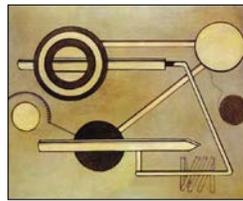




● regards féministes

Loi travail au féminin (p 12)

Les femmes devant l'impossible équation



● à pôle emploi

Interview de Michel Abhervé (p 8)

Il faut savoir faire confiance aux agents

modes d'emplois



www.snuteffsu.fr

Numéro 56 | Septembre 2016 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● dossier

Equipes d'orientation (p 6)

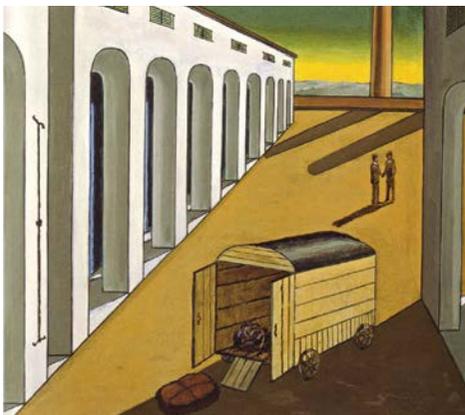
Les Psychologues se mobilisent



● à pôle emploi

Rapport budgétaire (p 7)

Un avant-goût de désolation



● Secteur public

Commissions paritaires (p 10)

Des CPL pour tous

● dossier (p 2 à 6)

Nouveau plan stratégique, dématérialisation des services...

L'agence du futur sera-t-elle numérique ?



● à pôle emploi

Plan 500 000 formations (p 9)

Les règles du métier

● point de vue

Brexit (p 16)

Un cri pour l'Europe

● Édito

Glaçantes perspectives

Le monde devient fou. Le massacre de Nice endeuille la France, Laurent Wauquiez propose d'enfermer tous les citoyennes et citoyens fichés. Des femmes souhaitent se baigner couvertes de tissus, des maires cherchent à leur interdire. Le pays se soulève contre la loi Travail, le gouvernement passe à nouveau en force via le fameux article 49.3. Mais la mobilisation continue. Le mouvement social ne compte pas laisser un gouvernement soi-disant socialiste entériner une des plus grandes régressions sociales de ces dernières années. Salarié-es, chômeurs, étudiants, lycéens, intermittents : toutes les composantes de la société française continuent de se dresser contre cette loi scélérate. Le cycle de mobilisation reprend cette rentrée avec cette première date : le 15 septembre 2016. Mais les élections présidentielles se rapprochent. Faute d'accord entre partenaires sociaux, et pour ménager la chèvre et le chou, le gouvernement a prologé la convention assurance chômage en vigueur depuis 2014. Pourtant, avec un peu de courage politique, on aurait pu aboutir à un nouvel accord sanctionnant le recours abusif aux contrats courts. Mais pour sauver les festivals de cet été, le gouvernement a néanmoins acté quelques avancées pour les intermittents. Toujours dans le cadre des élections, la belle machine de Pôle emploi est toute entière appelée à se consacrer au dernier coup de com du gouvernement. Le plan 500 000 formations supplémentaires implique une mobilisation massive des personnels de Pôle emploi, bien entendu au mépris des règles du métier. Le but étant évidemment de transférer un maximum de demandeuses et demandeurs d'emploi en catégorie 4 pour ne plus avoir à les comptabiliser dans les chiffres du chômage. Et pendant ce temps-là, notre belle institution continue de s'adapter en espérant faire coïncider les restrictions annuelles budgétaires et une augmentation continue du nombre d'usagers et usagers. Le nouveau plan stratégique, enchaînant lieux communs, vœux pieux et glaçantes perspectives de dématérialisation, promet de nouvelles pertes de qualifications, de sens du travail et de qualité de service. Pendant ce temps, le cycle des élections professionnelles continue à Pôle emploi avec en ligne de mire le scrutin de fin d'année pour élire les collègues de statut public qui siègeront dans les commissions paritaires locales. Gardons en tête que ces élections sont l'occasion pour les personnels d'influer sur les orientations de l'institution. ●

Le SNU-Pôle-emploi-FSU

● Digitalisation des services

L'agence du futur

Le numérique s'insinue dans notre quotidien et met dangereusement en cause le droit social. Pôle emploi n'est pas en reste avec une surenchère du déploiement du digital dans son offre de service, entérinée par le nouveau plan stratégique.

Les acteurs du Service public de l'Emploi – missions locales, Directe, Cap emploi et Pôle emploi – subissent la modernisation de leurs services à grand renfort de numérique à tous les étages ! En 2015, la Direction de Pôle emploi sortait son offre de service digitale, avec le développement de nouveaux services digitaux comme l'Emploi Store ou la mise en ligne de services existants via des applications mobiles. En juin dernier, la Direction générale (DG) de Pôle emploi a présenté au comité central d'établissement (CCE) son nouveau plan stratégique intitulé *Pôle emploi 2020 – Une organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité*. On y prône l'intégration massive du digital dans la production de services au quotidien et l'enrichissement des services à distance offerts aux usagers, afin de « franchir ensemble une nouvelle étape de la transformation digitale » !

Révolution digitale

Les services digitaux s'adressent aux demandeuses et demandeurs d'emploi (DE), aux entreprises et aux agents de Pôle emploi, allégrement conviés à devenir les « ambassadeurs du numérique » pour l'année 2017 ! Start-up, Big data, algorithmes, plateformes collaboratives, réseaux sociaux, contributeurs, intrapreneurs, makers, etc., des mots emblématiques de cette révolution numérique égale-

ment qualifiée de virage ou de métamorphose ! S'agit-il d'un nouveau modèle de société ? Nous dirigeons-nous irrémédiablement vers une société ubérisée ou plutôt plateformisée où se débatta une population croissante d'autoentrepreneurs ? Une société où il faudra changer d'emploi en permanence, en jonglant inlassablement avec un statut de salarié précaire et celui d'indépendant pressuré !

On constate la suppression des GDD à mesure que s'accélère l'automatisation de l'indemnisation.

Et ces nombreux indépendants sont terriblement dépendants économiquement. Pour exemple, en juillet dernier, la société de livraison de repas à domicile Take Eat Easy s'est effondrée, laissant en France 3 000 livreurs autoentrepreneurs sur le carreau. Ces travailleurs au statut indépendant ont été remerciés par mail sans règlement de leurs dernières factures. Une ardoise de plus de 1 000 euros pour certains livreurs. Et Take Eat Easy s'est évidemment mis aux abonnés absents ! Tous ces nouveaux indépendants arriveront-ils à obtenir de nouveaux droits sociaux ? C'est loin d'être gagné ! Que deviendra le droit social quand une activité contributive sans contrat ni salaire pourra se substituer au salariat ? Va-t-on

créer un revenu universel, financé par l'impôt et par le recul de nos droits sociaux, pour que les masses laborieuses de l'économie numérique arrivent à survivre ? Ces prédictions peuvent paraître bien pessimistes... Pourtant, de nombreuses études et rapports prévoient que l'automatisation d'un grand nombre de tâches va se généraliser dans presque tous les secteurs d'activité, et qu'elle entraînera une destruction massive d'emplois sans aucune assurance de voir de nouveaux métiers compenser ce phénomène¹. Certaines études peu optimistes parlent même de croissance numérique sans emploi ! Alors, que deviendra notre service public si l'emploi salarié est amené à se raréfier ? Que deviendra Pôle emploi ?

Croissance sans emploi

Le rapport *Nouvelles trajectoires*, publié en janvier 2016 par le Conseil national du numérique (Cnum) suite à une commande du ministère du Travail, décrypte les conséquences de la numérisation sur l'économie et avance nombre de recommandations. Il y est question, des pages 101 à 107, de l'adaptation de la recherche et de l'offre d'emploi, et « d'un service de l'emploi élargi, placé au cœur du développement de nouvelles formes d'activité ». Selon le Cnum, nous passerions du Service public de l'Emploi au « service public de l'activité » ! On accompagnera bien

sera-t-elle numérique ?

nos usagères et usagers, mais vers les nouvelles manières de travailler et de produire, en proposant des espaces collaboratifs et des outils de production innovants !

C'est bien dans cette direction que va le nouveau plan stratégique *Pôle emploi 2020*, en imposant de rechercher une meilleure complémentarité avec les partenaires notamment pour « *l'accompagnement de nouvelles formes d'activités* ». Le Cnum recommande aussi de « *renforcer les partenariats entre acteurs publics et privés de l'emploi en ligne* ». De quoi ravir ceux qui veulent que les données du Service public de l'Emploi soient totalement ouvertes ou qui, tel le directeur général du site Le Bon Coin, organisent l'inquiétante dérégulation de la diffusion d'offres d'emploi !

Obsession de la privatisation

Alors quelles hypothèses sont envisageables pour l'avenir immédiat de Pôle emploi ? On constate très clairement la suppression progressive et régulière des conseillers en gestion des droits (GDD) dans les organisations locales du travail à mesure que s'accélère invariablement l'automatisation des procédures d'indemnisation. Bientôt les réexamens, rechargements, demandes d'ASS et d'ATA seront entièrement dématérialisés.

D'ici peu, il suffira de démontrer son autonomie numérique pour être restreint aux seuls canaux dématérialisés.

On peut craindre de voir dans cette évolution les conditions favorables au transfert prochain de cette mission vers un autre opérateur ! Et ce transfert serait facilité par le retour à la spécialisation où les GDD font de l'indemnisation, et rien d'autre, prévue dans le nouveau plan stratégique de la DG. Et privatiser, mettre en concurrence, c'est justement l'obsession des Xavier Bertrand, Laurent



Wauquiez et autres Valérie Pécresse. Pour Bruno Lemaire, candidat à la primaire de la droite, pas besoin de prendre de gants : la seule voie possible est la privatisation de Pôle emploi qu'il n'estime « *pas outillé pour faire ce travail de placement de chômeurs* ». Au moins, sommes-nous avertis du traitement de faveur que certains nous réservent ! Mais la déstabilisation du Service public de l'Emploi et de son opérateur majeur n'est pas l'apanage des partis d'opposition. Ceux qui orchestrent aujourd'hui les politiques de l'emploi redoublent d'efforts pour affaiblir notre institution ! Rappelons

que nous devons au gouvernement de Manuel Valls la ratification de la convention 181 de l'Organisation internationale du travail (OIT), autorisant la création d'agences d'emploi privées afin de libéraliser le marché du placement.

Dématérialisation intégrale

Actuellement, les trois orientations qui se dégagent pour Pôle emploi à travers le nouveau plan stratégique sont : le recours au 100 % web appelé à se généraliser, le développement tous azimuts des services digitaux et de l'autoprescription, et l'utilisation

d'une sous-traitance massive via des prestations à l'efficacité plutôt douteuse. D'ici peu, il suffira aux DE de démontrer leur autonomie numérique pour être restreints aux seuls canaux dématérialisés dans leurs échanges avec Pôle emploi. En cas de contact physique inévitable, c'est à une réunion collective qu'ils auront droit. Ça va vite, très vite ! Et on peut penser que l'agence du futur chère à notre DG sera surtout l'occasion de priver Pôle Emploi de sa plus grande richesse, son personnel ! ●

Philippe BARRIOL

1 - « Risque de destruction massive d'emplois » *Modes d'Emplois* n° 55, juin 2016

● Nouveau plan stratégique

Faire et défaire, c'est toujours travailler ?

