



● pôle emploi

Fermeture d'Handipass (p. 5)

Déni de service public envers le handicap



● écologie

Extinction Rebellion (pp. 8-9)

Des actions pour éveiller les consciences

modes d'emplois



PÔLE EMPLOI FSU

www.snuteifsu.fr

Numéro 71 | Automne 2020 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● dossier

(pp. 2 à 7)

Prime Covid, inégalités professionnelles, recours sabotés

Violence sociale à Pôle emploi, la direction tombe le masque

● écologie

Agriculture urbaine (p. 10)

La Cité maraîchère, un projet visionnaire

● secteur cadres

Management coercitif (p. 11)

Une direction de plus en plus autoritaire

● féminismes

Espagne (pp. 12-13)

Le pacte contre les violences de genre

● histoire

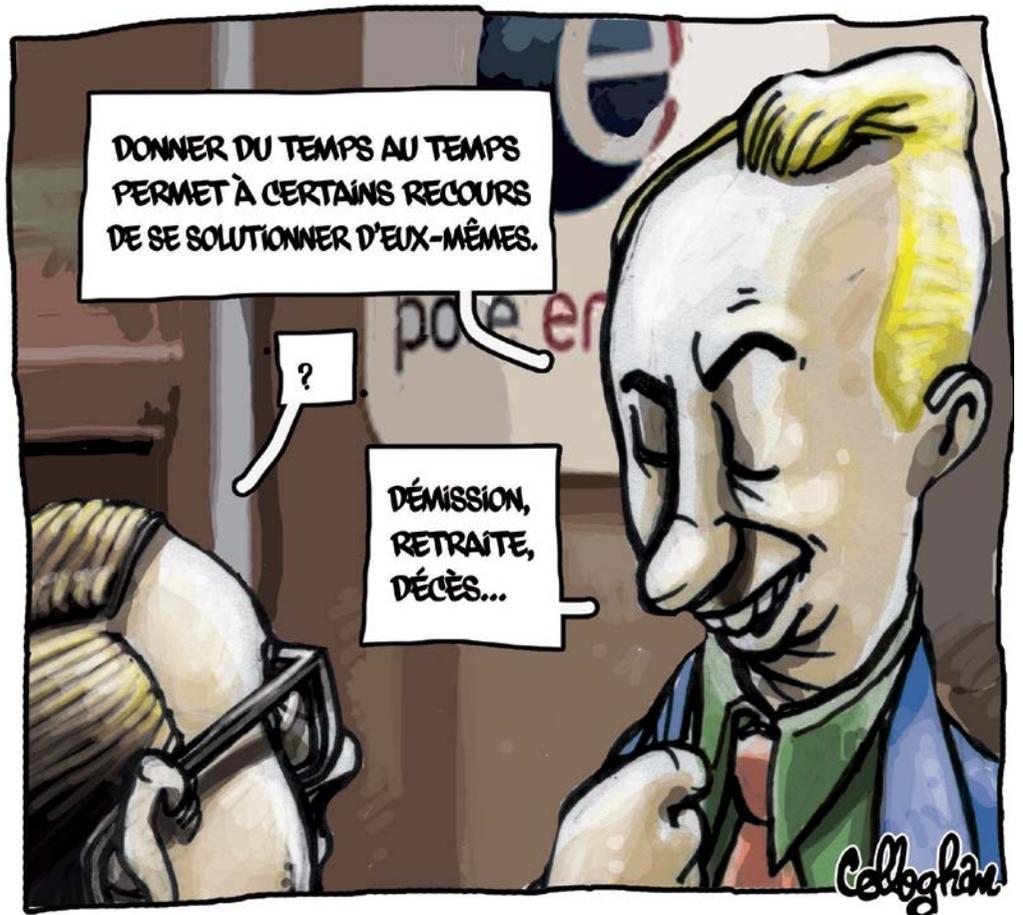
Instances du personnel (p. 15)

L'encadrement relatif du pouvoir patronal

● luttes

Inspection du travail (p. 14)

Anthony Smith réintégré



● histoire

Syndicalisme (pp. 16-17)

Le SNU à 20 ans

● à lire, voir, entendre

Hong Sang-soo (p. 19)

La femme qui s'est enfuie

Elle a bon dos la crise !

Après la débandade totale du gouvernement sur la gestion de la crise sanitaire, le spectre de la crise économique hante la rentrée. La logique ultra libérale est toujours à l'œuvre avec le démantèlement de Bridgestone, qui n'est pas sans rappeler les combats de Whirlpool, Goodyear et Arcelor Mittal, dont les actionnaires, après avoir bénéficié d'aides de l'État, ont choisi la délocalisation.

La crise sert également de prétexte à une remise en cause des fondements de la Sécurité sociale et des droits des retraités-es. Les 7 et 8 août, deux lois sont parues au journal officiel, relatives à la dette sociale et à l'autonomie. La première de ces lois – la loi organique – ajoute à la dette sociale les 136 milliards de déficits de la Sécurité sociale. Or ce déficit est la conséquence directe des choix du gouvernement qui préfère saper les bases financières de la Sécurité sociale plutôt que décider de sa prise en charge par des mesures exceptionnelles. La seconde – la loi ordinaire – ouvre la possibilité de créer une 5^e branche pour le financement de l'autonomie. Plutôt que de faire le choix de couvrir ce risque par l'assurance maladie, cette option n'est qu'une vile manœuvre pour faciliter l'entrée des assureurs privés dans le système de santé publique. Le but est évidemment de continuer à démanteler l'institution de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, le gouvernement souffle le chaud et le froid sur une possible relance de son projet de réforme des retraites, malgré l'opposition formulée en juillet par l'ensemble des organisations syndicales. En réalité, le gouvernement ne peut que se satisfaire de la situation, la crise sanitaire et ses conséquences économiques lui permettant de continuer et justifier son entreprise de destruction de notre système social.

Nous ne devons pas le laisser faire, et devons être prêts à nous mobiliser massivement pour défendre nos droits et nos conquêtes sociales. ●

Mardi 6 octobre 2020,

Delphine Cara (Secrétaire générale du SNU)

● Dialogue social

Entre profond mépris

La gestion de la crise par la direction a montré le profond mépris qu'elle avait pour ses personnels et leurs représentants. Une bien triste illustration du dialogue social actuel.

En mars, le président de la République parlait à la nation et dénonçait de soi-disant « *facteurs de division* ». Par contre, il saluait le civisme économique du patronat, mais oubliait de louer le travail que réalisent quotidiennement les organisations syndicales, travail d'autant plus considérable à l'heure où les salarié-es doivent se plier à des mesures d'exception. Mais est-ce vraiment un oubli ? Plus de neuf mois après les premiers cas de Covid, penchons-nous un peu sur l'état du dialogue social à Pôle emploi, à l'épreuve de l'épidémie.

UNE DYNAMIQUE D'INACTION PRÉJUDICIALE

D'abord, les directions générale et régionales de l'établissement n'ont rien fait pour favoriser un travail constructif avec les syndicats. Des obligations légales ont bien conduit à multiplier les réunions dématérialisées, mais uniquement pour délivrer un flot d'informations descendantes. Les dirigeants de Pôle emploi sont restés scrupuleusement dans les clous gouvernementaux, quitte à s'empêtrer dans une dynamique d'inaction préjudiciable à la protection vitale des personnels !

Ensuite, les représentantes et représentants syndicaux se sont heurtés à l'inertie des directions locales face à des alertes légitimes et à des problématiques lourdes.

Dans le Haut-Rhin, les cas de Coronavirus ont rapidement explosé, les écoles ont fermé, l'armée a même été réquisitionnée et l'on y comptera les premiers morts. Mais aucune mesure ne cherchera à mettre les salarié-es et les usagers à l'abri du virus. Pire, on a même entendu un discours à la Trump parlant « *d'une grosse grippe* » et on sommerait tel agent de revenir sur site malgré son conjoint présentant des symptômes alarmants. Dans de nombreuses régions, des procédures laborieuses d'attribution des ordinateurs portables ont créé un traitement inégalitaire dans le déploiement nécessaire du télétravail. Des agents ont été laissés dans une situation incertaine. Certains resteront finalement à la maison avec maintien de la rémunération. D'autres, volontaires pour travailler sur site, seront assignés à domicile et mis en congé forcé... Mais systématiquement, le SNU aura été là pour aiguillonner les directions les plus revêches et exiger l'application du droit.

Continuons par une situation encore plus consternante ! Quand le Covid emporte un agent physiquement présent sur site en Île-de-France, le comité social et économique (CSE) diligente une enquête. Il importe de mesurer le degré de responsabilité de l'employeur. Mais les élu-es se sont vu reprocher de vouloir renseigner le temps consacré à l'enquête dans l'outil de gestion

du temps de travail horoquartz. Pour la direction régionale, cette procédure doit être réservée aux procédures de droit d'alerte pour danger grave et imminent. Mais y a-t-il plus grave que la perte d'une vie ? Pour qualifier une telle attitude, on hésite entre cynisme et obscénité.

UNE AMBIANCE D'ANGOISSE GÉNÉRALISÉE

Enfin, dans le registre du non-dialogue social, il y a bien sûr la prime Covid ! Voulu au sommet de l'État, la prime doit reconnaître un engagement individuel soutenu dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Mais la direction générale a si mal engagé l'affaire qu'elle a voulu interdire aux syndicats de communiquer là-dessus et que le sujet a aussi été banni de l'ordre du jour des CSE ! Le SNU Pôle emploi reste opposé aux primes, car elles ne rémunèrent pas de manière pérenne le travail fourni et qu'elles opposent les personnels entre eux. Mais la prime Covid réussit l'exploit d'opposer même les plus méritants... Affligeant ! Voilà un bien triste tableau où les mots dialogue, cohésion et solidarité peinent à trouver une petite place. Tout ce que nos dirigeants ont su communiquer, du haut de leur piédestal, c'est un profond mépris et une angoisse généralisée dont il sera difficile de se débarrasser ! ●

Jacques Natis

et angoisse généralisée



● Prime Covid

La reconnaissance selon Pôle emploi

Grâce à la prime Covid, la direction a su comment exprimer tout son mépris à l'égard des personnels : une prime, réservée à 20 % des personnels, eux-mêmes hiérarchisés par son montant. En revanche, aucune augmentation depuis 4 ans. Chapeau l'artiste !

Dans une instruction du 28 juillet, la direction générale formalise les conditions de versement de la fameuse prime Covid. Cette prime incarne, de la manière la plus complète, l'absence criante de considération de la direction à l'égard des personnels.

L'instruction a pour titre « *Versement d'une prime exceptionnelle aux agents soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité du service public dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19* ».

Mais comme notre organisation syndicale ne cesse de le répéter depuis la création de Pôle emploi, c'est l'ensemble des personnels qui, confrontés à une hausse permanente du chômage depuis 2008 (n'en déplaise aux trucages éhontés des gouvernements successifs) et assurant leurs missions malgré

un sous-effectif endémique, sont « *soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité du service public* ».

COMMENT MÉPRISER 80 % DES PERSONNELS

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, il faut avoir « *exercé à minima 80 % d'activité durant la période de référence du 24 mars au 15 mai inclus* ». Mais la plupart des agents, malades ou vulnérables, ayant dû garder leurs enfants, ou assignés d'office à domicile, auxquels l'établissement n'a pas pu ou su délivrer un ordinateur, n'ont pas choisi leur situation. Après s'être fait confisquer des jours de congé, ils subissent une humiliation supplémentaire en se voyant exclus des agents jugés méritants par l'établissement...

