique et l'automatisation entraînent plus généralement une restructuration globale du champ économique. Le Conseil national du numérique (Cnum), organisme consultatif français créé par décret en 2011, propose plusieurs analyses prospectives. Dans ses rapports, le Cnum s'appuie sur plusieurs études. Ainsi, le cabinet Roland Berger a publié une étude sur les probabilités d'automatisation des emplois d'ici 2025 en France en intégrant une observation de la mise à jour de la maturité des tendances technologiques – mégadonnées (*Big data*), robotique, cloud, etc. – ainsi que la présence française dans ces secteurs. Cette étude conclut que 42 % des métiers sont hautement susceptibles d'automatisa-



tion. France Stratégie prévoit que, dans le cadre de l'automatisation de l'économie, les destructions d'emplois auront principalement lieu dans le secteur agricole, dans la fonction publique et parmi des ouvriers, et que les secteurs clefs producteurs d'emploi seront les services à la personne, l'hôtellerie, l'informatique et l'aéronautique.

## Bipolarisation du travail

Enfin, le Conseil d'analyse économique (CAE) soutient plutôt que l'automatisation va conduire à une polarisation du marché du travail. Tandis que les professions inter-

médiaires, situées en milieu de la distribution des salaires, tendraient à se raréfier, l'économie numérique crée principalement deux catégories d'emplois : des emplois bien rémunérés, à dimension managériale ou créative requérant une qualification élevée, et des emplois peu qualifiés et non routiniers largement concentrés dans les services à la personne, qui sont peu rémunérés car leur productivité reste faible. Le Cnum en conclut que c'est donc la classe moyenne qui serait la première menacée, du fait de la potentielle disparition des emplois intermédiaires, due à

la bipolarisation renforcée du marché du travail. Et surtout, il analyse que cela équivaldrait, sous couvert d'une revalorisation du secteur des services à la personne, à la reconstitution d'une population de domestiques, au service des personnes les plus intégrées dans les processus de production de la valeur... Des perspectives à méditer et qui donnent tout leur sens aux mobilisations en cours. Notre avenir dépend dès à présent de notre capacité à nous saisir de notre destin et à penser collectivement l'avenir de la société.

Philippe BARRIOL et Francine FRÉJUS

## ● Interview de Michel Abhervé

# « Le rôle des confédérations

*Michel Abhervé enseigne l'économie sociale et les politiques publiques à l'université de Marne-la-Vallée. Élu pendant plus de 20 ans à Éury et au conseil régional d'Ile-de-France, il a suivi des dossiers concernant l'insertion et la formation professionnelle. Il nous répond aujourd'hui au sujet des mutations à venir dans le monde du travail.*



**Michel Abhervé enseigne l'économie sociale et les politiques publiques à l'Université de Marne-la-Vallée.**

**Modes d'Emplois : Le gouvernement et le patronat ont l'air déterminés à préciser le droit du travail, seule solution selon eux pour relancer la croissance et l'emploi...**

**Michel Abhervé :** Je n'arrive pas à croire que la meilleure manière de créer de l'emploi soit de faciliter les licenciements. Le raisonnement fondateur de la loi El Khomri est que pour embaucher il faut être sûr de pouvoir licencier. Il y a sans doute d'autres logiques à mettre en œuvre que cette lourde machine qui a une portée idéologique fondée sur la croyance que plus on libéralise plus on va embaucher. Ce qui n'est pas démontré, nulle part. Ce projet de loi est donc fondé sur une croyance parfaitement contestable. Mais on voit bien par qui elle est inspirée : par le Medef. D'ailleurs, les parties refusées de la première version de la loi étaient directement rédigées par le Medef. Et si les TPE et l'UPA<sup>1</sup> étaient contre un certain nombre de points, c'est bien parce que c'était la logique de la grande entreprise qui était privilégiée.

**Cette loi travail ne préparerait-elle pas des mutations plus profondes dans le marché du travail et le statut des salariés ?**

Ce qui me frappe le plus, c'est l'incapacité du patronat en France d'avoir une logique de vraies négociations et de vraies contreparties. Un exemple qui me frappe, c'est le compte pénibilité. Il a été obtenu en échange de l'accord de certains syndicats comme la CFDT de repousser l'âge de la retraite. Que l'on négocie des contreparties à un certain recul de l'âge de la retraite semble légitime. La contrepartie d'un compte pénibilité pour ceux

devant partir plus tôt parce qu'ils ont des métiers épuisants semblait raisonnable. Le lendemain des négociations, le Medef qui avait signé l'accord sur le compte pénibilité a sitôt déclaré que celui-ci était une usine à gaz et qu'il ne fallait pas l'appliquer. C'est très révélateur du patronat français.

**Nous sommes dans une période de métamorphose du travail avec le numérique et la robotisation. À l'évidence, ces mutations vont entraîner des suppressions d'emploi...**

À l'évidence, de nombreux secteurs vont évoluer avec beaucoup plus de technologie, de numérique... Et on peut penser que ça va entraîner une partie de perte d'emplois. Mais aussi une partie de changement de nature des emplois. Les robots, il y a bien des gens qui les construisent, les conçoivent, les maintiennent ! Et ça fait aussi des emplois.

**• Avec le Medef, on n'a pas un interlocuteur qui joue le jeu de la création de nouveaux droits. Dès qu'il doit accepter une petite concession, il fait tout pour qu'elle ne se réalise pas.**

Quelle est la part de suppression et quelle est la part d'évolution, qui peut le savoir ? Mais cela va supposer d'avoir des salariés aux compétences et aux profils différents. Et une partie des salariés actuels va avoir beaucoup de mal à s'adapter à ces évolutions technologiques. On a une situation lourde de gens qui ont aujourd'hui 40, 45 ans et qui sont d'une génération qui n'a pas encore complètement intégré

ces réflexes et ces comportements. Il demeurera, et c'est heureux, un certain nombre de métiers, de fonctions qui ne pourront pas relever de ce champ. Pour la restauration, on peut penser qu'on aura encore besoin de serveurs et de cuisiniers pendant encore longtemps. Peut-être, si l'on est soucieux d'avoir de la cuisine fait main de qualité plutôt que des produits issus de l'industrie agroalimentaire, le résultat ne sera pas le même en termes d'emploi. Et puis, dans le secteur des soins à la personne, le secteur de la santé, le maintien à domicile... Là, l'enjeu est d'arrêter d'en faire des petits boulots qui ne structurent pas une activité professionnelle pour en faire des métiers reconnus et correctement payés à plein temps. Ce n'est pas techniquement facile, mais surtout : il n'y a pas de volonté politique, car structurer ce secteur, cela a un coût... Alors, certes, on peut comprendre la difficulté de transformer des sidérurgistes en aides à domicile. Mais il va demeurer, dans une société évoluée comme la nôtre, des métiers qui ne relèveront pas des nouvelles technologies.

**Le Conseil national du numérique (Cnum) alerte justement sur les dangers de la reconstitution d'une population de domestiques au service des personnes les plus intégrées dans le processus de production de la valeur.**

Le risque est réel mais pas inéluctable, il y a des choix qui ont été faits, dont celui de faire reposer l'essentiel de la solvabilisation de l'aide à domicile sur le levier fiscal et sur les exonérations d'impôt. Un choix qui remonte au premier ministère du Travail de Martine Aubry en 1992. Ce choix s'est inscrit parfaitement dans cette logique li-

bérale d'une nouvelle domesticité pour ceux qui ont les moyens de se la payer et pour qui la collectivité fait un effort pour le payer grâce à une réduction d'impôt significative. Mais il y a d'autres choix possibles à dépense publique équivalente car la réduction d'impôt est une solution coûteuse pour la collectivité. Il aurait pu être utilisé une dépense publique de même niveau pour aider à structurer des professions. Surtout que l'on avait déjà la chance d'avoir un secteur où il y avait une pratique associative. Même si elle était loin d'être parfaite, cette pratique associative assurait des cadres de conditions de travail et de protections de bien meilleure qualité que les particuliers employeurs. On pouvait encourager la constitution et le développement de coopératives de travailleurs mais Martine Aubry a fait le choix de la fiscalisation auquel Jean-Louis Borloo a rajouté la concurrence exacerbée avec un secteur privé qui lui ne trouve son équilibre que par la déréglementation du travail et l'autoentrepreneuriat. Le discours développé sous Borloo était que la rationalisation de l'organisation allait entraîner des baisses de coût, que le secteur était mal organisé, que les firmes privées allaient permettre des progrès dans un secteur où 95 % de la dépense est la main d'œuvre. Dans un tel secteur, les seules réductions de dépenses possibles se font sur

# retrouve du sens »

le coût du travail. C'est comme ça qu'aujourd'hui, l'essentiel de la croissance et du développement des services à la personne se font par l'autoentrepreneuriat, qui dans ce cadre est de l'auto-exploitation.

**On assiste à un transfert des salariés vers le statut indépendant comme avec l'autoentrepreneur. Cela laisse craindre une dégradation des droits pour de nombreux travailleurs...**

C'est vrai, on ne peut pas dire que les indépendants bénéficient d'une sécurité sociale intéressante. Le droit commun de la retraite des salariés serait pour les indépendants un vrai progrès. Un régime unifié qui se baserait sur le régime des salariés serait l'idéal. Mais actuellement, il y a une capacité d'action faible des travailleurs. En particulier, certaines organisations syndicales sont plus attachées à une logique de maintien de droits qui a eu du sens à un instant donné que dans une logique de construction de nouveaux droits. De ce point de vue, certaines pratiques du patronat donnent raison à ceux qui sont résolument dans une attitude de s'opposer au changement. Et aujourd'hui, l'attitude des pouvoirs publics leur donne raison puisque vous négociez avec quelqu'un qui de toute façon n'est pas réglé. Avec le Medef, on n'a pas un interlocuteur qui joue le jeu de la création de nouveaux droits. Dès qu'il doit accepter une petite concession, il fait tout pour qu'elle ne se réalise pas en déployant des trésors d'ingéniosité. Pour reprendre l'exemple du compte pénibilité, Denis Gautier-Sauvagnac a raconté comment il avait mandat du Medef pour faire en sorte que le compte pénibilité ne rentre jamais en application, avant même l'accord!

**Comment pourrait-on imaginer créer de nouveaux droits pour les travailleurs indépendants? Qui les négocierait?**

Il y a quelques initiatives de coopératives, de regroupements de travailleurs qui se donnent collec-

tivement des droits. Les coopératives d'activité et d'emploi sont un exemple. C'est une façon de faire que des gens qui ont une activité qui, autrement, auraient pu être dans le champ de l'entrepreneuriat, décident de s'organiser collectivement pour obtenir un statut et une couverture sociale de salariés et non plus de libéraux. On peut imaginer que si Uber continue d'exagérer, il y aura des coopératives de chauffeurs de taxi qui négocieront avec lui. Le monde syndical est encore peu présent dans ces initiatives. Il faudrait que les syndicats commencent à s'en préoccuper, ce qui n'est pas encore dans leur culture puisque leur vocation est de défendre les salariés. On a un syndicalisme qui s'est construit dans la fonction publique et dans les grandes entreprises. Le syndicalisme a eu beaucoup plus de mal à se développer là où il n'y avait pas de concentration de salariés : dans les TPE, il est peu présent. Il est aussi peu présent dans les branches professionnelles émergentes qui n'ont pas structuré de dialogue social spécifique dans la durée.

**Je pense que le développement de droits attachés aux individus serait certainement une des conditions pour éviter que ce soit la loi de la jungle.**

C'est le cas dans le numérique qui, aujourd'hui, est une activité importante mais n'est pas encore une branche professionnelle au sens du droit du travail. Quand vous dialoguez dans le secteur de la métallurgie, vous avez un patronat identifié, quand vous allez dans la chimie et dans le bâtiment, vous avez des organisations patronales. Dans le numérique il n'y en a pas. Et en face, il n'y a pas non plus d'organisation syndicale qui traite de façon spécifique les questions particulières liées à ces métiers



Photo Adil Abouhannine

**Un des enjeux des secteurs nouveaux est la structuration du patronat et des syndicats pour créer du dialogue social et des droits nouveaux.**

comme le degré d'autonomie, le droit à la déconnexion, la souplesse des horaires de travail; ou encore sur des questions plus complexes que le seul droit du travail comme le droit de propriété du travail que vous avez produit dans le cadre de votre activité professionnelle. Donc, ce qu'il faudrait obtenir, c'est que patrons et syndicats se structurent dans ces branches nouvelles pour créer du dialogue social et des droits nouveaux.

