



● féminismes

Violences (p. 12 & 13)

Erdogan dénonce la Convention d'Istanbul



● secteur cadres

Organisation du travail (p. 11)

Un contrôle de plus en plus présent

modes d'emplois



www.snuteffsu.fr

Numéro 74 | Juin 2021 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● urgence sociale

(pp. 2 et 3)

Assurance chômage

Après la suspension, exigeons l'abrogation

● snu tefi fsu

VII^e congrès (pp. 4 et 5)

Pour une refonte de l'assurance chômage

● à pôle emploi

Conseillère justice (pp. 8 et 9)

Construire une nouvelle vie par la réinsertion

● insertion

Missions locales (pp. 6 et 7)

Les impasses de l'insertion des jeunes

● secteur public

Élections professionnelles (p. 10)

Une année décisive pour les agents publics

● écologie

Triangle de Gonesse (pp. 14 et 15)

Nous luttons pour l'autonomie alimentaire



● à pôle emploi

Démocratie sociale (p. 9)

Les faux-semblants d'un référendum

● solidarité

Sécurité sociale (pp. 16 et 17)

Les inégalités dans l'accès aux soins

Faire barrage à l'extrême droite

Les élections régionales ont été l'occasion de constater des records d'abstention. Elles ont surtout vu les sortants être renouvelés. Les grands gagnants sont les anciens partis de gouvernement LR et PS. Concernant le PS, sa droitisation progressive depuis le début des années 2000, entre les positions sécuritaires de Valls et la politique libérale de Hollande, a fini de lui aliéner une grande partie des classes populaires. Concernant la droite, on n'en finirait pas de dénombrer les collusions avec l'extrême droite et les revendications sécuritaires, liberticides et antidémocratiques...

La restriction des propositions politiques dans les programmes présentés aux élections est évidemment une des explications de l'effondrement de la participation aux élections. Face à la menace fasciste qui avance partout en Europe et en France, les élections doivent néanmoins nous permettre de faire barrage à ses représentants les plus décomplexés. Mais attention, se limiter à en faire un levier contre les pires candidats ne suffira pas ! Le renouvellement des mêmes notables issus de partis qui, soit renforcent les inégalités sociales, soit s'en accommodent, ne pourra que continuer à augmenter les taux d'abstention, et favoriser la montée du Front national. Le SNU, sa fédération la FSU, avec l'arc syndical de transformation sociale, sont porteurs d'un projet de société émancipateur, démocratique, égalitaire, basé sur la socialisation des moyens de production, la justice fiscale, la transition écologique et la réduction massive du temps de travail. Si nous voulons faire avancer nos revendications, si nous voulons convaincre les dirigeants politiques de s'en donner les moyens, ce sera par la mobilisation sociale, la lutte syndicale au quotidien, des grèves et les manifestations. Chaque séquence historique de grandes conquêtes sociales en est l'exemple éclatant. Donc, pour faire reculer le Front national, le vote, et surtout : la grève générale ! ●

Jeudi 1^{er} juillet 2021, SNU Pôle emploi FSU

● Réforme de l'assurance chômage

Après la suspension,

La réforme de l'assurance chômage est repoussée au 30 septembre. C'est une victoire pour les salarié·es et les chômeur·es. Mais le mouvement social saura-t-il se mobiliser efficacement pour arriver à inverser un processus qui paraît avancer inexorablement depuis près de quarante ans ?

Suite à la décision du Conseil d'État de suspendre à nouveau la réforme de l'assurance chômage, force est de constater que le gouvernement s'embourbe dans ce dossier. Rappelons que tout commence en 2018 avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'article 57 imposait aux partenaires sociaux de se réunir pour définir, d'ici les quatre mois suivants, une nouvelle convention relative à l'assurance chômage, avec la menace que si aucune solution n'était trouvée d'ici là, le gouvernement reprendrait la main. Bien sûr, avec le dialogue de sourds

entre patronat et syndicats, un budget contraint et un calendrier biaisé, tout était réuni pour faire échouer les négociations.

DÉMANTÈLEMENT DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Le 22 février 2019, le gouvernement reprenait donc la main et présentait, le 18 juin suivant, son projet de réforme. Son sinistre contenu est maintenant bien connu. Modification de la durée d'affiliation pour ouvrir des droits. Le passage de 4 à 6 mois devrait à lui seul exclure du régime plus de 300 000 salarié·es parmi les plus précaires. Alignement de la durée nécessaire pour recharger

ses droits sur la nouvelle durée d'affiliation, ce qui revient à annuler le principe même de rechargement des droits, pourtant seul progrès notable sur plus de quarante ans de réforme... Modification des règles de cumul et surtout du calcul du SJR qui revient à faire peser la responsabilité de la précarité sur les travailleurs précaires eux-mêmes. Cette réforme prétend lutter contre la précarité en intimant aux plus précaires de ne plus l'être, alors même que le gouvernement démantèle le droit du travail et institutionnalise la précarisation des emplois... La réforme devait entrer en application en deux temps, en octobre 2019 pour la durée d'affiliation, et en avril 2020 pour le SJR. Mais la crise du Covid va repousser de trimestre en trimestre son application. Côté syndicats et organisations de chômeurs, la riposte s'est organisée. Début 2020, un recours est déposé auprès du Conseil d'État qui rend son verdict en novembre 2020 jugeant la réforme contraire

Le Conseil d'État suspend la réforme de l'assurance chômage

C'est la deuxième fois en six mois que le Conseil d'État retoque le projet de réforme du gouvernement concernant l'assurance chômage. Cette décision du 22 juin est une victoire pour tous les travailleurs précaires et ceux privés d'emploi, toujours plus nombreux, qui sont livrés à la misère par un gouvernement obsédé par la destruction de notre système social. La juge des référés fonde la suspension de la réforme sur « une erreur manifeste d'appréciation de nature à créer un doute sérieux sur sa légalité ». D'une part, se fondant sur une étude de la Darès, la juge des référés a démontré que le postulat

du gouvernement selon lequel les précaires choisissent leur précarité ne reposait sur aucune donnée sérieuse et qu'au contraire les précaires subissaient la précarité. D'autre part, elle a observé que sanctionner les précaires par un nouveau calcul du SJR au 1^{er} juillet 2021 alors que la taxation des contrats courts ne rentrerait en vigueur qu'en septembre 2022 n'avait aucun sens. Cette suspension est une première étape vers l'annulation complète de cette réforme injuste basée uniquement sur des mensonges ! Les travailleurs ne sont responsables ni du chômage ni de la précarité !

exigeons l'abrogation

au principe d'égalité. Le Conseil d'État observe que « *Le montant du salaire journalier de référence peut désormais, pour un même nombre d'heures de travail, varier du simple au quadruple en fonction de la répartition des périodes d'emploi au cours de la période de référence* », et note « *une différence de traitement manifestement disproportionnée au regard du motif d'intérêt général poursuivi* ».

DES DOUTES CONCERNANT LA LÉGALITÉ DU DISPOSITIF

Le gouvernement propose alors une première réécriture en avril puis en mai pour tenter d'aménager le calcul du SJR. Le nouveau texte prévoit « *la reconstitution, dans le cadre du calcul du SJR, d'un salaire fictif au titre de certaines périodes [...] au cours desquelles le salarié percevait une rémunération réduite* ». Mais l'Unédic émet immédiatement des doutes sur la légalité du nouveau dispositif : « *notamment dans les cas où le salaire de référence pourrait être majoritairement constitué d'un salaire qui n'a jamais été perçu par l'intéressé et donc non soumis aux contributions d'assurance-chômage.* »

Pourtant, le gouvernement entend bien faire passer sa réforme et prévoit sa mise en application au 1^{er} juillet. Comble de l'indécence, avant la crise sanitaire, le gouvernement justifiait son projet de réforme par une amélioration des chiffres de chômage. Mais que penser alors de son obstination à la mettre en œuvre en plein milieu d'une crise sanitaire et à l'aune d'une crise économique qui risque d'être particulièrement violente ?

