



● Pôle emploi

Intelligence artificielle (p 9)

**Pôle emploi  
recrute des robots**



● Agents publics

Classification (p 17)

**Deux courriers  
pour contester**

modes d'emplois



www.snufsu.fr

Numéro 67 | Été 2019 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● dossier (p 2 à 6)

Retraites, assurance chômage, politique européenne, fonction publique

# Macron, l'effet régression

● regards féministes

Grève des femmes (p 12 & 13)

**Faire reconnaître  
le travail non rémunéré**

● à pôle emploi

Retraites complémentaires (p 8)

**CNP Assurances  
n'a pas assuré**

● écologie

Permaculture (p 14 & 15)

**Prendre soin de la  
nature et des hommes**

● à pôle emploi

Dialogue social (p 7)

**Un syndicaliste  
injustement sanctionné**

● secteur cadres

Management (p 10 & 11)

**Désempêcher  
le travail des cadres**



Alternative libertaire

## Droits des femmes, un combat quotidien

En 2018, les Chiliennes, les Argentines et les Irlandaises se sont massivement mobilisées pour réclamer le droit à l'avortement. Mais dans certains pays où ce droit est reconnu, de sérieuses atteintes légales le menacent dangereusement.

Aux États-Unis, la réforme de l'assurance maladie défendue par Donald Trump aurait eu pour conséquence l'augmentation des coûts de la contraception et de l'avortement. Heureusement, cette réforme n'est pas passée.

Mais les conservateurs reviennent à la charge. En Alabama, une loi a été votée qui restreint drastiquement le droit à l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Les conservateurs veulent maintenant saisir la Cour suprême pour faire abolir ce droit inscrit dans la constitution depuis 1973.

En Allemagne, deux gynécologues ont été condamnées à 2 000 euros d'amende pour avoir informé des patientes sur les procédés d'avortement. En effet, la législation en vigueur autorise les médecins à proposer des IVG, mais pas d'en préciser les circonstances, en l'occurrence que l'intervention est « médicamenteuse » et que celle-ci se déroule dans « une atmosphère sécurisée ».

En France, les délais légaux pour bénéficier d'une IVG ne seront finalement pas allongés jusqu'à la 14<sup>e</sup> semaine de grossesse. Cette disposition figurait pourtant dans la loi de santé votée le 6 juin par l'Assemblée nationale suite à un amendement socialiste. Mais le 11 juin, le Sénat s'y est opposé.

Le Japon a vu déferler une vague #Kutoo, construite sur modèle du #Metoo. Les femmes contestent l'obligation de porter des talons hauts dans les entreprises. Elles exigent que le ministère de la Santé interdise cette pratique sexiste qui porte atteinte à la santé des femmes. Le ministère a refusé en arguant que cette obligation « est socialement acceptée et relève du domaine de ce qui est professionnellement nécessaire et approprié ».

Partout dans le monde, les femmes doivent se battre pour leurs droits, pour les conquérir, mais aussi pour les conserver. Rien n'est acquis, le combat est quotidien. ●

Delphine Cara

Secrétaire générale du SNU Pôle emploi FSU

## ● Assurance chômage

# 300 000 précaires

**Le 18 juin, le gouvernement annonçait son projet de réforme relative à l'indemnisation des chômeurs. Sans surprise, les mesures prévues excluent toujours plus de précaires et fait peser les économies budgétaires sur le dos des plus démunis.**

**E**n février, la négociation des partenaires sociaux concernant la définition d'une nouvelle convention relative à l'assurance chômage aboutissait à un échec prévisible. Dialogue de sourds entre patrons et syndicats, contraintes budgétaires définies par la lettre de cadrage du gouvernement, calendrier biaisé, tout était réuni pour faire échouer ces négociations. Le 22 février, le gouvernement a donc repris la main. Et il a patiemment attendu le mois de juin, soit après les élections européennes, pour, le 18 juin, présenter son projet de réforme de l'assurance chômage.

### Catastrophe sociale

Comme on pouvait s'y attendre, les nouvelles règles annoncent déjà une véritable catastrophe sociale. Surtout, elles sont caractéristiques des politiques de l'emploi poursuivies par les gouvernements successifs depuis plus de trente ans et qui ont donc eu largement le temps de démontrer leur totale inefficacité.

Quelles sont les mesures phares de ce projet ? Les conditions d'accès à l'assurance chômage vont être rendues plus difficiles par la modification de la durée d'affiliation. Il faudra bientôt

avoir travaillé 6 mois sur une période de 24 mois au lieu de 4 mois sur une période de 28 mois. Cette seule réforme va exclure de l'assurance chômage plus de 300 000 salarié-es parmi les plus précaires.

● **Le gouvernement continue de faire peser la responsabilité du chômage sur le dos des chômeurs**

Les règles de cumul vont être modifiées. Comme Édouard Philippe l'a rappelé lors de son discours de politique générale, mercredi 12 juin à l'Assemblée nationale, le gouvernement entend mettre fin à des « situations où le montant de l'allocation mensuelle du chômage est supérieur au salaire mensuel moyen perçu ». Ce constat résulte d'une étude commandée à l'Unédic dont les sources restent – bien entendu – confidentielles et qui concernerait 20 % des demandeurs qui bénéficient du cumul. C'est bien évidemment une annonce intellectuelle qui annonçait en réalité la volonté de revenir sur les règles de calcul des allocations.

Et en effet, la réforme prévoit de baisser les allocations mensuelles en prenant en compte l'intensité du travail, et de plafonner les

allocations en cas de cumul. Ces règles vont évidemment toucher les salarié-es les plus précaires qui enchaînent les contrats courts et les temps partiels. Quant à la durée de travail nécessaire pour qu'un chômeur puisse recharger ses droits, elle va être alignée sur la nouvelle durée d'affiliation, passant d'un à six mois. Cela revient pratiquement à annuler le principe même de rechargement des droits.

### Un rechargement quasi caduc

Mais diable, pourquoi tant de haine ? Les arguments du gouvernement se résument à deux thèmes, toujours les mêmes : il faut réduire la dette de l'Unédic, et les modalités d'indemnisation actuelles favorisent le maintien au chômage...

Concernant le premier argument, rappelons que la dette de l'Unédic pourrait très bien disparaître si on choisissait, non pas de précariser les salarié-es privés d'emploi, mais plutôt d'augmenter les cotisations patronales, dont la part n'a cessé de baisser depuis les années 1970... Chaque point supplémentaire rapporterait plus de 5 milliards dans les caisses. La dette de l'Unédic est bien plus un choix politique, comme l'est la solution de la faire payer exclusivement par les chômeurs et précaires.

# exclus du système

Concernant le deuxième argument, selon lequel modifier les règles d'indemnisation favoriserait le retour à l'emploi, il continue de faire peser l'unique responsabilité du chômage sur le dos des chômeurs. En s'attaquant aux règles du cumul, le gouvernement espère en finir avec les temps partiels et les contrats courts. Mais empêcher les chômeurs d'associer emplois précaires et allocations chômage ne poussera pas pour autant les employeurs à modifier leurs pratiques consistant précisément à ne proposer que des emplois précaires ! Le gouvernement espère-t-il vraiment lutter contre la précarité en intimant aux précaires de ne plus l'être ? Alors même qu'il démantèle le droit du travail et institutionnalise la précarisation des emplois... Comme depuis maintenant plusieurs années, on hésite, concernant les motivations de ce gouvernement, entre l'incompétence, la bêtise et une farouche envie de nuire.

**Le fameux dispositif concernant les bonus-malus sur les contrats courts accouche finalement d'une souris.**

Alors bien sûr, le gouvernement rétorque par le fameux bonus-malus. On dégrade les règles de cumul et de rechargement, mais, en contrepartie, on sanctionne le recours aux CDD de moins d'un mois. Hélas, cette mesure relève de la poudre aux yeux. Les pénalités ne concernent que les entreprises privées. L'État, gros pourvoyeur d'emplois précaires, reste hors du champ d'application. Seuls sept secteurs d'activité sur trente-huit ont été retenus. Le BTP ou le médico-social qui emploient massivement des contrats courts sont laissés de côté. Ensuite, le malus

ne concerne que les sociétés ayant plus de 11 salarié-es, et qui ont un taux de séparation supérieur à 150 %, c'est-à-dire celles dont le nombre de fins de contrats dépasse de 50 % la totalité des emplois en CDI. De plus, les gains générés par le malus seront redistribués en bonus aux autres entreprises du secteur, ne générant bien sûr aucune recette pour l'assurance chômage. Enfin, le niveau de pénalité est essentiellement symbolique : +0,95 point de cotisation chômage. Bref, ce dispositif

avancé depuis plus d'un an par le gouvernement comme la mesure étendard d'une réforme équilibrée accouche d'une souris.

## Retour de la dégressivité

Dernière mesure, la dégressivité des droits sur les indemnités les plus élevées. Au-delà de la démarche démagogique du gouvernement qui fait mine de jeter l'opprobre sur les salarié-es les mieux indemnisé-es, le gouvernement réintroduit le principe de dégressivité qui risque de se généraliser ensuite à l'ensemble des

chômeur-es et précaires. Le loup est entré dans la bergerie...

Aujourd'hui, moins d'un chômeur sur deux est indemnisé, et plus de 6,5 millions de chômeur-es et précaires sont inscrits à Pôle emploi, soit 25 % de la population active. La nouvelle réforme va encore aggraver la situation, et faire peser davantage le poids de la misère et de la culpabilité sur les plus démunis. Comme d'habitude depuis le début du quinquennat, le gouvernement s'en prend aux plus fragiles. ●

Adèle Salem



## ● Fonction publique

# Réformée dans le moule du privé

La fonction publique subit un enchaînement de réformes qui met en danger aussi bien la délivrance des services, le statut des agents et le sens de leur travail. C'est une véritable précarisation de la fonction publique qui est opérée par le gouvernement.

Les différents versants de la fonction publique connaissent, ces dernières années, des changements continus : une réforme territoriale (loi Maptam et loi Notre) qui a modifié les périmètres entre État et collectivités et au sein des collectivités elles-mêmes (avec à la clé des réorganisations et mutualisations de services), la montée en puissance des enjeux numériques qui modifient la nature du lien avec l'utilisateur, la réorganisation des administrations déconcentrées sur les nouveaux périmètres régionaux (générant déménagement, changement des distances, télétravail), la mise en place à travers le régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) de modalités différentes d'évaluation et des rémunérations variables, et enfin... une réforme dite de « transformation » de la fonction publique !

## Recours à la contractualisation

Au regard de toutes ces évolutions, une idée, malheureusement trop bien entretenue, voudrait que le fonctionnaire soit réticent, par principe, à tout changement. Nos observations et nos enquêtes menées à l'occasion de nombreuses missions d'analyse d'impact des réorganisations témoignent d'une réalité bien différente. Pour avoir sondé et questionné plusieurs milliers de fonctionnaires, ce qui en ressort c'est moins une résistance au changement qu'un manque préjudiciable d'accompagnement individuel et collectif et un sentiment croissant de défiance qui s'installe entre les agents et leurs administrations. Ceci provient essentiellement d'un processus de changement descendant, centralisé et éloigné des conditions et organisations de travail réel des agents.