**Mais la multiplicité des statuts, le développement du travail indépendant ne risquent-ils pas de pénaliser la plupart des salariés?**

Sachant qu'il est très probable que les travailleurs aient à l'avenir plusieurs métiers, plusieurs employeurs voire plusieurs statuts, l'organisation des syndicats en centrales confédérales reste d'une grande cohérence. Et c'est aussi ce qui fait du compte personnel d'activité (CPA) un outil cohérent. L'idée est de retrouver des régimes communs de droit et non pas des régimes juxtaposés. L'exemple du droit à la formation (DIF) est l'exemple parfait d'un droit qui n'était pas transférable autrement que sur le papier et qu'on perdait en quittant son entreprise. Le compte personnel de formation

est, de ce point de vue, meilleur parce qu'il est attaché à la personne, détaché de l'entreprise dans lequel il n'a plus vocation à rester toute sa vie. Je pense que le développement de droits attachés aux individus quel que soit leur statut à un moment donné de leur vie professionnelle serait certainement une des conditions pour éviter que ce soit la loi de la jungle. Le CPA, tel qu'il est prévu aujourd'hui, n'est qu'une première étape, sachant qu'il ne prend pas encore l'un des aspects les plus importants : celui de la retraite. Dans une telle organisation, le rôle des confédérations retrouve du sens. Aujourd'hui, un des rôles principaux des confédérations, c'est la gestion avec le patronat de tout ce qui est interprofessionnel : la gestion de l'assurance chômage, les accords sur les retraites complémentaires, tous ces éléments extrêmement forts du dialogue social, les produits historiques du paritarisme. Ces éléments retrouvant du sens pour l'individu dans le CPA, il va bien falloir qu'il y ait des organisations pour les gérer, et ce sont précisément les confédérations syndicales qui sont les seules à pouvoir le faire.

**Propos rapportés par Philippe BARRIOL et Francine FRÉJUS**

1 - L'Union professionnelle artisanale (UPA) est une des organisations patronales françaises avec le Medef et la CGPME.

## ● Loi travail

# Le changement c'est maintenant ?

**Inversion de la hiérarchie des normes, simplification des modalités de licenciement, modularité des horaires... La loi travail, censée avoir été vidée de son sens, reste une véritable régression. Et c'est la gauche qui la porte. Nous sommes décidément bien loin des engagements de 2012.**

En février 2010, un récit parut qui occupa l'espace médiatique pendant plusieurs mois. Avec *Le Quai de Ouistreham*<sup>1</sup>, Florence Aubenas parvint en effet à attirer l'attention des journalistes, des politiques et de personnalités intellectuelles sur le sujet de la précarité, du travail trop rare et souvent proposé sous la forme du servage. On découvrait, entre autres choses, grâce à la journaliste qui s'était mise pendant un an dans la peau d'une précaire, qu'il était possible de travailler 4 heures par jour tout en étant mobilisable de 5 heures du matin à 22 heures par son entreprise.

Que de cris d'orfraie chez les nantis, que d'insurrection verbale! On découvrait que le travail ne payait plus, que le cercle vicieux «pas de travail, pas de voiture, pas de voiture, pas de travail, pas de travail, pas de logement» était une réalité tragique. Même chez certains des plus libéraux l'indignation n'était pas feinte. Le modèle social français n'était plus que l'ombre de lui-même; et on le déplorait.

## Chantage au chômage

Où en sommes-nous six ans après la parution du *Quai de Ouistreham*? Autres temps, autres mœurs.

L'indignation fait la girouette et si le chœur médiatique s'insurge encore à l'unisson c'est maintenant contre les opposants à la loi travail, contre les opposants à la précarité généralisée donc, «gauchistes», «incapables de se réformer», «syndicalistes privilégiés» qui se battraient pour eux-mêmes et contre tous les autres. Surpris par l'absence de Florence Aubenas dans le débat au sujet de cette réforme, nous l'avons contactée pour avoir son avis. Quelles conséquences potentielles pour le salariat, pour ses anciennes collègues de galère? Quel impact sur les droits serait induit par l'inversion de la hiérarchie des

normes par exemple? La journaliste du *Monde* ne fut pas en mesure de nous donner son opinion, nous affirmant qu'elle n'avait pas lu le projet de loi travail, occupée qu'elle était par d'autres sujets, le terrorisme à Molenbeek, puis des chroniques sur le *Red Carpet* de Cannes qui montrent que la plèbe intéresse encore le média *mainstream*, à condition qu'elle reste à sa place, décalée, à se rêver dans les anamorphoses du miroir de l'élite aux poches pleines et au physique irréprochable, se gardant surtout de manifester son opposition à la monstruosité du monde. Il n'y a pas le moindre pavé sur la plage de la Croisette. Ça va mieux, constaterait le président Hollande.

## Inventaire à la pervers

Reste-t-il encore quoi que ce soit à dire d'ailleurs, quand il est de bon ton d'affirmer à la droite de la gauche, à droite, à la droite de la droite, au Medef comme dans les médias que «la loi a été vidée de son sens»?

**Et c'est la gauche qui porte cette régression sociale, ce retour au début du XXe siècle quand la soumission au maître et possesseur de l'outil de travail était encore la norme.**

L'inversion de la hiérarchie des normes est pourtant au cœur de la loi et permet de contourner la représentation syndicale. Elle offre la possibilité d'instaurer le chantage à l'emploi via le referendum d'entreprise. Elle ouvre la porte à la suppression de la durée légale du travail et des protections collectives. Autre implication de cette «loi vidée de son sens»: la simplification



des licenciements économiques quand la seule baisse du chiffre d'affaires d'une entreprise ou la baisse du montant des commandes pendant un trimestre peut être une raison suffisante. Ajoutons à cela la modulation des horaires de travail sur trois ans et le vide de sens se remplit jusqu'au débordement. Actuellement, sans accord de branche ou d'entreprise, la modulation est comptabilisée au maximum sur quatre semaines. Avec accord, la modulation est au maximum sur un an. Cela veut dire que les entreprises pourront, après le passage via le 49.3 de cette loi «vidée de son sens», moduler à loisir les heures de travail avant d'envisager, après trois longues années, de payer ou non des heures supplémentaires beaucoup moins majorées qu'à l'heure actuelle.

## Mobilisations en cours

À cet inventaire à la pervers s'ajoute la suppression de la périodicité des visites médicales, la durée et les modalités du congé sabbatique qui ne seront plus garanties par la loi, les négociations annuelles sur les salaires qui pourront être organisées tous les trois ans sous réserve d'un accord de branche recueillant seulement 30 % d'avis favorables et l'on ne s'étonnera plus que l'étin-

celle en vienne à mettre le feu aux poudres. D'autant plus qu'il est question de réduire encore le pouvoir de l'inspection du travail et celui des CHSCT, de diminuer les indemnités en cas de licenciement illégal, d'utiliser le compte personnel d'activité pour fichier les individus du berceau à la tombe et de massacrer les droits des personnels publics après ceux des personnels de droit privé.

## Régression sociale

Face à de tels constats, une formule s'impose encore : la liste n'est pas exhaustive. Et c'est la gauche qui porte cette régression sociale, ce retour au début du XXe siècle quand la soumission au maître et possesseur de l'outil de travail était encore la norme. Nous avons pu espérer, avec le *Quai de Ouistreham*, que les choses changent. Il n'en est rien encore et malgré les engagements de 2012, le changement n'est pas pour maintenant. À moins que les mobilisations en cours permettent enfin de reléguer les traitres à leurs promesses et autres fossoyeurs du droit des salarié-es sur le seul quai qui leur convienne, le quai des tristes âmes.

Franck MESSIDOR

1 - Florence Aubenas, *Le Quai de Ouistreham*, Editions de l'Olivier, Paris, 2010.

## ● Santé au travail

# Loi travail contre santé des salarié-es

**La loi travail démantèle la médecine du travail. Mais depuis longtemps on assiste à une remise en cause des dispositifs de protection de la santé des salarié-es au travail et une dégradation de cette dernière.**

La loi El Khomri propose d'introduire plus de flexibilité sur le marché du travail en facilitant les possibilités de licenciement, en élargissant le recours aux heures supplémentaires, en faisant prévaloir l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et même dans certains cas sur le contrat de travail. En bref, il fragilise la position des salarié-es face à l'employeur. Mais le projet de loi porte également sur des changements fondamentaux concernant la médecine du travail qui sont très inquiétants. Trois points sont particulièrement visés par la loi : la surveillance médicale, l'adaptation du poste de travail et la garantie par les pouvoirs publics de la santé des salarié-es.

### Danger au travail

Concernant la remise en cause de la surveillance médicale régulière pour tous les salarié-es, le projet de loi propose de supprimer les visites périodiques et de remplacer la visite d'embauche par une visite d'information et de prévention confiée

aux infirmiers et non plus exclusivement aux médecins. La visite médicale périodique est maintenue uniquement pour les salarié-es sur poste dit à risque. Cela remet en cause la prévention médicale primaire, principal objectif jusqu'alors des services de santé au travail. Sans examen médical périodique ouvert à tous les salarié-es, il est plus difficile de prévenir les risques professionnels évitables.

Concernant l'adaptation du poste de travail : dans le système actuel, le médecin du travail peut proposer de modifier le poste de travail s'il n'est pas adapté au salarié, pour lui permettre de maintenir son emploi. Avec le projet de loi, le médecin du travail devra attester de «*la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise*» et «*s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté*». Plutôt que d'adapter le poste de travail au salarié et d'intervenir sur les éventuelles causes professionnelles à l'origine des préjudices

pour sa santé, le médecin devra signaler quand un salarié n'est plus adapté à son poste de travail. Cela permettra à l'employeur, dégagé de ses responsabilités, de licencier le ou la salarié-e pour motif personnel. La médecine du travail devient donc une médecine de sélection médicale de la main d'œuvre.

### Désengagement de l'État

Enfin, dans le système actuel, les avis d'aptitude (ou d'inaptitude) d'un ou une salarié-e peuvent être contestés auprès de l'inspection du travail. Dans ce cas, l'inspecteur du travail demande une expertise médicale au médecin inspecteur régional du travail qui examine le dossier médical et le ou la salarié-e, il rend sa décision en tenant compte de l'ensemble des connaissances qu'il a de l'entreprise. Cette procédure permet donc un double appel : l'un auprès du ministre, l'autre auprès du tribunal administratif. L'État est le garant du droit à la protection de la santé et du droit à travailler.



Avec la loi, l'inspection du travail n'est plus chargée de résoudre le litige après avis du médecin inspecteur du travail. La contestation passera désormais par les prud'hommes, en présence d'un expert judiciaire, qui n'a pas nécessairement les compétences requises en santé au travail et qui ne connaît pas l'entreprise concernée. Ce faisant, l'État met à distance la réalité des conditions de santé au travail et se décharge de son obligation d'ordre public social!

SNU-TEFE (ministère du Travail)

## ● États généraux de la santé au travail

# Pour ne pas perdre sa vie à la gagner

**Un collectif s'est constitué afin d'alerter sur l'aggravation des atteintes à la santé des salarié-es.**

Depuis près de deux ans, le collectif «Pour ne plus perdre sa vie à la gagner» rassemble des professionnelles, et des militants syndicaux et associatifs. On y croise des chercheuses, comme Annie Thebaud Mony qui a fait émerger le scandale de l'amiante, ou la sociologue Danièle Linhart qui souligne les effets pathogènes des nouvelles organisations du travail managériales, des inspecteurs du travail, représentés par l'intersyndicale FSU, CGT et SUD du ministère du Travail, des médecins du travail, des experts des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou intervenants en santé au travail, des avocats, Attac, la Fondation Copernic,

les associations Henri Pezerat, Ban Asbestos et Robin des toits, et des syndicalistes de tous horizons professionnels. Après un meeting en février 2015, le collectif a organisé des états généraux les 16 et 17 mars 2016 à la Bourse du travail de Paris.

### Pérennisation du collectif

On attendait 200 participants, ce sont 500 professionnelles qui sont venus sur les deux jours pour participer aux ateliers déclinés selon cinq thématiques : CHSCT, IRP et équipes syndicales; organisation du travail et management; accidents du travail et maladies professionnelles; discrimination et santé; précarité et chômage. En plénière, les interventions étaient plus ciblées,

comme celle du Syndicat des avocats de France, sur l'offensive de la loi El Khomri contre le Code du travail, ou encore comme celle du Giscop 93 sur la mise en visibilité des maladies d'origine professionnelles, ou parfois plus ludiques comme la conférence gesticulée de Selma Reggui sur les dessous de la vie en entreprise. À l'issue de ces deux jours de travaux, les participants sont convenus de la pérennisation du collectif, notamment via la création de réseaux à Lyon, Grenoble et en Normandie. Une nouvelle journée publique est prévue cet été.

SNU-TEFE (ministère du Travail)

Pour en savoir plus et suivre la vie du collectif : <http://neplusperdresaviealagagner.org>.

## ● Nouveau plan stratégique

# Automatisation et mise à distance des usagers

**Un nouveau plan stratégique a été présenté en CCE. Celui-ci prétend réaffirmer la personnalisation et la proximité des services de Pôle emploi. Mais il est bien plus une nouvelle étape dans la digitalisation de l'offre de service, l'automatisation et la mise à distance des usagères et usagers!**

Un nouveau plan stratégique a été présenté en CCE. Celui-ci prétend réaffirmer la personnalisation et la proximité des services de Pôle emploi. Mais il est bien plus une nouvelle étape dans la digitalisation de l'offre de service, l'automatisation et la mise à distance des usagères et usagers!

Le 1er juin, la Direction générale (DG) a présenté au comité central d'établissement (CCE) sa nouvelle feuille de route et son nouveau plan stratégique pour Pôle emploi 2020. Le document de 29 pages présenté au CCE annonce «une organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité». Les mots clefs de ce document sont «personnalisation» et «proximité». Les conséquences à terme pour Pôle emploi, ses personnels et ses usagers sont colossales... et paradoxales. Les chantiers sont énormes : indemnisation, emploi et conseil en évolution professionnelle (CEP), mais aussi nouvelles organisations territoriales, nouvelles spécialisations, et... nouvelles technologies.

