



● regards féministes

#balancetonporc (p 18 & 19)

## Sexualité et rapports de pouvoir



● international

États-Unis et Corée du Nord (p 21)

## Mégalos aux deux bouts du rouleau

# modes d'emplois



PÔLE EMPLOI FSU

www.snufsu.fr

Numéro 61 | Hiver 2018 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● contre baromètre social

Analyse des résultats (p 9 à 16)

## Focus sur la réalité sociale à Pôle emploi



● à pôle emploi

Classification des emplois (p 8)

## Un accord de piètre qualité



● dossier (p 2 à 7)

Assurance chômage, formation et apprentissage

# Libéralisation massive du marché du travail



● luttes

Observations de la relation de service (p 17)

## Mobilisation contre une sanction

● secteur cadres

Nouveau pari de la confiance (p 20)

## Le pari du changement permanent

## Mais puisqu'on vous dit que tout va bien!

Emmanuel Macron continue ses réformes. Après avoir brutalement mutilé le droit du travail, le voilà en train de préparer la mise en pièces de l'assurance chômage. L'échec patent des tristes tentatives de mobilisation syndicales et politiques lui ouvre un boulevard pour sa politique de destruction massive. Si nous le laissons faire, c'est l'ensemble du manifeste du Medef qu'il compte mettre en œuvre, à savoir un système où l'entreprise est le pivot central de l'organisation sociale. Or c'est bien ce cauchemar capitaliste que les conquêtes sociales avaient réussi à contenir tant bien que mal.

Mais heureusement, à Pôle emploi, tout va bien. Certes, nous avons parfois quelques inquiétudes. Heureusement, on nous a mis à disposition la présentation des orientations stratégiques 2018 du directeur général. Et là, ouf, rassuré, tout va bien, et tout va aller encore mieux.

On va continuer à dématérialiser, à automatiser, à développer le suivi à distance, etc. En revanche, concernant les suppressions de postes, la réduction du budget, la réorientation de nos missions vers le contrôle : rien. Nous voilà bien rassurés.

Et dans la même allégresse, nous apprenons par Jean Bassères lui-même sa reconduction à la tête de Pôle emploi. Et voilà que monsieur Bassères nous remercie chaleureusement, qu'il nous dit sa gratitude, que nous sommes les premiers acteurs de cette réussite et qu'il restera notre premier soutien.

Mais alors, pourquoi des taux de promotion aussi bas et des commissions de conciliation saturées? Pourquoi tant d'années pour aboutir à une classification aussi mauvaise? Pourquoi, chaque négociation annuelle obligatoire aboutit toujours à une même fin de non-recevoir? Les personnels, leur professionnalisme, leur éthique, permettent à notre établissement de continuer d'assurer ses missions tant bien mal, malgré les désorganisations du travail, les montées de charges et les injonctions paradoxales. Pôle emploi doit tout à ses personnels, malgré sa direction générale.

L'année 2018 ne va pas être de tout repos. Il va nous falloir du courage, de la combativité et de la détermination. Restons en forme et mobilisés pour cette nouvelle année! ●

## ● Chômage, formation, apprentissage

# Libéralisation du

**Une nouvelle série de réformes est en cours. Avec l'assurance chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage, le gouvernement entend continuer à libéraliser en profondeur les différents accès au marché du travail.**

Voilà déjà six mois que Emmanuel Macron est président de la République et autant de gouvernement d'Édouard Philippe. Ils disposent d'une majorité suffisante à l'Assemblée pour imposer ce qu'ils appellent «une transformation en profondeur du modèle social français».

### Une stratégie du choc

La réforme par les ordonnances du Code du travail de cet automne et applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018 constitue une attaque historique des protections collectives et individuelles des salarié-es, du public comme du privé. Mais visiblement, cela ne suffit pas au gouvernement. Car, en cette fin d'automne, voilà donc la suite du menu jupitérien et très libéral, en cours de concertations ou de pseudo-négociations. En septembre dernier, le gouvernement s'est vu remettre un rapport par l'économiste Jean Pisani-Ferry traitant du grand plan d'investissement pour 2018-2022. Dans ce rapport, un des axes est de «créer une société de la compétence» avec la préconisation d'une réforme copernicienne du financement et de la gouvernance de la formation professionnelle des actifs et des demandeurs d'emploi. Nul doute que ce rapport préfigure une grande partie de la réforme actuelle du gouvernement.

Depuis fin novembre, sont désormais débattues les réformes

de l'assurance chômage, de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Comme l'a annoncé à plusieurs reprises le ministre du Travail Muriel Pénicaud, ces trois thématiques feront l'objet d'un projet de loi qui sera présenté au Parlement à compter de juin 2018 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Cette loi doit définir les droits et obligations des salarié-es, des chômeurs et des entreprises sur ces périmètres.

Le gouvernement veut privilégier l'insertion professionnelle même à bas niveau, sur la poursuite d'études.

Mais nous pouvons observer, en accord avec notre fédération la FSU, que l'orientation professionnelle des jeunes et des adultes est totalement absente des sujets de ce prochain big-bang social. C'est franchement regrettable, car dans un modèle économique et social de plus en plus complexe, l'enjeu de l'orientation, et le droit pour chacun et chacune d'en bénéficier n'ont jamais été aussi nécessaires. Car à travers la pratique de l'orientation professionnelle, on garantit d'abord à chaque citoyen et citoyenne une liberté de choisir son parcours professionnel. L'orientation professionnelle est un vec-

teur d'égalité il faut plus que jamais le rappeler.

À n'en pas douter, de nouvelles menaces pèsent sur les droits des actifs et des chômeurs! La stratégie du choc est en place. Le 19 octobre dernier, la FSU a été reçue, comme l'ensemble des syndicats, par le Premier ministre, entouré des ministres du Travail et de l'Éducation nationale. Rien de précis n'a été révélé, à part que la réforme de l'apprentissage ferait l'objet d'une concertation alors que celles de la formation professionnelle et de l'assurance chômage seraient négociées. Sur la réforme de l'apprentissage pèsent de vives inquiétudes et de réelles menaces. Le gouvernement a engagé une feuille de route pour fixer les objectifs et la méthode. Plusieurs groupes de travail ont été constitués. Ces travaux feront l'objet d'un rapport remis fin janvier à la ministre.

### Pour un droit à la qualification

Cette réforme est mal engagée. En effet, elle est indissociable des réformes prévues en matière de sélections et d'évaluations des jeunes dès le CP, au collège et en fin de lycée. Nous craignons de voir la voie professionnelle administrée trop tôt auprès de collégiens en échec scolaire. Or l'emploi des jeunes en apprentissage ne doit pas remettre en cause le droit à une formation initiale universelle et productrice d'égalités.

# marché du travail

Dans les travaux de concertations en cours, il est nécessaire de rappeler régulièrement aux entreprises et au gouvernement que les jeunes qui quittent trop tôt l'enseignement scolaire sont ceux et celles qui connaissent les parcours professionnels les plus précaires et les plus chaotiques. Ce sont ceux et celles qui travaillent souvent sans aucune qualification, avec des savoirs de base (lire-écrire-compter) mal acquis dans des emplois précaires et mal rémunérés. Rappelons que dans notre pays, on compte 7 % de la population adulte âgée de 18 à 65 ans en situation d'illettrisme, soit 2 500 000 personnes pour la seule métropole. Il est essentiel que les politiques publiques puissent garantir un droit à la scolarisation pour tous les jeunes au moins jusqu'à 16 ans. Mais alors que l'élévation du niveau de qualification de la population a été la règle appliquée depuis plusieurs dizaines d'années, le gouvernement veut privilégier l'insertion professionnelle, même à bas niveau, à la poursuite d'études.

**C'est la fin de la possibilité de réaliser un projet personnel, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification de façon libre et indépendante.**

Mais le niveau de diplôme obtenu influe de façon importante sur la possibilité de trouver un emploi. C'est pourquoi la prévention du décrochage scolaire, ainsi que la mise en œuvre du droit au retour en formation initiale constituent des enjeux sociétaux importants. C'est pourquoi la FSU défend un droit de retour en formation initiale pour les jeunes de 16 à 25 ans dans la filière de leur choix.

Sur la réforme de la formation professionnelle, la simplification ne semble pas synonyme de progrès social pour le plus grand nombre. Le gouvernement a

diffusé une note d'orientation aux partenaires sociaux en charge de la négociation sur ce sujet. Rappelons préalablement quelques éléments du droit actuel autour de trois situations :

Si je suis en CDI avec 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en tant que salarié dont un an dans l'entreprise actuelle, le congé individuel de formation (CIF) me permet de suivre, en étant rémunéré, une formation de mon choix même

Enfin, dans le cas où je suis en intérim, des modalités spécifiques me sont applicables notamment concernant mes conditions d'activité antérieure.

## Fusion du CIF et du CPF

Mais selon le texte d'orientation remis par le gouvernement, la future réforme veut fusionner les droits des actifs au CIF dans le compte personnel de formation (CPF). Sera donc remis en cause le droit

dans la mise en œuvre d'un plan de formation. Ainsi, elle préconise une autoprescription de formation par l'intéressé-e. Quelles conséquences cette vision et ces choix auront sur les missions et les métiers à Pôle emploi qui met en œuvre depuis 2014, le conseil en évolution professionnelle? Quelles conséquences aura cette réforme sur les effectifs de Pôle emploi?

Malgré plusieurs tentatives, le SNU n'a obtenu aucune réponse à ces interrogations! C'est tout simplement inacceptable! Car «en même temps» le gouvernement et le directeur général de Pôle emploi, reconduit dans ses fonctions, ont affirmé qu'à partir de 2018 nous mettrons en place le plan investissement compétences (PIC) de près de 15 milliards d'euros, pour une grande part consacrée à la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes. Avec près de 300 postes en moins en 2018... comment dire... c'est pas gagné!

## Quel avenir pour Pôle emploi ?

Enfin, concernant la réforme de l'assurance chômage, la négociation qui devait s'engager entre partenaires sociaux dès la mi-novembre a été repoussée et s'est seulement ouverte le 13 décembre dernier. C'est bien sûr un enjeu fort pour la protection sociale des actifs et des privés d'emploi alors que la tonalité libérale de ce gouvernement n'augure rien de bon sur ces sujets.

Au-delà des nouvelles modalités d'accès, de calcul et de durée de l'indemnisation, seront révisés les droits et obligations des chômeurs. Cette réforme aura sans nul doute des conséquences sur l'organisation et les conditions du travail à Pôle emploi, mais aussi sur nos missions de service public.

Si pour l'instant la ministre dans sa note de cadrage se veut rassurante en disant ne pas vouloir toucher «au cœur du réacteur» de l'assurance chômage (durées et montants), elle confirme que le contrôle des chômeurs par Pôle emploi sera massifié et leurs obligations réformées. ●

Jean-Charles STEYGER



si elle ne correspond ni à mon emploi actuel, ni à l'activité de mon entreprise. C'est la possibilité pour moi de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité ou de profession.

Si je suis en CDD, ou demandeur d'emploi après un CDD, je peux aussi bénéficier d'un CIF selon des conditions spécifiques d'ancienneté. Pendant la formation, c'est l'organisme agréé pour gérer le CIF qui me rémunère.

de suivre, en étant rémunéré, une formation de son choix, surtout si elle ne correspond ni à son emploi actuel ni à l'activité de son entreprise. Si rien n'est fait, alors c'est la fin de la possibilité de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité ou de profession de façon libre et indépendante. Nous ne pouvons accepter cette perspective!

De plus, la ministre souhaite voir moins d'intermédiation présente

## ● Assurance chômage

# Pôle emploi et l'Unedic dans le viseur

**Les concertations initiées le 13 décembre sont claires : le gouvernement demande aux partenaires sociaux de flinguer eux-mêmes l'assurance chômage, sinon c'est lui qui s'en chargera. Pourtant, la dette de l'Unedic n'existe pas, ou alors c'est la dette de l'État !**

**L**es négociations concernant l'assurance chômage ont commencé le 13 décembre dernier. Le message du gouvernement a tout de suite été très clair : soit les organisations syndicales négocient et trouvent une solution, soit l'Unedic est mis sous tutelle et étatisé.

### Équilibre budgétaire de l'Unedic

Mais... négocier pour trouver une solution à quoi? Le prétexte sans cesse invoqué par l'État et le Medef pour mettre en pièce l'Unedic est chaque fois le même : la dette et le déficit. Actuellement, les caisses de l'Unedic accusent une dette d'environ 37 milliards. C'est une sacrée somme, certes... Cette dette s'est

progressivement constituée du fait d'un déficit annuel du budget. C'est-à-dire que l'Unedic dépense plus qu'elle ne gagne. L'Unedic constitue son budget grâce aux cotisations versées par les salarié-es et les employeurs. Et sa principale charge, ce sont les indemnités versées aux travailleurs privés d'emploi. Mais lorsque l'on regarde de plus près ce budget, on constate que le montant des cotisations, environ 35 milliards pour 2016, couvre les allocations versées... Le budget de l'Unedic est donc à l'équilibre. Pourtant, elle affiche un déficit annuel d'environ 3,5 milliards... Diable! Mais comment cela est-il donc possible? En réalité, le déficit de l'Unedic n'est pas lié au régime de l'assurance chômage mais

au financement de Pôle emploi. Car figurez-vous que la part de l'Unedic dans le financement de Pôle emploi s'élève précisément à... 3,5 milliards par an. L'État de son côté ne finance Pôle emploi que pour environ 1,5 milliard. Dans les faits, la dette de l'Unedic, c'est la dette de l'État.

### Désengagement de l'État

Mais le pire est à venir. Car à cette étape de notre analyse, nous pourrions simplement en conclure qu'il est impératif que l'État assume ses responsabilités à l'égard du service public de l'emploi et prenne en charge le financement de Pôle emploi pour sauver les comptes de l'Unedic. Alors certes, la crise, l'austérité et la rigueur sont de mise pour

le budget de l'État. Mais rappelons tout de même qu'avec simplement le CICE de Jean-Marc Ayrault et le pacte de responsabilité de Manuel Valls, c'est plus de 40 milliards de revenus fiscaux et de cotisations sociales distribués grassement au patronat. Mais le gouvernement ne raisonne pas du tout de cette manière. Il fait même le raisonnement inverse puisqu'il prévoit de baisser sa part de financement du budget de Pôle emploi. La presse avait relayé des rumeurs en septembre dernier qui se sont trouvées confirmées par le projet de loi de finances (PLF) 2018. Au total, le budget de la mission «travail et emploi» devrait baisser de 4 milliards d'euros en 3 ans. Par ailleurs, le gouvernement, qui

## En Allemagne, minijobs et régime d'assistance

**Deux régimes coexistent en Allemagne : une assurance chômage et l'assistance. Mais la multiplication des minijobs fait basculer une partie des chômeurs dans le deuxième régime.**

**C**omment l'Allemagne, pays des minijobs et de 22 % de travailleurs pauvres, indemnise ses chômeurs? Il existe deux régimes d'indemnisation. Un régime d'assurance chômage financé par des cotisations salariales et patronales assises sur les salaires. Et un régime d'assistance financé par l'impôt.