Les principes directeurs du nouveau plan stratégique de la Direction, présenté le 1er juin dernier en CCE, annoncent une véritable réorganisation des services. Au programme : spécialisation des tâches qui confinent au taylorisme et automatisation à tout va des activités. Un projet dangereux, aussi bien pour les personnels que pour les usagers.

A lors que les régions fusionnées commencent tout juste à s'organiser (avec sûrement de nombreux dégâts, surtout au sein des personnels), voici qu'arrive le nouveau plan stratégique de la Direction générale (DG) présenté le 1er juin dernier au comité central d'établissement (CCE). Ce futur schéma cible du réseau a pour nom : « *Organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité* ». Sous ce vocable technocratique se cache un projet qui alterne les grands principes parfois très structurants et un flou total sur sa mise en œuvre. Les principes directeurs mis en avant sont surtout des rappels de chantiers lancés depuis un moment (« *Mieux accompagner les transitions professionnelles grâce à un conseil en évolution professionnelle de qualité* »...), voire des vœux pieux que l'on ne peut qu'approuver (« *Renforcer la personnalisation des services rendus en agence* »,

« *Poursuivre l'adaptation de nos services aux besoins des entreprises* », « *Investir dans les partenariats pour une plus forte complémentarité et une meilleure efficacité des services au sein des territoires* »...). On ne peut qu'y souscrire même si la Direction générale oublie comme souvent que les agents ne l'ont pas attendue pour mettre en place de nombreuses choses.

Digital ou mise à distance ?

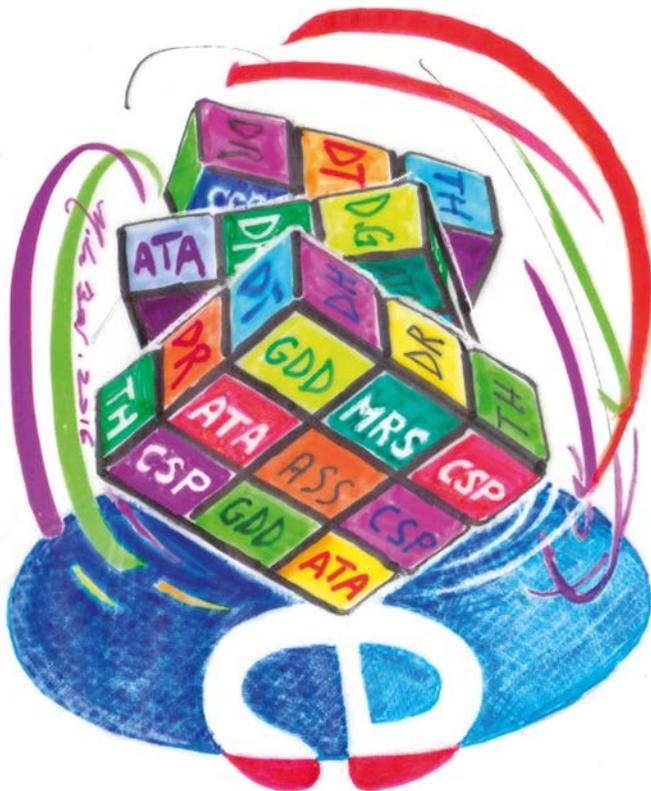
Quand la DG écrit qu'il faut « *Confirmer l'agence comme lieu de délivrance des services en proximité* », on pourrait penser qu'il s'agit d'enfoncer des portes ouvertes. Mais cette affirmation se heurte de plein fouet avec d'une part la fermeture des accueils l'après-midi et d'autre part le développement à outrance du digital. Car le nouveau plan stratégique de la DG réaffirme violemment ses objectifs de dématérialisation des services, d'automatisation à tout va et de mise à distance

des usagères et usagers ! Au moins trois orientations du nouveau plan nous l'indiquent de manière inquiétante : « *Intégrer plus avant le digital dans notre quotidien pour améliorer la qualité des services rendus* » ; « *Proposer aux demandeurs d'emploi les plus autonomes dans leur recherche d'emploi des services adaptés à leurs besoins en s'appuyant notamment sur le digital* » et « *Enrichir les services accessibles à distance par les demandeurs d'emploi et des entreprises* ». Pourtant, il est nécessaire de réaffirmer que pour garantir la qualité du service rendu, le digital ne doit rester qu'un moyen, un vecteur de service et doit être conçu en complémentarité des autres outils à la main du conseiller, ce dernier devant garder le rôle central. Le nouveau plan stratégique annonce vouloir « *poursuivre la spécialisation des conseillers tout en coordonnant davantage leur action vis-à-vis des demandeurs d'emploi et des entreprises* ».

Pour ce faire, la DG annonce la disparition des A2S, la réintégration de leurs services dans les agences de proximité et une spécialisation des conseillers sur cinq activités réparties entre : accueil, indemnisation, suivi, accompagnement et entreprise. Par cette spécialisation encore accrue de nos activités entre ces différentes tâches, nos métiers vont encore être appauvris ! De plus la DG précise « *l'activité du conseiller en charge du suivi intégrera à l'avenir une forte dimension d'animation collective et en ligne* ».

Spécialisation ou taylorisme ?

La spécialisation à venir entre les conseillers chargés de l'accompagnement d'une part et ceux du suivi d'autre part, cantonnés de plus en plus à des actions collectives, nous paraît particulièrement imbécile et néfaste, aussi bien pour les demandeurs d'emploi que pour les conseillers. La notion au rabais de collectif que porte l'établissement



Spécialisation des activités et disparition des A2S

Pour la DG, « *les ambitions pour chacune des grandes activités de Pôle emploi [...] nécessitent d'aller vers davantage de spécialisation* ». Cette spécialisation se déploiera autour de six domaines d'activités.

Cinq activités socles au sein des agences de proximité :

- L'accueil physique et téléphonique
- L'indemnisation
- Le suivi des demandeurs d'emploi
- L'accompagnement dont l'orientation spécialisée
- La relation entreprise

La sixième activité, le contrôle de la recherche d'emploi, ne sera pas délivrée en agence.

Les activités spécifiques MRS, CSP et publics spécifiques cadres, intermittents, TH et personnes en milieu fermé pourront être réalisées par certaines agences de proximité selon les besoins du territoire. Car le nouveau plan stratégique de la DG signe la disparition des agences de services spécialisées (A2S). Depuis 2014, la Direction a progressivement démantelé le réseau en privant les A2S de leurs moyens et de leurs effectifs, entravant leur bon fonctionnement. Avec la disparition des A2S, des collectifs de travail bien rodés vont être cassés, et avec eux toutes leurs richesses en termes d'expérimentation et de synergie. Les collectifs de psychologues du travail vont être éclatés sur le territoire, remettant en cause leurs besoins en termes d'échanges de pratiques (voir article page 6).

est inadmissible. « *La plus grande spécialisation se fera selon des trajectoires locales qui prennent en compte les ressources et la charge constatée localement. Il sera veiller (sic) à maintenir la qualité du service rendu* ». Ce renvoi d'une mise en œuvre locale de la spécialisation renforce encore nos inquiétudes : selon quels critères, quelle égalité de traitement ?

La spécialisation devrait aussi toucher les responsables d'équipe, avec des équipes spécifiques (CDE, accompagnement, suivi...) : mais vu le nombre souvent très limité de ressources, c'est une spécialisation fantôme qui est proposée. On va demander une fois encore la quadrature du cercle aux REP, avec une animation d'activités multiples et une surcharge de travail peu propice à un bon fonctionnement.

Quel avenir pour Pôle emploi ?

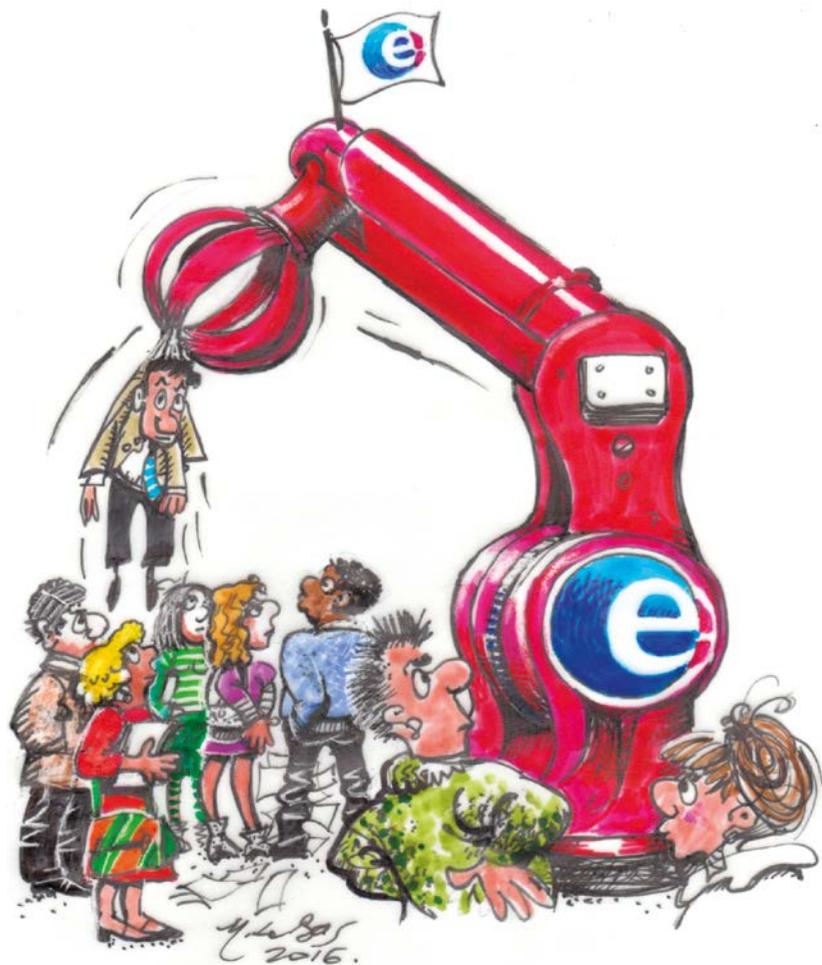
La seule réponse de la DG à ces difficultés consiste à « *renforcer la formation et le perfectionnement des ELD* ». Une nouvelle fois, seul l'aspect individuel est mis en avant, en oubliant totalement que les difficultés, les charges de travail infaisables résident dans l'organisation et les obligations que l'établissement fait peser sur les managers de terrain et non dans un manque de compétence. Le rôle de la DG devrait être

non pas de se restructurer le nombre à chaque nouveau plan stratégique, pour faire illusion et tenter de provoquer la baisse du chômage d'un demi-point par an, mais bien d'interpeller les pouvoirs publics sur la nécessité de repenser le développement des territoires, tout en mettant au service de toutes et tous son exceptionnel réseau d'agences.

Faire confiance aux agents

Pôle emploi, au contact des entreprises locales, devrait revendiquer plus fortement sa place et son rôle moteur pour demain. Au lieu de mettre à distance ses usagers et d'automatiser les tâches de ses personnels, l'opérateur devrait au contraire cultiver la proximité et faire confiance aux agents. La tendance est aujourd'hui de penser une cogestion de Pôle emploi par l'Etat et les régions, se traduisant à coup sûr demain par une prise de pouvoir des Conseils régionaux. Nous devons rappeler la dimension publique et nationale de Pôle emploi, le doter des moyens nécessaires et lui permettre de participer à penser l'avenir du marché de l'emploi. De telles orientations pourraient, si les pouvoirs publics le souhaitaient, permettre une action réellement novatrice et véritablement au service du public. ●

Le Secteur Cadres et Marc RENEAUX



Indemnisation et double compétence

Quand la DG écrit qu'il faut « *Personnaliser davantage l'indemnisation à travers un traitement de bout en bout et une démarche proactive des conseillers en charge de la gestion des droits* », qu'elle supprime la double compétence et annonce vouloir diminuer le nombre de conseillers GDD, quel avenir pour l'indemnisation ?