### Fin de la double compétence

L'indemnisation, on s'en doute, achève la mutation débutée avec le Nouveau Parcours du demandeur d'emploi (NPDE). Un demandeur d'emploi équivaut à un conseiller indemnisation. Chaque dossier fera l'objet d'une étude en amont, d'un effort de pédagogie pour expliquer les décisions prises, mais à terme on met en place deux interlocuteurs spécialisés. L'un pour l'indemnisation, l'autre pour le placement. Au passage, c'est la fin définitive et assumée de la double compétence. Attention! Spécialisation ne signifie pas expertise dans la bouche de la DG. C'est surtout pour éviter de former davantage de conseillers en gestion des droits (GDD) que l'on va leur demander d'abandonner leurs portefeuilles.

Coté placement : spécialisation aussi, et personnalisation. Avec



Photo Jacques Rousselin

**Le nouveau plan stratégique prend personnels et usagers dans les filets de la dématérialisation des services**

un interlocuteur indemnisation, le conseiller emploi ne fera vraiment plus que du suivi. Ou de l'accompagnement. Car la DG distingue à présent les deux. Le projet est de tripler l'accompagnement intensif (accompagnement renforcé, accompagnement global et accompagnement intensif jeune), et de renforcer la spécialisation en distinguant six grands domaines d'activités : le suivi, l'accompagnement (dont l'orientation spécialisée, la CSP, l'accompagnement jeunes), les conseillers en relation entreprise (dont la MRS), le contrôle de la recherche d'emploi, l'indemnisation (bien sûr), et une sixième activité transverse (la seule) : l'accueil physique et téléphonique. Le tout en agence de proximité.

Le mot «proximité» prend tout son sens. C'est la fin annoncée des agences spécialisées. Les psychologues du travail, les conseillers CSP,

MRS, accompagnement jeune... réintègrent les agences. Seuls les conseillères et conseillers dont l'activité est le contrôle de la recherche d'emploi restent loin, avec les plateformes de production centralisées et les agences spécialisées audiovisuel-spectacles (AVS). Concernant les agences spécialisées dans l'accompagnement des cadres, pas sûr qu'elles demeurent, à terme. En revanche, on voit enfin réapparaître les activités des pôles appui-gestion et réaffirmer leur importance. Il va falloir pousser les murs pour loger tout ce petit monde!

### Disparition des A2S

La transformation va-t-elle se faire aussi brutalement que lors du précédent plan stratégique? Là, le calendrier est assez flou. Juste quelques dates d'études en 2016 et 2017 : étude sur les agences cadres, sur l'offre de service pour les créateurs

d'entreprise. Ce que l'on retiendra pour l'heure, c'est que les agences de services spécialisées (A2S) vont fermer, et toutes leurs richesses inventives en termes d'expérimentation et de synergie vont prendre fin avec elles. Des collectifs de travail bien rodés vont être cassés. C'est le cas des psychologues du travail, appelés d'urgence à venir animer la mise en œuvre du CEP en agence de proximité, projet structurant pour Pôle emploi. Seule contrepartie, leur nombre va augmenter et des recrutements vont être effectués. Mais quid des échanges au sein de ces équipes démembrées? Aucune réponse n'est aujourd'hui évoquée. Pourtant la DG connaît leurs préoccupations depuis leur dernier mouvement de grève du 29 septembre 2015 suivi par près de 80 % des personnels concernés. À moins que ces équipes professionnelles trop soudées ne posent pro-

blème à la Direction? Après avoir cassé les collectifs dans les agences à l'occasion de la fusion et au travers des mutations incessantes depuis 2010, il s'agit maintenant de briser les dernières poches de résistance encore visibles. Après avoir déshabillé les agences notamment entre 2011 et 2013 pour créer des A2S censées mutualiser les charges de travail, après avoir brouillé allégrement les pistes des métiers au nom de l'idéologie du conseiller unique, de la multicompétence, on revient aujourd'hui à glorifier les vertus des agences de proximité et de la spécialisation des tâches.

#### Mise à distance des DE

Pour autant, ce mouvement est paradoxal, qu'on ne s'y trompe pas. La DG affirme dans son document : «L'approfondissement de la distinction entre suivi et accompagnement nécessite une sécurisation accrue du diagnostic afin d'orienter les demandeurs d'emploi vers la bonne

modalité» (p5). Les demandeurs d'emploi les plus autonomes continueront à être sous traités massivement via la prestation activ'emploi, et pour les autres «l'activité du conseiller en charge du suivi intégrera à l'avenir une forte dimension d'animation collective physique et en ligne» (p8).

● **Après avoir déshabillé les agences pour créer des A2S, on revient à glorifier les vertus des agences de proximité et de la spécialisation des tâches.**

Bref le conseiller 2.0 arrive, avec l'âge d'or de la révolution digitale. On comprend mieux la personnalisation de demain : il s'agit d'orienter les usagères et usagers «vers les services en autodélivrance, en particulier les services digitaux, les ateliers et les prestations, au pre-

mier rang desquels la prestation activ'emploi». «En 2017, une expérimentation sera conduite pour savoir s'il est souhaitable de faire de l'animation collective le cœur de l'activité du conseiller en charge du suivi. Elle devra déterminer s'il est pertinent et possible de réserver tous les entretiens de situation et les entretiens entre le 6e et le 9e mois aux seuls conseillers en charge de l'accompagnement.» (p8). Que doit-on comprendre? Qu'à l'issue de l'expérimentation, ces entretiens pourront se faire par téléphone, web ou via des informations collectives? En clair, le fin du fin de la personnalisation, c'est la mise à distance? De qui se moque-t-on?

#### Un chantier colossal

Et pourtant, pour celles et ceux qui douteront encore, une «Direction digitale sera créée en 2016 et installée au sein de la Direction de l'offre de services» (p 23). Le développement des plateformes type emploi-store

et autres joyeusetés digitales est «un axe majeur qui fera l'objet d'un investissement interne important au cours des prochaines années».

#### Développement du digital

On le voit, et nous ne sommes évidemment pas exhaustifs dans cet article, le chantier qui annonce la fin des A2S est colossal. Le paradoxe est évident et nous ne sommes pas dupes : le besoin de proximité et le choix de spécialisation invoqué dans Pôle emploi 2020 est avant tout le prétexte pour franchir un nouveau pallier vers l'automatisation du traitement de l'indemnisation (en s'attaquant au rechargement, à l'ASS et à l'ATA), et la mise à distance de la majeure partie des usagères et usagers. La DG invente même un terme stupéfiant dans ce document. Comme on parle dans l'éducation nationale de décrocheurs scolaires, on parle ici de «décrocheurs numériques»!

Marc RENEUX

## ● Élections professionnelles

# Une représentativité confirmée

**Le SNU confirme sa représentativité à Pôle emploi à mesure que se déroulent les élections professionnelles. S'il est encore trop tôt pour en tirer une analyse approfondie, nous pouvons constater que les personnels sont sensibles à nos luttes et à nos orientations.**

Les élections professionnelles se déroulent progressivement région après région. Suite à la réforme territoriale entrée en vigueur depuis janvier 2016, les élections professionnelles concernent plusieurs périmètres. Les élections pour les comités d'établissement (CE) concernent le périmètre des nouvelles régions fusionnées, tandis que celles des délégués du personnel (DP) recouvre le périmètre des anciennes régions.

#### Maintien de l'audience

S'il est encore trop tôt pour se lancer dans des analyses approfondies concernant les marges de progression pour chacune des organisations syndicales ou pour identifier leur représentativité sur l'ensemble du territoire national, nous pouvons d'ores et déjà constater que le SNU-Pôle-emploi-FSU enregistre dans chacune des régions ayant voté, des audiences tout à fait encourageantes. Dans tous les cas, il est à noter que le SNU est représentatif dans l'ensemble

de ces régions! La représentativité des organisations syndicales lors des élections professionnelles se calcule sur les audiences enregistrées au 1er tour sur le collège des titulaires du CE. Nous sommes première organisation dans les régions Nord-Pas-de-Calais-Picardie et Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées avec respectivement 22,55 % et 19,33 % des suffrages. Il faut bien sûr y ajouter la CDMT en Martinique, associée par convention au SNU, qui a remporté haut la main la première place avec 30,03 % des suffrages. Nous sommes deuxième organisation dans les Pays-de-la-Loire avec 21,34 %. Et nous arrivons en troisième position dans les régions Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine (18,48 %), Bourgogne-Franche-Comté (16,49 %), Ile-de-France (14,91 %) et en Auvergne-Rhône-Alpes (13,33 %). Enfin, la Normandie s'en tire honorablement avec 13,48 %! Durant le mois de juin, nous connaissons les résultats des régions Centre-Val-de-Loire, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charente et Bretagne.

Enfin viendra le tour des régions Réunion et Mayotte en septembre et Provence-Alpes-Côte-d'Azur en février 2017.

Ces résultats particulièrement positifs qui confirment la représentativité du SNU sur l'ensemble de ces établissements démontrent non seulement la pertinence des analyses du SNU, mais surtout l'efficacité, le dévouement et l'intégrité des élu-es CE et DP durant les deux dernières mandatures depuis la création de Pôle emploi.

#### La lutte continue

En revanche, il est à noter le maintien, voire le développement, de certaines organisations syndicales qui ont pourtant signé les conventions tripartites État-Unedic-Pôle emploi ayant largement participé à affaiblir et même enterrer bon nombre de nos missions de service public comme la CGC, la CFDT ou en encore la CFTC. Nous devons continuer à dénoncer l'agissement de ces syndicats qui se soumettent aux diktats de l'automatisation des services ainsi qu'aux pires méthodes de rationalisation du travail et se rangent aux procédures de mise à distance des usagères et usagers. Nous continuerons sans relâche notre travail d'information et de mobilisation des personnels pour défendre nos orientations pour un autre Service public de l'Emploi.

Philippe SABATER

## ● Actu'elles

## Il était une fois l'histoire de Bonus et Malus

Comme si cela ne suffisait pas, la réforme des retraites de 2013 s'accompagne d'une autre. La réforme des retraites complémentaires Agirc et Arrco est-elle plus sournoise que la précédente réforme des retraites? La différence est que celle-ci a été approuvée par les syndicats qui sont, logiquement, censés défendre nos intérêts. Nous devrions donc, nous, femmes salariées, remercier chaleureusement la CFDT, la CGC et la CFTC qui ont signé l'accord de principe sur les retraites complémentaires Agirc et Arrco le 16 octobre dernier avec les organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Des engagements et des signatures qui, par ailleurs, ont été applaudis par M. Gattaz en personne, tant il était content et a salué le «courage» de ces représentants des salarié-es en ces termes : «Je voudrais d'ailleurs leur rendre hommage. Ils ont joué un rôle très important et ont été responsables». Globalement, cet accord se traduit comment? Par un recul de l'âge de la retraite et une baisse des pensions. Cette mesure entraîne le recul d'un an (de 62 à 63 ans) l'âge d'ouverture du droit à la retraite à taux plein, mais allonge également d'un an la durée de cotisation ouvrant le droit au taux plein pour la pension complémentaire. Un système de bonus et malus mis en place. Que voilà la bonne idée! Selon le patronat, ce système permettra d'agir sur le comportement des salarié-es. La balle est dans le camp des travailleuses et des travailleurs, mais à la sauce patronale. Astucieux, chacun fait comme il ou elle veut. Tu peux ou tu ne peux pas? Ben oui, c'est très simple, voire simpliste. Tout dépend du niveau de pension souhaité. Comme dans les réformes du régime de base, l'augmentation de la durée de cotisation et le report de l'âge d'ouverture des droits pénalisent davantage les femmes du fait de carrières toujours plus courtes. À l'Agirc, elles sont moins représentées et leur pension moyenne en 2014 ne représente que 60,5 % de celle des hommes. À l'Arrco, elles liquident leur retraite plus tard que les hommes (8 mois en moyenne). Pour ce qui concerne les exonérations de l'abattement (5 %) pour être éligible au taux de CSG réduit ou nul, le critère retenu étant les revenus du couple, bon nombre de femmes, même si elles ont une pension très faible, ne seront pas pour autant exonérées. Pour une personne seule, la base de pension retenue pour l'exonération est de 985 euros maximum, contrairement à ce qu'affirme la CFDT qui annonce 1 100 euros. Et pourtant, cette dernière s'est félicitée de cette clause qui, dit-elle, «exonère de cette contribution un tiers des futures retraitées, les plus modestes».