### 12 mois maximum d'indemnités

L'assurance chômage (*arbeitslosengeld*) couvre obligatoirement tous les salariés assujettis à la sécurité sociale, qu'ils soient du secteur privé ou du secteur public. Sous certaines conditions, les travailleurs indépendants peuvent s'affilier facultativement à l'assurance chômage. Pour recevoir une indemnité, il faut avoir travaillé au moins 12 mois au cours des deux dernières années avant l'inscription à l'*Agentur für Arbeit*, le Pôle emploi allemand. L'indemnité mensuelle est calculée sur le salaire moyen de l'année précédant l'ouverture de droit. Elle s'élève à 60 % du salaire

net en l'absence d'enfant et à 67 % avec au moins un enfant à charge. Plafond de l'indemnité : 2 317 euros mensuels. Les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans seront indemnisés entre 6 mois minimum et 12 mois maximum. Au-delà de 50 ans, ça peut aller jusqu'à 24 mois. Un salarié démissionnaire sera indemnisé après un délai de carence de 12 semaines maximum, délai fixé par l'agence pour l'emploi et imputé sur la durée des droits. Cette carence est également opposable s'il est estimé qu'une rupture de contrat par l'employeur a malgré tout pour origine le comportement du salarié! À noter qu'il n'y a pas d'affiliation obligatoire au régime d'assurance chômage si le salaire est inférieur à 450 euros. C'est justement le cas des fameux «minijobs» allemands. Donc pas d'indemnisation en cas de perte d'emploi!

Venons-en au régime d'assistance (*Grundsicherung für Arbeitssuchende*) financé par les fonds

publics d'État et des communes. Peuvent en bénéficier les demandeurs d'emploi exclus du régime d'assurance chômage, mais aussi les membres de la communauté de besoins du bénéficiaire : conjoint, concubin, enfant de moins de 25 ans dépendant, etc. Le revenu minimum garanti du régime d'assistance est calculé sous conditions de ressources du demandeur d'emploi et de sa communauté de besoins. Sont pris en compte tous les revenus supérieurs à un certain plafond ainsi que le patrimoine : immobilier, épargne, etc.

### Un salaire minimum depuis 2015

Les montants du régime d'assistance sont forfaitaires et visent à couvrir les besoins essentiels des bénéficiaires et de leurs ayants droit. Pour information, le montant dit de base en 2017 est de 409 euros par mois pour une personne seule. Il est de 736 euros pour un couple sans enfant. Ensuite, le montant par enfant de moins de 25 ans varie se-

lon l'âge, par exemple 237 euros par mois pour l'enfant de moins de 6 ans. Des majorations spécifiques sont possibles et seront liées par exemple au niveau de loyer assumé par le foyer.

En Allemagne, il existe un salaire minimum seulement depuis 2015. Il est de 8,84 euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Mais des exemptions avaient été octroyées jusqu'à fin 2017 notamment pour certains secteurs d'activité (agriculture, sylviculture, industrie textile, etc.) Avant 2015, environ 4,5 millions de travailleurs allemands percevaient moins que le salaire minimum! Une conclusion à tirer de ce système, c'est que la réponse allemande à la crise, à savoir la multiplication des minijobs, transfère toute une partie de la population vers le régime d'assistance. Un modèle qui devrait résonner de manière menaçante à l'heure où Emmanuel Macron précarise l'ensemble du droit et du marché du travail français. ●

fourmille d'idées en tout genre pour briser les conquêtes sociales et libéraliser le marché du travail, voudrait ouvrir l'assurance chômage aux indépendants et aux démissionnaires. Rien que pour ces derniers, c'est entre 8 et 14 milliards supplémentaires qu'il faudrait trouver pour financer leur indemnisation.

**Le deuxième axe implique d'exercer une pression sur les chômeurs en réduisant leurs droits et en accentuant le contrôle.**

À l'aune de ces éléments, il est maintenant plus aisé de comprendre le message du gouvernement à l'égard des organisations syndicales. Quand celles-ci sont sommées de négocier pour trouver une solution, au final, on peut entendre : « débrouillez-vous pour flinguer l'assurance chômage vous-même ou c'est nous qui nous en occupons. Mais si c'est nous, on détruira tout pour en faire une agence d'État, ce qui reviendra à remettre les clés de la maison au Medef ». C'est ce message précisément qui a été communiqué aux organisations syndicales le 13 décembre 2017. Par ailleurs, en plus de menacer

fortement l'assurance chômage, probablement condamnée à être réduite à un système forfaitaire au rabais proche des modèles anglais ou allemand, ce projet gouvernemental pèse sur Pôle emploi. En effet, les présupposés libéraux du gouvernement les amènent à estimer que la seule politique de l'emploi efficace repose sur deux axes essentiels. Le premier axe consiste à lever les freins à l'embauche en dérèglementant le marché du travail, ce qu'il fait allègrement depuis cet été. Le deuxième axe implique d'exercer une pression sur les chômeurs en réduisant leurs droits et en accentuant le contrôle. Les annonces gouvernementales laissent donc entendre une redéfinition de fond de nos missions et de nos activités. Et notre service public risque fort de se transformer en une officine du patronat, chargée de contraindre les travailleurs privés d'emploi à accepter n'importe quel emploi précaire et mal rémunéré. Donc dès maintenant, soyons prêts à défendre nos missions et nos métiers devant l'attaque massive qui se prépare. C'est notre modèle social qui est en jeu. De plus, gardons à l'esprit que si nous les laissons faire avec l'assurance chômage, c'est toute la sécurité sociale qui suivra. ●

Adèle SALEM

**“QUAND ON VEUT NOYER SON CHIEN, ON PREND LE GOUVERNEMENT ET LE MEDEF COMME VÉTÉRINAIRE”.**

PROVERBE  
DE CHÔMEUR



## En Angleterre, un système forfaitaire limité à six mois

**L'allocation chômage en Angleterre est de deux types : contributive ou non contributive. Dans les deux cas, les sommes allouées sont très insuffisantes pour vivre décemment.**

Suite à une perte d'emploi, les chômeurs britanniques peuvent percevoir une allocation appelée *Jobseeker's allowance*. Cette allocation dite contributive dépend d'une cotisation chômage prélevée sur les salaires lorsque la personne était en activité. La durée d'indemnisation est limitée à seulement six mois et le montant est forfaitaire. En effet, l'allocation de retour à l'emploi britannique n'est plus liée aux revenus précédents – le salaire de référence à la française – depuis déjà les années 1980. L'allocation forfaitaire contributive est de 57,90 livres sterling par semaine (65,60 euros) pour un chômeur de 18 à 24 ans et de 73,10 livres par se-

maine (82,80 euros) pour les 25 ans et plus. C'est vraiment très insuffisant pour vivre décemment!

### 82 euros par semaine

Les travailleurs indépendants ne peuvent prétendre à l'allocation contributive, car ils ne s'acquittent pas des mêmes cotisations que les salariés. Pour eux, l'allocation est dite non contributive et est estimée selon leurs revenus. L'allocation non contributive est financée par l'impôt. Elle est en moyenne d'un peu plus de 50 livres par semaine (56 euros) pour un célibataire de plus de 25 ans. Mais l'analyse des revenus tient compte de l'épargne

dont l'individu dispose et celle-ci pourra faire varier à la baisse l'allocation non contributive de base. Un salarié qui n'aurait pas suffisamment cotisé lors des deux années fiscales qui précèdent une perte d'emploi, se verra également octroyer une allocation non contributive. L'allocation non contributive ne peut être inférieure à 5 livres sterling par semaine (5,67 euros) pour un célibataire, un montant que les Anglais appellent *the disregard* (le mépris)!

Revenons à la première forme d'allocation (contributive). Il faut noter que toute pension personnelle ou professionnelle de plus de 50 livres par semaine entraîne des déduc-

tions. Autre point, pour un chômeur vivant en couple, les revenus du conjoint peuvent aussi conduire à une réduction de l'indemnité.

### Un modèle brutal et injuste

L'indemnisation peut être complétée par d'éventuelles allocations logement et allocations familiales. Ce qui pourrait permettre à un célibataire anglais de recevoir environ 615 euros mensuels pendant six mois. En France – en 2016 – le même aurait reçu en moyenne 1 159 euros pendant deux ou même trois ans. Bref le modèle anglais est brutal et injuste! ●

Philippe BARRIOL

## ● Formation professionnelle

# Pour une formation initiale émancipatrice

La manière dont le gouvernement et le Medef initient le débat sur la réforme de la formation oppose clairement l'apprentissage aux lycées professionnels. C'est là une volonté évidente de subordonner la formation initiale aux seuls impératifs des employeurs.

L'apprentissage et la formation professionnelle sont au cœur de l'actualité. Le cadre annoncé de cette réforme est celui d'une refonte en profondeur des systèmes de formation qui risque de venir percuter l'enseignement professionnel public sous statut scolaire. Lorsqu'ils évoquent la formation professionnelle initiale publique, régions, État et patronat la décrivent fréquemment comme une entrave au développement de l'apprentissage. Selon eux, si l'apprentissage ne parvient pas à séduire les jeunes mineurs c'est parce qu'il existe un autre système, qu'ils considèrent comme un doublon, et qu'ils estiment problématique : les lycées professionnels. Le Medef, de son

côté, prône l'apprentissage comme unique système de formation initiale, il revendique même le pilotage de l'ensemble de la formation professionnelle. Mais évidemment, il refuse de la financer et exige que cela relève de la dépense publique à travers les régions et l'État.

### Mise en concurrence des lycées

Les entreprises se prétendent seules à même de transmettre les gestes techniques et de régler ainsi l'insertion professionnelle des jeunes. Seulement, quand les entreprises embauchent des apprentis, ce sont sur des contrats d'un ou deux ans. Or un bac pro se déroule sur trois ans. Mais, du fait d'une part des budgets publicitaires faramineux

qui valorisent l'apprentissage, et d'autre part de la précarisation des familles, les jeunes souhaitant obtenir un CAP ou un bac pro sont de plus en plus nombreux à chercher un contrat d'apprentissage. Mais en termes de formation initiale, les lycées professionnels sont le résultat de longues luttes pour scolariser, au sein de l'éducation publique, les mineurs recevant une formation professionnelle. Cette scolarisation a permis de mettre en place des formations équilibrées, comprenant des matières générales, plus émancipatrices et pérennes pour l'intégration sociale des individus. Au contraire, l'apprentissage reste sous la tutelle des branches professionnelles, avant tout subordonné aux

impératifs des employeurs et orienté vers une intégration strictement économique.

### Insuffisance criante des moyens

Une formation initiale débouchant sur un diplôme délivré par l'éducation nationale reste un élément déterminant pour d'une insertion sociale et professionnelle réussie. L'éducation nationale doit donc rester un acteur majeur dans la qualification des jeunes et doit poursuivre sa politique d'élévation du niveau de qualification pour toutes et tous. En ce sens, la voie professionnelle doit garder sa double vocation au côté des autres voies du lycée comme mentionné à l'article L333-4 du Code de l'édu-

## Contre des formations subordonnées au marché

En instaurant une individualisation de l'accès à la formation continue, Macron entend déléguer aux seules entreprises la définition des besoins et l'offre de formation pour les emplois de demain.

En associant, dans les réformes en cours, l'apprentissage, la formation professionnelle continue et l'assurance chômage, ce sont tous les flux entrants sur le marché du travail que le gouvernement actuel entend former selon la recette libérale. Le modèle de référence que le gouvernement et le Medef cherchent à imposer est celui de l'apprenti, en contrat de travail/formation dans un processus éternel d'adaptation aux besoins des entreprises sans cesse renouvelés.

### Une approche mercantiliste

Le salarié est appelé à se vivre comme travailleur en devenir, prêt constamment à s'investir au sens premier du terme : à investir en lui-même en usant de droits à formation dont l'accès lui sera facilité, surtout les soirs et le week-end. L'arme utilisée est le compte personnel de formation (CPF), entré en vigueur en 2015. Il devrait s'imposer à l'ensemble du champ de la

formation professionnelle continue pour instaurer une logique d'individualisation de l'accès à la formation. Cette perspective libérale individualiste se conçoit en mettant à bas tout le système actuel de la formation professionnelle continue, ainsi que celui de l'assurance chômage. Pour cette *tabula rasa*, le coup des ordonnances, avec ses séances de concertation bilatérale, ne va pas rasservir. Les corps intermédiaires sont trop réticents à se laisser deux fois de suite rouler dans la farine. Le passage par un accord national interprofessionnel (ANI) a été retenu. Le projet de loi s'écrit à la délégation à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du Travail qui vient d'embaucher le directeur formation-éducation du Medef pour tenir la plume.

Ainsi les partenaires sociaux doivent négocier pour s'entendre sur un CPF qui pourrait être monétisé, facilement mobilisable, financé par les fonds de formation profes-

sionnelle des entreprises, afin de permettre au salarié d'acquérir lui-même des formations de qualité. Ce seront les entreprises et les branches professionnelles qui organiseront l'offre territoriale de formation. À elles aussi de garantir un droit à l'accompagnement au service des actifs pour que les salariés des TPE-PME ne restent pas, comme actuellement, les parents pauvres de l'accès à la formation professionnelle.

### Éviction du paritarisme

Plusieurs études convergentes estiment que 10 à 20 % des emplois sont menacés de disparition par l'automatisation des tâches entraînée par la robotisation ou le numérique, et que 50 % seront profondément transformés dans les dix ans qui viennent. Dans ce cadre, notre gouvernement, fidèle à la doxa néolibérale, estime que ce sont les entreprises les plus à même de définir les besoins de l'économie, et particulièrement les métiers de

demain. On évacue donc toute approche en terme d'intérêt général, de besoins sociaux, culturels ou environnementaux, pour instaurer une approche mercantile de court terme, réservée aux décideurs de l'entreprise privée. On part donc du principe que pour peu qu'on lui allège ses contraintes et lui en donne les moyens, le jeune, le salarié ou le demandeur d'emploi est le mieux à même d'optimiser son intégration et sa progression sur le marché du travail, le libre arbitre du marché ayant valeur de certification rationnelle. La conséquence est l'éviction du paritarisme qui encadre actuellement le financement de la formation professionnelle continue. Au mieux restera une fonction d'accompagnement et de conseil, voire d'organisation de l'offre de formation.

En bref, l'État donne les clés du coffre au Medef. C'est un sacré retour en arrière. ●

François CASSARD (SNU TEFE FSU)

cation : «L'examen du baccalauréat général, technologique ou professionnel sanctionne une formation équilibrée qui ouvre la voie à la poursuite d'études supérieures et à l'insertion professionnelle.»