La réforme de la fonction publique risque fort d'accroître ces effets. Car elle est fondée sur des représentations éloignées de la réalité et des spécificités du secteur public. Ainsi elle valorise le recours à la contractualisation (parfois très courte dans le cas des futurs contrats de projet) comme si l'emploi de contractuels n'était pas d'ores et déjà important dans la fonction publique (pour 15 à 20 % des emplois publics actuels selon les estimations), elle automatise des détachements dans le privé en cas d'externalisation (comme si les statuts publics et privés étaient substituables), elle uniformise les temps de travail (hors éducation nationale) notamment dans la territoriale, sans prise en compte des spécificités locales ou sectorielles qui peuvent justifier des accords collectifs *ad hoc*, elle accentue l'individualisation des rémunérations sans garantir au préalable les conditions d'une évaluation objective des agents, enfin elle introduit des modalités copiées « du privé » comme la rupture conventionnelle.

● Avec cette réforme, tous les facteurs de risques professionnels et psychosociaux sont réunis.

Il y a de fait une précarisation accentuée de la fonction publique, ce que d'ailleurs la réforme atteste « en creux » quand elle contient des propositions comme une prime de précarité et un accompagnement personnalisé à la mobilité. Avec cette réforme, tous les ingrédients et facteurs de risques professionnels, et en particulier psychosociaux, sont là : questionnement sur le sens, pression sur les conditions de travail et insécurité économique. Et ce d'autant plus qu'elle intervient



dans un contexte de baisse des plafonds d'emploi en ligne avec l'objectif politique de réduction du nombre de fonctionnaires d'ici la fin du prochain quinquennat : si la réduction de 120 000 postes n'est plus un impératif officiel, on constate que la revue des missions induites par Action publique 2022 conduit bel et bien à des suppressions de poste.

## Des instances loin du terrain

Si tout concourt à prévoir une augmentation des risques professionnels, on ne peut donc être qu'inquiet d'un autre volet de la réforme qu'est la fusion programmée (2022) des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans une instance unique : le conseil social d'administration (ou territorial). Il y a là un risque à terme de voir les questions de santé au travail être moins bien traitées parce qu'à un niveau trop distant des agents. Les CHSCT, de création récente dans la fonction publique (2012 pour les plus anciens, 2018 pour les plus récents), ont un rôle déterminant pour

améliorer les dispositifs de prévention des risques. Là où ils existent, ils sont potentiellement capables d'étudier en amont les risques professionnels et mettre au cœur des débats les préoccupations des agents en lien avec le travail réel. En fusionnant les instances dans un futur conseil social d'administration ou territorial et en renvoyant la question de la santé au travail dans une commission (instance de formation spécialisée), et ce sous réserve de dépasser 300 emplois temps plein, ce qui de facto exclut de nombreuses collectivités ou établissements publics, le législateur éloignera la régulation des conditions de travail des lieux du terrain. Au moment où est questionné le lien à la proximité en matière de service public, cette proposition semble plus correspondre à un « copier-coller » du privé sur le public qu'à une proposition fondée sur une évaluation rigoureuse des contributions des CHSCT à la prévention des risques dans la fonction publique. ●

Patrick Loire (Secafi)

## ● Politique européenne

# Les peuples restent en carafe

**Le 26 mai, les élections européennes ont envoyé siéger 751 eurodéputé-es au Parlement. Mais vu le fonctionnement de l'Union européenne, il est hélas probable que l'Europe des peuples ne soit pas à l'ordre du jour.**

**A**vant de laisser orphelin le camp des philosophes optimistes, Michel Serres disait ceci : « *Les institutions sont désadaptées par rapport à l'état actuel du monde* » ! Pile le jour où quelque 400 millions d'électrices et électeurs étaient appelés à désigner, au suffrage universel direct, les députés du Parlement européen pour cinq ans. Nul doute que Michel Serres pensait à l'Union européenne (UE), dont la plupart des institutions et organes (14 au total) sont effectivement « désadaptés » à la volonté souveraine des peuples. D'ailleurs, l'ont-ils été un jour ? Désadaptés ou inadaptés ? En tout cas, ce n'est pas l'avis des tenants du libre-échange et de la libre concurrence, bien décidés à préserver longtemps leur modèle libéral européen. Les élections du 26 mai ont envoyé siéger 751 eurodéputé-es, mais ils ne seront plus que 705 après le départ prochain du Royaume-Uni pour cause de brexit !

Le Parlement doit représenter les peuples des États membres et il intervient dans le processus législatif européen. Il a aussi des compétences budgétaires et de contrôle de l'exécutif de l'EU.

Soit, mais il partage la responsabilité d'élaborer les politiques et la législation avec le Conseil de l'Union européenne. Le Parlement européen et le Conseil de l'UE forment ce qu'on appelle un « parlement bicaméral » où règne le principe de la « codécision » !

### Des institutions inadaptées

Le Conseil de l'Union européenne représente les gouvernements des États membres. Les ministres des États membres siègent en fonction de l'ordre du jour des réunions. Exemple, pour les questions économiques ce sont les ministres de l'Économie et des Finances qui siègeront. Et justement, le Conseil a la responsabilité de coordonner les politiques économiques des États membres.

La présidence du Conseil de l'UE est assurée par chaque État membre, par rotation de six mois. L'une des missions du président est d'élaborer des compromis face à des problèmes politiques. Est-ce qu'une présidence slovaque sera hyper motivée par un compromis sur la pêche en eaux profondes ? Est-ce qu'une présidence estonienne pêchera autant qu'une présidence allemande ? La réponse est évidente.

En fait, il faut parler de multiples conseils (ou « formations »), chacun dans un domaine précis, et dont le poids politique ou la fréquence des réunions varient. Le conseil pour les affaires économiques et financières sera toujours bien plus puissant que le conseil des ministres de l'Environnement.

Le vrai pouvoir est donc détenu par les conseils de l'Union européenne, mais aussi par le Conseil européen – ce n'est pas la même chose – qui réunit les chefs d'État et de gouvernement des 28 États membres.

Et n'oublions pas la Commission européenne qui a des pouvoirs très importants, notamment sur le plan législatif, sur la mise en œuvre des décisions du parlement et du Conseil de l'UE ou encore sur l'exécution du budget de l'Europe. Et elle est indépendante des États !

### Une chambre d'enregistrement

Alors, il reste quoi au Parlement européen, représentant des peuples ? Pas grand-chose puisqu'il s'apparente beaucoup plus à une chambre d'enregistrement ou encore à un lieu où siègent des élus confrontés à la complexité politique et technocratique de propositions dont les vrais enjeux peuvent leur échapper. Malgré un projet européen récemment teinté de « vert », il est hélas probable que l'Europe sociale, l'Europe des peuples, soit sans cesse remise à beaucoup, beaucoup plus tard. Désolé Michel de tant de pessimisme ! ●

Philippe Barriol

## Macron saborde l'égalité professionnelle

**Une directive proposée par la Commission européenne visait à élargir le cadre du congé parental. Mais Macron s'y est opposé en rassemblant 14 pays, dont l'Autriche et la Hongrie.**

**Q**ui a décrété l'égalité femme-homme « *grande cause* » de son quinquennat ? Emmanuel Macron !

Qui s'est opposé à un projet de directive européenne visant à élargir le cadre du congé parental dans tous les États membres ? Emmanuel Macron ! Pourtant la directive, proposée par la Commission européenne, devait être un des éléments fondateurs du futur « socle des droits sociaux » communs aux pays membres. Pour bloquer le vote par le Parle-

ment européen de cette directive dite « d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle », la France a réuni autour d'elle quatorze nations dont l'Autriche, alors gouvernée par l'extrême droite, et la Hongrie de Victor Orban, très portée sur l'antiféminisme brutal.

### Macron allié à Orban

À Strasbourg le 18 avril, notre chef de l'État a précisé, concernant la directive : « *J'en approuve le principe, mais les modalités ont un coût explo-*

*sif pour le système social français* ». Emmanuel Macron a annoncé fermement qu'il ne paierait pas un euro de plus pour un nouveau droit !

Aujourd'hui, le parent reçoit la mirifique somme de 396 euros par mois, pendant le congé parental. Le projet de directive proposait une indemnisation à minima sur la base d'un arrêt maladie par les États membres.

La ministre des Affaires sociales, Agnès Buzyn, a évoqué un coût pour la France de 1,6 milliard

d'euros, ce que monsieur Macron trouve trop cher !

Et les réformes fiscales en faveur des plus riches, c'était pas trop cher ? Transformation de l'ISF en IFI et flat-tax sur les revenus du capital, c'est un coût de 4,5 milliards par an au budget de l'État. Donc entre 1,6 milliard pour l'égalité femme-homme ou 4,5 milliards pour creuser l'écart entre les hauts revenus et les autres, Emmanuel Macron a choisi ! ●

Philippe Barriol

## ● Retraites

# La baisse programmée des pensions

**Le projet de réforme des retraites singe le système par capitalisation. La seule garantie de ce modèle, c'est la baisse du montant des retraites de 25 % d'ici 2050.**

Lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron avait annoncé une réforme systémique des retraites. Un des objectifs est de remplacer la quarantaine de régimes existants par un système unique.

« Nous allons travailler sur ce qu'on entend par un régime universel, ce qui doit être de l'ordre de la redistribution et de l'ordre de la solidarité », avait déclaré la ministre des Solidarités et de la Santé Agnès Buzyn, à l'occasion du lancement de la consultation des partenaires sociaux en avril 2018. Selon elle, le nouveau régime devait définir « comment on prend en compte les droits non contributifs pendant les périodes de chômage, de maternité, d'arrêt maladie [et] comment on prend en compte les nouveaux enjeux sociaux de l'égalité femme-homme ».

## Contenir la part du PIB à 14 %

Mais l'objectif du gouvernement est en réalité principalement budgétaire. Il veut maintenir la part du PIB consacrée aux retraites à son taux actuel (14 %). Or le nombre de retraités étant en augmentation, le montant des retraites va donc baisser.

Donc à l'inverse de l'objectif de justice annoncé, la réforme qui se prépare est fondamentalement injuste. Pour les femmes, les études montrent que leurs retraites seraient diminuées.

Si le gouvernement annonce que les retraités ne seront pas touchés, l'absence d'indication sur la méthode de revalorisation et la volonté de modifier les conditions de réversion font craindre le pire.

Actuellement, le système de retraite français pour les salarié-es est globalement satisfaisant. Public, financé par répartition, il assure aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des actifs. En 2017, malgré un taux de chômage élevé, le système est financièrement équilibré. Il représente 13,8 % du PIB ; il est donc

dans la ligne de mire des classes dirigeantes – qui veulent réduire le poids des dépenses publiques –, comme de l'oligarchie financière, qui veut étendre l'importance des marchés financiers en développant la retraite par capitalisation. D'ici à 2050, la proportion des personnes âgées va fortement augmenter, en raison du passage à la retraite des générations du baby-boom, puis de l'allongement de la durée de vie.

● **L'objectif du gouvernement est en réalité exclusivement budgétaire.**

En 2017, il y a 40 personnes de plus de 62 ans pour 100 personnes entre 20 et 62 ans. En 2050, elles seront 66,5 %. Parallèlement, le gouvernement et le patronat veulent baisser le niveau de dépenses des retraites. Ainsi, dans le scénario central du Conseil d'orientation des retraites, les dépenses baisseraient à 13,3 % du PIB en 2050. L'âge moyen de départ en retraite augmenterait de 61,5 ans à 64 ans, et surtout, le niveau des retraites par rapport aux salaires baisserait de 24 %. Ainsi, en 2050, les retraités seraient la partie pauvre de la population.