Claudine LEMASSON

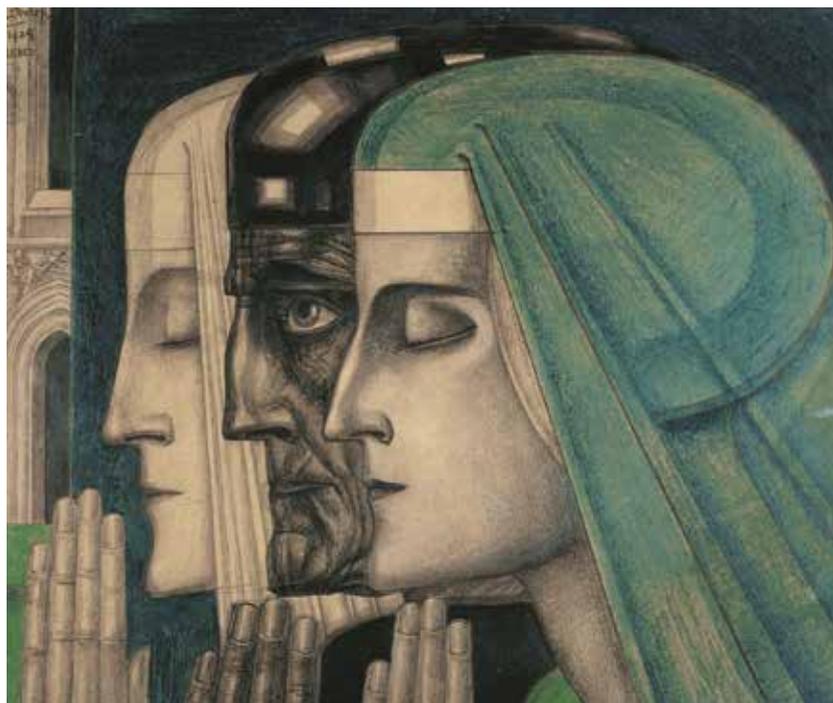
## ● Réforme des retraites

## Double peine pour

Les réformes sur les retraites ont impacté de plein fouet les travailleuses, et les différences concernant les départs à la retraite valident violemment les disparités sur le marché du travail.

Durant tout le XXe siècle et jusqu'à aujourd'hui, les femmes ont massivement investi le monde du travail. Malgré cet investissement, en grande partie dans le salariat, les inégalités ont persisté : écarts de salaires, déroulements de carrière différents, interruptions de carrière liées à la vie familiale, sous-emploi, précarité, temps partiel, périodes sans travail, emplois féminisés déqualifiés, dévalorisation des métiers à prédominance féminine... Salariées ou fonctionnaires, la question des inégalités reste posée : elles sont réelles et incontestables, et conditionnent les vies des femmes qu'elles soient en activité ou en retraite. Lorsque l'heure de la retraite sonne, les inégalités conti-

nent de se reproduire. Les chiffres le démontrent : les retraites des femmes représentent, globalement, la moitié de celles des hommes. Malgré le niveau d'instruction et d'études des femmes, elles seront moins qualifiées et moins bien payées que les hommes durant leur vie professionnelle. Elles terminent bien plus pauvres, et prennent bien souvent leur retraite plus tard et pour une pension plus faible. Aujourd'hui, les femmes qui partent à la retraite touchent une pension moyenne qui représente 58 % de celle des hommes (hors réversion). Les inégalités salariales, les bas salaires, des carrières morcelées, la précarité et le temps partiel subi dont sont victimes les femmes dans leur vie active ont un impact dé-



Peinture Jan Toorop

Les réformes entraîneront pour les femmes un fort appauvrissement en fin de vie.

## ● Zoom La récente majorité économique des femmes

La loi du 13 juillet 1965 donne la majorité économique aux Françaises. Cette loi leur permet de signer un contrat de travail, de créer une entreprise, de disposer de leurs biens, d'ouvrir un compte bancaire en leur nom propre et sans le consentement de leur mari. En 1970, la notion de «chef de famille» est supprimée et l'égalité des époux face aux responsabilités parentales est entérinée. À ce jour, les femmes gagnent 27 % de moins que les hommes et elles comptent pour 70 % des travailleuses et travailleurs pauvres.

# les femmes

terminant sur la base de calcul de la retraite. L'écart des salaires entre les hommes et les femmes est d'environ 27 % et s'y rajoutent, pour beaucoup de femmes, des interruptions de carrière dans leur vie professionnelle. Difficile, pour de nombreuses femmes, d'accéder au nombre requis de trimestres afin de pouvoir liquider leur retraite à taux plein dès leurs 62 ans. Les 27 % d'écart salarial, l'augmentation de la précarisation et le temps partiel subi dont les femmes sont victimes sont bien un obstacle qui n'est pas pris en compte dans le système de calcul : la législation est égale mais ces inégalités salariales sont et seront une des principales sources de différence des pensions. Sans tenir compte de la réalité professionnelle des femmes et sans donner les moyens nécessaires d'accéder à une réelle égalité professionnelle, les réformes successives, en allongeant la durée de cotisation, en augmentant la décote et en relevant l'âge légal de départ à la retraite ont fortement dégradé la situation des femmes.

## Coup d'esbroufe en 2013

La réforme de 2013-2014 ne simplifie pas la vie des femmes du fait, notamment, de l'allongement des durées de cotisation, les éloignant encore plus de la retraite. Si un certain nombre de mesures en leur faveur ont été prises, elles restent surtout symboliques. Malgré quelques mécanismes de compensation concédés (notamment concernant le temps partiel et la prise en compte des congés maternité), ces multiples facteurs auront un impact direct sur le montant de la retraite mais également sur la durée de cotisation avec une obligation de travailler jusqu'à 67 ans. Pour beaucoup de femmes, le départ à la retraite se fera dans des conditions plus difficiles et se traduira par un fort appauvrissement en fin de vie. En 2013, selon une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), la pension moyenne des retraitées est d'environ 993 euros mensuels (retraite de base + complémentaire) contre 1 642 euros pour les hommes, soit une différence de 40 % (et 33 % sur la pension totale, en comptant les pensions de réversion). Parmi les femmes parties à la retraite en 2011, 25 % ont attendu 65 ans ou plus pour éviter la décote contre 15 % pour les hommes.

Dans le secteur privé, les salariées ont en moyenne une décote de 15 trimestres contre 10 pour les salariés. Presque une retraitée sur trois touche une pension totale inférieure à 700 euros et la moitié touche une pension inférieure à 1 000 euros. Cette situation expose particulièrement les retraitées à la précarité; 58 % des Françaises quinquagénaires associent la retraite aux difficultés financières contre seulement 36 % des hommes du même âge. Et de fait moins de 40 % des femmes parviennent à faire valoir une retraite à taux plein contre 85 % des hommes.

## Deux tiers des retraités-pauvres

Les quelques mesurées concédées aux femmes par la réforme de 2013 répondent bien à un principe de réalité, à savoir les disparités sur le marché du travail. De plus, la loi Rebsamen règle le rapport de situation comparée dans le pot commun de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Notre société ne se donne aucunement les moyens d'atteindre l'égalité professionnelle. Pourtant des mesures évidentes permettraient une réforme efficace pour lutter contre ces inégalités : la surcotisation des salaires à temps partiel sur la base d'un temps plein, entièrement à la charge des entreprises, comme il en existe dans certaines conventions collectives; la suppression de la décote; la revalorisation des pensions afin qu'aucune ne soit inférieure au seuil de pauvreté; la prise en compte des années de formation et d'insertion; l'amélioration des avantages familiaux afin de compenser les interruptions de carrière; la lutte contre le temps partiel subi; la lutte contre la dévalorisation des métiers féminisés; le rééquilibrage des salaires; la lutte contre la pénurie de place dans les crèches; la création d'un service public de l'enfance. Contrairement aux affirmations affichées par cette classe politique, toutes ces mesures ne généreraient pas de coûts mais seraient des leviers pour financer une réforme des retraites juste et solidaire : la caisse d'assurance vieillesse a estimé de 5 à 10 milliards de recettes supplémentaires pour les caisses de retraite qui pourrait générer l'égalité professionnelle.

Claudine LEMASSON



Photo Arianna Sanesi

## ● Cultur'elles

### Arianna Sanesi Montrer l'absence

Le festival Photoreporter qui s'est déroulé du 3 octobre au 1er novembre dernier à Saint-Brieuc a été l'occasion pour Arianna Sanesi de présenter son enquête visuelle sur les féminicides et les disparitions des femmes dans l'Italie contemporaine. D'origine italienne, Arianna Sanesi est diplômée en communication et histoire de la photographie. Elle a fondé le collectif de photographes Micro, créé à partir d'un besoin commun de travailler ensemble autour d'histoires, de partager des points de vue et des compétences. Pour Arianna, la photographie doit être un moyen pour raconter une histoire, et faire connaître au public des faits de société. Elle choisit d'expliquer l'absence par l'image, cherche à combattre les clichés galvaudés et veut éveiller les consciences. Elle utilise le storytelling comme méthode de communication. Elle sous-entend visuellement les drames dont sont victimes les femmes. Pour Arianna, parler de la violence intraconjugale, c'est montrer l'absence par des images qui présentent l'avant et l'après. Elle reconstitue des histoires en photographiant des objets, des situations afin de faire prendre conscience que derrière la famille, l'amour, la féminité, il peut y avoir une réalité très différente et très violente. Mais qu'est-ce qu'un féminicide? Ce terme, d'abord utilisé en Amérique latine, désigne le fait de tuer une femme en raison de son sexe. Si ça n'est pas encore le cas dans notre hexagone, d'autres pays comme la Bolivie, le Chili, le Mexique, la Colombie ou encore le Costa Rica reconnaissent ce type de meurtre. L'Espagne ainsi que l'Italie ont également inscrit dans la loi le féminicide. De 2005 à 2013, 1 036 femmes ont été assassinées en Italie, dont 134 pour la seule année 2013; sans trace, par des maris ou des personnes proches dites aimantes. Le gouvernement n'intervenant pas, l'ONU a déclaré le féminicide comme crime d'État dans ce pays.

Claudine LEMASSON

## ● Interview du Professeur Debout

# « Une médecine préventive pour les chômeurs »

Alors que le chômage de masse persiste, la santé des chômeurs semble n'intéresser personne. Michel Debout, professeur de médecine légale et chef de service au CHU de Saint-Etienne, est spécialiste des questions de risques psychosociaux et de violences au travail.

**Modes d'Emplois : Professeur Debout, vous avez publié un livre sur le traumatisme du chômage<sup>1</sup>. C'est un cri d'alarme ?**

**Professeur Debout :** Oui, tout à fait, c'est pourquoi je précise sur la couverture du livre, sous forme de bandeau : « alerte sur la santé de 5 millions de personnes ». En 1993, dans l'étude du Conseil économique et social, dont j'étais le rapporteur, nous avons attiré l'attention des pouvoirs publics sur les problèmes de santé, notamment psychologiques, présentés par les chômeurs ; mais en vingt ans rien n'a changé ! Lorsqu'on s'intéresse aux publications scientifiques et médicales concernant la population française, on ne trouve pratiquement aucun article consacré à ce thème, alors que dans le même temps, le nombre de chômeurs n'a cessé d'augmenter, puisqu'il a dépassé les 5 millions récemment. Les chercheurs s'intéressent avec raison à la santé des enfants, des jeunes, des adultes au travail, à celle des personnes âgées ; la santé des chômeurs semble n'intéresser personne alors qu'ils vivent une situation particulièrement difficile sur le plan matériel et financier, mais bien plus encore sur le plan humain et personnel.

**Qu'est-ce qui, selon vous, menace plus particulièrement la santé des chômeurs ? L'inactivité ? L'isolement social ? La perte de repères ? Autre chose ?**

La première menace qui pèse sur un chômeur – et ce d'autant plus que la durée du chômage s'allonge – est la perte de confiance en soi qui peut évoluer vers un véritable sentiment de dévalorisation ; il sera d'autant plus pesant que les conditions de la perte d'emploi auront provoqué une réaction du même type. Même en cas de licenciement collectif, rencontré à la suite de plans de sauvegarde

de l'emploi, il n'est pas rare que les salariés concernés évoquent en parlant d'eux-mêmes – après des années passées dans la même entreprise – qu'on les prend pour de la merde, des kleenex bons à jeter et que la machine économique les a broyés.

● La perte d'emploi puis le chômage qui s'installe provoquent une dégradation de la santé des chômeurs.

Ce vécu dévalorisant peut évoluer vers un état dépressif qui se manifeste par trois symptômes majeurs : le premier, la perte d'estime de soi, le sentiment d'échec et d'inutilité ; le second, la tendance au repli sur soi jusqu'à une véritable désocialisation, et le troisième, un trouble de l'humeur : le déprimé n'a plus le moral, il a des idées noires qui

peuvent se manifester à la longue par de véritables pulsions suicidaires. C'est donc bien cette tendance dépressive qui est à l'origine de l'inactivité, de l'isolement et de la perte de repères.