« *Pour chacun des établissements, le nombre d'agents bénéficiaires de la prime exceptionnelle devra se situer*

dans une fourchette de 15 à 20 % de son effectif ; les 20 % ne représentant pas un objectif, mais un plafond. [...] Le montant de la prime est modulable, notamment en fonction de la durée ainsi que du niveau de mobilisation des agents et, uniquement selon 3 taux prédéfinis et forfaitaires : taux n° 1 : 330 euros ; taux n° 2 : 660 euros ; taux n° 3 : 1 000 euros. » Même parmi les agents répondant aux critères de la prime, les établissements devront opérer une sordide sélection pour ne pas dépasser les 20 % des personnels. Et en leur sein, différents montants seront distribués. La manœuvre de la direction paraît claire : non seulement diviser les agents, mais les mettre en concurrence dans une dégradante lutte de tous contre tous. Le manque de dignité de la direction n'a d'égal que son infinie mesquinerie...

On pense avoir touché le fond... Mais non ! La direction de Pôle em-

ploi est d'une créativité sans borne en matière de veulerie. Car après avoir défini unilatéralement des critères d'attribution permettant d'exclure 80 % des agents de l'établissement, la direction générale a négocié l'octroi de la prime en faisant chanter les organisations syndicales, celles-ci devant s'engager à ne pas communiquer sur le caractère discriminant de ladite prime ! Quelle classe...

LA DIRECTION ACHÈTE LE SILENCE DES SYNDICATS

Surtout, n'oublions pas que depuis maintenant quatre ans, la direction se félicite, dans les médias et auprès des différents gouvernements, du travail exceptionnel effectué par Pôle emploi et ses agents. Mais depuis quatre ans, la direction n'a concédé aucune augmentation lors des négociations annuelles obligatoires... ●

Adèle Salem

● Égalité professionnelle

Exigeons des moyens pour une vraie égalité

Le projet d'accord concernant l'égalité professionnelle ne propose aucun budget consacré et pas de réelles perspectives de rattrapage salarial.

Depuis les lois Reb-samen et les ordonnances Macron, si une entreprise ou un établissement n'a pas d'accord concernant l'égalité professionnelle (entre hommes et femmes) valablement signé, l'employeur a l'obligation d'intégrer ce thème dans les négociations annuelles obligatoire (NAO). Néanmoins, si la direction a l'obligation de négocier, elle n'a pas l'obligation d'arriver à un accord. Si l'accord n'est pas valablement signé, la direction déploiera de façon unilatérale un plan d'action, avec les mesures de son choix, et proposera de nouvelles négociations l'année prochaine.

MISE EN CONCURRENCE DES PERSONNELS

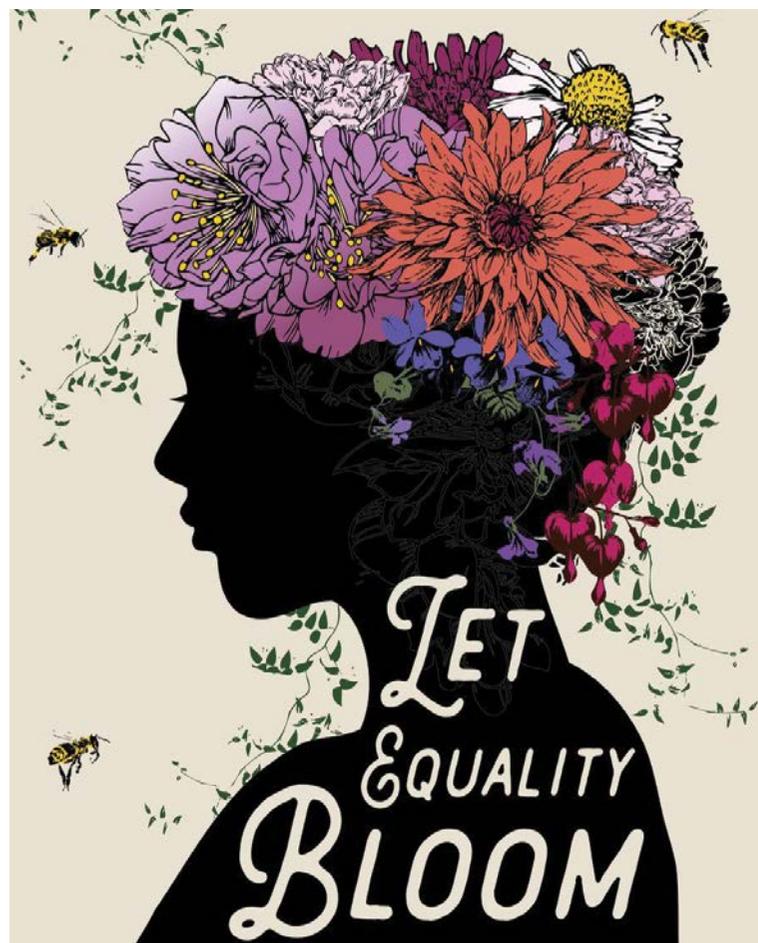
Le dernier accord, que le SNU avait refusé de signer, datait de 2015. Pôle emploi se limitait simplement, comme souvent, à l'obligation légale de proposer un accord. Mais ce dernier était vide et sans budget dédié. Cette attitude témoignait de l'absence totale d'une quelconque volonté d'engager une véritable lutte contre les inégalités. Début septembre, la direction a donc ouvert des négociations pour élaborer un nouvel accord portant sur l'égalité professionnelle. Hélas, avec seulement deux réunions consacrées aux négociations, l'accord ne pouvait que partir sur de mauvaises bases. Effectivement, de nombreuses impasses viennent structurer le projet d'accord remis par la direction. Tout d'abord, le projet ne prévoit aucun budget propre à la réduction des inégalités entre femmes et hommes. Un des principaux enjeux d'un tel accord consiste dans le rattrapage salarial des femmes, couramment victimes de discrimination

dans les avancements et les promotions. Mais pour procéder à ces rattrapages, la direction compte utiliser le budget prévu pour les promotions de l'ensemble des agents, à savoir l'enveloppe correspondant à 0,8 % de la masse salariale. C'est avoir bien peu de considération pour les problèmes de discrimination salariale que subissent les femmes. Mais c'est aussi faire le choix du cynisme décomplexé en mettant en concurrence les agents susceptibles de bénéficier d'une promotion et les femmes à qui la promotion serait attribuée pour rattrapage. Depuis de nombreuses années, le SNU réclame un plan ambitieux de disparition des écarts salariaux, qui n'est jamais mis en place. La méthode utilisée par la direction pour mettre en œuvre les rattrapages salariaux n'est pas à la hauteur du préjudice subi.

● **La méthode mise en œuvre par la direction en matière de rattrapage salarial n'est pas à la hauteur du préjudice**

Notre organisation se bat pour lui substituer la méthode Clerc (du nom du syndicaliste François Clerc), beaucoup plus fiable et qui prend en compte tout un ensemble d'éléments – notamment avancements et promotions – avec leur incidence financière cumulée tout au long de la carrière.

Pour justifier le manque flagrant de moyens et d'ambition du projet d'accord, la direction se félicite des excellents résultats donnés par l'index de l'égalité qui, selon l'accord, « témoigne de l'efficacité des actions



Brooke Fischer

menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Pôle emploi ». Mais c'est pure tartuferie : ces excellents résultats sont obtenus avec seulement 4 indicateurs sur 5, l'indicateur n° 2 « écarts d'augmentations individuelles entre femmes et hommes » qui compte pour 20 points étant jugé non calculable. L'accord comprend par ailleurs de nombreuses propositions complètement opaques, et un certain nombre d'indicateurs de suivi très peu contraignants. Il y a bien quelques mesures nouvelles intéressantes, encore faudrait-il qu'elles soient réellement mises en œuvre, et que la direction s'en donne les moyens. Concernant les violences sexistes et sexuelles au travail, certes il y a eu une démultiplication de l'information, mais après ? Quid de la mise en œuvre pratique et la prévention ? Avec quels moyens la direction compte agir sur les mentalités ? Concernant les réunions, l'accord a le mérite d'imposer la consigne claire et précise sur le fait qu'elles doivent être organisées exclusivement pen-

dant les plages horaires fixes. Cette rédaction sans ambiguïté pourra certes permettre de veiller à sa stricte application. Mais par ailleurs, on sait pertinemment que l'accès aux postes d'encadrement est encore systématiquement subordonné à la disponibilité horaire. C'est une preuve manifeste de la discrimination professionnelle des femmes. Et bien sûr, l'accord ne propose absolument rien pour y remédier.

DES PROPOSITIONS COMPLÈTEMENT OPAQUES

Avec cet accord sans ambition, la direction montre à nouveau son peu d'intérêt pour une réelle égalité professionnelle. Les femmes et les hommes qui exercent les mêmes métiers dans les mêmes conditions, avec le même niveau d'études, la même ancienneté doivent avoir la même rémunération, la même évolution de carrière. C'est une question d'équité, de justice et la loi l'exige. La tâche est ardue, mais le SNU continue à inscrire son action et sa mobilisation dans ce combat. ●

Francine Fréjus

● Fermeture d'Handipass

Un déni de service envers le handicap

La direction a brutalement annoncé la fermeture de l'agence spécialisée Handipass, dont l'expertise était unanimement reconnue. Mais pour Pôle emploi, l'argument de l'utilité sociale ne résiste pas à la politique destructrice de réduction budgétaire et de sous-traitance à tout va.

Handipass est une agence spécialisée sur le handicap située à Paris. Ses locaux ont fait l'objet de travaux d'adaptation. On y trouve des dispositifs comme des bandes de guidages pour mal voyants, une boucle magnétique pour les malentendants. L'accueil est particulièrement calme et propice à des personnes ayant, du fait de handicap psychique ou neurologique, des difficultés à rester dans des environnements trop bruyants. L'accompagnement est envisagé sur un temps long, en mobilisant les ressources disponibles, et en prenant le temps de traiter les différents sujets qui émergent.

UNE UTILITÉ SOCIALE UNANIMEMENT SALUÉE

Mais l'agence spécialisée a aussi des prérogatives régionales. Elle assure la formation des conseillers référents « personnes handicapées » en Île-de-France, l'animation d'ateliers d'appropriation des dispositifs spécifiques, ainsi que l'animation du réseau des référents. Enfin, l'agence Handipass a depuis de nombreuses années construit des relations avec les différents acteurs du handicap. Ces relations sont fondées sur un travail commun régulier. Elles permettent d'avoir des interlocuteurs bien identifiés, d'apprendre à mieux comprendre le fonctionnement, les contraintes des structures.

Bien sûr, l'expertise et l'utilité sociale de cette agence sont unanimement saluées par l'ensemble du réseau, des partenaires et des usagers. En revanche, elle n'est pas du goût de la direction régionale : le vendredi 19 juin 2020, elle a annoncé aux agents la fermeture du site. Les modalités de cette annonce ont été d'une grande violence : une audioconférence, au plus fort de la crise sanitaire, sans aucune explication, laissant les agents livrés à



eux-mêmes, leur expertise rendue obsolète par une décision arbitraire et vraisemblablement guidée par d'unique soucis budgétaires...

Un projet intitulé « *Évolution de l'offre de service handicap à Paris* », fut ensuite présenté au élu-es du CSE le 25 juin. Le document annonçait la fermeture de l'agence pour fin 2020 et la justifiait de manière laconique par un rapprochement avec le partenaire Cap emploi.

● L'expert pointe que l'accompagnement des personnes handicapées risque fort de se dégrader

Après avoir pris connaissance du projet, les élu-es en vinrent inévitablement à plusieurs conclusions : le projet, présenté de manière pour le moins sommaire, ne donnait aucune précision sur les modalités de

transfert des agents, non plus sur les futures modalités d'accompagnement des personnes handicapées, n'expliquait pas les motivations à l'origine d'une telle évolution et ne présentait aucune analyse des impacts du projet et des risques professionnels qu'il serait susceptible d'induire. Du travail d'orfèvre en somme... Un expert fut donc missionné pour tenter de faire la lumière sur cette sombre affaire.