**Face aux bouleversements à venir, l'accès à une formation initiale solide et équilibrée est plus nécessaire que jamais.**

Le gouvernement plaide pour la qualification des jeunes les plus éloignés de l'emploi et des chômeurs. Il annonce vouloir y consacrer 15 milliards d'euros sur les 5 ans à venir - ce qui revient en réalité à dédier environ 1,5 milliard par an aux 1 million de jeunes sans solution d'emploi ni de formation. Si l'on ajoute les 100 000 jeunes qui décrochent scolairement chaque année, cela revient à un peu plus de 1 000 euros par an et par jeune. Hormis l'insuffisance évidente de moyens pour des formations qualifiantes ambitieuses pour l'ensemble de ces jeunes, c'est aussi l'avenir des métiers qui est remis en cause par ce projet global. Quelle vision de l'avenir des emplois d'ouvriers et de salarié-es ont ces décideurs lorsqu'ils proposent seulement 400 heures pour accéder à un

premier métier ou pour permettre une reconversion professionnelle dans un autre champ? Les métiers s'apprennent. Et apprendre un métier nécessite du temps et de la rigueur. De surcroît, le président de la République comme ses ministres rappellent sans cesse que nous sommes à l'aube de bouleverse-

ments majeurs en ce qui concerne l'évolution des métiers. Le numérique, l'intelligence artificielle, le big data impliquent que nous ne connaissons pas encore la moitié des métiers de demain. La FSU reconnaît le fait que l'évolution du travail, des métiers voire de la société implique un besoin important

en formation tout au long de la vie, mais elle rappelle le rôle essentiel de la formation initiale dans ce projet. L'accès à un premier niveau de qualification par une formation solide et équilibrée entre savoirs généraux et savoirs professionnels est encore plus d'actualité. Or, seule la formation professionnelle publique qui emploie des enseignants qualifiés, qui bénéficie de plateaux techniques et d'ateliers performants, peut relever ce déficit majeur. En aucun cas, la formation professionnelle initiale ne doit s'adapter aux besoins immédiats des entreprises et se réduire à un premier niveau d'acquisition de compétences référencées dans des blocs, passeports ou autres portfolios qui se complèteraient progressivement tout au long des parcours professionnels. Par ailleurs, il reste nécessaire d'améliorer les conditions d'accueil des élèves dans les établissements scolaires et d'augmenter son financement.



Léonard Dupond pour Usbek & Rica

**Réaffirmer l'enseignement public**

Pour rappel, l'État ne finance que 4 milliards d'euros pour les 700 000 jeunes scolarisés dans l'enseignement professionnel. Et la dépense publique pour un élève de lycée professionnel est de 12 000 euros par an quand elle est de 19 000 euros pour un apprenti!

La FSU rappelle qu'elle s'opposera à toute mesure qui affaiblirait le service public de la formation professionnelle initiale. Celle-ci doit au contraire être réaffirmée et développée notamment dans le cadre du droit au retour en formation qualifiante : dans nos lycées en formation initiale, par l'intermédiaire des Greta en formation continue. Pour permettre l'application de ce droit, des moyens supplémentaires doivent être dédiés pour augmenter le nombre de places dans les sections professionnelles publiques. Les formations en alternance sous statut scolaire dispensées dans les lycées ont montré depuis de nombreuses années leur pertinence et leur efficacité. Elles doivent donc être confortées, développées et améliorées pour répondre à la demande sociale des jeunes et des familles en terme de qualification et de poursuite d'études. ●

Sigrid GERARDIN (SNU Enseignement professionnel FSU)

**Une négociation sur commande**

En matière de formation professionnelle, le Code du travail prévoit le recours à un accord des partenaires sociaux. La loi est envisagée pour avril 2018, soit un calendrier serré de négociation borné à la fin janvier 2018. Les syndicats ont déjà réussi à décaler d'un mois la contrainte. L'accord national interprofessionnel attendu (ANI) doit avant tout instaurer un crédit personnel de formation (CPF) assimilable, selon le projet, à « une liberté professionnelle pour les salariés ». Le dispositif serait monétisé, facilement convertible sur un marché libre de la formation professionnelle directement par le salarié, qui pourrait acheter son parcours de formation et de reconversion professionnelle. Bien entendu, les parcours répondront aux besoins des entreprises. Aux syndicats patronaux et salariés de se mettre d'accord pour amener les entreprises, y compris les très petites et les moyennes, à investir dans les compétences des salariés, sans obligation juridique ! Cela doit s'appliquer dès le début de la vie professionnelle. De là l'insistance pour une réforme du système

de formation en alternance à l'attention des jeunes. Mais cela concerne aussi les travailleurs ou demandeurs d'emploi, d'où la perspective d'ouvrir le système d'assurance chômage aux démissionnaires et aux professions libérales et d'orienter des allocations calibrées sur mesure vers ces perspectives de formation. Ces réformes laissent entrevoir un modèle social nouveau alliant « des entreprises, dans une logique de co-construction, et des personnes, dans une logique de co-investissement ». Avec ou sans ANI, le gouvernement veut sa loi au printemps 2018.

À défaut d'une contestation point par point pour faire valoir d'autres valeurs, cette loi risque d'être bien éloignée de l'esprit de la circulaire du 4 décembre 1926 relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle, selon laquelle : « En droit, l'ouvrier est aussi un citoyen et un homme. Comme tel il n'est pas un moyen, mais une fin ; il doit non seulement être capable de produire, mais aussi de penser ; il a droit à la culture par laquelle on devient homme, c'est-à-dire un être libre. »

## ● Classification des emplois

# Un accord de piètre qualité

Un nouvel accord relatif à la classification des emplois a été soumis aux organisations syndicales le 22 novembre. Mais le SNU, jugeant cet accord très insuffisant, a refusé de le signer. Accompagné de la CGT et FO, le SNU a décidé de faire valoir son droit d'opposition.

Suite aux négociations qui avaient repris depuis le 7 septembre 2017, un nouvel accord relatif à la classification des emplois était soumis à signature le 22 novembre. Mais à l'instar du projet de 2014, cette classification n'est toujours pas à la hauteur de nos revendications. Encore trop d'éléments restent défavorables aux personnels. L'accord a été signé par plusieurs organisations syndicales (CGC, CFDT et CFTEC).

### Quelques maigres avancées

De leur côté, le SNU, FO et la CGT ont décidé de faire valoir leur droit d'opposition. Mais pour qu'un droit d'opposition permette de contester un accord, il faut que les organisations représentent plus de 50 % des suffrages, ce qui n'est plus le cas. L'accord s'appliquera donc. Quelques revendications ont, certes, été intégrées à cette nouvelle version, comme l'avancement automatique en début de carrière de certains emplois, l'embauche des psychologues au statut cadre, ou encore l'élargissement des possibilités de carrières pour les conseillers. Mais cet accord reste bien trop défavorable à la plus

grande partie des personnels. C'est une nouvelle manifestation des objectifs exclusivement budgétaires de la direction, réalisés sur le dos des agents et de leurs métiers.

● **Le recours concerne le rattachement à l'emploi ou la bonne application de la règle de positionnement.**

Pour autant, le SNU s'engage à accompagner les personnels dans le rattachement au nouveau référentiel et dans leur repositionnement dans la nouvelle grille. L'accord relatif à la classification entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018. C'est pourquoi, courant du premier trimestre, les équipes locales de direction recevront les agents pour des entretiens de rattachement et de positionnement. Cet entretien n'est pas obligatoire. En cas de refus, l'agent est rattaché d'office, et les agents absents (maladie, détachement...) recevront leur rattachement et positionnement par courrier à leur domicile. Ils seront reçus dans les 15 jours suivant leur reprise de travail. En cas de

désaccord, l'agent peut, s'il le souhaite, faire un recours. Le recours concerne le rattachement à l'emploi ou la bonne application de la règle de positionnement. Le premier niveau du recours se situe au niveau du hiérarchique local. Le deuxième niveau se situe au niveau de la commission paritaire locale de recours classification (CPLRC), où siègent les organisations syndicales, et dont

les décisions sont exécutoires. Enfin, un dernier recours se fait auprès de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC39). Pour vous aider et vous accompagner, vous pouvez vous adresser à la section SNU de votre territoire. Par ailleurs, le SNU organise une série de congrès de formation syndicale ouverts à l'ensemble des personnels. ●

Le Bureau national du SNU Pôle emploi

## Pourquoi le SNU s'oppose :

**Les carrières s'allongent pour tous les emplois** entraînant un ralentissement général des carrières. Un conseiller niveau C1 mettra 50 ans pour atteindre le dernier échelon de son métier soit le niveau E4.

**Les conseillers sont les grands perdants** de cette classification puisqu'aucun automatisme ne vient leur garantir un déroulement carrière.

**Les articles 20§4 et §3 disparaissent de la CCN**, qui permettaient d'obtenir une promotion au bout de trois ans traduisant et reconnaissant la simple maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste.

**Le coefficient double, mais la valeur du point diminue de moitié**, le tout associé à des sauts de puces de coefficients... ou comment faire décélérer l'évolution de la masse salariale.

**L'enveloppe de 0,8 % n'est pas consacrée aux promotions**, puisqu'elle inclut en réalité les mesures de résorption des écarts de l'accord égalité professionnelle, les mesures relatives à l'accord pour l'emploi des personnes handicapées.



**AMAE**  
Association des Anciens de l'Emploi

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

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

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

**SOLIDARITÉ**

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

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

**Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO**

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

**CONTACTEZ NOUS**

# Analyse de la réalité sociale à Pôle emploi

## LE CONTRE BAROMÈTRE SOCIAL DU SNU C'EST :

**PRÈS DE 18 000  
AGENTS INTERROGÉS\***

\*base de sondage constituée par les agents qui ont manifesté leur volonté de participer à l'étude au moment de son déploiement, abonné-es ou non aux informations du SNU

**Plus de 41 %  
de répondants**

**7 447 répondants**

parmi toutes les catégories du personnel, exerçant sur le terrain ou dans les fonctions support (DT, DR, DG, DSI...)

**Une étude menée  
entre le 18 mai et le 4 juillet 2017**

Face à l'exclusion des représentants du personnel du processus de l'enquête dite « baromètre social » mise en place par la direction générale et devant les dérives relevées dans sa conception et exploitation, le SNU a décidé de réaliser sa propre étude auprès des agentes et agents de Pôle emploi sur la qualité de vie au travail, les risques psychosociaux et les changements en cours. Une étude éclairante sur la situation à Pôle emploi, le climat social, les conditions de travail et les différents projets en cours dans notre établissement. Merci à l'ensemble des collègues ayant participé à cette étude !

## ● Caractéristiques des répondants

FONCTION À PÔLE EMPLOI	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Conseillère & conseiller emploi (demandeurs, entreprises, contrôle de la recherche d'emploi, etc.)	4 266
Conseillère & conseiller GDD	596
Conseillère & conseiller emploi et GDD (double compétence)	399
Conseillère & conseiller en plate forme téléphonique	66
Psychologue du travail	200
Agente & agent Pôle appui gestion (PAG)	307
RRA	135
Responsable d'équipe	283
DAPE adjointe / adjoint ou adjointe / adjoint au DAPE	59
DAPE	109
Fonctions support (DT, DR, DG)	692
DSI ou PES	69
Autre	266

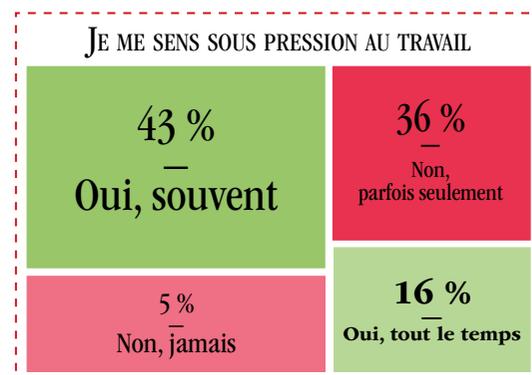
ÂGE	TAUX
Moins de 30 ans	3 %
De 30 à 39 ans	20 %
De 40 à 49 ans	41 %
De 50 à 59 ans	31 %
60 ans et plus	5 %

CONTRAT	TAUX
CDI statut public	17 %
CDI statut privé	82 %
CDD statut privé	0,70 %
Contrat aidé	0,30 %
Autre (veuillez préciser)	0,20 %

SEXE	TAUX
Femmes	74 %
Hommes	26 %

## ● Un contexte professionnel à risques pour la santé des salariés

**70 % des agents tous métiers confondus attestent qu'on leur demande une quantité de travail excessive. 75 % disent que l'organisation leur impose de travailler trop vite tandis qu'ils sont 83 % dont les tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées et nécessitent d'être reprises plus tard. La quantité de travail demandée, son rythme et la possibilité de l'achever sont des éléments essentiels dans l'augmentation du stress et des risques psychosociaux. Nous en tenons pour preuve que 43 % des agents déclarent se sentir souvent sous pression et 16 % avoir ce sentiment tout le temps.**



	MES TÂCHES SONT SOUVENT INTERROMPUES AVANT D'ÊTRE ACHÉVÉES, NÉCESSITANT DE LES REPRENDRE PLUS TARD	L'ORGANISATION DU TRAVAIL M'IMPOSE DE TRAVAILLER TROP VITE	ON ME DEMANDE D'EFFECTUER UNE QUANTITÉ DE TRAVAIL EXCESSIVE
Tout à fait d'accord	45 %	31 %	26 %
Plutôt d'accord	38 %	44 %	44 %
Plutôt pas d'accord	14 %	20 %	25 %
Pas du tout d'accord	3 %	5 %	5 %

### L'espace de travail confronte les agents à des problèmes de concentration ou de confidentialité

61 % des salariés déclarent que leur espace de travail les confronte souvent à des problèmes de concentration ou de confidentialité. Ceci est à mettre en lien avec les exigences et les spécificités du métier du conseiller. Un entretien avec un demandeur d'emploi n'est pas une discussion de couloir que tout le monde peut entendre.

Que révèle l'absence de portes aux bureaux ou le couloir de circulation? Que sous-entend cette configuration immobilière en termes de rapport de méfiance, imposée par l'établissement, entre conseillers et usagers? Quid de la confidentialité de la parole du demandeur d'emploi et du respect de sa vie privée?

### Le déni par l'établissement du chômage en tant que traumatisme social provoque de l'usure psychologique chez les conseillers.

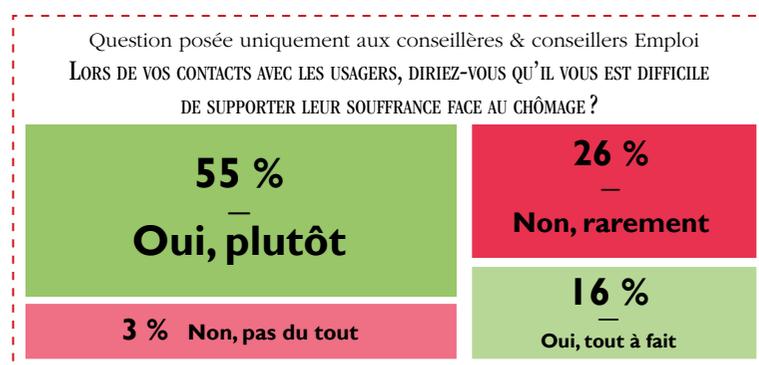
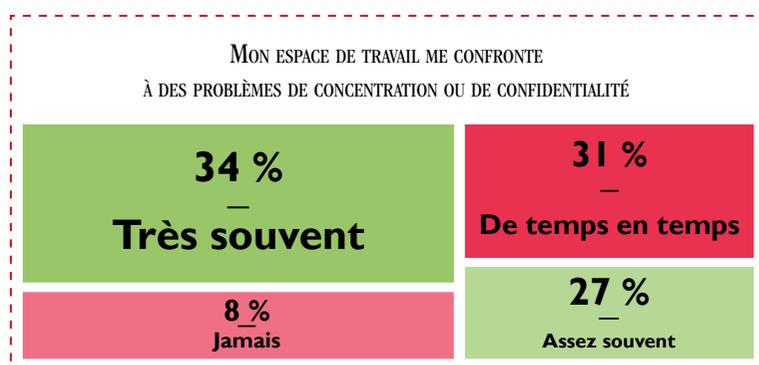
71 % des conseillers trouvent difficile de supporter la souffrance des chômeurs. Ce résultat soulève plusieurs points :

a) Les conditions actuelles de travail (formation, accompagnement managérial, organisation...) ne protègent pas les conseillers de l'usure provoquée par la précarité sociale, psychologique, voire physique, des demandeurs d'emploi.

b) La difficulté éprouvée par les conseillers à faire face à la souffrance provoquée par le chômage peut expliquer en partie le peu de résistance à certains projets de mise à distance des usagers tels que les entretiens téléphoniques, la fermeture des agences l'après-midi, le télétra-

vail, etc. Bien que ces projets soient essentiellement une stratégie d'austérité budgétaire de la part de la direction, les conseillers n'ont plus d'autres choix que d'accepter des solutions peu pertinentes qui les dépossèdent de leur métier.

c) L'une des réponses pertinentes à ces difficultés devrait être la reconnaissance de la dimension fondamentalement sociale du travail du conseiller et le traitement du chômage non pas en tant que donnée naturelle ou problème individuel, mais en tant que résultat de choix économiques et politiques de nos dirigeants. C'est dans ce cadre conceptuel qu'on devrait concevoir la formation des conseillers afin qu'ils aient les outils et méthodes nécessaires pour mieux appréhender les difficultés des usagers.