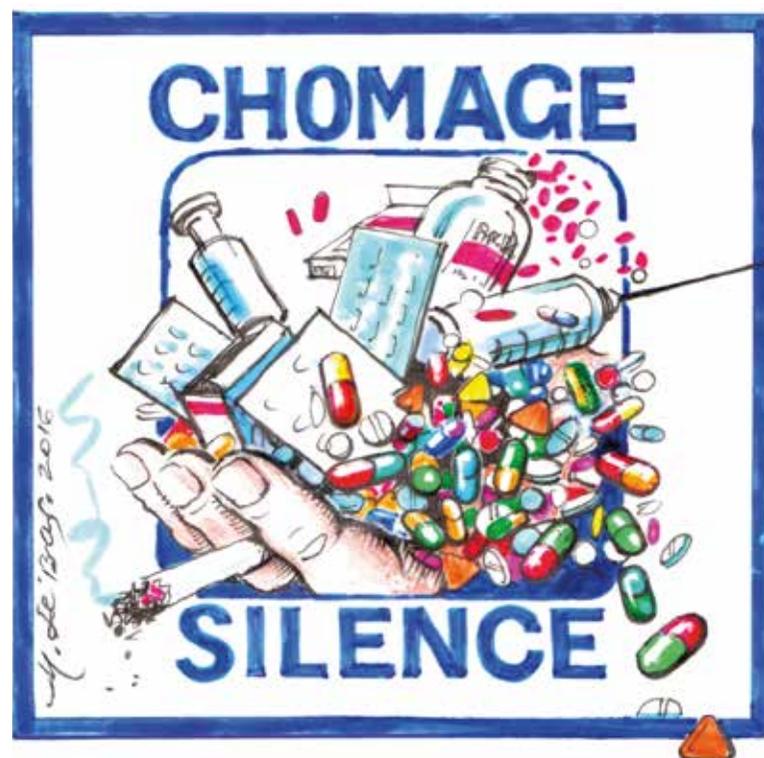
**Comment cela se traduit-il physiquement et mentalement dans leur vie de tous les jours ?**

À la suite de l'évènement traumatique constitué par la perte de l'emploi et quel que soit le statut de celui ou de celle qui le perd (public ou privé, associatif, libéral, commercial, artisanal ou agriculteur), fera suite une dégradation de l'état de santé global c'est-à-dire selon la définition même de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) remontant à 1946 : une perte de bien-être physique, mental, psychologique, et social ou relationnel. Cette altération de la santé globale aura une traduction sur ces trois champs, physique, mental et relationnel. Sur



Michel Debout est spécialiste des questions de risques psychosociaux et de violences au travail.

le plan physique, on observe des réactivations de maladies anciennes ou l'apparition de pathologies à dominante cardiovasculaire (hypertension, infarctus du myocarde, AVC) ou oncologique (cancers de différents organes). Il a été montré dans une étude récente de l'Insee que chaque année entre 15 000 et 20 000 chômeurs mourraient d'une de ces causes auxquelles il faut ajouter des pathologies plus complexes alors même que l'on n'aurait pas observé ces décès pour une population équivalente en âge, sexe et histoire personnelle en dehors de l'état de chômage. Sur le plan psychologique et relationnel, d'autres troubles peuvent être observés : une symptomatologie anxieuse à laquelle s'ajoutent des troubles du sommeil, de l'alimentation, une irritabilité et une tendance addictive : le tabagisme, l'alcoolisme et l'usage de produits psychoactifs licites ou illicites. À ces troubles psychocomportementaux vont s'ajouter des difficultés relationnelles au sein du couple (séparations ou divorces dont le nombre augmente de façon conséquente dans l'année qui suit la perte d'emploi), avec les enfants, mais aussi les parents. Plus généralement s'installe une perte du lien social avec moins de sorties entre amis, moins d'activités sportives, culturelles ; la dévalorisation vécue par le chômeur va se compliquer par la perte de l'image qu'il s'était construite pour ses proches d'abord, et plus globalement pour la société elle-même.



**Les chômeurs ne sont-ils pas trop laissés à eux-mêmes? Un suivi médical spécifique, s'inspirant de la médecine du travail, comme vous le préconisez, les aiderait-il à surmonter leurs difficultés? Et si oui comment?**

Les chômeurs sont non seulement exclus du monde du travail, de la production qui représente un lien d'appartenance majeur pour chaque individu mais ils sont en plus abandonnés par le système sanitaire lui-même. Si les travailleurs bénéficient d'un regard sur leur santé grâce à la médecine du travail, ce système n'a plus cours au moment même où le salarié quitte l'entreprise.

**La santé des chômeurs n'est pas un coût, c'est un investissement pour leur avenir, pour leur productivité.**

Aucune instance n'a en charge de se préoccuper de leur devenir sur le plan de leur santé, ce qui explique que cette question ne soit ni connue ni étudiée puisqu'il n'y a aucun lieu spécifique pour l'observer. La perte d'emploi puis le chômage qui s'installe provoquent une dégradation de l'état de santé globale, il est donc paradoxal que ce soit à ce moment-là que cessent tous liens entre le chômeur et l'instance sanitaire préventive; certes le chômeur comme tout assuré social bénéficie des soins quand son état le nécessite, mais à la condition qu'il en fasse lui-même la demande, rencontre un médecin généraliste, un autre acteur de santé : psychologue, nutritionniste, addictologue... Je préconise que soit mise en place une médecine préventive pour tous les chômeurs comme il en existe une pour l'ensemble du monde du travail. Cette médecine préventive aurait aussi pour mission de mieux connaître la population au chômage, ses caractéristiques en termes de pathologies rencontrées; la visite d'embauche permet de vérifier l'état de santé de l'employé qui ne doit pas contre-indiquer certaines situations professionnelles. Il faut donc organiser une visite médicale d'entrée dans le chômage deux à trois mois après le licenciement de façon à évaluer



**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, CUL... • Retraite • Demission...  
**Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO**

**AMAE**  
 71 bd de Brandebourg 94200 Ivry-sur-Seine  
 ☎ 06.52.08.29.57

**CONTACTEZ NOUS**    [amae.mutuelle@gmail.com](mailto:amae.mutuelle@gmail.com)    <http://amaemut2m.free.fr>

l'état de la personne et observer les signes de stress liés à la perte d'emploi. Il ne s'agit pas de considérer tous les chômeurs comme des malades et encore moins comme des malades mentaux, pas plus que la visite de la médecine du travail ne fait considérer l'ensemble des salariés comme des malades; il s'agit d'une démarche préventive qui pourra déboucher si cela s'avère nécessaire, sur des actes de soins adaptés à chaque situation. Les médecins du travail de l'entreprise quittée pourront être chargés de cette mission, mais d'autres médecins pourront s'y atteler – acte gratuit pour les chômeurs – comme les médecins des centres de santé de l'Assurance maladie, qui existent dans chaque Caisse primaire, ou les médecins généralistes. Si la situation l'impose, une seconde voire troisième visite pourra être décidée de façon à suivre l'évolution de la personne, et il faudra aussi prévoir une visite obligatoire au bout de deux années de chômage. La société adressera ainsi un message clair et positif à tous ceux qui se sentent mis à l'écart : la société s'intéresse à eux et leur santé.

**Avez-vous eu l'occasion de faire part de cette idée à la ministre de la Santé dans le cadre de la préparation de la loi santé?**

J'ai adressé cet ouvrage aux responsables politiques de notre pays qui m'ont fait connaître l'intérêt qu'ils portaient à l'ensemble des analyses voire des propositions. Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) travaille à un avis concernant ce sujet : les associations, les organisations syndicales et patronales s'y intéressent, et j'ai

bon espoir que tout cela débouche sur des décisions prochaines, notamment du côté des ministères de la Santé et du Travail qui ont commandé un rapport commun par l'Inspection générale de la santé et du travail qui m'ont d'ailleurs auditionné.

**Les chômeurs sont exclus du monde du travail, mais ils sont en plus abandonnés par le système sanitaire lui-même.**

À ce stade, il faut insister sur la cohérence qu'il y a à vouloir réduire le nombre de chômeurs et à s'intéresser à leur santé. La santé des chômeurs n'est pas un coût, c'est un investissement pour leur avenir, pour leur productivité; un chômeur en bonne santé retrouvera un emploi (dès lors que ces emplois existent économiquement), mais un chômeur en mauvaise santé aura lui de grandes difficultés à sortir de cette impasse.

**Vous faites référence à un nouveau type de contrat intégrant les périodes d'inactivité contrainte. En quoi consisterait-il?**

Du fait de la robotique et de l'informatique, les modes de production connaissent une véritable révolution transformant le rôle des hommes; les métiers évoluent, certains se transforment, d'autres disparaissent. La machine économique a moins besoin de la force de travail, mais sollicite de plus en plus l'aptitude intellectuelle et relationnelle des

travailleurs. Les conditions de travail se transforment sous nos yeux mais sans toujours protéger la santé psychologique des travailleurs. Ces évolutions nécessitent des adaptations permanentes et de façon corollaire de la formation continue. La vie du travail de chacun d'entre nous va connaître des périodes d'absence d'emplois plus ou moins longues et répétées qu'il faut savoir transformer en temps de formation ou d'utilité sociale. C'est l'idée de la Sécurité sociale professionnelle, c'est aussi celle du nouveau Contrat sociétal que je développe dans ce livre, pour que, quelle que soit son activité (employé ou sans emploi), chacun se sente reconnu dans la société plutôt que rejeté et inutile.

**Dans cette période d'accentuation du contrôle des chômeurs avec son cortège de stigmatisations, ne sommes-nous pas à l'opposé de ce que vous préconisez, c'est-à-dire une meilleure intégration de tous, les chômeurs comme les autres, dans la société?**

Le fait même que l'on envisage la création d'un nouveau corps de contrôleurs à Pôle emploi signifie bien que beaucoup de chômeurs de longue durée deviennent, selon l'expression même du ministre, des «*perdus de vue*». Plutôt que les abandonner, les reléguer, voire les sanctionner, il faut tout au contraire se préoccuper de leur devenir personnel et social, et donc de leur santé. C'est d'abord à cela que doit servir la médecine préventive pour les chômeurs.

Propos rapportés par André MOMEIN

1 - Michel Debout, *Le traumatisme du Chômage*, Éditions de L'Atelier, 2015.

## ● Stigmatisation des managers de proximité

# Pôle emploi pointe les mauvais élèves

Alors que l'organisation du travail et le type de management imposés par l'établissement génèrent stress et mal-être, ce dernier se défausse à nouveau sur les managers de proximité. Culpabiliser et stigmatiser au lieu de se remettre en cause, la Direction a trouvé son crédo.

Le Secteur Cadres du SNU a alerté sur les risques de la performance comparée et du management à Pôle emploi<sup>1</sup>, et il n'a pas fallu attendre longtemps pour voir les dégâts. Dans le cadre de la performance comparée, la Direction générale (DG) a classé l'ensemble des sites en 5 segments, avec la production de tableau de bord examinant l'évolution mensuelle pour chaque agence des indicateurs de la tripartite (ICT). En fonction des résultats, certaines agences ont été pointées et «bénéficiant» d'un nouveau plan d'accompagnement. L'établissement indique que ce processus « *vise à accompagner les agences ayant une problématique exclusivement managériale*».

### Diagnostic partiel et partial

De nombreuses questions se posent. Si ce diagnostic de la performance sociale et managériale est une étape nécessaire, est-il fiable? Comment prouver la corrélation entre la performance des indicateurs et la performance sociale et managériale? Mis à part le doigt mouillé, sur quelles recherches scientifiques la DG se base-t-elle pour tenir ce type d'assertion? Et sommes-nous toujours dans un Service public de l'Emploi alors qu'on ne parle plus qu'en termes mathématiques et statistiques : performance, *scoring*, etc. Le rôle des managers, n'est-il pas avant tout de travailler avec notre principale ressource : l'humain? L'analyse de la performance sociale et managériale est reportée exclusivement au niveau de chaque équipe locale de Direction (ELD) avec des indicateurs RH qui sont décortiqués comme le nombre d'accident de travail ou de dispense d'accueil et le taux de grévistes. Comme si l'ELD pouvait en être seule responsable! Pour nous, cela vise uniquement à culpabiliser les managers membres de l'ELD, considérés comme les enfants malades à remettre dans le droit chemin des résultats attendus. L'opacité règne sur les suites et

impacts que cette organisation va avoir sur l'ELD si les résultats ne s'améliorent pas rapidement. On ne connaît ni les exigences qui vont lui être faites, ni les leviers dont elle dispose vraiment pour y arriver. De même, si des actions d'accompagnement, des appuis des Directions régionales ou territoriales sont prévus, nous ne les connaissons pas. Au final, le devenir pour ces managers est flou : vait-on les déplacer? En faire des invisibles dans des placards? Placarder la photo mensuelle de la meilleure ELD ou de la plus mauvaise? On constate surtout que la DG, ne pouvant mettre en cause l'organisation mise en place, les projets déployés au forceps ou son modèle managériale, et ayant déjà essoré les personnels en automatisant, rationalisant les actes professionnels via le *lean management*, a trouvé la solution. Eurêka! Mais c'est bien sûr : c'est le manager de terrain qui doit être mauvais! Les personnels cadres du SNU alertent la Direction sur sa responsabilité d'employeur : les changements incessants, les déploiements tous azimuts ont mis à rude épreuve les ELD, les

### Le Secteur Cadres du SNU propose de :

- prendre en compte les conséquences en termes de RPS du dispositif de performance comparée tel qu'il est conçu et de l'arrêter,
- mettre en place un accompagnement des ELD prenant en compte toutes les composantes via un diagnostic global et exhaustif incluant la ligne hiérarchique (DT-DTD...) avec la réelle mobilisation de l'ensemble de la chaîne de Direction en tant que facilitateur, au lieu d'un énième audit culpabilisant pour tous,
- accompagner la démarche avec un regard externe pour mieux objectiver les situations en complément du regard interne du diagnostic,
- renforcer les moyens pour ces agences accompagnées, au moins sur un temps limité, pourquoi pas au travers de la mise en place d'équipes d'appui mobile venant ponctuellement renforcer l'agence ou de la mobilisation de managers seniors volontaires en appui de l'ELD.

conseillères et les conseillers qui mettent en œuvre l'évolution de Pôle emploi. Ils mettent une pression supplémentaire, qui pourrait être insupportable pour certains, sur les 185 agences concernées.