## Aucune compensation solidaire

La réforme structurelle d'Emmanuel Macron est désormais d'unifier les régimes de retraite dans un système unique, tel que : « un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. » Le régime deviendrait donc purement contributif, singeant un système par capitalisation, ce qui est contradictoire avec les principes mêmes de la sécurité sociale basée sur la solidarité par répartition. Il n'offrirait pas de compensation à ceux qui ont effectué des travaux pénibles et mal rémunérés. Il n'ef-

ferait pas les accidents de la vie comme le chômage ou la maladie. Il n'essaierait pas de compenser les salaires plus faibles des femmes ou de celles qui se sont arrêtées de travailler pour élever des enfants.

Dans le régime par points qui sera probablement proposé, l'équilibre financier sera automatique. Le taux de cotisation sera fixé à 28 % ; l'ajustement se fera par la valeur

du point ; on ne dépassera pas les 14 % du PIB. Le système passera du principe des prestations définies (la société s'engage à maintenir une parité de revenu entre salarié-es et retraité-es) à un système à cotisations définies, sans garantie de niveau des retraites. La seule garantie, ce sera la baisse de 25 % du niveau des retraites d'ici à 2050. ●

Philippe Dormagen

Un régime purement contributif n'offrirait aucune compensation à ceux qui ont effectué des travaux pénibles, ou aux salaires plus faibles des femmes.



## ● Dialogue social

# La direction refuse toute négociation

**La direction de Pôle emploi est arrivée au degré zéro de la négociation. Le dialogue social n'était jamais tombé aussi bas. Mais contrairement à certains syndicats qui signent n'importe quoi, le SNU continue de se battre. Et la lutte porte ses fruits.**

Le SNU n'a pas signé l'accord sur le renouveau du dialogue social (RDS) ni celui sur la mise en place du comité social et économique (CSE). Il n'était pas possible de valider par notre signature un recul pour les salarié-es et leurs droits. Le RDS entérine la perte des jours qui nous permettent de réunir les adhérents – et les non adhérents – en réunion syndicale. Les heures de délégations syndicales, qui permettent d'animer les sections et d'organiser des visites de sites, ont été également sérieusement écornées. Durant la négociation, la direction a effectué un chantage : « acceptez de renoncer à ces droits en termes de représentation syndicale, en contrepartie de quoi vous aurez des droits supérieurs au Code du travail pour installer les nouvelles instances imposées par la loi » ; loi qui acte la fin des CHSCT et des délégués du personnel en particulier. Mais en ré-

alité, il n'y a eu aucune négociation. Et la direction générale a imposé les termes du nouvel accord, prouvant que Pôle emploi était tombé au degré zéro de la négociation.

### Chantage inique de la direction

Et ce degré zéro a été confirmé lors de la « négociation » en régions des protocoles d'accord préélectoraux (Pap). Ces négociations n'ont permis qu'une seule avancée, celle d'élargir à deux semaines la période de vote. En dehors de ça, rien de neuf.

Le printemps a donc été un splendide no man's land pour le dialogue social. Et pourtant, certaines organisations syndicales viendront se justifier d'avoir signé quand on le leur demandait, prétextant qu'il fallait sauver le minimum proposé. Nous pouvons entendre qu'il faut savoir terminer une négociation pour obtenir des avancées... Pour autant il faut encore qu'il y ait de quoi négocier !

À force de signer et donc de valider des reculs permanents, les représentants de certains syndicats brisent la confiance du personnel.

Pourtant, il n'y a de combats perdus d'avance que ceux que l'on ne mène pas. Preuve en est, le combat initié depuis 2017 pour lutter contre les réductions d'effectifs à Pôle emploi. Après plusieurs tentatives, une large intersyndicale a appelé en novembre 2018 le personnel à une grève massive pour dire non à ces réductions. Le mouvement a été suivi. Vous avez été nombreuses et nombreux à vous mettre en grève. Comme cela n'a pas suffi, en mars 2019, un nouvel appel a dû être lancé malgré la défection de plusieurs organisations qui avaient abandonné ce combat. Mais le SNU a tenu. Ces mobilisations nous ont permis de rencontrer des politiques. Une mission flash a été créée à l'Assemblée nationale sur les moyens de Pôle emploi. Le di-

recteur général a été interrogé. Nous avons rencontré en parallèle des député-es de la majorité en charge de ce dossier, et nous avons réussi à les convaincre de l'importance du travail du personnel et de son efficacité.

### Des embauches grâce au SNU

Non seulement nous avons demandé l'arrêt de la réduction des effectifs, mais nous avons demandé que l'on nous rende à minima un agent par agence. Avec 1 000 renforts annoncés le 18 juin sur 3 ans, nous pouvons dire que nous avons été entendus et que nous ne sommes pas si loin du compte... Cela n'est pas suffisant. Nous devons encore nous battre pour obtenir plus pour les salarié-es et plus pour les usagers et usagers de Pôle emploi, mais ne boudons pas notre plaisir pour autant. Quand le combat syndical paye, il faut le dire. ●

Marc Reneaux

## Répression syndicale en Bourgogne-Franche-Comté

**Preuve de la qualité du dialogue social à Pôle emploi, notre camarade Vincent Kerlouegan s'est fait sanctionner dans le cadre de son mandat syndical.**

À Pôle emploi, depuis plusieurs années déjà, le concept de dialogue social permet surtout d'habiller sous des oripeaux de « concertations avec l'ensemble des acteurs dans l'intérêt de toutes les parties » une volonté d'imposer des choix d'organisations et d'évolution sociale dans le sens d'un seul intérêt : celui de la partie dirigeante. Mais depuis quelque temps, ce refus d'un quelconque dialogue social par la direction est en train de prendre la forme d'une véritable répression des représentants syndicaux. Preuve en est la procédure disciplinaire infligée à notre

camarade Vincent Kerlouegan, représentant syndical du SNU en Bourgogne-Franche-Comté.

Lors de la réunion du comité d'établissement du 22 novembre 2018, la présentation du programme des activités sociales et culturelles donne lieu à un échange concernant les modalités de vote entre notre camarade et la direction, représentée par Monsieur Loembé, directeur adjoint, et Madame Grillères, responsable des relations sociales. Sachant que ce contentieux est déjà ancien, Vincent a interpellé les représentants de la direction pour savoir si l'interprétation qu'ils donnaient des modalités de vote relevait de l'incompétence,

de la malhonnêteté ou du fait qu'ils roulaient pour une organisation syndicale présente dans la salle.

### Un camarade sanctionné

La direction régionale a saisi l'occasion pour considérer que ces propos, même s'ils étaient tenus par le représentant d'une organisation syndicale, étaient injurieux et diffamatoires, et en conclure qu'il relevait d'un manquement à ses obligations professionnelles.

Notre camarade Vincent a donc été convoqué à un entretien disciplinaire le 21 janvier 2019, à l'issue duquel la direction lui a notifié une sanction de blâme, soit inser-

tion dans le dossier individuel et ce pendant trois ans. La notification de sanction était accompagnée d'une lettre qui ne cachait pas les menaces d'une sanction supérieure en cas de récidive. Le SNU a réagi en transmettant le 15 mars, via le cabinet d'avocat Seban, un dossier de recours gracieux à la direction générale de Pôle emploi. Cette dernière y ayant répondu de manière défavorable le 15 mai, une action contentieuse a été ouverte auprès du tribunal administratif de Dijon. Le dialogue social, comme le climat social, ne s'améliore décidément pas à Pôle emploi. ●

Régis Tenzia

## ● Retraites complémentaires

# CNP Assurances n'a pas assuré

À l'époque de l'ANPE, deux régimes supplémentaires avaient été mis en place, confiés par contrat en gestion à CNP Assurances. Le SNU a découvert des irrégularités et obtenu la mise en place de contrôles aléatoires pour s'assurer du respect des droits des agents concernés.

Deux régimes de retraite supplémentaires par capitalisation, mais au fonctionnement très différent, ont été mis en place à l'époque de l'ANPE au profit des agents, en complément du régime général de base et de la complémentaire Ircantec. Un premier a été créé en juillet 1991 et fermé au 30 juin 1999 ; un deuxième, créé au 1<sup>er</sup> juillet 1999, n'admet plus d'adhésion depuis la création de Pôle emploi, mais les agents sous statut public y cotisent toujours. Tous ceux qui ont cotisé à l'un ou à l'autre, ou qui cotisent encore, sont titulaires de droits qu'ils pourront faire valoir au moment de leur départ à la retraite.

### Des rentes sucrées

Concernant le premier régime, l'objectif était de garantir à tous les agents une retraite globale similaire à celle des fonctionnaires, soit 75 % du dernier traitement pour une carrière complète de 37,5 ans ou 2 % par année d'activité à l'ANPE. Pour obtenir ce résultat il est prévu de verser, en sus de la retraite de base et de l'Ircantec, une rente issue d'un système assez complexe basé sur un compte individuel d'épargne, financé par l'agent et par l'employeur, et sur un régime chapeau, fonds collectif entièrement financé par l'employeur. Un arrêt du Conseil d'État, suite à un recours de la CGT, fit annuler ce régime fin 1996. Ceci entraîna un triple effet, objet de la loi du 2 juillet 1998 : la fermeture du régime au 30 juin 1999, la validation des droits acquis jusqu'à cette date et la création d'un nouveau régime en remplacement. Tous les éléments pris en compte pour le calcul de cette retraite sont figés au 30 juin 1999 : durée d'activité, montant du salaire, etc. Ce régime, désormais dit régime fermé, fait l'objet d'un contrat passé entre Pôle emploi et la

CNP Assurances chargée d'assurer le suivi administratif, la gestion financière, la liquidation des retraites et leur versement. Une commission consultative paritaire, la commission paritaire sur la protection sociale supplémentaire (CPPSS), où siège le SNU, est réunie deux fois par an pour examiner les comptes. En effet, les comptes individuels restent ouverts dans l'attente des liquidations de retraite. Ils ne sont plus alimentés par des cotisations, mais ils sont revalorisés grâce aux produits financiers qu'ils génèrent ; un bulletin de situation de compte est envoyé annuellement à chaque détenteur. Attention : ce bulletin n'indique que le montant du compte individuel et non pas l'estimation de la rente à percevoir. Ce calcul est fait par la CNP Assurances au moment du départ à la retraite et seules les rentes annuelles supérieures à 480 euros seront versées. Si ce minimum n'est pas atteint, un capital vous sera versé en une seule fois. Cela concerne majoritairement les salariés qui ont une durée de cotisation de moins de 60 mois dans le régime.

