



● regards féministes

Extrême droite (p 14)

Marine fait Front contre les femmes



● international

Donald Trump (p 17)

Grossier, machiste et raciste

modes d'emplois



www.snufsu.fr

Numéro 58 | Mars 2017 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● à pôle emploi

Accord QVT (p 7)

Un accord bien mal nommé



● luttes

Interview de Yann Djail (p 12)

« Monsieur Djail, vous êtes victime d'une machination »

● secteur public

Evolutions statutaires (p 6)

Un décret très insuffisant

● à pôle emploi

Elections professionnelles (p 9)

Audiences odieuses à la DG

● à lire, voir, entendre

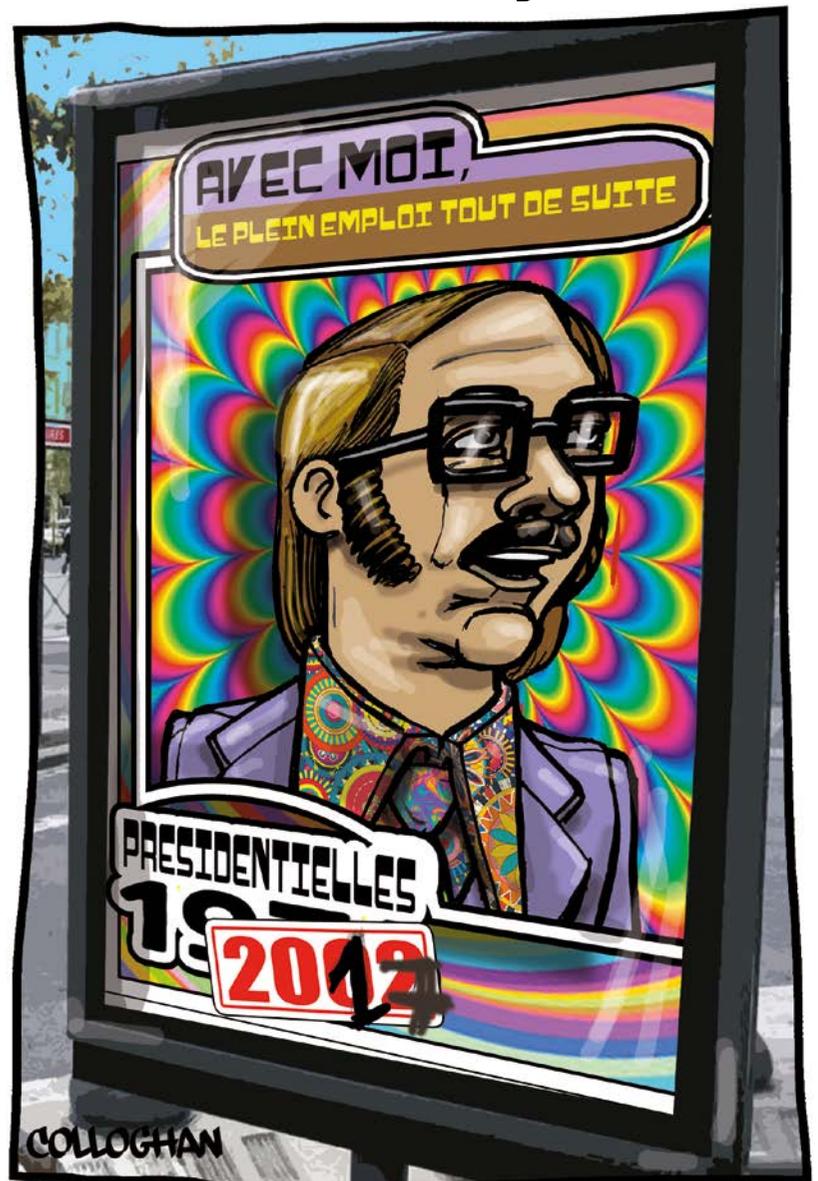
La siliconisation du monde (p 19)

L'ère du technolibertarisme

● dossier (p 2 à 5)

Elections présidentielles

Quelles perspectives pour l'emploi ?



● Édito

Un printemps crucial pour notre démocratie !

Aujourd'hui, la question centrale reste celle du creusement des inégalités. En Europe, les politiques libérales et austéritaires fragilisent les catégories sociales les plus précaires. Il est urgent de contribuer à une Europe plus juste, plus solidaire, une Europe de l'harmonisation par le haut des droits sociaux et des services publics accessibles à toutes et tous. Le mouvement syndical et la FSU ont un rôle majeur à jouer pour construire cet avenir. En France, les élections présidentielles révèlent une crise politique évidente. La série de scandales concernant des candidats à l'élection présidentielle pollue largement les débats, contribue à détourner nombre de citoyens du vote, mais aussi à faire monter encore davantage l'extrême droite. Le SNU-Pôle-emploi ne se résout pas à cette situation. Certains programmes, inscrivant prioritairement la réduction du nombre d'agents et la limitation des services offerts aux usagers, ne manquent pas de nous inquiéter.

A Pôle emploi, ce rendez-vous démocratique aura des conséquences sur l'organisation, la gestion et la gouvernance de nos missions de service public. Certains programmes annoncés pourraient avoir de lourdes conséquences sur les effectifs de Pôle emploi, mais également sur les droits et les statuts des personnels. Porteur d'un projet de transformation sociale, le SNU est attentif aux programmes et mesures proposés par les différents candidats pour surmonter les crises économique et sociale, réduire les inégalités, assurer une protection sociale de qualité pour toutes et tous, et préserver les systèmes de retraite. Nous rappelons que ces questions ne pourront trouver de solutions sans réforme fiscale permettant un réel partage des richesses.

Le SNU appelle à participer massivement au premier tour de l'élection présidentielle. Gageons qu'au pays des droits de l'homme, ce printemps soit celui du changement démocratique redonnant aux hommes et aux femmes leur place centrale pour construire ensemble notre avenir et celui des générations qui viennent ! Un autre monde est possible ! En vue de ce 1er tour, nous appelons l'ensemble des personnels à voter et à faire battre le Front national dès le 23 avril.

Jean-Charles STEYGER
(Secrétaire général du SNU Pôle emploi FSU)

● Elections présidentielles

Austère bilan pour

Le bilan de François Hollande est plutôt mitigé concernant l'emploi et les politiques publiques. Et les nouvelles modalités d'accompagnement à Pôle emploi, associées au numérique, ont sanctionné la frange la plus fragile de la population. Quelles perspectives pour les prochaines présidentielles ?

La prochaine élection présidentielle est l'occasion d'établir un bilan du dernier quinquennat de François Hollande en matière de politiques publiques et de lutte contre le chômage.

Depuis plusieurs décennies, les gouvernements français successifs ont fait le choix d'orienter quasi exclusivement leurs politiques de l'emploi autour du transfert des revenus publics vers des fonds privés, via les innombrables mesures d'exonérations sociales et fiscales au profit des entreprises. Le quinquennat de François Hollande n'a pas fait exception à la règle.

Exonérations fiscales

Malgré les déclarations tonitrueuses de son discours du Bourget lorsqu'il faisait campagne, son premier gouvernement, emmené par Jean-Marc Ayrault, s'est empressé de mettre en place un pacte pour la croissance, la compétitivité et l'emploi (CICE), gigantesque crédit d'impôt de 20 milliards d'euros par an. Le gouvernement suivant de Manuel Valls a amplifié cette logique via le pacte de responsabilité et de solidarité, vaste exonération fiscale annuelle de 10 milliards d'euros et sociale annuelle de 10 autres milliards d'euros. Ces politiques devaient permettre aux entreprises de rétablir leurs marges, et donc d'investir et d'embaucher. Quatre ans après l'arrivée au pouvoir de Fran-

çois Hollande, le bilan de cette politique est clair : le chômage n'a cessé de croître tendanciellement depuis 2012. Evidemment, pour financer ce transfert de fonds, il a fallu amplifier la politique d'austérité avec un plan d'économie sur trois ans de 50 milliards réalisé sur les services publics.

L'autre versant des politiques de l'emploi a consisté dans la remise en cause du droit du travail, censée permettre une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises. Et là, le quinquennat de François Hollande a engagé les réformes structurelles dont la droite avait toujours rêvé sans oser les réaliser : loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, loi Macron du 7 août 2015, loi Rebsamen du 15 août 2015, loi El-Khomri du 8 août 2016... Du beau travail...

Les gouvernements successifs ont fait le choix d'orienter leurs politiques de l'emploi autour du transfert des revenus publics vers des fonds privés.

Concernant la formation, les contrats proposés au sein des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) ont systématiquement priorisé l'employabilité des jeunes et des salarié-es pour répondre

aux besoins à court terme des entreprises. Pour le SNU, le retour à l'emploi passe par des formations diplômantes et qualifiantes, gages d'une évolution choisie du salarié au cours de sa carrière professionnelle.

Le leurre de l'employabilité

La simple adéquation des formations aux besoins des entreprises est un leurre qui risque de condamner les salariés au sous-emploi et à la précarité économique et sociale. Pour le SNU, l'orientation doit placer le jeune ou le salarié au cœur de son projet, en visant son émancipation et son adaptabilité dans sa vie future. C'est pourquoi le SNU, avec sa fédération la FSU, est opposé aux velléités des conseils régionaux d'accaparer l'orientation scolaire, qui doit rester du ressort de l'Éducation nationale.

A Pôle emploi, la convention tripartite adoptée en janvier 2012 pour une période de trois ans, dénoncée et combattue par le SNU, a entraîné une nouvelle segmentation des services d'accompagnement sous trois formes : Suivi, Guidé, Renforcé. Cette convention répondait au slogan repris partout dans les Directions de PE : « Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin ». C'était surtout l'occasion de justifier un service public dégradé pour répondre à son principal objectif : minimiser les dépenses budgétaires. Ensuite, le projet Organisation simpli-

le dernier quinquennat

fiée pour un service personnalisé de proximité (OSSPP) a entraîné la disparition des A2S et la dégradation des conditions d'exercice du métier des psychologues de Pôle emploi.

Virage numérique à Pôle emploi

Enfin, le virage numérique validé par la convention tripartite de 2015 – NPDE, mail.net, modularité des horaires d'ouverture, automatisation de l'inscription et de la demande d'allocation – a fait entrer le service public de l'emploi dans le cauchemar de la dématérialisation généralisée des services. Si l'objectif reste de limiter les dépenses budgétaires, le virage numérique a réussi le tour de force de permettre, en même temps, la mise à distance des usagers, la déshumanisation du lien social et professionnel, la dépossession des agents de leurs qualifications et des processus de travail, l'appauvrissement des métiers et la mise en concurrence permanente des personnels.

Les difficultés d'accès aux droits résultent d'un manque d'information sur les démarches à entreprendre

Pour le SNU, les services numériques ne peuvent pas être la voie unique d'accès aux services de Pôle emploi. D'autant plus que l'exclusivité du canal numérique nuit au développement de nos missions d'accompagnement à laquelle se substitue la seule logique du placement.

Défendre le service public

Le droit au libre choix pour chacun et chacune de nos usagers doit être garanti. Pour le SNU, la fermeture au public l'après-midi, NPDE et l'inscription par internet pénalisent en premier lieu les publics les moins favorisés, en parfaite contradiction avec les missions et les valeurs du Service public : 22 % des Françaises et Français n'ont aucun

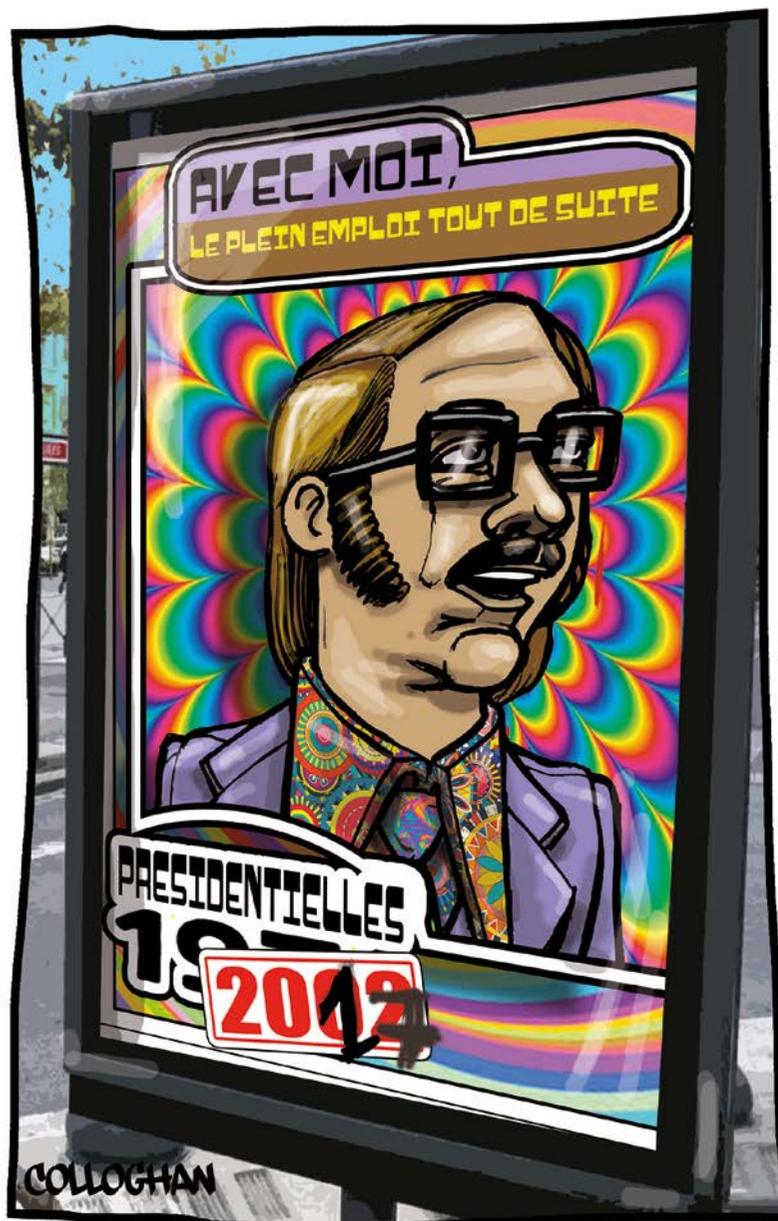
moyen de connexion. Cette politique piétine les principes d'accessibilité, de continuité, de gratuité et d'égalité de traitement que doit garantir tout Service public.

Face au chômage, à l'austérité et à la destruction des services publics, les prochaines élections sont lourdes d'enjeux.