Bien sûr, l'expert n'aura de cesse, au long des 64 pages du rapport, de mettre en lumière « *une méthodologie de conduite de projet inadaptée* » ou encore « *une conduite de projet [...] plus que discutable [...] en termes de risques psychosociaux.* » L'expert note que « *cette déspecialisation s'organise en faisant appel à des acteurs externes à Pôle emploi. Au passage, les compétences qui existent aujourd'hui au sein de Pôle Emploi sont diluées et courent le risque de disparaître à terme.* » Selon l'expert, « *l'enjeu de cette déspecialisation est en fait la sous-trai-*

tance de l'accompagnement des publics à besoins spécifiques : Pôle emploi assurant l'accompagnement de 1^{er} niveau puis transférant les accompagnements plus complexes à des prestataires dans le cadre de relations contractuelles. » Le rapport pointe que la qualité de l'accompagnement des personnes handicapées risque fort de se détériorer, « *les agents étant soumis aux contraintes de gestion des flux de demandeurs d'emploi dans un contexte d'augmentation nationale du chômage. Les priorités définies par Pôle Emploi risquent de rentrer en contradiction avec un suivi de long terme de personnes avec de multiples freins dans leur retour à l'emploi.* » Bref, on sous-traite tout ce qu'on peut, et tant pis pour les autres... Un bon résumé de la politique actuelle de l'établissement.

TOUT DIALOGUE SOCIAL EST DÉSORMAIS À PROSCRIRE

Concernant les agents et devant le manque de considération de l'établissement à leur égard, les élu-es avait obtenu de la direction, lors du CSE du 17 septembre, un certain nombre d'engagements comme la possibilité d'émettre un unique vœu de repositionnement et postuler sur l'ensemble de la région. Mais le 22 septembre, une note de la direction régionale imposait aux agents d'Handipass d'émettre trois vœux, uniquement sur le département parisien. Une belle manière pour la direction d'enfoncer le clou de l'humiliation et de rappeler que tout dialogue était à proscrire, que tout espoir de prise en considération était à oublier. Le collectif d'Handipass, soutenu et relayé par le SNU et la CGT, continue de revendiquer le droit à un minimum de respect. La situation est grave, le ton est donné. Il s'agit à présent de lutter et de ne plus rien laisser passer. ●

Adèle Salem

● Conciliation

La direction cherche à

Le nouveau projet de la direction prétend prôner la confiance. Le problème c'est que Pôle emploi s'est construit sur l'autoritarisme et l'absence de concertation. L'objectif paraît surtout de vouloir augmenter les charges de travail en faisant porter la responsabilité sur les personnels.

Lors de la signature de la convention collective nationale (CCN), a été mise en place, comme prévu dans son article 39, la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC). Cette instance est censée permettre aux agentes et agents d'avoir une voie de recours dans tous les cas de désaccord avec leur établissement. La CPNC est composée du collège employeur – trois représentants – et du collège salarié composé des organisations syndicales représentatives ou signataires de la CCN, à hauteur de trois représentants par organisation. Pour fonctionner, cette instance est dotée d'un règlement intérieur (RI) depuis sa création en 2010. Ce RI organise le fonctionnement, la composition et le rôle des par-

ties. Jusqu'en 2014, la conciliation était à peu près fluide et nous arrivions à avancer et à obtenir gain de cause pour les agents. Mais c'était également une instance sous-utilisée et très souvent méconnue des personnels, ce qui explique peut-être cette fluidité.

DES DÉLAIS QUI PASSENT DE TROIS MOIS À DEUX ANS

Mais face à des directions régionales et générale de plus en plus rigides, respectant de moins en moins la CCN et les évolutions salariales des agents, le SNU s'est emparé de cette commission afin de mieux la faire connaître. De plus en plus d'agents ont donc fait valoir leur droit auprès de la CPNC 39 et le nombre de dossiers a commencé à croître de façon importante, sans

pour autant que les modalités et la fréquence des réunions n'évoluent. Nous sommes passés de 110 dossiers en 2010 à 245 en 2014 pour atteindre 719 dossiers en 2015. En 2018, car nous sommes encore en train de traiter les dossiers de cette année-là, il y a eu 1 051 dossiers de recours, ce qui prouve bien que le climat social et les évolutions de salaires sont de plus en plus tendus au sein de notre institution.

Le délai de traitement d'un dossier en CPNC 39 était, dans le RI de 2010, de trois mois. Depuis 2015, ce délai n'a cessé d'augmenter pour atteindre les dix-huit mois en 2018 et deux ans en 2020 !

Des dispositions cherchent à limiter l'expression syndicale comme la mesure dite de « la prise d'acte »

Face à cela, la seule réponse trouvée par la direction générale n'a pas du tout été une meilleure application de la CCN, et non plus de donner les moyens à cette commission de se réunir dans le délai réglementaire de trois mois. Bien sûr que non. Sa seule réponse a été de rejeter la faute sur les syndicats, notamment le SNU, qui ont fait la promotion de cette commission. Et c'est aussi, toujours selon la direction, parce que les représentants des organisations syndicales parlent trop et passent trop de temps à échanger sur les dossiers. Bref, la direction nous reproche de prendre connaissance des dossiers et de défendre les agents...

Un premier RI modifié avec des dispositions temporaires entre en vigueur en novembre 2018 – pour permettre de supprimer le délai de traitement de trois mois – et doit s'appliquer jusqu'au 6 mai 2020. Ce RI prévoit également de limiter l'expression syndicale en introduisant la mesure de la honte à savoir « la prise d'acte ». C'est simple, si entre le moment où l'agent a émis son recours et son passage en commission (quel que soit le temps que cela aura pris) il a obtenu une mesure promotionnelle, alors son dossier ne sera pas étudié ! Certaines organisations vont jusqu'à ne même plus ouvrir le courrier de l'agent. Voilà le remède magique de la direction générale pour résoudre le problème du recours des agents. Ce RI a pu être valablement signé grâce à la complicité des syndicats CGC, CFTD, CFTC, UNSA et le SNAP. Le RI n'était valable que jusqu'au 6 mai, car les signataires espéraient qu'à cette date, tout rentrerait dans l'ordre et que le stock de dossiers se serait tari. Force est de constater qu'il n'en est rien ! En novembre 2018, il y avait 1 293 dossiers ; le 6 mai 2020, il restait 646 dossiers à traiter, avec près de 18 mois d'attente pour le passage en commission... Seulement, entre mai 2019 et septembre 2019 la direction n'a convoqué aucune CPNC. Rien d'étonnant alors que les délais d'attente ont continué de s'allonger !

GÉNÉRALISATION DES VISIOCONFÉRENCES

C'est ainsi que, après un simulacre de négociation et avec une direction toujours déterminée à museler le collègue salarié, naquit un nouveau RI modifié par des dispositions temporaires, une copie



démolir les recours

quasi conforme de celui qui venait de disparaître, valable jusqu'au 31 mai 2021, signé par les syndicats CGC, UNSA, SNAP et CFTC (la CFDT ayant quitté le navire). Et la direction générale peut compter sur le soutien de l'UNSA et de la CGC pour rappeler à l'ordre les organisations syndicales qui tenteraient de passer outre ce règlement et chercheraient à défendre correctement les agents, à savoir les syndicats SNU, CGT et FO.

La direction générale peut toujours compter sur la CGC ou l'UNSA pour rappeler les syndicats à l'ordre

Mais ce RI va encore plus loin que le précédent, puisqu'il introduit l'utilisation de la visioconférence pour réunir la commission. Grâce au confinement, nous avons tous fait les frais de ce type de communication. Alors, vous imaginez ce que cela peut donner quand il s'agit de défendre un dossier de recours ! De plus, la commission étant une instance nationale, y siègent des camarades des DROM. La réunion ne peut donc se tenir que l'après-midi, de 13 à 17 heures, pour tenir compte des différents fuseaux horaires. Par conséquent, le nombre de dossiers présentés – on n'ose même plus dire étudiés – est plus que limité. Pire, il y a eu trois séances de CPNC article 38, à savoir des commissions disciplinaires. La direction a refusé la réunion en physique, favorisant la visioconférence ; les trois commissions se sont conclues par le licenciement des agents...

Lorsque nous avons demandé la tenue en présentiel de cette commission dans le respect des

consignes sanitaires, le responsable de ce service nous a rétorqué que passer la journée avec le masque n'était pas envisageable ! Il semble simplement oublier que c'est le quotidien des personnels de Pôle emploi sur site et de bon nombre de Français. Mais il faut croire qu'à la direction générale, ils se sont exemptés du port du masque. Vendredi 2 octobre s'est tenue la première réunion physique de la CPNC depuis des mois. Le SNU a pu faire remarquer à la direction que, d'une part, nous avons tous survécu au port du masque et que, d'autre part, nous avons pu traiter 23 dossiers contre moins d'une quinzaine en visioconférence.

Avec ces manœuvres fallacieuses et la complicité affligeante de certaines organisations syndicales, la direction aura eu gain de cause : le délai reste long et bon nombre d'agents ont été découragés d'initier un recours. En 2019, il n'y a eu que 414 dossiers de recours (contre 1 053 en 2018) et pour le moment seulement 141 dossiers en 2020 soit, au 25 septembre 2020, un stock de 555 dossiers.

DES AGENTS DÉCOURAGÉS DE FAIRE UN RECOURS

Mais le SNU ne laissera pas la direction gagner, nous allons continuer à accompagner les agents dans la défense de leurs droits et refaire la promotion de cette commission sur le terrain pour qu'il n'y ait plus parfois dix ans sans promotion. Il reste encore beaucoup de raisons de se battre et de faire valoir ses droits. Pour les recours GPEC, ceux concernant la classification des emplois qui ont échoué, et tous les litiges que pourrait rencontrer un agent avec sa direction, le SNU sera toujours là pour accompagner les personnels. ●

Sofyen Ben Mahmoud



Les engagements du SNU en CPNC

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

● Extinction Rebellion

Éveiller les consciences par

Extinction Rebellion est un mouvement récent, qui naît à Londres en 2018. Il a rapidement essaimé un peu partout dans le monde et se caractérise par des actions spectaculaires et souvent festives. Si le mouvement se veut apolitique, la branche française semble plus radicale.

Fleurbaey national, 1^{er} groupe cimentier français, Lafarge s'est fait prendre la main dans le sac de ciment le mois dernier : ils déversaient des déchets toxiques dans la Seine près de Bercy, sans doute depuis plusieurs années. La Seine qui, avec la Marne, fournit en eau potable la moitié des besoins parisiens. Bercy, un petit coin peinarde, les pollueurs sont tellement sûrs de leur impunité. Une enquête est ouverte. Le secteur du bâtiment (BTP) en général, et les cimenteries parisiennes en particulier, sont l'une des cibles d'Extinction Rebellion (XR). Des militants en avaient bloqué deux en février dernier, Lafarge (!) et Cemex, et empêché leurs camions-toupie de circuler. L'opération nommée « *Fin de chantier* » dénonçait l'im-

pact des grands chantiers en Île-de-France. La construction est responsable de 8 % des émissions de CO₂ mondiales. Elle a quasiment épuisé les ressources nécessaires à son art et notamment le sable, une ressource non renouvelable.