### ● Le SNU a découvert des cas de liquidation en capital en lieu et place d'une rente

Et c'est avec surprise que nous avons découvert l'année dernière des « cas » de liquidation en capital en lieu et place d'une rente pour des collègues entrés à l'ANPE avant 1991 ! Ce qui nous a bien sûr paru anormal ! Nous avons fait remonter ces dossiers à la direction générale et à la CNP Assurances qui les a réinstruits et qui a effectivement reconnu des erreurs de calcul... Ce qui a permis à nos collègues d'obtenir une régularisation de leur retraite en rente et non plus en capital avec des différences financières non négligeables. Par



exemple, un collègue qui avait reçu un capital unique de 5 600 euros va percevoir après le recalcul demandé par le SNU, une rente trimestrielle de 663 euros à vie... Ces « erreurs » peuvent donc être lourdes de conséquences ! Et comme nous ne pouvons pas avoir connaissance de tous les dossiers susceptibles de contenir des erreurs, nous avons alerté à nouveau la direction générale et avons obtenu que des mesures de contrôle aléatoires soient mises en place ainsi que la tenue d'une réunion technique spécifique sur ce sujet avec la CNP Assurances au cours du 3<sup>e</sup> trimestre.

### Un régime à la limite de l'équilibre

Concernant le deuxième régime, créé en 1999, c'est un régime par capitalisation par points, réglementairement très différent du précédent. La cotisation partagée entre salarié-e et employeur-e est transformée en un nombre de points

selon un prix d'achat fixé annuellement. Le montant de la retraite se calcule simplement en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du service du point.

C'est encore la CNP Assurances qui est chargée par contrat de la gestion. Elle a présenté lors de la CPPSS de décembre plusieurs scénarios de revalorisation, et c'est le directeur général de Pôle emploi qui décide des nouvelles valeurs d'achat et de service du point en fonction de l'évolution du régime, après avoir recueilli l'avis consultatif des organisations syndicales. Mais après la baisse des cotisants – qui se réduisent aux seuls agents publics –, l'augmentation de l'âge moyen des participants et la baisse des rendements financiers, le régime arrive à la limite de l'équilibre, d'où des préconisations de revalorisation de la CNP Assurances qui sont de plus en plus prudentes, voire drastiques. ●

## ● Intelligence artificielle

# Pôle emploi recrute des robots

**Un projet présenté en CCE prévoit le remplacement de plus de 400 postes à Pôle emploi par de l'intelligence artificielle. Cette vaste fumisterie ne masquera pas le principal objectif : assumer une logique exclusivement comptable aux dépens des services publics.**

**A**u comité central d'entreprise (CCE) du 21 juin, l'établissement a présenté un dossier labellisé Action publique 2022 et intitulé : « Intelligence emploi ». Il est aussi précisé sur la page de titre la nature du projet : « Grand plan d'investissement, contrat de transformation ». Ce projet a vocation à installer durablement l'intelligence artificielle au sein de Pôle emploi comme levier d'accélération de l'accès et du retour à l'emploi durable. Pour développer ce projet l'État va verser 50 millions d'euros à Pôle emploi. Pour l'instant les trois objectifs retenus sont : la mise en place d'un assistant virtuel permettant de suppléer à l'usage du mail ; le soutien au conseiller dans son diagnostic pour un accompagnement plus personnalisé et une relation augmentée tout au long du parcours ; le soutien aux entreprises dans leurs projets de recrutement. Le document chiffre une économie d'emploi temps plein de 164 pour le premier objectif, 123 pour le deuxième, 160 pour le troisième. Soit une suppression de 447 emplois temps plein !

### Un label Action publique 2022

Sous couvert de modernisme, notre gouvernement met les moyens pour tenter de remplacer ses effectifs par des machines rendues soi-disant intelligentes. Mais tout cela relève d'une vaste fumisterie. L'expression « intelligence artificielle » est née en 1956, lors de la conférence de Dartmouth, lorsque John McCarthy convainc ses collègues d'employer ce terme pour décrire une discipline qui n'a rien à voir avec l'intelligence. Et de fait, l'intelligence artificielle n'existe pas ! En effet la plus performante des machines actuelles se nourrit de données et reste très limitée sur les prises de décision qui relèvent

d'une appréciation complexe sur des situations humaines qui nécessitent un travail de fond. Aucune machine même la plus performante ne peut se substituer à un conseiller, seul capable d'apprécier un parcours sur un marché du travail de plus en plus précaire et mal rémunéré. Il est sans doute le plus efficace pour répondre à un demandeur d'emploi ou accompagner un recrutement, ce qui nécessite un savoir-faire beaucoup plus performant que des réponses automatisées. L'intelligence artificielle se réduit à l'ensemble des théories et des techniques mises en œuvre en vue de réaliser des machines capables de simuler l'intelligence.

Faire croire que l'on peut supprimer des effectifs dans les services publics en invoquant comme seule solution des réponses formatées, c'est prendre le risque d'appauvrir la relation humaine, qui reste le cœur de notre métier, et la qualité du service rendu. C'est construire une offre de service qui repose sur une malhonnêteté intellectuelle.

### Les dégâts des algorithmes

Nous constatons déjà les dégâts sur l'affichage des offres sur le site Pôle emploi. Quand le choix a été fait de supprimer la validation humaine, le nombre d'offres d'emploi bidon diffusées a explosé, entraînant un profond discrédit auprès

d'un public exposé aux tentatives d'escroqueries que les algorithmes sont incapables de bloquer. Au lieu de redéployer les effectifs pour améliorer nos services, toutes ces innovations technologiques restent un moyen de justifier la suppression de postes et la réduction des effectifs, obéissant uniquement à une logique comptable. Or, ces derniers mois, beaucoup de citoyens sont descendus dans la rue pour réclamer exactement l'inverse en rappelant que les services publics sont un bien commun. Les machines, quelles que soient leurs performances, doivent rester au service de l'humain et non l'inverse ! ●

Éric Almagro

**Faire croire que l'on peut remplacer des effectifs dans les services publics par de l'intelligence artificielle, c'est prendre le risque d'appauvrir la relation humaine, cœur de notre métier, et la qualité du service rendu.**



## ● Management

# Désempêcher le travail

Lors du colloque organisé par le SNU le 14 juin, Matthieu Detchessahar a pu clairement pointer les dysfonctionnements de l'entreprise moderne : si le manager veut pouvoir se centrer sur le travail, il est nécessaire d'organiser le dialogue et des espaces d'échanges.

Le Secteur Cadres du SNU a organisé un colloque le 14 juin autour de la thématique du « management empêché », avec l'intervention de Matthieu Detchessahar, docteur en gestion, professeur à l'Institut d'économie et de management de l'université de Nantes, et membre du conseil scientifique de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Il a analysé avec son équipe l'absence du travail concret au sein des entreprises. Le monde est en pleine mutation et nous arrivons au bout d'un modèle d'organisation et de management. Le sens du travail ne se construit plus et il est grand temps de changer de modèle.

Il faut remettre le dialogue sur le travail au cœur du fonctionnement de l'entreprise. Cela implique un défi pour le management que de savoir soutenir, animer et organiser le dialogue, ce qu'il n'est pas souvent en situation de réaliser.

### Un obstacle, le management empêché

L'omniprésence du manager est une idée préconçue que l'on retrouve dans la société : les recherches montrent que les équipes souffrent surtout de l'absence de management. Le manager est présent physiquement, mais il ne travaille pas avec les salarié-es, n'est plus tourné vers le métier et son équipe, mais vers d'autres activités.

Et le discours ambiant, qui pousse à « prendre du recul » et à se libérer des contraintes du quotidien, renforce cet éloignement.

Les managers, qu'ils soient cadres supérieurs, directeurs d'agence ou responsables d'équipe, sont de plus en plus accaparés par les instruments de gestion (indicateurs, budget, plannings...), par le traitement des courriels et par les réunions à contenu descendant.

La place du manager devient de plus en plus complexe compte tenu des évolutions rapides de nos organisations : management à distance, transformation numérique, Nouveau Pari de la confiance, C'notre Perf, Innovation, etc. Le manager est attendu sur tous les champs à

la fois et il a de moins en moins de temps pour manager.

Donc il fait peu ou pas de régulation ou de soutien au travail opérationnel, à quelques exceptions près : les « cadres superhéros », qui essaient quand même de maintenir du temps en direction du travail opérationnel, mais avec un fort risque d'épuisement professionnel. Pour les autres, il est possible d'identifier une typologie. Il y a les « résignés » : souvent celui qui essayait, mais qui voit qu'il ne pourra pas y arriver sans y laisser sa santé. Son moral en a pris un coup. Les « complices » : le travail pour les machines de gestion ou en réunion est beaucoup plus facile que la régulation du travail



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](http://www.amae-mutuelle.fr)

[amae.mutuelle@gmail.com](mailto:amae.mutuelle@gmail.com)

# des cadres

opérationnel et beaucoup plus valorisant, car il se fait directement avec les N+1, N+2 et il est donc plus facile d'y briller. Et les « déserteurs » : de nombreux encadrants en viennent à arrêter le management, soit pour des projets plus personnels, hors de l'entreprise, soit pour se mettre en retrait et éviter le burn-out.

## Une priorité, manager le travail opérationnel

Mathieu Detchessahar, que le SNU rejoint totalement, pense que le manager doit pouvoir aussi et surtout se centrer sur le management du travail – donc se préoccuper du travail des agents qu'il manage – et parler du travail. Mais il ne suffit pas d'annoncer qu'on va le faire, il faut créer une organisation du dialogue qui est difficile à mettre en place, car elle est dangereuse et prend du temps. Dangereuse, car

les participants se mettent en danger, s'engagent et interpellent les autres. Il y a le risque de se blesser ou de blesser. Donc il faut l'étayer éthiquement et politiquement. Et cela prend du temps : il faudra donc supprimer ou faire évoluer des réunions existantes pour en trouver.

Cela nécessite aussi de créer les conditions de « désempêchement » des cadres : d'abord en reprenant et en modifiant les fiches de poste des encadrants. Certaines activités connexes sont devenues majoritaires, il faut les supprimer ou les déléguer aux fonctions support.

Ensuite en revoyant et augmentant les marges de manœuvre. Un responsable doit pouvoir répondre aux besoins et demandes de son équipe. Il faut enfin recruter des cadres qui connaissent le travail de terrain et l'entreprise. ●

Le Secteur Cadres du SNU



## Entreprise libérée et management empêché

L'aspiration au changement est un item repris avec enthousiasme par les cadres et dirigeants eux-mêmes, qui proposent de « libérer l'entreprise ». Dans ce cadre, on promeut l'autonomie, la liberté, la responsabilité, la suppression des hiérarchies... Pourtant, et aussi séduisante soit-elle, cette approche souffre d'un défaut originel : les entreprises ne peuvent être le monde de l'autonomie et de la liberté ! L'entreprise est un monde des dépendances assumées dans lequel chaque participant renonce à déterminer seul son action pour la définir de façon coopérative avec les autres... et faire mieux ensemble ! En tant que lieu de l'interdépendance choisie et de la coopération volontaire, l'entreprise devrait être le lieu du dialogue au travers duquel se tissent et se retissent en permanence les fils de l'action commune : « délibérer plutôt que libérer ». Cette pratique ne suppose pas la suppression de l'autorité, mais sa refondation et le manager doit être au cœur de ces changements. Le Nouveau Pari de la confiance, version Pôle emploi de l'entreprise libérée, en est un bel exemple. L'établissement donne le droit à l'initiative, appelle à l'autonomie des agents. Mais en parallèle, les chantiers et actions imposées par les niveaux nationaux et régionaux se multiplient, mettant les managers dans une situation schizophrénique et intenable. Quant aux agents, ils se rendent vite compte que leurs marges de manœuvre se situent... à la marge de l'activité de l'établissement. Ils peuvent, au mieux, changer en partie comment ils font le travail prescrit, sans jamais aller sur le fond ni avoir de réelles marges de manœuvre sur le réel commun.