Plutôt que de se remettre en cause, la DG préfère accuser les managers de terrain des conséquences de la réorganisation du travail

Les témoignages des premières ELD déjà rentrées dans la démarche d'accompagnement renforcé sont clairs. La démarche est perçue comme stigmatisante, avec un impact sur le moral de l'ELD

et le diagnostic apparaît faussé, car tous ces paramètres RH ne sont pas pris en compte. La démarche demandée nécessiterait une analyse approfondie qui demande du temps. Or le temps, c'est ce qui manque cruellement aux managers de proximité aussi.

### Changer le modèle managériale

Le *benchmarking* est une démarche délétère qui est de plus en plus abandonnée ailleurs qu'à Pôle emploi, compte tenu de ses effets pervers. La stigmatisation et la mise sous pression supplémentaire de ces ELD sont contre-productives et entraînent des conséquences en termes de risques psychosociaux, pour l'ELD et pour les collectifs, avec un risque potentiel de dégradation des services rendus aux usagers. La Direction doit changer son modèle managériale : la concurrence et la compétition n'ont jamais favorisé la qualité de vie au travail!

Le Secteur Cadres du SNU

1 - «Un modèle néfaste pour les personnels», *Modes d'Emplois* n° 53, décembre 2015.

## ● Moyen-Orient

# Les sept conflits de l'Orient compliqué

Le Moyen-Orient n'est pas simple. Sept conflits le traversent, il est nécessaire de comprendre cet « Orient compliqué » pour avancer sur la question brûlante des migrants qui essaient d'échapper aux griffes de Bachar el-Assad et de Daesh.

Sept conflits traversent le Moyen-Orient. Leur prise en considération est incontournable pour aborder objectivement la problématique des millions de migrantes et migrants qui convergent vers l'Europe.

1. Une véritable guerre de religion sépare, depuis les débuts de l'Islam, sunnites et chiïtes. Ces deux principaux courants de l'Islam datent de l'époque du quatrième Calife – Ali – en 656 et ont connu un durcissement en 1977 suite à la chute du Shah d'Iran. On sait ce qu'ont été les guerres de religion en Europe et les massacres qui en ont été les conséquences. Avec le conflit entre sunnites et chiïtes, on est dans ce même registre mais au XXI<sup>e</sup> siècle.

### Pratiques barbares de Daesh

2. La question kurde concerne quatre pays : Turquie, Syrie, Irak et Iran. Les Kurdes représentent 30 % de la population en Turquie. Ils ont une langue et ont connu de très nombreuses répressions dans tous ces pays. Le traité de Lausanne<sup>1</sup> en 1918 avait donné « droit à l'indépendance » qui s'est heurté à la réalité anglaise et au veto turc. Les Britanniques les ont massacrés par village entier dans l'entre-deux-guerres. Diverses organisations kurdes se sont constituées : le Parti des travailleurs du Kurdistan (PKK) est en butte à une répression féroce de la Turquie, et avec la chute de Saddam Hussein, les Kurdes ont développé en Irak une quasi-indépendance mais restent très divisés. Les groupes militaires du PKK constituent la pointe avancée contre Daesh, ce qui n'empêche pas les États-Unis de les considérer comme un groupe terroriste.

3. Un sérieux conflit pour le leadership dans le monde sunnite oppose l'Arabie Saoudite et le Qatar, tous deux wahhabites, courant ultra rigoriste du sunnisme. Leur objectif est de développer le wahhabisme dans le monde sunnite. Aucun de ces deux pays ne brille par son respect des droits de l'Homme et

encore moins dans les droits des femmes. L'État saoudien possède 8 000 princes royaux et la plus grande part du pétrole de la zone. Son plus grand soutien est les États-Unis. Le Qatar développe son influence par une pratique offensive dans les médias et dans le monde du sport. Ses relations avec le califat islamique sont ambiguës. Le conflit entre le Qatar et l'Arabie saoudite concerne la péninsule arabique mais aussi l'Afrique maghrébine et l'Afrique subsaharienne. Il ne passe pas aujourd'hui par des chemins militaires mais qui connaît la suite?

l'arrivée de Hafez el-Assad et du parti Baas, théoriquement laïque et socialiste. La multiplicité des composantes de ce conflit est impressionnante. Divers groupes djihadistes se disputent le leadership sunnite, des forces d'origine plus démocratiques n'arrivent pas à s'unifier, et l'armée officielle n'existe que grâce au soutien de l'Iran et depuis peu de l'aviation russe. L'influence de cette dernière dans la zone alaouite (située au nord du Liban) diminue sérieusement. Les récents succès de l'armée russe semblent lui faire redresser la tête.



4. La Syrie est un véritable microcosme de la diversité religieuse et ethnique. Commencé à la suite du Printemps arabe, le conflit syrien est une guerre meurtrière – 250 000 morts et plus de deux millions de déplacés – qui fait tache d'huile sur l'Irak, le Liban et la Jordanie. Ce conflit s'est déplacé non seulement en Irak mais aussi dans le Maghreb. En Syrie, c'est la minorité alaouite (rattachée au courant chiïte) qui dirige le pays depuis quarante ans avec

5. Les pratiques barbares de l'État islamique ont entraîné une coalition quasi générale du monde occidental et du monde arabe contre lui. Pourtant, en matière de droit de l'Homme, l'Arabie saoudite n'est pas un modèle. Daesh vise le leadership sur le monde sunnite et rentre en concurrence directe avec les Saoudiens. Les récents attentats en France et ailleurs ont focalisé contre lui l'Europe entière.

6. La question palestinienne a déjà,

depuis 1948, causé directement au moins cinq autres conflits majeurs dans la région. La puissance militaire d'Israël, soutenue stratégiquement par les États-Unis, lui permet de tenir tête à l'ensemble des forces de la région et de mener un développement colonial intense en dépit de toutes les résolutions de l'ONU.

Les groupes militaires du PKK constituent la pointe avancée contre Daesh.

Israël a aussi une capacité nucléaire qui est un secret de polichinelle. Dirigé depuis 1977 par l'ultra-droite et par la caste militaire, Israël aujourd'hui est très loin du projet sioniste du début du XX<sup>e</sup> siècle. Jusqu'à quand cette situation peut-elle perdurer sans entraîner une catastrophe majeure... pour les Israéliens?

### Printemps arabe et conflit syrien

7. Le Printemps arabe a changé les rapports sociaux et militaires de la région. Né en Tunisie, il s'est étendu à toute la région avec des effets divers : chute de Kadhafi, de Moubarak en Égypte, suivi par la victoire des frères musulmans puis le retour de l'armée égyptienne, la révolution au Yémen et à Bahreïn, et bien sûr en Syrie et en Libye. Quelle sera la suite? Certains annoncent la fin de cette révolution arabe. Il faut se garder des jugements trop rapides.

Ces sept conflits expriment une réalité complexe que toute simplification ne peut que déformer, voire travestir. Et chacun peut en voir les conséquences immédiates à travers la fuite éperdue des millions de réfugiés syriens... faisant chanceler l'Europe. « Vers l'Orient compliqué, je volais avec des idées simples ». Avec cette formule célèbre, de Gaulle résumait un Orient complexe et trop souvent simplifié.

Claude KOWAL

1 - « Daesh et le Kurdistan : la région à feu et sang », *Mode d'Emplois* n° 49, décembre 2014.

## ● Interview de Damien Carême

# « Nous ne pouvions admettre que des êtres humains »

*Grande-Synthe est une commune ouvrière de 21 000 habitants en banlieue ouest de Dunkerque. Chaque jour, des milliers de camions transitent vers le Royaume-Uni, attirant Kurdes, Syriens, Irakiens et autres populations qui fuient la guerre et espèrent rejoindre l'autre rive de la Manche. Le maire Damien Carême a organisé un lieu d'accueil afin de garantir la dignité humaine des migrantes et migrants !*

**Modes d'Emplois : Damien Carême, dans quelles conditions avez-vous dû organiser l'accueil des migrantes et migrants à Grande-Synthe ?**

**Damien Carême :** Ça fait déjà dix ans que nous constatons l'arrivée de réfugiés sur le territoire de la commune. Avoir une station-service au bord de l'autoroute a favorisé l'arrivée de petits groupes de réfugiés qui tentaient d'embarquer à bord des poids-lourds pour rejoindre le Royaume-Uni, synonyme, pour eux, de terre promise. Ils restaient douze, vingt-quatre heures maximum. Ils prenaient un camion et partaient vers l'Angleterre. Puis, de plus en plus nombreux, ils ont pris possession d'un terrain proche, au lieu-dit du Bas-Roch, tout près de l'autoroute.

**Comment la situation a-t-elle évolué ?**

À l'hiver 2008, on a vu, pour la première fois, des enfants et des femmes arriver. Les associations locales m'ont interpellé. Cette année-là, la température est descendue jusqu'à -15°C. J'étais en vacances, loin de Grande-Synthe. On m'a appelé pour me dire « *il va y avoir un mort* ». J'ai demandé à ce que l'on mette une tente chauffée à disposition, l'une de celles dont nous disposons au service des fêtes. C'est à ce moment-là que j'ai reçu un premier courrier du sous-préfet, m'accusant de créer un appel d'air : « *Il y a des passeurs, des réseaux organisés. S'il y a des troubles, vous en porterez la responsabilité. Comme il s'agit d'un terrain communal, nous n'interviendrons pas. Débrouillez-vous* ».

**Comment avez-vous réagi ?**

Il fallait éviter que les réfugiés aillent taper à la porte des Grands-Synthois. Nous avons installé un point

d'eau, des toilettes sèches. Nous avons mis en place un système de douches dans les équipements de la ville, géré par les associations. Puis nous avons installé des tentes de couchage, pour que les communautés différentes et les femmes puissent disposer d'espaces privés. Enfin, la communauté urbaine de Dunkerque est entrée dans le jeu et nous avons commencé à mettre en place des cabanes en bois. À l'époque, on comptait entre 30 et 90 personnes maximum, très variable en fonction des arrivées et des départs. Parfois, certaines ne restaient que 48 heures. Il était très difficile d'entamer un travail avec elles. On a eu des problèmes d'entretien du terrain auquel nous voulions les faire participer, mais c'était très difficile vu qu'ils restaient très peu de temps. Cette situation a perduré jusqu'à l'été 2015.

À l'époque, je discutais avec les associations qui aidaient ces migrants. Je souhaitais les déménager parce que j'avais un projet de construction d'écoquartier au Bas-Roch. On travaillait avec une école d'architecture pour prévoir une structure d'accueil un peu plus durable, plus respectueuse de la dignité humaine. J'avais fixé une capacité d'accueil de 100 personnes maximum, ce qui correspondait aussi aux capacités d'encadrement des associations. Un lieu de vie à l'abri de l'humidité, capable aussi d'accueillir les médecins, avec l'électricité permettant la recharge des téléphones mobiles.

Le projet d'écoquartier prenant un peu de retard, on a retardé le déménagement. Mais les choses se sont accélérées. En juillet 2015, ils étaient 60, un mois après, 190, au moment où l'État bloquait totalement le port de Calais interdisant l'accès aux ferries et au tunnel sous la Manche. À Tétéghem – ville de la banlieue est de Dunkerque, égale-

ment en bordure de l'A16 – la situation s'est aussi aggravée, ainsi qu'à Steenvoorde, entre Lille et Dunkerque, en bordure de l'A25. Partout où il y a des stations-service d'autoroute, le nombre de réfugiés a explosé. C'est bien la décision de l'État de bloquer totalement le port de Calais qui a accru le nombre de réfugiés à Grande-Synthe et ailleurs. Là où les routiers s'arrêtent.

**Quelle fut la réaction de l'État ?**

À 190 réfugiés, je demande une réunion d'urgence au sous-préfet de Dunkerque. Je lui explique que je peux en accueillir, bien sûr, mais pas par centaines. Nous ne pourrions y faire face. L'État doit trouver le moyen de stopper le flux. Rien n'a été fait. Le 30 septembre, nous avons une réunion au ministère de l'Intérieur, avec le député de Flandre intérieure et quelques collègues maires. Pour demander des forces de l'ordre supplémentaires et des moyens financiers pour accompagner les réfugiés qui arrivaient. Ce même jour, le nombre de personnes au camp du Bas-Roch s'élevait à 545 ! À Tétéghem, ils étaient 200. Le ministre nous a répondu qu'il paierait les factures engagées. Nous avons installé des douches, des toilettes sur le camp. Les passeurs faisaient payer leur usage ! C'est aussi la réalité. Il nous fallait absolument un gestionnaire sur place. Une mairie n'a aucun savoir-faire face à ce type de situation. Il ne fallait pas que les passeurs fassent la loi sur le camp. Les forces de l'ordre demandées arrivent mi-octobre, sans que cela freine l'arrivée de nouveaux réfugiés. On ne peut pas boucler un terrain de 20 hectares. Fin octobre, il y avait 1 200 réfugiés et 2 800 en décembre. Entre-temps, le Bas-Roch s'était transformé en marécage, avec des conditions de vie inhumaines, inadmissibles. Avec



**Damien Carême est maire de Grande-Synthe et a organisé un lieu d'accueil pour les migrants.**

les attentats de Paris, les forces de l'ordre affectées à Grande-Synthe ont été mobilisées ailleurs, jusqu'à la fin de la COP 21 puis elles sont revenues.