ACTIONS RÉCURRENTES CONTRE LES CIMENTIERES

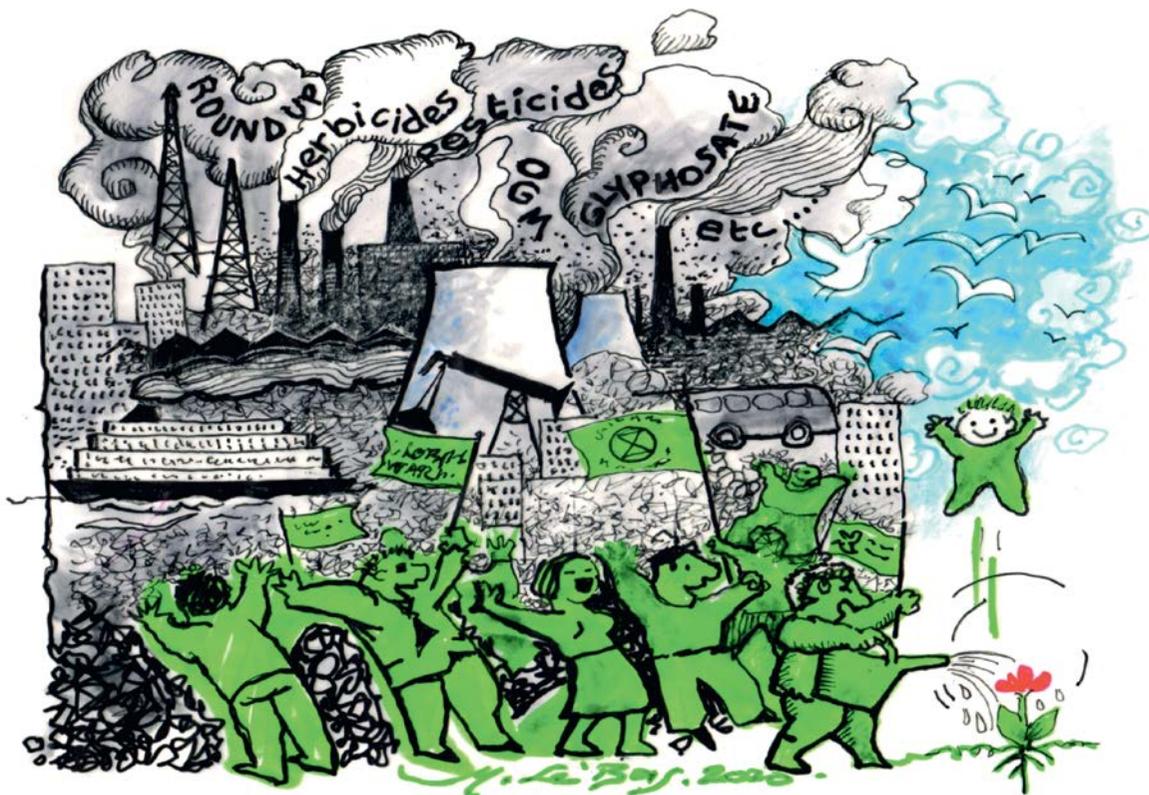
Mais alors, que fait-on ? Doit-on attendre que le cours de la justice, long et sinueux comme un fleuve pollué, condamne notre champion national de la bétonnière ? Avons-nous seulement le temps ? « Non ! », répondent les activistes d'Extinction Rebellion, il y a urgence à agir face à la 6^e extinction des espèces. S'appuyant sur les rapports du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat

(GIEC) et de certaines organisations non gouvernementales, XR se donne pour objectif de lutter contre le réchauffement climatique, l'effondrement écologique et l'extinction des espèces. Un changement est nécessaire pour créer les conditions d'un monde habitable pour les générations futures, immédiatement. C'est pourquoi, ils revendiquent la neutralité carbone en 2025, non en 2050 comme le prévoit l'accord de Paris.

XR naît à Londres en 2018. C'est un mouvement horizontal et décentralisé, sans porte-parole, sans bureau national ni conseil de surveillance. On intègre un comité, local ou régional et dès lors que les actions ne dérogent pas aux valeurs et principes de XR, chaque groupe organise en toute autonomie des

actions parfois spectaculaires. Les activistes bloquent des ponts, occupent des places, des centres commerciaux, s'aspergent de sang, s'enchaînent aux grilles des ministères. La non-violence est revendiquée comme une stratégie et le moyen le plus efficace pour parvenir au changement. Sans condamner les dégradations matérielles, XR mène des actions qui ne s'y livrent pas même s'ils refont parfois un peu la décoration.

Le mouvement est disparate, c'est le lot du beyond politic affirmé, qui est traduit en France par « a-partisan »



Prônant la frugalité, ils sont végétariens pour la plupart, prennent peu l'avion, récupèrent ce qu'ils trouvent, fabriquent autant que possible et recyclent tout ce qu'ils peuvent. Mais ils savent que recycler nos déchets ne va pas suffire à sauver la planète. En une année, le mouvement, parti de Londres, a essaimé un peu partout. Il est rapidement devenu international : États-Unis, Suisse, Brésil, Allemagne, Japon, Inde, Afrique du Sud, etc.

Le mouvement apparaît en France en 2019 et s'y fait connaître grâce à l'affaire du pont Sully et l'aide désintéressée des CRS. En juin, plusieurs centaines de rebelles (c'est le nom qu'ils se donnent) bloquent, assis par terre, le pont Sully à Paris sous un soleil écrasant. Ils protestent contre la circulation alternée, dérisoire réponse au pic de pollution en ces journées caniculaires. Du sit-in non violent et des slogans rassembleurs : « *CRS avec nous, on fait ça pour vos enfants* ».

des actions spectaculaires

Pourtant, nos non-violents vont en prendre plein la vue, aspergés de gaz toxiques après qu'on leur ait arraché leurs masques et lunettes de protection. Les images de militants non violents, traînés par terre, auxquels on arrachait d'un coup de pied la bouteille d'eau pour les empêcher de se rincer les yeux, ont fait le tour de la toile. Merci la police : XR en France réussissait sa percée médiatique.

DÉSŒBÉISSANCE CIVILE ET ACTIVISTES NON VIOLENTS

Faire parler d'eux au moyen d'actions spectaculaires, parfois festives est leur marque de fabrique. En 2019, on a vu de nombreuses actions, à Paris surtout, mais aussi à Lyon, à Bordeaux, Grenoble. Ils dénoncent le consumérisme : c'est l'occupation un samedi du centre commercial Italie 2 à Paris, parfaite copie de tous les centres commerciaux de France et de Navarre, qui nous permettent, puisqu'on a le samedi de libre, d'acheter, de Perpignan à Tourcoing, exactement les mêmes fringues. Des achats dont on ne portera que la moitié et que l'on jettera après trois utilisations en moyenne. Le secteur textile est le 3^e pollueur derrière le BTP et l'énergie. On l'aura compris, les rebelles ne sont pas des shoppers. En octobre, ils occupent pendant quatre jours la place du Châtelet avec pour objectif de bloquer la circulation et l'activité économique. Le Covid a freiné ce bel élan... Mais ils réussissent leur déconfinement, le 26 juin, avec l'occupation d'une piste de l'aéroport d'Orly. Leur revendication porte sur l'arrêt des vols intérieurs : « 15 milliards pour relancer la catastrophe ». Malgré les accusations, portées par certains, selon lesquelles XR bénéficie de l'indulgence de la police, il y a tout de même 30 rebelles en garde à vue ce jour-là. Lors de leurs actions, une assemblée générale est systématiquement organisée, qui échange et met au



Chez les militants d'Extinction Rebellion, la non-violence est revendiquée comme le moyen le plus efficace pour parvenir au changement.

débat les idées défendues par l'organisation. Et c'est d'ailleurs une de leur revendication essentielle : « la création d'une assemblée citoyenne chargée de décider des mesures à mettre en place pour atteindre ces objectifs et garantir d'une transition juste et équitable [...] une assemblée de citoyens tirés au sort, souveraine, garante du partage équitable de l'effort à accomplir et de la solidarité avec les personnes les plus vulnérables ».

DES CRITIQUES PARFOIS CONTRADICTOIRES

Le mouvement est l'objet de critiques parfois contradictoires. Trop timoré pour les uns, on lui reproche son absence de discours politique, et de n'être pas clairement anticapitaliste. Trop radical pour les autres, ou trop violent par exemple pour Ségolène Royal, notre ex-ambassadrice des pôles..., une certaine presse les classe du côté d'une extrême gauche utopiste et intolérante. François de Rugy les qualifie même de « manifestants radicaux ». Le mouvement est disparate, c'est le lot du *beyond politic* affirmé, qui est traduit en France par « a-partisan ». On trouve même parmi eux des libéraux convaincus. Pour ceux-là, le

capitalisme a un rôle à jouer dans la lutte contre le réchauffement climatique. C'est la croyance que les firmes transnationales vont trouver de nouvelles sources de profit dans les changements à venir, habitat, transport, production et seront donc actrices déterminantes des transformations sociales indispensables.

XR France dénonce le système économique et l'accaparement du pouvoir politique par le marché

De là à inverser la courbe des températures mondiales ? Et sans l'appropriation populaire des moyens pour y parvenir ? C'est être bien optimiste. L'enjeu majeur de la transition climatique, c'est la raréfaction des ressources et leur juste répartition. C'est pourquoi les rebelles n'ont pas d'autre choix que la radicalité. La rupture du système, c'est l'essence de leur action et de leur slogan « quand l'espoir meurt, l'action commence ». La branche française de XR se démarque sur plusieurs plans. Si elle condamne les destructions de biens,

ça ne l'a pas empêché de lancer en décembre dernier la « neutralisation » de 3 600 trotinettes, accusées de briser la grève du 5 décembre en plus d'être énergivores et polluantes à fabriquer. Elle est aussi plus anticapitaliste et plus regardante quant à son financement. Après en avoir débattu, XR France a ainsi refusé les dons du Climate Emergency Fund (CEF), généreux donateur aux États-Unis et au Royaume-Uni, fonds constitué par des millionnaires à l'enrichissement pas très vert. XR France lance des collectes pour des actions spécifiques, et se contente d'un petit budget. Frugalité, récupération, strict bénévolat : les rebelles français se débrouillent. À la différence des Anglais, ils refusent de recourir à Google, et ont créé leur plateforme de communication en open source.

UNE BRANCHE FRANÇAISE PLUS RADICALE

La branche française dénonce sans ambiguïté le fonctionnement économique et l'accaparement du pouvoir par le marché comme étant responsables de l'état de la planète. Elle affirme que la logique capitaliste conduit à l'exploitation acharnée de la biosphère et à l'effondrement des espèces. Elle dénonce les accords de libre-échange et la religion de la croissance, la privatisation d'activités stratégiques pour la transition écologique, le financement sans contrepartie des grandes entreprises polluées. Elle note que la classe politique n'est plus légitime et ne sert pas les intérêts des citoyens, que le marché s'est émancipé du pouvoir politique, lequel, jouant sa survie, se durcit et criminalise toute contestation. Si l'alternative politique n'est pas définie, les militants de XR ont aidé, par leur détermination, à mettre l'urgence climatique sur le devant de la scène. Ils préparent activement de nouvelles actions pour la fin de l'année. Ce n'est pas si mal... en attendant que cela refroidisse ? ●

Danièle Blanchet

● Agriculture urbaine

Le projet visionnaire de la Cité maraîchère

À Romainville, en Île-de-France, un projet vient combiner ambition écologique, production agricole et technologies de pointe : la Cité maraîchère. Un édifice porteur d'espoir et d'avenir.

C'est la belle aventure d'une ville d'Île-de-France qui voulait renouer avec son passé agricole via un grand projet urbain résolument écologique et innovant. Nous sommes en Seine-Saint-Denis, plus précisément à Romainville, dont la population frise les 28 000 personnes. Au cœur du quartier Marcel Cachin, classé prioritaire, ouvrira bientôt un lieu de vie et de rencontres, la Cité maraîchère, née de la détermination de quelques élu-es, dont Corinne Valls, maire de gauche de 1998 à 2020. Deux édifices écologiquement remarquables proposeront leurs 800 m² sur sept niveaux de surfaces cultivables à un modèle d'agriculture urbaine dont émergera un nouveau service public pour les habitantes et habitants. À terme, une diversité de fruits, légumes et champignons seront produits toute l'année et vendus à des prix adaptés à la population locale.