## La discussion au centre des organisations

Indispensable pour remettre le travail au centre, la discussion ne se décrète pas. Il faut créer les bonnes conditions, notamment lui réserver des temps réguliers. Le dialogue doit être mis en place au sein de l'équipe, mais aussi entre les différents niveaux de l'entreprise. Il doit porter prioritairement sur le travail concret, permettant de trouver des solutions opérationnelles à l'imprévu, d'améliorer le prévu et de faire face collectivement aux difficultés journalières. L'organisation du dialogue est difficile à mettre en place et présente des risques : les participants se mettent en danger, s'engagent et interpellent les autres. En échangeant, on peut blesser ou se mettre en situation difficile. Donc il faut étayer la discussion éthiquement et politiquement.

Elle prend du temps, qui peut notamment être dégagé en supprimant ou faisant évoluer des réunions existantes.

Outre un cadrage global (conditions matérielles, écoute, critique positive, confiance...), la condition principale de réussite est d'arriver à désempêcher le travail des cadres, pour leur permettre d'animer, voire d'arbitrer les discussions au sein des équipes, puis de mettre en œuvre concrètement les solutions adoptées par elles. L'autorité n'est pas un obstacle au dialogue. Lorsqu'elle est combinée avec l'écoute et le dialogue, elle permet de reconnaître la progression, de la faciliter.

## ● Grève des femmes

# Faire reconnaître le travail

Depuis les années 1970, les femmes se mobilisent pour faire reconnaître les inégalités salariales, mais aussi le travail non rémunéré : tâches ménagères, soins aux enfants, etc. En Suisse, le 14 juin dernier, elles étaient un demi-million à manifester. La lutte ne fait que commencer.

En 1975, les Islandaises qui travaillent touchent 60 % de moins que les hommes, et les discriminations basées sur le sexe existent dans toutes les sphères de la société. Les Islandaises décident donc d'organiser une grande journée de protestation, et appellent à cesser toute forme de travail : le travail rémunéré, mais aussi les tâches ménagères, les soins aux enfants, aux parents âgés... Le 24 octobre 1975, 90 % des Islandaises participent au mouvement, paralysant complètement le pays : plus d'écoles, car les institutrices étaient des femmes, mais aussi plus de journaux, fermetures des usines, des banques du fait de l'absence des pères, obligés pour une fois de rester à domicile pour s'occuper de leurs enfants ! Sur une population à l'époque d'environ 200 000 personnes, 25 000 femmes se rassemblent au

centre de Reykjavík pour faire entendre leur voix.

Cet événement a permis de mettre en marche un processus vers une réduction des inégalités, et l'Islande est devenue le premier pays à mettre à sa tête une femme élue au suffrage universel. Les Islandaises ont depuis renouvelé leur action, car même si l'égalité de droit est acquise, l'égalité de fait est encore loin.

## Lutter pour l'égalité réelle

La première Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes a lieu à Mexico, du 19 juin au 2 juillet 1975, sur le thème de la paix et du développement.

Depuis cette année-là, le 8 mars est proclamé « Journée internationale des femmes », pour célébrer la lutte historique concernant l'amélioration des conditions de vie des femmes. Les Nations unies commencent à observer cette journée

célébrée dans le monde entier, et l'officialiseront en 1977.

Historiquement, les femmes s'étaient déjà mobilisées comme groupe homogène portant des revendications spécifiques : un tel mouvement a été cité pour la première fois dans la Rome antique, quand les matrones ont marché sur le forum pour protester contre une taxe les frappant spécifiquement. Plus près de nous, 8 000 Parisiennes se sont regroupées pour aller protester contre la cherté de la vie sous les fenêtres du roi en 1789. Cette mobilisation a été un des événements déclencheurs de la Révolution française, tout comme une grève d'ouvrières russes a participé à mettre en marche la Révolution de 1917. Dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, les femmes ont défilé un peu partout dans le monde pour demander le droit de vote et les droits civiques. Puis les manifes-

tations pour les droits à l'émancipation ont pris le relais. Mais l'idée d'une grève concernant aussi l'activité féminine dans la sphère privée est récente.

D'autres pays ont repris cette idée : les Polonaises en 2016, pour maintenir un droit minimal à l'avortement, les Argentines en 2016 suite au féminicide d'une jeune fille, et le 14 juin les Suissesses. La Suisse n'est pas connue pour être un pays portant des revendications dans la rue, pourtant les Suissesses ont décidé de faire grève pour dénoncer les inégalités salariales, insister sur la reconnaissance du travail domestique et dénoncer les violences faites aux femmes, avec le mot d'ordre « plus de temps, plus d'argent et plus de respect ». L'organisation a été locale, relayée par les réseaux sociaux, avec des événements et des manifestations prévus dans tout le pays : pique-nique géant, bals, concerts, minute de silence,

## ● Cultur'elles

# Un spectacle pour rester vigilante

Depuis trois ans se joue au théâtre de la Contrescarpe, à Paris, le spectacle *Et pendant ce temps, Simone veille !*. La pièce retrace avec humour la (lente) évolution de la condition féminine et rend aussi un bel hommage à Simone Veil, « qui a fait de la femme une personne ».

On fait d'abord la connaissance de Marcelle, France et Jeanne qui avaient 20 ans en 1940. Puis, on les retrouve dans les années 1950 : elles sont mariées, mères au foyer et ont quelque peu renoncé à leurs ambitions personnelles pour rentrer dans le droit chemin dicté par la société de l'époque.

Puis ce sont leurs filles, petites-filles et arrière-petites-filles qui vont s'exprimer.

Les conversations de ces personnages au caractè-

re bien affirmé abordent à bâtons rompus les sujets les plus anodins – les soldes à 70 %, les slogans publicitaires –, rappellent les acquis obtenus – droit de vote, légalisation de la pilule contraceptive et dépénalisation de l'avortement – et abordent les enjeux politiques actuels (l'insémination artificielle, entre autres).

Le tout est ponctué d'intermèdes musicaux, sous forme de parodies de chansons, que vous aurez bien du mal à ne pas fredonner.

Ce spectacle instructif – sans se prendre au sérieux, s'adresse à toutes et tous – et prouve qu'il est possible de faire rire tout en incitant à la vigilance : une belle manière de rappeler que les acquis sont à préserver et qu'il reste encore des combats à mener. ●

Muriel Ravenel



Corinne Berron, Hélène Serres, Vanina Sicurani, Bonbon et Trinidad, *Et pendant ce temps, Simone veille !*, Théâtre de la Contrescarpe.

# non rémunéré

défilés... La date du 14 juin a été choisie en mémoire d'une manifestation identique, il y a 28 ans, lors de laquelle 500 000 femmes (sur 7 millions d'habitants) étaient descendues dans la rue. Le bilan du 14 juin 2019 est identique : plus d'un demi-million de femmes dans la rue, vêtues de violet, réclamant l'égalité de fait avec les hommes.

## Plus de temps, plus de respect

Des grèves des femmes sont organisées dans certains pays par les habitantes, mais cette forme d'action est aussi utilisée par des mouvements internationaux : à la fois grève des moyens productifs – le travail rémunéré – et grève des moyens de reproduction sociale – toutes les tâches qui permettent la reproduction de la force de travail –, ce type de grève

devient un outil politique dans les luttes pour les droits des femmes : la grève internationale des femmes.

Depuis trois ans, les féministes appellent chaque 8 mars à une grève des femmes, soit pour la journée entière, soit à partir de 15h24, heure symbolique à laquelle les femmes ne sont plus payées, du fait de la différence entre leur salaire et le salaire des hommes.

En Espagne, le 8 mars 2019, un demi-million d'Espagnoles ont débrayé 30 minutes pour manifester contre la précarité, et 6 millions de travailleurs et travailleuses ont défilé dans tout le pays.

La lutte pour l'égalité réelle doit continuer, et elle ne pourra se faire que si les femmes se regroupent pour porter leurs revendications. ●

Élisabeth Jeannin



## ● Index de l'égalité

# Pôle emploi manipule les chiffres

**Depuis septembre, un index doit permettre de prendre en compte les inégalités salariales dans l'entreprise. Mais pourquoi engager des actions lorsque l'on peut manipuler les chiffres ?**

Une des mesures phares de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée en septembre 2018, stipule que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise fait désormais l'objet d'une obligation de résultat, et non plus simplement d'une obligation de moyens.

À quoi cela correspond-il dans la réalité ? Après avoir fait disparaître le rapport de situation comparé, le gouvernement supprime les commissions « égalité professionnelle » de la nouvelle instance représentative du personnel, le conseil social et économique (CSE). L'égalité professionnelle sera traitée dans une commission « politique sociale », avec l'aide au logement, la formation et la prise en compte du handicap...

En même temps, un index de l'égalité a été conçu et présenté aux partenaires sociaux. Les entreprises de plus de 1 000 salarié-es doivent utiliser cet index pour obtenir une note sur 100. Cette mesure sera élargie au 1<sup>er</sup> mars 2020 aux entreprises de 50 à 250 salarié-es, avec des indicateurs simplifiés. Cet indicateur a été construit pour prendre en compte l'état des lieux de l'égalité salariale (sur 50 points), mais aussi la façon dont l'entreprise agit pour réduire les inégalités (sur 50 points).

À quoi ça sert ? En cas d'écart salarial, de promotion, de déroulement de carrière, d'absence dans les plus hauts salaires, de ralentissement de carrière dû au congé maternité, l'entreprise aura trois ans pour mettre en place des mesures afin d'effectuer un rattrapage. Sans cor-

rection au bout de trois ans, une amende, pouvant monter à 1 % de la masse salariale, pourra être appliquée. Quels sont les premiers résultats ? À ce jour, seules 800 entreprises sur 1 400 ont publié les résultats de l'index. Ce résultat publié sur le site de l'entreprise et non sur un site collectif peut d'ailleurs être difficile à trouver...

## Un dispositif qui pourrait être utile

Et Pôle emploi ? Figurez-vous que notre établissement communique sur un excellent résultat de 93 points. Or, ce chiffre est obtenu avec seulement 4 indicateurs sur 5. L'indicateur n° 2 « écart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes », qui compte pour 20 points, étant jugé « non calculable ». Pourquoi ce critère ne pourrait-il

pas être calculé à Pôle emploi ?

En cas d'indicateur manquant, le décret précise que si le nombre de points obtenus avant l'application de la proportionnalité est inférieur à 75, le niveau de résultat ne peut pas être considéré comme atteint sur la période considérée.

Cela n'empêche pas l'établissement de transformer ses 74 points sur 80 points en 93 points sur 100 et de communiquer sur ce résultat !

L'index devrait aider à changer les pratiques. Que ce soit pour éviter les sanctions financières ou préserver leur image de marque, les entreprises sont incitées à respecter l'égalité femmes-hommes. Mais pourquoi engager des actions, lorsque l'on peut manipuler les chiffres...