**L'ambiance sur le lieu de travail est coopérative grâce aux efforts des agents, mais concurrentielle et à base de méfiance à cause de l'établissement.**

Notons d'abord que 31 % des agents à Pôle emploi trouvent que l'ambiance au travail est mauvaise et provoque de la concurrence et de la méfiance entre collègues. L'évolution de ce chiffre déjà alarmant sera à suivre lors des prochaines interrogations. Nous pouvons nous réjouir qu'il existe encore – et malgré toutes les attaques apportées aux collectifs depuis des années – 47 % des agents qui trouvent que l'ambiance sur leurs lieux de travail est conviviale et favorise la coopération et la confiance entre collègues.

22 % des agents ont choisi de répondre «Autre» à cette question. Beaucoup d'entre eux disent que l'ambiance est fluctuante, qu'elle dépend de beaucoup de paramètres, notamment : le positionnement de l'équipe de direction (clientélisme et opacité des critères de promotion), la taille du site «plus c'est grand, plus c'est chacun pour soi», la surcharge de travail, le sous-effectif, le stress pendant certaines périodes, la constitution de clans et sous-groupes selon les dominantes ou métiers, etc.

Les agents de Pôle emploi peuvent être fiers de ce résultat, car il est obtenu grâce à leur lutte contre les politiques de la direction qui visent à désolidariser les salariés et à les mettre en concurrence.

76 % parmi ceux trouvant l'ambiance positive, déclarent que cette ambiance est obtenue principalement grâce aux efforts consentis par le collectif de travail. Et 82 % de ceux qui trouvent l'ambiance mauvaise l'attribuent principalement aux modes d'organisation et de management à Pôle emploi.

Ceci pose des questions de fond sur tous les dispositifs et gadgets mis en place par la direction pour soi-disant améliorer la qualité de vie au travail. Ceux-là n'ont pas tendance à améliorer la coopération et la solidarité entre les équipes, mais à exacerber l'individualisme de chacun et la concurrence entre tous.

DIRIEZ-VOUS QUE L'AMBIANCE SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL EST LE PLUS SOUVENT...

47 % : Conviviale et favorise la coopération et la confiance entre les collègues

31 % : Mauvaise et provoque la concurrence et la méfiance entre les collègues

22 % : Autre

Neutre : 0 %

POUR LES AGENTS AYANT DÉCLARÉ QUE L'AMBIANCE EST SOUVENT « CONVIVIALE ET FAVORISE LA COOPÉRATION ET LA CONFIANCE ENTRE LES COLLÈGUES », ILS L'ATTRIBUENT PRINCIPALEMENT À ...

76 %

Plutôt les efforts consentis par le collectif de travail

14 %

Plutôt les modes d'organisation et de management de Pôle emploi

10 %

Ni l'une ni l'autre (veuillez préciser)

(\*) Question posée à ceux ayant répondu à la question précédente « conviviale et favorise la coopération et la confiance entre les collègues » (3 028 répondants)

POUR LES AGENTS AYANT DÉCLARÉ QUE L'AMBIANCE EST SOUVENT « MAUVAISE ET PROVOQUE LA CONCURRENCE ET LA MÉFIANCE ENTRE LES COLLÈGUES », ILS L'ATTRIBUENT PRINCIPALEMENT À ...

82 %

Plutôt les modes d'organisation et de management de Pôle emploi

12 %

Plutôt les attitudes des collègues de travail

6 %

Ni l'une ni l'autre (veuillez préciser)

(\*) Question posée à ceux ayant déclaré que « l'ambiance est souvent mauvaise et provoque la concurrence et la méfiance entre les collègues » (2 022 répondants)

● **Un climat social tendu qui se dégrade au fil des années**

**77 % des agents considèrent que le climat social à Pôle emploi est plutôt tendu. Ce climat s'est dégradé par rapport à il y a trois ans pour 70 % de l'ensemble des agents.**

COMMENT CARACTÉRISEZ-VOUS LE CLIMAT SOCIAL À PÔLE EMPLOI ?

63 %

Plutôt tendu

21 %

Plutôt calme

14 %

Tendu

2 %

Calme

PAR RAPPORT À IL Y A 3 ANS, ESTIMEZ-VOUS QUE CE CLIMAT...

70 %

S'est dégradé

22 %

N'a pas changé

5 %

S'est amélioré

3 %

Je ne sais pas, je travaille à Pôle emploi depuis moins de 3 ans

## ● Observations de la relation de service : stressantes et pathogènes

### Les observations de la relation de service se révèlent être un projet stressant et pathogène par son absence de sens et d'utilité aux yeux des conseillères et conseillers.

Le projet appelé « Observation de la relation de service », qui consiste à observer les entretiens entre conseiller et demandeur d'emploi par un manager, est mal vécu par les conseillères et conseillers.

Ces derniers éprouvent une difficulté à lui donner un sens positif : 12 % seulement pensent qu'il s'agit d'un soutien professionnel profitable à leurs pratiques. À l'inverse, 44 % pensent qu'il s'agit d'une procédure supplémentaire de contrôle, 13 % d'une remise en question de leurs compétences et 8 % d'un risque d'appauvrir leurs pratiques professionnelles.

Il est encore plus alarmant d'observer que 13 % des conseillers déclarent ne pas avoir d'avis sur la question et ne savent donner aucun sens à ce projet structurant leur travail et impactant le cœur de leur métier. Ceci nous alerte à nouveau sur les effets néfastes du changement permanent à Pôle emploi, car à force d'instabilité dans les dispositifs et modes d'organisation, les conseillers finissent par appliquer ce qu'on leur demande sans savoir pourquoi ils le font. Sans savoir non plus quels effets cela produit et pour quoi on le ferait de cette manière et pas autrement... Cette instabilité risque d'altérer tout sens analytique et critique du travail et participe à la perte du sens et donc à la souffrance au travail.

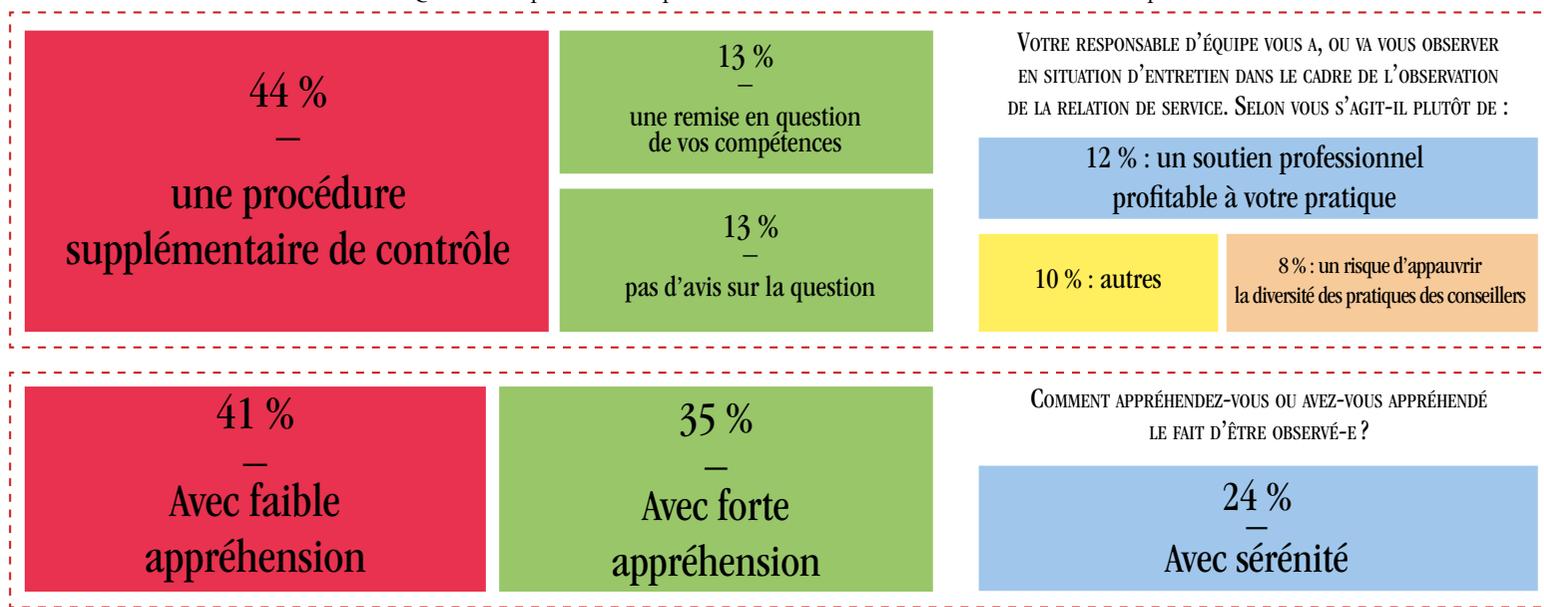
Ce projet vise à standardiser les pratiques des conseillers et marginaliser leur diversité. Il est forcément un projet pathogène qui suscite le stress et l'appréhension chez les conseillers : de manière

forte chez 35 %, moins forte chez 41 %. Seuls 24 % d'entre eux envisagent ce projet avec sérénité.

La standardisation des pratiques des conseillers provoque de la souffrance chez ces derniers et également chez les demandeurs d'emploi. Le SNU sait qu'un conseiller créatif et singulier est la meilleure réponse face à la situation toujours complexe et unique d'un demandeur d'emploi. L'accompagnement des demandeurs d'emploi n'est pas une science exacte, mais une prise en compte de l'humain, de l'incertitude et de la complexité de chacun.

Vouloir standardiser et unifier les pratiques d'accompagnement est selon nous la première étape avant de passer à l'automatisation de l'accompagnement par des algorithmes. C'est cette vision qu'on peut appeler sociale ou humaine de l'accompagnement qui protégera le sens, la richesse et l'utilité sociale de notre métier.

Questions posées uniquement aux conseillères & conseillers Emploi



## ● La filière gestion des droits et les impacts du NPDE

### La dématérialisation du traitement des demandes d'allocation dans le cadre du nouveau parcours du demandeur d'emploi (NPDE) entraîne incontestablement une dégradation de la qualité de service dans une logique budgétaire.

52 % des conseillers pensent que ce projet facilite le traitement du dossier et permet de gagner du temps, mais ils sont 74 % à penser que ce même projet ne garantit pas un juste calcul des droits.

Ceci prouve que :

1 - Les conseillers ne sont pas systématiquement contre les nouveautés et savent repérer les côtés positifs d'un projet.

2 - Ils portent le souci de la qualité de service et de la satisfaction des usagers mieux que la direction, car ils sont capables de voir qu'un gain en termes de moyens peut dégrader les résultats visés par le Service public.

### De fortes appréhensions de la part des agents face au projet de diminuer les conseillers gestion des droits (GDD).

Ce projet baptisé « Accord GPEC » provoque une forte appréhension chez 71 % des conseillers interrogés. Seuls 6 % l'appréhendent avec sérénité. Cette inquiétude n'est pas observable uniquement chez les conseillers GDD mais chez tous les conseillers assurant des services aux demandeurs d'emploi, les conseillers GDD représentant seulement 11 % des répondants à cette question.

Questions posées uniquement aux conseillers dédiés au conseil, à la gestion des droits et aux doubles compétences

	LA DÉMATÉRIALISATION PERMET DE GAGNER EN TEMPS DE TRAITEMENT	LA DÉMATÉRIALISATION GARANTIT UN JUSTE CALCUL DES DROITS	LA DÉMATÉRIALISATION FACILITE LE TRAITEMENT DES DOSSIERS
Tout à fait d'accord	10 %	3 %	9 %
Plutôt d'accord	42 %	23 %	43 %
Plutôt pas d'accord	35 %	45 %	36 %
Pas du tout d'accord	13 %	29 %	12 %

COMMENT APPRÉHENDEZ-VOUS LE PROJET DE LA DIRECTION VISANT À DIMINUER LES EFFECTIFS GDD EN AGENCE ?

71 %  
—  
Avec forte  
appréhension

23 %  
—  
Avec faible  
appréhension

6 %  
—  
Avec sérénité

PENSEZ-VOUS QUE CE PROJET PRODUISE UNE MEILLEURE QUALITÉ DE SERVICE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

93 %  
—  
NON

7 %  
—  
OUI

**Comment la direction compte-t-elle réussir un projet dont 93 % des agents qui sont le plus au contact avec le public pensent qu'il ne produira pas de meilleure qualité de services ? Quand la direction comprendra-t-elle que les conseillers ne résistent pas au changement, mais à la perte de sens et à la dégradation des services aux usagers ?**

## ● Les psychologues : transfert, métier et conditions de travail

**Depuis le transfert des psychologues du travail de l'Afpa vers Pôle emploi, ces collègues ont reçu beaucoup de pressions de la part de l'établissement pour les faire entrer dans un modèle qui nie leurs spécificités et les exigences de leur métier.**

Les psychologues du travail ont beaucoup résisté et continuent à le faire autour d'un élément fortement fédérateur : il s'agit de leur identité professionnelle et des fondamentaux de leur

métier. Ceci les a aidés à mieux résister et à gagner certaines luttes.

Les résultats du contre baromètre social les concernant sont plutôt positifs alors que le questionnaire a été déployé au moment de leur transfert vers les agences de «proximité» et que ce transfert a été un dossier assez compliqué. Ces résultats prouvent que le modèle de résistance des psychologues du travail est efficace, et qu'il tire sa force de leur unité et de leur fédération autour d'une identité professionnelle forte.

62 % estiment que Pôle emploi ne respecte pas leur métier, ses spécificités et sa déontologie. Ce n'est pas contradictoire avec les résultats présentés ci-dessous, car il s'agit de reconnaissance de fond, et non seulement d'aspects liés au transfert ou aux conditions d'exercice.

63 % des psychologues trouvent que leur transfert s'est bien passé et 67 % déclarent que leurs conditions d'exercice en agence sont conformes aux exigences de leurs métiers.