SEPT NIVEAUX DE SURFACES CULTIVABLES

Plusieurs espaces cohabiteront avec la partie maraîchère comme une cuisine de 23 m², un café-cantine de 53 m² ou une serre pédagogique de 90 m². L'extérieur n'est pas oublié avec son parvis « comestible » pour les habitantes et habitants du quartier, ses jardinets pédagogiques, un composteur collectif et des bancs pour juste papoter un peu.

Pour cerner l'ensemble des productions et activités offertes par la Cité maraîchère, le mieux est de reprendre la liste officielle : des produits sains, frais et locaux pour les

habitants ; des ateliers pédagogiques adaptés à tous les publics (scolaires, familles, professionnel-les, etc.) ; des événements pédagogiques, culinaires, scientifiques et culturels ; des moments de rencontre, d'apprentissage et d'expérimentation ; un café-cantine servant des produits bio, locaux, équitables ; des parcours de formation ; des opportunités d'emplois dans des domaines variés et porteurs de sens.

Yuna Conan, directrice de la Cité maraîchère, nous a présenté les aspects du projet liés à la création d'emplois locaux. Au total, 22 salarié-es seront embauchés d'ici fin 2020, dans le cadre d'un chantier d'insertion intégré. Auparavant, un poste de conseiller en insertion professionnelle aura été pourvu au sein de la structure. La nouvelle équipe municipale a conservé cet enjeu essentiel.

Point important : le voisin immédiat de la Cité maraîchère se trouve



Avec ses 800 m² sur sept niveaux de surfaces cultivables, la Cité maraîchère est un grand projet urbain, résolument écologique et innovant.

être la Maison des retraité-es de Romainville. Cette structure offre à quelque 2 300 seniors un espace permettant de concilier loisirs, accès aux droits, actions de prévention santé et prestations liées à la perte d'autonomie.

DES PROJETS COMMUNS AVEC LES RETRAITÉS

Anne-Françoise Roux, responsable du service loisirs de la Maison des retraité-es, explique qu'un appel à projets a été préalablement lancé auprès des usagères et usagers de son établissement, pour imaginer la relation avec la Cité maraîchère. À l'évidence, tout se fera en réelle

collaboration afin de promouvoir des activités à vocation intergénérationnelle. Les aîné-es de Romainville disposent déjà d'un atelier « Passion jardin » à la Maison des retraité-es et il leur sera facile d'investir l'un des six jardins pédagogiques de la Cité maraîchère, pour y développer un thème décidé collectivement. Nos retraité-es fourmillent certainement déjà d'idées !

Voilà, tout se combine à l'envi, des générations finalement pas si éloignées, l'héritage d'un passé à portée de main, des technologies de pointe écoresponsables, pour donner vie à la Cité maraîchère romainvilloise. ●

Philippe Barriol



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste
Pour les ex-salarié-es de Pôle emploi, Afpa, Missions locales et ministère du Travail

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

● Droits des femmes

Le pacte espagnol contre

De nombreuses associations féministes réclament en France un dispositif aussi ambitieux que le pacte espagnol contre la violence de genre. Les 200 mesures de ce pacte ont effectivement permis de faire reculer les violences faites aux femmes.

Depuis 2017, l'Espagne a mis en œuvre un « pacte national contre la violence de genre » signé par l'ensemble des groupes politiques représentés au Parlement. Ce pacte comporte plus de 200 mesures et a permis de mettre en place une législation plus protectrice pour les femmes. Les violences faites aux femmes y sont définies comme toutes celles qui entraînent des blessures ou souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques. Le statut de victime y est repensé pour inclure les femmes qui, par peur ou sous emprise, n'ont pas été en mesure de porter plainte. Elles pourront, à partir d'un certificat des services sociaux, bénéficier de toutes les mesures d'accompagnement et de protection. Il est prévu que toutes les victimes sans emploi et contraintes de reconstruire leur vie bénéficient, pendant six mois, d'une aide financière. Des unités de soutien, réunissant différents professionnels, doivent être créées ou renforcées pour protéger durablement les victimes, chaque femme bénéficiant d'un accompagnement

judiciaire personnalisé. Une formation spécifique et obligatoire est proposée aux magistrats, avocats, soignants, travailleurs sociaux et policiers.

MÉDIATISATION DES FÉMINICIDES

Le plan prévoit également d'améliorer la détection des violences dans les services d'urgences des hôpitaux, et renforcer l'information et la prévention via les pharmacies et les centres médicaux. Des brigades spécifiques seront mises en place dans les commissariats, accessibles sept jours sur sept, 24 heures sur 24. Il est aussi prévu que la notion de « circonstance atténuante » soit, dans ce type de délit et crime, supprimée. Les enfants des victimes pourront bénéficier de soutiens psychologique, scolaire et d'un accès prioritaire à une pension et à une bourse. Des mesures sont envisagées pour qu'il n'y ait plus de garde partagée des enfants en cas de violences contre une femme ni de visite en prison, par des enfants mineurs, de pères condamnés.

Un large pan du pacte est consacré à des mesures permettant de

prendre le problème à la racine : mise en place de programmes de lutte contre le sexisme et pour l'égalité à tous les stades de la scolarité ; campagne de prévention ciblant spécifiquement les mineurs en utilisant les nouvelles technologies et les réseaux sociaux ; travail avec les médias de façon à véhiculer une image non stéréotypée des femmes ; mise en place d'un code de la publicité non sexiste ; sanctions pour les clubs sportifs qui laissent passer les incitations à ce type de violences.

● **L'Espagne utilise les bracelets électroniques pour placer les conjoints violents sous surveillance**

Le plan comprend aussi des mesures pour lutter contre les inégalités professionnelles, la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, les mariages forcés, les mutilations sexuelles. Il met par ailleurs l'accent sur les

violences spécifiques via internet. Conséquence directe de cette loi : ces décès sont en général très médiatisés. Quand une femme a été tuée dans telle ou telle localité, la municipalité décrète des journées de deuil, des manifestations devant la mairie... Cela prend une dimension sociale collective en vue de sensibiliser les gens. Il faut donner de l'écho aux violences faites aux femmes. On traite le sujet en montrant les conséquences devant les tribunaux et la société elle-même.

UN BUDGET IMPORTANT INVESTI DANS LE PACTE

Actuellement, 106 cours spéciales se consacrent uniquement aux affaires de violences faites aux femmes par leur conjoint ou ex-conjoint. Même si la victime ne porte pas plainte, l'État espagnol peut le faire à sa place, pour peu qu'il y ait des témoignages jugés probants. Souvent, la plainte est d'ailleurs déposée par l'État lui-même, après un signalement des voisins ou une intervention policière, dans la rue ou au domicile du couple.

L'Espagne met aussi en œuvre des solutions techniques comme

● Pour leur clouer le bec

« *Le féminisme, aujourd'hui, c'est dépassé, les femmes ont les mêmes droits que les hommes maintenant !* »

On a l'égalité dans la loi, mais en réalité, ce n'est toujours pas ça : les femmes perçoivent 25 % de moins que les hommes, touchent 42 % de retraite en moins, elles représentent 70 % des travailleurs pauvres, 85 % des temps partiels subis. Elles passent deux heures de plus par jour sur les tâches ménagères, subissent les violences sexistes, conjugales, sexuelles, sont harcelées dans la rue, au travail, se passent de beaucoup plus de soins pour des raisons économiques, sont plus précaires. Elles sont beaucoup moins souvent cadres et en plus de tout ça elles doivent écouter les hommes leur répéter que « tout va bien » puisqu'elles ont l'égalité dans la loi !

● Vie du Secteur Femmes

Le Secteur Femmes du SNU organise des formations (égalité femmes-hommes, violences faites aux femmes, etc.). Le 7 février à Montpellier, le stage a rassemblé 52 personnes. Le 5 mars à Toulouse, le stage a rassemblé 38 personnes.

Pour contacter le Secteur Femmes du SNU : secteurfemmes.snupef@gmail.com.

Chantage, humiliation, injures, coups... Les femmes victimes de violences peuvent contacter le 3919. Gratuit et anonyme, ce numéro de téléphone est, en raison des circonstances exceptionnelles dues à l'épidémie du coronavirus et jusqu'à nouvel ordre, accessible de 9 h à 19 h du lundi au samedi.

les violences de genre

les bracelets électroniques depuis 2009 pour placer les conjoints violents sous surveillance, dans les cas les plus graves où des ordres d'éloignement ont été pris. Près de 1 200 dispositifs permettant ainsi à la victime de se mettre à l'abri en attendant l'arrivée de la police sont actuellement actifs.

DE NOMBREUSES INITIATIVES LOCALES

Le royaume ibérique consacre également un budget important pour lutter contre la violence domestique. En 2018, sous la pression des associations, le pays a débloqué 200 millions d'euros à répartir entre les différents ministères, les régions et les villes pour financer, entre autres, les pensions pour les orphelins de la violence domestique. L'État prévoit par ailleurs des aides finan-

cières pour aider les victimes à déménager. Près de 3 200 femmes en ont bénéficié l'an dernier.

Les initiatives locales destinées à éveiller les consciences se multiplient également, comme celle de Carolina Martínez, une ancienne officière de police, qui a créé l'association Edemm, afin de proposer aux femmes maltraitées un accompagnement par des femmes gardes du corps bénévoles. Cet arsenal de mesures a permis à l'Espagne de réduire le nombre de féminicides conjugaux. En France, des associations appellent le gouvernement à mettre en place un plan d'envergure similaire. Effectivement, ce n'est que par la détermination des militantes et le volontarisme politique que nous pourrons faire reculer les violences faites aux femmes. Et il est plus que temps ! ●

Le Secteur Femmes du SNU



● Covid

L'OIT alerte sur la régression des droits

La crise du Covid a brutalement impacté le marché du travail. Mais la situation est bien plus dramatique pour les femmes qui voient leurs acquis dangereusement menacés.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 30 juin 2020, la crise du Covid, qui a touché l'ensemble du marché du travail, a encore plus affecté l'emploi des femmes. Si le texte considère leur situation dans l'ensemble du monde, les femmes françaises se reconnaîtront sans peine dans ce qui est ici très succinctement évoqué. D'abord, les femmes sont nombreuses à travailler dans des secteurs gravement touchés par la crise : hébergement, restauration, activités commerciales, administratives, immobilières, confection. Ensuite, les mesures de confinement ont lourdement impacté le secteur du travail domestique et les nombreuses femmes qui y travaillent. Celles constituant l'écrasante

majorité des personnes employées dans les secteurs de la santé ou de l'action sociale ont dû faire face aux diverses surcharges de travail liées à la crise. Enfin, la répartition inégale des besoins accrus en matière de soins a touché sans commune mesure les femmes.

Il faut se rappeler aussi qu'en temps normal elles assurent 75 % des emplois non rémunérés dans le monde. Avec la crise, la part de ce type d'emploi a encore augmenté en raison de la présence des enfants au foyer suite à la fermeture des crèches et des écoles et à l'impossibilité de pouvoir compter sur le soutien traditionnel des personnes âgées. Cette situation est encore plus dramatique pour les femmes

célibataires qui doivent concilier la poursuite de leur activité professionnelle et la garde de leurs enfants. Sans oublier évidemment les risques de violences domestiques en raison du confinement.

UNE CRISE QUI MENACE DE BALAYER LES ACQUIS

Le déclin de l'emploi consécutif à la crise est nettement plus élevé pour les femmes que pour les hommes. En outre, comme l'ont montré les crises précédentes, lorsqu'une femme perd son emploi, sa charge de travail non rémunéré augmente de façon conséquente. Par ailleurs, quand le nombre d'emplois devient plus limité, les femmes se voient plus souvent refuser une embauche

et ceci au bénéfice des hommes. Car la perte de leur emploi durant le confinement va de pair avec une raréfaction de l'emploi et une reprise d'activité d'autant plus dure pour les femmes.