**Quelles étaient les perspectives, mi-décembre 2015 ?**

Sur 20 hectares, ça pouvait aller jusqu'à 20 000 réfugiés. Je ne me voyais pas gérer une situation type Calais ! L'État est là, pas là, indécis. Il faut anticiper. Après concertation avec les élus et services communaux, nous avons contacté Médecins sans frontières (MSF). Nous avions un autre terrain permettant tout à la fois de satisfaire les réfugiés et de garder la situation sous contrôle. Ce terrain n'est pas idéal, coincé entre l'autoroute, cordon ombilical vers l'Angleterre et la voie de chemin de fer, mais c'était le moins mal adapté. On prépare le déménagement. Camp de toile, au départ, puis on se résout à construire des abris, des cabanons en bois de 7 m<sup>2</sup>, aux normes humanitaires permettant à 7 personnes de dormir au sec. Le projet prévoit 6 zones, avec toilettes, douches et lieux de vie. Les lieux sont sécurisés, avec détecteurs d'incendie et voie d'accès pour les pompiers. Il y a un centre médical géré par MSF et Gynécologues sans Frontières, une association dentaire. La Croix-Rouge intervient également. Les réfugiés disposent également d'une consultation médico-psychologique. Une maison des services publics est également prévue, avec des consultations juridiques. Une

## vivent dans la boue, le froid et la faim >>

cuisine centrale est installée pour préparer les repas, avec des denrées fournies par les associations, financées par des dons. Il y a aussi des espaces de restauration où les réfugiés peuvent préparer eux-mêmes leurs repas.

### Face au projet de déménagement, quelle était l'attitude de l'État?

Le 22 décembre, je reçois un coup de fil du préfet, juste avant que nous ne donnions une conférence de presse avec MSF pour annoncer la création du camp. Il me fait part de la volonté du ministre de l'Intérieur de me voir. Je me rends donc le lendemain, place Beauvau à Paris, pour rencontrer Bernard Cazeneuve. On se met d'accord sur trois choses. La lutte contre les passeurs, qui exigent 5 000 euros par personne pour passer. Il faut savoir que les passeurs parlent des réfugiés comme de leur «stock»! Quand les réfugiés étaient 2 000 à Grande-Synthe, ça représentait 10 millions d'euros de «chiffre d'affaires»... C'est de la traite d'êtres humains! Pourquoi y'a-t-il des passeurs? Parce qu'on interdit le passage. On fabrique les passeurs! On travaille de façon intelligente avec la police et la justice depuis de nombreuses années dans ce domaine. Depuis août 2015, on a fait tomber 21 réseaux. La deuxième chose, c'est faire la promotion du droit d'asile. Avec un accueil humain, le regard de nombreux réfugiés sur la France a changé. Beaucoup apprennent le français et font une demande d'asile dans notre pays. En troisième lieu, j'ai convaincu Bernard Cazeneuve que les conditions de vie, inadmissibles au Bas-Roch, nécessitaient un déménagement pour des conditions plus humaines. Il faut régler quelques problèmes d'aménagement en lien avec le Préfet. Nous y travaillons dès le 24 décembre, avec les services municipaux et MSF. Le 11 janvier, je reçois une lettre du préfet qui m'informe de son désaccord, mais qu'il ne m'empêchera pas de créer le nouveau camp. Il faut bien sauver la face...



Le maire de Grande-Synthe a organisé un lieu d'accueil malgré les multiples tentatives de découragement de l'État.

Nous voulions la libre circulation des réfugiés. Pas de fouille, pas de papiers à présenter, pas de grillages. Nous ne voulions pas d'une prison. MSF a mis 2,5 millions d'euros; la ville de Grande-Synthe avec la communauté urbaine de Dunkerque a mis 1 million d'euros. Le déménagement a commencé le 7 mars 2016. En trois jours, c'était terminé et ça s'est très bien passé. On avait prévu le camp pour 2 500 personnes, mais si elles avaient été 3 000, on en aurait déménagé 3 000. Or il se trouve que, le 7 mars, elles n'étaient plus que 1 330. Entre les départs, les demandes d'asile qui aboutissaient à des hébergements dans les centres d'accueil et d'orientation, le nombre avait chuté de près de la moitié. Il est d'ailleurs prévu qu'au fur et à mesure des départs, nous démontons les cabanons. Le camp de Grande-Synthe n'a pas une vocation pérenne. La fermeture est en ligne de mire. Mais tant qu'il y a du monde, on s'en occupe. Je veux démontrer que notre exemple est répliquable. Pour que ça réussisse, il faut qu'il y ait un début et une fin. Ce n'est tout de même pas le luxe de vivre dans une cabane en bois et de devoir

faire cent mètres pour aller aux toilettes, prendre une douche ou son repas. Au dernier décompte, mardi 24 mai 2016, il reste 757 réfugiés. Certains sont passés en Angleterre mais on a aussi 100 demandes d'asile par mois.

### D'où viennent les associations qui interviennent à Grande-Synthe?

D'Angleterre, d'Allemagne, de Belgique, des Pays-Bas, de Suisse, d'Espagne, de France et localement, bien sûr, mais aussi d'un peu partout en Europe. Ce sont exclusivement des bénévoles. On a aussi des permanents qui interviennent, grâce à la convention que l'on va signer avec l'État. Ils interviennent pour la sécurité, la médiation<sup>1</sup>.

### Comment les Grands-Synthois vivent cette affaire?

J'ai en permanence communiqué par écrit. Une lettre par mois. Jamais de réunions publiques. À Tétéghem et Leffrinckoucke – autre commune de l'est de Dunkerque – les maires s'y sont essayés. À chaque fois, ces réunions ont été polluées par des prises de paroles à caractère raciste et extrémiste. J'ai joué la transpa-

rence totale, expliquant l'évolution des événements, sans cacher quoi que ce soit. Aucune réaction en contre, aucune pétition. La population a suivi.

### En conclusion?

C'est une belle aventure humaine. Des bénévoles venus de toute l'Europe. Une population compréhensive. Dans les services municipaux, nombreux ont été les fonctionnaires mobilisés bien au-delà de leur devoir ordinaire, sans que quiconque réclame le paiement d'heures supplémentaires. Les relations avec l'État ont été très difficiles, mais nous avons fini par trouver une voie commune. Nous ne pouvions admettre que des êtres humains, dont de nombreux enfants, fuyant la guerre, la misère, vivent dans la boue, le froid, la faim et la crasse...

Propos rapportés par  
Claude CHERBLANC

1 - La convention a été signée le 31 mai en présence du ministre de l'Intérieur et de la ministre du Logement. Si le ministre a reconnu les multiples tentatives de découragement concernant le camp, il salue depuis l'exemple d'«un accueil humain, fraternel même, conforme au droit, peu coûteux et porteur de sens et d'avenir».

## Intrigues entre Suède et Danemark

«À la frontière entre la Suède et le Danemark, au beau milieu d'un pont, est retrouvé le corps d'une femme, vraisemblablement assassinée. Les polices suédoises et danoises sont alors dépêchées sur les lieux...». Lorsque l'on visionne un film ou une série après en avoir lu une critique dithyrambique, nous sommes souvent déçus car la réalité de l'œuvre ne colle pas avec la projection génialissime que l'on s'en était faite. *BrØn* (Broen) rentre dans la catégorie des exceptions... indéniablement. Je vais passer sur la série des synonymes de superlatifs qui colleraient tous à cette série policière pour en retenir qu'un seul : excellentissime. Tant au niveau de l'ambiance, très particulière, que du rythme maîtrisé, du scénario parfaitement ficelé, en passant par les acteurs, jusqu'à la réalisation et la bande-son, il n'y a vraiment rien à jeter! C'est captivant, intrigant jusqu'à la dernière minute. Cette série n'est pas seulement une intrigue policière, c'est aussi une description précise des différences – voire des tensions – culturelles existant entre deux peuples voisins. C'est également une série militante impliquée dans des situations d'ordre écologique. Les premiers rôles sont forts, les personnalités sont décalées et surprenantes. La construction narrative

inhabituelle et souvent brillante fait apparaître les personnages secondaires bien en amont de leur implication dans l'intrigue principale, composant ainsi un fascinant microcosme, une vision en coupe de la société. L'histoire personnelle des inspecteurs prendra le dessus dans la 3e saison afin d'en connaître davantage sur le personnage principal. La fin nous laisse à penser que c'est terminé, dans la mesure où les séries scandinaves ont tendance à ne pas dépasser le cap de la 3e saison. Une suite est tout de même possible au regard des quelques portes restées ouvertes dans le dernier épisode. Broen est tout simplement une série intelligente en tout point et on aimerait que les discussions entre les TV danoises et suédoises aboutissent afin de permettre à son créateur, Hans Rosenfeldt de poursuivre son œuvre.



Nicolas BOISSY

*Broen*, créée par Hans Rosenfeldt, Studio Canal, 2014, 3 saisons.

## Tant qu'il y a du vice, il y a de l'espoir



Un corps sans nom sur lequel on crache avant même qu'il soit dans la tombe, des vivants déjà morts, une ambition qui ruine les âmes et entraîne dans la chute les innocents autant que les coupables. L'appât du gain qui ne fait rien gagner, prostitution de soi, des autres, au propre comme au figuré, pour un nom sur l'affiche, une reconnaissance aussi futile et fausse que temporaire, le tout enveloppé dans des billets de banque qui asservissent et ne rendent que services sans service. Il y a quelque chose de pourri au royaume du show-biz qui relève de l'archétype quand il s'agit de confronter ce monde aux relations sociales, au monde du travail de façon générale. *Vera* est tout cela

dans la pièce de Petr Zelenka, un tout résumé par la loi des 3 L qui fait qu'on lâche, on lâche puis on lynche selon l'humeur du temps. Directrice de casting sans foi ni loi, ambitieuse jusqu'à l'abjection, elle use, abuse dans une fuite en avant qui l'écorche un peu plus à chaque étape. Et elle en redemande jusqu'à la lie et l'hallali qui viendra forcément. Quand? Comment? Tant qu'il y a du vice, il y a de l'espoir de s'enfoncer encore et d'enfoncer les autres. Si c'était ça, la vraie jubilation? À moins qu'il y ait moyen de rebondir, de revenir? Karin Viard, Helena Noguerra, Lou Valentini, Marcial di Fonzo Bo, Rodolfo de Souza s'adaptent à ce monde, à ce texte qui tombe parfois dans la facilité de la dénonciation du vide ultralibéral mondialisé. Il n'en est pas moins fait de jubilation sarcastique. La photographie, la mise en scène labyrinthique comme l'esprit des personnages, la vidéo, les pauses chantées, produisent un effet qui fait s'interroger sur la nature de la pièce : théâtre, film, zapping façon Twitter? C'est un tout efficace qui montre le monde tel qu'il est.

Franck MESSIDOR

*Vera* de Petr Zelenka, mise en scène d'Élise Vigier et Marcial Di Fonzo Bo.

## L'injonction au bonheur

Les salles de sport se multiplient, les techniques de développement personnel pullulent et les coaches abondent. Le bien-être des citoyens devient une priorité pour les gouvernements occidentaux, à tel point que David Cameron diffusait en 2011 un questionnaire sur le bonheur auprès de l'ensemble de ses concitoyens... à la même période d'une nouvelle étape de démantèlement des services publics britanniques... Dans le nouvel essai des éditions L'Echappée, *Le Syndrome du bien-être*, Carl Cederström et André Spicer analysent cette injonction perpétuelle de la société contemporaine au bonheur et à la santé. Leurs travaux regorgent d'exemples dans lesquels les entreprises apportent une attention toute particulière à la santé de leurs salarié-es, au point de complètement brouiller la frontière entre vie professionnelle et vie privée. L'objectif apparaît clairement comme la volonté des employeurs d'optimiser l'efficacité et la productivité de leurs employé-es. Mais ce syndrome du bien-être s'insinue plus subrepticement dans le regard que nous portons au quotidien sur le monde qui nous entoure. Cette injonction à la santé et au bonheur est plus généralement une manière de personnaliser des problématiques sociales. Soutenues par les théories de la psychologie positive, les sociétés occidentales voient se développer une vaste *biomoralité*. Celle-ci a pour principale conséquence de dépolitiser notre rapport au monde en imposant l'idée que la création d'un monde meilleur n'est plus une affaire de délibération publique mais une affaire de choix de vie personnels. C'est dans ce cadre que la question de l'employabilité s'est définitivement vidée de tout contenu politique pour ne plus se reporter que sur l'individu et sur ce qu'il doit faire pour maximiser ses chances de trouver du travail. L'ouvrage prend le temps d'analyser les stratégies de différents pays occidentaux pour faire peser sur les chômeurs l'entière responsabilité de leur situation dans une période pourtant caractérisée par son chômage de masse. *Le Syndrome du Bien-être* nous rappelle que le surinvestissement du corps est en passe de devenir une solution dangereuse pour ne plus avoir à se préoccuper du monde qui nous entoure.

Adèle SALEM

Carl Cederström et André Spicer, *Le Syndrome du bien-être*, Éditions L'Echappée, 2016, 165 pages.



## Superman au pays des Soviets



1938. Une fusée s'écrase en pleine campagne ukrainienne. À son bord, un bébé qui sera rapidement adopté par un couple de fermiers. Des années plus tard, l'enfant a grandi au sein d'un kolkhoze et est acquis à l'idéal communiste.