Questions posées exclusivement aux psychologues, qui ont été 200 à répondre

	MON TRANSFERT EN AGENCE DE PROXIMITÉ S'EST BIEN PASSÉ	J'ESTIME QUE PÔLE EMPLOI RECONNAÎT ET RESPECTE MON MÉTIER DE PSYCHOLOGUE, SES SPÉCIFICITÉS ET SA DÉONTOLOGIE	MES CONDITIONS D'EXERCICE EN AGENCE DE PROXIMITÉ SONT CONFORMES AUX EXIGENCES DE MON MÉTIER
Tout à fait d'accord	11 %	4 %	13 %
Plutôt d'accord	52 %	34 %	54 %
Plutôt pas d'accord	24 %	48 %	25 %
Pas du tout d'accord	13 %	14 %	8 %

## ● Les managers et le management à Pôle emploi

**59 % des salariés estiment que leurs managers se sentent concernés par le bien-être de leurs agents. 53 % estiment que les managers réussissent facilement à faire travailler leurs agents ensemble, 56 % déclarent que leurs managers les aident à mener à bien leurs tâches et 61 % disent que leurs managers prêtent attention à ce qu'ils disent.**

Bien que la marge de progression soit importante, ces résultats sont globalement positifs. Ils sont à mettre en exergue avec les deux questions sur l'image de Pôle emploi en tant qu'employeur. Autrement dit, si les agents luttent contre

la direction générale pour préserver une bonne ambiance de travail, une proportion importante de managers lutte également pour maintenir un management humain, intelligent et efficace.

Ceci devrait nous alerter sur la position antagoniste et pathogène dans laquelle sont souvent mis les managers à Pôle emploi, car ils sont supposés porter les choix et la stratégie de l'établissement tout en luttant contre ceux-ci pour un service public de qualité.

Mais ces résultats ne doivent pas nous faire oublier qu'une partie non négligeable des agents de Pôle emploi, y compris chez les managers eux-mêmes, subit un management brutal qui ne

se soucie pas de leur bien-être (41 %), qui ne réussit pas facilement à les faire travailler ensemble (47 %), qui ne les aide pas à mener à bien leurs tâches (44 %) et qui ne prête pas attention à ce qu'ils disent (39 %).

Bien que le SNU ait toujours considéré que les différentes catégories des agents de Pôle emploi ont le même destin et ont intérêt à être solidaires pour améliorer leurs conditions de travail et par conséquent les services aux usagers, notre organisation n'hésitera jamais à combattre ce type de management et à soutenir tous les agents et managers qui choisissent de résister à ces modes d'organisation de travail déshumanisants.

	MA OU MON RESPONSABLE SE SENT CONCERNÉ(E) PAR LE BIEN-ÊTRE DE SES AGENTS	MA OU MON RESPONSABLE RÉUSSIT FACILEMENT À FAIRE TRAVAILLER SES AGENTS ENSEMBLE
Tout à fait d'accord	13 %	8 %
Plutôt d'accord	46 %	45 %
Plutôt pas d'accord	28 %	35 %
Pas du tout d'accord	13 %	12 %

	MA OU MON RESPONSABLE M'AIDE À MENER MA TÂCHE À BIEN	MA OU MON RESPONSABLE PRÊTE ATTENTION À CE QUE JE DIS
Tout à fait d'accord	9 %	12 %
Plutôt d'accord	47 %	49 %
Plutôt pas d'accord	32 %	27 %
Pas du tout d'accord	12 %	12 %

**Les marges de liberté et la variété des activités : une intelligence managériale appréciée par les agents, mais menacée par les projets de la direction.**

71 % déclarent avoir des activités variées et 51 % estiment qu'ils ont la liberté de décider comment ils font leur travail. C'est un résultat relativement positif. Même si nous pensons qu'il

peut être amélioré, il est à valoriser dans le sens où il reflète l'intelligence managériale de certains responsables qui maintiennent des zones de créativité et de liberté parce qu'ils savent à quel point celles-ci sont nécessaires pour avoir de bons résultats et préserver la santé de leurs équipes.

Ceci ne nous empêche pas de nous interroger sur les 49 % qui déclarent n'avoir que très peu

de liberté et également sur le sens de la variété des activités et leurs dimensions enrichissantes. Au SNU, nous sommes convaincus que la variété et la liberté dans le travail sont menacées par tous ces projets qui visent la standardisation des pratiques (l'observation de la relation de service, l'outil d'aide au diagnostic à l'ESI, mon assistant personnel, la configuration des applicatifs métiers, etc.).

	DANS L'EXERCICE DE MON TRAVAIL, JE N'AI QUE TRÈS PEU DE LIBERTÉ POUR DÉCIDER DU « COMMENT » JE FAIS MON TRAVAIL	DANS MON TRAVAIL, J'AI DES ACTIVITÉS VARIÉES
Tout à fait d'accord	14 %	24,4 %
Plutôt d'accord	35 %	47,2 %
Plutôt pas d'accord	40 %	22 %
Pas du tout d'accord	11 %	6,4 %

## ● L'utilité sociale de leur métier est le moteur principal des agents

L'envie de satisfaire au mieux les usagers ainsi que la satisfaction du travail bien fait sont de loin les deux valeurs les plus importantes chez les agents de Pôle emploi pour s'investir dans leur travail. Mais les obstacles qui gênent le plus leur investissement professionnel sont la perte de sens au travail et le manque de reconnaissance professionnelle. Ceci démontre encore une fois l'importance pour eux de rendre un service public de qualité et d'être reconnu en tant qu'agent ayant une utilité sociale forte.

QU'EST-CE QUI VOUS POUSSE À VOUS INVESTIR DANS VOTRE TRAVAIL ? (INDIQUEZ LES 3 PLUS IMPORTANTES PARMİ LES PROPOSITIONS CI-DESSOUS)	TAUX DE RÉPONSE
L'envie de satisfaire au mieux les usagers	91 %
La satisfaction du travail bien fait	89 %
La satisfaction de surmonter des défis	31 %
Autre (veuillez préciser)	20 %
Le besoin de reconnaissance par vos collègues (gagner ou conserver l'estime de vos collègues)	19 %
L'espoir de promotion	18 %
Le besoin de reconnaissance par vos supérieurs (gagner ou conserver l'estime de vos supérieurs)	12 %
Les incitations salariales (primes, etc.)	10 %
L'adhésion aux objectifs de l'établissement Pôle emploi	9 %

QU'EST-CE QUI VOUS GÊNE POUR VOUS INVESTIR DANS VOTRE TRAVAIL ? (INDIQUEZ LES 3 PLUS IMPORTANTES PARMİ LES PROPOSITIONS CI-DESSOUS)	TAUX DE RÉPONSE
La perte de sens au travail	58 %
Le manque de reconnaissance professionnelle	54 %
Le rythme de travail rapide et stressant	36 %
La faiblesse de rémunération	33 %
La non prise en compte des besoins exprimés par les usagers	32 %
Les conditions de travail	27 %
L'ambiance de travail	15 %
Autre raison (veuillez préciser)	14 %
Le manque d'autonomie	13 %
Le manque de formation	10 %
La non prise en compte des projets personnels ou familiaux	7 %

 **S'EXPRIMER SUR SON QUOTIDIEN**  
 **FAIRE ENTENDRE SA VOIX**

**POUR DEFENDRE VOS DROITS**  
**SUR QUEL SYNDICAT COMPTEZ-VOUS ?**



## ● Pôle emploi : un employeur inattentif à la qualité de vie au travail et à l'évolution de carrière de ses agents.

**68 % des agents considèrent qu'en tant qu'employeur, l'établissement n'est pas attentif à la qualité de vie au travail de ses personnels.**

Ceci est d'autant plus flagrant que cette question a été posée aux agents juste après l'annonce de la mise en œuvre d'un accord sur la qualité de vie au travail. Ces réponses viennent conforter notre propre analyse de l'accord sur la qualité de vie au travail et rejoignent la position de nos adhérents qui, majoritairement, ont décidé que le SNU ne devait pas signer cet accord. Le sentiment d'injustice concernant l'évolution professionnelle est présent chez 88 % des personnes interrogées. La

direction de Pôle emploi ne respecte plus la convention collective qui cadre clairement ces questions. Ceci explique pourquoi la commission prévue pour traiter les recours des salariés est débordée depuis plusieurs mois et enregistre un retard de plus d'un an dans le traitement des dossiers.

**De plus, presque 9 agents sur 10 trouvent que les changements à Pôle emploi interviennent trop souvent.**

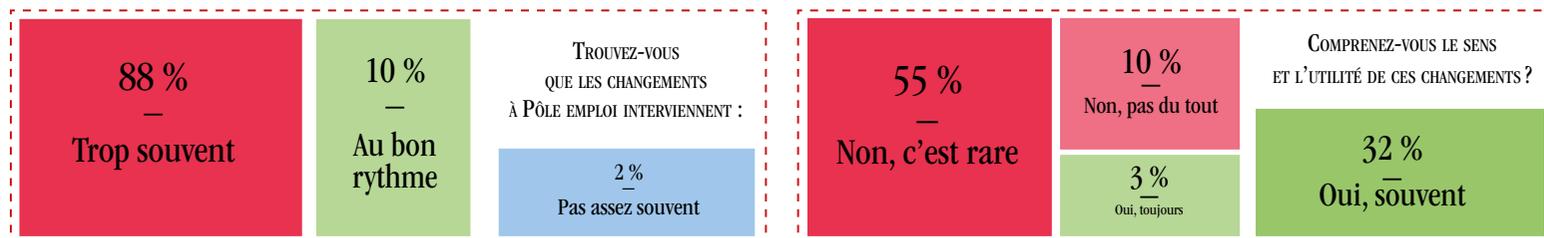
Nous n'avons aucune illusion sur la possibilité que la direction entende cette alerte, car son propre baromètre le signale depuis des années sans aucune prise de conscience de l'absurdité de cette politique.

Ce qui prouve que la frénésie du changement constitue une stratégie propre de l'établissement, peu importe son contenu.

**65 % des salariés ne comprennent que rarement, voire jamais, le sens et l'utilité de ces changements.**

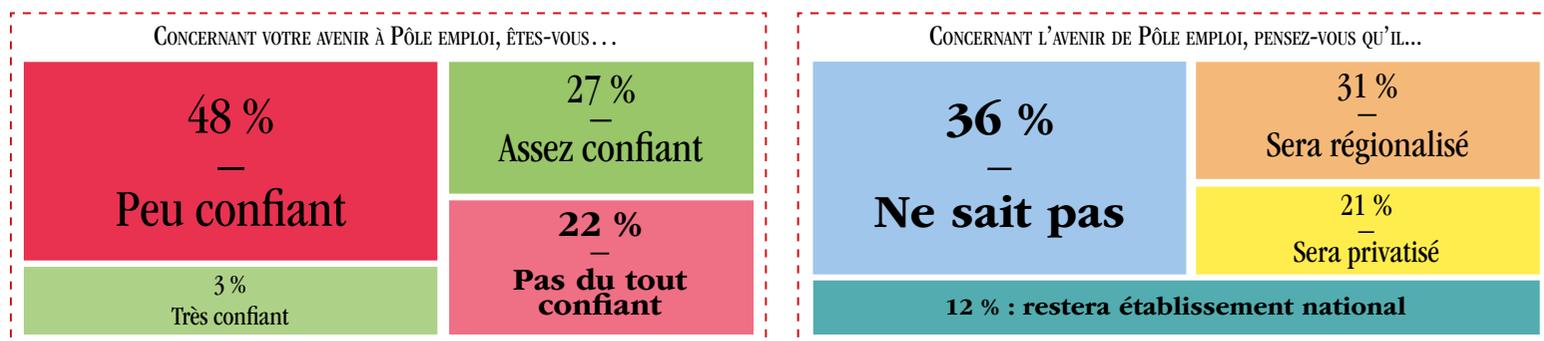
Cela prouve à quel point ceux-là ne visent pas à améliorer la qualité de service aux usagers ni les conditions de travail des agents, mais ont d'autres objectifs. On peut à ce sujet se référer à la théorie avancée par Danièle Linhart dans *La Comédie humaine du travail* (Éres 2015) à propos du changement permanent qui brouille les repères des salarié-es et les maintient dans une position d'apprentis permanents de leurs métiers.

	DIRIEZ-VOUS QUE PÔLE EMPLOI EST UN EMPLOYEUR ATTENTIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DE SES SALARIÉS ?	DIRIEZ-VOUS QUE PÔLE EMPLOI EST UN EMPLOYEUR QUI OFFRE DES CHANCES ÉGALES À TOUS SES SALARIÉS EN TERMES DE PROMOTION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ?
Tout à fait d'accord	4 %	2 %
Plutôt d'accord	28 %	10 %
Plutôt pas d'accord	45 %	34 %
Pas du tout d'accord	23 %	54 %



## ● Confusion et manque de confiance pour l'avenir de Pôle emploi

Les agents ne sont pas seulement peu ou pas confiants dans leur avenir à Pôle emploi (48 % et 22 %), ils ont aussi peu de certitudes sur l'avenir même de leur établissement. 12 % d'entre eux seulement pensent que Pôle emploi restera un établissement national alors qu'ils sont 31 % à penser qu'il sera régionalisé et 21 % à penser qu'il sera privatisé.



## ● Inspection du travail

# Pénicaud et la chasse au syndicaliste

Une inspectrice du travail a subi une procédure disciplinaire pour s'être exprimée publiquement. C'est une volonté délibérée de faire taire les récriminations syndicales au ministère du Travail. Heureusement, la mobilisation s'organise.

**A**u Pré Catelan, célèbre restaurant du Bois de Boulogne qui doit son nom au capitaine des chasses de Louis XIV, était organisé le 12 octobre dernier un congrès de DRH du CAC40 auquel devait assister la ministre du Travail, présentée comme la DRH de la start-up France. Une manifestation – «la chasse aux DRH» – était organisée pour dénoncer la réforme du Code du travail et l'orientation libérale de la politique gouvernementale. Lors de la manifestation, une inspectrice du travail, adhérente de SUD Travail, est interviewée par l'équipe web de *L'Humanité*. Elle est identifiée dans l'interview comme «inspectrice du travail et militante SUD». Elle y dénonce les suppressions de sections de son administration ainsi que le refus de la ministre de recevoir les organisations syndicales. Pour la ministre, l'offense est trop grande : voilà une

occasion de rappeler à l'ordre toute une corporation et de faire taire les récriminations syndicales.

Le 8 novembre, l'inspectrice se voit notifier par courrier la suspension de ses fonctions et de l'engagement d'une procédure disciplinaire. Il lui est «reproché d'avoir manqué à [son] devoir de neutralité et de réserve en qualité d'agent public, en application de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires».

### Répression des syndicalistes

Le scandale qui, aux yeux de l'administration, justifie une suspension conservatoire des fonctions – procédure exceptionnelle à laquelle il est fait recours en cas de suspicion de faute très grave qui rend impossible le maintien de l'agent en service durant la procédure disciplinaire – est que la militante se serait «prévaluée de [son] appartenance au corps de l'inspection du

travail». Il s'agit là d'une attaque sans précédent, depuis la période de la guerre froide, contre la liberté d'expression des fonctionnaires et leur liberté d'action et d'expression syndicale, donc, au-delà, contre les libertés fondamentales.

Jeudi 14 décembre a eu lieu la commission administrative disciplinaire. Un appel à la grève des services et un rassemblement ont été organisés par les organisations syndicales SUD, CGT, CNT, FO et FSU devant la direction des ressources humaines du ministère. Près de 400 personnes étaient présentes pour dénoncer les attaques contre le droit syndical et la liberté d'expression.