Le rapport du Défenseur des droits Michel Toubon, publié en 2016, est à ce titre particulièrement éloquent. Le Défenseur des droits constate que les difficultés d'accès aux droits résultent tout d'abord d'un manque d'information sur les droits eux-mêmes ainsi que sur les démarches à entreprendre, mais aussi sur les failles des dispositifs d'accompagnement pour mettre en œuvre ces droits. « Plus de 50 % des personnes interrogées ont expérimenté au moins une fois dans les cinq dernières années des difficultés pour résoudre un problème avec une administration ou un service public, qu'il s'agisse de délai d'attente, de manque d'information, de mauvais accueil. Mais le non-recours aux droits renvoie aussi aux situations où l'expérience de ces difficultés conduit un usager à abandonner ses démarches, et à renoncer à des droits (prestations) auxquels elle/il aurait pu pourtant légitimement prétendre. [...] Cet abandon est plus fréquent dans les populations confrontées à des difficultés socio-économiques marquées. [...] Ce sont aussi les catégories les plus diplômées qui trouvent le plus souvent une solution alternative. »

Des élections... particulières

Face au chômage, à l'austérité et à la destruction des services publics, les prochaines élections sont lourdes d'enjeux. C'est pourquoi nous consacrons les pages 4 et 5 de ce numéro à identifier les pro-



positions des candidats concernant l'emploi et notre institution. Seulement, ces élections à venir sont uniques sur bien des points. Emmanuel Macron est parti en campagne avec un programme qui se résume à gérer la France comme une entreprise. La primaire du Parti socialiste a désigné un candidat inattendu, Benoit Hamon, progressivement abandonné par son aile droite, Valls en tête, qui rallie

Macron. Le candidat de droite, qui a gagné la primaire sur le thème de l'intégrité, est mis en examen pour détournement de fonds. Et bien sûr, tout ça fait le jeu du Front national qui fait oublier, grâce à sa candidate, les orientations racistes et fascistes de son parti. Devant la débandade actuelle, le plus petit dénominateur commun doit être : éviter le pire, éviter Marine. ●

Jean-Charles STEYGER

● Elections présidentielles

Quelles perspectives pour l'emploi ?

Face au chômage endémique et aux mutations de notre société, les élections présidentielles sont lourdes d'enjeux. Mais que proposent nos candidats à la magistrature suprême ? Petit tour d'horizon non exhaustif des programmes électoraux concernant l'emploi et le chômage.

François Fillon « Rénover le droit du travail »

François Fillon veut placer « les entreprises au cœur de la croissance ». Il propose donc de continuer le transfert des ressources publiques vers les fonds privés : 35 milliards d'exonérations sociales et fiscales et la suppression de l'ISF.

François estime que « notre système de prestations sociales [...] encourage à vivre de l'assistance ». Il propose donc de regrouper plusieurs aides en une allocation unique et lier son versement à l'engagement de rechercher un emploi. En cas d'efforts insuffisants, l'allocation sera diminuée et suspendue en cas de récidive.

François veut revenir au plein emploi. Mais « l'assurance chômage ne permet pas non plus dans sa configuration actuelle un retour rapide vers l'emploi ». Heureusement « des solutions existent » (ouf !). Il propose donc de réformer les règles du chômage « via l'introduction d'une dégressivité dans l'attribution des allocations » et de « responsabiliser les demandeurs d'emploi en rendant obligatoire la motivation d'un refus d'emploi et en sanctionnant un deuxième refus insuffisamment motivé ». Et bien sûr, il compte redresser les comptes de l'Unedic (ça

sent le plan social pour Pôle emploi).

François veut « faire disparaître la peur d'embaucher ». Il propose donc de « rénover en profondeur notre droit du travail », de « lever le verrou des 35 heures » et donner « la priorité à la négociation collective pour trouver dans l'entreprise les moyens efficaces pour augmenter la durée effective du travail ».

Lever le verrou des 35 heures

François veut « moderniser notre pays grâce au numérique ». Il propose donc de dématérialiser l'intégralité des procédures administratives pour engager la France dans l'e-démocratie, développer les consultations par internet, améliorer les services de l'Etat grâce à la dématérialisation (on voit à Pôle emploi ce que ça donne !). Il veut mettre en place « l'open data dans les services publics ». Il entend généraliser la e-santé, la télémédecine, et les téléconsultations (parce que c'est télécool !).

Et en vrac, François propose de réformer l'Etat, réduire le poids du secteur public, développer l'autoentrepreneuriat, l'apprentissage et l'alternance. Et bien sûr de faire 20 milliards d'économies sur l'assurance maladie sur 5 ans. Yeah ! ●



COLLOGHAN

Emmanuel Macron « Une France qui libère »

Macron veut « bâtir une France qui innove, recherche, crée et vit, une France de prospérité retrouvée et de progrès pour chacun ». Mais aussi « une France qui libère, pour ne plus être bloquée par des règles devenues obsolètes » (aïe). Un de ses chantiers essentiels est celui de la société du travail. Il veut « simplifier le droit » et « réformer l'assurance chômage ». Un autre chantier est celui de « la modernisation de notre économie ». Il entend recréer « une mobilité économique et sociale par le numérique, la recherche et l'innovation, le travail et l'entrepreneuriat ». La société qu'il veut

sera « à la fois libérée des carcans et des blocages, et protectrice des plus faibles », « c'est pour cela que la transformation de notre système de santé y aura aussi une place centrale » (ouille). Emmanuel comprend la vie et nous fait part de ses réflexions : « le travail a toujours changé, les porteurs d'eau ou les conducteurs de calèche ont été remplacés par d'autres métiers ». « Notre pays n'aime pas toujours la réussite : ceux qui réussissent suscitent une forme de jalousie ou de suspicion ». « Vivre dans la peur c'est vivre sans être libre. Car la sécurité est la première de nos libertés ». C'est beau, et un peu inquiétant aussi... Pour y arriver, Emmanuel propose

de réduire les cotisations sociales des salariés et des entreprises. C'est sûr qu'après on va devoir réformer l'assurance maladie, vu que l'on n'aura plus les moyens de la financer...

Redéfinir le dialogue social

Emmanuel veut ouvrir les droits à l'assurance chômage pour les salariés qui démissionnent mais aussi pour les travailleurs indépendants. Là aussi, ça sent la réforme de l'assurance chômage car cela va devenir compliqué de la financer. D'ailleurs, il avait déclaré lors de son meeting à Montpellier le 18 octobre vouloir nationaliser l'Unedic. C'est vrai qu'elle sera plus facile à démanteler hors de la gestion paritaire. Ça en dit

long en passant sur sa vision du dialogue social... D'ailleurs, Emmanuel veut redéfinir le dialogue social par accord majoritaire ou par référendum d'entreprise. En clair ça veut dire démanteler le droit du travail.

Emmanuel veut mettre fin aux injustices de notre système de retraites avec un système universel et des règles communes de calcul. Bref, il veut tout égaliser par le bas. Ce que l'on retiendra de son programme, c'est sa sournoiserie. Chaque proposition est à traduire pour que se révèle son inspiration foncièrement néolibérale. Heureusement, son orchestration des réformes du quinquennat Hollande nous aide à y voir clair. ●

Jean-Luc Mélenchon « Redonner des droits »

Avec Jean-Luc Mélenchon, on change de ton. Son programme est de loin le plus dense. Tout d'abord Jean-Luc veut relancer l'emploi par la transition écologique en injectant 100 milliards d'euros supplémentaires dans l'économie pour l'investissement écologiquement et socialement utile, et transformer les 41 milliards d'euros annuels du pacte de responsabilité et du crédit d'impôt compétitivité pour financer la transition énergétique et les activités socialement utiles.

Réindustrialiser le pays

Jean-Luc veut aussi réindustrialiser le pays, créer des pôles publics dans l'énergie ou les transports et reconstruire des conglomérats combinant plusieurs activités.

Jean-Luc propose de mobiliser l'argent pour financer les PME et la création d'emploi par la création d'un pôle public bancaire. Il veut par ailleurs encadrer la sous-traitance et étendre la responsabilité juridique, sociale et écologique des

donneurs d'ordre. Mais relancer l'économie ne suffira pas à créer des emplois, Jean-Luc compte donc donner de nouveaux droits aux salarié-es et à leurs représentants dans les entreprises.

Lutter contre l'emploi précaire

Il souhaite interdire les licenciements boursiers, interdire le versement de dividendes dans les entreprises ayant recours à des licenciements économiques, accorder un droit de veto suspensif aux comités d'entreprise sur les plans de licenciements, refonder le recours à la rupture conventionnelle pour empêcher les licenciements déguisés, garantir et renforcer les pouvoirs de l'Inspection du travail et des instances représentatives de salariés. Enfin Jean-Luc veut abroger la loi El Khomri, principalement pour rétablir la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

Mais Jean-Luc est incroyable, il entend aussi lutter contre l'emploi précaire en réaffirmant le CDI comme norme du contrat de tra-

vail, instaurer un quota maximum de contrats précaires dans les entreprises et faciliter la requalification en contrat de travail salarié des autoentrepreneurs à client unique et des collaborateurs exclusifs des plateformes dites collaboratives.

Une sécurité sociale professionnelle garantissant la continuité du revenu en cas de perte d'emploi

Et Jean-Luc ne s'arrête pas là, puisqu'il propose une sécurité sociale intégrale qui assurerait la continuité des droits personnels hors contrat de travail. Il veut mettre en place la sécurité sociale professionnelle en garantissant la continuité du revenu en cas de perte d'emploi et établir le droit opposable à l'emploi en faisant de l'Etat l'employeur en dernier ressort. Enfin, il entend refonder le service public de l'emploi en

identifiant clairement chacune de ses missions. Et bien sûr, Jean-Luc veut réduire le temps de travail en appliquant les 35 heures, en favorisant le passage à la semaine de quatre jours pour aller vers les 32 heures, et en généralisant une 6e semaine de congés payés pour tous les salarié-es !

Mettre au pas la finance

Et pêle-mêle, il propose aussi de revenir sur les programmes de privatisation, de rendre effectif le droit de réquisition des entreprises d'intérêt général par l'Etat, de mettre au pas la finance en séparant les banques d'affaires et de détail, de contrôler les mouvements de capitaux et d'instaurer une taxe sur les transactions financières, d'instaurer un salaire maximum autorisé pour les dirigeants d'entreprise, augmenter le Smic, revaloriser les salaires des fonctionnaires et revenir à la retraite à 60 ans. Et ça n'est qu'un résumé succinct d'un seul des sept chapitres de son programme. ●

Benoît Hamon « Un revenu universel d'existence »

Le gros coup de Benoît Hamon, c'est le revenu universel d'existence. Mais entre ses déclarations lors des primaires socialistes et l'élaboration de son programme, certains ont déchanté, l'espérant plus généreux. Projet de société très controversé, à gauche comme à droite, Benoît le justifie : « Grâce au progrès technologique, le travail humain, nécessaire pour produire tout ce dont l'humanité a besoin, diminue. Le travail des hommes se raréfie car il est remplacé par celui des machines, robots et algorithmes. Il nous faut choisir entre le chômage de masse et le partage du temps de travail ». C'est pourquoi Benoît propose la création d'un revenu universel d'existence de 750 euros pour toute personne majeure. Mais ce revenu universel progressivement revu à la baisse sera l'aboutissement de plusieurs étapes. Benoît entend d'abord revaloriser le RSA de 10 %, soit 600

euros, versés automatiquement à ceux qui en ont besoin.

Ensuite, Benoît propose d'accorder ce revenu d'existence à tous les 18-25 ans sans condition de ressource. Le projet est évalué à 45 milliards par an. Pour le financer, Benoît propose d'utiliser le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Enfin, troisième étape, Benoît envisage d'élargir le périmètre de ce revenu universel à l'ensemble des personnes majeures, avec comme objectif de l'augmenter à 750 euros mensuels. Mais il laisse à une future conférence citoyenne (?) le soin de déterminer son financement (?).

Contribution sur les robots

Mais le programme de Benoît ne s'arrête pas là, loin s'en faut. En effet Benoît veut, comme Jean-Luc, « créer les emplois de demain et réduire vraiment le chômage ». Pour cela, il veut lancer un plan de 100 milliards d'euros pour la rénovation urbaine et thermique. Mais concer-

nant la transition écologique et économique, il prendra l'initiative d'un ambitieux programme avec la mise en œuvre par un plan d'investissement de 1 000 milliards d'euros !

Et Benoît veut poursuivre le changement d'échelle de l'économie sociale et solidaire en se donnant l'objectif de la création de 500 000 emplois, prioritairement dans les secteurs de la petite enfance et du grand âge.

Remplacer la loi Travail

Benoît veut aussi renforcer notre économie face à la mondialisation en accordant la priorité au made in France (*sic*), en réservant 50 % des marchés publics aux petites et moyennes entreprises.

Pour répondre aux mutations du travail, Benoît s'engage à créer une contribution sociale sur les robots. Cette contribution devra alimenter un fonds chargé de créer autant d'emplois nouveaux que ceux qui disparaîtront, et de financer la for-

mation des salariés à ces nouveaux métiers. Benoît veut aussi augmenter le Smic et les minimas sociaux, et encadrer les contrats précaires.

Renforcer notre économie face à la mondialisation en donnant la priorité au made in France

Benoît propose que chaque actif puisse avoir droit à un an de congé-formation pour acquérir un diplôme ou une qualification. Enfin Benoît veut remplacer la loi travail par « une nouvelle loi qui, en concertation avec les partenaires sociaux, encouragera la poursuite de la réduction collective du temps de travail sur la base du volontariat et par la négociation, renforcera le compte pénibilité et le compte personnel d'activité, confortera le droit à la déconnexion, rétablira le principe de faveur ». ●

● Elections CPLU CPN

Le SNU réaffirmé dans sa légitimité

Les agentes et agents publics ont voté massivement pour le SNU. Nous remercions les personnels, d'une part pour la confiance qu'ils nous portent, et d'autre part, de nous renouveler les moyens de défendre le statut public et les droits des agents.

Le 28 février ont eu lieu les élections CPLU et CPN. Les résultats définitifs permettent au SNU de remporter la moitié (50 %) des sièges en CPN et le tiers (33 %) des sièges sur l'ensemble des CPLU. Loin devant les deux autres organisations : la CGT remporte 24 % des sièges en CPN et 21 % des sièges en CPLU, FO remporte 10 % des sièges en CPN et 11 % des sièges en CPLU. Les autres organisations syndicales réalisent des audiences tout à fait anecdotiques. C'est une belle victoire qui confirme la confiance des personnels de droit public à l'égard de notre organisation. La participation à ces élections a été particuliè-

rement élevée, avec une moyenne supérieure à 76 % dans les régions pour les CPLU, et de 70 % pour les CPN. C'est un fait notable que les agentes et agents de droit public se sentent particulièrement concernés par ces élections, d'autant plus dans ces périodes difficiles où la Direction de Pôle emploi continue ses manœuvres de discrimination et d'isolement.