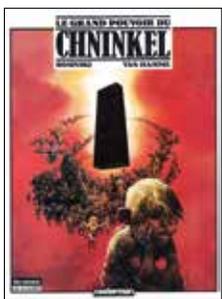
Grâce à ses capacités et son grand sens moral, il devient le héros des travailleurs et le symbole du régime soviétique. Son nom? Superman! Mais lorsque Joseph Staline meurt, c'est à cet être quasiment divin qu'il incombe de diriger l'URSS... *Superman: Red Son* est une miniserie uchronique de trois comics, publiée par DC Comics en 2003, scénarisée par Mark Millar (scénariste de *Kick-Ass* et de l'excellent *Civil War*) et dessinée par Dave Johnson et Kilian Plunkett. Le livre part de cette hypothèse pour inventer un monde parallèle à la mythologie DC et à la réalité historique, avec son histoire propre et ses histoires souvent ressemblantes. Loin de tomber dans la caricature manichéenne procapitaliste et/ou anticommuniste (son auteur Mark Millar est Britannique et non Américain, ceci explique peut-être cela), *Red Son* est une œuvre originale

et intelligente, accessible aux fans hardcore comme aux néophytes : les uns apprécieront les références DC Comics (de nombreux *easter eggs* sont à trouver dans cette œuvre), les autres l'ambiance anxiogène à la sauce dickienne. Les thématiques abordées et le traitement scénaristique semblent très inspirés du *Maître du Haut Châteaue* de Philip K. Dick. À noter tout de même la déception de la résolution de l'intrigue, peut être un peu trop simpliste mais la conclusion nous offre une nouvelle perspective, tellement inattendue qu'elle nous permet d'oublier ce faux pas. Les dialogues, plutôt communs, servent l'intrigue... Pas plus. Le dessin et le cadrage sont quant à eux cohérents et dynamiques. Certaines vignettes et particulièrement les couvertures sont délicieusement rétro : de pures reproductions de visuels de la propagande soviétique à la sauce DC, c'est génial! Avec une nette préférence pour le trait « à l'ancienne » de Kilian Plunkett, qui a bossé sur les licences comics de *Star Wars* ou encore *Aliens*. À l'instar de sa précédente œuvre *Civil War*, Mark Millar aborde la thématique libertaire des dérives de l'État sécuritaire, de l'interventionnisme et de l'impérialisme. Qui a dit que les *comics* étaient pour les gosses?

Stanilas KAPKINER

Mark Millar, Dave Johnson, Kilian Plunkett, *Superman: Red Son*, Urban Comics, 2013.

## Le grain de sable dans la machine



J'ai découvert il y a peu ce classique de la BD et je souhaitais vous faire partager cette œuvre qui ne vous laissera pas indifférent. J'ai pour principe de ne pas *spoiler* les œuvres donc je vais essayer de faire très simple.

Pour commencer, je vais m'adresser aux gens qui apprécient la BD, l'argument qui tue : juste pour le graphisme, il FAUT la lire! L'album est un vrai plaisir pour les yeux tant par la finesse des traits que la justesse des détails (je parle de la version en noir et blanc). Pour poursuivre, les auteurs instaurent deux grandes références, que vous découvrirez aisément, à l'histoire qui se déroule dans un univers *Fantasy*. Après chacun jugera de la pertinence ou non du bien-fondé de ces références, je pense qu'il faut se laisser porter par ce que l'on découvre page après page plutôt que de se triturer le bulbe quant aux possibles messages philosophiques que chacun pourra trouver ici ou là. Ainsi le scénario n'est pas des plus originaux. Il s'agit en effet

de l'histoire d'un antihéros, qui s'est trouvé au mauvais endroit au mauvais moment, désigné pour accomplir une tâche qui semble impossible. Et pour terminer avec ce qui est gênant à mon goût, ce sont les quelques passages érotiques illustrant l'obsession de J'on pour sa partenaire mais qui n'apporte rien au récit. *Le grand pouvoir du Schninkel*, c'est l'histoire d'un grain de sable qui vient gripper une machine à mouvement perpétuel ou encore « l'erreur » dans la réplique de l'ADN qui permettra une évolution dans un processus qui semblait figé. Mais cela peut être plein de choses, la question sur les religions, sur le doute ou la confiance en soi, sur le destin tout tracé... ou pas? Bref ce qu'il y a de merveilleux avec cette BD, c'est que chacun pourra avoir sa propre lecture en fonction de ses références, de sa personnalité et de son approche du monde. Le travail de Rosinski et de Van Hamme est remarquable. C'est certainement leur plus belle réussite, et il faut la recommander à ceux qui sont un peu agacés par le côté pompe-à-fric des derniers *Thor*gal.

Nicolas BOISSY

Jean Van Hamme et Grzegorz Rosinski, *Le Grand Pouvoir du Schninkel*, Casterman, 2006.

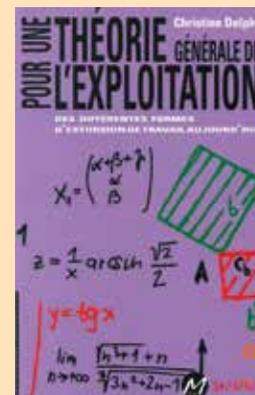
## Exploitation et travail domestique

Christine Delphy est connue pour ses travaux sur les systèmes d'exploitation patriarcale et raciste. Elle a aussi très largement participé à l'élaboration des théories sur la construction sociale du genre. Dans son essai *Pour une théorie générale de l'exploitation*, elle s'attaque à la théorie de la plus-value marxiste. Elle ne remet pas en cause l'analyse de l'exploitation par la plus-value, qui veut que le capitaliste s'approprie la valeur de la force de travail du prolétaire au-delà de ce qui est nécessaire au prolétaire pour sa survie. Mais elle démontre comment le fait de se focaliser sur la notion de plus-value amène chercheur-es et militants à escamoter les autres formes d'exploitation. Car la théorie de la plus-value implique que l'exploitation se limite au cadre du salariat et du marché du travail. Or, toute la finesse de Christine Delphy est de démontrer qu'il existe d'autres modes d'exploitation, dont l'esclavage, le servage et le travail domestique. Et que ces modes ne disparaissent pas au profit du seul mode d'exploitation capitaliste, comme le voudrait la doxa marxiste. Pour permettre une analyse de l'exploitation qui rend compte de ses différentes modalités, Christine Delphy remonte à la propriété privée et à l'extorsion du travail gratuit. Et c'est aussi toute la pertinence de ses différents travaux et de ce présent essai : montrer en quoi le couple est le lieu privilégié de l'extorsion du travail gratuit des femmes par les hommes. Sans jamais tomber dans la facilité ou les solutions toutes faites, Christine Delphy interroge la notion de partage des tâches au sein des ménages hétérosexuels, et propose des pistes afin de comprendre pourquoi systématiquement, ce partage est, oxymore savoureux, inégal : identités de genre, division du travail selon les sexes, mais aussi rôle de l'État dans l'organisation de l'extorsion du travail gratuit des femmes par le biais de la Sécurité sociale et de la fiscalité. Car en permettant de diviser par deux son imposition si le ménage comprend une femme au foyer, ou en permettant d'étendre la couverture sociale du chef de famille à sa femme, Christine Delphy montre comment certaines institutions permettent de légitimer et de socialiser le travail domestique. On

ne peut qu'encourager à lire les ouvrages de Christine Delphy, qui sont un bonheur de finesse et de pertinence dans l'analyse des différentes modalités d'exploitation, et en particulier celle des femmes.

Francine FRÉJUS

Christine Delphy, *Pour une théorie générale de l'exploitation*, Syllepse, Paris, 2015.



## ● Assurance chômage

# Régression sociale à tous les étages

Les renégociations sur l'assurance chômage sont en cours. Tandis que les quelques avantages arrachés par les intermittents ont été dénoncés par la CFDT, la CFTC et CGC, neuf propositions ont été publiées par le Medef et annoncent une véritable régression pour l'ensemble des salarié-es.

Depuis le 22 février 2016 a commencé le cycle de renégociation de la convention relative à l'indemnisation des chômeuses et chômeurs qui doit aboutir en juillet à l'agrément ministériel. Dès le début de ces négociations, on entendait déjà les organisations patronales et le gouvernement marteler de concert l'argument sur le déficit des caisses de l'Unedic. Et comme à chaque renégociation, on entendait les organisations patronales brandir le spectre de la dégressivité des allocations.

### Les intermittents reloqués

Le 28 avril, des négociations concernant les annexes 8 et 10, portant sur l'indemnisation des intermittents du spectacle aboutissent à un accord. Ces négociations rassemblaient les organisations d'employeurs et les syndicats du spectacle. L'accord plutôt favorable aux intermittents prévoyait entre autres une ouverture de droits sur 12 mois, au lieu de 10 dans la convention actuelle, et une augmentation de la cotisation des employeurs de 0,5 % au 1er juillet 2016 et à nouveau de 0,5 % au 1er janvier 2017. Mais cet accord devait encore être examiné et validé dans le cadre de la négociation interprofessionnelle du régime général par les trois organisations patronales – Medef, CGPME et UPA – et les cinq confédérations syndicales représentatives : CGT, CFDT, FO, CGC et CFTC. Lors de la réunion de négociation du 30 mai, les confédérations CFDT, CFTC et CGC ont déjugé leurs fédérations et retoqué l'accord pour plusieurs raisons. La première consiste à estimer que l'accord ne permet pas de dégager suffisamment d'argent. La deuxième raison invoque un écart trop important en matière d'indemnisation avec le régime général. Le message paraît clair : l'objectif est de niveler les conditions d'indemnisation par le bas ! Une autre raison

est particulièrement symptomatique de l'état d'esprit des négociateurs : allonger la durée d'indemnisation des intermittents à 12 mois risquerait selon eux de créer des « effets de comportements », à savoir que les salarié-es indemnisés seraient trop enclins à moins rechercher du travail ! Concernant le régime général, le Medef a proposé une feuille de route contenant neuf propositions dont certaines sont particulièrement dangereuses. Dans cette feuille de route, le Medef juge les règles actuelles d'indemnisation trop avantageuses et dénonce les règles de cumul entre allocations et revenus qui « peuvent encourager les personnes à travailler moins pour gagner d'avantage ! ». Ainsi, dans leur proposition n° 1, le Medef voudrait moduler le montant des indemnités en fonction de l'intensité du travail.

● **Le Medef propose, pour mieux accompagner les chômeurs, de renforcer les effectifs des services dédiés au contrôle.**

Le montant des indemnités ne serait plus calculé en fonction du salaire journalier de référence mais en fonction du dernier salaire mensuel perçu. Cette proposition pénaliserait en premier lieu les travailleurs précaires. Celles et ceux qui auront travaillé et cotisé à temps partiel ou en contrats courts toucheraient moins ! Dans le même ordre d'idée, la proposition n° 5 du Medef entend moduler le montant des droits en fonction de l'état du marché du travail en faisant varier le ratio actuel basé sur le principe qu'un jour cotisé équivaut à un jour indemnisé dans la limite de 24 mois. Ainsi, si le taux de chômage venait à passer sous la barre des 10 %, les chômeurs bénéficieraient de seulement 0,8 jour indemnisé pour 1 jour cotisé. Les chômeurs de plus de 50 ans voient aussi leurs droits menacés par la proposition n° 6 du



Medef. Leur durée d'indemnisation serait réduite et modulée en fonction de leur « effort significatif en terme de formation ». L'âge d'entrée dans la filière sénior serait relevé de 50 à 59 ans. Les droits seraient ramenés de 36 à 24 mois entre 50 et 57 ans, et 30 mois entre 57 et 59 ans. Mais une allocation de retour à l'emploi formation (AREF) pourrait s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation dans une limite de six mois.

### Retour de la dégressivité

Dans ses propositions, le Medef n'oublie pas Pôle emploi. En plus de proposer de geler la contribution versée par l'Unedic au bénéfice de Pôle emploi (proposition n° 9), il propose, pour mieux accompagner les chômeurs, de... renforcer les effectifs des services dédiés au contrôle (proposition n° 2) ! Mais le renforcement du contrôle doit selon eux s'accompagner « d'un régime de sanctions en cas de manquement constaté [qui] doit être revu pour être plus progressif, mieux appliqué, et donc plus juste ». Le Medef propose donc

« un système de dégressivité de l'allocation en cas de contrôle démontrant une recherche d'emploi peu effective ». C'est donc ça, la vision qu'a le Medef du Service public de l'Emploi : une structure de contrôle social, de criminalisation des chômeurs et de gestion de la précarité. Rappelons pourtant que la solution pour combler le déficit de l'Unedic est simple : il suffirait d'augmenter de 0,2 point les cotisations patronales pour couvrir l'ensemble des dépenses de l'Unedic. Cela ne coûterait que très peu aux détenteurs du capital et permettrait d'assurer un minimum de justice sociale. Mais ça, bien sûr, le Medef ne veut pas en entendre parler. La prochaine réunion de négociation a lieu le 16 juin. Il s'agit dès à présent de nous organiser et nous mobiliser pour refuser ce que le Medef et ses alliés syndicaux CFDT, CFTC et CGC veulent nous imposer. Car à brève échéance, c'est l'ensemble de l'assurance chômage et du Service public de l'Emploi qui est en danger.

Adèle SALEM