



● Pôle emploi

Nouveau Pari de la confiance (p 6)

**Faire assumer
la pénurie aux agents**



● Écologie

Pesticides (p 10)

**Mise en danger
de la vie d'autrui**

modes d'emplois



www.snufsu.fr

Numéro 66 | Printemps 2019 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● dossier (p 2 à 4)

Contrôles, décret du 30 décembre, assurance chômage

Les chômeurs et précaires ne se laissent pas faire



Le 3 avril, les chômeurs et précaires ont envahi France Business pour exiger que Muriel Pénicaud y reprenne ses fonctions de DRH et abandonne enfin son ministère.

● secteur public

Classification (p 14)

**La direction nous prend
pour des pigeons**

● regards féministes

IVG (p 12)

**Le droit encore fragile à
disposer de son corps**

● luttes

Ruptures conventionnelles (p 9)

**Un nouveau droit
pour le patronat**

● secteur cadres

Responsables d'équipe (p 8)

**La reconnaissance
ne suit pas**

● à pôle emploi

Instances représentatives (p 5)

**Razzia légale
sur les syndicats**

Violences d'État

La France continue d'être secouée par les manifestations hebdomadaires des gilets jaunes. À Paris, les Champs-Élysées s'embrasent les 16 et 23 mars. Soi-disant pris en tenaille par la détermination des plus radicaux et la rigueur des forces de l'ordre. Mais en réalité, la violence d'État et les brutalités policières ne sont plus à démontrer. Partout en France, depuis plusieurs mois, les coups pleuvent, des manifestants sont éborgnés, mutilés, défigurés et amputés. L'arsenal répressif est utilisé avec une sauvagerie assumée. Le gouvernement montre son vrai visage. La loi anticasseur, adoptée le 13 mars, permettra bientôt d'empêcher légalement une partie de la population de manifester. Il suffira d'avoir été précédemment interpellé. Quand on connaît les milliers d'interpellations qui ont eu lieu ces derniers mois et les motifs fantaisistes invoqués pour les justifier et procéder à des condamnations, on comprend vite que l'objectif n'est pas de sécuriser les manifestations, mais bien de les criminaliser pour ensuite les interdire. Dans le même ordre d'idée, un projet de loi a été déposé le 20 mars par un député LR visant à suspendre les droits au revenu de solidarité active pour les personnes qui se rendent coupables d'exactions lors des manifestations et qui se trouvent être bénéficiaires de cette prestation. Donc on pourra interdire aux gens de manifester, et leur supprimer les allocations s'ils décident d'y aller tout de même. Elle n'est pas belle la vie sous Macron ? Mais heureusement, et en même temps, notre cher Président nous prend pour des imbéciles heureux en organisant son simulacre de grand débat national. Avec son délicat courrier aux Françaises et Français, il nous a prévenus qu'il faudrait bien choisir quels services publics démanteler, en pointant d'ailleurs clairement du doigt le service public de l'emploi. Emmanuel Macron a ensuite pu décliner son programme pour les élections européennes à travers le pays. La fracture grandit, un style s'impose. Il veut être le fossoyeur du droit social en France. À nous d'en décider. ●

Delphine Cara

Secrétaire générale du SNU Pôle emploi FSU

● Assurance chômage

Des négociations

Le 22 février, les négociations sur l'assurance chômage se sont terminées sur un échec. Ce qui a permis à l'État de reprendre la main. L'objectif du gouvernement paraît de plus en plus évident : affaiblir l'Unédic pour mettre l'assurance chômage sous tutelle de l'État.

Les dernières négociations sur la convention relative à l'indemnisation du chômage sont l'histoire d'un massacre. Si l'on reprend l'historique de ces négociations, on aperçoit facilement la stratégie du gouvernement pour en finir avec l'Unédic. À sa création en 1945, la Sécurité sociale est gérée à 80 % par les syndicats – donc par la CGT –, 20 % par le patronat. Il est prévu d'y intégrer l'assurance chômage mais le besoin au sortir de la guerre ne s'en fait pas sentir. La reconstruction du pays assure le plein emploi. Vers la fin des années 1950, le pays est reconstruit. À cela s'ajoutent la construction européenne et le processus de décolonisation qui laissent craindre le développement du chômage. C'est l'occasion pour FO de doubler la CGT en proposant au patronat de créer une caisse en dehors du giron de la Sécurité sociale : c'est la création de l'Unédic en 1958. Le patronat profite de l'occasion pour proposer une gestion paritaire : 50 % pour le patronat, 50 % pour les syndicats. Le problème avec la gestion paritaire 50-50 – qui sera aussi imposée à la Sécurité sociale en 1967 – c'est qu'il suffit qu'un seul syndicat vote avec le patron, pour que ce dernier l'emporte à chaque décision. Et c'est évidemment ce qui va rythmer l'histoire des

négociations relatives à l'assurance chômage. Au début, les modalités d'indemnisation sont généreuses : 90 % du salaire antérieur brut pendant 3 ans ; tout le monde est indemnisé. Mais la création d'un chômage de masse structurel à partir des années 1970 dégrade progressivement la situation. Aujourd'hui, l'indemnisation est équivalente à 57 % du salaire brut pour une durée de deux ans maximum ; les conditions d'affiliation ne permettent d'indemniser que 43 % des chômeurs.

Mise en faillite du système

Mais Emmanuel Macron et son gouvernement ont passé la vitesse supérieure et veulent en finir avec ce système. On peut identifier trois grandes étapes dans ce processus de mise en pièce : la suppression des cotisations, la mise en faillite, et la mise sous tutelle.

En 2017, le gouvernement remplace les cotisations salariales par un impôt, la CSG. La caisse de solidarité des travailleurs, financée par les travailleurs et pour les travailleurs qui visait à les arracher à l'arbitraire du chômage et du patronat, est dorénavant financée par l'État. Son indépendance est donc définitivement piétinée.

Lors de la campagne électorale, le candidat Macron a fait grand bruit de sa volonté d'une assu-

rance chômage universelle. Une fois au pouvoir, il réunit les partenaires sociaux qui accouchent en février 2018 d'un accord national interprofessionnel (Ani) qui prévoit l'indemnisation des démissionnaires et des indépendants. Ces dispositifs seront repris dans la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Emmanuel Macron et son gouvernement ont passé la vitesse supérieure et veulent en finir avec l'Unédic.

Les partenaires sociaux doivent donc trouver une solution pour élargir le champ de l'indemnisation à ces nouveaux publics, alors même que plus de la moitié des salarié.es au chômage ne sont pas indemnisés et doivent se contenter du régime d'assistance (RSA et ASS). La loi du 5 septembre 2018 prévoit aussi la tutelle financière de l'État sur l'Unédic via une lettre de cadrage. Après tout, argue le gouvernement, rien de plus normal dorénavant, puisque c'est l'État qui finance via la CSG !

L'article 57 de la loi du 5 septembre impose aux partenaires sociaux de se réunir pour définir d'ici les quatre prochains mois une nouvelle convention relative à l'assurance chômage. Si au-

vouées à l'échec



Dialogue de sourds, contraintes budgétaires, calendrier biaisé, l'échec des négociations était prévisible et permet à l'État de reprendre la main... Samedi 9 mars, un cortège du collectif unitaire des chômeur.es, précaires, intermittent.es et salarié.es manifeste pour défendre l'assurance chômage.

cune solution n'est trouvée d'ici là, alors le gouvernement reprendra la main. Les négociations doivent traiter des cinq sujets qui avaient été identifiés dans l'Ani de février 2018 et repris dans la loi du 5 septembre : les démissionnaires, les indépendants, les contrats courts, le contrôle des chômeurs et la gouvernance de l'Unédic. On pourrait en conclure que ces dispositifs justifient une augmentation du budget de l'Unédic... Bien au contraire !

Un calendrier biaisé

La fameuse lettre de cadrage est publiée fin septembre et impose aux partenaires sociaux de traiter ces sujets en intégrant un impératif budgétaire : réaliser 4 milliards d'économies sur trois ans. Tout était donc réuni pour faire échouer les négociations. Le calendrier lui-même paraissait biaisé : quatre mois

pour aboutir à une convention prête à être agréée par l'État, sur des sujets aussi explosifs, avec d'importantes contraintes budgétaires... Le programme annoncé d'un naufrage.

• **Pour le patronat, l'unique objectif est de réduire le budget conformément à la lettre de cadrage.**

Les négociations commencent donc en octobre et doivent aboutir pour le 26 janvier. Pour les organisations patronales, l'unique objectif est de réduire le budget conformément à la lettre de cadrage. Elles rivaliseront d'inventivité pour baisser le montant des indemnités en proposant d'augmenter la durée d'affiliation, de réduire les jours indemnisés en fonction de l'intensité de la période

travaillée avec un rythme de versement des allocations aligné sur celui des périodes travaillées, ou encore de réduire la durée d'indemnisation en fonction des dynamiques du marché du travail régional. Face à ces propositions, les syndicats feront bloc : pas question de dégrader encore les droits des chômeurs.

L'enjeu des contrats courts

Pour les syndicats, l'enjeu majeur des négociations est de mettre en place des mesures de luttés contre la précarité. Après tout, c'était aussi une promesse du candidat Macron. Entre 2000 et aujourd'hui, les embauches en CDD de moins d'un mois sont passées de 1,6 à 4,3 millions par trimestre. Dès l'ouverture des négociations, la CGT réclame une surcotisation en fonction du recours des entreprises aux contrats courts, à un niveau iden-

tique quelles que soient les professions. Mais dès l'Ani de février 2018, le Medef avait annoncé qu'il n'entendait pas accepter de bonus-malus sur les contrats courts et souhaitait renvoyer aux branches professionnelles les discussions sur la définition de la précarité et les moyens de la limiter. C'est ce discours qu'il opposera systématiquement aux syndicats durant toutes les négociations.

Dialogue de sourds, contraintes budgétaires, calendrier biaisé... Comme prévu, le gouvernement a annoncé le 22 février dernier qu'il reprenait la main. Il devrait annoncer ses plans en avril pour une publication des décrets un mois plus tard. Il pourrait aussi attendre que les élections européennes soient passées. Quoi qu'il en soit, on peut s'attendre au pire... ●

● Contrôle

Macron criminalise le chômage

Un décret publié le 30 décembre 2018 renforce les sanctions à l'égard des chômeuses et chômeurs. C'est une véritable criminalisation du chômage que le gouvernement inscrit dans le droit.

Le 5 septembre dernier, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » confortait la tutelle de l'État sur l'Unédic et annonçait un renforcement des sanctions à l'égard des salarié.es privés d'emploi. On n'attendait plus que les décrets d'application qui sont tombés fin décembre en guise de cadeaux de Noël... Parmi ces décrets, on trouve le « n° 2018-1335 du 28 décembre 2018 relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi », publié au Journal officiel du 30 décembre. Ce décret est une véritable criminalisation des chômeuses et chômeurs. Il uniformise et généralise un ensemble de sanctions en cas de « manquements » du demandeur d'emploi : en cas d'absence à un rendez-vous, à une prestation ou une formation, en cas de refus de deux offres raisonnables d'em-

ploi, et en cas d'insuffisance de recherche d'emploi, le demandeur est radié un mois la première fois, deux mois la seconde et quatre mois la troisième.