Maintien du front de lutte

Autre conclusion importante de ces élections : le front des organisations combattives se maintient face à celles qui accompagnent docilement la destruction du service

public de l'emploi. Car face aux enjeux des personnels de statut public, devant les obstacles que dresse devant nous la Direction, les agents ne s'y sont pas trompés. Contrairement à certaines organisations syndicales trop enclines à satisfaire la Direction, le SNU continuera de se battre pour faire appliquer les dispositions du Statut et faire respecter les droits des agentes et agents publics. Avec ces résultats, et suite à ceux des élections professionnelles CE et DP, le SNU confirme sa place centrale dans le dialogue social au sein de notre institution. Nous devons donc nous saisir de cette légitimité renouvelée pour défendre le statut mais aussi nos

perspectives d'améliorations statutaires, et défendre nos revendications pour améliorer les conditions de travail et de rémunération des personnels sous statut public.

Le SNU s'engage

Les élu-es SNU s'engagent pour les trois années à venir à défendre les droits des personnels sous statut public, de prendre en charge vos demandes pour les faire valoir auprès de la Direction, mais aussi de défendre un véritable service public de l'emploi, les missions qui nous sont confiées et les droits des usagers. ●

Pascal POUPY

● Evolutions statutaires

Un projet de décret très insuffisant

Un nouveau décret portant évolution au statut public des agents de Pôle emploi va bientôt être publié. Pour le SNU, ce projet est très nettement insuffisant, c'est pourquoi nous interpelons les ministères de tutelle afin d'être reçus et de négocier de véritables avancées.

Depuis 2009, sept réunions de concertation ont été convoquées par la Direction générale. L'objectif était de faire évoluer le statut régissant les personnels de droit public à Pôle emploi. Lors de la réunion du 27 octobre 2016, la Direction présentait ses propositions d'évolutions statutaires que nous analysons dans le dernier numéro de *Modes d'Emplois*¹. Le SNU remarquait déjà que les propositions de la Direction étaient très nettement insuffisantes, notamment en termes de respect et d'augmentation des taux de promotion, des avancements accélérés et des carrières exceptionnelles. Par ailleurs, certaines de nos revendications n'étaient pas même évoquées par la Direction, en particulier concernant les fusions des différentes grilles indiciaires, leur déplafonnement et la

bonification des traitements, l'intégration des parts variables dans le traitement des agents. Ou encore notre revendication de voir la CPN rétablie dans toutes ses prérogatives comme instance de recours.

Retour de l'arbitraire

Malgré cela, la Direction a continué avec l'autisme qu'on lui connaît et a présenté son projet de décret statutaire aux organisations syndicales le 22 février dernier. Ce projet de décret nous réservait encore quelques surprises. Et de taille, puisque le projet prévoit, sous prétexte de lever certains freins sur la gestion des agentes et agents publics, de laisser toute latitude à la Direction générale concernant le périmètre des compétences des CPN, la promotion et les avantages de carrière ou de rémunération. Pour le SNU, l'introduction d'un

arbitraire de cet ordre nous paraît fondamentalement contraire aux principes du statut public. Reste dans ce projet la suppression de la Viap, la possibilité de la promotion au choix, de sélection sur titre ou diplôme, une légère modification du taux maximum d'accès à la carrière exceptionnelle et la possibilité d'une prime exceptionnelle à la main du directeur général... Pour le SNU, c'est toujours évidemment très insuffisant. Ces propositions ne permettent pas de garantir un statut public vivant et respectueux du droit à la carrière pour toutes et tous. Il est d'ailleurs important de noter que ce nouveau décret s'est fait sans que la Direction ait besoin de mettre un seul centime sur la table ! Les agents publics sont même perdants puisque, malgré la suppression des CICA, leur budget n'a pas été réinvesti au profit

des personnels... C'est pourquoi le SNU, de nouveau, interpelle les ministères de tutelle – Fonction publique et Travail – afin d'être reçu et négocier de véritables avancées durables en cette fin de quinquennat.

Les ministères interpellés

Le décret devrait néanmoins être publié d'ici avril 2017. Une autre échéance importante est celle concernant la reprise des négociations portant sur l'accord relatif à la classification des emplois. Si cet accord concerne plus directement les agents de droit privé, il entraînera cependant des concertations relatives à la classification des emplois des agentes et agents statutaires. ●

Danielle DAWINT

1 - Un enjeu décisif pour le prochain statut, *Modes d'Emplois* n° 57, décembre 2016

● Qualité de vie au travail

Un accord bien mal nommé

Conformément aux lois Rebsamen et El Khomri, la Direction a ouvert des négociations concernant la qualité de vie au travail. L'accord se révélant tout à fait insuffisant sur bien des points, le SNU refuse de signer et exige de la Direction qu'elle revoie ses propositions.

La Direction générale (DG) a ouvert des négociations sur la qualité de vie au travail (QVT) depuis le 24 novembre. Elles ont fait l'objet de 8 réunions et se sont terminées le 1er mars. Un accord a été soumis à signature des organisations syndicales. C'est la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui rend obligatoire une négociation sur la QVT. Le préambule de l'accord précise que « *celle-ci porte particulièrement sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés et l'exercice du droit d'expression directe et collective de ces derniers* ». Elle est complétée par la loi El Khomri du 8 août 2016 concernant le droit à la déconnexion.

Télétravail à Pôle emploi

Après une période d'expérimentation dans sept régions (Alsace, Bretagne, Siège, Haute-Normandie, Midi-Pyrénées, Auvergne et Lorraine) initiée en mars 2015, la DG propose de généraliser le télétravail via l'accord QVT. Le dispositif serait ouvert à raison de deux jours par semaine pour un temps plein et d'un jour pour les agents à 80 %. Si les expérimentations en régions ont pu donner des résultats intéressants, il apparaît encore dangereux pour le SNU de permettre cette généralisation. En effet, les conditions de travail ne cessent de se dégrader à Pôle emploi. Les bilans sociaux font état chaque année d'une augmentation importante des arrêts maladie des personnels. Pour le SNU, ce n'est pas en mettant les agents à distance des lieux de travail que l'on traite de manière satisfaisante d'une organisation du travail manifestement pathogène ! De plus le télétravail fait peser un risque d'isolement pour les agents face aux stratégies de contrôle de la Direction et à l'augmentation des charges de travail. L'entretien par visioconférence, qui était exclu de l'expérimentation, devient, dans le cadre de la généralisation, une modalité possible à la main de l'agent.

Or le SNU a rejeté lors des négociations cette modalité d'entretien. En effet, il est difficile de gérer seul chez soi un entretien qui se déroulerait mal, d'autant que l'écran fait pénétrer le demandeur dans le domicile. Même si l'accord précise que la modalité de contact reste à la main de l'agent, rien ne nous certifie qu'elle ne sera pas imposée d'une manière ou d'une autre par la ligne managériale.

expressions des agents dans d'autres lieux comme les réunions de service ou d'équipe. Pour le SNU, ces temps d'échanges ne doivent pas se dérouler de manière systématique avec un encadrant car cela entraverait la spontanéité des échanges. De plus, l'accord impose les thématiques des premiers groupes de pairs – CEP et GDD – ce qui pour nous répond plus à un besoin de la Direction que des personnels.



Si les expérimentations ont *a priori* offert certaines marges de manœuvre aux agents, l'accord soumis à signature des organisations syndicales ne va pas dans ce sens. Le SNU avait d'ailleurs demandé que le télétravail fasse l'objet d'un accord séparé de la QVT, justement pour permettre de définir certaines garanties aux agents, ce que la Direction n'a cessé de refuser.

Expression des salarié-es

L'accord préconise « *de créer et de faire vivre des espaces d'expression sur les pratiques professionnelles* ». Si un espace dédié est une avancée, il ne faudrait pas que cela entrave les

Alors même que la majorité des organisations syndicales (à l'exception de la CGC) étaient pour la coupure des accès à la messagerie à partir d'une certaine heure, la Direction a finalement fait volte-face. En effet, l'accord ne propose que l'envoi automatique d'un message d'alerte à l'émetteur et au récepteur leur indiquant que ce message est envoyé en dehors des horaires de travail. Pour le SNU, pouvoir accéder à sa messagerie le soir, le week-end ou en vacances participe à la perméabilité des temps personnels et professionnels, ce qui aggrave les risques pour la santé.

Le chapitre concernant la lutte contre les discriminations et la va-

lorisation de la diversité est bien en deçà de ce que nous pouvions attendre d'un établissement qui se doit d'être exemplaire sur ce sujet. La Direction a intégré un passage sur les propos discriminatoires sur le lieu de travail et les échanges informels. Mais l'accord était l'occasion d'aller plus loin, alors même que le SNU avait été forcé de proposition en termes de formation contre les discriminations, à la déontologie et à la laïcité pour toutes et tous.

Concernant les seniors, le SNU proposait une adaptation de la planification au regard de l'âge, afin de diminuer la pénibilité ou la charge mentale. Mais la Direction a refusé ! Le SNU souhaite l'ouverture d'une négociation spécifique. Devant notre détermination, la Direction a accepté qu'un accord senior soit négocié au second semestre 2017. De plus, les modalités de l'accord senior ne sont applicables qu'aux agents privés. Le SNU s'engage à faire avancer les droits des personnels publics sur cette problématique.

Les managers et la QVT

Concernant le renforcement de l'accompagnement managérial dans le cadre de la mise en œuvre de la QVT, rien, nient, nada ! Ce chapitre, qui devait pour le SNU traiter de la QVT des managers, ne traite que... du déploiement de l'accord par les managers ! Certes, le manager pourra lors d'un ESA ou d'un EPA faire un point sur sa charge de travail. Mais là aussi, la responsabilité de cette charge pourra lui être imputée. Les managers, en charge du déploiement de projets divers et variés à des rythmes effrénés, méritent pourtant une meilleure prise en considération !

Devant cet accord très insuffisant sur de nombreux points, le SNU a refusé de signer. Nous continuerons à défendre haut et fort nos revendications pour une véritable qualité de vie au travail. ●

Delphine CARA

● Commission de conciliation

La commission en régime intensif

Devant l'afflux des recours dus à l'absence de respect par la Direction de l'article 20§4 concernant la promotion des agents, la commission multiplie ses réunions qui passent d'une réunion mensuelle entre 2010 et 2013 à 6 depuis 2016.

La commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) est une instance prévue par l'article 39 de la convention collective nationale (CCN) de Pôle emploi. Elle examine tous les recours des agentes et agents concernant les différends individuels ou collectifs liés à l'application de l'ensemble des articles de la CCN et des accords qui lui sont annexés (égalité professionnelle, handicap, GPEC, droit syndical, etc.). La multiplication du nombre de séances est provoquée par l'augmentation du nombre des recours liés à des refus de promotion (96 % des motifs de saisines) : 110 saisines en 2010, 755 en 2015.

Retard galopant des dossiers

A la suite du droit d'option, les ex-agents de statut public sont devenus éligibles à une évolution de leur coefficient prévue par l'article 20§4 de la CCN. L'arrivée massive de ces salarié-es couplée à l'absence d'évolution du salaire entre 2011 et 2014 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) a incité beaucoup de collègues à faire valoir leurs droits en exerçant un recours. Depuis, le

SNU n'a eu de cesse d'alerter la DG sur le retard galopant pris dans l'examen des dossiers qui doivent, selon le règlement intérieur de la CPNC être traités dans un délai de 3 mois maximum. Début 2016, le délai de passage d'un recours en commission atteignait 12 mois ! La DG a fini par accepter le passage à 4 réunions mensuelles puis à 6 depuis juin 2016. Ce qui a permis de contenir le délai de passage d'un recours sous la barre des 12 mois. En février 2017, la commission examine les recours réceptionnés au 1er trimestre 2016 relatifs à la campagne de promotion 2015 alors que la campagne de promotion 2016 s'est intercalée entre-temps. La commission examine en moyenne 17 dossiers par session.

La CPNC fonctionne selon les règles du paritarisme. Le collègue employeur dispose de 50 % des voix. Le collège des représentants des salarié-es, composé de 7 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SNU ET UNSA) totalise 50 % des voix. Chaque délégation syndicale est composée de 3 membres. Les avis unanimes rendus par la commission sont exécutoires par les Directions régio-



nales dans les 2 mois qui suivent. Les agents reçoivent l'avis dans les 15 jours suivant l'examen de leur dossier par la CPNC.

CFTC et CGC du côté de la DG

Nous pouvons déplorer la forte baisse des avis unanimes (36 % en 2015 contre 72 % en 2012). Elle démontre le changement d'attitude de la DG qui, après avoir respecté la convention collective jusqu'en 2012, entend maintenant faire des économies sur le dos des salarié-es. Il faut souligner également que les propositions des syndicats combattifs – SNU, CGT, FO – sont souvent contrecarrées par les syndicats clientélistes, CFTC et CGC, qui s'alignent quasi invariablement sur la position du collège employeur. Le SNU a refusé de cautionner l'accord GPEC signé le 22 novembre 2016 par la CFDT, la CGC et la CFTC car il n'apporte pas suffisamment de garanties pour le personnel. A sa demande lors des séances

de négociation, un article a néanmoins été ajouté pour permettre à un agent d'effectuer un recours en cas de désaccord avec la Direction régionale. La CPNC se réunira en session extraordinaire dans les 15 jours suivant la saisine de l'agent. En complément indispensable de l'action quotidienne des délégués du personnel, le SNU considère que la CPNC reste le dernier recours pour faire respecter les engagements de la Direction vis-à-vis du personnel.

Veiller au respect de la CCN

Encore faut-il que la Direction accepte de respecter les textes qu'elle a elle-même signés. A cet égard, son changement d'attitude vis-à-vis de l'application de l'article 20§4 de la CCN, concernant la promotion des personnels, est inacceptable. C'est pourquoi le SNU s'engage à accompagner chaque agent lésé devant les prud'hommes. ●

Rémy LAURANS

Les engagements du SNU en CPNC

- **DEFENSE** et argumentation fondées sur les éléments fournis par l'agent à la date de la saisine.
- **APPLICATION** stricte de la CCN et de l'article 20§ 4 concernant la promotion des agents.
- **COMBAT** pour que les carrières puissent se poursuivre sans s'engager dans la filière management.
- **CONCILIATION** uniquement si l'échelon est garanti au plus tard lors de la campagne de promotion suivante.
- **SUIVI** des avis rendus par la CPNC préconisant des examens attentifs de la situation de collègues (entretiens RH ou plan d'action) lors de la prochaine campagne de promotion.
- **VIGILANCE** particulière pour les agents en temps partiel, en retour de congé maladie, handicapés, agents PAG et élu-es du personnel.
- **ETUDE** impérativement sous le délai des 3 mois des recours pour mobilité géographique, refus de temps partiel et pour les collègues partant prochainement en retraite.

● Elections professionnelles

Audiences odieuses à la DG

Le cycle des élections professionnelles se termine. Le SNU confirme sa position de troisième organisation. Mais les nouvelles modalités de validité des accords d'entreprise et de branche font courir un risque pour les personnels, en premier lieu concernant la future classification.