Pour la DG c'est clair : les logiciels feront tout ! Ainsi la dématérialisation de la demande d'allocation va s'élargir aux réexamens, rechargements, droits d'option, ASS et ATA.

Quant aux double compétences, belle récompense pour leur investissement, surtout qu'ils n'auront guère le choix de leur activité. En effet la DG a annoncé en CCE que : « *Les bi compétents dominante accompagnement seront repositionnés progressivement sur les activités d'accompagnement. Les bi compétents dominante GDD se verront proposés, en fonction des besoins de chaque agence, d'évoluer vers l'emploi de conseiller emploi.* »

Services supports : des DR aux DT

La DG veut « *Renforcer l'appui proposé par les directions territoriales aux agences* ». Et ce « *dans une logique de déconcentration et pour répondre aux attentes des directeurs d'agence* ». Ainsi, « *des regroupements de directions territoriales pourront être réalisés* ». Il est donc à craindre de nouvelles mobilités géographiques et fonctionnelles entre Directions régionales (DR) et Directions territoriales (DT). Mais ne faudrait-il pas plutôt changer le rôle et le positionnement des DT ? L'objectif devrait être de permettre aux personnels des DT de venir en appui des agences plutôt qu'en contrôle. Cela permettrait de renforcer les fonctions supports solides, au service du réseau, avec des experts compétents sans pour autant devoir redispacher les effectifs. On doit par ailleurs se méfier d'une volonté de redistribution les personnels des DR dans les régions fusionnées où des doublons existent ce qui serait fortement préjudiciable pour les personnels concernés !

Digitalisation et autonomie numérique

La DG avance à marche forcée vers la dématérialisation des services et l'automatisation des tâches. Ainsi, « *l'autonomie digitale des demandeurs d'emploi sera vérifiée lors de l'entretien de situation. Elle impliquera la capacité pour les demandeurs d'emploi à communiquer de manière dématérialisée avec leur conseiller* ». Si on y ajoute que « *l'activité du conseiller en charge du suivi intégrera à l'avenir une forte dimension d'animation collective physique et en ligne* », on peut frémir pour l'avenir de nos activités... Plus le demandeur d'emploi sera autonome, plus il sera mis à distance et orienté vers un prestataire privé. Pour les autres, ça sera un traitement collectif pour gérer le plus grand nombre possible d'usagers et usagers. Pour les « *décrocheurs numériques* » et ceux qui ne se voient proposer aucune offre de formation à leur portée, ils seront suivis de près par des conseillers à l'ancienne, dévoués à leur métier, mais sans moyens adaptés à la réalité de leurs besoins.

● Equipes spécialisées d'orientation

Les psychos défendent le collectif

Les psychos de Pôle emploi peinent à trouver leur place dans un établissement qui ne leur facilite pas la tâche. Mais le nouveau plan stratégique aggrave la situation en démantelant leurs équipes de travail. Le collectif Pôle-Psycho a interpellé le conseil d'administration.

En 2010, les psychologues de l'Afpa étaient transférés à Pôle emploi. Cela faisait suite à une enquête du Conseil de la concurrence sur une demande de la Fédération de la Formation professionnelle (FFP). Celle-ci considérait qu'un organisme de formation qui accueillait en son sein des personnels ayant une mission d'information vers des offres de formation faussait les règles de la concurrence libre et loyale. Le Conseil de la concurrence a rendu en 2008 un avis favorable à la FFP et c'est au nom du respect de cette activité concurrentielle que les psychologues ont été retirés de l'Afpa. A l'époque, les conseils régionaux souhaitaient les accueillir pour organiser des pôles régionaux d'orientation. C'est Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat à l'emploi, qui a préféré les affecter à Pôle emploi... La nouvelle institution devait déjà faire cohabiter ses deux catégories de personnels aux cultures très différentes... Quand c'est compliqué à deux, rajoutons-en un troisième !

Des missions mal clarifiées

Et malgré la valeur inestimable en termes de qualifications et de complémentarité que représentent ces personnels, la Direction n'a pas vraiment su quoi en faire. A l'Afpa, les psychologues assuraient l'orientation des demandeurs d'emploi adressés par l'ANPE, mais bien d'autres tâches et activités aussi, allant du bilan de compétences pour les salarié-es à l'ingénierie de prestations, de l'intervention en formation et en entreprises au suivi d'actions formatives, de la négociation d'actions à la rédaction de cahiers des charges, etc. Mais la Direction de Pôle emploi, parmi toutes ces activités, ne retiendra que l'orientation vers la formation... Les nouveaux recrutés, en nombre bien trop insuffisant, sont issus en grande majorité de conseillers ayant un titre de psychologue. A l'issue de ces recrutements, au-

cune formation n'est organisée et c'est seulement grâce au soutien de leurs collègues que la prise de fonction peut se réaliser.

Démantèlement des équipes

Alors difficilement, les psychologues commencent à trouver leur place, mais leurs missions ont bien du mal à être clarifiées. De plus, encore trop de directeurs d'agences et de Directions territoriales continuent de vouloir imposer un pilotage directif associé à une demande de justification continuelle du moindre acte métier. Enfin, le rôle que leur attribue la Direction à l'égard du conseil en évolution professionnelle (CEP) engendre plusieurs inquiétudes car les choix opérés laissent présager une dilution du métier de psychologue dans celui de conseiller, jusqu'à sa disparition...

Mais voilà que s'ajoute à tout cela le nouveau plan stratégique de la Direction, Pôle Emploi 2020 – Une organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité, qui

démantèle les agences de services spécialisés (A2S) moins de cinq ans après leur mise en place. Or les A2S permettaient aux psychologues de travailler en équipes spécialisées d'orientation (EOS).

Le démantèlement des A2S et la fragmentation des équipes posent un vrai problème pour les psychologues du travail.

Ce travail en équipe est fondamental aux psychologues pour assurer leurs missions. Il assure le maintien d'une compétence collective et la construction de prestations nouvelles en réponse aux demandes des agences et des territoires. Le travail en commun permet également de répondre à une large palette de problématiques en synergie avec les autres équipes, et favorise un regard extérieur de la part d'un de ses pairs.

L'organisation dans un même lieu est indispensable pour délivrer la totalité de l'offre de service auprès des différentes agences, et de façon homogène sur le territoire. Elle permet aussi l'organisation d'ateliers entre les bénéficiaires suivis par les différents psychologues. Et c'est un moyen efficace de faire face aux absences maladie imprévues sans reporter les rendez-vous. Enfin, un cadre géographique différencié par rapport aux agences favorise une alliance de travail avec les usagers. L'entretien étant réalisé dans un lieu différent de celui où le conseiller assure son suivi permet un travail de nature différente, un niveau d'investigation approfondi et permet au psychologue de préserver une distance suffisante pour penser son travail et sa relation à l'autre. Et l'appui aux conseillers, axe de développement demandé par la DG, impose une autonomie, un éloignement physique des agences et du quotidien des collègues conseillers.

Le CA interpellé

C'est pourquoi le démantèlement des A2S et la fragmentation des équipes posent un vrai problème pour les psychologues du travail, et entraînent de sérieux risques pour la mise en œuvre de leurs missions. Dès 2010, les psychologues s'étaient organisés au sein de collectifs coordonnés nationalement. Cette organisation avait porté ses fruits en permettant de faire aboutir un certain nombre de revendications (accord d'adaptation, bureaux fermés...). En octobre 2015, ces collectifs se sont constitués en association nationale : Pôle Psycho. C'est par l'intermédiaire de cette nouvelle structure que les psychologues se sont adressés le 1er juillet au conseil d'administration de Pôle emploi pour demander leur maintien en équipe EOS, dans un lieu distinct et facilement accessible au public. Affaire à suivre... ●

LE NOUVEAU PLAN STRATÉGIQUE MODIFIE LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES PSYS.



● Situation économique et financière

Un avant-goût de désolation

Le 12 mai dernier, conformément à la loi, le CCE a été consulté sur la situation économique et financière de Pôle emploi. Les différents rapports transmis nous ont permis de prendre toute la dimension du péril vers lequel notre institution vogue sans rémission.

Plusieurs documents sur la situation économique et financière de Pôle emploi ont été présentés au comité central d'établissement (CCE) lors de la séance du 12 mai 2016 : rapport financier 2015, bilan d'exécution budgétaire 2015 et budget 2016. Ces documents sont complétés par l'expertise réalisée par la société Sextant missionnée par le CCE à l'initiative du SNU. L'ensemble de ces documents dresse un portrait pour le moins crépusculaire de notre institution et confirme les mises en garde que le SNU adresse depuis maintenant plusieurs années à la Direction générale (DG) et à nos ministères de tutelle.

Sous-effectif endémique

Le SNU, depuis la création de Pôle emploi, dénonce inlassablement le sous-effectif des personnels. Entre 2008 et 2015, les effectifs n'avaient augmenté que de 15 % alors que le chômage en catégories A, B et C avait augmenté de 65 %¹. Le rapport Sextant confirme que la hausse des moyens financiers et humains n'a pas été à la hauteur de celle du nombre d'inscrits. Nous dénonçons aussi régulièrement la croissance des arrêts maladie avec une augmentation de 80 % du nombre de jours d'arrêt par agent entre 2008 et 2014. Mais le rapport Sextant alerte par ailleurs sur le fait que les absences des collègues sont moins remplacées et note une diminution de 7 % du nombre d'embauches de CDD pour remplacement. Le rapport appelle à veiller « à ce que cette situation ne se traduise pas par un surcroît de travail pour les autres salariés ou par une détérioration du service rendu aux demandeurs d'emploi » !