Le décret de la honte

Et quand on parle de criminalisation des chômeuses et chômeurs, avec ces nouvelles procédures, on retrouve toute la terminologie d'un traitement judiciaire : des peines planchers, un échelonnement des sanctions en cas de récidive et une période probatoire de deux ans à partir de la première sanction. Autre point important : auparavant, en cas de radiation, les allocations d'un chômeur lui étaient conservées et réattribuées à sa réinscription. Le décret les supprime définitivement (à part pour le premier manquement à un rendez-vous) : c'est la double peine !

Le décret modifie aussi les modalités de mise en œuvre de l'« offre raisonnable d'emploi », ces offres jugées raisonnables en fonction de votre profil et qui entraînent une sanction si vous en refusez deux. Le texte supprime la prise en compte du salaire perçu antérieurement pour le remplacer par le salaire moyen du marché local. Cela signifie qu'un demandeur ne peut plus refuser un emploi moins bien rémunéré ! Le décret supprime aussi les limites légales aux distances et aux temps de trajet auparavant fixées à 30 kilomètres ou à une heure de trajet maximum du domicile ! Si on ajoute à cela les nouvelles orientations de Pôle emploi qui permettent d'orienter un demandeur vers un emploi non plus en fonction de son métier mais de ses compétences, on risque d'arriver rapidement à une

situation où n'importe quel emploi pourra convenir à n'importe quel demandeur. Cette « offre raisonnable » n'avait jamais été vraiment mise en application auparavant, jugée trop coercitive par les personnels de Pôle emploi. Mais, dorénavant, avec les puissants algorithmes qui se substituent progressivement aux agents, les sanctions risquent de se développer massivement.

Double peine pour les chômeurs

Ce décret est tout simplement honteux. La gestion du chômage par le gouvernement se veut toujours plus brutale. Plusieurs associations et syndicats ont déjà engagé des procédures juridiques contre le décret. Gageons que les mobilisations en cours permettent de le faire abroger. ●

Francine Fréjus

Actions dans les Pôle emploi

Partout en France, fleurissent les occupations d'agences Pôle emploi par des collectifs, des organisations de chômeurs, des militants syndicaux et même des gilets jaunes ! Le 30 janvier, ils étaient à Andrézieux-Bouthéon près de Saint-Etienne et le 15 février, à Chantepie près de Rennes. Le 28 février, des envahissements coordonnés ont eu lieu dans différentes villes : Paris, Toulouse, Lyon, Besançon et Nantes. Les occupations ont continué le 4 mars à Toulouse et à Lille, et le 28 mars à Toulouse et à Paris, où les collectifs ont envahi les directions régionales occitane et francilienne. Les mots d'ordre sont toujours les mêmes : les militants exigent la fin des contrôles et l'abrogation du décret du 30 décembre. Et ce n'est qu'un début. Les collectifs militants ne comptent pas s'en tenir là. L'échec des négociations concernant la convention sur l'assurance chômage risque fort de les encourager à se faire entendre. Des actions sont d'ores et déjà prévues pour les semaines à venir. Le SNU Pôle emploi FSU participe depuis de nombreuses années au collectif unitaire des chômeur.es, précaires, intermittent.es et salarié.es qui réunit les organisations de chômeurs – AC, Apeis, MNCP, CGT chômeurs et CIP –, des syndicats de salarié.es de Pôle emploi – SNU, CGT, SUD –, et différentes associations comme les gilets jaunes intermittents et les maternités. Le SNU Pôle emploi FSU apporte tout son soutien aux actions qui revendiquent l'abrogation du décret du 30 décembre et la fin des contrôles. Guerre au chômage, pas aux chômeurs !

La mobilisation contre le décret du 30 décembre s'intensifie et les occupations se multiplient comme ici à la direction régionale francilienne le 28 mars.



● Dialogue social

Razzia légale sur les syndicats

Les négociations portant sur la mise en place de la nouvelle instance représentative des personnels et sur le renouveau du droit syndical sont arrivées à leur terme. Au final, une régression sociale flagrante pour les syndicats et pour la défense des personnels.

Nous y sommes, les négociations conjointes sur la future instance représentative du personnel et la réécriture du droit syndical sont arrivées à terme. Et les deux accords ont obtenu les signatures syndicales permettant leur validation.

En août 2018, avaient commencé les négociations sur la mise en place du CSE, la nouvelle instance qui remplacera les DP, le CE et le CHSCT. Cet accord impliquait une réécriture du droit syndical défini dans la convention collective nationale. Cette réécriture a donné lieu à un deuxième cycle de négociations appelé « renouveau du droit syndical » (RDS). Mais dès octobre 2018, la direction a imposé son propre calendrier en exigeant que les deux négociations soient menées conjointement.

Ces négociations ont été la cruelle traduction d'une absence totale de dialogue social à Pôle emploi. La

direction générale a organisé un odieux chantage : si les organisations syndicales ne valident pas les régressions sociales de l'accord RDS, les maigres avancées contenues dans l'accord sur le CSE seraient annulées et la direction s'en tiendrait aux seules dispositions légales.

Odieux chantage de la direction

Au final, les syndicats en sortent laminés. Enfin pas tous les syndicats. C'est plutôt une conception du syndicalisme, celle du SNU, qui est mise en difficulté. En effet le nouveau droit syndical et les dispositions de l'accord organisant la nouvelle instance font la part belle à des élus et des délégués syndicaux qui deviennent des quasi-permanents, cumulant l'ensemble des fonctions, devenant des professionnels de la représentation et les interlocuteurs exclusifs de la direction. Cette réorganisation du syndicalisme sacrifie un

fonctionnement qui nous est cher au SNU : la participation des adhérents au fonctionnement de l'organisation. La nouvelle organisation réduit drastiquement le nombre d'élus. Elle ne permet donc plus de répartir largement les responsabilités et les fonctions. Quant au nouveau droit syndical imposé par la direction, il va directement impacter notre organisation interne en empêchant de réunir les adhérents en assemblée générale, comme nous le faisons jusqu'à maintenant dans le cadre des réunions de sections syndicales. Mais si ces deux accords corrompent le fonctionnement de notre organisation, ils vont surtout entraîner une baisse flagrante de l'efficacité des syndicats dans la défense des personnels. En condensant les tâches de représentation des agentes et des agents entre quelques mains qui devront cumuler les rôles de CE, DP et CHSCT, elle met en péril la possibilité de prendre, avec

toute la considération nécessaire, la défense des dossiers individuels et collectifs des personnels.

Régression des droits des agents

C'est pourquoi le SNU réaffirme sa totale opposition à ces deux accords et a décidé de faire valoir son droit d'opposition. Hélas, les deux accords sont valablement signés, l'accord RDS par cinq des sept syndicats représentatifs dans la branche (FO, SNAP, CFTEC, CFDT et CGC), seuls le SNU et la CGT n'ayant pas signé, et l'accord CSE par quatre des cinq syndicats représentatifs dans l'entreprise (FO, CFDT, CGC et CFDT), seul le SNU n'ayant pas signé. Les élections professionnelles sont prévues pour le 8 novembre. Plus que jamais, il est temps de nous mobiliser pour défendre nos droits et inverser le rapport de force face à une direction toujours plus violente et dominatrice. ●

Le Bureau national du SNU Pôle emploi



La rubrique à Guy Yotine

Le renoncement se porte bien

L'autre jour, je suis allé chez un des rares toubibs qui restent, vu qu'on a décidé de ne plus former de médecins français il y a 40 ans à cause de la crise du pétrole. Il est très sympa, mon toubib. Je lui ai annoncé que j'avais renoncé au tabac et à l'alcool. Et je lui ai fait part de mes intentions de renoncer également aux bons petits plats, à la viande, au chocolat, au gras en général et de me mettre au véganisme. Il m'a félicité tout en ajoutant : « *tu vas vivre très très longtemps, mais ça va te paraître très très long...* ». « *Je sais que la bière fait grossir et que je devrais y renoncer. Mais j'ai préféré renoncer à la coquetterie.* » C'est de Michel Audiard, dans le film L'affaire Saint-Fiacre, de Jean Delannoy, avec Gabin, dans le rôle de Maigret. Enfin, tout ça pour dire que, pour la plupart d'entre nous, le renoncement est synonyme de sacrifice.

Concernant notre chère vieille France, on a dernièrement vu un tas de ces politiciens, que le tiers-monde nous envie, renoncer à leur carrière politique suite à l'installation de la startup Macron au château. Rassurez-vous, ils ne sont pas à l'abri du besoin. Ils se sont tous recasés chez Bidule finances ou bien Trucmuche consulting. J'ai, depuis longtemps, renoncé à écouter leurs boniments. Naguère, j'écrivais mes chroniques avec une plume sergent-major, à l'encre Waterman. Quand j'étais minot, j'avais l'impression que mes fautes d'orthographe étaient moins médiocres avec l'encre bleue des mers du Sud. J'y ai renoncé, depuis que j'ai appris que les dites plumes étaient fabriquées en Allemagne, l'ennemi héréditaire. À moins que ce ne soit l'Angleterre, l'ennemi héréditaire, la mémoire me fait parfois défaut. Maintenant, je rédige à l'aide d'un engin fabriqué

par des esclaves à Shenzhen, une mégapole chinoise de 11 millions d'habitants. Je sais, c'est pas mieux, mais j'ai renoncé à toute éthique, conforté en cela par le matraquage publicitaire. Le renoncement est aussi une lâcheté. Il y a quelque temps, à un ami qui avait la bonté de me proposer une deuxième tournée de whiskey irlandais, j'ai décliné l'offre. Ce à quoi il s'est exclamé « *tu renonces devant l'obstacle !* » Il m'a bien fallu renoncer à mon renoncement, sous peine de gâcher une si belle amitié, lâche que je suis. La bouteille facilite tous les renoncements. Daladier et Chamberlain ont-ils faibli face à Hitler, lors des accords de Munich, suite au schnaps que ce dernier leur avait offert ? Qui sait si le sort du Monde d'alors n'a pas dépendu d'un litron de mauvais alcool... ●

● Nouveau Pari de la confiance

Faire assumer la pénurie

Individualisation des agents avec NPC, uniformisation sous couvert de méthode collaborative avec ADD, ces nouvelles organisations à Pôle emploi réussissent à briser les collectifs tout en rendant les agents responsables des réorganisations que leur impose la direction.

Depuis 2018, Pôle emploi développe les projets Nouveau Pari de la confiance (NPC) et Agence de demain (ADD) en vue de redéfinir les modes d'organisation, les relations de travail ainsi que la délivrance de services à Pôle emploi. Sous couvert d'implication, NPC a cherché à homogénéiser des pratiques et à standardiser les réponses. Il est ainsi paradoxal de parler de co-construction, d'auto-gestion et de participation quand se déploient en même temps les outils de contrôle et de standardisation avec l'observation de la relation de service (ORS), les entretiens professionnels annuels (EPA), les entretiens de suivi d'activité (ESA)

mais aussi tous les outils informatiques « d'aide à la décision ». Ces méthodes impulsent plus d'individualisation et de mise en concurrence entre agences, entre dominantes métiers et entre agents. Dans ces processus, chaque individu ne fait plus partie d'un collectif mais est poussé à s'en extraire dans une perpétuelle compétition avec ses pairs pour obtenir une reconnaissance.