Comme le souligne l'OIT : « Ces conséquences sans commune mesure pour les femmes pourraient donc effacer certains des gains obtenus sur le marché du travail et aggraver les inégalités de genre [...] C'est pourquoi cette crise menace de balayer leurs acquis sur le marché du travail ainsi que les changements positifs (même si leur progression est lente) dans la répartition des soins non rémunérés ». Une personne avertie en vaut deux. ●

Joseph Gabriac

● Inspection du travail

Anthony Smith réintégré

L'inspecteur du travail avait été mis à pied le 14 avril pour avoir voulu faire son travail. Suite à une mobilisation d'ampleur, il a été réintégré. Mais il reste de nombreux combats à mener pour préserver l'indépendance de l'inspection du travail

Depuis le 15 avril 2020, Anthony Smith, inspecteur du travail, était suspendu pour avoir exigé la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (notamment des masques) et la mise en œuvre de mesures de protection contre le Covid au bénéfice de salarié·es d'une association d'aide à domicile du bassin rémois. L'initiative de cette procédure disciplinaire revient à la directrice de la Direccte de la Marne, en concertation avec le président du Conseil départemental et l'employeur en question.

Cette procédure surréaliste intervient alors que le ministère du Travail est en pleine déroute face au risque sanitaire du Covid. Elle manifeste clairement une fuite en avant répressive du ministère qui cherche à s'attaquer à l'indépendance de l'inspection du travail.

MOBILISATION MASSIVE POUR SOUTENIR ANTHONY

La réaction collective fut à la hauteur du choc : plainte au bureau international du travail (BIT) en intersyndicale, pétition nationale de soutien avec près de 150 000 signatures, un appel massivement signé par plus de 1 300 collègues d'Anthony, des centaines de motions de soutien d'organisations, un appel publié dans la presse réunissant plus de 150 personnalités, un comité national de soutien avec plus de 800 personnalités, de multiples actions en départements...

Après 136 jours de suspension et la tenue d'un conseil de discipline le 21 juillet dernier, la ministre du Travail, Élisabeth Borne, a notifié le 15 août à Anthony Smith une sanction de déplacement d'office en Seine-et-Marne, à 200 kilomètres de chez lui et hors d'un service d'inspection du travail ! Mais le 9 septembre, lors

d'une journée de mobilisation nationale, elle a fait marche arrière en l'affectant dans sa région, en Meuse et dans un service d'inspection du travail, ce qui lui permet de conserver ses mandats syndicaux régionaux.

Effet boomerang de cette importante mobilisation, le directeur général du travail, chef de l'autorité centrale du système d'inspection, Yves Struillou, a démissionné après avoir été désavoué publiquement par Élisabeth Borne pour sa conduite calamiteuse dans la procédure disciplinaire dont il fut, avec la ministre Pénicaud, l'un des artisans les plus acharnés. Entre autres éléments à charge contre le directeur démissionnaire, il n'avait pas donné suite à deux courriels de saisine d'Anthony Smith qui alertait, éléments de preuve à l'appui et avant même l'engagement de la procédure disciplinaire, sur les pressions subies et l'atteinte à l'indépendance dans l'exercice de ses missions !

En revanche, la hiérarchie d'Anthony Smith n'a fait l'objet d'aucune enquête, mesure de suspension ou sanction alors qu'elle a manifestement relayé et encouragé les pressions exercées par l'employeur.

DÉMISSION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Ce séisme est à la mesure de la mobilisation exceptionnelle en intersyndicale CGT-FSU-SUD-FO et CNT, et du comité de soutien à Anthony. Il montre que ça vaut le coup de se battre. La mobilisation va se poursuivre pour obtenir le retrait pur et simple de la sanction, des mesures pour l'indépendance pleine et entière de l'inspection du travail du pouvoir politique et du patronat, pour une réglementation du travail protectrice de la dignité et de la santé des salarié·es, pour l'arrêt des suppressions de postes, pour un plan de recrutement, pour l'arrêt des objectifs chiffrés et pour l'abandon des réorganisations in-



Les manifestations se sont enchaînées depuis mai dans les départements et devant les Direccte.

cessantes des services publics qui visent à les démanteler *de facto*.

L'intersyndicale et le comité de soutien exigent toujours le retrait pur et simple de toute sanction à l'égard d'Anthony Smith, particulièrement injuste à l'heure où la ministre du Travail impose le port du masque à tous les salarié·es. Nous avons contesté devant le juge la décision préalable de suspension et serons au côté d'Anthony pour contester la sanction devant le tribunal administratif et jusqu'au Conseil d'État. ●

Le SNU TEFE (travail, emploi, formation, économie)

Le 23 juin, lors d'un rassemblement de soutien, Bernard Thibault, ancien secrétaire général de la CGT, est venu publiquement afficher son soutien à Anthony Smith en tant que représentant de la France à l'OIT.



● Les instances représentatives du personnel 3/4

Faire vaciller la relation d'autorité

Jusqu'en 1936, les instances d'expression des salarié·es ne concernent que des secteurs particuliers. D'autres seront créées jusqu'aux lois Auroux qui, malgré une volonté de démocratiser les rapports en entreprise seront en réalité le chant du cygne de ces instances.

En 1936, émerge la première instance à caractère national et interprofessionnel, le délégué du personnel. Sans rompre avec le principe du pouvoir au chef d'entreprise, la place de la parole des salarié·es et des instances représentatives du personnel (IRP) font glisser le vieux modèle de monarchie absolue au profit, par analogie, d'une monarchie constitutionnelle, c'est-à-dire encadrée.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - 1936

Les prérogatives du délégué du personnel (DP) en 1936, trop modestes (un porte-parole sans pouvoir agir de façon fonctionnelle), reçoivent un accueil mitigé de la part des organisations syndicales, tandis que le patronat les rejette, y voyant un cheval de Troie qui allait faire entrer l'action revendicatrice et syndicale dans ce qu'il considérait encore comme sa forteresse. Une loi, à l'allure d'un compromis qui, finalement, ne satisfait personne.

L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ 1947-1982

Le décret du 1^{er} août 1947 instaure les comités d'hygiène et de sécurité (CHS), ou plutôt reformate des instances qui existaient auparavant, mais seulement dans quelques secteurs d'activités. Les représentants ne bénéficiant ni de formation ni de moyens propres, les CHS ne sont alors qu'un simple organe technique largement dépendant de l'employeur. Il faudra attendre la loi du 23 décembre 1982 (lois Auroux) pour que l'unification de l'approche hygiène et sécurité et celle de l'amélioration des conditions de travail se fasse.

LE COMITÉ D'ENTREPRISE - 1945

Dans le domaine de l'entreprise, le Conseil national de la résistance (CNR) prévoyait la mise en place d'une véritable démocratie d'entreprise. Le rapport de force entre travail et capital ne l'a pas permis. Les comités d'entreprises (CE), instaurés par une ordonnance de février 1945, suivie d'une loi de mai

1946, ne seront donc pas un organe de décision. Ils seront et resteront consultatifs sauf pour la gestion des œuvres sociales. La très forte CGT d'après-guerre ne manifestera aucun enthousiasme pour cette nouvelle instance la qualifiant de cheval de Troie de la collaboration de classe.

Les obligations de l'employeur concernant l'information et la consultation des élu·es sur la situation de l'entreprise, comme l'accès des élu·es à certaines informations, ne cesseront cependant de prendre une place de plus en plus importante, ainsi que la nature des sujets soumis à consultation. Toutes ces obligations et procédures auront pour effet, non de transférer le pouvoir, mais d'altérer, en le fissurant, le vieux modèle de monarchie absolue. Le délégué du personnel, jusqu'alors isolé en tant qu'instance, bénéficiera de la création du comité d'entreprise pour asseoir son rôle, sa place, sa protection, son statut étant formalisé par la loi du 16 avril 1946.

Pour autant, les milieux patronaux, s'ils savent s'accommoder de ces nouvelles instances, sauront aussi s'opposer à l'introduction du syndicat, cet intrus, cet étranger, dans l'entreprise. L'année 1968 fera sauter le bouchon.

LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE - 1968

Les événements de mai 1968 traduisent une remise en cause de la relation d'autorité sous sa forme traditionnelle. Les accords de Grenelle auront pour effet de redéfinir le statut du salarié, des IRP et tout particulièrement celui du syndicat. La loi du 27 décembre 1968 instaure la section syndicale d'entreprise. Le syndicat devient l'interlocuteur naturel du chef d'entreprise et le partenaire privilégié dans les négociations dont le monopole lui

revient de plein droit. Le marqueur le plus net de ce changement de paradigme est la création du délégué syndical, désigné non par les salarié·es membres de la section syndicale, mais par l'organisation syndicale elle-même et investi d'une fonction de représentation interne. C'est la remise en cause brutale de certains privilèges que le monde patronal pensait garantis. Il aura fallu 84 ans pour passer, par la loi, de la reconnaissance des syndicats en 1884, à leur entrée effective dans l'entreprise.

LES LOIS AUROUX - 1982

Les lois Auroux en 1982 sont l'addition de plusieurs lois qui embrassent les libertés dans l'entreprise, les IRP, la négociation collective et le CHSCT. C'est, dans l'histoire des relations entre patrons et salarié·es, une tentative cohérente et ambitieuse de refondre en même temps ce qui formalise, d'une façon ou d'une autre, les paroles des salarié·es et des patrons, et ce à travers un ensemble d'instances représentatives du personnel. Cela relève à la fois de la citoyenneté civile, du social et de la politique. Ces lois s'inscrivent dans un cadre fondé sur la recherche d'une réconciliation de l'économique et du social. Il y a, dans les lois Auroux, l'idée de promouvoir une démocratie économique fondée sur de nouvelles relations de travail, sur une restauration et l'élargissement des droits de salarié·es et une place majeure laissée aux partenaires sociaux. Ce qui devait être une nouvelle donne sera en fait le chant du cygne. Les crises économiques, quasi permanentes balaieront les priorités et placeront les organisations syndicales sur des modes défensifs. Le monde néolibéral fera son œuvre de sape (à suivre dans le prochain numéro). ●

Michel Crétin

Les événements de 1968 font vaciller la relation d'autorité traditionnelle et remettent en cause certains privilèges que le patronat pensait garantis.



● Le SNU à 20 ans

Un syndicalisme féministe

Notre organisation syndicale a été créée en 2000 suite à une scission de la CFDT. Depuis, à travers ses luttes et son action, son objectif s'est systématiquement fondé sur le principe de la démocratie, de la liberté d'expression et de la justice sociale.

Le 21 septembre 2000, les sections de la CFDT ANPE, réunies en assemblée générale, décidèrent à large majorité de quitter la confédération CFDT. Les deux jours suivants se tenait le congrès fondateur du nouveau syndicat: le SNU. L'anniversaire de ces 20 ans est l'occasion de revenir sur l'histoire du SNU, son identité et ses propositions... Pour comprendre la naissance du SNU, il faut revenir à l'opposition, au sein de la CFDT, d'une partie des adhérents à la ligne confédérale. Un premier repère, c'est la lutte de novembre et décembre 1995 contre le plan Juppé pour la Sécurité sociale. La direction de la CFDT soutient le gouvernement. Ceux qui s'op-

posent à la direction confédérale sont mis en échec lors du congrès de Lille, en 1998. Entre-temps, la CFDT, sous l'impulsion de Nicole Notat, devient l'interlocutrice privilégiée du gouvernement.