Le cycle des élections professionnelles des comités d'établissement et des délégués du personnel à Pôle emploi est enfin arrivé à son terme avec les dernières élections en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (PACA) qui se sont déroulées en février dernier. En PACA, le SNU est arrivé troisième avec 14,21 % des suffrages, derrière FO (22,09 %) et la CGT (16,30 %), et devant la CFDT (13,24 %), le SNAP (12,54 %) et SUD (10,10 %). Ces derniers résultats confirment notre troisième position au niveau national avec 16,36 % des voix, derrière la CFDT (19,85 %) et FO (17,18 %) et devant la CGT (10,62 %).

Nouvelles règles de calcul

Un premier enseignement de ces élections : le nombre de suffrages exprimés ne cesse d'augmenter depuis 2009. D'abord de 37,57 % entre 2009 et 2012, puis de 7,8 % entre 2012 et 2016, soit une augmentation globale de 44,8 % de 2009 à 2016. Sur les 10 874 voix supplémentaires exprimées entre 2009 et 2016, la CFDT en recueille 33 %, FO, la CFTC et le SNAP autour de 16 %, le SNU environ 6 %. Pour la CGT, confrontée à de fortes dissensions internes et même une scission entre 2012 et 2016 avec la création de CLL, elle frôle la non-représentativité en perdant 2,62 points en 2016 après avoir déjà perdu 2,98 points en 2012. Au total, alors que le nombre de suffrages exprimés a augmenté de 1 933 voix entre 2012 et 2016, le front SNU-CGT-FO, opposé à la classification, perd 545 voix (perte provenant en quasi-totalité de la CGT) tandis que les organisations favorables à la classification (CFDT-CGC-CFTC-SNAP) récoltent 2 815 voix supplémentaires, dont 72 % pour le SNAP et la CFTC.

Mais plusieurs éléments sont à prendre en compte pour analyser le nouveau rapport de force. La loi de 2008 a décidé que la représen-

tativité des syndicats se mesurait à leur audience au premier tour des élections des titulaires pour le comité d'établissement. Il s'agissait ensuite qu'un accord, d'entreprise ou de branche, soit signé par les syndicats cumulant au moins 30 % des suffrages pour que l'accord soit réputé valablement signé. A moins que les syndicats réunissant au moins 50 % des suffrages ne fassent valoir leur droit d'opposition.

Deuxième élément à prendre en compte, Pôle emploi est considéré comme une entreprise et comme une branche : c'est la seule entreprise de sa branche. Donc la DG peut utiliser cette spécificité pour faire jouer la représentativité qui l'intéresse. Car si le front des organisations combattives SNU-CGT-FO est majoritaire dans l'entreprise (61,89 %), il devient minoritaire dans la branche (48,76 %).

Organisations syndicales	Audience aux élections pro	Poids accord d'entreprise	Poids accord de branche
CFDT	19,85 %	27,82 %	21,92 %
CGT-FO	17,18 %	24,08 %	18,97 %
SNU-FSU	16,36 %	22,93 %	18,06 %
CGT	10,62 %	14,88 %	11,73 %
SNAP	9,86 %	0 %	10,88 %
CFTC	9,36 %	0 %	10,34 %
CFE-CGC	7,33 %	10,27 %	9,09 %
Solidaires	3,32 %	0 %	0 %
UNSA	2,41 %	0 %	0 %
Divers	3,11 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

La loi Rebsamen de 2010 modifie cette règle pour les accords d'entreprise, en imposant qu'un accord soit signé par des syndicats cumulant au moins 50 % des suffrages. L'accord de branche reste quant à lui sur les règles précédentes, à savoir 30 % pour être signé et 50 % pour l'opposition. Mais de nouvelles dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 pour les accords d'entreprise et de branche : ne sont prises en compte que les organisations dites représentatives, à savoir celles ayant obtenu au moins 10 % des suffrages pour les accords d'entreprise, et celles ayant obtenu au moins 8 % pour les accords de branche. Leur poids est recalculé (voir tableau) et les syndicats non représentatifs ne sont plus pris en compte.

Régime d'exception de la CGC

Troisième élément, la CGC est un syndicat catégoriel qui a choisi de ne pas défendre les catégories professionnelles ouvriers et employés en ne présentant pas de candidat dans le collège 1. Mais la loi a prévu une exception pour cette organisation syndicale qui voit sa représentativité calculée uniquement sur les collèges 2 et 3. Grâce à ce régime de faveur, la CGC se voit créditée d'un score artificiel de 20,66 % et donc reconnue représentative dans l'entreprise par la DG alors qu'elle n'a recueilli que 7,33 % des suffrages exprimés. Cette manipulation a un intérêt direct pour la Direction générale (DG) puisqu'elle lui permet d'attribuer artificiellement à la CGC un poids de 10,27 % dans la

signature des accords d'entreprise et 9,09 % dans la branche. Ces nouvelles règles de calcul ne sont pas sans conséquence sur l'avenir des agents. La DG anticipe la renégociation de l'accord relatif à la classification des emplois. Pour mémoire, cet accord, signé par les syndicats d'accompagnement, avait été jugé néfaste pour les personnels. Le SNU avec FO et la CGT, pesant plus de 50 % des voix exprimées aux élections de 2012, avaient exercé leur droit d'opposition prévu par le Code du travail.

L'enjeu de la classification

Anticipant que les nouvelles règles de calcul de la représentativité feront passer sous la barre des 50 % le poids de nos trois organisations syndicales au niveau de la branche, la DG prévoit de rouvrir à signature cet accord auquel nous ne pourrions plus nous opposer. C'est une priorité pour la Direction car, de son propre aveu, cet accord permet de ralentir les progressions de carrière entraînant de facto un ralentissement de la masse salariale et donc des économies budgétaires.

Dans le contexte de régression sociale et d'austérité budgétaire proposé par les favoris des sondages à la prochaine échéance présidentielle, nous pouvons malheureusement penser que la DG envisage d'autres renégociations comme l'accord OATT ou la convention collective. Le SNU prendra ses responsabilités en continuant de s'opposer à tout accord qui présenterait des risques pour les salarié-es. Les nouvelles règles de calcul de la représentativité, en diminuant artificiellement le poids des organisations syndicales attachées à la défense des personnels, renforcent les organisations syndicales qui accompagnent la stratégie de la Direction. Elles leur transfèrent également une responsabilité écrasante. Une responsabilité qui, dans un contexte proche, sera difficile à assumer. ●

Michel BREUVART

● Commission paritaire nationale de la formation

Des formations au service de la Direction

La CCN institue une commission paritaire nationale de la formation. Cette commission rend son avis sur les orientations de la formation à Pôle emploi. Le SNU dénonce régulièrement, au sein de cette commission, une Direction qui se borne à mettre en place des actions d'adaptation aux changements incessants.

La Direction générale de Pôle emploi se caractérise actuellement par une volonté effrénée de transformation, enchaînant les plans stratégiques et nous laissant peu de temps pour souffler. Pour pouvoir suivre, nous devons sans cesse nous adapter aux évolutions en participant notamment aux différentes actions de formation mises en place. La convention collective nationale (CCN) de Pôle emploi, dans son article 22, reconnaît d'ailleurs l'importance de la formation professionnelle, puisqu'elle énonce que « *La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des agents quel que soit leur statut. Elle est élaborée pour répondre aux besoins de Pôle emploi et aux aspirations de développement professionnel et personnel des agents. A cette fin, les agents bénéficient de 5 jours au minimum de formation en moyenne par an.* ».

Orientations triennales

Ce même article 22 institue une commission paritaire nationale de la formation (CPNF). On en entend peu parler et pourtant son rôle est loin d'être négligeable. Comme son nom l'indique, c'est une commission au ressort national, paritaire, c'est-à-dire composée de 3 représentants par organisation syndicale représentative ou signataire de la CCN et de 7 représentants de la Direction dont 4 au moins ont le rang de directeur ou directeur adjoint d'établissement. Les deux délégations – employeur et représentants des salarié-es – ont le même poids au moment des votes. Son rôle est important puisque la CPNF « *fixe les orientations et objectifs généraux de la formation et donne un avis sur le contenu des modules de formation. Elle est régulièrement informée sur les programmes et le contenu des sessions de formation dispensées au sein de Pôle emploi,*

ainsi que sur le nom et la qualité des prestataires auxquels il est fait recours ».

Depuis plusieurs années, le SNU se prononce contre ces orientations nationales et leurs actualisations

La commission se réunit au minimum une fois par trimestre. Depuis plusieurs années nous sommes à une réunion par mois, et actuellement à deux par mois. La présidence change tous les ans et est assurée en alternance par la Direction ou un des représentants des organisations syndicales. C'est un représentant SNU qui en est actuellement président. Ainsi, l'ensemble des modules faisant partie du plan de formation national, y compris ceux de l'université du management, ne peut être mis en œuvre dans les établissements que s'ils ont reçu l'avis de la CPNF.

Lors des réunions de la CPNF, la Di-

rection de la formation et la Direction de l'université du management présentent les projets de fiches de formation. S'ensuivent un débat et des propositions d'amélioration ou de modification, qui peuvent conduire à des modifications, voire au retrait partiel de la fiche lorsqu'elle est mal élaborée. Suite à ce débat, la Direction présente une nouvelle fois la fiche tenant compte (ou non) des propositions ou remarques des organisations syndicales, afin de recueillir l'avis des délégations. C'est seulement lorsque cet avis est émis que les formations peuvent se mettre en place.

Recueil d'avis sur les contenus

Second rôle de la commission, peut être le plus important, elle fixe les orientations triennales de la formation et leurs actualisations annuelles avant leur passage pour consultation en comité central d'établissement (CCE). En effet, les orientations nationales de la formation à Pôle emploi sont fixées pour 3 ans et sont mises à jour tous les ans en

fonction de l'actualité. Depuis plusieurs années, le SNU se prononce contre ces orientations nationales et leurs actualisations. La raison principale de notre position vient du fait que ces orientations se bornent à mettre en place les actions nécessaires à l'adaptation des collègues aux transformations incessantes qu'ils subissent et aux divers plans stratégiques. En revanche, elles laissent le plus souvent de côté les « *aspirations de développement professionnel et personnel des agents* », pourtant aussi prévues par la CCN. L'établissement s'enorgueillit de la moyenne annuelle de jours de formation, toujours supérieure à l'obligation de la CCN. Mais les représentants du SNU lui font régulièrement remarquer que d'une part, une moyenne peut cacher de profondes disparités notamment par niveau d'emploi, et que d'autre part le doute est permis sur ce que l'établissement comptabilise ou comprend en tant que formation. ●

Dominique SIMON



● Accord GPEC

Nul ne doit être contraint de changer de métier

Nous ne devons pas permettre à la Direction d'imposer aux agents de changer de métier. Le SNU défendra les intérêts des personnels qui déposeront leurs recours auprès de la CPNC. Nous invitons tous les agents concernés à nous solliciter pour être accompagnés face à la Direction.

L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), signée par la CFDT, la CFTC et la CGC, n'est qu'une conséquence du déploiement de la stratégie de la Direction générale développée depuis 2011. Cette stratégie s'était formalisée à travers les différentes conventions tripartites et leurs déploiements opérationnels : Pôle emploi 2015 (en 2012) et Pôle emploi 2020 (en 2015). Le SNU a refusé de signer l'accord GPEC, car pour nous, cet accord au rabais ne sert que les intérêts stratégiques et économiques de la Direction, en déqualifiant certaines catégories de personnels, et en ignorant tout simplement les autres. Pour

autant, le SNU n'a pas fait valoir son droit d'opposition pour deux raisons. D'une part car en cas d'opposition, la Direction était en droit d'appliquer un accord encore plus défavorable, et d'autre part, car l'accord GPEC n'étant qu'une modalité de son déploiement, c'est bien contre le plan stratégique Pôle emploi 2020 qu'il s'agit d'organiser la lutte et la mobilisation afin de réaffirmer les missions de service public de notre institution.

Un accord au rabais

Dans ce contexte, le SNU s'est engagé à ce que les quelques dispositions favorables aux salarié-es dans cet accord soient réellement appliquées et en premier lieu le volontariat tel que précisé dans le

chapitre 5 de l'accord GPEC. Car nul ne doit être contraint à changer de métiers ! Dans le même temps, les commissions de suivi régionales prévues par l'article 6§2 de l'accord sont en cours. Cet article prévoit que « *Les recours éventuels issus de l'application des articles 5.1 et 5.2 du présent accord qui n'ont pas trouvé de solutions au niveau de l'établissement sont examinés, selon les règles de fonctionnement de cette instance, au sein de la CNPC (article 39 de la CCN) en réunion extraordinaire dédiée au traitement de ces situations* ». Dans le cadre de ces CPNC, le SNU entend bien défendre au mieux les agents et leurs intérêts. Les réunions de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) consacrée

au recours GPEC seront composées pour le SNU d'un membre de notre délégation ayant participé aux négociations de l'accord GPEC, d'un membre qui participe régulièrement aux réunions de la CPNC et d'un délégué du personnel (DP).

Le SNU à vos côtés

C'est pourquoi nous invitons tous les agentes et agents qui seraient soumis à la pression de leur hiérarchie concernant l'application de l'accord GPEC à nous solliciter. Ne vous laissez pas imposer un changement de métier, déposez un recours, le SNU sera à vos côtés dans cette procédure. ●

Céline LAMBERT

● Grève du 6 mars

Les personnels mobilisés contre la Direction

La mobilisation du 6 mars a été un moment fort pour faire entendre l'opposition des personnels aux stratégies de la Direction. Mais nous devons avoir en tête que ce mouvement n'est qu'une première étape pour défendre le service public de l'emploi et nos métiers.

La mobilisation du 6 mars a été un moment fort pour faire entendre l'opposition des personnels aux stratégies de la Direction. Mais nous devons avoir en tête que ce mouvement n'est qu'une première étape pour défendre le service public de l'emploi et nos métiers.

Mépris du directeur général

Le 6 mars dernier, les quatre syndicats SNU, CGT, FO et Solidaires appelaient à une grève contre le plan stratégique de la Direction Pôle emploi 2020 et ses multiples déclinaisons : NPDE et l'automatisation de l'inscription, Organisation simplifiée et la dispersion des psychologues, GPEC et la disparition des métiers de l'indemnisation, etc. Depuis la création de Pôle emploi, la Direction générale (DG) organise un service dégradé,

la déqualification des personnels, la dématérialisation des services... Bref, la destruction méthodique du service public de l'emploi. Le tout numérique défavorise la partie de la population la plus fragile et nos métiers sont piétinés. Il s'agissait de réagir, et les personnels de Pôle emploi se sont mobilisés. Partout en France, des rassemblements ont eu lieu et les associations de chômeurs sont venues nous soutenir. Partout les Directions régionales ont été contraintes de recevoir des délégations intersyndicales. Seul le directeur général a préféré déléguer à ses subordonnés le soin de recevoir les représentants des personnels en grève. En effet, sur Paris, une grande manifestation rassemblant plus de 300 agents était remontée de place Gambetta jusqu'au pied de la DG où l'attendait une douzaine de cars de CRS. Les personnels s'étaient déplacés

massivement pour soutenir une délégation intersyndicale nationale venue soumettre à la Direction les revendications des grévistes. Mais Monsieur Jean Bassères n'avait pu se dégager de ses obligations ce jour de grève nationale.