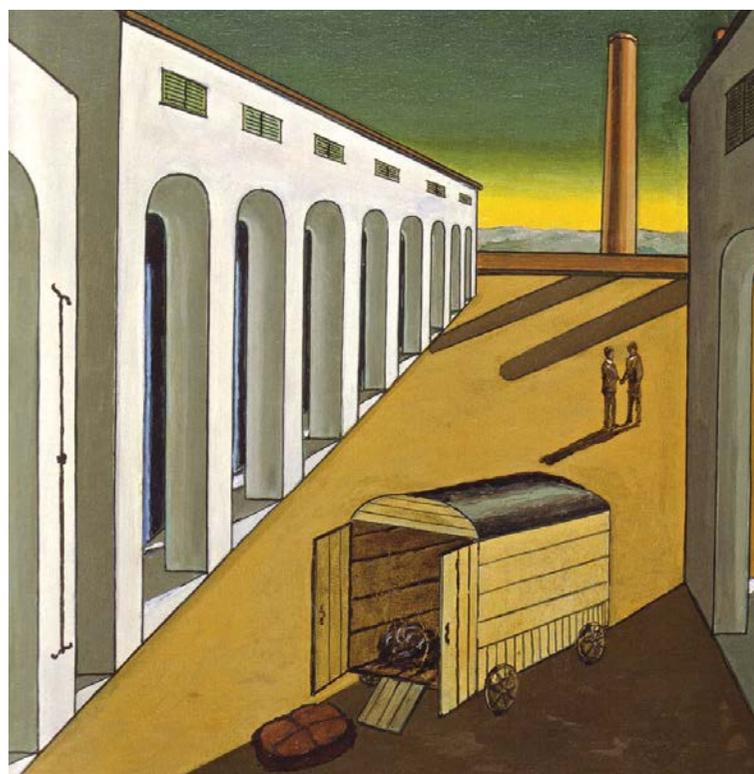
Piètre qualité des sous-traitants

L'affaire C3 Consultants (C3C) avait mis en lumière les pratiques frauduleuses des prestataires privés². Les prix des prestations ne pouvant en aucun cas permettre l'application scrupuleuse du cahier des charges,

les employé-es étaient contraints par leurs hiérarchies de réduire le nombre et la durée des entretiens prévus, quitte à signer à la place des demandeuses et demandeurs d'emploi (DE) sur les feuilles de présence. Et c'est justement après l'effondrement de l'empire C3C – pour fraude et détournements – que la Direction a décidé d'envoyer vers les prestataires privés les DE jusque là jugés autonomes, via Activ'projet et Activ'emploi. Nul doute qu'avec ce changement de stratégie, le cahier des charges n'est devenu beaucoup plus facile à respecter. Et cette stratégie fut payante financièrement puisque le rapport d'exercice budgétaire précise que les prestations sous-traitées présentent une baisse des dépenses de 30,9 millions d'euros par rapport à 2014 malgré une hausse de 8,5 % des prescriptions. Pour le SNU, cette baisse des coûts est un nouvel aveu de l'effondrement de la qualité des prestations, confirmé par les retours calamiteux des DE... C'est d'ailleurs ce que pointe le rapport Sextant qui s'interroge sur cette décorrélation entre volumes et coûts : « *est-ce lié à des renégociations de contrats à la baisse ? A des prestations de sous-traitance à plus basse valeur ajoutée ?* ».

Démission de l'Etat

Depuis la création de Pôle emploi, le SNU appelle l'Etat à assumer ses responsabilités et à réinvestir massivement le budget de Pôle emploi. Et l'urgence se fait chaque année plus grande avec l'augmentation du chômage. Car le budget de l'opérateur majeur de Pôle emploi est à près de 70 % financé sur les caisses de l'Unedic. L'Etat n'y contribue que pour moins du tiers. Mais surtout, cette participation est gelée, contribuant à plafonner les effectifs, dont le nombre est défini dans le cadre de la Loi de finances votée par le Parlement français. Mais le désengagement de l'Etat ne s'arrête pas au gel de sa contribution et au plafonnement des effectifs. Le rapport



Peinture Giorgio De Chirico

Que penser d'une institution qui liquide son patrimoine pour préférer être locataire ?

Sextant nous apprend que l'Etat n'a pas jugé bon de financer l'intégralité des plans 30 000 et 100 000 formations confiées à Pôle emploi en 2013 et 2014. Le rapport pointe que « *les fonds apportés par l'Etat pour financer des actions supplémentaires s'amenuisent progressivement alors que le contenu de ces plans se densifie* » !

Liquidation du patrimoine

Le bilan financier et le rapport d'exécution budgétaire de 2015 font mention d'une cession en bloc d'actifs immobiliers pour 57,4 millions d'euros. Dans ces documents, la Direction se félicite que cette vente ait permis à l'exercice budgétaire 2015 d'être excédentaire... Mais cette cession en bloc a entraîné une augmentation des charges locatives de plus de 14 millions d'euros en 2015 puis de 12 millions supplémentaires en 2016.

Et le rapport Sextant nous apprend que cette cession en bloc a en fait consisté à brader le patrimoine immobilier avec une décote à la vente de l'ordre de 50 % ! Que penser d'une institution qui liquide son patrimoine immobilier à bas prix pour préférer être locataire ? Ça laisse évidemment présager le pire... Mais heureusement, le directeur général a du cœur à revendre. En introduction du rapport financier, il nous parle du nouveau plan stratégique qui doit « *permettre à Pôle emploi de mieux s'organiser pour rendre un meilleur service, de développer les compétences en interne et de faciliter les parcours professionnels et enfin d'innover pour mieux préparer l'avenir* ». Y croit-il lui-même ? ●

Adèle SALEM

1 – « Pôle emploi au cœur de la tourmente », *Modes d'Emplois* n° 51, juin 2015.

2 – « Les pratiques frauduleuses sont la norme », *Modes d'Emplois* n° 50, mars 2015.

● Interview de Michel Abhervé

« Il faut faire confiance aux agents »

Michel Abhervé enseigne l'économie sociale et les politiques publiques. Ancien élu au conseil régional d'Île-de-France, il a suivi des dossiers concernant l'insertion et la formation professionnelle. Nous avons abordé avec lui les enjeux qui attendent Pôle emploi.

Modes d'Emplois : La perpétuelle quête de réduction des coûts à Pôle emploi laisse craindre son démantèlement...

Michel Abhervé : La fusion a été directement inspirée par la volonté de réduire la dépense en matière de gestion du chômage dans une perspective où s'annonçait l'amélioration de l'emploi. Cette conception, élaborée en 2006-2007, était clairement construite dans une perspective libérale d'avoir un service public minimal, dans lequel on allait adapter des méthodes issues du privé pour améliorer le service en réduisant la dépense. Mais cette logique s'est heurtée à cette légère difficulté qu'en 2008 la réalité du chômage n'était pas du tout celle pour laquelle la fusion avait été prévue ! Nous ne saurons jamais si cette logique aurait atteint ses objectifs s'il n'y avait pas eu d'augmentation du chômage, mais on est sûr que l'avoir maintenue pendant la période d'augmentation de l'activité liée au nombre d'utilisateurs à accueillir chaque jour était d'une stupidité consommée ! Quand une entreprise est engagée dans une procédure de restructuration-fusion et qu'elle reçoit une grosse commande, elle suspend la restructuration le temps d'exécuter la commande en constatant l'urgence. Là, au contraire, on est allé encore plus vite dans la fusion ce qui a abouti aux problèmes de fonctionnement depuis 2010.

Le recours de plus en plus intensif aux prestataires privés semble aller dans le sens d'une progressive privatisation.

Dans l'absolu, que l'on puisse faire appel à des renforts complémentaires dans le cas d'un pic d'activité ne me choque pas. Dans le schéma d'une augmentation du chômage durant les deux années à venir, que l'on fasse appel à des prestataires extérieurs paraît tout à fait cohérent. Néanmoins, ce qu'a fait Pôle emploi dans son recours à des prestataires est l'exemple

parfait de ce qu'il ne faut pas faire. On a fait appel à des structures privées non pas pour ramener des compétences mais pour amener une force de travail au prix le plus bas, avec des cahiers des charges qui ne laissent aucune marge aux prestataires, dont on ne vérifie pas la qualité du travail mais uniquement la conformité aux procédures. J'avais rencontré Jean Bassères au début de ses diverses expérimentations, et je lui avais fait le pari qu'il ne ferait pas le nécessaire, à savoir faire confiance aux agents et leur confier l'élaboration des projets à mettre en œuvre !

Les orientations de Pôle emploi semblent être guidées par la valorisation du système privé sur le service public.

Des scénarios pour sortir Pôle emploi du pétrin actuel, il y en a plusieurs. Beaucoup souhaiteraient que certains morceaux soient gérés par le privé, dans l'idéologie selon laquelle le service public par nature fonctionne plus mal que le privé. Ce qui est très curieux avec ces histoires de prestataires privés, c'est qu'absolument aucune étude n'a démontré que le service privé était plus efficace. Certaines ont démontré que les deux étaient équivalents, et d'autres ont prouvé qu'à conditions égales, le service public était plus performant. Malgré la multiplication de ces études, l'idée que le service privé est plus performant que le service public réapparaît régulièrement. C'est bien qu'il y a des forces idéologiques à l'œuvre...

La création de Pôle emploi s'inscrit-elle dans cette logique idéologique ?

Si on reprend l'histoire depuis le début, il y a bien la responsabilité personnelle de certaines personnes à l'époque où l'alliance entre la CFDT et le Medef ont mis en place la politique d'activation des dépenses en 1996. C'est à ce moment

qu'on a déplacé la frontière entre deux fonctions complémentaires : l'accompagnement et l'indemnisation. Et c'est ce qui a faussé les choses car ce sont deux logiques professionnelles et d'organisation assez différentes. L'erreur fondamentale de Nicolas Sarkozy, c'est d'avoir cru que l'on pouvait transformer les deux métiers en un seul. Ce qui est vraiment, en termes de sociologie des professions, une erreur totale ! Lorsque quelqu'un a fait de son métier le fait d'accompagner les gens, et qu'un autre a fait de son métier celui de faire des comptes et de calculer des droits, ce ne sont pas les mêmes profils de personnes ! Mais lorsqu'en plus on décide de former chacun de ces professionnels en trois ou six jours au métier de l'autre, c'est une façon assez exceptionnelle de mépriser tout le monde ! Cette période de Pôle emploi est effroyable à cet égard. Surtout, il est passionnant de constater que cette conception même de Pôle emploi démontre qu'il y avait eu uniquement des études de management et absolument aucune étude sur les profils des personnels et leurs métiers !

Actuellement, la stratégie de la Direction est d'automatiser les services.

L'objectif de l'automatisation des services, c'est de supprimer certains postes les moins qualifiés. En termes économiques, Pôle emploi est une industrie de main d'œuvre : le principal poste de dépenses de Pôle emploi, ce sont ses salariés. Donc toute recherche de rationalisation suppose une réflexion sur la baisse de la masse salariale. Tout gestionnaire a comme logique partout de réduire les coûts, et pour réduire les coûts, on attire d'abord l'attention sur deux trois détails spectaculaires, et on regarde ensuite le sujet principal, et à Pôle emploi, c'est le coût de la main-d'œuvre. Mais si on voulait vraiment faire des économies à Pôle



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

emploi, il faudrait alors alléger la hiérarchie. Aujourd'hui, Pôle emploi a un système extraordinairement lourd en termes de hiérarchie, et un siège très étoffé !

Et qu'elles devraient être, selon vous, les perspectives pour la formation professionnelle ?

Le problème actuel avec les formations initiales et continues, c'est que les financeurs continuent de les piloter à court terme. Au rythme où se modifie l'économie, on peut encore avoir une idée des métiers à pourvoir dans un an, mais dans 10, on ne sait pas. A mon sens, une solution serait d'apprendre aux gens à apprendre : apprendre à s'adapter, à être autonome, à avoir un traitement critique de l'information, de sélection des données, etc. C'est tout l'inverse du plan 500 000 formations...

Dans ce cas, pourquoi n'est-ce pas la politique actuelle de l'Afpa ?