Mise en concurrence des agents

C'est aussi un renversement des pratiques d'acquisition des connaissances. Ainsi, plutôt que de former en vue de professionnaliser, NPC et C-notre-perf introduisent l'auto-évaluation et l'autoformation des personnels. Ce n'est plus l'établisse-

ment qui doit permettre aux agentes et agents d'évoluer mais chaque individu, isolé, qui doit alors faire ses preuves. Comme pour les indicateurs de la convention tripartite (ICT), les collègues ne travaillent plus en complémentarité et en synergie mais sont évalués sur des attendus préfabriqués.

Ce qui est évalué c'est notre capacité à utiliser des outils qui cloisonnent chaque jour un peu plus nos actes métiers sans poser la question de la qualification ou de l'expérience. On glisse de la qualification, de la notion strictement professionnelle vers un terrain émotionnel nécessitant de se justifier sur sa capacité à s'adapter aux outils et organisations en perpétuel changement.

Mais pour cela, l'établissement doit obtenir l'adhésion des personnels et non plus agir comme s'il l'imposait. C'est le tour de force que représentent les ateliers participatifs d'expression dans le cadre de NPC et d'ADD. Certes, l'établissement donne la parole aux agents, mais aussi séduisants qu'ils soient sur le papier, ces deux projets vont très rapidement se heurter à la réalité des moyens alloués en temps et en budget, et à l'absence de liberté et de marges de manœuvre.

Obtenir l'adhésion des personnels

Par exemple, pour ADD il est déjà établi une liste de 32 moyens dans lesquels piocher les solutions, issus de 13 usages, classés en 6 enjeux

Agence de demain, le rêve s'arrête bien vite

Comme notre établissement trouve que nous ne sommes pas assez proches de nos usagers, il n'a rien trouvé de mieux que de nous sortir une expérimentation de derrière les fagots pour pallier cet incroyable manquement. Une innovation qui va coûter la bagatelle de 25 000 à 50 000 euros de réaménagement des zones d'accueil selon la taille des sites... Dans une période de réduction des coûts de gestion et des effectifs, de qui se moque-t-on ? L'Agence de demain (ADD) a donc été élaborée avec une imagination débordante en réorganisant la zone d'accueil afin d'être au plus près des demandeurs d'emploi et mieux répondre à leurs besoins avec une nouvelle posture : être côte à côte avec le demandeur, passer de l'un à l'autre durant toute la plage horaire de réception sur le flux. En bref, rester debout, actif et proactif ! Dès que tout fut en place et les jours passant il s'est avéré que rester debout toute une matinée est très fatigant. Du coup, sur les sites en test sont réapparues des sièges assis-debout. D'autant que pour beaucoup, ADD se résume à vraiment pas grand-chose : avec un budget de 25 000 euros sur lequel vous avez 3 500 euros pour une seule borne d'accueil, 7 000 euros de tirages de câbles et 10 000 euros pour trois cloisons et une porte, le rêve s'arrête bien vite. Au fil du temps, on reste dubitatif quant à la plus-value de cette nouvelle organisation... sauf à regarder plus loin la stratégie de l'établissement qui est de tout digitaliser et de remplacer l'humain à plus ou moins long terme.

Muriel Jardon et Éric Almagro

Nouveau Pari de la confiance La fin justifie les moyens ?

En Occitanie, le Nouveau Pari de la confiance a été porteur d'une « méthode » de recrutement sur le mode The Voice, mettant en œuvre une copie conforme du jeu de télé-réalité. Bien évidemment, l'idée part d'un bon sentiment, celui de chercher de nouveaux modes de recrutement, sortir des sentiers battus, innover. Mais se pose-t-on la question de la perception par les demandeuses et demandeurs, par leurs proches ? Pourquoi singer cette émission de télé dans tous ses codes – couleurs, positionnement des personnes, dos tourné au candidat ? Les personnels de Pôle emploi ne sont-ils pas suffisamment inventifs pour proposer des méthodes originales ? L'argument massue étant le placement, la fin justifie alors les moyens... Sur certains sites, c'est la construction des plannings qui a été proposée aux agents. Mais sur quel temps ? Et dans quelle logique d'intériorisation et d'acceptation de la pénurie d'effectifs sur le site ? Dans certaines agences, c'est une délibération sur la répartition des promotions qui a été proposée aux agentes et agents. Mais quelle légitimité à l'égard de ses pairs peut-on avoir dans une telle procédure ? C'est évidemment et surtout un moyen pour mieux faire accepter la pénurie de promotions sous couvert de solidarité. Sur d'autres sites, on organise des échanges sur le suivi de certains indicateurs. Activité normalement dévolue aux encadrants de proximité, c'est là aussi un moyen d'imposer aux personnels d'intérioriser les orientations de l'établissement, avec la responsabilisation individuelle de certains conseillers et conseillères sur l'atteinte de ces indicateurs.

Frédéric Morlot

aux agents

(faciliter les démarches, l'accès à l'information, renforcer la relation de service, créer des synergies entre les usagers, renforcer le travail en commun, favoriser la QVT). Comment peut-on nous faire croire que la méthode prône de partir des usagers ? De nombreux ateliers d'expressions ne sont pas suivis de fait, car les propositions sont jugées hors cadre. Les dossiers ADD se ressemblent étrangement d'un site à l'autre, bien que la direction clame son souci d'adaptation locale. Les CHSCT peuvent en témoigner : mêmes banques d'accueil sans imprimante, mêmes espaces offre, mêmes codes couleurs pour identifier les espaces, mêmes aménagements.

Les dés sont pipés dès le départ : le marché a été octroyé à l'entreprise Sismo design (qui a travaillé pour Accord hôtel), qui propose des aménagements et le mobilier qui va avec. Sous couvert d'innovation,

de participation et de réflexions collectives, on s'apercevra que tout était déjà prévu. Les sites ADD qui avaient deux accueils s'en voient imposer un seul renvoyant alors le demandeur, notamment pour l'indemnisation à un appel au 3949, contribuant ainsi à la mise à distance des usagères et usagers.

Ces projets vont rapidement se heurter à la réalité des moyens alloués en temps et en budget

Quant aux collectifs de travail, la mise en œuvre de ces méthodes porte les germes de la stigmatisation : soit vous êtes in, soit vous êtes out, permettant d'opposer les conseillers en fonction de leur don à s'adapter, créant nécessairement des tensions au sein des collectifs.



Avec NPC, l'objectif n'est pas d'apprendre, de se qualifier, de maîtriser, mais c'est de démontrer que l'on est adaptable en permanence – agile – que l'on *cowork* à l'instar des *startups*, bref que l'on est en compétition permanente. Hélas, ces projets nous font oublier le principal : le sens du métier et la qualité de la relation avec chaque

usagère et usager. Que ce soit avec ADD, ou NPC et C-notre-perf, la direction générale cherche à fabriquer de l'adhésion à une « culture d'entreprise » tout en instillant l'esprit de compétition. Tout cela reste bien loin d'un vrai projet de service public partagé collectivement par les personnels de Pôle emploi. ●

Frédéric Morlot



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste

**Pour les ex-salarié-es de :
Pôle Emploi · ASSEDIC · AFPA
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 l'un de ces services :

Fin de CDD, CUI... · Retraite · Démission...

Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

CONTACTEZ NOUS

AMAE

71 Bd Brandebourg 94200 IVRY/SEINE

☎ 06.52.08.29.57

www.amae-mutuelle.fr

amae.mutuelle@gmail.com

● Responsables d'équipe

La reconnaissance ne suit pas

Les responsables d'équipes voient sans cesse leur charge de travail augmenter sans jamais aucune reconnaissance de leurs missions par leur hiérarchie. Plus grave, les tâches qui leur sont attribuées les éloignent de leur véritable fonction : le management de leur équipe.

Si le métier des responsables d'équipe (RE) a fortement évolué, d'animateur à responsable de production, une constante demeure : la charge de travail ne fait qu'augmenter. Pour mieux connaître leur activité, le SNU a envoyé un questionnaire pour lequel près de 700 RE ont répondu.

La majorité des responsables d'équipe font des heures supplémentaires, seuls 12 % des répondants arrivant à faire leur travail sur le temps de travail « normal ». Et ils subissent un travail fractionné, avec beaucoup de difficultés pour se poser : plus de 80 % des RE déclarent que leurs tâches sont interrompues en cours, qu'ils doivent s'y reprendre à plusieurs fois pour finir un dossier ou une activité et 85 % d'entre eux se sentent sous pression au travail. Alors que leur fonction principale devrait être le management de leur équipe, ils sont obligés de passer beaucoup de temps à faire autre chose. Le poste de Manac prend énormément de leur temps et de leur énergie. Trop de réunions, loin d'être toutes utiles, encore moins fructueuses. Trop de mails...

Toujours plus d'activités

Et surtout, les niveaux hiérarchiques des directions territoriales (DT), régionales (DR) et générale (DG) leur demandent constamment de mettre en place des chantiers, des plans d'actions descendants dont la plus-value leur échappe souvent, à eux autant qu'aux conseillers. Le tout avec une pression sur les objectifs exercée quasi au quotidien, par les DT en particulier : « *les consignes de la DT ou de la DR perturbent les activités quotidiennes.* »

Alors que la majorité des RE sont venus sur cette fonction pour les aspects management et relations

humaines, l'établissement multiplie les injonctions (souvent contradictoires) et les poussent vers des activités de contrôleur : « *les injonctions contradictoires des structures DT, DR, DG complexifient notre tâche.* »

Une QVT qui reste à inventer

Ces injonctions viennent percuter le rôle de premier maillon de la qualité de vie au travail (QVT) que Pôle emploi voudrait leur confier. Comment mettre celle-ci en place alors que tout cela est décidé en DG (voire en DR) et supporté par l'ensemble des agents, et que vos marges de manœuvre sont restreintes. Ceci alors que la QVT des managers de proximité, qui sont à la croisée de tous les chemins, ne semble pas une priorité de l'établissement.

● Le manque de reconnaissance est le thème le plus récurrent dans le questionnaire.

Le manque de reconnaissance par les N+1, mais surtout N+2 et au-delà (DT, DR...) est flagrant, c'est le thème le plus récurrent dans le questionnaire du SNU. Que celle-ci soit financière ou professionnelle. Pas souvent concernés par les campagnes de promotion, les RE n'ont pas fait partie des (rares) gagnants de la nouvelle classification des emplois. C'est encore une occasion manquée de reconnaître aux RE le statut cadre, que le SNU demande depuis 10 ans. À cela s'ajoute l'absence de prise en compte de leurs impératifs et de leur charge de travail et un manque de confiance de nombreux hiérarques.