Une première étape

Cette attitude marque bien le mépris de notre Direction à l'égard des personnels de Pôle emploi. Mais le message a bien été entendu et dorénavant, les réformes de la Direction ne pourront plus se dérouler de la même manière. Désormais, la DG ne peut plus ignorer les résistances de son personnel exprimées à l'égard des orientations mises en œuvre depuis 2012, et tout particulièrement la stratégie du tout digital et de la sous-traitance massive. Car cette grève a été un succès. Bien sûr, la Direction cherche à maquil-

ler les chiffres en ne déclarant que 14 % des agents en grève sur le territoire national, ce qui fait déjà 10 000 agents dans la rue ! Mais de nombreux agents nous ont fait remonter que les chiffres ne coïncidaient pas avec la réalité observée sur le terrain. Le SNU, à ce propos, va interpeller la DG pour que celle-ci nous communique les modalités de comptage appliquées lors du mouvement du 6 mars. Ce sera l'occasion d'engager un protocole visant à définir précisément des modalités fiables de décompte des grévistes.

Car si nous pouvons nous féliciter de ce mouvement de grève, nous devons avoir à l'esprit qu'il n'est qu'une première étape pour défendre le service public de l'emploi, nos métiers et nos missions, les agents et les usagers. ●

Le Bureau national du SNU

● Interview de Yann Djail

« Monsieur Djail, je pense que vous

Yann Djail a vécu une véritable descente en enfer. Après avoir relayé une blague du journal Charlie Hebdo, Yann est mis à pied, accusé d'apologie du terrorisme, dénoncé à la police, perquisitionné et traîné en conseil de discipline. Tout ça pour ce qui ne se révélera qu'un feu de paille et plus probablement un règlement de compte avec son ELD.

Mode d'Emplois : Yann, peux-tu nous expliquer comment tu en es arrivé à être dénoncé pour apologie du terrorisme ?

Yann Djail : J'ai fait circuler un mail le 29 août auprès de mes collègues reprenant une blague du journal *Charlie Hebdo* selon laquelle Daesh revendiquait le séisme en Italie.

Et que s'est-il passé ensuite ?

Le 5 septembre, le Dape me convoque dans son bureau en présence de son adjointe à propos du mail. Il me dit que c'est grave, qu'il a contacté le responsable de la sécurité de l'Île-de-France et que je vais avoir prochainement rendez-vous avec lui. Le 9 septembre à 9 heures, je me présente au bureau du Dape où m'attendent le responsable sécurité et ma Rep. Le responsable sécurité m'annonce que ce n'est pas un entretien officiel, mais qu'il en rendra compte à la Direction régionale. Il commence en me demandant quels sont mes liens avec Daesh, pour-quoi j'évoque Daesh sachant que je fais peur au collectif. Je rappelle que tout ça n'est qu'une blague que je voulais partager avec les collègues. Il insiste sur mon appartenance au réseau intégriste. Je lui réponds que j'en ai d'autant moins qu'en Algérie j'ai toujours combattu les intégristes au péril de ma vie. Et pour montrer ma détermination, je tape du poing sur la table en disant « *si vous avez peur de Daech, moi je n'ai pas peur de Daech* ». Ne pouvant pas supporter la tournure de l'entretien, j'ai lâché mon stylo sur la table, je me suis levé et j'ai dit « *si vous voulez un entretien, vous n'avez qu'à me convoquer officiellement et je me ferai accompagner par un délégué du personnel* ».

Le responsable sécurité aurait déclaré en CHSCT que tu l'avais visé avec le stylo et fait allégeance à Mahomet durant l'entretien.

Oui, il a dit que j'avais lancé le stylo dans sa direction et que le stylo s'était écrasé contre le mur. Je te laisse imaginer la scène, comment, à 80 centimètres l'un de l'autre je lance le stylo, je le rate, sachant que mon interlocuteur est tout de même imposant. Donc ce n'est pas vrai. J'ai posé mon stylo avec force sur la table, j'ai tapé du poing pour insister sur ce que je disais. Mon comportement soi-disant violent durant cet entretien sera le premier des quatre éléments invoqués par la Direction lors du conseil de discipline du 8 décembre. Il a ensuite prétendu m'avoir entendu faire allusion à Mahomet alors que je ne suis pas croyant ni musulman, je suis athée, et que dans ma vie personnelle je ne connais pas ce Mahomet (rires).

Un deuxième élément invoqué au conseil de discipline, ce sont des injures proférées ce même jour dans l'agence.

Oui, après le rendez-vous, j'étais à mon bureau avec une collègue et je me suis exclamé « *tous des salauds* » en parlant des terroristes. Je m'excuse immédiatement aux alentours auprès de mes collègues de m'être exprimé bruyamment. Aucun collègue ne semble avoir été choqué. Mais pendant ce temps-là, je ne sais qui donne l'ordre à quelques collègues de renseigner des Lisa comme quoi j'avais dérangé tout le monde. La collègue à l'accueil attestera d'ailleurs que je n'ai provoqué aucune pagaille !

Tu vas ensuite être mis à pied et convoqué par la police...

Le 14 septembre, je suis en préparation CPLU avec mes camarades à la Direction régionale. Le responsable sécurité me convoque dans son bureau. Mes camarades vont d'abord voir de quoi il s'agit et obtiennent que je sois reçu accompagné de l'un d'entre eux. Nous nous retrouvons dans le bureau

du responsable sécurité et nous attendons que la responsable des ressources humaines nous rejoigne. Elle arrive, nous salue... et me signifie ma mise à pied. Nous cherchons à négocier et la responsable des ressources humaines nous indique que c'est une consigne qui vient tout droit de la Direction générale. Tout de suite après, le responsable sécurité me passe le téléphone en me disant « *C'est pour vous Monsieur Djail* ». Je prends le combiné et entends : « *Allo, c'est le commissariat de Saint-Germain, vous avez rendez-vous demain à 9 heures* ». Le responsable sécurité met fin à l'entretien et m'accompagne récupérer mes affaires pour que je quitte les lieux. Je me rends compte à cette occasion que mon badge est déjà désactivé...

Le lendemain 15 septembre, je me rends au commissariat à 9 heures. Dès que j'arrive, on m'annonce que je suis en garde à vue pour 24 heures. Ce sont les premiers mots du policier. Pourtant, un représentant de la Direction régionale déclarera au CHSCT extraordinaire du 4 octobre que mon rendez-vous était une simple audience qui s'est transformée en garde à vue. Encore un mensonge visant à me charger. L'entretien commence avec le policier à propos de la plainte déposée par le responsable sécurité. Car ce dernier a déposé plainte au commissariat pour apologie du terrorisme ! Même s'il déclarera au CHSCT du 4 octobre n'avoir procédé qu'à un simple signalement... Pendant cet entretien, j'ai la claire impression que le policier ne prend pas la plainte du responsable sécurité au sérieux. Celui-ci avait déclaré à la police que ma blague avait fait peur aux collègues, que bien qu'il ne m'ait rencontré que lors de l'entretien du 9 septembre, il témoignait que mon attitude avait vraiment changé ces derniers mois, qu'il ne savait pas si mes déclarations étaient en lien avec un trouble



Yann, agent d'Île-de-France, mis à pied, perquisitionné pour un mail tiré de Charlie Hebdo

maladif ou si je m'inspirais de ce que je voyais dans les médias. Les policiers lui avaient demandé si je faisais référence au terrorisme tous les jours, il avait répondu qu'il ne savait pas, mais qu'en ce moment c'était régulier (rires). Que je m'entêtais et semais le trouble parmi mes collègues !

Et il y a ce mail dans lequel tu aurais déclaré à tes collègues partir en Syrie pour te battre aux côtés du groupe islamiste.

Oui, au fil des échanges, le policier arrive à ce fameux mail où je déclarerais vouloir partir en Syrie. C'est un mail qui date du 9 septembre, donc le jour même de l'entretien avec le responsable sécurité. Une collègue, comme tous les vendredis, propose de partir au restaurant. Et moi j'aurais répondu que je partais me battre en Syrie du côté des intégristes. J'ai fait remarquer au policier les nombreuses anomalies du mail, dont l'absence de l'heure d'envoi, et il comprend rapidement que c'est un montage.

Mais tu avais bien écrit ce mail auparavant, comme une blague ?

Non, jamais, je n'ai jamais écrit ce mail, c'est un montage. Le policier le comprend et me dit : « *je pense que vous êtes victime d'une machination* ». D'ailleurs, lors de mon conseil de discipline, le montage a été réalisé pour prouver que

êtes victime d'une machination >>

c'était possible et même facile. Jamais je n'aurais écrit quelque chose comme ça, moi Yann Djail, antiterroriste, qui me suis battu contre les islamistes en Algérie, je continue à me dresser contre l'intégrisme. Et là, on me fait dire que je vais aller me battre aux côtés des groupes islamistes ! D'ailleurs, j'ai les attestations des collègues qui figurent sur le fil de discussion comme quoi ils n'ont jamais reçu ce mail selon lequel je déclare vouloir partir en Syrie. Bien entendu, puisque je ne l'ai jamais envoyé, ils ne pouvaient pas le recevoir.

Comment finit la garde à vue ?

On finit nos échanges avec le policier dans la matinée qui me met ensuite en cellule. Vers 12 h 30, le policier m'informe qu'il va perquisitionner mon domicile. On arrive chez moi et je tombe sur ma femme et ma fille. Ma femme est en larmes, elle ne comprend pas, ne s'attendait pas à ça. Ma femme et ma fille devaient partir, donc quittent le domicile. Les policiers regardent absolument partout, des tiroirs au frigo, la bibliothèque, les ordinateurs. Au moment de fouiller le frigo, j'ai proposé une bière aux policiers. Ils étaient de toute façon très confiants et ont vite vu qu'il n'y avait rien à signaler. On est descendu dans le garage. Bien entendu aucun tableau du coran, aucune caisse de mitraillettes, seulement des caisses de bières et de vin. Et on est reparti. Contrairement à la procédure, les policiers ont eu l'amabilité de ne pas me menotter. On retourne au commissariat et le policier attend la décision du magistrat. Vers 15 h 30, le policier m'informe que c'est bon, l'affaire est classée sans suite, je peux partir.

Il y a ensuite un CHSCT extraordinaire le 4 octobre.

Oui, c'est à ce CHSCT que la Direction continuera de se contredire et de mentir. Le responsable de la sécurité brandira les quatre Lisa des collègues, dont un du Dape à propos de mon attitude inadaptée, quand j'ai dit « *Tous des salauds* » le matin du 9 septembre. Sauf que

je recevrai plus tard une pétition de 29 collègues demandant ma réintégration dans l'agence. Et une attestation collective de ces mêmes 29 collègues soulignant qu'à aucun moment ils et elles ne s'étaient sentis en danger du fait de ce mail ou par mon attitude. D'autant qu'après ma mise à pied, la Direction a dépêché une cellule psychologique et a posté un vigile dans l'agence pour parer à d'éventuels agissements de ma part. Cette attitude a beaucoup choqué les collègues.

Autre mensonge, le responsable de la sécurité, lors de sa plainte auprès de la police et lors du CHSCT du 4 octobre, a déclaré que je n'avais pas fait la minute de silence du 15 novembre 2015 suite aux attentats du Bataclan. Il a déclaré à la police que je n'avais pas participé à la minute de silence et que l'on m'aurait entendu crier *Allahu akbar* dans mon bureau. Au CHSCT du 4 octobre, il a déclaré que je n'avais pas gardé le silence et scandé *Allahu akbar* au milieu du collectif. C'est complètement faux, le 15 novembre 2015, j'ai observé la minute de silence comme tout le monde. J'y étais d'autant plus sensible, que j'ai vécu de plein fouet les événements d'Algérie, que je me suis battu, les intégristes ont voulu ma peau et j'ai manqué d'être assassiné. Un ami à moi, étudiant, militant pour le droit des Kabyles a été assassiné pendant qu'il collait des affiches. Un autre proche a aussi été assassiné.

Mais comment expliques-tu cette escalade de la Direction ?

Le Dape a cherché à se débarrasser de moi parce que je le dérange : je suis syndiqué, militant, élu, je prends position contre sa gestion désastreuse de l'agence, ça le dérange. En 2014, il avait déjà essayé de me mettre en difficulté par rapport à ma reconnaissance de travailleur handicapé. Il avait essayé de faire pression auprès du médecin du travail pour le faire changer d'avis. Bien sûr, ce dernier ne s'était pas laissé faire et avait confirmé sa préconisation. Le soir même j'avais contacté le Dape pour lui deman-

der des explications. Un directeur d'agence ne peut pas saisir un médecin du travail sans en aviser le conseiller. Or lui l'avait fait à mon insu et ne l'avait jamais reconnu. Je l'avais appris par le médecin du travail lui-même. Les tensions avaient ensuite été très fortes pendant plusieurs mois jusqu'à ce qu'il me présente ses excuses. Nous étions même allés déjeuner, et j'avais eu l'occasion de lui parler de mes luttes contre les islamistes en Algérie. Mais dans l'agence, depuis son arrivée, il y a de très fortes tensions, un véritable malaise. Une enquête sur le mal-être des agents a même été diligentée lors du CHSCT extraordinaire du 4 octobre. C'est pourquoi lors de l'entretien du 9 septembre, j'avais préparé deux étiquettes : *je suis toujours Charlie* et *Omar m'a tuer* pour dénoncer l'acharnement de mon Dape à mon égard. L'étiquette *Omar m'a tuer* est d'ailleurs le troisième élément invoqué par la Direction pour justifier le conseil de discipline. Le quatrième étant que j'aurai déclaré vouloir mettre mon Dape hors d'état de nuire.

C'est d'ailleurs frappant que les quatre éléments invoqués pour justifier le conseil de discipline n'ont plus rien à voir avec les accusations de départ ?!