Toutes et tous, restons vigilants ! ●

Élisabeth Jeannin

## ● Permaculture

# Prendre soin de la nature et

**La permaculture pourrait devenir une alternative avantageuse. En associant différentes cultures et différentes activités, un hectare pourrait suffire en maraîchage à produire autant qu'avec cinq hectares d'agriculture conventionnelle.**

L'été est là. Et logiquement, nous consacrons ces lignes à ce que cette saison nous permet de produire : des fruits et des légumes frais et savoureux en abondance. Car une fois de plus, il est utile de rappeler qu'à chaque saison correspond son menu. L'été signifie tomates, aubergines, haricots verts, pommes de terre nouvelles... Et bien entendu cerises, fraises, framboises... Ou encore courgettes, maïs, radis, salades... Ou pourquoi pas tout cela en même temps ? Car chacun de ces fruits et légumes peut être cultivé au même endroit, sans pesticides ni engrais chimiques, avec un maximum d'efficacité, tout en consommant le moins de surface possible et en représentant pour le producteur une économie maximale d'énergie (fossile autant qu'humaine). Si en plus, la logique de proximité est respectée, que toute cette savoureuse production est consommée localement, dans un rayon n'excédant pas 50 km, c'est gagné. Nous sommes proches d'une logique de permaculture.

### Un mouvement salubre

Ça y est, le mot est lâché. Mais que veut réellement dire « permaculture » ? Voici une bible pour le « néorural ». Un mouvement salubre est en train de s'amorcer, sans conteste, en faveur du retour à la terre. De plus en plus de citoyens veulent s'installer à la campagne, fonder leur projet d'agriculture biologique, ou simplement vivre plus sainement et retrouver le plaisir de faire leur propre jardin. Cette nouvelle tendance est à saluer.

Tout d'abord, histoire de fixer quelques repères, le terme permaculture a déjà plus de 100 ans ! Il est issu de l'expression américaine *permanent agriculture* qu'utilisa l'agro-



La permaculture vise à utiliser le milieu vivant à son maximum, mais sans le surconsommer, car c'est à ce prix que l'on peut atteindre l'autonomie.

nome américain Cyril G. Hopkins dans son livre de 1910 *Soil Fertility and permanent agriculture*. Repris et développé par la suite, nous retiendrons d'abord que la permaculture s'appuie sur l'observation et le respect de la nature, et sur une éthique puissante dont les piliers sont « prendre soin de la nature » (les sols, l'air, l'eau), « prendre soin des hommes » (soi-même et la communauté) et « produire abondamment tout en redistribuant le surplus ».

Prendre soin de la nature signifie d'abord l'observer avec attention. D'abord, comprendre la nature d'un sol. On ne fera pas la même chose en Bretagne et en Provence. Voire même à 50 km de distance. D'où soufflent les vents dominants ? Où se trouve l'eau ? Et sinon, comment la stocker ? Quelles sont la faune et la flore ? Le but premier de ces observations, c'est de se fondre le plus efficacement possible dans le paysage et de créer un microclimat

sur une faible surface. Un hectare pourrait suffire en maraîchage à produire autant qu'avec cinq hectares d'agriculture conventionnelle. Puis réfléchir par cercles pour optimiser le déplacement et l'effort.

### Et si l'on reprenait les jardins de Versailles pour y créer des microfermes pédagogiques en permaculture ?

Dans le cercle le plus proche de la maison ou du lieu de vie, ce que l'on utilise le plus souvent (le compost, le poulailler, les aromatiques... à chacun de le définir). Le cercle le plus lointain verra apparaître des arbres à fruits et des baies (afin de protéger du vent, du froid, de la chaleur excessive...). Entre les deux, selon chacun, les réserves d'eau, les planches de culture, les lieux de stockage...

Le second pilier consiste à prendre soin des hommes. En organisant son espace selon ces principes, on se crée un cadre de vie des plus agréables, et des plus sains. On optimise chaque geste et on rationalise ses efforts. Mais on ne fait rien seul dans son coin. Pas de survivalisme dans la permaculture. Seulement de l'autonomie et de l'échange.

### Savoir associer les plantes

L'homme est un animal social qui a besoin d'échanges avec son entourage, tout comme une terre vivante est en perpétuel échange avec le milieu. L'un des effets de la permaculture bien construite vise à utiliser le milieu vivant à son maximum, sans le surconsommer, mais en produisant le plus possible, car c'est à ce prix que l'on peut atteindre l'autonomie. Mais à la différence d'une agriculture conventionnelle qui va bourrer d'engrais chimiques la terre et détruire à coups de pesticides ce qui la gêne, au risque de vraiment tuer cette terre et tout son milieu naturel, on cherchera là à créer du sol, à utiliser les associations possibles de plantes avec le plus d'efficacité, pour le plus grand bien du producteur d'abord, et de la nature ensuite. Cela n'est pas si simple. Un maraîcher qui souhaite s'installer dans ce mode de culture a donc tout intérêt à avoir dès le départ une vision la plus complète possible. Les aventures les plus enthousiasmantes aujourd'hui voient non plus un seul exploitant, mais plusieurs se lancer dans des projets réfléchis, conjointement, à des échelles de plusieurs hectares. On pourrait voir ainsi un maraîcher s'installer à proximité d'un éleveur, lui-même proche d'un apiculteur, avec encore un producteur de plantes (aromatiques, sauvages...) et d'un arboriculteur... L'idée simple est que chacun pourra interagir avec

# des hommes

l'autre. Les excès de production du maraîcher iront nourrir les élevages dont le fumier enrichira la terre des autres. Les abeilles de l'apiculteur feront leur œuvre, sans risquer de disparaître. Vous voyez aisément l'idée. Et tout cela selon les principes de base de la permaculture : des cercles et des paysages, dans un milieu local spécifique, qui ne sera pas le même selon les lieux.

Au fait, une microferme en permaculture peut se trouver en ville... Un groupement de microfermes pourrait se trouver facilement en

proche périphérie ! Et pourquoi pas des terres communes ? Voire des terres publiques, cultivées de manière responsable... et du coup gratuites à entretenir. Et si l'on reprenait les jardins de Versailles pour y créer des écoles publiques de groupements de microfermes en permaculture ?

Voilà de quoi méditer durant les chaudes journées d'été. Voilà le type de monde que nous devons créer. Souhaitons simplement qu'on ait encore le temps d'y parvenir... ●

Marc Renaux



## ● Crèches écologiques

# L'éveil à l'écoresponsabilité

**Depuis plus de dix ans, adossées à un référentiel strict, les crèches écologiques assument une mission éducative basée sur l'ouverture, la bienveillance, le plaisir et la confiance.**

Les enfants révèlent très tôt une belle curiosité vis-à-vis de leur environnement. Pour nous adultes, c'est déjà le moment de les guider tout en douceur vers l'écocitoyenneté.

Fort de ce constat, un réseau de « crèches écologiques » se développe depuis plus de 10 ans à l'initiative de parents, de professionnels de la petite enfance ou encore de responsables locaux. Si une crèche s'engage dans une démarche volontaire pour réduire son impact environnemental et offrir une qualité de vie plus saine aux enfants comme au personnel accueillant, elle peut obtenir un label « écolo crèche ». Adossé à un référentiel strict, ce label est visé par un comité national d'experts indépendants. Puisqu'il est renouvelable tous les trois ans, c'est un engagement de progrès en continu, bel et bien partagé par toute une équipe.

Actuellement, il y a 150 crèches labellisées écolo crèche sur quelques 400 suivies.

Une crèche écologique est un lieu résolument antipollution, soucieux des normes « haute qualité environnementale » (HQE). Les matériaux tels les revêtements sols et murs seront peu émissifs en composés organiques volatils (COV) néfastes pour l'environnement et la santé (perturbateurs endocriniens). Il en est de même pour le mobilier forcément en bois, sans vernis et plutôt issu de forêts gérées durablement. Cette exigence concerne également les jouets.

L'éclairage naturel est privilégié. Le personnel et les enfants respectent les bonnes pratiques qui permettent d'économiser l'électricité. Idem pour l'eau nécessaire à l'utilisation des toilettes ou au lavage du linge. Résultat, jusqu'à 55 % d'économie sur la facture d'énergie

(étude impact écolo crèches 2015). C'est aussi la résultante d'une isolation thermique efficace et d'un chauffage savamment contrôlé.

Une écolo crèche aura recours à des couches lavables. C'est plus de travail pour le personnel certes, mais la réduction de déchets induite est considérable. Et priorité aux protocoles d'entretien avec des produits écologiques 100 % naturels.

### Un lieu résolument antipollution

La qualité de l'air intérieur est une préoccupation majeure pour préserver la santé des enfants ce qui permet de ranger la bronchiolite au rayon des raretés.

Les lieux de vie des enfants sont pensés écolos et douceur de vivre. L'approche de la nature peut se faire par l'entretien d'un petit potager arrosé par l'eau de pluie récupérée. Une crèche écologique assume une forte mission éducative. Ceci est bien ré-

sumé par quatre valeurs éducatives : l'ouverture, la bienveillance, le plaisir et la confiance. Chaque enfant va à son rythme à la découverte de soi et du monde. L'éveil à l'écoresponsabilité s'appuie sur un développement naturel de la créativité.

Au registre de la bienveillance, l'écolo crèche intègre l'obligation d'accueillir des enfants ou des adultes handicapés.

Adultes et enfants s'engagent, mais avec l'assurance d'être soutenus par des formations et une batterie de conseils souvent délivrés en ligne. On peut y apprendre à fabriquer une pâte à modeler 100 % naturelle ou un liniment maison pour cajoler la peau de bébé.

Si notre jeune écocitoyen consolide sa prise de conscience à l'école et au sein la famille, alors on pourra bientôt mettre l'écologie au cœur de tout ! ●

Philippe Barriol

● **Zéro déchet**

# Produire et consommer autrement

**L'incinération du plastique provoque chaque année l'émission de 400 millions de tonnes de CO<sub>2</sub>. Si les pouvoirs publics doivent impérativement légiférer, il nous est possible de modifier nos pratiques en favorisant par exemple le recyclage.**

**J**e suis assez fier de taper ce texte sur un vieux PC recyclé juste pour moi après sa carrière dans l'aérospatiale. Certes, il est désuet, mais il n'a pas grossi les 1,4 million de tonnes de déchets électriques et électroniques produits chaque année en France : 45,72 kilos par seconde ! Depuis la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle, le capitalisme nous a entraînés dans une hyperconsommation responsable d'une production de déchets absolument gigantesque. Prenons le cas du plastique dont la production mondiale est passée de 1 million de tonnes en 1950 à 380 millions en 2015. En 75 ans, 8,3 milliards de tonnes de matières plastiques ont été générées dont 79 % ont fini dans des décharges... ou dans la nature. Des chercheurs américains ont estimé que, si rien ne venait freiner le phénomène, la production pourrait être multipliée par trois en 2050.

déchets dangereux et leur élimination. Nous n'avons plus le choix aujourd'hui que de réduire massivement le volume de nos déchets en choisissant de produire et de consommer autrement. Mais comment ?

Les pouvoirs publics peuvent agir sur le plan législatif, notamment en bannissant les plastiques à usage unique. La loi peut porter un vrai projet d'économie circulaire avec une « responsabilité élargie des producteurs » (REP) dont on espère l'avènement de produits écologiquement conçus moins gourmands en matières premières et plus faciles à recycler.