Parce qu'on lui a supprimé toute sa capacité d'ingénierie. Et qu'on a commencé par la dépouiller de ses psychologues pour les mettre à Pôle emploi, sans que l'on sache vraiment quoi en faire, que l'on n'a pas su utiliser avec profit et que l'on a laissés dans leur coin. Ensuite, l'Afpa a été sauvagement mise en concurrence, et a identifié qu'un de ses postes de coûts était toutes les fonctions d'ingénierie de formation... Tous ces postes d'ingénierie ont été considérablement

réduits et aucun investissement n'a été fait dans le numérique... Les régions voulaient récupérer le patrimoine de l'Afpa qui appartenait à l'Etat et, entre 2007 et 2012, il y a eu une opération volontaire de destruction de l'Afpa dans laquelle le départ des psychologues s'est inscrit. En 2012, l'Afpa était pratiquement en état de cessation de paiement. C'est à ce moment-là que la gauche, après avoir oublié des mois durant, a cherché une solution durable et a sauvé l'organisme de formation en le transformant en établissement public industriel et commercial au 1er janvier 2017. Il faut arrêter de faire des slogans et inscrire la formation pro dans la durée. Je suis partisan de la gestion paritaire. Les organisations syndicales et patronales ont le tort d'avoir laissé l'Etat faire des choses qu'elles auraient dû faire elles-mêmes. En matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux sont mieux placés que l'Etat pour travailler sur l'évolution des besoins. ●

Propos rapportés par Philippe BARRIOL et Francine FREJUS



Peinture Francis Picabia

Un enjeu de la formation serait d'apprendre à apprendre, tout l'inverse du plan 500 000 formations !

● Plan 500 000 formations

Prière d'oublier les règles du métier

Pour mettre en œuvre le plan 500 000 formations, Pôle emploi mobilise une organisation proprement industrielle pour servir les objectifs du gouvernement et faire baisser les chiffres.

En janvier 2016, le président de la République et son gouvernement lançaient le plan 500 000 formations. L'objectif officiel était de doubler le nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi (DE) en formation pour l'année 2016 par rapport à l'année 2015. Le nombre de DE en formation en 2015 étant évalué à 500 000, l'objectif de ce plan est donc de porter leur nombre à 1 000 000. Nous ne pouvons que louer l'intention. Mais la mise en œuvre de ce plan enchaîne les aberrations pratiques et théoriques. Car la Direction a mis en place une gestion proprement industrielle de ce plan. Plusieurs réunions sont organisées chaque jour, des agentes et agents sont positionnés d'office et n'ont même pas le temps de s'approprier le contenu de l'ate-

lier. Les personnels sont contraints de concentrer toutes leurs plages libres pour contacter le plus grand nombre possible de DE. Les ELD diffusent auprès des équipes des tableaux comparatifs avec le nombre de DE contactés. Des milliers de SMS, mails et coups de fil sont envoyés chaque jour dans l'espoir de rassembler un nombre toujours plus grand de demandeurs, et le nombre d'AIF enregistrées devient un objectif individuel imposé aux conseillers.

Mascarade politique

Certaines agences réservent même des salles pour regrouper plusieurs centaines de DE ! Sans compter la désorganisation de l'accueil qui ne permet plus de faire face à l'afflux des DE qui viennent déposer

les documents demandés. Surtout, la gestion industrielle de ce plan par la Direction se fait à l'encontre de toutes les règles du métier de conseiller. Les consignes qui sont données ne permettent pas d'accompagner les DE dans l'élaboration d'un véritable projet professionnel. Les procédures de mise en œuvre du plan formation impose de faire l'impasse sur l'étape fondamentale du diagnostic ! Dans son édition du mercredi 3 août 2016, le Canard enchaîné dénonce ce plan formation. L'article¹ insiste sur les objectifs officiels de ce plan qui ne serait pas de permettre aux DE de retrouver un emploi, mais tout simplement « de faire basculer ce million inscrit aujourd'hui en catégorie A vers la D, celle des stagiaires, non comptabilisés comme de " vrais " chômeurs ». Devant

l'accroissement de travail provoqué par la mise en œuvre du plan, l'article indique que « Pôle emploi [...], depuis mai, paie des centres d'appels privés dont les employés relancent les chômeurs en direct ». Ce plan formation n'est encore qu'une pitoyable mascarade au service du spectacle politique. Et Pôle emploi se retrouve à faire le sale boulot du gouvernement. Finalement, ce sont les DE qui en feront les frais. Pour l'instant, l'argent coule à flots et tout est fait pour précipiter les inscriptions en formation. Demain, on sera revenu aux vaches maigres et aux procédures kafkaïennes. Mais le chômage et la précarité n'auront pas reculé... ●

Adèle SALEM

1 - « Mobilisation générale à Pôle emploi pour inverser la courbe du chômage », *Le Canard enchaîné*, mercredi 3 août 2016.

● Commissions paritaires locales

Une instance à la pointe du progrès social

Le sort des personnels de droit public ne cesse de se dégrader. Les différentes réécritures du statut se font à chaque fois moins favorables, et la Direction est souvent tentée de ne pas appliquer le droit. Les prochaines élections des CPL en février 2017 sont l'occasion de faire entendre nos revendications.

En février 2017 auront lieu les élections professionnelles pour les Commissions paritaires locales uniques (CPLU). En effet, l'accord du 14 septembre 2015 proroge les mandats des élu-es CPLU jusqu'au 28 février 2017. Et ces prochaines élections désigneront des CPLU pour le périmètre des nouvelles régions fusionnées. Ces élections seront une étape décisive pour les personnels de droit public. Depuis la création de Pôle emploi en 2008, le sort de ces personnels va de mal en pis. Pourtant le premier statut des agents contractuels de droit public de l'ANPE était le résultat de nombreuses luttes dans les années 1970 pour aboutir au premier accord de 1981; accord qui n'a cessé de se dégrader par la suite, lors de sa réécriture en 1990 et en 2003. C'est aussi l'origine des Commissions paritaires, véritables victoires des personnels de l'ANPE puisqu'elles introduisaient une gestion paritaire concernant les mobilités géographiques et professionnelles.

Diviser pour mieux régner

Cette gestion paritaire était un premier pas vers l'aboutissement des revendications du mouvement syndical de l'époque : la participation des salarié-es dans la gestion et l'organisation de l'entreprise. Ces commissions paritaires, renommées depuis Commissions paritaires locales uniques et Commission paritaire nationale ont toujours cette fonction de rassembler les élu-es du personnel et les représentants de la Direction pour décider entre autres des mobilités professionnelles et géographiques. Mais elles ont vu leurs prérogatives très largement dégradées par les stratégies de la Direction et des ministères de tutelle qui n'ont eu de cesse de revoir leurs modalités de fonctionnement. Surtout, depuis la création de Pôle emploi suite à la fusion de l'ANPE et de l'Assedic en 2008, la

Direction s'est consacrée à mettre en opposition les deux statuts des personnels, privé et public, de la nouvelle institution.

Mise en concurrence des statuts

Cette stratégie a pour effet de nuire au bon fonctionnement des CPL. Ainsi, les règles du droit privé, basées sur les choix unilatéraux de la Direction, font directement concurrence aux modalités paritaires des CPL. Car lorsque des agents de droit public se positionnent sur un poste, alors que les règles des CPL impliquent une décision partagée entre les différentes organisations syndicales qui siègent et les représentants de la Direction, cette dernière peut à sa guise exclure le poste en décidant d'y positionner un agent de droit privé. Cette mise en concurrence des deux statuts ne peut se résoudre que de deux manières. Pour la Direction, il est évident que l'objectif reste la disparition des personnels de droit public et des règles de gestion paritaire qui sont attachées à leur statut. Pour le SNU, nous souhaitons une extension de cette gestion paritaire à l'ensemble des personnels de Pôle emploi. Car si l'introduction d'une gestion paritaire dans les décisions concernant les mobilités géographiques et professionnelles fut une victoire des personnels, la généralisation de l'arbitraire propre au droit privé est au contraire une véritable régression sociale.

Obstruction de la Direction

Les stratégies de la Direction pour rogner progressivement les droits des agents publics vont encore plus loin. Elles consistent simplement à ne pas respecter le statut. Plusieurs points sont, à ce titre, éloquentes. Le taux de promotion de 4 %, prévu par l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2010 portant adaptation de certaines règles de gestion de ressources humaines pour les agents de droit public, n'a tout simplement jamais

été respecté. Il était par ailleurs d'usage de faire muter un agent ayant obtenu une promotion pour lui permettre de bénéficier d'une indemnité de mutation. Du fait de l'obstruction sur les mobilités géographiques susmentionnées dans l'article, la Direction fait tout son possible pour empêcher cet usage et impose la promotion sur place. Concernant les personnels qui avaient bénéficié d'une mise en disponibilité, la Direction s'évertue à décourager leur réintégration. Avant

la fusion, les agents souhaitant être réintégrés étaient positionnés en sur-numéraire dans une des trois agences de leur choix. C'est aujourd'hui un véritable parcours du combattant puisqu'ils doivent attendre qu'un poste se libère. Mais surtout la Direction a dorénavant une interprétation très restrictive du statut puisqu'elle décide pour l'agent sur trois territoires au choix, alors que les textes précisent clairement que le choix doit se faire sur trois postes. De plus, auparavant, la concomitance

CPLU, CPN : Quésako ?

La Commission paritaire locale unique (CPLU) :

La Commission paritaire locale unique est une instance paritaire pour la défense des droits des personnels de statut public. Installée au niveau de chaque région, elle est composée en nombre égal d'une part de représentants de la Direction régionale et d'autre part d'élu-es du personnel à proportion du nombre de suffrages recueillis par chaque organisation syndicale. La Commission paritaire locale unique est obligatoirement consultée pour :

- Les mutations,
- Les permutations,
- Les avancements accélérés,
- Les carrières exceptionnelles,
- Les recours en cas de refus de temps partiel, congés de formation professionnelle (CFP), VIAP, changement de filière, etc.

En cas de partage de voix entre la Direction et les organisations syndicales, un recours est possible auprès de la Direction générale (DG).

La commission paritaire nationale (CPN) :

- Toute procédure disciplinaire engagée par la DG à l'instigation du Directeur régional est soumise à l'appréciation de la CPN, paritairement composée de membres des organisations syndicales et de la Direction.
- Les élu-es CPN peuvent vous aider dans la préparation et la constitution de votre défense. Dans tous les cas, ils vous accompagnent et vous soutiennent lors du conseil de discipline.
- La CPN émet un avis motivé sur la sanction éventuelle.

Dans le statut de 1990, les personnels de droit public qui avaient vu leurs demandes en CPLU aboutir à un partage de voix pouvaient faire un recours auprès de la CPN. La CPN siégeait alors par niveau d'emploi et pouvait faire aboutir les demandes des agents. La CPN permettait une transparence supplémentaire sur les procédures de négociation et de pointer les dysfonctionnements locaux. Le statut 2003 a amputé ces prérogatives et a fait le choix de les réduire au champ exclusif du disciplinaire. Le SNU milite pour que la CPN soit à nouveau investie de ses prérogatives de recours. ●

des CPL sur l'ensemble du territoire national facilitait la gestion des mobilités et des réintégrations. Mais la Direction a porté le vice à organiser des bourses de l'emploi autonomes par établissement. Quelle créativité dans l'acharnement !

L'escroquerie de la VIAP

Plus généralement, une des stratégies de la Direction et des ministères de tutelle a été de réécrire le statut des agents publics en 1990 et 2003 pour y introduire progressivement toujours plus d'éléments de droit privé. La validation interne des acquis professionnels (VIAP) reste la grande escroquerie du statut de 2003. Le statut des agents de l'ANPE était à l'origine calqué sur celui de la fonction publique, avec le choix des promotions sur concours, permettant de sélectionner les candidats sur, et seulement sur, leurs compétences. Mais le statut 2003 a escamoté cette logique éthique en y introduisant les VIAP, qui ne sont au final que des moyens supplémentaires de bloquer et de déconsidérer les potentiels candidats aux concours.