Devant la commission, un éminent juriste a rappelé qu'un syndicaliste sans profession, cela n'existait pas, et l'avocat a pu démontrer le caractère arbitraire d'une accusation et d'une procédure manifestement disproportionnée. De façon apparemment contradictoire, l'administration

a requis une sanction avec sursis de 15 jours de suspension à l'encontre de la syndicaliste. L'ensemble des organisations syndicales, parties prenantes de la commission paritaire, ont voté contre. C'est désormais au juge d'apprécier *a posteriori* la légalité de la sanction notifiée.

### Une sanction avec sursis

La décision même de la sanction est inique, l'accepter revient à admettre l'entrave aux droits syndicaux et à la liberté d'expression syndicale. C'est une épée de Damoclès qui pèse sur chaque agent du ministère du Travail. Tous ceux et celles qui sont attachés aux libertés démocratiques et syndicales sont invités à signer la pétition pour le retrait de cette sanction et de celles déjà infligées à d'autres syndicalistes<sup>1</sup>. ●

Le SNU TEF FSU

1. Pétition en ligne «Liberté d'expression au ministère du Travail et ailleurs» sur le site [Change.org](http://Change.org).

## ● Observation de la relation de service

# Mobilisation contre la sanction d'un agent

Un collègue ayant refusé de se soumettre à une observation de la relation de service a été convoqué à un entretien disciplinaire. Un mouvement intersyndical de protestation s'est organisé. Le SNU soutiendra tous les collègues refusant de se soumettre à ces observations.

**C**e sont plusieurs centaines de collègues qui, le 14 décembre 2017, se sont associés au mouvement de grève en Nouvelle Aquitaine pour dénoncer le caractère obligatoire des observations de la relation de service (ORS).

### Dimension pathogène des ORS

Ce mouvement intersyndical (SNU, SUD, CGT, FO, CLL et UNSA) initié par le SNU, a aussi été l'occasion de soutenir notre camarade et élu CPLU, convoqué ce jour-là à un entretien disciplinaire au seul motif qu'il refuse de se soumettre à l'ORS.

À ce jour, la direction n'a pas encore fait connaître sa décision. Une pétition de soutien massivement suivie et les nombreux messages qui l'accompagnaient confirment la dimension pathogène de ces observations pour les personnels. Mais depuis la généralisation du dispositif, la direction réfute les probables effets induits sur la santé au travail et refuse de consulter les CHSCT. Pourtant, contraindre un agent à être observé lorsqu'il ne le souhaite pas est ressenti par beaucoup comme une pression psychologique et un contrôle disproportionné. Mais comment comprendre l'acharnement de

la direction à imposer les ORS? Les ORS s'inscrivent dans l'ensemble de ces pratiques managériales destinées à faire renoncer les collègues à leurs valeurs professionnelles pour qu'ils s'ajustent sur celles prescrites par la direction générale.

### Travailler sans pression extérieure

Les ORS consistent en une attaque en règle de l'expérience professionnelle des agents. Leur caractère parfaitement normatif est en contradiction totale avec la vision que l'on a d'un travail de qualité. Car l'objectif n'est-il pas avant tout de délivrer à l'usager le service qui va favoriser

son insertion professionnelle, en se centrant sur sa demande, en s'adaptant à sa situation particulière qui est toujours singulière et unique, en appliquant nos connaissances et notre professionnalisme, notre expérience du métier, sans subir de pression extérieure? L'accompagnement des demandeurs d'emploi n'est pas une science exacte, mais une prise en compte de l'humain, et de la complexité de chacun. À ce titre, il ne peut pas être standardisé à l'excès. C'est pourquoi le SNU continuera de soutenir systématiquement tous ceux qui refuseront les ORS. ●

Jean-François BROUARD

## ● Cultur'elles

## Jeu, set et match pour les femmes

Le film *Battle of the sexes* n'est pas simplement un film de divertissement sur un match de tennis médiatique entre une femme et un homme : il a été pour Billie Jean King une formidable plateforme pour rendre visible un problème politique majeur, l'égalité femmes-hommes. En 1973, les États-Unis viennent seulement de voter l'interdiction de la discrimination sexuelle dans les programmes d'éducation, et la légalisation de l'avortement. Mais, à la même époque, les femmes n'avaient pas le droit d'avoir leur propre carte de crédit... Billie Jean King, une star du tennis, militait depuis plusieurs années pour l'égalité de rémunération des joueuses et joueurs de tennis professionnel.les, les hommes gagnant alors dix fois plus que les femmes. Elle venait de créer la *women's tennis association* (WTA). Depuis des mois, un ancien joueur, Bobby Riggs, multipliait les provocations, soutenant que les hommes étaient en toutes situations supérieurs aux femmes. Il se déclarait capable de gagner un match contre n'importe quelle championne. Billie Jean King a accepté de jouer contre lui, utilisant l'impact médiatique énorme suscité par l'événement – la possibilité d'être vue par 90 millions de personnes en prime time – pour médiatiser son combat pour l'égalité femmes-hommes. Billie Jean King a gagné, largement. Interviewée à la sortie du film par le journal *L'Équipe*, elle a déclaré : «des femmes viennent encore me voir pour me dire que mon histoire leur a donné le courage de demander ce à quoi elles ont droit. Mieux, des hommes viennent parfois me dire qu'ils ont vu mon histoire, et que grâce à elle, ils ont élevé leurs filles différemment». ●

Elisabeth JEANNIN

## ● #balancetonporc

## Sexualité et

**Les témoignages se multiplient dénonçant les agressions dont les femmes sont victimes. Mais la lutte contre la domination masculine ne fait que commencer.**

Suite à l'affaire Weinstein, la parole s'est libérée. Sur les réseaux sociaux se multiplient les hashtags concernant les violences sexistes. Sur Twitter, la journaliste française Sandra Muller a lancé le hashtag #balancetonporc. Des centaines de milliers de messages seront échangés et des milliers d'agressions relatées. On peut effectivement parler d'une libération de la parole. On ne peut que s'en réjouir.

**Une parole libérée**

Mais les femmes ne s'exprimeraient-elles pas avant? De ce point de vue, évoquer une «libération de la parole» ou dire que «les femmes parlent enfin» relève, pour partie, de l'abus de langage. Dans son livre *Parler*, qui relate les agressions sexuelles qu'elle a subies de la part de Denis Beupin, député d'Europe Écologie - Les Verts, Sandrine Rousseau écrit à ce propos que «les femmes parlent, mais elles parlent dans le vide. Personne n'entend». L'essentiel dans ces #balancetonporc et autre #metoo ou #moiaussi, c'est qu'ils sont la manifestation d'une progressive prise de conscience collective des rapports de domination patriarcaux qui pèsent sur la société, mais surtout, bien entendu, sur les femmes. Car ce qui nous paraît à présent légitime et salvateur ne l'était pas du tout il y a encore quelques années.

**La France, exception culturelle ?**

Il faut se rappeler les années 1980 pendant lesquelles nous regardions parfois les tensions qui traversaient la société étatsunienne. Les premiers scandales sexuels ou les controverses concernant le consentement des femmes lors des rendez-vous amoureux laissaient perplexes bon nombre de Français qui prétextaient une irréductible fracture culturelle entre les deux pays. Pourtant, ce qui

se jouait outre-Atlantique était bien la manifestation d'une politisation des relations entre les sexes, et ce faisant d'une analyse de la domination patriarcale que subissent les femmes. Dès les années 1970, mais plus encore dans les années 1980, l'histoire des femmes aux États-Unis intègre la notion de genre (*gender*). Cet outil conceptuel va bientôt être politisé pour permettre d'aborder les rapports de pouvoir. Le genre permet ainsi de comprendre que les rôles sexués sont très largement le produit de la culture. La notion de genre va rapidement permettre d'articuler deux discours : un premier discours, celui des sciences sociales qui insistent sur la construction sociale des identités sexuelles, et un discours politique qui met l'accent sur l'arbitraire de cette construction. Ce discours politique sera celui du féminisme.

Le genre permet ainsi de comprendre que les rôles sexués sont très largement le produit de la culture.

Les débats riches et fructueux d'universitaires telles Gayle Rubin ou Judith Butler vont progressivement permettre de penser aussi la sexualité comme un phénomène social et comme lieu de rapports de pouvoir.

En France, bien au contraire, certains vont chercher à opposer les deux rives de l'Atlantique et à contenir les débats étatsuniens à une culture qui leur serait propre et fort éloignée de la nôtre. En 1991, le juge Clarens Thomas se voit accuser de harcèlement sexuel par son ancienne subordonnée Anita Hill. Le retentissement des auditions dépasse largement les États-Unis. Mais en France, on est volontiers scandalisé, non pas par le harcèlement,



# rappports de pouvoir

mais par sa dénonciation. Élisabeth Badinter s'insurgera même dans les pages du *Nouvel Obs* contre ce qu'elle estime être une véritable chasse aux sorcières à l'égard du juge Clarens Thomas, et qui serait imputable à un héritage puritain. En 1995, l'historienne Mona Ozouf publie un essai sur la singularité française qui vante un féminisme hexagonal caractérisé par la tranquillité et la mesure.

**Mais en France, on est volontiers scandalisé, non pas par le harcèlement, mais par sa dénonciation.**

Or, si l'ouvrage est applaudi, il ne fait pas l'unanimité. Et c'est à ce moment que l'on commencera à comprendre que les débats outre-Atlantique sont la manifestation de tensions qui traversent tout autant la France. Le travail scientifique et politique permis par le concept de genre étendu à la sexualité n'est aucunement culturel : il est simplement apparu plus tôt aux États-Unis qu'en France. Un premier travail de politisation des questions sexuelles s'effectue progressivement, qui se formalise par une première loi sur le harcèlement sexuel en 1992.

## Un troussage de domestique

Une autre affaire est éloquente à plus d'un titre : l'accusation d'agression sexuelle lancée contre Dominique Strauss Khan en mai 2011. Ses amis politiques vont surenchérir pour lui trouver toutes les excuses possibles et imaginables. Ces réactions sont en fait révélatrices de l'attitude de la majorité des hommes politiques et journalistes français. Ceux-ci ont commencé par déclarer qu'il ne pouvait en aucun cas être coupable des faits qui lui sont reprochés, parce qu'il en serait incapable. On découvrira bientôt que les atteintes de Dominique Strauss Khan à l'égard des femmes étaient courantes et connues. Mais on accusera les États-Unis de mélanger

public et privé, de confondre crime et sexualité. Son inculpation sera présentée comme l'effet du puritanisme qui refuse tout ce qui est sexuel. Selon politiques et journalistes, le caractère sexuel des faits reprochés à Dominique Strauss Khan relevait de ses choix personnels et ne regardait pas la justice. Le journaliste Jean-François Kahn déclarera même sur France Culture que l'«*affaire DSK*» était tout au plus «*un troussage de domestique*». Cette histoire permettait de mesurer l'indéfectible solidarité masculine dans la défense des intérêts et privilèges du patriarcat.

Mais les choses évoluent, et plus récemment, l'affaire Baupin en 2016 a provoqué une augmentation spectaculaire des signalements auprès de l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).

**Ce qui se joue dans le harcèlement sexuel, ce n'est pas du désir, mais la tentative de maintenir une femme à sa place.**

Alors certes, la parole se libère. Mais la brutale réalité de la domination patriarcale continue ses ravages. Ainsi, le nombre de femmes tuées chaque année par leur conjoint, leur ex-compagnon ou leur amant varie peu d'une année à l'autre : en 2016, elles étaient 123 selon le ministère de l'Intérieur, soit une femme tous les trois jours. L'année précédente, elles étaient 122. Chaque année, on estime que plus de 80 000 femmes sont victimes de viol ou de tentatives de viol en France.

## 20 % des femmes harcelées

Dans une étude, l'Insee indiquait qu'en dehors du ménage, «*en 2005 ou 2006, une femme sur cinq âgée de 18 à 29 ans a essayé des injures, une sur dix a subi des caresses et des baisers non désirés et autant des menaces*». En 2014, le Défenseur des droits avait rapporté que 20 % des femmes actives, soit une femme sur cinq, disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.

seur des droits avait rapporté que 20 % des femmes actives, soit une femme sur cinq, disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.

## Dénoncer ce qui fait système

La parole se libère, mais il est important de rappeler que ces atteintes, harcèlement, agressions et viols sont la manifestation de rapports de pouvoir. Dans les affaires malheureusement courantes de harcèlement sexuel, les femmes n'ont pas affaire à des détraqués, des frustrés ou des amoureux maladroits. Elles ont affaire à des hommes qui cherchent à asseoir leur pouvoir et leur domination à travers la sexualité. On pourrait même regretter le terme de porc dans #balancetonporc, qui pourrait laisser entendre que l'objectif est de lutter contre des cas pathologiques. Or l'objectif est bien d'analyser ce qui fait système dans les rapports de domination entre hommes et femmes. Ce qui se joue dans le

harcèlement sexuel, ce n'est pas du désir, mais la tentative de maintenir une femme à sa place, c'est-à-dire une forme élémentaire de rapport au pouvoir. Il est d'ailleurs intéressant de noter que, selon une étude publiée dans le *New Yorker* en 1991, le harcèlement sexuel est plus répandu dans les professions où les femmes sont moins intégrées et où elles font leur entrée.

## Continuer le combat

La parole se libère, mais suite aux différents hashtags lancés sur les réseaux sociaux, on a trop souvent entendu dans les médias, des journalistes et chroniqueurs regretter le principe de délation, inviter à plutôt porter plainte ou relativiser les violences sexistes comme étant l'œuvre d'individus isolés.

Donc si ces nouveaux modes d'expression sont une étape significative dans la lutte contre les violences faites aux femmes, la lutte est néanmoins loin d'être gagnée. Continuons le combat! ●

Francine FREJUS



## ● Nouveau Pari de la confiance

# L'enfer du changement permanent

**Cette tendance à concevoir le service public comme une entreprise privée dure depuis des années à Pôle emploi. Derrière tous ces projets, une doctrine commune : les salarié-es sont plus efficaces quand ils sont en concurrence que quand ils sont solidaires et coopèrent.**

Notre DG s'investit personnellement dans son nouveau « pari de la confiance » : il s'agit de demander aux agents d'un site ce qu'ils aimeraient mettre en œuvre et, semble-t-il, de leur laisser la main pour le réaliser au niveau local. Sachant que, si tout est possible, dès que l'on se heurtera à des questions réglementaires ou budgétaires, cela remontera au niveau national avec un comité décideur, où le directeur général sera *in fine* celui qui tranche. Ce projet peut paraître séduisant à la première lecture, mais ne serait-ce pas une manière de mettre en place l'hyper centralisation à Pôle emploi? Car face aux menaces de régionalisation de Pôle emploi, le capitaine du navire veut maintenant décider de tout. Sous couvert de donner carte blanche aux conseillers, un cadre strict apparaît : il s'agira avant tout de réaliser les objectifs imposés : satisfaction des DE, entreprises, impact retour à l'emploi et QVT.