Les récalcitrants au tri sélectif se verront imposer un plan d'action pour changer leurs pratiques. Comme actuellement pour le secteur français de la restauration rapide, responsable par an de 180 000 tonnes d'emballages et 60 000 tonnes de déchets alimentaires. Les géants du fast-food s'assoient largement sur un

décret de juillet 2016, qui oblige à effectuer le tri de cinq flux (papier, carton, verre, plastique, métaux). Deux ans après le décret, McDonald's indiquait que seulement 76 de ses 1 500 établissements faisaient le tri en salle. Et chez KFC, c'est encore plus piteux !

**Apprendre à réparer**

Et pour nous consommateurs ? À présent, nous sommes rompus au tri des déchets ménagers, mais on peut aller plus loin en agissant sur leur quantité. Il est également possible d'apprendre à réparer plutôt que de jeter ou de s'essayer au recyclage en donnant une seconde vie à un morceau tissu, pourquoi pas ?

Nous pouvons acheter en vrac – bio c'est mieux – et il commence à y avoir des épiceries spécialisées pour ça. Des commerces qui s'inscrivent dans la démarche « zéro déchet » ! Pour cadrer les impératifs « zéro déchet », on peut reprendre les

six points structurants de l'association Zéro Waste France qui défend le zéro déchet et le zéro gaspillage : Réduire le jetable, composter et trier les bio-déchets, allonger la durée de vie des objets, mieux trier et recycler, lutter contre les traitements polluants et encourager les comportements vertueux (écoles, associations, travail, collectivités locales).

Vous n'êtes pas obligé de tout entreprendre d'un coup ni de devenir un-e intégriste de la démarche. Et il est plus enrichissant de partager le chemin vers le zéro déchet en famille ou entre amis, et aussi avec vos collègues de travail.

Pour terminer ces lignes, je vais citer humblement l'économiste anglais Kenneth Boulding (1910-1993) « *Celui qui croit qu'une croissance infinie peut continuer indéfiniment dans un monde fini est un fou ou un économiste* ». ●

**Philippe Barriol**

**Les pays riches ont pris l'habitude d'expédier leurs déchets plastiques – ou d'autres biens plus dangereux – vers les pays pauvres.**

**Les pouvoirs publics doivent agir**

Le recyclage du plastique est terriblement insuffisant. Sa production et son incinération provoquent l'émission annuelle de 400 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> dans le monde. Un rapport du World Wildlife Fund (WWF) montre qu'il y a, simplement dans l'eau de la Méditerranée, de 70 000 à 130 000 tonnes de microplastiques (fragments inférieurs à 5 mm) et de 150 000 à 500 000 tonnes de macroplastiques. La France, mauvaise élève européenne, ne recycle que 22 % de ses plastiques.

Les pays riches ont pris l'habitude d'expédier leurs déchets plastiques – ou d'autres biens plus dangereux – vers les pays pauvres. Une pratique sans grand contrôle. Jusqu'au 10 mai 2019 où 180 pays ont décidé d'inclure les « plastiques mélangés » au traité qui encadre les mouvements transfrontaliers des



## ● Classification

# Deux courriers pour contester

**La nouvelle classification des agents publics est contestable sur de nombreux points. Il s'agit à présent de nous faire entendre du directeur général et de la ministre du Travail.**

**F**in février 2019, la direction de Pôle emploi a enfin déposé à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) son dossier de révision statutaire et de classification des agents de droit public.

Ce projet régressif en terme de reconnaissance professionnelle fait l'unanimité contre lui lors des différents congés de formation syndicale animés par le SNU à travers la France ; près de 1 000 collègues sont venus s'informer depuis l'an dernier et ont

fait part de leur réprobation. Toutes et tous contestent l'amplitude des métiers et des emplois différenciée selon le statut, la structuration catégorielle qui n'est qu'un ersatz biaisé de la structuration de la fonction publique, le déclassement des agents de niveau 3 et par ricochet celui des agents de niveau 2, la mise au ban des chargés de projet emploi (CPE), le taux de promotion (1,3 à 2 %) qui ne garantit une promotion à chacun que tous les 50 à 77 ans, et le choix de trois misérables points d'indice qui relèverait plutôt d'une prime de fin d'année et qui ne débloque pas les carrières. Plus de 80 % des agents publics seront bloqués au dernier échelon de leur grille indiciaire pour une durée moyenne de plus de huit ans ! Pour toutes ces raisons et d'autres encore, sur la proposition des agents ayant participé aux CFS, le SNU a élaboré et diffusé deux courriers. Le premier concerne l'ensemble des agents et principalement ceux de

niveau 2. Il a pour but de dénoncer l'absence de perspective d'évolution de carrière (promotion empêchée, blocage durable au dernier échelon de sa grille indiciaire). Le second concerne les agents de niveau 3 et leur déclassement programmé par le projet de la direction.

### Déclassement des personnels

À nous tous d'agir en adressant ces courriers à la ministre du Travail et au directeur général de Pôle emploi pour leur faire comprendre que nous sommes massivement contre cette modification statutaire qui ne prend en compte ni nos attentes de perspectives professionnelles ni nos besoins d'évolution indemnitaire. Une direction ne peut pas mettre en avant comme elle le fait une soi-disant QVT en niant à ce point une partie conséquente de ses effectifs qui subit depuis dix ans ostracisme et réduction de ses droits. ●

Christophe Moreau



## ● Instances

# Dangers sur les CPLU et CPN

**Dans la foulée de la réforme de la fonction publique, la direction générale pourrait être tentée d'inciter les ministères de tutelle à en finir avec le droit public à Pôle emploi.**

**L'**Assemblée nationale a adopté, mardi 28 mai 2019, le projet de loi sur la fonction publique qui apporte, selon le gouvernement, « les souplesses » nécessaires. Laisser entendre que le statut de fonctionnaire est obsolète, c'est oublier les 225 modifications et adaptations mises en œuvre depuis 1983.

Au gouvernement, la novlangue fait rage pour masquer l'opération de destruction de la fonction publique : « modernisation » quand il s'agit de précariser les agents, « simplification » quand ils suppriment les CHSCT et réduisent les prérogatives des comités techniques. Derrière les soi-disant attentes de la société (que démentent

les gilets jaunes réclamant davantage de services publics), Macron ne cherche qu'à masquer la destruction du statut de 1946 et son alignement sur les règles du privé (voir l'article page 4).

### Fin du droit à la mutation

Bien évidemment, Pôle emploi ne saurait échapper à cette mise à sac. Que vont par exemple devenir les CPLU et CPN, équivalents des commissions administratives paritaires (CAP) ? Leur disparition scellerait la fin du droit à la mutation au profit de ce que la direction appelle de ses vœux, à savoir une mobilité de gré à gré et ses travers connus de tous :

inégalité de traitement, demande implicite – voire parfois explicite – de loyauté, primauté du coût salarial sur les acquis professionnels dans les choix de recrutement, etc.

Dans sa volonté de réduire les droits des agents publics, la direction générale pourrait inciter ses ministères de tutelle à dégager des moyens pour démultiplier les plans de départ volontaire !

Quant à l'intérêt que peut susciter le contrat de projet pour la direction, peut-être verra-t-on d'ici quelques années reflorir les embauches de contractuels publics précaires ?

Ayant choisi souvent par conviction de conserver le statut public,

les agents publics de Pôle emploi doivent participer aussi intensément que possible à la défense de la fonction publique telle qu'elle existe, garante d'impartialité et d'égalité de traitement de tous les citoyens.

N'oublions pas que, chose fort peu commune de nos jours, les neuf organisations syndicales de la fonction publique sont unanimement contre ce projet de loi régressif ! Même les organisations syndicales dites réformistes n'arrivent pas à adhérer, et rejoignent le combat que mènent les adhérents de la FSU depuis de nombreuses années en affirmant leur fierté d'être agents publics. ●

Christophe Moreau

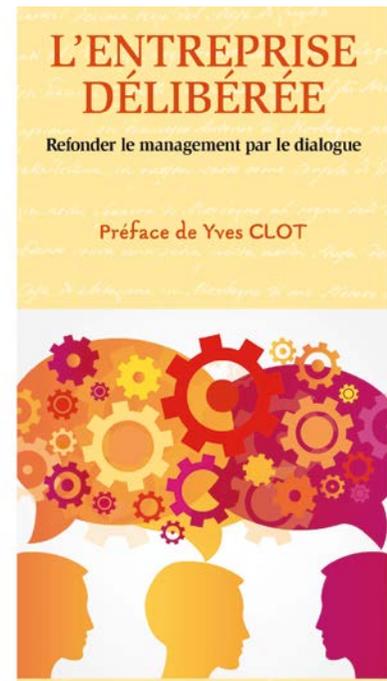
# Refonder le management par le dialogue

Coordonné par Mathieu Detchessahar, *L'entreprise délibérée* analyse comment l'emprise bureaucratique, le poids des processus informatisés et des outils de gestion ont plongé nombre de salarié-es dans les tourments de la perte de sens. Ces outils prescrivent la performance attendue. Du coup, les salarié-es apparaissent comme soumis à ces outils sur lesquels ils n'ont pas de prise. Mathieu Detchessahar prône de mettre la discussion au centre de la vie de l'entreprise. L'action de travail ne peut pas être totalement décrite et cadrée à l'avance. L'inattendu, l'imprévu, implique que les salarié-es puissent prendre des initiatives et réguler l'activité. Dans la régulation, le dialogue est constant. La mise en discussion du travail a donc une finalité opérationnelle, mais produit aussi des effets psychosociaux : construction de l'équipe, reconnaissance... C'est grâce au dialogue que les salarié-es se réapproprient leur travail. Partant du constat que les temps de dialogue sont menacés dans l'entreprise, le rapport Lachman propose de généraliser les espaces de discussion du travail. La discussion régulière rend possible l'expression des tensions et permet la construction de compromis.

Cela nécessite des temps de dialogue en face-à-face et en équipe, et que le manager connaisse à la fois les conditions concrètes de réalisation de l'activité de ses collaborateurs et leurs compétences. Les compromis construits par les managers doivent aussi être soutenus par l'encadrement supérieur, même si les espaces de discussion sur le travail représentent une menace pour la direction et l'encadrement, dont une partie des responsabilités et de l'autorité peut être remise en cause.

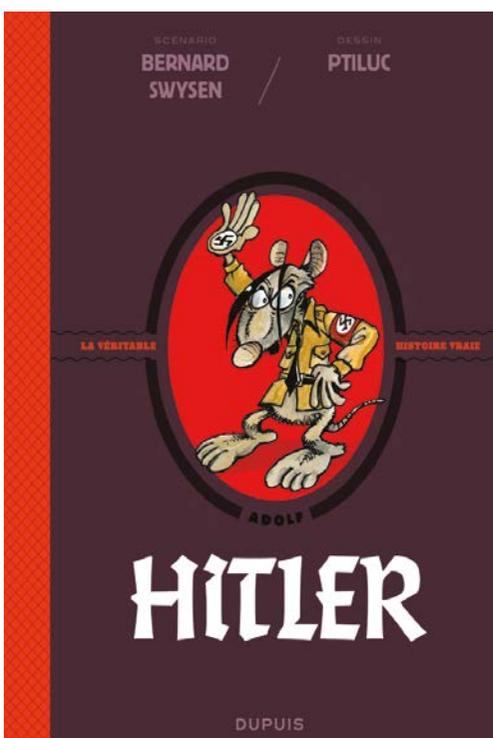
La création d'espaces de discussion sur le travail permettra de lutter contre la mise en retrait des managers de proximité de la scène du travail réel et de l'activité. La majorité des salarié-es se plaignent du manque de disponibilité grandissant de leurs managers opérationnels, happés par l'alimentation des machines de gestion et les réunions descendantes – qui conduisent à créer des managers empêchés. Il faut donc « désempêcher » les responsables, les accompagner dans l'animation du dialogue sur le travail. Cela peut notamment passer par une organisation et un management qui leur permettent de penser de façon renouvelée : un management de et par la discussion. ●

Michel Ramillon



*L'entreprise délibérée*, sous la direction de Mathieu Detchessahar, 2019, Nouvelle Cité, 240 pages, 19 euros.