« *Les responsables d'équipe ne sont pas reconnus à leur juste valeur dans la classification. J'encadre une équipe de près de 15 personnes,*

Colloque sur le management empêché

Le secteur management et cadre du SNU vous propose un colloque sur le « management empêché » : comment l'entreprise moderne dévoie le travail réel des managers en accaparant son temps sur les instruments de gestion et de contrôle, les activités descendantes et les chantiers toujours multipliés, ne lui laissant pas le temps de faire son vrai travail de manager. Celui-ci se tiendra le 14 juin prochain sur Paris avec l'intervention d'un spécialiste de ces questions, Mathieu Detchessahar, professeur à l'Université de Nantes. Pour vous inscrire : secteurcadresnu@gmail.com

j'assure le relais d'une collègue REP absente sur la moitié de son équipe.

Je pense que le statut cadre ne serait pas un luxe compte tenu des responsabilités et engagements. »

Ne nous voilons pas la face, même si les RE sont au quotidien avec leurs équipes (moins qu'ils l'aimeraient d'ailleurs) et qu'une vraie proximité existe, les relations ne sont pas toujours et partout faciles entre collègues, notamment entre N et N+1 donc entre RE et conseillers. « *Un manager maltraité peut facilement devenir un manager maltraitant.* »

Une position pas toujours simple

Le SNU va plus que jamais poursuivre sa défense des RE et l'enrichir des propositions recueillies lors de notre enquête. « *Mes attentes : reconnaissance, valorisation par le N+1 ; moins de plans*

d'action à conduire, ceux-ci sont multiples et se chevauchent, très souvent dans l'urgence ; disposer davantage de temps opérationnel pour accompagner les agents dans leurs missions au quotidien ; moins de pression sur les chiffres. »

Il faut notamment limiter les nouveautés et arrêter les plans d'action descendants, tout en lançant une réflexion sur les activités relevant du poste de Manac, avec peut-être la création d'un poste spécifique dans toutes les agences

La DG doit passer du discours à la réalité, notamment en termes de QVT pour les RE et mettre en place partout des échanges entre pairs. Le SNU portera ces revendications lors de ses rencontres avec l'établissement partout sur le territoire national et fera une lettre ouverte au DG. ●

Le Secteur Cadres du SNU



PÔLE EMPLOI FSU
Le syndicat qui a du mordant !

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



Le SNU propose de nouveau cette année aux personnels de faire entendre leur voix sur la réalité de leur travail.

Si vous n'avez pas reçu de lien pour répondre au « Contre Baromètre Social » et souhaitez participer, il suffit d'adresser un mail à partir de votre boîte PE à : syndicat.snu@pole-emploi.fr.

● Ruptures conventionnelles collectives

Un nouveau droit pour le patronat

Les ruptures conventionnelles collectives, prévues dans les ordonnances Macron de 2017, sont un nouveau dispositif de départs volontaires au service des entreprises.

Les ordonnances Macron de septembre 2017 n'ont pas seulement mis en place le comité social et économique (CSE). Parmi les autres mesures, figure – dans l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail – la création d'une nouvelle forme de départs volontaires : l'accord de ruptures conventionnelles collectives (RCC).

La RCC, prévue aux articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, permet à la fois des suppressions de postes et des ruptures de contrat de travail (par volontariat), avec possibilité d'avoir davantage de départs de salarié.es que de suppressions de postes, des réembauches pouvant avoir lieu sur les mêmes postes.

Un dispositif très souple...

La RCC repose sur un triple volontariat : volontariat commun entre direction et organisations syndicales, via signature d'un accord collectif majoritaire (d'entreprise, d'établissement ou de groupe) ; volontariat de l'administration du travail (la Direccte) via validation dans un délai de 15 jours de l'accord majoritaire conclu, après un contrôle de légalité (mais pas de proportionnalité des mesures aux moyens de l'entreprise) ; volontariat individuel du salarié concerné qui demande à « bénéficier » de la RCC et signe une convention individuelle de rupture d'un commun accord.

À noter que le caractère majoritaire de l'accord peut être établi soit du fait de signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des voix, soit du fait de signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des voix avec validation par un référendum d'entreprise, soit en l'absence d'organisation syndicale via négociation avec des non-syndiqués.

Alors qu'était mise en avant par le

gouvernement la volonté d'instaurer une « flexisécurité » avec flexibilité pour les entreprises et sécurité pour les salarié.es, cette réforme aboutit en réalité à davantage de flexibilité et de sécurité uniquement au bénéfice des entreprises (IRP).

Nécessité d'un accord

Contrairement aux plans de départs volontaires autonomes (PDV) qui donnent lieu à un encadrement législatif strict au travers des dispositions sur les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) (même en l'absence de licenciement), avec information-consultation des IRP, rôle fort de contrôle de la Direccte (pendant la procédure et à son terme), mesures d'aide au reclassement obligatoire (congé de reclassement, aide à la formation, à la création d'entreprise, cabinet de reclassement...) et accompagnement renforcé (via un contrat de sécurisation professionnel ou un congé de reclassement et période de carence supprimée ou réduite), la RCC est beaucoup plus « souple » pour les directions.

● **Davantage de flexibilité et de sécurité**
● **uniquement au bénéfice des entreprises.**

Ainsi, la RCC ne nécessite ni motif économique ni consultation des IRP, et elle bénéficie d'un contrôle allégé de la Direccte. Le risque existe donc que ce dispositif aboutisse à une forme de PDV low cost. Néanmoins, le volontariat devant s'exercer sans contrainte (en tout cas, il faut y veiller), la réussite de la RCC repose sur le caractère incitatif de ses mesures.

En revanche, la RCC nécessite impérativement la conclusion d'un accord majoritaire, sans possibilité de mise en œuvre par décision unilatérale (contrairement au PSE).



Il s'agit donc du levier principal dans la négociation pour les représentants du personnel, la direction ne pouvant pas se passer de leur signature. Par ailleurs, aucun licenciement économique n'est possible au cours d'une RCC.

Nouveau recul social

Cependant, la loi n'a pas prévu d'expertise légale pour les organisations syndicales (contrairement au cas du PSE), et elle n'impose qu'une simple information des IRP sur l'accord sans présentation complète du projet. Pour autant, une expertise contractuelle peut être prévue et le projet de réorganisation doit, selon nous, donner lieu à consultation des IRP, notamment au titre de la marche générale de l'entreprise et de l'impact sur les conditions de travail des salariés – des jurisprudences sont attendues à

l'avenir sur ce dernier point.

Ce dispositif est en outre attrayant grâce au bénéfice du même régime social et fiscal intéressant que les PSE, c'est-à-dire exonération fiscale totale de l'indemnité de rupture et exonération de cotisations sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, ce qui n'est pas le cas de la rupture conventionnelle individuelle.

Au cours de l'année 2018, 90 ouvertures de négociation de RCC ont eu lieu aboutissant à 60 signatures d'accord (dont de grandes entreprises comme Société Générale, PSA, IBM ou plus récemment Sanofi), avec 4 refus de validation par la Direccte. Même si le recul est encore limité, il semble que la RCC se soit en bonne partie substituée au PDV, mais sans impacter le nombre de PSE avec licenciements. ●

Luc Berard-De-Malavay (Sécafi)

● **Pesticides**

Mise en danger de la vie

Le glyphosate est utilisé pour désherber les champs, les voies ferrées et les trottoirs. Le problème, c'est que l'on retrouve ce produit dans les nappes phréatiques, les cours d'eau et bien sûr dans nos organismes. Il est temps de se mobiliser pour faire interdire ce poison.

Si le nom glyphosate est familier à nombre d'entre nous, cela se limite souvent à l'associer à une entreprise – Monsanto – et à un produit : le Roundup. C'est une molécule créée artificiellement qui agit comme herbicide, et sert à détruire une plante non souhaitée dans un champ, une voie ferrée (la SNCF est le plus gros consommateur de glyphosate en France) ou une ville (pour désherber trottoirs, routes, etc.).

La molécule de glyphosate n'est que le principe actif. Il faut la mélanger à des agents mouillants pour en faciliter l'absorption par les plantes, et à des produits de dégradation tels que l'acide aminométhylphosphonique (AMPA) et le glyoxylate. On retrouve du glyphosate dans de multiples désherbants, sortes de cocktails chimiques. Son brevet est tombé dans le domaine public en 2000, et de nombreuses entreprises autres que Monsanto en fabriquent.

Un poison cancérigène

L'intérêt premier consiste à désherber un champ pour semer rapidement après, sans que la future récolte n'en soit affectée et sans passer par l'étape de labour. Le fait que la culture suivante ne soit pas affectée par le produit répandu, à la différence des herbicides précédents qui pouvaient nuire à la pousse des plants jusqu'à deux mois après l'application, a permis à Monsanto d'affirmer que le glyphosate était biodégradable. Sauf que ce n'est pas vrai. Le produit met au moins un mois à se dégrader dans le sol en milieu naturel, et ne se dégrade quasiment pas en milieu urbain quand il est appliqué sur des surfaces recouvertes (routes, trottoirs, parkings...) car la vie micro-

biote étant absente de ces sols, la dégradation ne se fait pas. On retrouve ce produit dans les nappes phréatiques, ou les eaux de surface des cours d'eau. Le glyphosate et l'AMPA sont les produits les plus fréquemment retrouvés dans l'eau, en France. Ils ne se dégradent pas dans l'eau stagnante. Quand on sait qu'ils sont utilisés pour désherber les rizières, on frémit...



L'autre technique consiste à le répandre sur des cultures – blé, tournesol, colza, orge d'hiver, betterave sucrière, maïs, légumineux et cultures fourragères – peu de temps avant la récolte, pour hâter la maturation et détruire les plantes non désirées. La mise au point de semis génétiquement modifiés pour être résistants aux herbicides s'est avérée nécessaire. Aubaine financière puisque ces semences sont commercialisées

par les producteurs de pesticides ! Mais la pulvérisation juste avant la récolte fait que le glyphosate, et autres joyeux adjuvants, se trouvent assimilés au produit final, dans des proportions inquiétantes. L'enjeu économique est double. Côté producteurs : récolter plus tôt, pour vendre plus cher, au mépris des risques pour la population et l'environnement.

Pour l'OMS, le produit peut endommager l'ADN. Monsanto, d'après des documents internes rendus publics en 2017, s'est inquiété dès 1999 du « *potentiel mutagène du glyphosate* » sans pour autant modifier son discours, et sans réaliser d'analyses sur le produit final, le Roundup.

● **Une alternative viable, serait de remettre en cause l'industrialisation de la production agricole.**

De nombreuses analyses récentes prouvent la dangerosité du produit et ses effets néfastes sur les personnes et l'environnement. Mais les enjeux économiques colossaux et le lobbying perpétuel auprès des décideurs, commissions et Parlement européen en tête, freinent l'interdiction de ces produits. En novembre 2017, l'Union européenne renouvelle l'homologation du glyphosate pour cinq ans. Le Président Macron s'engage alors à le bannir en France d'ici à 2021. Pourtant, lors de l'examen du texte agriculture et alimentation, les députés de la majorité rejettent, le 15 septembre 2018, l'ensemble des amendements visant à interdire l'herbicide.