Oui, lors de cette commission disciplinaire, comme toutes leurs accusations s'étaient effondrées, ils se sont rabattus sur d'autres choses : jet de stylo, l'étiquette *Omar m'a tuer*, et quelques autres banalités. On ne parlera plus du mail sur le séisme en Italie, on écartera rapidement le faux mail sur le départ en Syrie. Le conseil de discipline du 8 décembre aboutira à un partage de voix et la sanction disciplinaire tombera le 19 décembre, la Direction générale prenant le parti d'une sanction mutation. On a simplement voulu couvrir l'ELD et me déplacer puisque je ne pouvais de toute façon plus travailler avec le Dape. Cette histoire aura au moins permis au CHSCT de voter une expertise dans l'agence et permis de révéler la gestion calamiteuse du Dape ●

Propos rapportés par Francine FREJUS



● Cultur'elles

Combattre les inégalités salariales

Secrétaires, caissières, ouvrières, cadres supérieures ou infirmières, agentes du service public... Elles ont un point commun, celui d'être moins rémunérées que leurs collègues masculins. Certaines ont porté plainte, d'autres ont demandé l'égalité sans pour autant l'obtenir, d'autres acceptent de travailler à temps partiel pour un salaire moindre. Rachel Silvera, économiste et enseignante, chercheuse et membre du réseau de recherche Marché du travail et genre (Mage), analyse ces inégalités d'un autre âge. Notre auteure s'est penchée sur l'histoire. Car les écarts de salaires ne se limitent pas à une photo prise sur l'instant, c'est l'histoire de parcours de vie, professionnels, de carrières hachées, de faibles promotions, de faibles retraites, c'est l'histoire de notre construction sociétale. *Un Quart en moins*, c'est la brève histoire du salaire, considéré comme salaire d'appoint des femmes, qui commence au XIXe siècle. Les femmes ont toujours travaillé mais ont toujours été moins payées. « *Les femmes n'auraient pas besoin d'un vrai salaire pour vivre, il ne serait qu'un salaire d'appoint pour leur famille* ». Ce raisonnement permettait donc de tolérer l'idée d'un salaire durablement inférieur. Différence qui s'est maintenue jusqu'à aujourd'hui. Au-delà de l'histoire, ce livre reprend des expériences de lutte, des moyens d'action, des sujets de réflexion pour établir l'égalité. L'égalité salariale passe par la lutte contre les discriminations. A poste égal ou de valeur égale, une femme doit obtenir un salaire égal et une carrière égale. ●

Claudine LEMASSON

Rachel Silvera, *Un Quart en moins*, La Découverte, Paris 2014

**UN
QUART
EN MOINS**

DES FEMMES
SE BATTENT
ET OBTIENNENT
L'ÉGALITÉ
DES SALAIRES

RACHEL SILVERA

● Femmes et extrême droite

Marine garde le Front

Derrière une communication bien rodée, le programme du Front national reste antiféministe, valorisant l'assignation à résidence des femmes et condamnant leur droit à disposer de leur corps.

L'électorat féminin constitue depuis 1981 un rempart à l'extrême droite en France, se différenciant du vote masculin, cet écart appelé *gender gap* a néanmoins tendance à se resserrer ces dernières années. Dans une société aux multiples crises, encline à l'individualisme, où les inégalités se creusent, l'opposition spontanée aux idées de l'extrême droite s'efface. Avec la banalisation des idées extrémistes, la popularité croissante du Front national (FN) gagne aussi les femmes. De parti le plus populaire de l'extrême droite, le FN est devenu en 2017 un parti simplement populaire et parmi les favoris aux élections présidentielles.

A sa tête, Marine Le Pen se dévoile dans son dernier tract de campagne en femme libre, active, divorcée, mère de famille, avocate qui lutte sur tous les fronts, vivant en union libre avec son compagnon lui-même divorcé.

Assignation à résidence

Les générations se renouvellent, le FN aussi, Marine Le Pen s'affiche tout autrement que son père Jean-Marie Le Pen. La fille nous avoue même être « *quasi féministe* ». Sa communication est parfaitement rodée et réussie mais qu'en est-il de son programme ? Répond-il à l'image féministe de la supposée future présidente ? Le programme du parti frontiste est ajusté à sa personne, il se veut plus frais, le parti et le patronyme de la cheffe ont été subtilement liftés se présentant comme « *Au nom du peuple* » et « *Marine 2017* ». Elle incarne la femme moderne menant avec brio sa vie professionnelle et privée en rupture avec le conservatisme moral, l'autoritarisme, les propos racistes, xénophobes et provocateurs du père. Le FN se veut progressiste et montre qu'il sait s'adapter aux évolutions de la société. Madame Le Pen affirme comprendre mieux que personne les femmes qui travaillent et qui ont une famille, elle leur propose de rester à la maison pour leur bien, en raison des conditions de travail difficiles et du faible niveau des salaires. Rien de féministe ici, on retrouve la vision essentialiste du rôle

de la femme dans la société qui s'inscrit dans l'ordre de la loi naturelle, une marque de l'extrême droite traditionnelle. Selon cette loi, la femme, de par sa nature, est positionnée du côté de la sphère privée, au foyer. Son rôle se résume à la fonction de mère de famille. Ainsi a-t-elle en charge le travail domestique et l'éducation des enfants, mise sur un piédestal en garante de la vitalité démographique française. A contrario, l'homme exerce son pouvoir dans l'espace public et perçoit un salaire sur le marché du travail.

Sous un vernis lisse et brillant, la présidente du FN reste dans la droite ligne de son père qui déclarait au sujet des femmes dans le journal *Le Parisien* en 1996 qu'il est « *ridicule de penser que leur corps leur appartient, il appartient au moins autant à la nature et à la nation* ». Il faut reconnaître qu'il est de plus en plus difficile de repérer les ambiguïtés et contradictions du discours aujourd'hui sophistiqué de ce FN caméléon dont la logique s'oppose aux valeurs qu'il prétend défendre.

Protection du patronat

C'est peut-être pour cela que le programme frontiste passe sous silence la lutte contre les stéréotypes, l'avortement (si ce n'est la proposition d'un référendum !), les contrats précaires (qui concernent en grande majorité les femmes)... Pourtant, il annonce la mise en place d'« *un plan pour l'égalité salariale* »... Innovation ? Vastes ambitions ? Hormis la formule, on n'en saura pas plus. Aucun détail ni aucun chiffre ne sont donnés, c'est le flou absolu. Et pour cause, les prises de position des eurodéputés sont éloquentes à ce sujet. Les élus frontistes votent systématiquement contre les rapports défendant l'égalité entre les femmes et les hommes au parlement européen que ce soit le rapport Estrela en 2013, Zuber en 2014 ou Tarabella sur l'avortement et l'égalité entre femmes et hommes en 2015.

Le programme 2017 prévoit aussi la réduction des « *contraintes* » faites aux entreprises, particulièrement les PME et TPE (qui comptent de nombreuses

contre les femmes

femmes). La cheffe frontiste ne sait peut-être pas que le principe d'égalité professionnelle est inscrit dans la loi depuis 1973 et qu'*a posteriori* de nombreuses lois, souvent non contraignantes, sont venues le compléter.

Le FN sous-tend en réalité une politique économique libérale et austéritaire. Pour preuve, les premières mesures prises par les mairies FN sont celles du désendettement par la casse des politiques sociales : augmentation du tarif des cantines, baisse des subventions aux associations, aux crèches... ou fermeture pure et simple, augmentation des effectifs de la police municipale, réduction des impôts locaux, etc.

Avortement et immigration

Concernant l'avortement, le sujet reste particulièrement sensible chez les frontistes. Marion Maréchal-Le Pen indiquait le 5 décembre 2016 dans une interview accordée au quotidien catholique *Présent*, qu'« *il faudra revenir sur le remboursement intégral et illimité de l'avortement* », mais elle a ensuite été radeurée par sa tante Marine Le Pen, l'objectif étant d'élargir leur base électorale et notamment de récupérer les voix des citoyennes résistantes.

La cheffe frontiste écrit dans son dernier tract : « *je veux défendre les femmes françaises* », c'est-à-dire, « *lutter contre l'islamisme qui fait reculer leurs libertés fondamentales [...] et lutter contre la précarité professionnelle et sociale* ». Le sujet emblématique du FN n'est jamais bien loin : l'immigration, puisqu'elle serait la cause de tous les maux (chômage, violences, insécurité, fraudes...); les personnes issues d'une culture autre qu'occidentale sont réputées non assimilables, l'intégration économique et culturelle en France ne peut fonctionner pour ces populations. Les Français seraient victimes d'une invasion orientale et islamiste. Le FN attise les antagonismes et tensions identitaires entre les individus d'origine et de religions différentes.

Sylvain Crépon décrit l'attitude des frontistes face au féminisme dans son ouvrage *Enquête au cœur du nouveau Front national*. Il en tire la conclusion suivante : « *les historiques du Front national voient le féminisme, et d'une manière générale la plupart des idées progressistes, comme une menace pour les valeurs françaises traditionnelles,*

les nouvelles générations frontistes font le raisonnement inverse en inscrivant les valeurs progressistes, et donc le féminisme, dans l'héritage de la culture traditionnelle française et européenne ».

« *Les avancées des droits des femmes ne sont pas envisagées du point de vue du combat politique, mais sont davantage considérées comme étant le propre de la culture occidentale judéo-chrétienne* ».

Le FN nie clairement les luttes passées et actuelles, le travail de fond réalisé au quotidien par les associations et mouvements féministes avec celles et ceux qui désirent agir pour l'égalité réelle entre les sexes et une meilleure cohésion sociale. Le Planning familial, les associations féministes et de défense des lesbiennes sont couramment étiquetés communautaristes; les militantes et militants doivent sans cesse faire face aux railleries et cynisme des membres du FN qui les taxent d'acti-
visme hystérique.

Le FN, ennemi des féministes

A cette courte analyse du programme de campagne Marine 2017 se dessinent les contours des impostures du parti frontiste : l'imposture féministe, l'imposture économique, l'imposture sociale et celle de l'éducation. Le renouvellement du FN, après l'enfouissement des postulats conservateurs et rétrogrades, se situe encore et toujours dans la continuité des dominations de sexe, « race » ou type, d'argent, de religion... Marine Le Pen, au discours électoraliste qui se pose en défenseuse des populations oubliées, antisystème, antimondialiste, antiraciste, laïque et républicaine n'affiche qu'un changement de surface. Sa lecture des problématiques liées aux femmes est en totale contradiction avec les revendications et propositions des mouvements féministes. En outre, l'impact de son discours provient aussi de la faillite des politiques économiques et sociales dont celles de la lutte contre les inégalités, tant par la droite républicaine que la gauche. Le FN est un parti inégalitaire mais il progresse en l'absence d'alternative, d'un maillage solide de collectifs militants, engagés dans la défense des valeurs démocratiques et grâce à sa formidable et séduisante campagne de communication. ●

Elma ATAYI



● Actu'elles

Journée internationale des droits des femmes

Ce n'est pas la journée du bouquet de roses ni des promotions commerciales pour transformer les femmes en produit en tout genre. Non, le 8 mars, c'est la Journée internationale de luttes pour les droits des femmes. Cette journée tire son origine des luttes féministes. D'abord le 28 février 1909, quand une journée nationale de la femme est célébrée aux Etats-Unis à l'appel du Parti socialiste d'Amérique. Puis en 1910 à Copenhague, l'Internationale ouvrière reprend la proposition de Clara Zetkin et d'Alexandra Kollontaï d'une journée internationale des femmes. Le 19 mars 1911, se déroule la première Journée internationale des femmes rassemblant plus d'un million de femmes en Allemagne, en Autriche, au Danemark et en Suisse. Leurs revendications portent sur le droit de vote, le droit au travail et la fin des discriminations au travail. Le 25 mars 1911, un incendie dans un atelier textile à New York tue 140 ouvrières. Cet accident dramatique, reflet de l'exploitation des ouvrières, deviendra le symbole du mouvement. Le lien est ainsi créé entre la lutte des femmes et le mouvement ouvrier. Le 8 mars en 1914, des femmes d'Europe organisent des rassemblements contre la guerre. En 1917, au début de la Révolution russe, c'est le 8 mars que les femmes décident de se mettre en grève pour réclamer « *du pain et la paix* ». Le 8 mars 1977, l'ONU adopte une résolution enjoignant à célébrer « *une journée des Nations unies pour les droits de la femme et la paix internationale* ». Le 8 mars 1982, à l'initiative du MLF, François Mitterrand donnera un statut officiel à la journée en France. Aujourd'hui, c'est une journée de manifestations à travers le monde. L'émancipation des femmes reste un combat pour l'égalité entre femmes et hommes, et un enjeu majeur pour notre société. ●

Claudine LEMASSON

● Mieux accompagner nos proches

Nouveau congé de proche aidant

Un nouveau congé permet à des proches actifs d'accompagner des personnes handicapées ou en perte d'autonomie. Ce nouveau dispositif, le congé de proche aidant, entré en vigueur le 1er janvier dernier, facilite la prise de congé et élargit le nombre de bénéficiaires potentiels.

Depuis le 1er janvier, le congé de proche aidant remplace l'ancien congé de soutien familial, avec de nouvelles règles. Selon *Le Monde* du 3 janvier 2017, un actif sur six est salarié aidant et cette proportion monte à un sur cinq chez les actifs de plus de cinquante ans. Et le nombre ne cesse de croître : ils devraient même être un sur quatre dans dix ans selon Malakoff-Médéric.

Un nouveau droit attendu

Ce congé est d'autant plus le bienvenu que les salarié-es aidants ont de plus en plus de mal à concilier leur vie professionnelle avec ce rôle, ce qui se traduit souvent par du stress, de l'anxiété, de la fatigue et des troubles psychologiques. Nous connaissons tous l'une ou l'autre de ces personnes accompagnant tous les jours une ou un proche, handicapé ou en perte d'autonomie, et nous sommes même nombreux à être directement impliqués aussi bien comme aidants ou aidants que comme aidé-es. Et nul n'est à l'abri d'une telle situation un jour ou l'autre. Le nombre de

bénéficiaires potentiels a été élargi : au-delà du cercle familial, il s'adresse désormais aussi bien aux personnes sans lien de parenté avec la personne aidée qu'à celles qui interviennent auprès de celle-ci, si elle réside en établissement. En un mot, toute personne entretenant des liens étroits et stables, non professionnels, avec la personne aidée (qui peut relever désormais des groupes isoressources 1, 2 ou 3) peut aider cette dernière en partie ou en totalité dans ses tâches quotidiennes.

Pour bénéficier de ce congé, le ou la salarié-e doit maintenant justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au lieu de deux précédemment. La durée du congé est de trois mois renouvelables avec un cumul maximum d'un an sur toute la période de salariat. Si le salarié obtient l'accord de l'employeur, il peut le transformer en activité à temps partiel voire même le fractionner, ce que souhaitent la majorité des salarié-es aidants, selon une enquête de France Alzheimer. Les salarié-es concernés doivent informer l'employeur de leurs intentions au moins un mois avant et,

pour le renouvellement, au moins 15 jours avant la fin du congé. Des conditions plus favorables peuvent être prévues par une convention collective ou par un accord d'entreprise. Mais les entreprises se sentent encore peu concernées : selon France Alzheimer, seuls 2 % des salarié-es aidants interrogés en 2016 disent bénéficier de leur accompagnement. Une certaine prise de conscience semble toutefois poindre.

De nouveaux bénéficiaires

Le ou la salarié-e peut prendre immédiatement le congé de proche aidant en cas de crise ou de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne handicapée ou en perte d'autonomie. La dégradation doit être constatée par un certificat médical. Il en va de même en cas d'interruption subite de l'hébergement en établissement de la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement. Durant le congé, le ou la salarié-e n'est pas rémunéré, sauf exception prévue dans sa convention collective. De même, il ou elle ne peut exercer aucune autre profes-

sion. Toutefois, il ou elle peut être employé par la personne aidée si celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH). Le ou la salarié-e peut mettre fin de manière anticipée à son congé un mois à l'avance. Il lui est possible d'arrêter le congé ou de l'annuler : si la personne aidée décède, si elle est admise dans un établissement, si les ressources du salarié-e diminuent de façon importante, en cas de recours à une aide à domicile, ou si le relais est pris par une autre personne de la famille. A l'issue du congé, le ou la salarié-e retrouve son emploi ou un poste équivalent ainsi qu'un salaire au moins du même niveau. La durée du congé est prise en compte en ce qui concerne les avantages liés à l'ancienneté.