Dans le même temps, à partir de mars 2021, la mobilisation prend de l'ampleur avec l'occupation des lieux de culture par des collectifs d'intermittents et précaires partout en France. Les vendredis de la colère battent le pavé, à Paris comme en région, de mars à juin, rassemblant plusieurs milliers de personnes

exigeant l'abrogation de la réforme. Dans la foulée de la présentation du nouveau texte par le gouvernement, les syndicats déposent à nouveau un recours auprès du Conseil d'État. Le verdict du 22 juin est un nouveau camouflet pour le gouvernement : le Conseil d'État suspend la réforme, constatant « *une erreur manifeste d'appréciation de nature à créer un doute sérieux sur sa légalité* » (voir encadré). Les recours déposés par les syndicats vont être étudiés sur le fond dans les mois à venir.

Si on peut se féliciter de cette décision, il n'en reste pas moins que la lutte contre la réforme fait face à deux obstacles majeurs. Premier obstacle, la longue et apparemment inexorable dégradation des droits des chômeurs depuis maintenant quarante ans. Si cette nouvelle réforme ne pouvait paraître qu'une nouvelle étape de ce processus, elle marque néanmoins un cap qualitatif. En effet, la situation de l'assurance chômage n'a jamais été aussi critique puisque le système même est en train d'être démantelé. D'une part, car le système était auparavant basé sur la socialisation des salaires via les cotisations sociales, que l'État a remplacées par l'impôt en 2017.

D'autre part, car le système paritaire est rendu caduc par l'État qui entend définir lui-même les règles de l'indemnisation à coup de décret. Cette réforme inique balaie la solidarité par répartition qui cherchait à arracher le travailleur à l'arbitraire du marché du travail, en la remplaçant par un calcul arbitraire et inégalitaire de l'allocation, pénalisant les plus précaires, est la dernière touche du gouvernement dans la mise à sac du système.

FACE À L'URGENCE SOCIALE, QUELLE MOBILISATION ?

La seule issue du mouvement social pour s'opposer à ce carnage reste donc de construire une mobilisation à la hauteur des enjeux. Et c'est là notre deuxième obstacle. Depuis quinze ans, la mobilisation contre les réformes de l'assurance chômage peine à prendre. Les confédérations syndicales restent focalisées sur les problématiques propres à leurs fédérations de métiers, et les salarié-es au chômage ne se mobilisent que marginalement, considérant leur situation comme transitoire. Pourtant, avec la réorganisation du travail, le démantèlement du droit social et la précarisation de l'emploi, le chô-

mage et la précarité se pérennisent et deviennent un élément structurant dans le parcours professionnel de la plupart des salarié-es... Nous sommes loin du mouvement social de l'hiver 1997-1998 qui avait vu des dizaines de milliers de personnes défiler dans les rues, rassemblant syndicats, associations et organisations politiques. Depuis quinze ans, les organisations de chômeurs – AC, MNCP et Apeis – mobilisent de moins en moins. Depuis quinze ans, les mobilisations ne prennent de l'ampleur que lorsque les intermittents et intermittentes du spectacle se joignent au mouvement lorsque leurs droits sont menacés. La mobilisation de mars, avril, mai et juin autour des lieux de culture et des vendredis de la colère en a été la preuve éclatante. Mais depuis la réouverture des lieux de culture et la reprise du travail de bon nombre d'intermittents, les assemblées générales se vident, les manifestations s'épuisent... Pourtant, une véritable catastrophe sociale pointe à l'horizon. Sans parler de la crise économique à venir, le 1^{er} juillet a vu 900 000 chômeurs, dont les droits avaient été prolongés jusqu'au 30 juin, basculer en ASS. Pourtant, entre les licenciements massifs, le démantèlement du droit social, la crise du logement et la massification du chômage, les perspectives de convergence existent. Elles sont là, devant nous ! Le mouvement social saura-t-il saisir l'opportunité ? ●

Adèle Salem

De mars à juin, la mobilisation contre la réforme de l'assurance chômage a enchaîné assemblées générales, occupations et manifestations. Comme ici, lors de l'occupation de la direction générale de Pôle emploi le 4 juin.



● Mirabelle Lemaire (secrétaire générale du SNU TEFI FSU) :

« Le TEFI est porteur d'un projet de

Lors du VII^e congrès du SNU TEFI qui s'est déroulé du 29 au 31 mars, un nouveau secrétariat a été élu. Le 9 avril 2021, le secrétariat s'est réuni et a élu secrétaire générale Mirabelle Lemaire. Mirabelle est en poste à Pôle emploi depuis 2008. Restée de droit public, elle a été déléguée du personnel et est à présent élue au CSE d'Île-de-France. *Modes d'Emplois* a souhaité la rencontrer afin de mieux faire connaissance et de faire le point sur les perspectives à venir.

Modes d'Emplois : Tu as été élue secrétaire générale du SNU TEFI suite au dernier congrès, c'était le VII^e congrès de l'organisation, le syndicat est donc relativement jeune !

Mirabelle Lemaire : Oui, notre syndicat, le SNU TEFI, pour syndicat national unitaire – travail, emploi, formation, insertion – a été créé en 2000. Mais en réalité, nous venons de plus loin, puisque la création en 2000 du SNU TEFI et son affiliation à la FSU est la conséquence directe de la décision de notre syndicat de quitter la CFDT après le soutien de sa secrétaire confédérale, Nicole Notat, au plan de retour à l'emploi



(Pare). Le secteur Pôle emploi du TEFI est donc directement issu de la CFDT ANPE, mais cela faisait longtemps que nous étions déjà dans l'opposition à la confédération. Il faut se rappeler que dès les années 1980, la CFDT avait opéré une droitisation avec de vrais problèmes de démocratie dans la gestion de la confédération. Plusieurs fédérations ou syndicats nationaux avaient déjà choisi de la quitter en créant les SUD : la poste et la santé en 1988, l'éducation et le rail en 1995, même une partie de la CFDT ANPE avait déjà quitté la confédération en 1995 pour créer SUD ANPE, qui deviendra SUD emploi. La CFDT ANPE a cherché à peser sur les orientations confédérales jusqu'en 2000. Mais le Pare a été la goutte d'eau...

Mais pourquoi avoir fait à l'époque le choix de la FSU, plutôt orientée Éducation nationale ?

Deux éléments ont été déterminants dans le choix de rejoindre la FSU. Tout d'abord, nous souhaitions bien sûr réintégrer l'arc syndical dit de transformation sociale, composé de la FSU, de Solidaires et de la CGT. Mais à l'époque, SUD ANPE ne pouvait que craindre d'être totalement absorbé par la masse des adhérents qui faisaient scission avec la CFDT. Pour pouvoir travailler de concert avec SUD, il nous fallait trouver un compromis et donc créer une nouvelle structure syndicale. Et concernant la CGT, disons que les pratiques en termes d'organisation étaient les mêmes qui avaient justifié la massification de la CFDT dans les années 1970, à savoir un peu trop descendantes à notre goût... Mais le deuxième élément fondamental qui a justifié le rapprochement avec la FSU, c'était les perspectives de réunification du syndicalisme de transformation sociale – donc FSU, Solidaires et CGT – au sein d'une nouvelle organisation. Rejoindre la FSU nous permettait ainsi de nous réorganiser en quittant la CFDT et en attendant cette réunification. De son côté, la FSU réfléchissait déjà à élargir le pé-

rimètre professionnel des syndicats affiliés. Nous n'avons d'ailleurs pas été le seul syndicat à quitter la CFDT pour rejoindre la FSU.

À ce propos, le SNU TEFI rassemble plusieurs secteurs dont Pôle emploi. Peux-tu nous éclairer sur ce fonctionnement particulier ?

Lors de sa création en 2000, le SNU TEFI a résulté du choix de trois syndicats de proposer une dynamique interprofessionnelle sur les thèmes, donc, du travail, de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Nous avons ainsi construit le TEFI avec le TEFE (travail, emploi, formation, économie), implanté dans les Directe, l'inspection du travail et au ministère du Travail, ainsi qu'avec l'Insertion, implantée dans les missions locales et qui concerne d'autres structures telles que les Cap emploi. L'ANPE, puis Pôle emploi n'est que l'un des trois secteurs du TEFI, même si c'est le plus important.