Importants enjeux économiques

Le 15 janvier 2019, le tribunal administratif de Lyon annule l'autorisation de mise sur le marché du Round Up Pro 360 octroyée par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) en mars 2017. Ce désherbant, utilisé en viticulture, ne représente que 2 % des ventes de glyphosate sous la marque Roundup en France. Le 24 janvier 2019, Macron déclare que « *la France ne parviendrait pas à se passer totalement de cet*

Pour les fabricants de pesticides : vendre des semences OGM résistantes. Ces semences étant stériles, ou protégées par un brevet, les agriculteurs ne peuvent ressemer et sont économiquement dépendants des semenciers. L'organisation mondiale pour la santé (OMS) classe le glyphosate comme potentiellement cancérigène depuis 2015, tout en précisant qu'il appartient aux agences de sécurité sanitaire d'estimer le risque pour la population.

d'autrui

herbicide controversé d'ici trois ans. Il fait ainsi un geste en direction de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) qui dénonce « les interdictions de produits de traitements sans solutions ni alternatives ».

Empoisonnement volontaire

Mais des solutions viables, il y en a. Seulement, cela implique une remise en cause de l'industrialisation de la production agricole avec un agriculteur seul sur son domaine de 50, 100 hectares, voire plus. Une remise en cause qui entraînerait une relance de l'embauche agricole, bonne pour la nature, mais aussi pour l'emploi. En revanche, le consommateur doit accepter une répercussion de la hausse des coûts. Continuer à autoriser la mise sur le marché des pesticides, quand

cela détruit les abeilles en affectant leur système digestif, et que ces produits d'une manière ou d'une autre se retrouvent dans notre alimentation, ne relève plus de l'inconscience, mais de l'empoisonnement volontaire de la population. Nés du mouvement des faucheurs volontaires, de nombreux groupes se montent actuellement en France sous le nom de « pisseurs involontaires de glyphosates ». Ils organisent des prélèvements d'urines pour les faire analyser et mettre en évidence la concentration de glyphosate dans le corps. Ces groupes veulent ensuite porter plainte contre les décideurs, industriels, parlementaires et ministres, pour mise en danger de la vie d'autrui. Ils ne peuvent plus dire aujourd'hui qu'ils ne savaient pas. ●

Marc Reneaux

DU GLYPHOSATE DANS NOS URINES...



-C'est bien pratique!

Objectif zéro pesticide dans mon jardin

Les pesticides chimiques sont interdits aux particuliers depuis le 1^{er} janvier. Mais pas d'inquiétudes, de nombreuses solutions existent pour cultiver son jardin.

Avec les beaux jours, les insectes reviennent et parmi eux des pollinisateurs essentiels à la biodiversité. Hélas, ces derniers se raréfient, décimés par l'usage irraisonné de pesticides de synthèse. La surface agricole est inondée à plus de 90 % de ces produits. Depuis des décennies, on trouve des résidus de pesticides chimiques partout : dans la nappe phréatique, les rivières, l'air que nous respirons et de nombreuses espèces vivantes.

Jusqu'à présent, l'usage « non agricole » de pesticides par les collectivités territoriales et les particuliers représentait 1 400 tonnes de substances actives et 86 % de ce tonnage servaient à l'entretien de nos jardins, de nos potagers et autres chemins privés. Un objectif

« zéro pesticide » a été fixé par le législateur avec une interdiction de l'utilisation de pesticides chimiques depuis janvier 2017 pour les collectivités territoriales, les établissements publics et l'État. L'interdiction a été étendue aux particuliers à partir du 1^{er} janvier 2019.

Objectif zéro pesticide

Alors, que faire contre les maladies, les mauvaises herbes, les limaces, les pucerons... ?

Pour définir si vous ferez un jardin ou un potager, une analyse du sol est possible. Vous saurez ainsi quoi planter, comment enrichir, protéger ou arroser.

Laissez une place à la nature et des endroits propices à l'accueil de prédateurs utiles tels que les hérissons,

les oiseaux ou les coccinelles. Pensez à installer un hôtel à insectes et des nichoirs aux bons endroits.

Informez-vous sur le mélange des végétaux, sur la diversité et la rotation des cultures. Et mieux vaut s'orienter vers des plantes dites indigènes, adaptées à nos climats.

Pour enrichir : du compost et des engrais organiques, mais juste le nécessaire au moment opportun.

S'il faut soigner, il faut un diagnostic précis pour choisir entre préventif ou curatif. Ici, interviennent les préparations naturelles peu préoccupantes (PNPP). Il s'agit de macérations, de décoctions et autres infusions maison. Vous connaissez le purin et vous avez entendu parler des infusions d'orties ? Une liste est à disposition sur le site Ecoconso.be.

Contre les herbes indésirables, il y a différentes techniques. Le paillage est efficace et il permet aussi de moins arroser. Il existe des plantes couvre-sol ou encore le désherbage thermique. Oubliez l'habitude de bêcher et retourner la terre, il est préférable de l'aérer avec une grelinette (c'est si joli comme nom) !

Je suis « zéro pesticide » dans mon p'tit jardin, c'est bien ! Mais le secteur agroalimentaire français alors ? L'utilisation des produits phytosanitaires a augmenté de 12 % entre 2014 et 2016 quand le Plan écophyto de 2009 prévoyait une baisse de 25 % d'ici 2020, et même de 50 % à l'horizon 2025.

Si je croise un lobbyiste de Monsanto ou de la FNSEA, promis je le chasse à coup de grelinette ! ●

Philippe Barriol

● Interruption volontaire de grossesse

Le droit des femmes à

L'accès à l'avortement est encore peu répandu dans le monde. De nombreux pays continuent de criminaliser l'interruption volontaire de grossesse. Même dans les pays où il est légalisé, son accès est menacé aussi bien par les gouvernements réactionnaires que les groupes anti-choix.

Magaret Atwood, l'auteur de *La Servante écarlate*, n'imaginait pas que 34 ans après, un peu partout dans le monde, de nombreuses manifestantes revêtraient la tenue rouge écarlate et les toques blanches des servantes pour dénoncer leur oppression. Au Texas, en mars 2017, elles protestaient contre les mesures du Trumpcare : l'augmentation des coûts de la contraception, de l'avortement ou des dépistages de cancer. *La Servante écarlate*, symbole de ce qu'on appelle aux États-Unis « la guerre aux femmes », a quitté la fiction pour venir alerter le réel. L'accès à l'avortement est limité par le manque de cliniques et les prolife, que l'on devrait plutôt appeler

anti-choix, tentent d'intimider les patientes ainsi que les médecins qui leur viennent en aide : obstruction, menaces de mort voire passage à l'acte. Le roman est brandi à travers le monde comme symbole de résistance, dans la lutte des femmes au droit à disposer de leur corps.

Interdits dans de nombreux pays

Ainsi les Argentines ont-elles manifesté en tenue de servante écarlate pour réclamer la légalisation de l'avortement. Pendant des mois, elles se sont mobilisées en portant également des foulards verts, symbole de la lutte en faveur du choix. Certains foulards portent l'inscription « *éducation sexuelle pour décider, contraceptifs pour ne pas avorter, avortement légal pour*

ne pas mourir ». Après vingt-deux heures de débat, l'Assemblée nationale argentine adopte en juin 2018 à une courte majorité le projet de loi en faveur de l'avortement, garantissant le droit à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) en toutes circonstances jusqu'à 14 semaines de grossesse. Mais le sénat, plus conservateur, rejette le projet de loi. Les Argentines ne peuvent donc avorter qu'en cas de viol et de danger pour leur vie.

Inspirées par cette mobilisation, les Chiliennes ont lancé leur mouvement dans ce pays où l'IVG était strictement interdite depuis une loi de 1989 héritée de la dictature de Pinochet. Elles ont obtenu la dépénalisation partielle de l'avortement, désormais autorisé en cas de dan-

ger vital pour la mère, de viol ou de non-viabilité du fœtus. Même dans ces cas limités, l'accès à l'IVG reste compliqué par les « objecteurs de conscience » (les cliniques et hôpitaux privés peuvent se déclarer objecteurs de conscience). Dans tous les autres cas, les Chiliennes continuent à avorter clandestinement et à risquer leur vie.

En Irlande du Nord, les médecins qui pratiquent un avortement risquent dix ans de prison et les femmes, la perpétuité.

En Irlande, l'histoire de Savita Halappanavar, une femme de 31 ans qui avait succombé à une septicémie, après que des médecins aient refusé de l'avorter alors qu'elle faisait une fausse couche, est devenue un symbole du mouvement Together for Yes. Après de nombreuses manifestations et face à la toute puissante Église catholique, la victoire du référendum du 25 mai 2018 a été éclatante : 66,4 % des Irlandaises et Irlandais se sont prononcés en faveur du droit à l'IVG, jusqu'à douze semaines et sans condition. La situation est différente en Irlande du Nord, la loi est l'une des plus restrictives du monde, l'IVG n'est autorisée qu'en cas de risque grave pour la santé de la mère, les médecins qui pratiqueraient un avortement dans d'autres cas risquent dix ans de prison et les femmes, elles, risquent en théorie la perpétuité. Ce qui est d'autant plus surprenant que l'IVG est légale dans le reste du Royaume-Uni !

Dans d'autres pays – comme le Honduras et le Salvador – l'IVG est strictement interdite et les femmes risquent plusieurs années de prison. Même lorsqu'elles font une

Au Texas, en mars 2017, des manifestantes revêtues de la tenue rouge écarlate et les toques blanches des servantes protestaient contre l'augmentation des coûts de la contraception et de l'avortement.



disposer de soi

fausse couche ou lorsqu'elles accouchent d'un enfant mort-né, elles sont accusées d'infanticide.

Cependant, même dans les pays où l'IVG est légale, elle reste un droit fragile. Au Portugal et en Espagne, les gouvernements conservateurs ont tenté de limiter l'accès à l'avortement. Ils ont échoué face aux manifestations et aux mobilisations. En Pologne, bien que la loi soit très restrictive, le gouvernement souhaitait en 2016 interdire l'IVG. Là encore, il a dû reculer face aux mobilisations féminines. En Hongrie, la pilule abortive a été interdite en 2012.

Des femmes accusées d'homicide

En Italie, l'Église a fait nommer des médecins catholiques à la tête d'hôpitaux et de maternités publics, et 70 % des médecins sont objecteurs de conscience. Des anesthésistes font parfois objection, les femmes

avortent alors sans péridurale. La génération qui a lutté pour le droit à l'IVG approche de la retraite et la relève de gynécologues n'est pas assurée : des services ferment, les listes d'attente s'allongent avec pour conséquences une augmentation des avortements clandestins ou l'obligation de se rendre à l'étranger. En 2016, le Conseil de l'Europe a épinglé l'Italie pour la deuxième fois du fait de ces difficultés d'accès à l'IVG. En France, la situation est là aussi loin d'être idéale : baisse des budgets de santé, fermeture de centres et d'hôpitaux, allongement du délai d'attente induisant le risque de dépasser le délai légal. La loi fait face à une double offensive sur les réseaux et dans la rue (marche pour la vie). L'association des Survivants, ainsi nommée car ils considèrent avoir réussi à naître malgré la loi, fait de la manipulation et de

la désinformation sur internet. La fondation Lejeune distribue un livret antiavortement dans les établissements de l'enseignement privé. Nous avons, nous aussi, nos objecteurs de conscience, le président du principal syndicat des gynécologues, le Syngof (syndicat national des gynécologues), n'a pas hésité à comparer l'avortement à un homicide. Ce même syndicat va jusqu'à menacer la ministre de la Santé de faire la grève des IVG en dépit de toute déontologie.