Des CPL pour toutes et tous

Alors les agents publics se battent. Nos combats lors de la dernière mandature ont permis d'exprimer nos revendications auprès de la Direction générale, d'attirer l'attention de nos ministères de tutelle et d'obtenir satisfaction sur plusieurs points¹. La grève du 9 décembre 2014, à l'initiative des agentes et agents publics du SNU, fut un véritable succès en terme de mobilisation.

Mais la Direction générale, après nous avoir assurés de sa prise en considération des différentes revendications et établi un calendrier social, nous a opposé une fin de non-recevoir. Une première revendication, l'attribution à tous les agents publics d'une bonification de deux ans, a tout simplement été rejetée par un courrier du 16 juin 2016, prétextant la nécessité d'un décret. Une deuxième revendication portait sur un projet de grille indiciaire qui faisait fusionner les grilles des niveaux d'emploi avec passage de tous les agents publics dans la grille supérieure. L'idée était de conserver le principe d'avancement automatique tout au long du déroulement de carrière en tenant compte de l'allongement des carrières et en faisant sauter

le verrou de la carrière exceptionnelle. A ce jour, la Direction n'a pas donné suite.

Des élections déterminantes

Les agentes et agents publics sont abandonnés par la Direction qui, depuis la fusion, préfère garder les choses en l'état. Elle temporise en attendant que le corps fermé des agents sous statut public disparaisse de lui-même ou soit réduit à l'état d'embryon pour qu'il ne soit plus en mesure de mettre en place un rapport de force. C'est pour cette raison qu'il est décisif d'agir dès maintenant. Et cela commence par participer massivement aux élections des CPLU et CPN ! ●

Le Secteur Publics du SNU

1 - « Continuer à faire avancer nos revendications », *Modes d'Emplois* n° 53, décembre 2015,

« De nombreuses luttes à mener », *Modes d'Emplois* n° 54, mars 2016.

Le SNU revendique pour les personnels de droit public :

La revalorisation des traitements :

- Bonification immédiate de 24 mois pour toutes et tous.
- Transposition dans la grille supérieure de rémunération de notre niveau d'emploi actuel pour toutes et tous.
- Passage automatique dans la grille supérieure pour les agents qui atteignent le plafond de leur grille et la suppression des carrières exceptionnelles.

Le respect des règles statutaires :

- Respect du droit à la carrière inscrit dans les statuts de la Fonction publique (droits à la mutation, à la promotion, à la réintégration et à l'évolution salariale).
- Création d'un Comité technique pour la défense collective des droits rattachés au Statut.
- Recours en CPLU en cas de désaccord sur la conclusion de l'EPA.
- Respect intégral des droits supérieurs établis par le statut des agents non titulaires de la Fonction publique et non prévus dans le statut de 2003 (droit de recours en CPLU pour tout différend individuel des agents publics).

L'intégration à terme au statut général de la Fonction publique ●

Nombre d'agents publics actifs à Pôle emploi au 30 avril 2016

-	IB, I	II	III	IVA	IVB-VB	Total	élu-es en CPLU
Alsace-Champ-Ard-Lorraine	9	145	57	10	6	227	4 tit. et 4 supp.
Aquit-Lim-Poitou-Charentes	26	152	71	8	1	258	4 tit. et 4 supp.
Auvergne-Rhône-Alpes	15	213	97	22	3	350	5 tit. et 5 supp.
Bourgogne-Franche-Comté	3	64	26	2	4	95	2 tit. et 2 supp.
Bretagne	12	129	40	9	4	194	3 tit. et 3 supp.
Centre	3	36	21	5	1	65	2 tit. et 2 supp.
Corse	0	3	1	0	0	3	2 tit. et 2 supp.
DG siège de Pôle emploi	1	6	5	5	7	24	2 tit. et 2 supp.
Guadeloupe	13	98	53	24	5	193	3 tit. et 3 supp.
Guyane	0	15	4	1	0	20	2 tit. et 2 supp.
Ile-de-France	63	802	256	47	1	1169	12 tit. et 12 supp.
Languedoc-Rouss-Midi-Pyr	10	234	97	19	4	364	5 tit. et 5 supp.
Martinique	2	77	28	4	2	113	3 tit. et 3 supp.
Nord-Pas-de-Calais	8	138	41	7	2	196	3 tit. et 3 supp.
Normandie	5	59	12	5	0	81	2 tit. et 2 supp.
PACA	13	169	81	16	3	282	4 tit. et 4 supp.
Pays-de-la-Loire	8	84	40	10	1	143	3 tit. et 3 supp.
Pôle emploi DSI	1	0	3	0	3	7	2 tit. et 2 supp.
Pôle emploi Services	0	0	0	0	0	0	-
Réunion	15	209	62	28	6	320	5 tit. et 5 supp.
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0	0	0	0	0	-
Total général	207	2633	994	222	48	4104	-

● Cultur'elles

Benoîte Groult, une vie contre les violences

Grande écrivaine et féministe militante, Benoîte Groult s'est éteinte le 21 juin dernier. Née le 31 janvier 1920, elle se disait citoyenne de seconde zone, émancipée par le mariage, tout d'abord avec un jeune poète, Pierre Heuyer, puis le journaliste Georges De Caunes et enfin l'écrivain Paul Guimard. Ce dernier va l'encourager à publier, en 1962, son premier livre écrit avec sa sœur Flora : *Journal à quatre mains* chez Denoël. Ce premier essai sera suivi en 1965, chez le même éditeur, par *Le féminin Pluriel* et en 1968 *Il était deux fois*. Elle publie en 1975 *Ainsi soit-elle*, pour dénoncer les violences faites aux femmes. Son livre aura non seulement touché et libéré les femmes de son âge, mais aura permis à ces femmes de mieux comprendre leurs filles qui se clamaient révolutionnaires. Benoîte Groult a participé aux nombreux combats des femmes et s'est engagée dans la lutte de la féminisation des noms de métier. De 1984 à 1986, elle a présidé la Commission de terminologie pour la féminisation des métiers, des grades et des fonctions, créée par Yvette Roudy, alors ministre des Droits des femmes. On lui doit cette mise en garde : « *A toutes celles qui vivent dans l'illusion que l'Histoire ne revient pas en arrière, je voudrais dire que rien n'est plus précaire que les droits des femmes* ». Elle invitait aussi à cette réflexion : « *Rien ne changera profondément aussi longtemps que ce sont les femmes elles-mêmes qui fourniront aux hommes leurs troupes d'appoint, aussi longtemps qu'elles seront leurs propres ennemies* ». Elle écrira aussi *Le Féminisme au masculin*, *Les trois quarts du temps*, *Les vaisseaux du cœur*, *Pauline Roland ou comment la liberté vint aux femmes*, *Cette mâle assurance* et *Histoire d'une invasion*. Elle est aussi l'auteur de cette formule terriblement vraie : « *Le féminisme n'a jamais tué personne, le machisme tue tous les jours* ». ●

Claudine LEMASSON

● Zoom

La grammaire, bastion de la domination masculine.

Dans la grammaire, le masculin l'emporte sur le féminin. Cette règle s'est imposée au XVIII^e siècle pour des raisons qui ne doivent pas grand-chose à la linguistique. A cette époque, la supériorité masculine va simplement de soi. « *Lorsque les deux genres se rencontrent, il faut que le plus noble l'emporte* », affirmait l'abbé Bouhours en 1675. « *Le genre masculin est plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle* », compléta en 1767, le grammairien Nicolas Beauzée.

Selon Jacqueline Costa-Lascoux, directrice de recherche au CNRS, « *cette règle grammaticale qui instaure la domination du masculin sur le féminin est historiquement datée : elle nous renvoie au Roi Soleil, à la monarchie absolue et au catholicisme triomphant* ». ●

Claudine LEMASSON

● Loi travail au féminin

L'impossible équation

En accélérant la précarisation de la société, la Loi travail touche de plein fouet les femmes. Temps partiel, congés, licenciement, cette loi aggrave violemment l'inégalité entre femmes et hommes.

La mobilisation sociale contre la loi travail n'a pas faibli, le rejet de la population est resté intact. Mais le gouvernement n'a pas dérogé, la loi est passée. Tous les personnels de droit privé seront touchés par cette entreprise de précarisation générale. Si les femmes ont investi le monde du travail, c'est surtout dans des activités salariales. De par les emplois qu'elles occupent et les secteurs dans lesquels elles exercent, cette loi a

pour effet de les exposer davantage à des conditions de vie et de travail plus difficiles. Du fait qu'elles occupent les emplois les plus précaires, qu'elles touchent les salaires les plus bas, qu'elles sont majoritairement à temps partiel, qu'elles constituent avec leurs enfants la grande majorité des familles monoparentales, elles seront encore plus fragilisées. Les femmes continuent d'exercer 80 % des tâches domestiques, d'éducation des enfants et d'accompa-



COLLOGHAN

gnement des personnes dépendantes. Elles devront s'adapter davantage en cas d'accroissement du temps de travail et de modification des horaires.

Inversion des normes

La loi modifie les règles des accords d'entreprise et permet l'inversion des normes inscrites dans l'article 2. L'entreprise aura la possibilité d'imposer des accords moins favorables que les accords de branches. Beaucoup de femmes travaillent dans des petites entreprises et des secteurs où les syndicats sont moins implantés voire pas du tout (aide à domicile, commerce, ménage, hôtellerie-restauration...). De par la configuration de ce type d'entreprises, soumises à un rapport de forces particulièrement défavorable pour négocier, elles auront plus de difficultés à se faire entendre, se mobiliser et défendre leurs droits. Les emplois en temps partiel sont occupés à 82 % par des femmes, la plupart subis. La loi du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, fixait un minimum de 24 heures pour les contrats de travail. Cette loi prévoyait de nombreuses dérogations, notamment dans le cadre d'un accord de branche. L'employeur pourra désormais proposer un accord d'entreprise moins avantageux.

Alors, quand est-ce que tu pars ?

De nombreuses mesures de cette loi permettent notamment aux employeurs de moduler les plannings des salarié-es. En cas de changement d'emploi du temps et d'horaires, le délai de prévenance des salarié-es passe de 7 à 3 jours. Comment faire face à ces exigences nouvelles et articuler sa vie personnelle et familiale ? Combien d'entreprises aujourd'hui se sentent concernées par cette articulation ?

• Tout pour l'entreprise, rien pour faciliter l'articulation entre vie familiale et personnelle, et vie professionnelle.

La pression sera énorme. Tout pour l'entreprise, rien pour faciliter l'articulation entre vie familiale et personnelle et vie professionnelle. S'il y a bien un secteur qui serait créateur d'emplois et permettrait d'améliorer la vie, ce serait la création de crèches, qui manquent cruellement en France. Idem pour les vacances... Alors quand est-ce que tu pars ? A cette question, la réponse des salarié-es va être bien difficile à donner !

Alors que l'employeur, à ce jour, ne pouvait revenir sur des congés posés 1 mois à l'avance, la loi travail permettra, si accord majoritaire, d'y revenir simplement dans un délai d'une semaine. Dans le même ordre d'idées, la durée et le renouvellement des congés de solidarité familiale, surtout pris par les femmes, seront négociés en entreprise.

• Les négociations sur les salaires, comportant la suppression des écarts entre femmes et hommes, pourront se dérouler tous les 3 ans et non tous les ans.