Tu peux préciser quels sont les effectifs de chacun des secteurs ?

Environ 2 700 adhérents pour le secteur Pôle emploi, 300 pour le TEFE et 30 pour l'Insertion. En effet, les missions locales ont un fonctionne-



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste
Pour les ex-salarié-es de de Pôle Emploi. ASSEDIC. AFPA. Missions locales/PAIO

SOLIDARITÉ

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

Vous terminez un contrat dans l'un de ces services :

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

Vous êtes salarié-e de mission locale/PAIO

CONTACTEZ-NOUS

AMAE

71 bd Brandebourg 94200 IVRY/SEINE

☎ 06.52.08.29.57

www.amae-mutuelle.fr __ amae.mutuelle@gmail.com

refonte de l'assurance chômage »

ment très particulier puisque chaque structure est autonome, sous la tutelle des collectivités locales. Par exemple, chaque mission locale a son propre CSE. Et bien sûr le droit syndical est réduit à son plus strict minimum. Cette organisation avantage bien sûr les grandes confédérations ayant pignon sur rue. C'est d'ailleurs la CFDT qui est globalement majoritaire dans les missions locales, du moins là où il y a des syndicats, car dans de nombreuses missions locales, il y a une personne ou deux maximums qui siègent au CSE, des collègues du site souvent sans étiquettes syndicales. Mais nous travaillons au développement du TEFI ! Cependant, lors de la création du TEFI, nous étions soucieux de garantir un fonctionnement véritablement démocratique, à l'antipode des dérives autoritaires de la CFDT à partir des années 1990. C'est pourquoi dans nos statuts, nous avons un système de votes qui nécessite que pour qu'une décision soit validée, elle doit au moins obtenir le tiers des mandats de chaque secteur. Ce qui garantit qu'un secteur important ne pourra jamais imposer sa volonté à un secteur moins imposant. C'est un fonctionnement essentiel pour un véritable respect de la démocratie.

D'autant que la famille est en train de s'agrandir suite au dernier congrès !?

Tout à fait, le TEFI n'a jamais eu vocation à se limiter à ses trois secteurs, bien au contraire ! Nous avons déjà été approchés par des salarié-es de la formation professionnelle, mais la précarité de l'emploi dans ces secteurs n'a jamais été propice au développement du syndicalisme. Nous continuons néanmoins nos efforts en direction de ce champ professionnel. Par ailleurs, des salarié-es de la Caisse d'assurance retraite et santé au travail (Carsat) se sont rapprochés du TEFI pour intégrer – au sein d'un quatrième secteur – notre syndicat pour son aspect interprofessionnel, son caractère démocratique et bien entendu parce que nous portons un syndica-

lisme de transformation sociale. Les Carsat exercent leurs missions dans les domaines de l'assurance vieillesse et de l'assurance des risques professionnels, c'est-à-dire les accidents du travail et les maladies professionnelles. Leurs champs de compétences sont donc totalement cohérents avec la dynamique interprofessionnelle du TEFI. Qui plus est, le TEFI, comme la FSU, est porteur d'un projet de démocratie sociale et de refonte de l'assurance chômage avec des droits attachés à la personne et l'indemnisation de toutes et tous les chômeurs. Donc l'intégration de la Carsat comme quatrième secteur du TEFI nous permet d'élargir notre réflexion syndicale et ainsi d'approfondir l'élaboration d'un modèle émancipateur et viable financièrement. C'est une véritable opportunité pour le TEFI.

En tant que secrétaire générale, tu représentes le TEFI auprès de notre fédération, la FSU, quelles sont tes perspectives pour le mandat à venir ?

Elles sont nombreuses, bien sûr, mais des axes forts se dessinent. En premier lieu, le TEFI doit être force de proposition au sein de la fédération concernant l'analyse des problématiques propres à l'emploi, à l'insertion, à la formation, au respect et à l'amplification des droits des travailleuses et des travailleurs et à leur protection sociale. Nous le savons tous, la FSU est essentiellement constituée d'enseignants, mais comme l'a très justement rappelé Benoît Teste – notre secrétaire fédéral – Pôle emploi est un laboratoire pour la privatisation des services publics. C'est pourquoi notre voix au sein des instances de la FSU est aujourd'hui plus importante que jamais.

C'est à travers nos quatre secteurs, et chaque fois que cela est possible de façon unitaire, que nous dénoncerons et combattrons les réformes néolibérales qui peu à peu étouffent le modèle social français. Modèle

social grâce auquel la crise sanitaire nous est moins pénible que dans les pays où les services publics sont réduits à peau de chagrin.

Plus généralement, le TEFI doit continuer d'influer sur la fédération pour qu'elle soit plus présente dans les débats concernant les thématiques interprofessionnelles. C'est ainsi que l'on peut voir depuis plusieurs années un investissement de plus en plus net de la FSU dans les luttes intersyndicales et interprofessionnelles, en plus de son champ traditionnel de syndicalisation, à savoir l'Éducation nationale. Nous sommes peut-être un petit syndicat au sein de la FSU, mais ce que nous disons est écouté. À ce titre, nous avons par exemple intégré la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) au nom de la FSU. Et même si notre voix n'est que consultative, nous y défendons nos positions avec détermination ! ●

Propos recueillis par Francine Fréjus

Grâce au SNU TEFI, on peut voir depuis plusieurs années un investissement de plus en plus net de la FSU dans les luttes interprofessionnelles.



● Missions locales

Les impasses de l'insertion

De manière assez récurrente, les différents dispositifs de l'insertion professionnelle des jeunes semblent systématiquement faire l'impasse sur deux réalités : les difficultés propres à une certaine classe sociale défavorisée, et les moyens nécessaires à investir pour les en sortir.

Sil est dans les tuyaux depuis un bout de temps, le plan de relance « un jeune, une solution » a été officiellement lancé dans la précipitation de l'été 2020 comme une réponse aux conséquences de la pandémie. Il correspond avant tout à un aveu d'échec concernant le chômage de masse et, en particulier, celui de la tranche générationnelle des moins de 25 ans. En mars 1982, la création des missions locales par ordonnance faisait suite à la présentation du rapport Schwartz, qui entendait répondre à un problème conjoncturel et répondait au constat suivant : « principales victimes de la crise économique, les jeunes ont un taux de chômage trois fois plus élevé que celui des adultes. La sélection opérée par l'école se double d'une sélection impitoyable par le marché du travail. »

DE LA CONJONCTURE À L'INSTITUTIONNALISATION

Quarante ans après, rien n'a changé, tout s'est même aggravé. La conjoncture s'est muée en système et les missions locales en institution. Cela devrait nous questionner sur la pertinence des différentes politiques publiques mises en œuvre depuis quatre décennies, et guider une réflexion autrement plus approfondie concernant l'école, le marché du travail, la crise économique et la jeunesse.

En tant que professionnel·les de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus, nous pourrions détailler à souhait la mission qui nous est