Un accès difficile même en France

La Russie avait été le premier pays au monde à légaliser l'avortement en 1920. Mais l'Église orthodoxe, en plus de prôner le retour à la famille traditionnelle, n'hésite pas à étendre son influence en Europe. Ainsi, de riches orthodoxes financent des mouvements pro-

life tel que le lobby européen One of us qui demande la suppression des subventions européennes permettant l'accès à l'IVG dans les pays en voie de développement.

Les groupes de pression anti-choix retournent à leur avantage le discours des droits de l'homme. Tous les mouvements anti-choix guettent le bon moment, souvent quand les conservateurs reviennent au pouvoir, pour accroître leurs actions et leur influence. Il s'agit encore et toujours d'exercer une domination patriarcale sur le droit des femmes à disposer de leur corps. Il convient de rappeler la phrase de Simone de Beauvoir « *N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant.* » ●

Carole Da Costa

Une dystopie sur la condition féminine

La Canadienne Margaret Atwood écrit *La Servante écarlate* à Berlin en 1984 alors que « *George Orwell regardait par-dessus mon épaule* » selon les mots de l'auteure. Le roman nous décrit la république de Gilead, version dystopique et totalitaire des États-Unis dans laquelle l'environnement pollué a fait baisser le taux de natalité de façon alarmante. Au prétexte de protéger le peuple, on l'a privé de ses libertés et l'État surveille les faits et gestes des habitants, divisés en castes et exterminés s'ils osent contester l'ordre établi. Les dissidents, les homosexuels, les féministes sont condamnés à mort par pendaison et exposés aux yeux de tous.

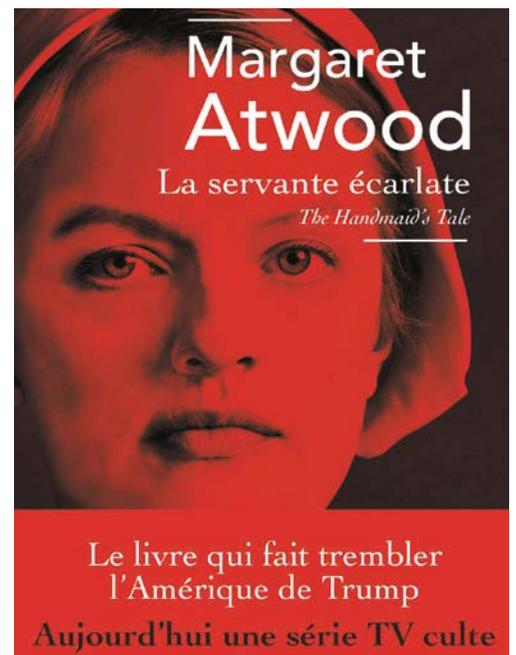
Les hommes occupent les postes de pouvoir, les femmes ne peuvent ni occuper un emploi ni avoir accès à la culture. Elles sont catégorisées selon leur fonction : les Épouses sont les femmes des dirigeants réduites au rang de maîtresse de maison, les Marthas sont les employées de maison et les Servantes (en rouge pourpre), seules femmes encore fertiles, sont uniquement dédiées à la reproduction, réduites au rang d'esclaves sexuelles sous la surveillance rigide des Tantes. Toutes les autres

femmes – trop âgées ou infertiles – sont déportées dans les Colonies où elles manipulent des déchets toxiques. La morale puritaine, basée sur une lecture littérale de la Bible, s'est imposée à tous.

June, narratrice et protagoniste du récit, fait partie des Servantes écarlates. Elle doit engendrer un enfant pour le commandant et l'Épouse chez qui elle a été placée. Elle est dépossédée de son passé, de sa famille et même de son nom : elle devient Defred du nom de son commandant Fred Waterford. Chaque mois, en période d'ovulation a lieu la cérémonie, lors de laquelle June est obligée de s'allonger entre les jambes de la femme du commandant pendant que celui-ci la viole. Cette pratique est basée sur un passage de la Genèse, dans lequel Rachel offre sa servante, Bilhah, à son mari, Jacob, car elle ne peut pas avoir un enfant.

Le roman décrit la vie quotidienne de June, faite de répression, de harcèlement, de violences et intercalant des retours sur son existence avant Gilead, faisant comprendre comment cette république a pu imposer sa vision totalitaire. ●

Carole Da Costa



Margaret Atwood, *La Servante écarlate*, Robert Laffont, 2017, 544 pages, 11,5 euros.

● Classification

La direction nous prend

La direction a présenté son projet de classification des personnels de droit public. Ce projet est une véritable régression pour les agentes et agents. Pourtant, ce projet a satisfait trois organisations syndicales. Le SNU, devant tant de mépris, a quitté la table des négociations.

Les propositions du SNU

- Transposition des niveaux actuels en catégories avec plusieurs grades, conformes au cadre de la fonction publique d'État (FPE).
- Nouvelles grilles indiciaires permettant une réelle progression tout au long de la vie professionnelle : 18 échelons pour chaque grade au lieu des 11 à 15 actuels, automaticité du déroulement de carrière.
- De véritables perspectives d'évolution et de mobilité professionnelles : taux de promotion minimal de 4 % et passerelles.
- Respect des règles statutaires publiques en particulier les prérogatives des commissions paritaires CPLU et CPN (droit à la mutation, promotion, droit à la réintégration...)

Le projet de la direction

- Une amplitude des emplois du référentiel métier différenciée selon le statut privé ou public et plus restreinte pour les agents publics.
- Une structuration en catégories et grades ne correspondant pas à celle de la fonction publique sans que cela ne pose problème ni à la direction générale, ni aux trois organisations syndicales favorables (CFDT, CGC, CGT).
- La promotion exceptionnelle des agents de niveau 1, promesse qui date de... 15 ans !
- Le déclassement des agents de niveau 3 actuels reclassés en catégorie 2 grade 2 au lieu de 3.1 (catégorie A de la FPE).
- Une immobilisation « hors cadre » pour les chargés de projet emploi (groupe fermé).
- La disparition de la filière Appui dans le réseau.
- Des grilles indiciaires qui n'ont de revalorisation que le nom : 3 points d'indice pour plus de 90 % du personnel :
 - ◆ ne tenant pas compte de l'évolution du coût de la vie depuis 2009,
 - ◆ ne tenant pas compte de l'expérience acquise au fil du temps,
 - ◆ ne tenant pas compte de l'allongement des carrières,
 - ◆ et maintenant un accès toujours aussi limité aux carrières exceptionnelles.
- L'établissement d'un système de promotion figé entre 1,3 % et 2 % maximum, soit 48 à 75 agents promus dans le meilleur des cas au vu des effectifs au 31 décembre 2018.
- Des modalités de promotion qui se diversifient (sélection interne, promotion au choix, promotion sur titre) mais qui devront se partager entre avancement de grades et changement de catégories selon une répartition à la main du directeur général.

Après avoir fait miroiter de réelles avancées statutaires au début des concertations en 2017, la direction générale a déposé à la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) un projet de décret en janvier 2019 qui scelle une réelle régression du statut des agents de droit public. Tout au long des concertations, auxquelles ont participé les cinq organisations syndicales représentatives (SNU, CGT, CFDT, CGC et FO), le SNU a défendu un projet ambitieux (voir encadré).

Lors de la réunion de concertation du 3 juillet 2018, la direction générale dévoile son projet régressif : pas d'échelons supplémentaires, niveau 3 transposé en catégorie 2, obole de 3 points d'indice pour plus de 90 % des agents. Ce projet présenté le 3 juillet 2018 est finalement encore moins favorable que la plus mauvaise des hypothèses envisagées par la direction lors des concertations précédentes (voir encadré).

Une carrière sans perspectives

Suite à cette provocation, le SNU a décidé de quitter la table des concertations. Convaincu de l'immobilisme et de l'inertie de la direction quant aux droits du personnel, le SNU a déposé son propre projet auprès du ministère du Travail. Un semestre plus tard, notre analyse reste juste. Elle est confirmée par le dépôt du projet final qui a été présenté par la direction générale le 10 janvier 2019 dernier à toutes les organisations syndicales de Pôle emploi.

Cela n'empêche pas la direction de présenter son projet comme « *ambitieux* », garantissant « *une évolution substantielle* », « *qui répond à des enjeux opérationnels forts* », as-

surant « *de nouvelles possibilités de progression professionnelle* » et se gaussant d'une hausse substantielle de la masse salariale (+ 1 % !)

Pour le SNU, tout ceci n'est que forfaiture et les chiffres parlent d'eux-mêmes (voir tableau page 15) !

Le refus de la direction générale d'ajouter des échelons aux grilles indiciaires ne permet pas de réelle progression tout au long de la vie professionnelle des agents et a pour conséquence une fin de carrière sans perspectives d'évolution pendant de nombreuses années.

D'autre part, n'oublions pas que l'évolution du point d'indice n'est pas un sujet pour le gouvernement ! Celui-ci est déjà gelé depuis 2010 (à l'exception de l'année 2016).

● **La nouvelle classification représente une perte de 22 % de pouvoir d'achat sur vos dix dernières années de carrière.**

Les résultats de notre enquête sur l'estimation des durées de carrière à laquelle 800 agents publics ont répondu (voir Modes d'Emplois n° 63) font apparaître des constats accablants : un âge médian de départ à la retraite de 65 ans ; 92,5 % des agents de niveau 2 seront concernés par le blocage de leur traitement au dernier échelon (hors promotion) pour une durée moyenne de 10 ans ; 78 % des agents de niveau 3 seront concernés par le blocage de leur traitement au dernier échelon (hors promotion) pour une durée moyenne de 6 ans et demi.

Avec une inflation à 2 %, cette nouvelle classification représente une perte potentielle de 22 % de pouvoir d'achat sur vos dix dernières

pour des pigeons

années de carrière. Dans sa communication officielle auprès des salarié.es de Pôle emploi, la direction générale souligne « la qualité de cette concertation sociale, qui a permis d'élaborer un projet ambitieux de nouvelle classification des emplois, proposant les modalités d'une évolution substantielle du Statut de 2003. »

Une véritable régression

Rappelons que le taux de promotion restera inchangé – entre 1,3 et 2 % par an – et à la seule main du directeur général ! Pour un effectif de 3 760 agents au 31 décembre 2018. Ce taux permet de promouvoir uniquement entre 48 et 75 agents par an. Dit autrement, un taux de 1,3 % vous garantit une promotion tous les 77 ans, un taux de 2 % vous garantit une promotion tous les 50 ans ! Toujours des régressions, y compris d'un point de vue budgétaire :

lors de la seule présentation chiffrée de son projet (réunion de concertation du 14 juin 2018), la direction a déclaré engager 1,3 million d'euros, et non 1,6 million tel qu'elle l'avait annoncé et rappelé en janvier 2019. Ce budget avait été calculé pour un effectif de 3 936 agents au 31 décembre 2017. Or, nous sommes, au 31 décembre 2018, 3 767 agents publics actifs selon les chiffres transmis par la direction le 10 janvier 2019. Par conséquent, la direction ne respectera pas son engagement de mettre 1,6 million sur la table !