Si ce nouveau congé comporte des avancées, il ne traite en revanche pas du tout la question de la perte de salaire durant sa durée, ni les entreprises ni l'Etat ne voulant mettre la main à la poche. Encore une revendication qu'il ne faudra pas oublier. ●

Joseph GABRIAC



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 <http://amaemut2m.free.fr>

● Etats-Unis

Grossier, machiste et raciste

Depuis le 20 janvier 2017, Donald Trump est devenu le 45e président des Etats-Unis. Sitôt arrivé au pouvoir il s'est entouré de milliardaires ultraréactionnaires. Il enchaîne à présent les déclarations dénuées de sens, les provocations diplomatiques et les mesures racistes.

Tump a une apparence : il est grossier, machiste et raciste mais il a été élu président. Chacun a pu voir à la télé ses appartements : trois étages en haut de sa tour. Du mauvais goût de nouveau riche avec plein de dorures et de clinquant. Hilary sa concurrente a obtenu près de 3 000 000 de voix de plus que lui mais le système états-unien est ainsi fait que l'on peut gagner avec une minorité de voix. Il suffit d'obtenir une majorité de grands électeurs, c'est-à-dire d'États pour gagner. C'est le miracle du vote indirect.

Démagogie d'extrême droite

Trump a été élu grâce aux voix de la ceinture de rouille, c'est-à-dire les États autour des Grands Lacs du Nord, là où les ouvriers blancs de la métallurgie, l'industrie du XXe siècle, ont cru à ses promesses particulièrement démagogiques. On connaît dans l'histoire ce phénomène qui renvoie la faute sur les étrangers quand des courants de la classe ouvrière sont sous le risque de la misère et surtout du chômage. En France, avant-guerre, c'était la faute des Juifs et après-guerre celle des Arabes pendant la guerre d'Algérie. Aux Etats-Unis aujourd'hui, c'est la faute des Mexicains et Trump a trouvé la solution : construire un mur pour bloquer les Mexicains et les importations. C'est totalement idiot, mais Trump a un grand succès avec cette proposition auprès de ceux qui confondent les symboles (le mur) et la réalité économique (les échanges entre les Etats-Unis et le Mexique).

Des ministres ultraréacs

Depuis, il s'est installé à la maison blanche et a nommé ses ministres. Bannon, un ultraréactionnaire, comme Haut conseiller et chef de la stratégie, Betsy DeVos à l'Éducation, femme d'affaires milliardaire, 88e fortune américaine et très active en faveur de l'éducation reli-

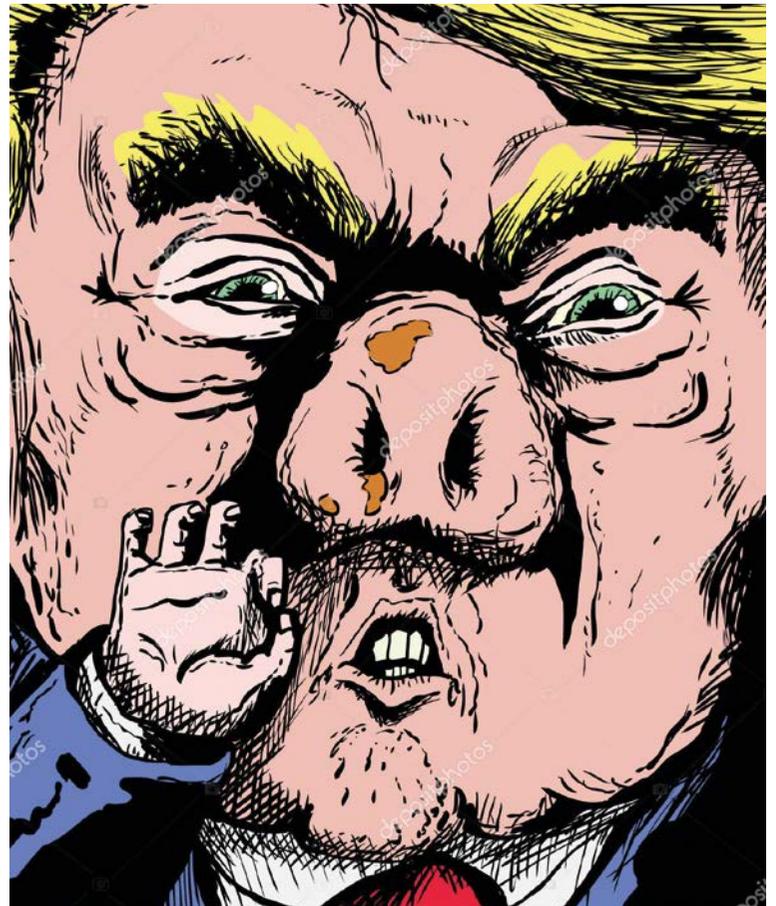
gieuse, et Gary Cohn au Conseil économique national, directeur général adjoint de Goldman Sachs. Tous connus comme ultraréactionnaires et parfois incompetents dans leur secteur. Peu importe, il décide ce qu'il veut car il est élu. Le site américain *Quartz* a calculé que les 17 membres du gouvernement disposaient d'autant de milliards de dollars que les 109 millions d'États-Uniens les plus pauvres. Carl Icahn (20 milliards de dollars), qui s'est entièrement enrichi à Wall Street, est désigné conseiller spécial du président pour la réforme des régulations de l'économie. Il interviendra dans la désignation du nouveau président de la SEC, l'autorité de contrôle de la bourse américaine. Ça sent l'arnaque et le conflit d'intérêts !

Trump a aussi signé une interdiction de séjour pour certains pays musulmans mais là, le vase était plein et a débordé. Un juge de Californie a décidé que ces interdictions étaient contraires à la Constitution car elles visaient la religion des visiteurs. Trump s'est fait remonter les bretelles et sa grande gueule ne suffit plus. On attend la suite vraisemblablement devant la Cour suprême mais les pronostics ne lui sont pas favorables.

Une diplomatie effrayante

D'autres aventures extrêmement risquées concernent la politique étrangère. Le président du Mexique, refusant de payer ce mur, a refusé de venir aux Etats-Unis. Vexé, Trump a décidé qu'il fixerait une taxe sur les importations mexicaines ce qui revient à faire payer ce mur aux consommateurs... étatsuniens. C'est-à-dire le contraire de ses promesses. Mais il jure que c'est lui qui a gagné ce combat...

Plus grave, il s'en est pris à la Chine en revenant soudainement sur l'accord concernant Taiwan. C'est une question gravissime car elle peut entraîner des conflits majeurs, donc nucléaires, en Asie du Sud-Est. Des



protestations et des réactions assez vives ont suivi et Trump s'est rendu compte que le bluff était risqué avec la Chine et... il a fait marche arrière. Chine 15, Trump 0 ! Il prétend pourtant être le gagnant du match.

Trump a applaudi au Brexit et a fait des déclarations très antieuropéennes. Résultat, les Européens sont maintenant fixés sur les orientations du personnage. Seule Marine Le Pen est pour !

Le réveil de la gauche

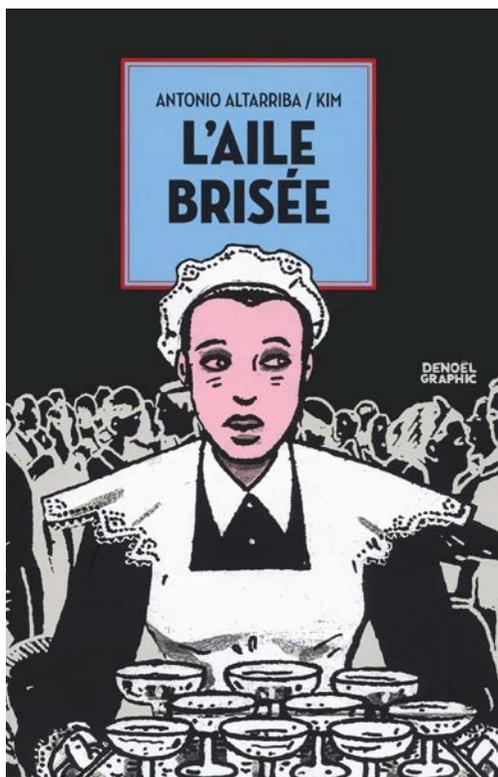
En peu de temps, Trump a réussi à créer une franche hostilité contre lui, parfois même dans son camp. Les bruits de conflits internes à la maison blanche se multiplient et sont relayés par la grande presse. Il a ainsi réussi à créer un large mouvement à gauche qui n'a jamais été

aussi fort depuis la guerre au Viêt Nam. On assiste quasiment chaque jour, à des manifestations anti-Trump dans les grandes villes du pays. Et cela ne faiblit pas. Berny Sanders, le concurrent malheureux d'Hilary, qui s'était déclaré socialiste, est devenu extrêmement populaire. Il est aujourd'hui de toutes les manifestations.

Le phénomène Trump c'est la démagogie d'extrême droite à la tête du premier pays du monde. De quoi s'en inquiéter ! Un professeur de psychiatrie de l'université, John Hopkins, est convaincu que Donald Trump est atteint de narcissisme malfaisant et donc inapte à exercer sa profession, il a lancé une pétition en ligne à destination de ses collègues médecins. À suivre ! ●

Claude KOWAL

Histoire troublée et vies gâchées



Antonio Altarriba et Kim, *L'Aile brisée* et *L'Art de voler*, Denoël, Paris 2001 et 2016

Dans *L'Art de voler*, Antonio Altarriba, 90 ans, s'apprête à réaliser son rêve : voler... pour se suicider. Antonio, le fils, se met dans la peau du père pour raconter la vie de ce dernier à travers l'Espagne du XXe siècle : royauté, guerre, dictature... Antonio naît dans une famille paysanne sans argent où les guerres fratricides, entretenues par un père violent, le révoltent. Il rêve de fuir, d'échapper à son père, ses frères, son village, à cette société qui l'empêche de vivre. Mais la guerre est déclarée. Quelques années après, anarchiste convaincu, il rencontre Petra, sa future épouse. Mais la société espagnole a, encore une fois, raison de lui, sans qu'il ne sache pourquoi. C'est que... certaines choses ne se disent pas !

Dans *L'Aile brisée*, Petra vit ses dernières heures... Alors qu'elle est hospitalisée, Antonio, son fils, se rend compte que sa mère est handicapée. Jamais il ne s'en était aperçu, ni lui, ni son père. Jamais elle n'en a parlé. C'est auprès de son oncle, après la mort de sa mère, qu'Antonio va découvrir sa vie. Une vie faite de prières, de silence et de dévouement. Outre le choc du fils comprenant qu'il est passé à côté de sa mère, alors qu'ils se sont profondément aimés, il y a l'interrogation de celui-ci pour la vie de couple de ses parents, puisque son père

était tout autant ignorant. J'ai beaucoup aimé ce questionnement sur ce qui fait un couple. Et au-delà de l'intimité de Petra, l'auteur dévoile, à travers les actes de sa mère, une autre vision de l'Espagne du 20e siècle que celle de *L'Art de voler*. Cette femme fut discrète, soumise et en même temps active !

Indépendamment l'une de l'autre, ces BD m'ont bouleversée, mais aussi lorsque les récits se sont réunis, après lecture. Si je ne suis pas touchée par l'illustration de Kim en général, cette histoire était à écrire en BD et pas en roman. Les personnages, les lieux et les événements prennent vie pleinement et deviennent palpables, sous le contrôle de leur auteur et de son attachement aux protagonistes, un peu comme au théâtre ou au cinéma. Ce voyage dans cette Espagne troublée, dont j'en connaissais l'essentiel de l'histoire, prend une autre mesure dans le récit de ces êtres qui l'ont vécu. A la lecture de ces deux œuvres, *L'Art de voler* et *L'Aile brisée*, qui ne se suivent pas, mais qui se complètent, on y lit deux personnalités, deux individualités, très différentes l'une de l'autre, cherchant à réaliser leur unique vie dans une quête de bonheur. Ils se sont sincèrement aimés, jamais vraiment rencontrés dans une société, en guerre, complexe socialement et politiquement. ●

Céline PICHARDIE

Une dystopie brûlante d'actualité

Ce chiffre, 3 %, fait référence au pourcentage de la population (riche) qui bénéficie de toute la technologie au service de leur confort (santé, infrastructure, etc.). Cependant, ce monde dystopique n'est pas (complètement) fermé, les pauvres ont la possibilité à l'âge de 20 ans de passer « le processus », une série d'épreuves dont seulement 3 % arrivent au bout.

Cette série a tout pour plaire. Même si le sujet n'est plus vraiment original, elle n'a rien à voir avec la trilogie des *Hunger Games*. En revanche, elle est d'autant plus pertinente lorsque l'on sait que c'est une série brésilienne, pays ravagé par la corruption et les inégalités, opposant réellement quartiers privilégiés et favelas.

Pour commencer, j'aime la fraîcheur d'une série brésilienne qui est très loin des clichés *soap*. Il n'y a pas eu beaucoup de moyens financiers (ni de publicité pour en faire la promotion) et cela peut se ressentir. Mais l'essentiel est ailleurs, dans le jeu des acteurs qui nous entraînent dans un rythme soutenu ; lequel ne vous laissera certainement pas d'autre choix que de dévorer la série en un minimum de temps. Cette série permet en quelque sorte de coller à l'actualité à

l'heure où certaines et certains se disent qu'un revenu universel serait suffisant pour se libérer une bonne fois pour toutes des assistés-es ; ou peut-être que ce débat sur le revenu universel serait les prémices d'une réflexion plus profonde sur le devenir de notre société ?

Mais ne nous égarons pas : dans 3 %, le choix est malheureusement fait. La série développe avec justesse des personnages qui vivent parmi ces 3 % depuis de nombreuses années, tout en nous montrant leurs défaillances et leurs doutes par rapport à cette société soi-disant idéale ; avec en parallèle les pauvres emplies d'espoirs n'aspirant qu'à une vie meilleure, ou au contraire, ceux qui sont désabusés et n'attendent plus rien.

Vous vous prendrez rapidement au jeu (et aux jeux) en vous identifiant à tel ou tel personnage, à vivre les conflits et les tensions psychologiques. En tous les cas, de nombreuses fois, vous vous interrogerez sur ce que vous auriez fait, vous, à la place de, à vous questionner sur ces choix cornéliens.