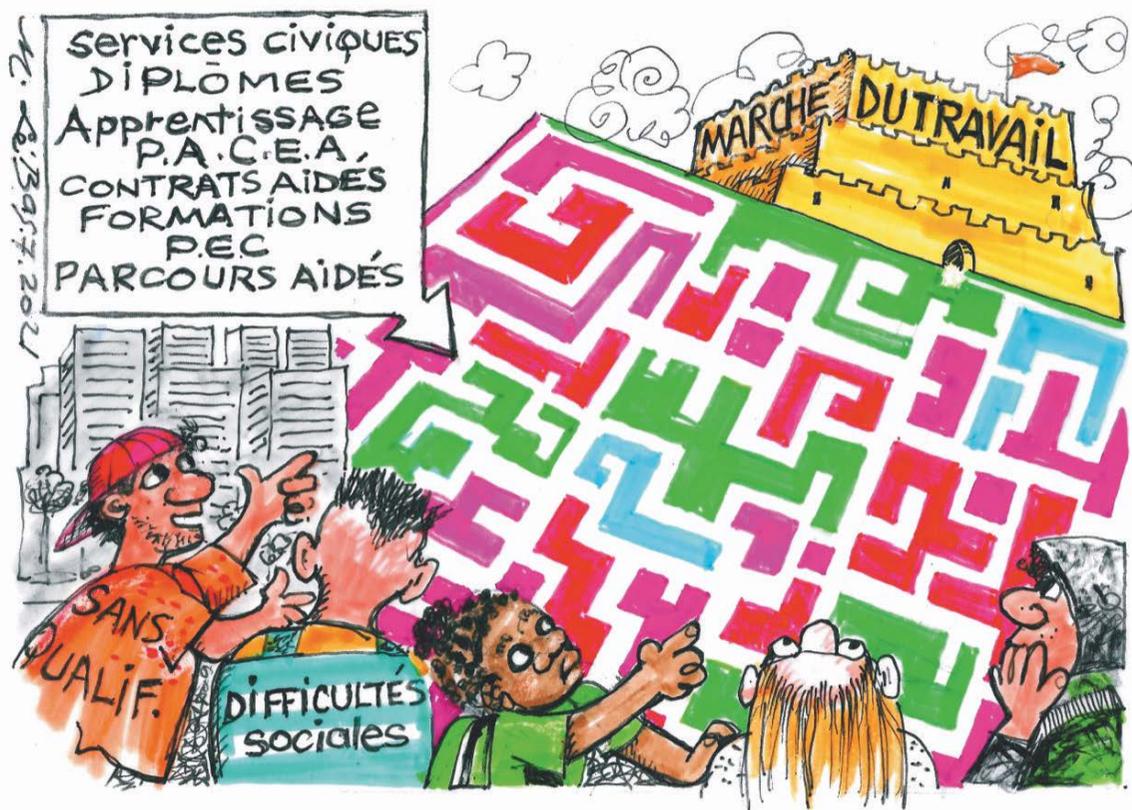
confiée, tant les sujets sont divers et nombreux, à l'image de l'approche globale qui est à la base de notre activité. L'individualisation des parcours, que l'on retrouve à nouveau dans le slogan « un jeune, une solution », met l'accent sur la trajectoire sociale et professionnelle du jeune, son implication et ses perspectives en termes de choix de vie. Mais, quel que soit le bien-fondé de la formule, elle ne répond pas au caractère systémique des maux de la jeunesse d'aujourd'hui. L'obligation de formation pour les 16-18 ans, qui ac-

compagne le plan de relance, fait pourtant le constat que près de 80 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans aucune qualification. C'est principalement cette partie de la jeunesse que nous retrouvons dans les missions locales, à laquelle il faut ajouter des diplômés ne trouvant pas de débouchés sur le marché du travail, ce qui pose la question du lien entre la formation initiale et l'insertion professionnelle.

80 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans aucune qualification

Mais comment analyser une classe d'âge, sans s'interroger également sur les déterminismes qui lui sont inhérents ? Sauf à croire qu'il y aurait « une jeunesse », puis « un

jeune » et enfin « une solution » ! Bien évidemment que le public des missions locales est hétérogène, mais une des caractéristiques majoritairement partagées est d'être issu d'une sphère familiale rencontrant des difficultés sociales. L'arrivée d'une nouvelle génération et le remplacement de la précédente est une constante historique, mais avec le public des missions locales, l'enjeu se situe surtout dans l'analyse d'une classe sociale à part entière. Nous ne parlons donc pas de « la jeunesse », mais d'une certaine partie de la population condamnée à (sur) vivre avec moins de 500 euros par mois, somme qui semble faire consensus dans la plupart des dispositifs mis en place dans le plan de relance. Ce que semble aussi confirmer la proposition d'ouvrir les droits au RSA au moins de 25 ans. D'où l'idée de se regrouper à travers des « plateformes », de solidi-



professionnelle des jeunes

fier les liens entre « partenaires », de proposer aux jeunes de travailler sur leur propre « parcours », en mettant en place diverses aides et dispositifs d'accès à l'emploi.

UNE JEUNESSE CANTONNÉE À LA PRÉCARITÉ

Que ce soient les contrats aidés, la garantie jeune, les services civiques, l'apprentissage ou l'ensemble des formations mises en place, tout est bon à prendre... Mais à y regarder de plus près, soyons tout de même prudents. Le parcours

emploi compétences (PEC) ou l'apprentissage ne se résumerait-ils pas à de simples effets d'aubaine pour les employeurs ? Le service civique, massivement utilisé par Pôle emploi, l'Éducation nationale, ou diverses collectivités, n'est-il pas une forme d'emploi déguisé ? L'augmentation des fonds dédiés au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), et la multiplication par deux des entrées possibles pour la garantie jeune ne serviraient-ils pas de variables financières d'ajus-

tement, pour une jeunesse qu'on cantonne à la précarité ?

De plus, ces mesures ne tiennent pas compte des difficultés propres aux missions locales ! Ce n'est pas parce qu'il a été décidé d'accueillir plus de monde grâce à de nouveaux dispositifs, que les murs des locaux sont extensibles et que les professionnels sont en nombre suffisant pour le faire ! Et lorsque la « mode » de la garantie jeune sera passée, ou que son organisation sera étendue à d'autres opérateurs (comme cela semble se profiler avec la garantie

jeune universelle), qu'advient-il de ce personnel ? Le problème principal reste dans son énoncé : un jeune, une solution. Si notre jeunesse a besoin de réponses adaptées à chacune et chacun, alors se pose la question des moyens investis dans l'accompagnement, avec une durée qui permette de réfléchir, d'essayer, puis de parvenir à ses propres choix en toute autonomie. Une problématique qui dépasse largement la seule question de la jeunesse. ●

Le SNU Insertion

● Hommage

Il y a dix ans, Luc Béal-Rainaldy nous quittait

Le 4 mai 2011, notre camarade Luc Béal-Rainaldy a mis fin à ses jours. Les membres du SNU TEFTE tiennent à saluer sa mémoire.

Luc Béal-Rainaldy était l'un des fondateurs de notre syndicat – le SNU travail, emploi, formation, économie (TEFTE) – et son secrétaire national. Luc était un homme chaleureux, fraternel, toujours prêt au partage des idées comme des gourmandises de la vie. Il était d'une grande culture historique et politique, d'une attention permanente à la réalité de ce qui fait la vie des femmes et des hommes. Luc était avant tout un militant qui combattait pour plus de justice, contre les inégalités, contre les discriminations, pour la paix. Engagé dans la défense de ses collègues du ministère du Travail, des contrôleurs du travail, de l'inspection du travail et de ses missions protectrices des salarié-es, Luc était aussi aux côtés des salarié-es sans papiers, les plus précaires et les plus exploités. Il a été un des acteurs déterminants des négociations de l'accord signé le 18 juin 2010 pour la régularisation,

« par le travail », des immigré-es sans papiers.

Luc fut profondément affecté par la dureté des relations sociales au sein du ministère du Travail, par le mépris des ministres et directeurs à l'égard de l'action syndicale, des instances représentatives, à l'égard des agents eux-mêmes et de leur expression collective.

DISCRIMINATION SYNDICALE ET VIOLENCE INSTITUTIONNELLE

Luc a été confronté à la discrimination syndicale au moment d'obtenir un poste d'inspecteur du travail correspondant à ses compétences et à ses convictions. Malgré le soutien de Tassadit, son épouse, de Samuel et Naïma, leurs enfants, ce véritable combat l'a épuisé. Il y a 10 ans, le 4 mai 2021, notre camarade Luc Béal-Rainaldy mettait fin à ses jours dans les locaux du ministère du Travail. Rien n'a été épargné à la famille

de Luc. Tassadit a dû lutter durement pendant un an avant d'obtenir la reconnaissance du caractère professionnel du suicide de Luc.

Par la puissance et la pertinence de ses analyses, par son investissement et sa recherche permanente de l'unité d'action, Luc aura été un moteur essentiel des luttes syndicales et intersyndicales. Du sort des contrôleurs du travail aux réformes successives démantelant nos services, en passant par la vacuité du dialogue social et les remises en cause de la protection des travailleurs dans le Code du travail, toutes les luttes que Luc a menées sont encore d'une actualité cuisante.