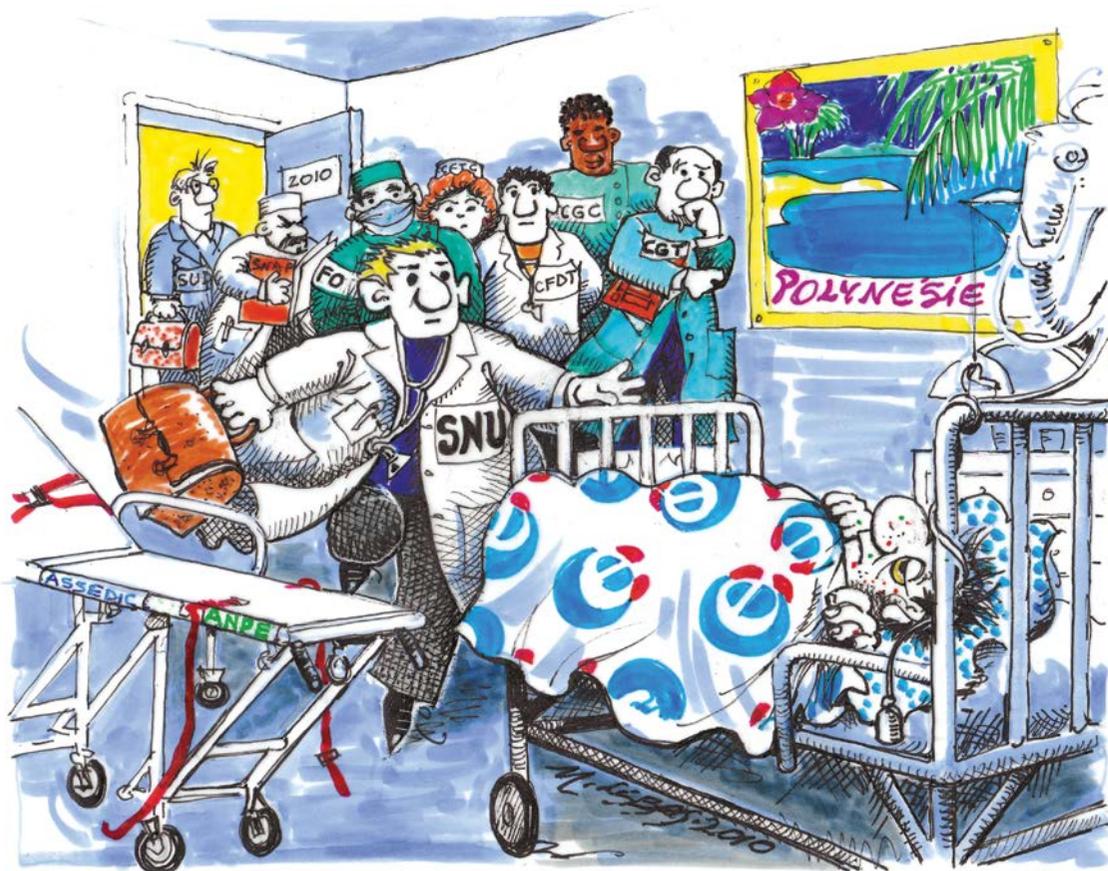
UN SYNDICAT ISSU D'UNE SCISSION DE LA CFDT

La grande majorité des adhérentes et adhérents de la CFDT ANPE considèrent alors que l'appartenance à la CFDT est moralement et pratiquement impossible à assumer depuis un certain temps. En 2000, l'alignement de la confédération sur les positions du Medef, notamment à l'occasion de la signature de la nouvelle convention Unedic et de l'instauration du Plan de retour à l'em-

ploi (PARE), scelle la rupture. Les 25 et 26 juillet 2000, la CFDT ANPE réunit ses sections régionales pour discuter de son positionnement au sein de la CFDT. Il est alors décidé de convoquer une assemblée générale les 21, 22 et 23 septembre afin de définir un avenir collectif, et de construire une réflexion au sein de la branche, notamment par le biais de bulletins de contributions et de débat. Le 21 septembre, l'assemblée générale se tient à Paris. Un vote contradictoire est alors organisé : rester ou partir de la CFDT. Les adhérentes et adhérents se prononcent à 81,6 % pour quitter la confédération, et se constituer en syndicat national. Le congrès fondateur se déroule les deux jours suivants. Le syndicat na-

tional unitaire (SNU) Travail Emploi Formation Insertion (TEFI) est créé. Le nom intègre la volonté d'avoir un champ de syndicalisation ouvert au service public de l'emploi – et même au-delà –, chaque secteur professionnel adhérent pouvant y accoler son sigle : c'est la naissance du SNU TEFI ANPE. 80 % des adhérentes et adhérents quittent la CFDT, avec un départ en bloc des élu-es vers le nouveau syndicat.

Notre organisation
fonctionne avec des
instances constituées
pour moitié au
moins de femmes



En revanche, la direction générale de l'ANPE refuse de reconnaître le SNU ANPE, les moyens syndicaux sont donc perdus. Mais le 15 novembre, moins de deux mois après sa création, la représentativité du SNU ANPE est reconnue par le directeur général. Les moyens attribués sont faibles. Dans l'attente de prochaines élections, le SNU n'a pas encore d'élu-e dans les instances, et est exclu de négociations. Mais le nouveau syndicat prépare le terrain et fait campagne. Et lors des élections professionnelles, le SNU devient la 1^{re} organisation syndicale de l'ANPE, avec 30 % des voix ! La CFDT recule de la 1^{re} à la 5^e place : le pari est gagné. De plus, la création du SNU est un véritable saut qualitatif avec un renouvellement générationnel et une féminisation des militants et des élu-es du personnel.

Huit ans après la création du SNU, c'est le séisme de la fusion entre l'ANPE et des Assedic. Le SNU n'est présent qu'à l'ANPE, alors que la majorité des autres organisations

démocratique et combatif

syndicales sont présentes dans les deux institutions fusionnées. Pourtant, le SNU – devenu SNU Pôle emploi – franchit avec succès cette délicate étape en sortant première organisation syndicale de Pôle emploi lors des élections professionnelles de l'établissement fusionné.

LE SÉISME DE LA FUSION ENTRE ANPE ET ASSEDIC

Au SNU, nous entendons toujours être acteurs d'un syndicalisme ouvert, novateur et pluraliste, vecteur de transformation sociale. À la sortie de la CFDT, l'objectif était de trouver un fonctionnement permettant de fonctionner de manière réellement démocratique, et d'assurer une véritable liberté d'expression qui n'existait plus dans la confédération CFDT. Le choix en 2000 de nous rapprocher de la Fédération syndicale unitaire (FSU) témoigne de l'importance que nous accordons à ces questions.

Nous n'étions pas les premiers syndicats hors du champ de l'Éducation nationale à qui la FSU ouvrait ses portes. Elle nous a accueillis, car nos valeurs étaient les mêmes : la volonté d'un syndicalisme alliant actions et propositions, donnant à toutes et tous les moyens de comprendre, d'élaborer, d'agir collectivement ; un syndicalisme à l'écoute des salarié-es, et respectueux de l'avis de ses adhérentes et adhérents. Nous partageons le projet d'une société plus solidaire et plus juste, en opposition au système libéral. Nous revendiquons la défense du service public, de ses usagères et usagers, la convergence avec les luttes des chômeurs, et le combat du sexisme et du racisme sous toutes ses formes. Une convention d'association fut approuvée fin novembre 2000, à la suite de laquelle nous sommes devenus l'un des syndicats affiliés à la FSU.

Les combats menés, au sein de l'ANPE puis de Pôle emploi, sont en lien direct avec l'ensemble des luttes

sociales. Nous sommes impliqués et acteurs au sein de nombreuses luttes qui traversent la société comme ces dernières années les actions menées contre la loi Travail, pour la défense des retraites, contre la réforme de l'assurance chômage. Toutes ces luttes sont interdépendantes. Nombre d'initiatives visent à favoriser les convergences à partir de pratiques et d'options partagées.

● **Chaque adhérente ou adhérent représente une voix dans l'ensemble de nos instances de délibérations**

À travers le SNU TEFI, notre syndicat s'est ouvert à d'autres secteurs. Il a vocation à regrouper l'ensemble des personnels du service public de l'emploi, du ministère du Travail, de la formation professionnelle, et d'organismes, d'associations ou d'entreprises assurant une mission de service public dans ces domaines. Le SNU TEFI syndique aujourd'hui les personnels de trois secteurs : Pôle emploi, le ministère du Travail et les réseaux Insertion. Chaque secteur professionnel qui compose notre syndicat bénéficie d'une très large autonomie dans la conduite de ses actions. Nous revendiquons de la même manière que les personnels sont les mieux à même de connaître leurs besoins, ceux de leurs structures et de leurs services.

UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DES LUTTES FÉMINISTES

Engagés dans la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes, et pour les droits des femmes, nos orientations se retrouvent au sein même de la composition de notre organisation avec des instances constituées pour moitié au moins de femmes. Celles-ci sont majoritaires dans nos professions, il apparaît donc juste qu'elles le



L'engagement du SNU pour l'égalité et les droits des femmes se retrouvent dans ses instances constituées pour moitié au moins de femmes.

soient aussi dans les lieux de délibération et les instances décisionnaires du syndicat. Enfin, parce que la démocratie sociale, politique et économique est au cœur de notre projet de société, un des principes fondateurs du SNU est de placer l'adhérent au centre de l'organisation et de son action militante. Être adhérent au SNU, c'est avoir la possibilité de s'informer, d'échanger, d'exprimer ses opinions, d'écouter et d'être écouté, de participer à l'ensemble des instances aussi bien départementales régionales ou nationales. Chaque adhérente ou adhérent représente une voix dans l'ensemble de nos délibérations. Depuis la création du SNU, de multiples bouleversements ont marqué les trois institutions concernées par la

fusion : l'AFPA, les Assedic et l'ANPE. Les luttes ont été nombreuses. Le SNU a toujours été en première ligne pour les mener. Ce sont 20 ans d'un parcours jalonné d'étapes importantes reflétant notre originalité syndicale. Depuis 20 ans, nous avons sans cesse mis en œuvre de nombreuses actions pour former et informer, ouvrir le débat, donner la parole aux agents, et assurer au quotidien la défense collective et individuelle des personnels. Pendant 20 ans, nous avons défendu le projet d'un service public de l'emploi plus fort pour ses usagères et usagers, d'une société plus juste et plus solidaire. Un terrain sur lequel le SNU continuera de se développer ! ●

● Essai

Une approche synthétique de l'anarchisme

Les excellentes éditions Libertalia ont publié récemment *Dix questions sur l'anarchisme*. L'auteur, Guillaume Davranche, s'était déjà fait remarquer en 2014 pour avoir publié aux mêmes éditions *Trop jeunes pour mourir, Ouvriers et révolutionnaires face à la guerre (1909-1914)*. Il a par ailleurs participé à l'élaboration du *Dictionnaire biographique du mouvement libertaire francophone*, dit le « Maïtron des anarchistes ». Guillaume Davranche est par ailleurs un militant de longue date du mouvement communiste libertaire. Il maîtrise donc son sujet et nous offre, avec *Dix questions sur l'anarchisme*, un petit livre de présentation de ce courant politique. L'auteur prévient le lecteur dans son avant-propos « *je ne voulais donner de l'anarchisme, ni une image doctrinaire, anachronique, figée à l'époque des pères fondateurs, ni une image brouillée par l'adjonction de constructions intellectuelles dénuées de réalité collective.* » L'intérêt de l'ouvrage est triple : l'auteur propose une synthèse ouverte, non partisane ; le livre est une excellente entrée dans la

riche bibliographie sur le sujet (en particulier les deux volumes du passionnant ouvrage de Daniel Guérin *Ni dieu ni maître. Anthologie de l'anarchisme*) ; enfin il a le mérite de parler de l'actualité du mouvement anarchiste. Le format est résolument accessible – 115 pages – et arrive pourtant à dresser un portrait complet du mouvement, et de ses nombreuses nuances et divergences. Sont abordés le contexte historique qui a vu son émergence, les différents courants de pensée, les projets économique (socialisation, autogestion, planification économique, etc.) et démocratique (fédéralisme, mandats impératifs, etc.), les approches écologique et féministe, les stratégies d'organisation et d'action. L'ouvrage se termine sur les actions pratiques à travers les révolutions et 24 figures représentatives du mouvement. L'auteur finit son avant-propos en explicitant son projet : tenter de réaliser « *un opuscule qui soit à la fois instructif pour le grand public et utile aux militants avertis.* ». Qu'il se rassure, l'objectif est brillamment atteint. ●

Adèle Salem



Guillaume Davranche, *Dix questions sur l'anarchisme*, Libertalia, 2020, 120 pages, 5 euros.