# Ne pas oublier que l'histoire se répète



Bernard Swysen, Pitluc, *Hitler*, Dupuis, 2019, 120 pages, 20 euros.

Tout le monde connaît ou croit connaître la carrière d'Hitler. Toutefois, cette bande dessinée revient sur la vie du pire meurtrier de l'histoire un peu avant sa genèse, car la vie de Hitler ne manque pas de rebondissements. C'est ce que propose, avec ce cinquième tome, la collection « La véritable histoire vraie » des éditions Dupuis qui ambitionne de jeter un regard pimenté sur les vrais méchants de l'histoire.

À l'écriture, vous avez Bernard Swysen qui a réalisé un travail titanesque afin d'apporter une somme d'informations remarquable. Sans doute que même les fins connaisseurs de cette période de l'histoire pourront apprendre quelque chose. L'auteur jette donc un regard complet et inhabituel sur le dictateur.

Au dessin, vous avez Pitluc, qui brosse Hitler sous la forme d'un rat surexcité au regard exorbité et à la mèche distinctive. En gardant son trait animalier constamment gorgé d'énergie et de caractère, le dessinateur évite toute fascination pour son sujet et arrive constamment à lui donner une allure de grand malade.

Éreintante et très instructive, cette bande dessinée raconte bien entendu la Seconde Guerre mondiale, mais par le prisme du dictateur

nazi. Elle arrive à bien mettre en exergue la folie mégalomane d'un homme et surtout le pouvoir de la propagande. Cependant, la densité de cet ouvrage pourra sans doute en faire décrocher quelques-unes ou quelques-uns et d'aucuns pourront trouver dérangeant que l'on puisse rire de cette période, même aux dépens d'Hitler.

Ce livre est plus qu'une bande dessinée, c'est sans doute un acte de mémoire qui s'adresse presque à tous les âges, comme les bons vieux Tintin. D'ailleurs, sur le même thème, j'ai offert à ma petite nièce à Noël un ouvrage plus accessible : *Papa, pourquoi tu as voté Hitler ?* avec des textes de Didier Deaninckx illustrés par Pef. Alors sans faire une fixette sur le personnage immonde d'Hitler, je pense qu'il est important de ne pas oublier que l'histoire se répète et que les générations qui arrivent vont de plus en plus oublier que « tout cela » est encore possible. Il suffit de constater comment les gens expriment leurs voix aux différentes élections pour s'en convaincre. L'extrême droite, si elle signifie encore quelque chose au SNU, semble ne plus rien signifier pour certains. ●

Nicolas Boissy

# Le capitalisme et la soumission des corps

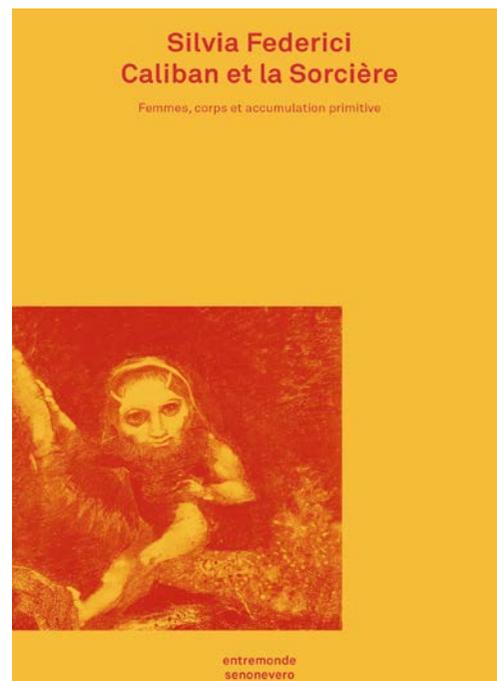
L'ouvrage de Silvia Federici, *Caliban et la Sorcière*, a comme sous-titre *femmes, corps et accumulation primitive*. L'accumulation primitive du capital, c'est le processus historique par lequel une partie de la population va accumuler les richesses nécessaires au développement des rapports de production capitalistes. D'où vient cette accumulation originelle ? Un courant de l'économie radicale, issue de la théorie marxiste, démontre que cette accumulation primitive passe principalement par l'expropriation des paysans entre le XVI<sup>e</sup> et le XVIII<sup>e</sup> siècle, générant un prolétariat rural, développant le salariat, paupérisant massivement la population et qui permettra de remplir les usines pendant le processus d'industrialisation.

Mais la spécificité de l'ouvrage de Silvia Federici, c'est de montrer comment cette expropriation est passée par une contrainte des corps. Les philosophies rationalistes du XVII<sup>e</sup> vont progressivement assimiler les corps à des machines. Caliban et la sorcière sont deux personnages de *La Tempête* de Shakespeare. Le premier incarne l'utilisation massive de l'esclavage pendant la période moderne. Et le second, celui

des femmes réduites à la seule fonction de reproduction sociale, sommées de se soumettre ou, sinon, promises au bûcher. Car ce n'est pas l'Église médiévale qui brûla des dizaines de milliers de sorcières, mais bien plutôt les pouvoirs publics et les notables bourgeois des XVI<sup>e</sup> et XVII<sup>e</sup> dans leur vaste projet de soumission des classes populaires.

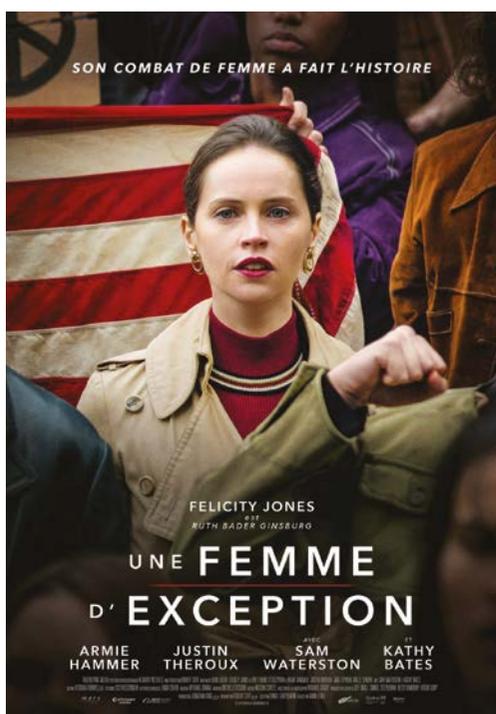
L'ouvrage, qui couvre une période allant du XIII<sup>e</sup> au XVIII<sup>e</sup>, est une remarquable synthèse des travaux de recherche disponibles sur les rapports de classes, les processus d'émancipation et la structuration du capitalisme par l'expropriation massive des paysans. Mais l'auteure sait articuler ces analyses marxistes avec les théories foucaaldiennes du biopouvoir – la mécanisation des corps – et les études féministes, à savoir la nécessaire soumission des femmes dans le nouvel ordre capitaliste. Une des leçons politiques à tirer de *Caliban et la Sorcière* est que le capitalisme, comme système socio-économique, est nécessairement enclin au racisme et au sexisme. Un livre clair, érudit, précis et facile à lire. Ne vous en privez pas. ●

Francine Fréjus



Silvia Federici, *Caliban et la sorcière*, Entremonde, 2017, 368 pages, 24 euros.

# Contre les discriminations sexistes



*Une femme d'exception*, réalisation de Mimi Leder, 2018, distribué par Mars Films, 121 minutes.

Une femme d'exception est un film sorti fin 2018 qui raconte la vie de Ruth Bader Ginsburg, et en particulier le début de sa lutte pour obtenir l'égalité des droits entre femmes et hommes aux États-Unis. Si le film en lui-même est d'une facture très classique, le sujet reste en revanche d'une profonde actualité. En 1956, Ruth Ginsburg entre à Harvard dans une promotion comptant 6 femmes pour 500 hommes. L'université accepte les femmes dans les rangs de ses étudiants depuis seulement six ans. Le doyen leur demande à cette occasion comment elles justifient « d'avoir pris la place d'un homme compétent ».

Sortie première de sa promotion, elle ne trouve pas de travail comme avocate, et doit se contenter d'un poste de professeure. Elle va alors se confronter aux discriminations sexistes inscrites dans la loi. En 1972, aux États-Unis, 178 lois concernent des dispositions traitant différemment les femmes et les hommes. Une loi de l'Illinois stipule par exemple qu'en cas de succession conflictuelle entre une femme et un homme impliquant une entreprise, il faut privilégier l'homme, car les hommes sont meilleurs en mathématiques. Ruth Bader Ginsburg gagne cinq procès sur six des affaires qu'elle dé-

fend concernant les discriminations liées au sexe devant la Cour suprême américaine. Elle défend une femme salariée de l'US Air Force qui ne perçoit pas l'allocation logement parce qu'elle est une femme. Elle défend un père qui élève seul son fils, la mère étant morte en couche, et se voit refuser par la sécurité sociale les prestations normalement versées aux mères célibataires. Elle parvient à montrer que les discriminations portent préjudice aux femmes comme aux hommes, en les contraignant dans des rôles qui leur sont imposés, et qui ne reflètent pas, ou plus, la réalité.

Il faut écouter les plaidoiries des deux parties, pour se rendre compte du chemin parcouru et de celui qu'il nous reste encore à faire : regardons nos voisines suisses, qui étaient plus d'un demi-million à descendre dans la rue le 14 juin pour défendre leurs droits.

Le titre américain *On the basis of sex* rend à mon avis un bien meilleur hommage au travail de Ruth Ginsberg, qui a lutté toute sa carrière contre les discriminations basées sur le sexe, ou sur le genre. Pour compléter le film, il existe un documentaire de 98 minutes sur la vie de Ruth Bader Ginsburg, *RBG*, réalisé en 2018 par Betsy West et Julie Cohen. ●

Élisabeth Jeannin



## *Formation santé au travail*

# TITULAIRES & SUPPLÉANTS DU CSE FORMEZ-VOUS RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT !

- 1** Pour mieux vous organiser et agir sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- 2** Pour intervenir et mener des investigations : inspections, enquêtes, DGI...
- 3** Pour proposer des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des salariés.

FORMATION  
FINANCÉE  
PAR  
L'ENTREPRISE



La formation légale est d'au minimum **3 jours** pour les entreprises de - de 300 salariés et au minimum de **5 jours** pour les + de 300 salariés.

Un parcours dédié à votre secteur professionnel, sur plusieurs jours en inter-entreprises ou chez vous en intra.

Tarifs, nous consulter.



[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

Tél. : 01 53 62 70 00 - [contactcse@secafi.com](mailto:contactcse@secafi.com)

SECAFI est un organisme de formation enregistré sous le n° 11 75 44 133 75