Devant l'amertume et la colère d'un tel constat, en mémoire de Luc Béal-Rainaldy et pour défendre les convictions de justice sociale et de solidarité qui nous rassemblent et le rappellent à nous, nous continuerons à nous battre sans relâche. Nous nous battons pour que l'État assure les missions protectrices de tous les travailleurs, avec des services dotés des moyens humains et matériels nécessaires, avec des



agents respectés, protégés, soutenus et indépendants face aux pressions extérieures. Nous nous battons pour que cessent les discriminations à l'encontre des militantes et militants syndicaux, particulièrement au ministère du Travail qui continue de défrayer la chronique sur ce sujet. Enfin, nous nous battons pour que le dialogue social au ministère du Travail ne soit plus réduit à de la simple communication descendante et devienne enfin cet échange constructif indispensable aux principes de la démocratie. ●

Bernadette Baron (SNU TEFTE)

● Conseillère Pôle emploi justice

Se construire une nouvelle

Notre collègue Anita Labeaume part à la retraite. C'est l'occasion pour elle de nous faire partager son expérience, durant les dix dernières années, de conseillère Pôle emploi justice.

Et voilà ! Une page se tourne, une belle page, qui s'inscrit dans le livre de ma vie : trente ans à l'ANPE puis à Pôle emploi, trente ans d'expériences aussi riches que variées, dans cette institution qui m'a permis de vivre de belles choses ! En particulier les dix dernières années en pénitencier, sur trois établissements dans le Tarn et l'Aveyron : la maison d'arrêt d'Albi, celle de Rodez et le centre de détention de Saint-Sulpice. La plus belle aventure de ma vie professionnelle à Pôle emploi, celle qui m'aura fait grandir sur un plan personnel, celle qui m'aura permis de vivre de très belles rencontres avec les détenus, le personnel pénitentiaire et les partenaires.

Ma première intervention s'est déroulée à la maison d'arrêt d'Albi : inutile de préciser qu'au moment d'entrer là-dedans, je n'en menais pas large ! De me retrouver confrontée à ces grilles qui s'ouvrent et se ferment bruyamment, au bon vouloir des surveillants, à l'air aussi aimable qu'une porte de prison, certes, mais quel drôle de travail que le leur ! Au fil des années, j'ai néanmoins réussi à développer des relations cordiales avec la plupart d'entre eux ! Ensuite, étape suivante, la rencontre avec des détenus, condamnés à des peines plus ou moins longues, pour des délits plus ou moins graves, très souvent en situation de réci-

diver. J'ai pu découvrir des parcours de vie pas simples, et même certaines personnes pour qui la prison était devenue une solution à leur détresse, pour d'autres, une fierté de passer par là, et pour beaucoup d'entre eux – surtout dans les cas de récidive – la capacité enfin à comprendre ce qui s'était joué, à accepter de payer leur dette à la société, afin de se libérer – dans tous les sens du terme – et de se reconstruire...

LA PRISON COMME SOLUTION À LA DÉTRESSE...

La suite leur appartenait. Moi, j'étais là pour les écouter, travailler avec eux à la construction d'une nouvelle vie qui passerait par la réinsertion professionnelle, et leur apporter mes compétences de conseillère Pôle emploi justice (CPEJ) et la bienveillance, le non-jugement, tout aussi nécessaire pour la restauration narcissique

que pour leur réinsertion... Je me souviens d'un jeune qui s'est mis à pleurer quand je lui ai dit : *« tout ce que vous me dites de vous, là, me permet de vous affirmer qu'on va pouvoir faire quelque chose de vous ! »* Quand je lui ai demandé ce que j'avais pu dire pour le faire pleurer, il m'a répondu : *« personne ne m'a jamais parlé comme ça... »*

• J'étais là pour les écouter, leur apporter mes compétences, de la bienveillance et le non-jugement

J'ai connu quelques belles réussites, mais aussi certaines déconvenues. Un détenu avait pu sortir en aménagement de peine avec un CDI, après des négociations avec l'entreprise, la mise en place d'une évaluation en milieu de tra-

Dix ans comme conseillère Pôle emploi justice, se retrouver confrontée à ces grilles qui s'ouvrent et se ferment bruyamment, au bon vouloir des surveillants. Mais pour Anita, cela aura été sa plus belle aventure à Pôle emploi.



vie par la réinsertion

vail (EMT) et suite à une demande exceptionnelle auprès du directeur de la maison d'arrêt pour pouvoir venir préparer le détenu à son entretien d'embauche (ce jour-là d'ailleurs le surveillant nous avait oubliés dans le parloir – un local exigu ; il avait fini par venir nous ouvrir en nous entendant tambouriner sur la porte). Finalement, le juge a accepté un aménagement de peine avec un transfert au quartier de semi-liberté (QSL) de Seysses. Mais le détenu a lâché l'affaire au bout de quinze jours pour revenir à la maison d'arrêt ! Quand je l'ai vu sur la liste des personnes à rencontrer transmise par le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP), j'ai cru rêver ! Je suis restée

polie et respectueuse, mais je lui ai dit ce que j'en pensais ! « *Je savais que je me ferais engueuler par vous* » m'a-t-il répondu...

« N'IMPORTE QUOI POURVU QUE JE PARTE D'ICI ! »

Je pense aussi à tous ceux qui me disaient : « *n'importe quelle formation, celle qui commence le plus tôt, pourvu que je sorte d'ici au plus vite !* » Parfois, ils ne le disaient pas, mais c'était tellement évident que je n'étais pas dupe ! Toujours avec respect et bienveillance, je leur expliquais alors que ce n'était pas comme cela que ça marchait, qu'on n'était pas au supermarché de la formation, et qu'on allait prendre un peu de temps pour réfléchir à cela, afin

qu'une fois dehors toutes les chances soient de leur côté pour réussir leur réinsertion professionnelle. En dix ans, un seul d'entre eux m'a envoyée promener quand je lui ai dit ça. Je n'oublierai pas non plus de parler du travail avec les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP), partenariat essentiel pour arriver à saisir certaines situations particulièrement complexes ! D'autant plus essentiel que leurs missions sont variées : aide à la décision judiciaire, individualisation des peines, prévention de la récidive, lien avec les familles, suivi et contrôle des obligations des personnes détenues et celles qui sont libérées avec une mesure (milieu fermé et milieu ouvert). Les anecdotes comme celles

que j'ai évoquées sont nombreuses, c'est aussi ce qui a fait la richesse et la saveur de cette mission ! Quatorze conseillers Pôle emploi interviennent en Occitanie, dans le cadre d'une convention signée depuis 2010 et renouvelée tous les deux ans. En 2014, une nouvelle catégorie a été créée, qui a grandement facilité le travail du conseiller et permis d'améliorer l'offre de service aux personnes incarcérées. Les personnes sous main de justice détenues peuvent bénéficier d'une inscription à Pôle emploi (catégorie 4-PMJ) dès lors qu'elles sont volontaires, à moins de 6 mois de la date prévue de sortie de détention. Très heureuse d'être passée par là... ●

Anita Labeaume

● Démocratie sociale

Les faux-semblants du référendum d'entreprise

Le référendum imposé par la direction est arrivé à son terme. On nous bassine avec cette nouvelle modalité de la démocratie en entreprise. En réalité, ce nouvel outil est beaucoup moins démocratique qu'il n'y paraît.

Le référendum proposé par la direction générale concernant l'accord sur l'intéressement des personnels aux résultats de Pôle emploi est arrivé à son terme : 57 % de participants, 64 % d'entre eux favorable à l'accord. Le référendum, c'est la démocratie, les personnels se sont exprimés. Mais précisément, le référendum d'entreprise, est-ce vraiment la démocratie ? On peut en douter, et pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les référendums d'entreprise sont souvent des choix de dupe : quelle que soit votre décision, c'est votre interlocuteur qui en tirera les bénéfices. Le rapport de force en faveur de

l'employeur lui permet de saccager allègrement les accords conventionnels et les droits des salarié-es. Prenons le référendum sur l'intéressement des personnels. Nous avons là une double arnaque : la formulation laisse entendre qu'il y a une bonne affaire pécuniaire derrière le oui, et cherche à faire oublier la détermination de la direction à renoncer définitivement à une augmentation générale des salaires. Il aurait été plus honnête de l'appeler, « référendum pour savoir si les personnels sont satisfaits de ne jamais être augmentés alors que la direction en a les moyens et s'ils souhaitent peut-être rece-

voir des cacahuètes dont l'attribution est soumise à des objectifs inatteignables dans des conditions de travail pathogènes ». La réorganisation du travail atomise les travailleuses et les travailleurs depuis un demi-siècle, et la violence sociale de la société moderne leur rappelle par tous les canaux de communication que leur seul salut consiste à abandonner leurs droits sociaux dans l'espoir d'une augmentation de leur pouvoir d'achat.