Autre point qui relève directement d'une discrimination à l'égard des femmes, les négociations sur les salaires, qui doivent obligatoirement comporter la suppression des écarts entre les femmes et les hommes, pourront se dérouler tous les 3 ans et non tous les ans. Les mesures qui facilitent les procédures de licenciement introduites dans cette loi toucheront notamment des salarié-es qui ne pourront accepter toutes ces nouvelles flexibilités. La pénibilité des métiers féminisés n'est pas reconnue et leurs problèmes de santé pas pris en compte, comme pour les caissières ou les aides à domicile par exemple. Dans ces métiers, les procédures facilitant le licenciement risquent d'être une aubaine pour permettre à l'employeur d'opérer un renouvellement de son personnel. D'autant que les changements de mission de la médecine du travail permettront à n'en pas douter d'accélérer ce processus.

Un seul chiffre : 49,3

La mobilisation contre cette loi n'a pas suffi face à un gouvernement aveuglé par l'idéologie néolibérale, fil conducteur de sa politique. Leur priorité : répondre aux exigences de compétitivité du grand patronat. Et comme réponse à la mobilisation sociale des salarié-es, des étudiantes et étudiants, des lycéennes et lycéens, des chômeuses et chômeurs, un chiffre : 49,3. Toutes les associations et collectifs qui militent pour faire progresser l'égalité entre femmes et hommes – le collectif national pour le droit des femmes, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances de l'Assemblée nationale – ont rendu des avis particulièrement négatifs sur cette loi en pointant « une méconnaissance notoire de la construction des inégalités ». •

Claudine LEMASSON



● Actu'elles Les Skateboardeuses afghanes

Depuis 2007, l'ONG Skateistan offre des skateboards et des cours aux enfants déscolarisés.

Son objectif est de permettre à environ 4 millions d'enfants, dont une grande majorité de filles qui ne vont pas à l'école, de se reconnecter au système éducatif.

A ce jour, ce projet concerne environ 800 enfants, à Kaboul et Mazâr-e Charif. Le skateboard est inconnu dans le pays. Perçu comme un jeu plutôt qu'un sport, il n'est donc pas interdit aux filles de monter sur ces planches. Elles se sont emparées de cette discipline.

Cette pratique est vécue comme un levier d'émancipation et permet de briser les barrières sociales et ethniques. Cette activité est un véritable bol d'air pour cette jeunesse à qui le rêve manque terriblement.

L'effet de surprise passé, il est à craindre que les controverses s'expriment. D'ici là, les filles s'épanouissent à travers cette activité et goûtent à la liberté et leurs performances impressionnent les spectatrices et spectateurs. Leurs modèles : des jeunes femmes qui ont débuté le skateboard depuis 6 ou 7 ans et qui ont la maîtrise parfaite des différentes figures. •

Claudine LEMASSON

● Personnes âgées dépendantes

Rapport de la Cour : le compte n'y est pas

Besoins mal connus, services éclatés, inégalités territoriales : le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes laisse encore à désirer. D'autant que leur nombre va augmenter dans les années à venir. Dans son dernier rapport, la Cour des comptes propose certaines recommandations.

Selon l'Insee, la part des plus de 80 ans devrait doubler d'ici à 2060. Elle représenterait alors 11 % de la population. A cette date, le nombre de personnes âgées dépendantes atteindrait 2,3 millions. Leur maintien à domicile fait l'objet d'un rapport de la Cour des comptes du 12 juillet qui dresse quelques constats assez sévères et propose plusieurs préconisations.

Prise en charge trop partielle

Depuis le début de ce siècle, plusieurs plans consacrés aux personnes âgées dépendantes ont été mis en place. Par exemple en janvier 2002, l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est entrée en vigueur et, le 28 décembre 2015, la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement a été votée avec notamment une revalorisation de 350 millions d'euros pour le maintien à domicile et des mesures en faveur des aidants. Malgré cela, constate la Cour des comptes, pour faire face aux nouveaux besoins du maintien à domicile souhaité par la très grande majorité des Françaises et Français (90 % selon différents sondages cités dans le rapport), le pays ne dispose pas d'une bonne organisation. Car les besoins et les parcours des personnes âgées dépendantes sont encore mal connus ce qui rend d'autant plus difficile la définition d'une politique répondant vraiment aux aspirations de cette population.

En 2060, la part financée par les ménages doublerait, passant de 9 à 18 %.

Selon l'organisme de contrôle, non seulement « les schémas gérontologiques départementaux [définissant sur cinq ans la politique suivie par chaque département] butent sur la difficulté de connaître le profil épidémiologique des ressortissants âgés », mais aussi « les départements

peinent par ailleurs à identifier précisément l'offre des services d'aides et d'accompagnement à domicile existant sur leur territoire ». Effectivement, faute d'un interlocuteur unique, les personnes âgées ont du mal à s'y retrouver entre les divers intervenants aussi bien médicaux, paramédicaux, sociaux ou d'assistance à la personne que financeurs (Sécurité sociale, départements, communes). En un mot, l'offre de services est peu lisible et la prise en charge est partielle et éclatée.

La part des plus de 80 ans devrait doubler d'ici 2060 et représenter 11 % de la population.

Tout cela, constate la Cour, contribue à des inégalités entre départements où les services ne sont pas équivalents sur l'ensemble du territoire. De plus, à peine plus de la moitié des Françaises et Français s'estime bien informée face aux risques de dépendance que ce soit en termes de procédures administratives à suivre qu'en termes d'orientation vers les services compétents.

Inégalités territoriales

Autre préoccupation et non des moindres soulignée par la Cour : la question du financement. En 2060, les dépenses pour le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes se monteraient à 17 milliards (10 milliards en 2011) et la part financée par les ménages doublerait (passant de 9 % à 18 % entre 2011 et 2060) augmentant bien plus vite que les dépenses publiques. En effet, la diminution des marges de manœuvre budgétaires des départements affecte davantage le maintien à domicile que l'accueil en établissement, d'où une majoration des restes à charges pour les ménages et des risques encore accrus d'inégalités territoriales. Une des solutions préconisées par la

Cour des comptes consiste à « moduler plus fortement l'APA selon les ressources des bénéficiaires ». L'intention semble à première vue louable mais comment y parvenir sans remettre en cause le caractère universel de l'APA encore réaffirmé dans la loi du 28 décembre 2015 et auquel nous sommes tous attachés, y compris la Cour des comptes elle-même selon son affirmation dans le rapport ? A présent, quelles recommandations pour mieux répondre aux besoins ? La Cour souligne déjà qu'une amélioration de l'information a vu le jour en juin 2015 : un portail national accessible en ligne a été lancé¹ permettant d'obtenir des renseignements sur les aides, les démarches et les interlocuteurs à contacter. Mais cela ne peut en aucune façon remplacer une orientation individuelle adaptée à chaque cas de perte d'autonomie si grande est leur variété.

Rationalisation du secteur

Selon la Cour des comptes, pour parvenir à plus de cohérence entre les divers acteurs, « il serait pertinent [...] de définir à l'échelle nationale les modalités de la coordination entre les professionnels et

de laisser les Agences régionales de santé (ARS) identifier les équipes qui en seront chargées localement ». Une meilleure connaissance des besoins et des coûts (y compris du reste à charge), dans le cadre d'une réforme de la tarification, est également souhaitée.

Selon la Cour, l'offre de services est peu lisible, et la prise en charge est partielle et éclatée.

Une simplification et une rationalisation des qualifications et des diplômes des intervenants à domicile sont aussi préconisées ainsi qu'un regroupement des services de soins et d'accompagnement. Sans détailler davantage les mesures proposées, la plupart d'entre elles ont pour fil conducteur une rationalisation du secteur. Cela peut être la meilleure ou la pire des choses car, dans ce dernier cas, cela peut cacher des risques de coupes sombres. Une citoyenne ou un citoyen averti en vaut deux ! ●

Joseph GABRIAC
et le Secteur Retraité-es du SNU

1 - www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste

Pour les ex-salarié-es de :

- Pôle Emploi • ASSEDIC • ANPE • AFPA

Pour les salarié-es et ex-salarié-es de

- Missions Locales/PAIO

SOLIDARITÉ

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

Vous terminez un contrat dans un des services cités ci-dessus
• Fin de CDD, CUI... • Retraite • Demission...

Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

CONTACTEZ NOUS

AMAE
71 bd de Brandebourg 94200 IVRY / SEINE
☎ 06.52.08.29.57
amae.mutuelle@gmail.com
<http://amaemut2m.free.fr>

Le cauchemar de la captivité



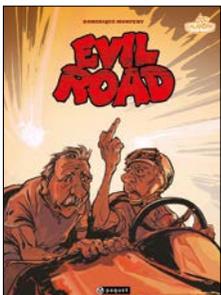
Une série policière ET britannique ? Non pas encore ! Pourtant, cette série vaut largement le détour. Le personnage principal n'est pas une agente de police mais la victime. Le sujet de *Thirteen* c'est grosso modo le drame vécu par Natascha Kampusch. La série raconte l'histoire d'une femme de 26 ans qui arrive à s'échapper après 13 ans de séquestration. Elle aborde à la fois l'enquête policière, et la difficulté du retour, de la réinsertion. Comme dans le film *Room*, l'originalité de la série est de placer le téléspectateur du côté de la victime tout en jouant sur un

possible doute concernant les liens secrets que victime et ravisseur ont créés pendant la durée de la captivité. *Thirteen* est une série très intéressante pour ses nombreux ingrédients qui accompagnent toujours les bonnes séries anglaises : l'atmosphère *british* froide et pesante, la bande son réussie, une réalisation volontairement lancinante afin de traduire à la fois ce qu'a vécu le personnage central pendant les années de séquestration mais également les efforts à fournir pour appréhender ce monde extérieur qui a bien changé. Et encore une fois, un élément nécessaire (mais non suffisant) : l'actrice principale, Jadie Commer, qui arrive à donner une âme à son personnage. ●

Nicolas BOISSY

Thirteen, créée par Marnie Dickens, BBC Three, 2016, six épisodes de 52 minutes. Série inédite en France

Papys road bad trip story



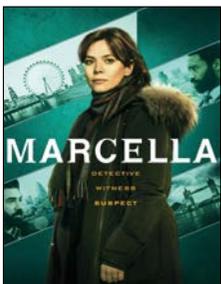
Les frères jumeaux Hélias et Hélis restaurent une vieille Ford T retrouvée au fond d'un étang. L'aubaine parfaite pour réaliser un rêve : sillonner les Etats-Unis jusque New York... Mais quand Hélias demande à son frère Hélis de s'arrêter pour se soulager sur le bord de la route 66, il est loin d'imaginer que ce geste anodin va plonger leur road-trip en plein cauchemar... Les cinéphiles découvriront assez rapidement la référence à un premier film de 1973. Pour

les autres, ce sera encore une plus belle surprise. *Evil Road* c'est aussi d'autres inspirations, comme le *Christine* de Stephen King mis en image par John Carpenter. Si *Evil Road* est léger scénaristiquement, visuellement il ressemble à un film d'animation, premières amours de l'auteur, ce qui pourrait tendre à lire cette BD un peu (trop) vite. La dernière page donne une explication – dont on pourrait aisément se passer – à cette aventure graphique, tonique, cinématographique et spectaculaire qui mérite d'être découverte et ensuite de la relire pour en apprécier tout le travail de l'auteur. ●

Nicolas BOISSY

Dominique Monféry, *Evil Road*, Editions Paquet, 2016.