### Évincer les corps intermédiaires

Ce pari ressemble fort à un copier-coller d'une notion en vogue dans les entreprises privées, parfois séduisante, mais aussi démagogique, appelée « l'entreprise libérée »<sup>1</sup>. Cette tendance à concevoir le service public comme une entreprise privée dure depuis des années à Pôle emploi et les exemples sont multiples : lean management, performance comparée, entretiens d'évaluation, évolutions de carrière par cooptation, etc. Derrière tous ces projets, une doctrine commune : les salariés sont plus efficaces quand ils sont en concurrence que quand ils sont solidaires et coopèrent.

Le pari de la confiance, saison 2, nous apparaît comme une manière d'évincer les corps intermédiaires de Pôle emploi. Après la marginalisation des syndicats, politique constante depuis l'arrivée du DG et de son équipe rapprochée, voici une tentative de se passer de l'en-

semble de la ligne managériale, qui était jusque-là l'instrument pour déployer ses projets de manière autoritaire. Si les directeurs et directrices d'agence semblent fortement partie prenante de ces projets, il n'en est pas de même du reste du management intermédiaire. Les responsables d'équipe, que l'établissement a positionnés sur une ligne de contrôle de l'activité, doivent une nouvelle fois évoluer. Il en est de même de toute la ligne managériale, des directions territoriales aux fonctions support des directions régionales. Alors qu'ils étaient jusque-là ceux qui entraînaient les autres,

voire supprimer des postes. Le directeur général aurait-il trouvé le moyen magique de faire baisser les effectifs?

### La frénésie du changement

La frénésie du changement continue : si celui-ci vise entre autres à nous rendre amnésiques et à oublier les fondamentaux de nos métiers, nous n'avons pas oublié le fameux premier pari de la confiance de notre directeur général. Pourquoi la saison 2? Serait-ce que la confiance est soumise aux effets de mode avec un ancien, un nouveau, un avant-gardiste, un ringard? Et

digital... Quand va-t-on arrêter cette course en avant à proposer de nouveaux dispositifs et modes d'organisation sans se soucier de ce qui s'est passé pour les anciens? Autrement dit, la direction générale dit aux conseillers : « je ne vous fais pas confiance pour savoir ce qui est faisable, je vous fais confiance sur comment vous allez le faire. »

● **La confiance ne peut pas être matière à parier. On parie sur les chevaux, pas sur les conseillers.**



**Faire semblant que les conseillers peuvent tout changer est un moyen de leur faire oublier leur métier et de leur faire accepter le changement permanent.**

qui portaient les enjeux stratégiques de l'établissement, les voilà débarqués. Le directeur général aurait-il quelques craintes sur l'adhésion de la ligne managériale à ce projet? Ne sous-entend-il pas qu'il n'y aurait plus vraiment besoin d'eux?

### Faire baisser les effectifs

Le projet tel que présenté le 14 juin au comité central d'entreprise était d'ailleurs clair, et la direction ne cache pas qu'il faudra sûrement trouver d'autres activités pour de nombreux responsables d'équipe,

qu'en est-il des fameuses marges de manœuvre objet de l'ancien pari? A-t-on évalué ses effets et les freins qui l'ont empêché? A-t-on détecté quelles sont les décisions et orientations de la direction générale qui ont créé la défiance du terrain et non pas la confiance (voir certains items du baromètre social)? Nous pensons notamment à l'obligation d'utiliser l'outil de diagnostic lors des ESI alors que la majorité des conseillers n'y voyait aucun intérêt, ou la pression pour utiliser Bob emploi, le futur « conseiller

Le manque de cohérence est criant entre ce discours et les observations de la relation service pour standardiser vos pratiques et vous remettre sur le bon chemin. Le directeur général nous dit qu'il est temps pour mobiliser l'intelligence individuelle et collective. Mais il faut d'abord s'interroger pourquoi cette intelligence a été jusque-là sous-utilisée? Nous pensons au SNU qu'il n'y a aucune cohérence. Sauf peut-être le mouvement en permanence, seul fil conducteur de tous ces projets. Tout changer, tout le temps et à tous les niveaux. Peu importe que cela produise des bons résultats ou pas, que ce soit cohérent ou pas, l'essentiel c'est que ça bouge. Faire semblant que les conseillers peuvent tout changer est le seul moyen de faire oublier aux salarié-es quel était leur métier et de leur faire accepter le changement permanent. Il n'y a pas plus vulnérable qu'un salarié qui ne connaît plus son métier, car il n'arrête pas de changer.

La confiance ne peut pas être matière à parier. On parie sur les chevaux, pas sur les conseillers. La confiance n'est pas un slogan, ce sont des faits : elle se gagne et ne se décrète pas. ●

**Le Secteur Cadres du SNU**

1. Lire « une entreprise libérée pour mieux asservir les salariés », *Modes d'Emplois* n° 60, automne 2017

## ● États-Unis et Corée du Nord

# Mégalos aux deux bouts du rouleau

Devant la menace d'une invasion étatsunienne, l'arme atomique est devenue l'assurance-vie des Nord-Coréens. Entre tweets provocateurs et déclarations fracassantes, la situation est pour le moins inquiétante

Sommes-nous à la veille d'un retour vers le paléolithique? De juillet à novembre on a eu droit à une série de discours de fous entre Trump et Kim Jong-un. On peut en sourire, mais qui peut dire que ces menaces, des deux côtés, ne sont pas à prendre au sérieux? Et quelles en seraient les conséquences, qui ne seraient pas seulement diplomatiques, si l'un des deux appuyait sur le bouton? Du haut de la tribune des Nations unies, Trump a promis de «*détruire complètement la Corée du Nord*»... en cas d'attaque. Les dirigeants français et russe prônent le dialogue, mais ils font de l'arrêt du programme nucléaire une condition préalable et non un objectif de la négociation. Une approche qui a déjà échoué.

### Tweets et provocations

Le diable nucléaire est sorti de sa boîte. Pourrait-il y retourner? Ce n'est pas d'aujourd'hui qu'on s'agit en République populaire démocratique de Corée (RPDC) : le premier essai balistique date de 1993. Mais, depuis l'an dernier, Kim Jong-un fait sonner la charge à un rythme effréné : dix lancements de missiles balistiques de portée intermédiaire ou intercontinentale en vingt mois et trois essais nucléaires revendiqués à l'heure où j'écris ces lignes. Et le 30 novembre, la démonstration d'un savoir-faire pour un vecteur atteignant 13 000 kilomètres.

Cet emballement s'est accompagné d'un défilé militaire spectaculaire et de la diffusion d'images saturées de missiles et de chars le 15 avril dernier, de fanfaronnades belliqueuses et de menaces contre les villes américaines, que l'homme fort de Pyongyang menace de «*réduire en cendres*», tout comme Guam, véritable porte-avions américain en plein océan Pacifique.

L'engin lancé le 14 septembre a parcouru 3 700 kilomètres avant de s'abîmer dans l'océan, montrant ainsi que cette île située à 3 400 kilomètres de la capitale nord-coréenne n'est plus hors de portée.

Pour l'heure, le docteur Folamour de l'Asie s'est bien gardé de tirer dans cette direction. Seuls les Japonais ont entendu le cri strident des sirènes signalant le survol de leur territoire, à la merci de la moindre défaillance. Et quid de la Corée du Sud quand on sait que Séoul est à 80 kilomètres de la frontière?

### Menaces thermonucléaires

Aux provocations de Kim Jong-un répondent les tweets de Trump qui promettent, comme le 8 août, «*le feu et la fureur comme le monde n'en a jamais connu jusque-là*» et qui menacent de couper les ponts commerciaux avec Pékin, jugé trop faible par Trump, car «*ceux qui font des affaires avec [les Nord-Coréens] ne pourront plus en faire avec nous*». Le 3 septembre, il fait savoir que la stratégie d'apaisement du président nouvellement élu en Corée du Sud, Moon Jae-in «*ne conduit à rien*». Début novembre, il rendait visite à Xi Jinping à Pékin. Obama assurait être «*prêt à rencontrer Kim, si les circonstances s'y prêtent*». Au lieu d'utiliser l'Assemblée générale des Nations unies pour lancer un appel à la paix, le 19 septembre, Trump jette de l'huile sur le feu en menaçant de «*détruire [...] la RPDC si le territoire américain ou celui de ses alliés étaient attaqués*» avant d'annoncer des sanctions supplémentaires.

### Pyongyang a tiré les conclusions de la destruction de l'Irak par les États-Unis.

Trump fait aussi étudier par le Pentagone les scénarios d'une guerre, totale ou partielle, préventive ou défensive, et même celui de l'assassinat du dirigeant nord-coréen, bien que le Pentagone déclare que «*toutes les options sont mauvaises*». En France il y a aussi quelques «*vatt-en-guerre*» : «*Face à la Corée du Nord, l'option militaire est la moins risquée*», assure Valérie Niquet, res-



pensable du pôle Asie de la Fondation pour la recherche stratégique, dans une tribune du *Monde*. Les vingt-cinq millions de personnes vivant dans la région de Séoul, à moins de 80 kilomètres de la frontière nord-coréenne, apprécieront. La grande majorité des Sud-Coréens est trop consciente des conséquences pour miser sur l'option militaire. M. Moon Jae-in a certes accepté le déploiement du système antimissile qu'il avait gelé à son arrivée à la tête de l'État le 10 mai dernier, mais il a réclamé du Président américain qu'il ne décide rien sans consulter Séoul. Ce président parlait d'emprunter la double voie : les pressions et le dialogue. En adoptant la vision étatsunienne, ne se prive-t-il pas de tout crédit? Selon le professeur Park Sun-song, de l'Institut des études nord-coréennes de l'université Dongguk, à Séoul, c'est sur Washington que Moon Jae-in devrait faire pression, pour qu'elle abandonne sa politique du tout ou rien. De fait Pyongyang a peur non de Séoul, mais des États-

Unis. Les dirigeants nord-coréens les croient capables d'envahir leur pays et le nucléaire devient leur assurance-vie. Pyongyang a tiré les conclusions de l'expérience irakienne, et de la destruction du pays par les États-Unis. À l'inverse, ils ont été contraints de négocier avec l'Iran sur le point de se nucléariser et la Libye avait renoncé en 2003 à son programme d'armement nucléaire contre la promesse de rejoindre le camp des nations respectées. «*On voit ce qu'il en est advenu, on sait ce que valent ces promesses*», assure un interlocuteur nord-coréen cité dans *Le Monde diplomatique* d'octobre 2017 : pas question de suivre le chemin de Tripoli. Chaque jour qui passe continue de faire peser la menace. Et ce n'est pas le voyage de Trump en Asie ni le «*on va s'en occuper*» du 30 novembre qui peuvent nous rassurer. Sommes-nous à la veille d'un retour vers le paléolithique? ●

Claude KOWAL

## ● Primo Levi

# Un univers plein de vie et d'humour

Primo Levi fait partie de ces rescapés qui ont témoigné de leur expérience des camps d'extermination. Mais son œuvre est bien plus vaste, éclectique et d'une richesse incroyable.

**V**ous avez probablement lu *Si c'est un homme*, le magnifique livre de Primo Levi sur l'univers des camps d'extermination nazis. Ce livre bouscule le plus dur des lecteurs. On n'en ressort pas sans un bouleversement profond dont on se souvient toute sa vie. Il se résume par la question : lorsqu'on est réduit à un numéro tatoué sur l'avant-bras, est-on encore un homme ?

### Des mots pour dire les camps

D'autres livres ont aussi dit des choses fortes comme les livres de Charlotte Delbo, dont *Auschwitz et après : Aucun de nous ne reviendra*, qui vous écrasent par leur puissance et les images de ce que l'on peut appeler l'enfer. Signalons aussi Robert Antelme pour *L'Espèce humaine* et David Rousset pour *Les Jours de notre mort*. D'autres livres existent, mais je ne veux pas ici en faire un catalogue. Mon propos est de suivre Primo Levi dans son écriture et dans ses autres œuvres.

Primo Levi est juif et Italien. Il fait partie de cette minorité de rescapés qui ont tenté de trouver les mots pour dire ce que fut la condition humaine dans les camps où l'on exterminait physiquement dès l'arrivée et ensuite, intellectuellement et moralement, ceux qui avaient surmonté la sélection. Son œuvre majeure reste son premier écrit

autobiographique, rédigé fébrilement à son retour des camps, et publié en 1947. Les critiques sont élogieuses, mais le livre ne connaît guère d'écho. Primo Levi décide alors de retourner à son métier de chimiste.

En 1956, soutenu par le romancier Italo Calvino, il réussit à rééditer *Si c'est un homme* chez Einaudi. Son livre est traduit en Grande-Bretagne, aux États-Unis, en France et en Allemagne. Il devient mondialement connu. Pourtant il continue son travail de chimiste.

Et puis dans les années 1960, son activité d'écrivain devient de plus en plus importante : il écrit des nouvelles, des fables et des poèmes comme *La Trêve*, *Histoires naturelles* puis *Vice de forme* qui paraîtra en 1971. Son style se confirme et l'écriture n'est jamais complaisante. Ce sont des fables morales où l'inspiration technologique confine à la science-fiction et où s'épanouit la personnalité littéraire d'un auteur. La pudeur s'allie à une ironie et une concision qui donnent son efficacité à la charge émotionnelle qui s'intercale entre les mots.

● Les personnages sont tellement authentiques qu'on se retrouve intimement lié à eux.

La passion est retenue, portée par une voix, à la fois triste et chaleureuse, indignée mais étrangère à la haine comme au besoin de vengeance. C'est un appel à ne jamais oublier, et à se servir de la raison pour sauver le monde. Décalage que l'on ressent dans toute son œuvre.

En 1974, il abandonne partiellement son travail de chimiste pour se consacrer à l'écriture. En 1975, avec *Le Système périodique*, il fait référence à la classification périodique des éléments élaborée par Mendeleïev. De l'argon au zinc, chacun des chapitres du livre porte ainsi le nom d'un des éléments simples. L'écrivain donne à comprendre la reconstruction intellectuelle après

l'expérience des camps. Il publie aussi chez l'éditeur Scheiwiller un recueil de poèmes intitulé *L'Auberge de Brème*, où il rappelle au lecteur que, dans l'urgence, la poésie précède toujours la prose.

### Fables et science-fiction

Il voyage en Russie et écrit *La Clé à molette* en 1978. Ce récit retrace les aventures et les voyages d'un ouvrier piémontais qui construit des ponts et des passerelles à travers le monde. Entre dialecte piémontais italianisé et langage sectoriel lié aux différentes disciplines techniques évoquées. Alors la langue, les mots – ou l'on entend presque les intonations de la voix – deviennent le véritable protagoniste de l'histoire que raconte l'ouvrier. En 1981, il publie *La Recherche des racines*, une anthologie réunissant les auteurs qui ont compté dans sa formation intellectuelle. En 1983, Einaudi lui demande une traduction du *Procès de Kafka*. La même année, il traduit *La Voie des masques* de Claude Lévi-Strauss qui avait fait l'éloge, en 1980, de *La Clé à molette* lors de sa parution en France.