Le projet de la direction est donc proprement scandaleux. Avec ces miettes, la direction générale nous prend pour des pigeons ! Et pourtant, ce projet satisfait trois organisations syndicales : la CGT, CFDT et la CGC. Seuls le SNU et FO s'opposent à cette mascarade ! ●

Le Secteur Agents publics du SNU



Niveaux actuels	Transposition (catégories/grades)	Nombre d'agents et part dans l'effectif	Traitement (de base brut) moyen	Gain moyen mensuel (en brut)	Pourcentage d'augmentation du traitement
Niveau I bis	Catégorie 1 Grade 1	15 (0,38 %)	1625 €	15,50 €	0,9 %
Niveau I	Catégorie 1 Grade 2	162 (4,11 %)	2055 €	56 €	2,7 %
Niveau II	Catégorie 2 Grade 1	2503 (63,59 %)	2156 €	15 €	0,7 %
Niveau III	Catégorie 2 Grade 2	982 (24,95 %)	2495 €	15 €	0,6 %
Niveau IVA	Catégorie 3 Grade 1	227 (5,76 %)	2830 €	136 €	4,8 %
Niveau IVB	Catégorie 3 Grade 2	44 (1,11 %)	3325 €	22,50 €	0,68 %
Niveau VA	Catégorie 4 Grade 1	3 (0,07 %)	3500 €	105 €	3 %

● Essai

Conflits de classe dans

Dans son dernier ouvrage, Gérard Noiriel a voulu éclairer la place et le rôle du peuple dans tous les grands événements et les grandes luttes qui ont scandé son histoire depuis la fin de l'époque médiévale.

Le livre de Gérard Noiriel, *Une histoire populaire de la France, du début du XIV^e à nos jours* est un livre fondamental qui se lit presque d'un trait, malgré son volume important. Selon la quatrième de couverture « l'auteur a voulu éclairer la place et le rôle du peuple dans tous les grands événements et les grandes luttes qui ont scandé l'histoire depuis la fin du Moyen Âge ». Pour l'auteur, dans ce livre, « le "peuple français" désigne l'ensemble des individus qui ont été liés entre eux parce qu'ils ont été placés sous la dépendance [d'un] pouvoir souverain, d'abord comme sujets puis comme citoyens ». Dans l'actualité, les gilets jaunes se retrouveraient

sans doute dans cette définition. L'analyse proposée convainc très souvent par sa pertinence. Il est impossible de faire un résumé d'un tel ouvrage. Aussi, pour en donner un aperçu (un peu caricatural tellement les situations sont complexes), il a paru préférable d'évoquer brièvement quelques exemples pris dans la période la moins connue, celle précédant la Révolution française, où beaucoup des problématiques actuelles sont en gestation. À partir de la Révolution française, l'intérêt de la lecture s'accroît encore. Espérons que de nombreux lecteurs souhaiteront s'approprier ce livre très stimulant. ●

Michel Cretin et Joseph Gabriac

La guerre des paysans

En Alsace, dans la région de Molsheim, un certain Érasme Gerber fut le héros, début mai 1525, d'une révolution qui installa une république éphémère. « Surgi du néant pour s'imposer comme l'un des leaders du soulèvement qui embrasa toute l'Alsace au printemps 1525, Gerber

fut tué un mois plus tard par les troupes du duc de Lorraine venues réprimer l'insurrection ». Et l'auteur d'évoquer le sort de ces « révolutionnaires issus du peuple [qui] entrèrent par effraction sur la scène de l'histoire, pour en sortir aussitôt, les pieds devant ». ●

L'instauration de la libre circulation des grains en 1775 toucha de plein fouet les plus modestes et fut l'origine de la guerre des farines.



La révolte des croquants

Cette révolte, entre 1639 et 1643, fut notamment le fait de paysans du Périgord vivant dans des conditions très précaires et à la merci des catastrophes naturelles, des épidémies ou du passage des troupes. N'oublions pas qu'au XVII^e siècle, en Europe, « entre un tiers et la moitié de la population

globale vivait dans une situation précaire ». Cette révolte fut causée par « la levée d'un nouvel impôt extraordinaire » consistant à « donner une partie des grains récoltés pour nourrir l'armée mobilisée contre les Espagnols ». Ceci amena plusieurs milliers de paysans à prendre les armes. ●

Esclaves par nature

Durant la période esclavagiste, plusieurs pratiques visaient à « détruire l'identité personnelle des captifs » : perte du nom d'origine remplacé par plusieurs noms successifs – celui d'abord donné par le capitaine du navire souvent tiré de la mythologie gréco-romaine, celui ensuite attribué par le colon l'ayant acheté, souvent un sobriquet, et enfin le prénom donné au moment du

baptême –, marquage des corps comme pour des animaux. En même temps, pour justifier l'ordre esclavagiste, la société coloniale s'efforça de « convertir des différences d'apparence physique en différence de nature ». Ainsi le « blanc » devint le « Blanc », « transformant du même coup la couleur de peau en une essence que rien ne pouvait modifier ». ●

l'histoire française

Domestiques déshumanisés

L'auteur cite un passage des *Mémoires* de Sébastien Longchamp, valet de chambre de la maîtresse de Voltaire : « On ne se gênait pas devant ses laquais. C'était l'usage et j'ai été amené à juger par mon propre exemple que leurs maîtresses ne les regardaient que comme

des automates. Je suis du moins convaincu que madame du Châtelet dans son bain, en m'ordonnant de la servir, ne voyait pas même, en cela, une ombre d'indécence, et que mon individu n'était alors à ses yeux ni plus ni moins que la bouilloire que j'avais en main ». ●

Grève générale à Sedan

Au XVIII^e siècle, à Sedan, une manufacture fabriquait des draps fins et répartissait son travail entre d'une part les villages des campagnes proches où, chez eux, des ouvriers-paysans pratiquaient la filature et le tissage, et d'autre part la ville concentrant les ateliers d'apprêts et de finitions, le tout chapeauté par des marchands-fabricants : les « drapiers ». Ce travail d'appoint permettait aux paysans de compléter leurs revenus ce qui en faisait une main-d'œuvre docile alors que les ouvriers étaient intégrés au système des corporations. Les drapiers cherchèrent à briser ces derniers en engageant

des travailleurs « *qui n'avaient pas fait leur apprentissage au sein de la corporation* », en cherchant à abaisser les salaires et à augmenter les rendements. Les ouvriers ripostèrent par une grève générale en 1748 qui dura 43 jours avec l'appui de la population. Mais les drapiers contournèrent la difficulté en faisant venir des travailleurs de la région parisienne. Malgré leur résistance collective, les ouvriers furent vaincus, certains emprisonnés ou condamnés au bannissement, et les drapiers purent contrôler « *désormais tout le processus de fabrication et embaucher ou débaucher à leur guise* ». ●

La guerre des farines

L'instauration de la libre circulation des grains en 1775 après les mauvaises récoltes de 1773 et 1774 toucha de plein fouet les plus modestes, certains étant réduits à la famine. Ce fut l'origine du soulèvement populaire appelé « guerre des farines » qui toucha le Nord et l'Ouest de la France, avec la plus forte intensité en Île-de-France. « *À nouveau des héros populaires surgirent au cours de cette lutte, qui disparurent de la scène de l'Histoire aussi brutalement qu'ils y étaient entrés* ». L'un d'eux, un maçon cabaretier, chercha à expliquer les raisons de son engagement au lieutenant-général

de police et conclut en précisant que sa révolte « *paroisait sy légitime que vous-même Monseigneur vous y auriez été aussi sy vous aviez été à ma place* ». Mais il n'y eut pas de pitié et 162 émeutiers furent arrêtés dont deux furent pendus en place de Grève pour servir d'exemple. Toutefois, en raison sans doute de l'évolution des mentalités et du poids de l'opinion publique, « *alors que les soulèvements populaires du XVII^e siècle se terminaient toujours par le massacre de centaines, voire de milliers de révoltés, le bilan de la "guerre des farines" fut beaucoup moins sanglant* ». ●

Louis XIV et la surexploitation

Le financement des nombreuses guerres menées par Louis XIV accrut beaucoup la pression fiscale. Rappelons, par exemple, la révolte du papier timbré des bonnets rouges en 1675 en Bretagne dont se sont encore réclamées récemment certaines luttes. En

1715, quand Louis XIV disparaît, « *la France était sans doute le pays le plus puissant d'Europe (et peut-être du monde) mais le royaume était exsangue et la population réduite à la misère* ». « *La grandeur d'un État ne fait pas nécessairement le bonheur de son peuple* ». ●



Gérard Noiriel, *Une histoire populaire de la France, du début du XIV^e à nos jours*, Agone, 2018, 832 pages, 28 euros.

Poésie, rage musicale et protest song

Imagine une ligne de basse, lourde, lancinante, ambiance *A Forest* des Cure, un harmonica qui ajoute sa mélancolie aux cordes oppressées et laisse-toi envahir par ces douces paroles : « *J'ai vu la violence de votre indifférence, le peuple oublié à l'autel de vos sociétés, j'ai vu la nuance sur vos lèvres méprisantes, vos discours cathodiques à l'avenant et cyniques* ». Bon d'accord, pour accompagner des exercices de yoga style position du lotus, il y a mieux je vous l'accorde mais aujourd'hui, qui n'a pas partagé ces réflexions devant son journal dématérialisé, face aux discours bienveillants autant que lénifiants d'un supérieur !

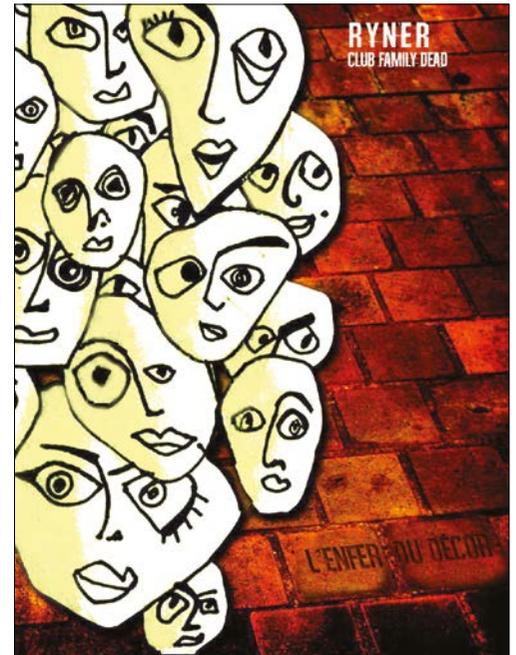
22... Mais ouvre *L'enfer du décor*, le nouvel album du Ryner Club Family Dead et donne le ton. Bâti sur des frustrations trop longtemps refoulées, il se revendique d'une protest song à la française. Il rend hommage aux figures de la résistance politique et sociale, « *les pavés de Venceslas brûlent encore sans épitaphe* », dans *À l'aube*, « *Icône de la génération X les voltigeurs fixent ton styx* » saluant la mémoire de Malik Oussekiné dans *Plus dure*

sera la fuite... Dans *Sang mêlé* à l'instar de 22... Mais, la critique se fait plus politique et plus rageuse musicalement, « *comme des cellules dormantes en attente de baisers, l'abolition des rentes est notre identité* » et certains pourront y voir un clin d'œil au mouvement des gilets jaunes alors même que l'écriture remonte à l'été 2018.