Une série entraînante et captivante, mais qui pousse par ailleurs la réflexion sur des thèmes hélas toujours très actuels. ●

Nicolas BOISSY



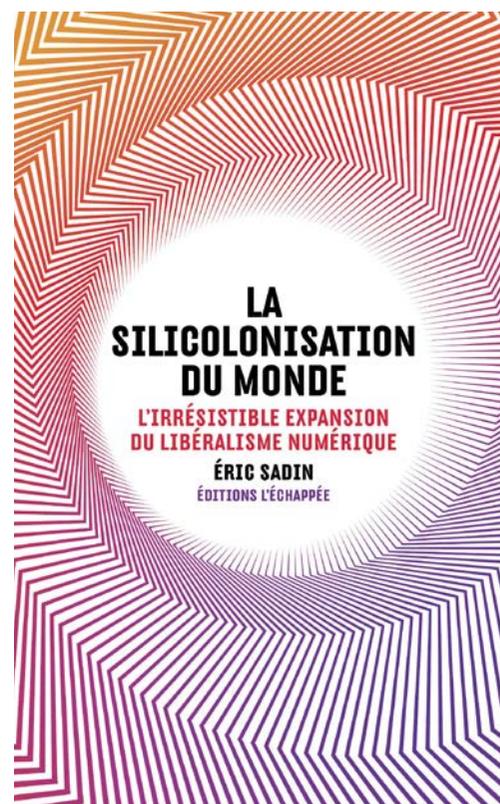
3 %, série créée par César Charlone et Pedro Aguilera, Netflix, 2016, 1 saison à ce jour..

L'ère du technolibertarisme

L'économie numérique rentre dans une phase particulièrement dangereuse pour notre civilisation : le technolibertarisme. Dans son nouvel ouvrage, *La silicolonisation du monde*, Eric Sadin identifie les nouveaux modèles industriels que sont l'accumulation massive de données comportementales (big data), l'intelligence artificielle et la multiplication des objets connectés. Ce technolibertarisme prépare l'organisation automatisée du monde. En devançant systématiquement les désirs et les besoins des consommateurs, ces nouvelles technologies visent une emprise totale sur le quotidien. Dans la sphère personnelle comme dans le monde du travail, ce technolibertarisme disqualifie l'action humaine au profit d'un management algorithmique. Ce dessaisissement entraîne une dissolution des responsabilités et menace la sphère politique. Le technolibertarisme, c'est l'avènement d'une véritable industrie de la vie. Eric Sadin inscrit son analyse dans le mouvement du néolibéralisme économique. Selon l'auteur, si le libéralisme des années 1980 avait cherché à étendre partout la logique de marché et la marchandisation du monde, un certain nombre d'angles morts demeuraient : les promenades à la campagne, les dîners entre amis, l'intimité, le sommeil, etc. Mais le technolibertarisme permet au capitalisme de se lancer à l'assaut de toute la vie. L'intelligence artificielle, l'accumulation de données et les objets

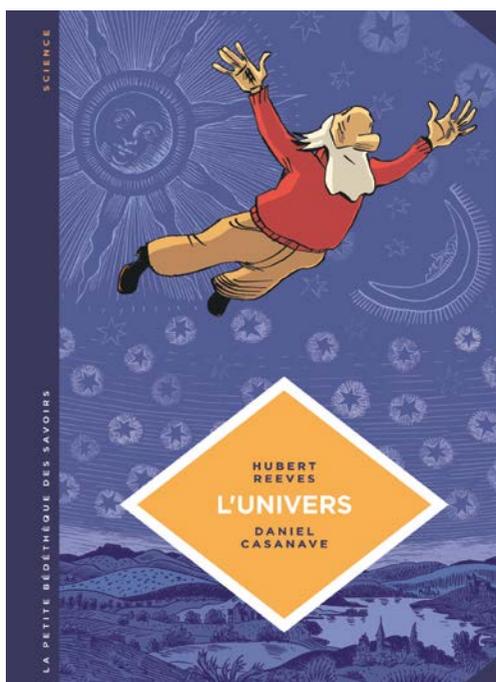
connectés permettent une adéquation robotisée permanente entre l'offre et la demande. Les applications géolocalisées, les bracelets connectés qui mesurent les flux physiologiques et préconisent foule de produits ou d'activités, Apple qui se transforme en acteur de la santé via sa plateforme HealthKit... Les exemples ne manquent pas dans le livre d'Eric Sadin. Son historique des mythes siliconiens, son état des lieux des projets en cours des grandes compagnies, sa description de la réalité numérique et de son futur proche nous permettent d'appréhender au mieux la dénonciation qu'il en fait. Création d'un sous-prolétariat, destruction du droit du travail, plateformes de l'économie, hypocrisie d'une idéologie qui prétend vouloir améliorer la vie, l'ouvrage aborde de manière cohérente l'ensemble des sujets utiles à son propos. Eric Sadin entend aussi dénoncer certains concepts fumeux, comme le transhumanisme qui relève plus en réalité d'un naïf délire mégalomane que d'une analyse scientifique sérieuse. L'ouvrage nous invite enfin à ne pas nous couper du sensible, à refuser les objets connectés et n'hésite pas à renvoyer *in fine* à des auteurs radicalement anticapitalistes et révolutionnaires tels que Herbert Marcuse, George Orwell et Ivan Ilitch. Une conclusion subliminale Monsieur Sadin ? ●

Adèle SALEM



Eric Sadin, *La silicolonisation du monde*, L'échappée, Paris, 2016

Une série instructive et passionnante



Collection Petite Bédéthèque des Savoirs, Editions Le Lombard, 18 tomes parus à ce jour

Depuis début 2016, les éditions du Lombard ont sorti une nouvelle collection extra ! Une douzaine de titres très variés, instructifs et passionnants souvent faits avec humour. Je ne mets jamais en avant les collections. Là, c'est exceptionnel ! Cela ne préjuge pas de la qualité des suivants, mais c'est une collection à surveiller. Certains d'entre eux font de chouettes cadeaux ! Chacun est préfacé de façon intelligente par le directeur de collection David Vandermeulen, lui-même auteur de BD (*Agrum comix*, *Fritz Haber*, *Shelley*...). Le choix de cette collection est de faire travailler ensemble un spécialiste et un auteur de BD pour traiter d'un sujet comme l'ont fait les directeurs de la collection Que sais-je ? . Mais je trouve la Petite Bédéthèque des Savoirs bien plus fun ! Les titres et les sujets sont variés, traitent de sujets scientifiques, de sociologie... De l'intelligence artificielle à l'approche mathématique du hasard en passant par le heavy métal... Cela mérite de s'arrêter sur certains des titres.

L'intelligence artificielle, fantasmes et réalités de Jean-Noël Lafargues aux textes et Marion Montaigne au dessin, un peu à l'image de la série

de la dessinatrice *Tu mourras moins bête*. Au moins, la BD est claire sur nos réels progrès techniques en matière d'intelligence artificielle ! *L'univers, créativité cosmique et artistique*, d'Hubert Reeves aux textes et Daniel Casanave au dessin, est d'une grande poésie. Une belle réflexion sur l'Homme. Mon coup de cœur !

Le féminisme, en sept slogans et citations d'Anne-Charlotte Husson aux textes et Thomas Mathieu au dessin. Un indispensable pour hommes et femmes. Les auteurs définissent quelques concepts incontournables qui nous font réfléchir sur le rapport homme-femme, sur l'acceptation des uns et des autres quant à la place à tenir dans la société et dans l'intimité de la famille.

Le heavy métal, de Black Sabbath au Hellfest de Jacques de Pierpont aux textes et Hervé Bourhis au dessin. A lire avec les sons sur une playlist en direct. *Le tatouage, histoire d'une pratique ancestrale* de Jérôme Pierrat aux textes et Alfred au dessin. Phénomène aujourd'hui au-delà de la mode puisqu'il n'y a jamais eu autant de gens tatoués dans le monde, ce livre retrace l'histoire du tatouage en confrontant deux hommes dessinés : un taulard et un directeur de prison. ●

Céline PICHARDIE

● NAO

La Direction distribue les miettes

En février ont eu lieu les négociations qui permettraient à une Direction reconnaissante d'augmenter ses personnels. Manque de bol, ce n'est pas le genre de Pôle emploi. Le SNU a néanmoins signé la maigre augmentation proposée pour compenser l'inflation.

Chaque année, le droit du travail impose à l'employeur d'engager des négociations annuelles obligatoires (NAO). Ces négociations doivent légalement porter sur plusieurs thématiques : la rémunération, le temps de travail, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Comme à Pôle emploi certaines de ces thématiques sont traitées à part via des accords d'entreprise spécifiques, la Direction fait le choix de circonscrire les NAO aux seules questions de rémunération.

Une longue tradition de pingrerie

Seulement voilà, cela fait maintenant plusieurs années que, même réduites à la seule question de la rémunération, les propositions de la Direction étaient bien maigres. En 2011 et 2012, la Direction s'était refusée à toute augmentation, de la part fixe comme de la valeur du point. En 2013, La Direction avait encore fait savoir qu'elle excluait toute augmentation des salaires mais avait en sus proposé l'ignoble chantage de refuser une prime exceptionnelle aux personnels de droit privé si les organisations syndicales ne signaient pas. A l'époque, le SNU rappelait déjà que c'était plus de 6 % d'augmentation salariale qu'il faudrait attribuer aux personnels pour rattraper le pouvoir d'achat depuis trois ans. Durant ces trois années, face à l'irresponsabilité de la Direction, le SNU avait refusé de signer la NAO. En 2014, la Direction générale avait proposé une augmentation de la partie fixe et de la valeur du point. Le SNU avait signé la NAO tout en appelant à aller plus loin, spécialement pour les personnels de droit public. Rebelote en 2015 et 2016, la Direction refuse toute augmentation de salaire, entraînant le refus du SNU de participer à cette mascarade.

Propositions indécentes

Cette année, la Direction a ouvert les négociations sur trois propositions : majoration de la partie fixe de 0,5 %, la faisant passer à 303 euros, majoration de la valeur du point de 0,5 %, le portant à 7,839 euros, augmentation de la valeur faciale des titres restaurant à 8,97 euros « en alignement avec le plafond d'exonération de l'Urssaf ». Cette proposition de la Direction est scandaleuse.

Elle ne tient encore une fois aucun compte de l'investissement et des efforts d'adaptation des personnels aux multiples projets stratégiques subis à des rythmes effrénés. Surtout, elle contredit les déclarations du directeur général Jean Bassères qui ne cesse de se glorifier auprès des ministères et des médias des résultats obtenus par les salariés et des gains de productivité induits. Au final, la reconnaissance de la Direction se traduit par une augmentation de 5 centimes par heure de travail pour les plus bas salaires et de 15 centimes pour les plus élevés. A l'exception bien sûr des cadres dirigeants, directeurs régionaux et adjoints dont la rémunération est soumise au pouvoir discrétionnaire du directeur général.

Signer pour compenser l'inflation

Le SNU a néanmoins signé l'accord. En effet, alors que l'inflation cumulée depuis 2015 atteindra au moins 3 % à la fin de l'année et après deux années de suite sans aucune revalorisation des salaires, le SNU a choisi de signer pour permettre aux très maigres propositions de la Direction de limiter le différentiel de l'inflation.

• Nous continuons d'exiger une véritable augmentation des rémunérations. Et à nous battre pour que les personnels de droit public puissent voir leur traitement bonifié.

Mais nous continuons à dénoncer ces mesures d'austérité qui pèsent sur les personnels de Pôle emploi alors même que l'engagement exceptionnel et le professionnalisme des agentes et agents n'a cessé de se confirmer année après année. Nous continuons d'exiger une augmentation des rémunérations, et principalement de la part fixe pour agir prioritairement sur les bas salaires. Et nous continuerons à nous battre pour que les personnels de droit public puissent eux aussi voir leur traitement bonifié. L'accord NAO valablement signé le 28 février par le SNU, la CFTC, la CFDT et la CGC prévoit une seconde séance de négociation en septembre. La Direction devra revoir sa copie. ●

Jean-Charles STEYGER



La rubrique à Guy Yotine

Communi cons !

Je ne sais plus qui a dit « l'information sert ceux qui la reçoivent. La communication sert ceux qui la font ». Les politiciens n'informent pas, ils communiquent. Les politiciens ont un langage bien à eux, destiné à embrouiller le pue-la-sueur de base, à savoir la xyloglossie, du grec ancien, xylon, le bois et glossa, la langue. En français, la langue de bois. En règle générale, une fois que le politicien a causé, on n'a pas compris grand-chose. C'est d'ailleurs le but. La xyloglossie n'est pas qu'une question de vocabulaire, c'est un exercice de style. Répondre à côté de la question, promettre d'y répondre plus tard, ou ne pas y répondre ou bien encore renvoyer la question au journaliste sont autant de figures de rhétorique qui s'imposent aux individus qui font un métier de leur prétention à diriger la nation. Pour autant, il est possible de deviner leurs intentions maléfiques à notre égard. Il est des mots, des expressions, qui doivent être autant d'alertes, de petites lumières rouges pour les cerveaux qui rechignent à se rendre disponibles pour Coca-Cola sur TF1. En voici quelques exemples.

Tabou : chez un politicien ordinaire, c'est l'annonce d'une décision imminente visant à réduire une prestation quelconque – allocation chômage, retraite, remboursement maladie, etc. Par exemple : « le régime d'assurance chômage n'est pas un sujet tabou ». Traduit en clair : il faut réduire le montant des allocations et leur durée de versement.

Mettre à plat : équivalent de « faire table rase du passé ». Par exemple : « il faut mettre à plat notre modèle social » équivaut à « si on pouvait le supprimer, ça serait bien ».

Réformer : ce terme, autrefois à connotation positive est devenu menaçant. Dès qu'un politicien l'emploie, sortez la vaseline ! Exemple : « Il nous faut réformer le Code du travail ». Traduction : « le Code du travail compte 2889 pages. Si on pouvait le réduire à deux, ça serait bien ».

Modernisation : alors là, il faut de la vaseline haute sensibilité. C'est la bombe atomique. Exemple : « il nous faut moderniser le marché du travail ». Traduction en clair : « il faut contraindre les chômeurs à prendre le premier boulot venu, sale, précaire et mal payé. Ça fait 40 ans que ces branleurs nous pourrissent la vie. Ça suffit ! »

Archaïsme : c'est l'attachement à certaines valeurs de solidarité et de générosité désintéressée qui s'opposent à l'individualisme et à la cupidité qui caractérisent nos élites économiques, financières et politiques. Exemple : « Les grèves qui perturbent actuellement la vie quotidienne de nos concitoyens sont le signe d'un archaïsme qui empêche le pays d'évoluer ».

Si un matin, à la radio, vous entendez un politicien dire : « Nous sommes engagés dans une politique de modernisation de notre pays. Il nous faut, sans tabou, en faisant fi des archaïsmes, mettre à plat notre modèle social, afin de le réformer », attendez-vous au pire. Faites des stocks de museau vinaigrette et prenez rendez-vous au plus vite chez votre proctologue, en prévision des jours sombres qui vous attendent... ●

Guy YOTINE