Les années 1980 sont dominées par le succès international qu'obtient son roman *Aujourd'hui ou jamais*. Écrit en 1982, ce récit, qui consti-



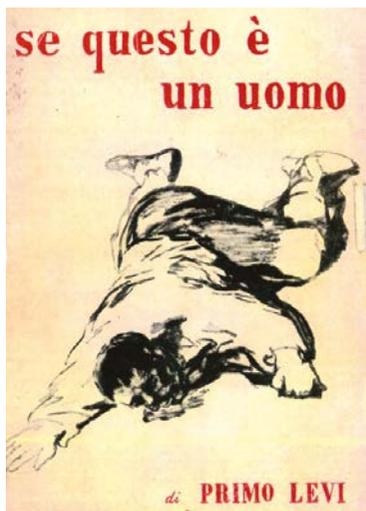
tue sa seule fiction à part entière, repose sur des témoignages historiques et retrace, selon ses propres termes, « l'itinéraire plausible, mais imaginaire » d'une bande de maquisards juifs ayant opposé une résistance armée au nazisme, comparable à celle menée durant la Seconde Guerre mondiale par des groupes armés autonomes composés de soldats russes et polonais. En 1984, paraît un deuxième recueil de poèmes : *À une heure incertaine* reprend les 27 poèmes de *L'Auberge de Brème*.

Vous qui avez été impressionné par *Si c'est un homme* et qui, comme moi, avez eu peur d'ouvrir un autre livre de Primo Levi, aventurez-vous dans ses autres romans et nouvelles, vous entrerez alors dans un univers plein de vie et d'humour. Les personnages sont tellement authentiques qu'on se retrouve intimement lié à eux.

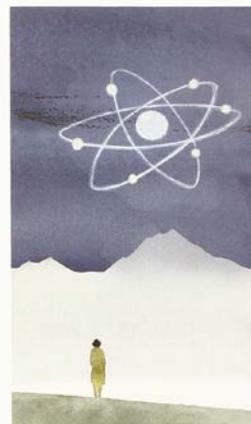
La déportation de Primo Levi dans le camp d'extermination d'Auschwitz est l'événement déterminant et le principal thème de son œuvre, mais c'est aussi l'aune à laquelle il mesure les événements ultérieurs de son existence. De la sienne et de la nôtre.

Il finira sa vie en se jetant du haut d'un escalier. En déroulant son corps sur les marches, c'est un homme qui meurt. ●

Claude KOWAL



### PRIMO LEVI IL SISTEMA PERIODICO



ET SCRITTORI

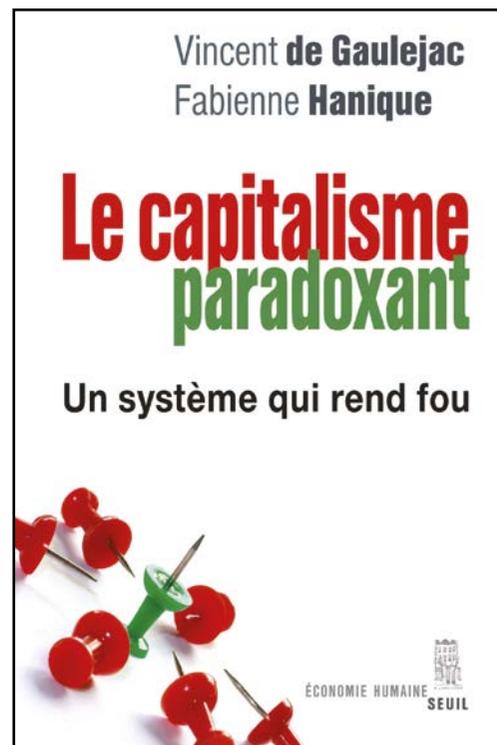
# Mal-être et injonctions paradoxales

«C'est paradoxal!» : l'expression semble s'être banalisée. Elle exprime la surprise, l'étonnement, la colère parfois, devant des situations jugées incohérentes, contradictoires, incompréhensibles. Quelques formules glanées ici et là illustrent cette inflation du paradoxal : «*je suis libre de travailler 24 heures sur 24*», «*il faut faire plus avec moins*», «*ici, il n'y a pas de problèmes, il n'y a que des solutions*», «*je traite de plus en plus de travail en dehors de mon travail et inversement*», «*plus on gagne du temps, moins on en a*», «*on a le nez dans le guidon, on sait qu'on va dans le mur et on pédale de plus en plus vite*»... Ouvrage de Fabienne Hanique et Vincent de Gaulejac, *Le Capitalisme paradoxant : un système qui rend fou* analyse la genèse et la construction de cet «*ordre paradoxal*». Il explore les liens entre la financiarisation de l'économie, l'essor des nouvelles technologies et la domination d'une pensée positiviste et utilitariste. Il montre pourquoi les méthodes de management contemporain et les outils de gestion associés confrontent les travailleurs à des injonctions paradoxales permanentes, jusqu'à perdre le sens de ce qu'ils font. Les agents de Pôle emploi connaissent bien ce phénomène. L'un des exemples les plus frappants, mais pas le dernier, a été le plan 500 000 formations où on demandait aux

agents d'envoyer par milliers des demandeurs d'emploi dans des formations conçues dans la précipitation politique de la campagne présidentielle, tout en leur demandant de prescrire les services de manière personnalisée et de veiller à la satisfaction de chaque demandeur d'emploi. Dans le monde du travail contemporain, les injonctions paradoxales se multiplient au point d'engendrer un mal-être profond, illustré par des symptômes récurrents comme le stress, le burn-out, l'épuisement professionnel, un découragement allant jusqu'à la dépression et même au suicide.

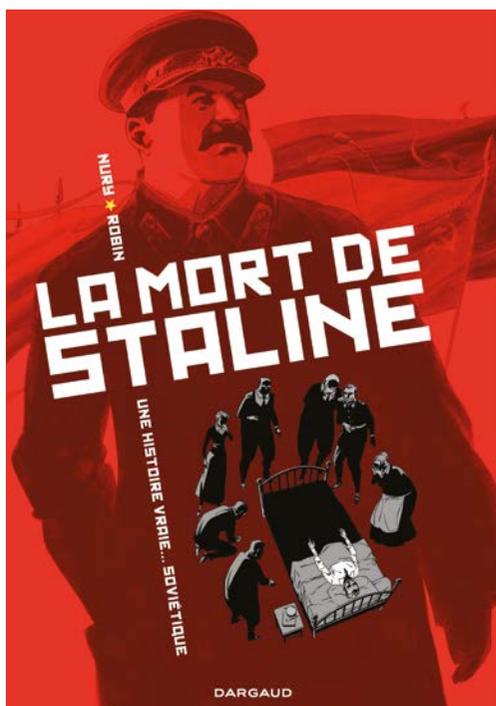
Cet ouvrage peut être éclairant pour les agents de Pôle emploi afin de comprendre les injonctions paradoxales auxquelles ils sont souvent soumis. Le service public de l'emploi fait partie de ces administrations ayant été transformées et qui continuent de l'être par les mutations structurelles du numérique, du management et de l'économie financiarisée. Enfin, cet ouvrage met à jour les diverses formes de résistance, mécanismes de dégageant ou réactions défensives mises en œuvre par les individus. Pour certains, le paradoxe rend fou. Pour d'autres, il est un aiguillon, une invitation au dépassement, à l'invention de réponses nouvelles, individuelles et collectives. ●

Abdel MABROUKI



Fabienne Hanique et Vincent de Gaulejac, *Le Capitalisme paradoxant : un système qui rend fou*, Les Éditions du Seuil, 2015, 288 pages, 21 euros.

# Une caricature ironique de l'URSS



Fabien Nury et Thierry Robin, *La Mort de Staline*, Dargaud, 2 tomes parus en 2010 et 2012.

«*A*tous les membres du parti, à tous les travailleurs de l'Union soviétique, le cœur de Joseph Vissarionovitch Staline, compagnon d'armes de Lénine et génial continuateur de son œuvre, guide du Parti communiste et du peuple soviétique, a cessé de battre.»

C'est le 6 mars 1953 à 4 heures du matin que les Soviétiques ont entendu ce communiqué officiel annonçant la mort «du père des peuples». Si cette annonce ne fut pas une surprise, car depuis le 4 mars les Soviétiques savaient que les jours du «guide» étaient en danger, il subsiste néanmoins toujours un mystère sur la façon dont est mort Staline. C'est ainsi à l'occasion du 60<sup>e</sup> anniversaire de sa mort que Fabien Nury et Thierry Robin ont publié le premier volet de leur version sur la mort du tyran : *L'Agonie*, le deuxième volet s'intitule *Les Funérailles*. Si cette BD est bien entendue une fiction, elle est le fruit d'une recherche documentaire poussée dont les auteurs qualifient cette documentation de «*parcellaire, parfois partielle et souvent contradictoire*», même s'ils précisent «*qu'ils n'ont eu guère besoin de forcer leur imagination*». Jean-Jacques Marie, historien spécialiste de l'URSS, résume l'intérêt de cette œuvre dans une post-face : «*L'important dans la bande dessinée n'est*

*pas l'exactitude factuelle, mais l'authenticité de sa vision. [...] La caricature de la BD donne de la réalité profonde une image souvent plus juste que les kilomètres d'articles, de rapport diplomatiques, voire d'ouvrages d'historiens parfois trop soumis aux modes politiques.*» En effet, cette version s'inspire et mélange à la fois les récits de Khrouchtchev, Rybine, des souvenirs de Svetlana Allilouïeva ainsi que la version officielle, rendant une histoire sans doute pas moins plausible que les autres.

Tous les ingrédients sont réunis pour que l'on y croit. C'est graphiquement réussi. Robin, par son style du dessin noir et blanc et l'utilisation d'une palette de couleurs sombres (pour trancher parfois avec le rouge de l'URSS), arrive à dramatiser le récit au maximum. Il pousse par exemple le souci du détail sur les uniformes, ainsi que dans la reproduction exacte de la fameuse limousine soviétique ZIS 110. Quant à Nury, il sait toujours aussi bien ficeler un scénario en jouant sur l'organisation de planches pour rendre la lecture plus dynamique et surtout en dégager toutes les émotions. Les auteurs arrivent à faire une caricature à la fois très comique et ironique de l'Union soviétique de l'époque. ●

Nicolas BOISSY

## ● Macromomic

# La république des comptables

**Malgré le flou idéologique soigneusement entretenu par Emmanuel Macron pendant sa campagne, il est clair que la politique de son gouvernement est résolument à droite. Au programme : doxa bruxelloise, orthodoxie libérale. C'est la mort de la politique.**

**N**i gauche, ni droite. Ou bien le meilleur de la droite et le meilleur de la gauche, faire de la politique autrement. Ces slogans ont séduit une large partie de l'électorat qui a pris la peine d'aller aux urnes, nonobstant une abstention record. Le flou idéologique, soigneusement entretenu, a largement contribué à l'incroyable victoire du candidat Macron, totalement inconnu il y a quatre ans. Qu'en est-il depuis six mois d'exercice du pouvoir? Les nominations à Matignon d'un Premier ministre se réclamant résolument de la droite ainsi que celles des deux ministres qui dirigent Bercy sont éclairantes. Pour quelle politique? L'application de la doxa bruxelloise. Le strict respect de la règle des 3 % et la résorption de la dette. Pour y parvenir, une seule règle : l'orthodoxie libérale qui consiste à réduire les dépenses publiques, en premier lieu celles des services publics et les dépenses sociales. La diminution de cinq euros par mois des aides au logement, le coup de hache dans le budget des emplois aidés, la réforme du Code du travail

et de l'assurance chômage, visant à réduire le coût du travail – considéré comme une charge avant d'être une valeur – et les charges sociales, l'augmentation de la CSG, désignent clairement les cibles du pouvoir : les travailleurs, considérés non plus comme une force productive, une composante essentielle de la société, mais comme une charge insupportable, les improductifs de toutes sortes, chômeurs, malades, retraités, fonctionnaires, qui pèsent lourdement sur les profits d'une minorité de privilégiés qui serait victime d'un racket fiscal.

### On a trop profité!

Toute la classe moyenne est visée. Elle est accusée d'avoir «trop profité». Et, au sein de cette classe moyenne, nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui se sont laissés convaincre et ont voté en faveur de leur propre appauvrissement. En revanche, la suppression de l'ISF, remplacée par un impôt sur le patrimoine immobilier, favorisera les riches, sans qu'une quelconque réforme fiscale plus justement redistributive soit prévue. Le



tout sur fond de gel des salaires et des pensions de retraite, tant dans le privé que le public. Le pue-lasueur de base va donc continuer à sucer des cailloux. Actionnaires et autres rentiers se réjouissent. La grande goinfreterie continue.

La macromomic s'inscrit dans la droite ligne du décennat sarkolande. Les électeurs qui se sont déplacés ont choisi la continuité. Il n'y a plus d'idéologie, plus de

gauche, plus de droite! Il n'y a plus que le pragmatisme à la Blair ou à la Merkel. C'est la mort de la politique. Il n'y a plus de projet, plus d'espoir. *There is no alternative.* C'est le triomphe de la comptabilité. «Chômeurs, vieux, malades, pauvres, salariés modestes, arrêtez de nous empêcher de profiter en rond.» Crevez, mais en silence... ●

Claude CHERBLANC



La rubrique à Guy Yotine

## Hépatite ben qu'oui, hépatite ben qu'non!

Chacun le sait, l'hépatite C est une maladie virale qui peut causer cancers et cirrhose du foie. Les traitements sont longs, lourds, avec des effets secondaires conséquents et coûteux. En bref, le malade, pas sûr de s'en sortir, ne rigole pas et les caisses de sécu sont sous perfusion.

Bonne nouvelle, des laboratoires pharmaceutiques américains, Gilead, Janssen-Cilag et Bristol-Myers-Squibb, viennent de mettre au point des médicaments décisifs contre l'hépatite C qui permettent de guérir, avec un traitement d'une durée de 3 mois, 90 % des patients lentement bouillonnés par cet affreux virus. La fabrication industrielle de cette potion magique ne coûte pas grand-chose. Bien sûr, il faut compter avec les dépenses de recherche scientifique et un bénéfice raisonnable. Tout ceci devrait profiter,

entre autres, au plus de 8 millions d'Européens qui souffrent de cette maladie potentiellement mortelle. Une très bonne nouvelle pour toutes les victimes de cette saloperie d'hépatite C?

Et bien, ce n'est pas près d'arriver. Les Amerloques ont décidé de faire payer le prix fort aux malades et aux caisses de sécu. Le bénéfice raisonnable n'est pas dans l'ADN des multinationales. La goinfreterie, si. Donc, pour faire de la très grosse thune, les deux labos ont calculé un bénéf basé sur les économies supposées être réalisées par les systèmes de santé européens. Ils fixent donc le prix de vente du traitement complet entre 40 000 et 100 000 euros, alors que la production ne coûterait qu'entre 75 et 185 euros, étalés sur 10 ans de production, soit une cagnotte de 39 815 euros minimum par malade,

plus de 200 fois le coût de revient! Microsoft, Apple et autres escrocs pourtant réputés pour leur voracité proverbiale basée sur la crédulité des consommateurs, sont battus à plate couture! Or, cette affaire est autrement grave. Là, il ne s'agit plus d'acquérir le dernier modèle de gogophone, mais de survie!

Aux dernières nouvelles, un accord aurait été trouvé entre le ministère de la Santé et l'un des labos à savoir Gilead. On passerait de 41 000 à 28 700 euros «seulement», un prix d'ami, en quelque sorte. Ce qui laisse tout de même une copieuse galette aux Amerloques. Quant aux malades des pays en voie de développement, Éthiopiens, Somaliens et autres victimes de la faim, des guerres et des dictatures, ils sont priés de rester dans la salle d'attente.

*What a wonderful world...* ●