UN VÉRITABLE PUTSCH ANTIDÉMOCRATIQUE

Ce référendum en est le parfait parangon. La véritable démocratie sociale, c'est de pouvoir rentrer en conflit avec l'employeur concernant le partage de la valeur produite et l'organisation du travail. Cette vie démocratique se passe dans l'action directe des grèves et des manifestations, ainsi que dans

les instances représentatives des personnels. Par le référendum, la direction décide de court-circuiter ces instances, élues démocratiquement, en s'adressant aux personnels avec des formules manipulatoires et en dissimulant une partie notable des informations nécessaires pour pouvoir se prononcer. Le référendum d'entreprise s'apparente donc bien plus à un putsch antidémocratique. Enfin, si le patronat souhaite vraiment instaurer des procédures démocratiques dans les entreprises, nous ne pouvons que l'y encourager. Mais allons jusqu'au bout et luttons dès aujourd'hui pour le contrôle des entreprises par ses salarié-es, l'autogestion des usines et des lieux de travail et bien sûr la socialisation des moyens de production. On organise un référendum sur ces trois thèmes ? ●

Adèle Salem

● Élections professionnelles

Une année décisive pour les agents publics

En novembre, les personnels de droit public auront à se prononcer sur la composition des nouvelles commissions paritaires. C'est l'occasion de désigner des représentantes et des représentants qui sauront faire front face à une direction toujours plus hostile.

La nouvelle classification des agents publics de Pôle emploi, contestée par le SNU, a été mise en place suite au décret n° 2021-81 du 28 janvier. Au 1^{er} février 2021, les agents publics ont été transposés dans de nouvelles catégories et de nouveaux niveaux d'emploi, et au 1^{er} mars, ils ont été rattachés à un emploi du référentiel des métiers de l'établissement. Mais la loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019 a aussi induit de nouveaux périmètres pour les commissions paritaires. Ces nouveaux périmètres sont repris dans ce même décret et entraînent une restriction notable des attributions de ces commissions, ainsi que des compétences substantiellement différentes. En effet les agents des catégories 1 et 2 verront leurs situations examinées au sein de commissions consultatives paritaires locales (CCPLU) et les agents des catégories 3 et 4 au sein de commissions consultatives paritaires nationales (CCPN). La direction a fait le choix de repousser les élections professionnelles pour les agents publics à Pôle emploi afin d'imposer sa nouvelle classification et d'intégrer par la même occasion les conséquences induites par la loi de transformation de la Fonction publique aux CCPN et CCPLU.

DES PRÉROGATIVES LIMITÉES

En novembre prochain, les personnels de droit public devront se prononcer lors des élections professionnelles pour la composition de ces commissions. Dans le cadre de la préparation de ces élections, la direction générale a

décidé de façon unilatérale d'un protocole d'accord préélectoral (PAP). Celui-ci diffère radicalement des précédents puisqu'il se négocie à deux niveaux : au niveau national, concernant la seule CCPN, au niveau régional pour les CCPLU. Le SNU, fidèle à une logique d'établissement national, a défendu un PAP négocié au niveau national pour l'ensemble des instances CCPN et CCPLU.

DES ÉLU-ES MOINS NOMBREUX

Par ailleurs, un autre désaccord majeur oppose le SNU et la direction générale concernant les établissements dont le petit nombre d'agents publics peut créer une difficulté pour construire des listes complètes pour les CCPLU, comme c'est le cas en Corse, à Mayotte ou à la direction des services informatiques (DSI). En effet, en cas de carence de listes et donc de représentants, la direction générale a fait le choix unilatéral de rattacher les agentes et agents à un établissement voisin pour toute demande concernant le périmètre de la commission paritaire. Pour le SNU, il est inconcevable que des personnels de droit public ne puissent voter pour leurs représentants dans le cadre des élections professionnelles ! Concernant la CCPN, la direction générale a fait le choix de réduire le nombre d'élu-es sous le fallacieux prétexte d'une part que le nombre d'agents avait diminué et d'autre part que les commissions voyaient leurs compétences modifiées. Le SNU s'est battu lors des négociations pour augmenter le nombre de vos représentantes et

représentants. Nous avons ainsi obtenu d'augmenter d'un siège la CCPN3. Pour autant, nous avons fait le choix de ne pas signer ce protocole national, non seulement à cause d'une direction qui refuse tout dialogue malgré des propositions quelquefois unitaires des organisations syndicales, mais aussi pour marquer notre désaccord politique sur la manière dont sont traités les personnels de droit public – classification, RH, déroulement de carrière, mutation, jour de carence, etc. – en écho de ce que vous nous témoignez au quotidien.

DES ÉLECTIONS POUR FAIRE ENTENDRE NOTRE VOIX

Au sein des différents établissements, la direction générale a donné mandat aux directions régionales de mettre en place des élections CCPLU pour les agents de catégories 1 et 2. La représentation et la défense des agents de catégories 3 et 4 est dorénavant la prérogative de la seule CCPN. Cette

nouvelle répartition des prérogatives a pour conséquence directe la réduction parfois drastique du nombre d'élu-es en CCPLU. À titre d'exemple, la direction régionale d'Île-de-France a proposé un contingent de six titulaires et six suppléants en lieu et place des treize titulaires et treize suppléants lors de la dernière mandature. Le manque de prise en compte par les directions régionales des problématiques exposées par les syndicats et l'absence de marge de manœuvre laissée aux représentants de la direction ont eu pour conséquence que le SNU a refusé de signer, dans leur grande majorité, les PAP CCPLU. Les élections professionnelles des personnels de droit public qui auront lieu en novembre sont l'occasion de faire entendre notre voix. Voter SNU, c'est voter pour celles et ceux qui s'engagent au quotidien pour vous informer, vous représenter, vous accompagner et vous défendre. ●

Le Secteur Agents publics du SNU

Compétence par catégorie	CCPL		CCPN			
	Cat 1	cat 2	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4
Contestation d'un refus opposé à une demande de mobilisation du compte personnel de formation	✓	✓			✓	✓
Décision de troisième refus consécutif opposé à une demande de congé de formation professionnelle ou de mobilisation du compte personnel de formation	✓	✓			✓	✓
Décision de reclassement professionnel pour inaptitude	✓	✓			✓	✓
Décision de licenciement non disciplinaire, dont licenciement pour inaptitude médicale	✓	✓			✓	✓
Contestation d'un refus opposé à une demande de télétravail	✓	✓			✓	✓
Sanction disciplinaire envisagée d'un niveau de sévérité supérieur au blâme, porté exclusivement devant la commission consultative paritaire nationale compétente pour le niveau d'emplois de l'agent			✓	✓	✓	✓
Contestation du rattachement à un emploi et à une filière du référentiel des métiers	✓	✓			✓	✓
Demande de révision du compte rendu de l'EPA	✓	✓			✓	✓
Décharge provisoire de responsabilité					✓	

● Organisation du travail

Faire face à l'accroissement du contrôle

Le télétravail a révélé les impasses actuelles de l'organisation du travail.

Le travail reste abstrait, les salarié·es sont réduits à l'impuissance. Le désenchantement du télétravail rend la situation insupportable. C'est pourquoi, plus que jamais, nous devons continuer à créer du collectif et amplifier nos luttes syndicales.

La crise sanitaire actuelle a donné un grand coup d'accélérateur au télétravail. Danièle Linhart, lors de la dernière conférence organisée par le Secteur Cadres du SNU, a identifié trois phases dans la généralisation du télétravail.