L'enfer du décor, comme les précédents opus, fait aussi la part belle à la poésie, « *je n'ai jamais voyagé au-delà de mes rêves* » d'*Un songe en Yser* ou bien encore, « *dans le chablis la valériane, goulée de songe libère les chairs* » de *Landru's burning*. Tout un programme qui s'achève par deux titres *Itinéraire d'un enfant gâté* et *Jamais la nuit* qui se font l'écho de trajectoires brisées par l'embrigadement.

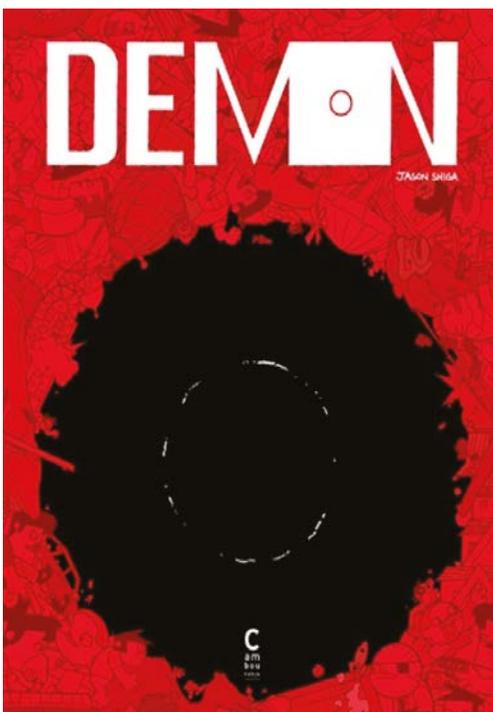
L'enfer du décor vous tente ? La sortie de l'album, c'est pour le printemps ! Prague, 68, on ne se refait pas ! En attendant, pour celles et ceux pour qui cet article a titillé la curiosité, vous pourrez trouver davantage d'informations sur le site Ryner-club-family-dead.fr. ●

Francis Chambarlhac



Ryner-club-family-dead, *L'enfer du décor*, huit titres, Rock sédition, mai 2019, 12 euros.

Déchaînement de péripéties sanglantes



Jason Shiga, *Démon* (intégral), Cambourakis, 2018, 800 pages, 49 euros.

Mathématicien et père de famille banal, Jimmy Lee n'a jamais rien entrepris d'original dans sa vie avant de réserver une chambre dans un motel afin de s'y suicider. Il échoue, multiplie les tentatives de toutes sortes, toujours sans succès... Ressort humoristique grinçant de la narration, cette répétition devient le moteur d'une folle histoire qui va faire de Jimmy un des hommes les plus recherchés du pays.

Démon n'est pas une BD comme les autres, tant dans la forme (800 pages dans son format intégral, également disponible en 4 volumes), que dans l'esprit. Je n'aime jamais trop en dire car l'œuvre perdrait (un peu) de son intérêt. Ce que je peux vous dévoiler par contre c'est que cette BD est complètement timbrée !

Pour celles et ceux qui ne connaissent pas Jason Shiga, cet auteur affectionne les mathématiques ainsi que la logique. Alors, ses personnages sont empreints de sa passion, ce qui va conférer à cette histoire un scénario complètement fou.

En effet, Jimmy Lee, loin de paniquer, en bon mathématicien va analyser les situations qu'il vit et essayer de trouver une logique à ce qui

lui arrive. Ce qui va le conduire dans des aventures pour le moins inattendues... L'auteur nous prend toujours à contre-pied. On dévore chaque planche sans savoir quelles idées vont sortir aux prochaines pages.

En effet, si les dessins de Jason Shiga sont minimalistes et leur impression en quadrichromie, c'est pour mieux servir les composantes de l'histoire et sa mise en page dynamique donne un rythme effréné à celle-ci.

Démon, c'est en quelques qualificatifs : étonnant, farfelu, sanguinolent, trash, gore, humour deuxième voire énième degré, jouissif, surprenant, inventif, déroutant, puissant, empreint de suspens... Tout simplement génial !

À l'origine, cette intrigue était initialement une web-série qui proposait 21 fins possibles aux aventures de Jimmy Lee. Les éditions First Second et les éditions Cambourakis ont décidé conjointement de les publier, de façon simultanée pour notre bonheur le plus total !

Pour terminer, cette BD ne recueillera évidemment pas tous les suffrages, c'est pour un public averti et qui aime les histoires et scénarios complètement barrés. ●

Nicolas Boissy

L'avènement des véhicules autonomes

Un matin dans les transports bondés, un jeune homme à mes côtés lisait *1984* de Georges Orwell. Pour compléter sa lecture, je lui ai vivement conseillé de lire *Des robots dans la ville* de Jean-Louis Missika et Pierre Musseau, tous deux spécialistes des questions d'urbanisme et de mobilité.

Cet ouvrage accessible et passionnant démontre que nos moyens de transport sont seulement au début d'une grande mutation et que, dans ce contexte, des véhicules autonomes sont déjà au coin de la rue. Il y est question de *mobility-as-a-service* (MaaS), la mobilité comme service en français. Des transports plus propres, individuels et collectifs, conçus pour s'adapter aux zones urbaines, périurbaines et rurales. Une mobilité gérée par des algorithmes puissants, constamment alimentés par une gigantesque quantité d'informations partagées collectivement, à une vitesse vertigineuse : les datas !

Mais puisque la data « est le pétrole du XXI^e siècle », les auteurs exposent le danger pour les pouvoirs publics et les citoyens, de laisser

l'avenir de la mobilité aux seuls géants du numérique. Il en résulterait presque inévitablement de nouvelles inégalités dans l'accès aux transports.

Donc, les citoyens des villes et des champs doivent imposer aux « sachants », aux décideurs, aux industriels, aux prestataires de services, leurs besoins en matière de mobilité. Les choix doivent être démocratiques et transparents. Ce n'est pas gagné !

L'avènement des véhicules autonomes, au centre d'une mobilité et d'une logistique réinventées, impactera l'emploi. Des camions « intelligents », capables de se passer de conducteurs, circuleront sur nos routes. Pour limiter la casse sociale, nos deux experts suggèrent la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC) généralisée pour les métiers concernés. Bonne idée !

Ce n'est pas évident de synthétiser *Des robots dans la ville*, aussi je vous invite chaudement à vous y plonger sans *a priori* : une lecture franchement enrichissante. ●

Philippe Barriol



Jean-Louis Missika et Pierre Musseau, *Des robots dans la ville*, Tallandier, 2018, 208 pages, 16,9 euros.

Les hommes violents sont manipulateurs



Jusqu'à la garde, réalisation d'Olivier Legrand, 2018, distribué par Haut et Court, 93 mn.

Avant que de tout perdre est un court métrage sorti en 2013 qui filme la fuite précipitée du domicile conjugal d'une femme avec ses deux enfants. Ce court métrage a été multirécompensé notamment par le César du meilleur court métrage.

Le succès de ce dernier a permis à Xavier Legrand de réaliser le long métrage *Jusqu'à la garde*. On y retrouve les protagonistes du court métrage dans le bureau du juge aux affaires familiales. La fille majeure a exprimé son souhait de ne plus voir son père qu'elle appelle l'autre tout comme son jeune frère. Miriam, la mère, interprétée par Léa Drucker, réclame la garde exclusive, le père interprété par Denis Ménochet, met en avant le fait qu'il a obtenu une mutation pour se rapprocher de sa famille et garder un lien avec son fils Julien, interprété par Thomas Gloria. La juge se demande « lequel des deux ment le plus » et tranche pour la garde partagée. Julien devient alors l'instrument de ce père pervers narcissique qui l'utilise pour mieux atteindre la mère. La tension monte crescendo, le film nous fait ressentir toutes les émotions des personnages : Julien est sur le qui-vive et, bien que terrorisé, fait tout pour protéger sa mère. Le

récit exprime la violence psychologique exercée par ce père qui n'arrive pas à nous faire croire qu'il a changé. Ce film a été récompensé par le César du meilleur film et le César de la meilleure actrice pour Léa Drucker, Denis Ménochet aurait mérité lui aussi le César du meilleur acteur pour son interprétation remarquable.

Jusqu'à la garde nous montre que les apparences sont souvent trompeuses, que les hommes violents sont de grands manipulateurs et s'affichent en victimes, ils tentent de faire croire à leur conjointe qu'elles sont responsables de la situation. Il aborde un sujet peu traité au cinéma, celui des violences conjugales au cours desquelles les enfants sont co-victimes de ces violences avec des répercussions physiques et psychologiques à l'âge adulte. Ce film montre également qu'il ne suffit pas de fuir pour échapper aux violences de son conjoint. Le sujet est d'autant plus d'actualité que, depuis le 1^{er} janvier 2019, le nombre de femmes décédant sous les coups de leur conjoint ou ex-conjoint est passé d'une tous les trois jours au nombre effrayant d'une tous les deux jours. Si vous êtes victime ou témoin de violences conjugales, appelez le 3919 et consultez le site Stop-violences-femmes.gouv.fr. ●

Carole Da Costa



POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DEVIENNE UNE RÉALITÉ

On y croit !

Mais que le chemin est long pour y parvenir.

Avec la loi Avenir professionnel, l'objectif est désormais d'identifier, réduire et supprimer les écarts injustifiés à poste équivalent. Comment les élus peuvent-ils se saisir de cette ambition et peser sur sa mise en œuvre dans leur entreprise ?

CONSTAT : Selon les chiffres officiels, l'écart de rémunération est de 24% en défaveur des femmes au cours d'une carrière. La loi prévoit désormais de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat qui concernera toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Les modalités et la méthodologie doivent faire l'objet d'un prochain décret... toujours en cours...

VOUS SOUHAITEZ VOUS EMPARER DE CE SUJET DÈS AUJOURD'HUI ?

Pour vous, l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu stratégique dans votre entreprise : écarts de rémunération, évolutions de carrière, mixité des emplois, conditions de travail, emploi des femmes seniors... Vous voulez préparer vos prochaines NAO, dont les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Vous voulez négocier un accord sur l'égalité Femmes-Hommes...

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES POUR APPUYER VOTRE ACTION SYNDICALE

➤ Etape 1 : le cadrage

Une réunion de cadrage avec vous, représentant.e.s du personnel, nous permet d'identifier les attentes et les problématiques de votre entreprise.

➤ Etape 2 : Le recueil et le traitement d'informations

Nous collectons des données individuelles, et anonymisées, concernant aussi bien les rémunérations fixes et variables, les évolutions de carrière que les conditions d'emploi sur plusieurs années ou sur la formation...

➤ Etape 3 : Les entretiens

Cette phase prévoit des entretiens avec la DRH, le management et les salarié.e.s ainsi qu'avec vous, représentant.e.s du personnel, que vous soyez déjà ou non passé en CSE.

➤ Etape 4 : La présentation de nos travaux

Nous vous présentons nos travaux en réunion préparatoire et en réunion plénière et, le cas échéant, nous vous accompagnons dans la négociation de votre futur accord Egalité Femmes-Hommes.