● Série

Une écriture ciselée, une réalisation de qualité



This is us, création de Dan Fogelman, États-Unis, 2016, six saisons actuellement parues.

This is us n'est pas une nouvelle série puisque nous en sommes à la sixième saison. Mais les productions sont si nombreuses, qu'il est possible même pour une ou une sérieuse d'être passé à côté jusque-là. De prime abord, cette série peut paraître banale car vous ne trouverez aucun superflü, ni de personnage avec des supers pouvoirs, ni de conspiration fomentée contre un État... Non, il s'agit d'une série à propos d'une famille et des aléas qu'elle traverse.

Rien d'extraordinaire à première vue pour un genre dramatique, sauf que cette série possède beaucoup de qualités. En commençant par le casting. Si les actrices et acteurs ne sont pas hyper connus, ils n'en sont pas moins tous excellents dans leurs rôles, enfants comme adultes. D'ailleurs, ce qui fait qu'on accroche à une série est l'attachement à un ou plusieurs personnages et là, vous aurez l'embarras du choix. Aussi, l'avantage du nombre d'épisodes dans la saison – dix-huit – permet aux scénaristes de les faire évoluer au cours de l'histoire, et personne n'est

laissé sur le côté de ce point de vue. Techniquement, cette série touche à la perfection à travers la réalisation notamment. Le retournement de situation du premier épisode est vraiment un modèle du genre.

Ce qui nous amène à l'écriture du scénario. Très bien écrit, voire même ciselé parfois par le biais de sauts en avant et de retour en arrière dans le récit, qui permettent de maintenir le suspense ou d'attiser notre curiosité. *This is us* est une série qui est pleine d'émotion. Elle aborde des sujets sensibles tels que le racisme, l'adoption, l'obésité, l'homosexualité... Toutefois, pas forcément abordé avec justesse, il manque quelquefois un peu plus de profondeur. C'est vrai que parfois on en attendrait davantage de ce point, au regard du travail réalisé sur l'écriture de l'histoire ou sur la psychologie des personnages. Malgré cela, *This is us* est une série de qualité à voir seul, en couple ou en famille. Le visionnage du pilote vous permettra de savoir si vous allez aimer... ou pas. ●

Nicolas Boissy

● Cinéma

Un discours masculin sous influence féministe

Dernier film du réalisateur Hong Sang-soo, *La Femme qui s'est enfuie*, manifeste un virage notable opéré depuis quelques années. L'auteur est prolifique puisqu'il a à son actif déjà 25 films en seulement... 25 ans. Une régularité et une fréquence qui précisément permettent de mesurer les évolutions de ce qu'il veut dire et la manière dont il cherche à le dire. Hong Sang-soo travaille essentiellement sur l'incommunicabilité des relations entre hommes et femmes. Au fil de sa filmographie, les hommes, dans leurs intentions libidineuses, dans leurs égos surdimensionnés, dans leur lâcheté systématique, incarnent aussi l'évidente et désespérante difficulté d'exister. L'auteur parle de ce qu'il ressent de sa condition masculine, de ses vanités et de sa vacuité. Mais depuis une dizaine d'années, on ne peut que constater un virage concernant la nature des protagonistes féminins, qui passent de figures contextuelles à celles de personnages centraux. Dans *La Femme qui s'est enfuie*, ce recentrage s'impose, où une femme s'arrache à la relation fusionnelle exigée par son mari, ren-

contre trois amies, et voit, à chacune de ces rencontres, un élément masculin venir perturber la relation. Ce recentrage de la figure féminine chez un auteur comme Hong Sang-soo manifeste un dialogue constructif entre les champs politiques et artistiques, et pour ce qui nous concerne de l'influence du discours féministe. Une forme d'immaturité, que l'on pouvait aisément percevoir dans le propos androcentré du réalisateur dans une première partie de sa carrière, est en train de s'effacer pour laisser place à ce qui, finalement, était déjà au cœur de son discours, mais peinait à émerger. Depuis la deuxième vague radicale des années 1970 jusqu'aux mobilisations mondiales de cette décennie, les analyses féministes ont réussi à modifier profondément notre manière de voir et ont permis aux hommes, dont l'analyse politique et sociale est profondément structurée par le patriarcat, de décentrer enfin leur regard et d'accueillir de nouvelles perspectives plus nuancées et résolument plus émancipatrices. Merci Hong Sang-soo. Et merci surtout le féminisme ! ●

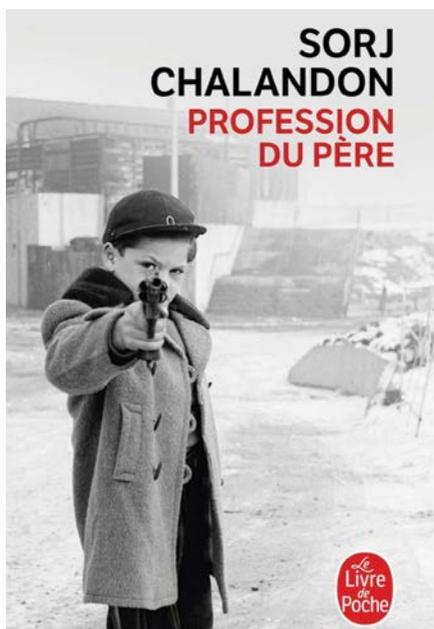
Francine Fréjus



Hong Sang-soo, *La Femme qui s'est enfuie*, 77 minutes, Corée du Sud, 2020.

● Roman

« Sans cet amour, qui arme et cuirasse »



Sorj Chalandon, *Profession du père*, Le Livre de Poche, 2016, 288 pages, 7,90 euros.

Sorj Chalandon est né en 1952. Journaliste engagé, il participe à la création du journal *Libération* en 1973 et y écrit jusqu'en 2007. Depuis 2009, il collabore au *Canard enchaîné*. Mais Sorj Chalandon est aussi un grand écrivain. En dévoilant dans son roman *Profession du père*, de larges pans de sa propre histoire, l'auteur nous narre son enfance brisée. « *Comme Émile, je suis resté sans socle, sans transmission, sans cet amour qui arme et cuirasse* » dira-t-il à la sortie du livre, en 2015.

L'histoire commence en 1961. L'enfant, Émile, a 12 ans et vit avec père et mère. Aucun ami, aucun autre membre de la famille ne franchit jamais le seuil de leur appartement. Le père, affabulateur, s'invente une vie héroïque et célèbre. Ténor, il a quitté le groupe des Compagnons de la chanson dans les années 1950, car il leur faisait de l'ombre ! Ami du général de Gaulle jusqu'au putsch des généraux, en 1961, il lui écrit de longues lettres « *confidentiel-défense* », mais ne recevait pas celles du général à la maison : pas assez discret ! Ensuite, partisan de l'Algérie française, il

décide de tuer de Gaulle. La date est planifiée, ce sera le 1^{er} janvier 1963, et il entraîne l'enfant dans son délire. L'enfant est sous l'emprise du manipulateur. Il l'aime et le croit. Même lorsqu'il le réveille en pleine nuit pour faire des pompes et des haltères, même lorsque, en raison de mauvaises notes, il l'enferme pour la nuit dans l'armoire fermée à double tour : « *la maison de correction* ». Il a tant besoin d'être aimé. Il a foi en ce père, dément, mais idéalisé. C'est tout de même mieux que l'indifférence. La mère, au regard d'une tristesse infinie, ne dit jamais rien. « *Elle ne voyait rien, jamais elle n'avait rien vu* », dira l'auteur plus tard. Lorsqu'un journaliste a demandé à Sorj Chalandon quel livre lui avait donné l'envie d'écrire, il répondit : « *la trilogie de Jules Vallès : L'Enfant, L'Insurgé, Le Bachelier* ».

On comprend quand on lit la dédicace : « *À tous ceux qui crevèrent d'ennui au collège ou qu'on fit pleurer dans la famille, qui, pendant leur enfance, furent tyrannisés par leurs maîtres ou rosés par leurs parents, je dédie ce livre* ». ●

Danielle

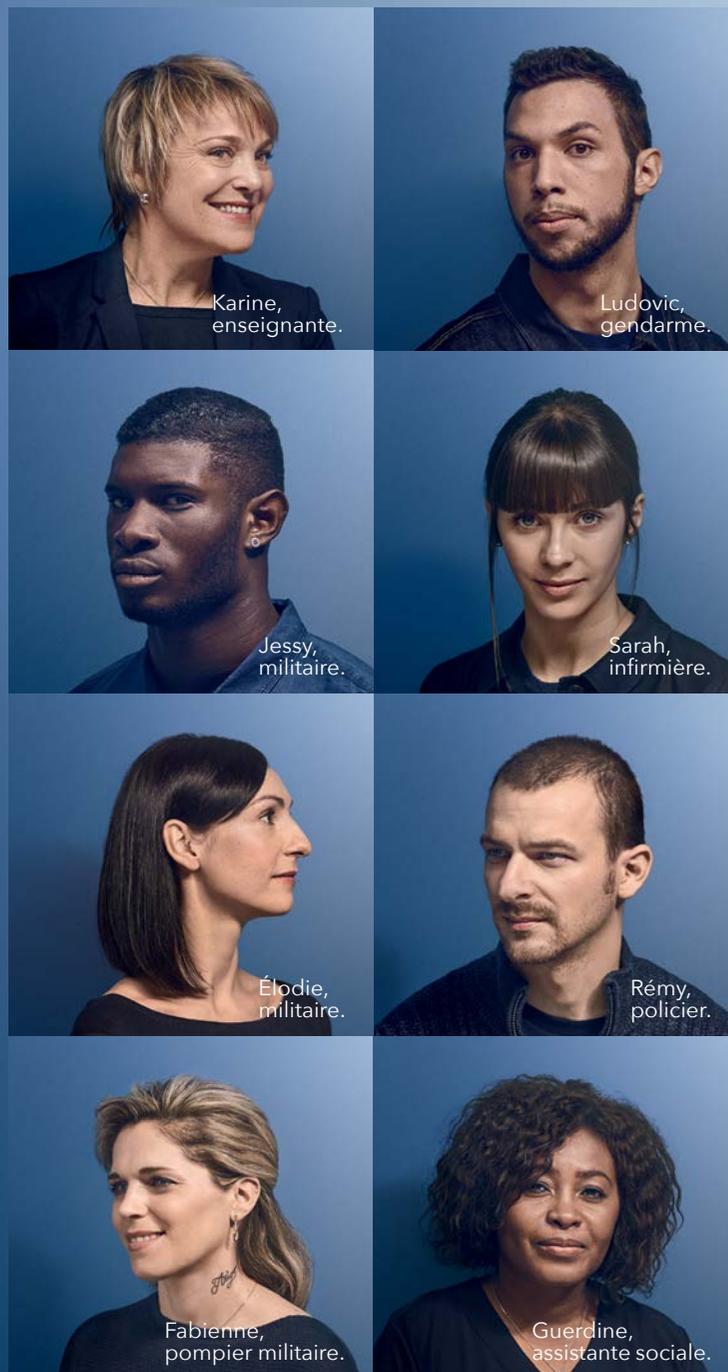
PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*

DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.