Crise personnelle et sociale



Et encore une série policière et britannique ! Le Brexit n'y est pour rien, j'aime les séries policières et il se trouve que les Britanniques font du bon boulot. Alors, pourquoi se priver ? Il y a des similitudes entre *Marcella* et *Bron* dans la mesure où c'est Hans Rosenfeld qui en est l'auteur. Le personnage principal est encore une femme, une flic qui ne correspond pas aux standards sur le plan social ou personnel. Les deux séries reposent en grande partie sur le jeu des actrices. L'atmosphère est sombre et les nombreuses scènes de nuit

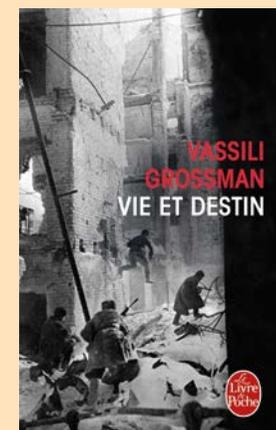
n'en sont évidemment pas la cause, on retrouve également un climat de crise sociale. Mais *Marcella* est bien plus qu'un *Bron* anglicisé : c'est une série originale qui tient en haleine. Encore une fois, les ingrédients sont tous présents : une histoire qui tient la route, savamment orchestrée et réalisée ; l'atmosphère bien pourrie d'un Londres méconnaissable ; un personnage principal atypique qui possède une particularité handicapante pour son métier ; une approche très (trop ?) réaliste de la violence ; enfin des actrices et acteurs qui tiennent la route ! Vous l'avez compris, *Marcella* vaut largement le détour. ●

Nicolas BOISSY

Marcella, créée Hans Rosenfeld et Nicola Larder, Netflix, 2016, huit épisodes de 45 minutes.

Vivre et mourir à Stalingrad

En 1928, le contrôle de Staline sur l'URSS devint total, par la force, la ruse, le mensonge et la trahison de l'idéal des révolutionnaires d'octobre 1917. Par crainte d'un coup de force militaire, il liquida tout l'état-major de l'armée rouge et une quantité impressionnante de généraux mais aussi la plupart des dirigeants du parti bolchevik comme Boukharine, Zinoviev et bien d'autres. Il établit aussi un culte de la personnalité qui le faisait apparaître à l'égal d'un Tsar si ce n'est d'un Dieu. Dans les campagnes, les gros agriculteurs (les koulaks) cachaient les récoltes, Staline mit en œuvre la dékoulakisation qui entraîna une disette monstrueuse et des millions de morts, particulièrement en Ukraine. Avec l'arrivée d'Hitler en 1933 qui remilitarise l'Allemagne, l'URSS se retrouve isolée. Après beaucoup de tergiversations, Staline tente d'amadouer le diable par un traité de non-belligérance. Peine perdue, après la Pologne et l'Europe de l'Ouest, Hitler envahit l'URSS et ses armées progressent rapidement vers Moscou et Leningrad. Visant le pétrole de la Caspienne, les troupes nazies foncent vers le sud mais sont arrêtées à Stalingrad. C'est cette histoire que raconte Vassili Grossman dans *Vie et Destin* avec de très nombreux personnages de toute l'URSS, des Juifs, des Allemands, des généraux et des soldats, des gardes-chiourmes et des prisonniers, et même avec Staline au téléphone qui vient troubler le jeu d'un laboratoire de recherche nucléaire fondamentale. Tous craignent la délation. Tout ou presque se passe à Stalingrad où des régiments, des armées, mais surtout des hommes et des femmes, se croisent et vivent leur destin au milieu des bombardements et des massacres. Certains en sortent vivants mais beaucoup meurent dans le fracas des bombes et des batailles. Grossman était un correspondant de guerre très connu en URSS. Il termina ce livre en 1960 et le remit au secrétaire de l'union des écrivains. Quelques jours plus tard, le NKVD venait fouiller sa maison pour rechercher tous les exemplaires jusqu'aux rubans de la machine à écrire. Grossman mourut peu de



temps après. Néanmoins le livre parut dans les années 1980 à la grande fureur de Brejnev. Un vrai chef-d'œuvre façon *La Guerre et la Paix* qui aurait mérité le Nobel de Littérature. Dommage qu'il n'en existe pas un à titre posthume. ●

Claude KOWAL

Wassili Grossman, *Vie et Destin*, Le Livre de Poche, 1980 ed 2005.



la rubrique à Guy Yotine

Faut-il interdire d'interdire ?● **Brexit****Un cri pour l'Europe**

Le 23 juin 2016, les Britanniques votaient pour le départ de l'Union européenne. Si les médias furent unanimes à fustiger le populisme de la campagne pro-Brexit, ce référendum met néanmoins en lumière les insuffisances du modèle néolibéral.

On peut n'être ni pour ni contre le Brexit¹, mais soutenir le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes. Le droit au divorce n'est pas discutable, surtout quand on entend partout : « sortir de l'Europe sera une catastrophe pour eux ». Mais cet argument ne fait pas le poids face à la paupérisation grandissante du pays ! Un Anglais déclarait à la télé : « On nous dit que le Brexit va apporter la misère ! Mais regardez autour de vous, c'est la misère depuis 30 ans et ça ne peut pas être pire ! ». Depuis trente ans, ils ont eu Thatcher, Major et Blair. Rien d'enthousiasmant.

Paupérisation croissante

Certains mettent en avant une rupture entre jeunes et vieux. Faut voir ! Plus que l'âge, il faudrait regarder le niveau d'études. Selon un organisme de sondage, 71 % de ceux ayant bénéficié d'études universitaires auraient voté contre le Brexit, alors que les bas niveaux de qualification auraient voté à 55 % pour. Si ces chiffres reflètent la réalité, ce n'est plus l'âge qui est en cause mais l'insertion plus facile dans le système grâce au niveau d'études, et pour d'autres : son rejet.

● **En Grande-Bretagne, les pensions de retraite ne suffisent plus, et de plus en plus de retraités doivent continuer à travailler pour subsister.**

Des vidéos d'électeurs pro-Brexit mettent en avant des arguments racistes mais on trouve aussi de nombreux discours pro-Brexit qui se déclarent antiracistes mais contre l'Europe telle qu'elle fonctionne actuellement, contre l'accroissement des inégalités, l'étalage de richesses pour les uns et la misère pour les autres. Il y a du racisme chez les pro-Brexit, mais ce n'est pas l'apanage de ce seul camp. Le camp Remain (Rester) n'a pas fait de réelle campagne pour l'entrée des réfugiés en Grande-Bretagne. Même pas pour le regroupement familial, qui est pourtant

une directive européenne... A l'inverse, on passe sous silence toute une campagne pour le Brexit menée par la gauche radicale et internationaliste, et le très combatif syndicat des transports.

Déficit démocratique

En réalité, il est surtout nécessaire d'admettre les véritables causes du Brexit, à savoir la paupérisation croissante des peuples provoquée par les réformes structurelles des Etats soutenues et légitimées par l'Union européenne. La déréglementation et la mise en concurrence des peuples n'en finissent pas de s'établir comme la norme en Europe.

● **Faut-il abandonner l'Europe ou montrer que des orientations alternatives sont possibles ?**

Le principe des travailleurs détachés en est un exemple édifiant et aujourd'hui, un chauffeur routier polonais travaille en France pour un salaire équivalent à 34 % de celui d'un salarié français ! En Grande-Bretagne, les pensions de retraite ne suffisent plus, et de plus en plus de retraités doivent continuer à travailler pour subsister. Le 25 juin au soir, un reportage montrait un ingénieur retraité de 72 ans – pro-Brexit – obligé de travailler sur un marché car sa retraite d'ingénieur ne lui permettait pas de vivre ! Et une commerçante ambulante, elle aussi pro-Brexit déclarait : « *Quand je ne suis pas contente des gens que j'ai élus, je vote pour d'autres la fois suivante. Mais avec l'Europe ça ne marche pas !* ». C'est précisément ce déficit démocratique qu'elle pointe.

Alors, faut-il abandonner l'Europe ou montrer que des orientations alternatives sont possibles ? Pour aboutir, il faut que ceux qui portent ces idées prouvent qu'il ne s'agit pas simplement de mots, mais bel et bien d'une autre façon de réfléchir et d'agir. ●

Claude KOWAL

1 - Le mot-valise Brexit, composé des mots Britain (Grande-Bretagne), et exit (sortie) fait référence à la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Récemment, je découvrais, dans les pages de l'un de nos confrères, une nouvelle insolite que je retranscris dans son intégralité : « *Il est désormais formellement interdit de tuer un habitant du Pays basque en Islande. Non, ce n'est pas une blague. Jusqu'à la semaine dernière, et depuis quatre siècles, un décret local autorisait de tuer les Basques se trouvant dans la région des Fjords de l'Ouest, au nord-ouest de l'île. Le texte en question a été symboliquement abrogé le 22 avril 2015 par l'administrateur de la région. L'explication historique de ce texte surréaliste en vigueur depuis 1615 : au début du XVII^e siècle, les baleiniers basques venaient chasser le cétacé en Islande, alors que la pêche à la baleine était interdite aux marins locaux. En 1615, profitant du naufrage d'un navire basque sur les côtes islandaises, un responsable local ordonnait le massacre de 32 chasseurs de baleine basques.* »

Gageons que les touristes basques vont affluer en Islande dès que la bonne nouvelle se diffusera comme une traînée de poudre, de l'Èbre à l'Adour. Les Basques n'auront plus qu'à enfiler leurs basquettes pour se lancer à l'assaut des nombreux volcans islandais, ce qui les changera des pentes pyrénéennes. Comme quoi une interdiction peut rapprocher les peuples aux langues aussi bizarres l'une que l'autre.

Autre interdiction récente, celle faite par le Parti communiste chinois aux touristes de l'empire céleste en Occident de balancer des glaviots à tout bout de champ comme ils le font chez eux. Il est vrai que cracher dans une file d'attente devant chez Vuitton, ça « le fait pas » comme on dit vulgairement.

Récemment, les supporters des *Green angels*, en français, les anges verts, recevaient une lettre recommandée leur signifiant l'interdiction administrative du stade Geoffroy Guichard de l'ASS Saint-Étienne. Au-delà de la question de cette manie des clubs de supporters de foot français de se baptiser en anglais, on peut légitimement se demander pourquoi ce sport ôte les neurones, déjà peu nombreux, des aficionados et des joueurs, plus que toute autre activité sportive. Interdire le foot les rendrait-il plus intelligents ? On en doute. Tout comme interdire le Front national ne transformerait pas en génies ses encartés décérébrés.

Reste un sujet rarement débattu de nos jours. Qu'est-ce qui est le plus emmerdant ? Les interdictions ou les obligations ? Les religions ont, depuis des lustres réglé le problème en imposant les deux. Dès que tu fous les pieds dans un temple, une mosquée ou une église, tu tombes dans le piège. « Et tu dois faire ci et tu dois faire ça, et t'as pas le droit de faire ci et t'as pas le droit de faire ça ». Si tu transgresses, t'es pas un bon juif, catholique, protestant, musulman, rayer les mentions inutiles.

Et la chute, me direz-vous ? Citons Sylvain Tesson, écrivain et stégophile, dans son roman *Dans les forêts de Sibérie* : « *Le cigare et la vodka, compagnons idéaux de ces moments de repli. Aux pauvres gens solitaires, il ne reste que cela. Et les liges hygiénistes voudraient interdire ces bienfaits ! Pour nous faire parvenir à la mort en bonne santé ?* »

On peut remplacer le cigare par une bonne Gauloise et la vodka par le whisky, ce n'est pas interdit.

Allez, bonjour chez vous ! ●

Guy YOTINE