Première phase : lors du premier confinement, les employeurs et une majorité de salarié·es manifestent une satisfaction globale. Le recours au télétravail permet une véritable protection contre le virus et offre pour beaucoup un certain confort. Deuxième phase : la reprise en présentiel est ensuite bienvenue, beaucoup de salarié·es éprouvant lassitude et sensation d'isolement. Certains exerçaient aussi le télétravail dans des conditions inconfortables : matériel et locaux non adaptés, présence au domicile d'autres télétravailleurs et des enfants. Il y a un vrai plaisir des retrouvailles avec les collègues. Mais ce « réenchantement » ne dure pas, car les problèmes antérieurs n'ont pas été résolus et resurgissent rapidement.

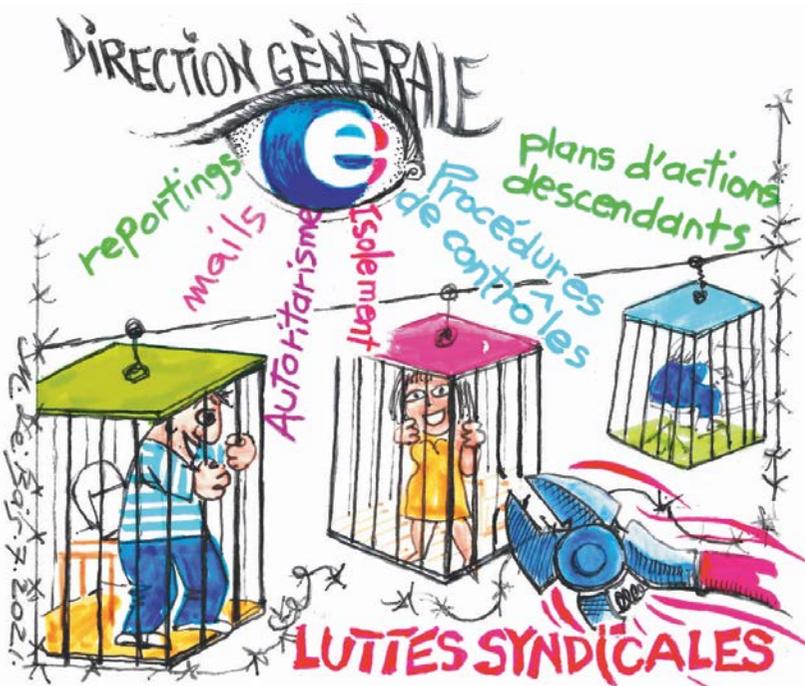
DÉSENCHANTEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

Enfin, troisième phase, avec la deuxième vague de confinement et le retour du télétravail, la satisfaction des salarié·es baisse fortement. Ceci notamment parce que le travail reste abstrait, et les salarié·es ne sont pas toujours en mesure de se l'approprier. Il est toujours pensé par autrui et cette dimension, en télétravail, ne disparaît pas voire s'aggrave. À cela s'ajoute de nouveau la perte des échanges entre collègues. Le constat devient alors terrible : les problèmes sont intacts, s'y ajoute le désenchantement du télétravail et l'isolement.

Notre système, durant les trente glorieuses, s'est construit sur un compromis : les salarié·es fournissent du travail contre un salaire correct et une augmentation régulière de leur niveau de vie. Au fil des années, les syndicats se concentrent sur les luttes pour les salaires et les conditions de travail, et s'occupent peu des problématiques relevant de l'organisation du travail, dont on s'accorde aujourd'hui à reconnaître sa dimension essentielle. Des collectifs de travail se sont créés, informels, essayant d'atteindre les objectifs, chacun à leur manière. Ils ne peuvent appliquer scrupuleusement les prescriptions, car sinon, le système ne fonctionnerait pas.

INDIVIDUALISATION ET ISOLEMENT DES SALARIÉ·ES

Mais à partir de 1968, un nouveau modèle basé sur l'individualisation se construit progressivement. C'est aussi l'époque où les salarié·es ressentent le besoin de vivre pour autre chose que pour le travail. Ce sera l'occasion pour le patronat de faire avaler la pilule de l'individualisation, en prétextant qu'elle est nécessaire pour reconnaître leurs compétences et leur engagement. Cela lui permettra de vider les collectifs informels de leur substance. De là découle une construction sociale basée sur deux piliers contradictoires : d'une part l'individualisation, et d'autre part un travail qui reste surtout prescrit, pensé ailleurs et de façon abstraite par des consultants, des experts et des managers. Le salarié, comme lors de la mise en œuvre du taylorisme, est dépouillé de son savoir. La pratique du changement permanent le met dans une situation d'obsolescence



régulière de ses compétences. Le lien de subordination imposant l'obéissance, les salarié·es sont transformés en personnes dépendantes, impuissantes. Si habituellement, le contrôle du travail réalisé est en partie délégué au collectif, ça n'est que peu le cas en télétravail. Ainsi, le manager tend à renforcer son propre contrôle.

RENFORCEMENT DES PROCÉDURES DE CONTRÔLE

C'est exactement ce qui se passe à Pôle emploi où la direction générale et les cadres dirigeants dans les régions se sont mis à décider de tout de façon autoritaire, à multiplier demandes de reportings, plans d'action descendants, etc. Au niveau local, certains managers rentrent à leur tour dans cette démarche. Ils suivent le modèle pratiqué par les directions générales, régionales et territoriales ; et ils renforcent les procédures de contrôle, exigeant par exemple que les agents envoient un mail à chaque entrée et sortie d'activité... En même temps, les stratégies d'isolement font que les salarié·es ne coopèrent plus, donc n'échangent plus sur leur activité ni sur leur métier. Dès que la colère devient trop forte et que le moment

de rupture s'approche, la direction reprend la main et propose de soi-disant nouvelles modalités de travail. En réalité, les objectifs et les obligations restent les mêmes. Pour lutter contre ce système et ses dérives, il va falloir être patient. Il faudra surtout continuer, maintenir et amplifier nos luttes, collectives et individuelles. Individuellement, il s'agit de questionner, de s'opposer, sans pour autant se mettre en danger. Nous devons travailler à définir des limites au travail, arrêter de vouloir faire toujours plus, mais plutôt moins et mieux.

Les syndicats doivent continuer à déconstruire les discours du patronat auprès des salarié·es. Et les salarié·es ne doivent pas se comparer les uns aux autres : ce serait faire le jeu du patron. Chacun est différent, et derrière le « travail pas fait » ou pas fait comme on le souhaiterait, il y a un salarié qui a sa propre vision et ses contraintes. En parallèle, il est indispensable de trouver du sens dans le collectif, et si besoin d'en créer. Cela peut se faire en s'investissant dans les organisations collectives : syndicats et associations. Elles permettent de prendre du recul et d'échanger. ●

● Violences faites aux femmes

La Convention d'Istanbul menace

Au moment où l'Europe célèbre les dix ans de la Convention d'Istanbul contre la violence à l'égard des femmes, la Turquie a décidé de la dénoncer alors qu'elle est un des premiers pays à l'avoir ratifiée. Pour quelles raisons ? Elle menacerait les valeurs traditionnelles et favoriserait la communauté LGBT...

La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, est également connue comme la Convention d'Istanbul du nom de la ville où elle a été ouverte à la signature il y a dix ans, le 11 mai 2011. Cette convention est un instrument juridique international ambitieux visant à établir des obligations contraignantes pour prévenir et

combattre la violence à l'égard des femmes. Trente-quatre États membres du Conseil de l'Europe l'ont ratifiée, douze l'ont signée – y compris l'Union européenne – et la convention est utilisée comme une référence dans de nombreux pays hors d'Europe.

UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES VICTIMES

La Convention d'Istanbul reconnaît la violence à l'égard des femmes

comme une violation des droits humains et une forme de discrimination à l'égard des femmes. Basée sur une approche centrée sur les victimes, elle propose des outils pratiques pour assurer la protection des femmes et des filles, leur sécurité et leur autonomisation. Elle intègre tous ces objectifs dans celui plus large de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La convention se fonde sur quatre axes : la prévention de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique, la protection des victimes, la poursuite des auteurs de ces violences et la mise en place de politiques intégrées associant organismes publics locaux et nationaux, et société civile. Les obligations posées par la convention s'accompagnent d'un mécanisme de suivi ayant pour objectif d'évaluer et d'améliorer la mise en œuvre de la convention. Ce mécanisme de suivi se com-

pose d'un groupe d'experts indépendants – le Grevio – et d'une instance politique composée de représentants des membres signataires. Le rapport publié fin 2018, à l'issue de la première procédure d'évaluation de la Turquie par le Grevio, pointait la tendance des autorités à mettre l'accent sur les rôles traditionnels des femmes en tant que mères, ce qui participe à maintenir et renforcer les stéréotypes discriminatoires concernant les rôles des femmes et des hommes dans la société.

PRESSION DES MILIEUX RELIGIEUX ET CONSERVATEURS

Par ailleurs, depuis des années et avec une intensité croissante depuis quelques mois, les milieux religieux et conservateurs turcs appelaient le président Erdogan à mettre un terme à la participation de la Turquie à la Convention d'Istanbul. Les deux arguments prin-

● Cultur'elles



La BD *La ligue des super féministes* de Mirion Malle est une super boîte à outils féministe qui s'adresse aux ados et pré-ados. Elle aborde des thèmes comme la représentation, le sexisme, le consentement, le corps des filles, les notions de genre et d'identité sexuelle. Et tout ça de façon humoristique. Les chapitres sont complétés par des pages d'outils théoriques (argumentaires, test de Bechdel...). En fait, c'est un véritable petit guide d'autodéfense féministe, salulaire à l'âge où s'installent les stéréotypes sexistes.

Mirion Malle, *La ligue des super féministes*, La Ville brûle, 2019, 72 pages, 16 euros.



En finir avec les violences sexistes et sexuelles, manuel d'action, de Caroline De Haas. L'ouvrage donne des outils pour que les violences sexistes et sexuelles envers les femmes et les enfants s'arrêtent vraiment. Caroline De Haas veut nous convaincre du super pouvoir que chacune d'entre nous peut exercer pour faire reculer voire stopper net les violences. Pour cela, il faut les avoir identifiées, avoir compris les mécanismes et ensuite il faut agir. Il y a des références, des liens pour aller plus loin, des quizz. C'est facile à lire et très complet.

Caroline De Haas, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles*, Robert Laffont, 2021, 224 pages, 18 euros.

Véronique Cavaillès

● Pour leur clouer le bec

« On ne peut plus rien dire : les femmes se mettent en colère à la moindre blague »

1. Là tu réagis comme ça parce que je ne ris pas à ta blague sur les femmes et les lave-vaisselles ? Mais tes blagues elles touchent toujours les mêmes personnes, elles font référence aux mêmes stéréotypes, elles tournent en rond comme des sèche-linges. Rire c'est bien, mais il faut rire avec les gens, pas des gens.

2. Le pire, c'est que je ne ris pas à ta blague, donc en fait ta liberté d'expression, c'est l'obligation de te trouver drôle ? Mais les femmes aussi ont des opinions, elles ont le droit de les exprimer et de te dire qu'elles trouvent ta blague nulle et stigmatisante vis-à-vis d'elles.

3. Ta blague, c'est la quatrième fois que tu nous la fais en deux semaines, tu as un peu explosé le quota.

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

3919 : ce numéro d'écoute national est destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés. Appel anonyme et gratuit du lundi au dimanche : de 9 heures à 22 heures du lundi au vendredi et de 9 heures à 18 heures samedi, dimanche et jours fériés.

les valeurs turques

cupaux avancés étaient, d'une part que la convention, en défendant le principe d'égalité des sexes, nuisait aux valeurs familiales traditionnelles et encourageait le divorce, et d'autre part qu'elle favorisait la communauté LGBT en interdisant la discrimination en fonction de l'orientation sexuelle. Ces deux arguments sont largement repris dans le communiqué diffusé par les services de communication de la présidence turque. Il y est indiqué que la convention visait initialement à « promouvoir les droits des femmes, mais cet instrument a été détourné de sa finalité première par un groupe de personnes cherchant à normaliser l'homosexualité – ce qui est incompatible avec les valeurs sociales et familiales turques », alors même que l'article 122 du Code pénal turc condamne la discrimination et la haine fondées sur l'identité de genre. Dès l'annonce du retrait,

des manifestations et des rassemblements se sont organisés dans de nombreuses capitales européennes et en Turquie.

MENACES DE RÉGRESSION DANS PLUSIEURS PAYS

Plusieurs autres États, comme la Pologne, semblent aussi se diriger vers une dénonciation de la convention. Cet épisode pourrait bien n'être que le signe avant-coureur d'une vague bien plus massive de démantèlement par certains pays des différents instruments de protection des droits fondamentaux comme la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 et la Convention sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels, dite Convention de Lanzarote, de 2007. Les droits de femmes sont fragiles, et souvent menacés : restons mobilisé-es ! ●

Elisabeth Jeannin



● Agressions sexuelles

Quand les mots décrivent des maux

Utiliser des termes comme « gestes déplacés » pour parler d'agressions sexuelles, c'est banaliser des faits en dissimulant la responsabilité des personnes violentes. Car comme le disait Camus, « mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde. »

Lors de la réunion du comité social et économique (CSE) de mai dans les Hauts-de-France, au moment du point sécurité, le représentant de la direction mentionnait un « attouchement » dont une collègue en service civique a été victime. Parce que les mots sont importants, nous sommes intervenus. Car les mots ont un sens. Ils structurent notre pensée et organisent notre vision du monde. Les

mots décrivent des maux. Dire ou écrire « attouchement », « gestes déplacés », c'est choisir un euphémisme pour décrire la réalité, c'est banaliser des faits en dissimulant la responsabilité des personnes violentes. En réalité, ces « attouchements », « ces gestes déplacés », termes absents du Code pénal, correspondent à une main aux fesses ou sur les seins, c'est-à-dire une agression sexuelle, ou

à des propos ou comportements récurrents à connotation sexuelle ou sexiste, c'est-à-dire du harcèlement sexuel.

RENDRE COMPTE DE LA RÉALITÉ VÉCUE PAR LA VICTIME

En fonction des mots utilisés, nous élaborons collectivement des images et des perceptions différentes de la réalité. Il faut puiser dans les mots justes, qui font référence à des faits caractérisés par le Code pénal pour rendre compte de la réalité vécue par la victime et amener les personnes qui agressent et harcèlent de prendre conscience de la gravité de leurs actes. Aujourd'hui, l'utilisation de mots inappropriés

par un représentant de la direction de Pôle emploi – qui a pour rôle notamment de travailler en étroite collaboration avec la collègue désignée par le CSE en tant que référente harcèlement – témoigne du long chemin qu'il reste encore à parcourir en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Mais chacune et chacun d'entre nous peuvent décider de contribuer à faire bouger les lignes en utilisant les mots précis pour désigner les violences sexistes et sexuelles. Car comme le disait si bien Albert Camus, « mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde ». ●

Madeleine Jérôme-Evrard

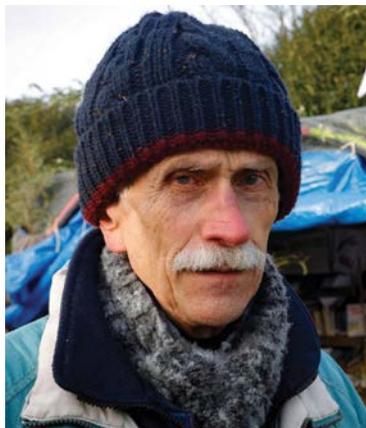
● Bernard Loup (président du CPTG) :

« Nous luttons contre l'étalement urbain »

Depuis plus de dix ans, Bernard Loup se bat contre la « gare égarée » du Grand Paris Express et l'urbanisation des terres du Triangle de Gonesse (95). Avec détermination, Bernard Loup et les autres militants du Collectif pour le Triangle de Gonesse (CPTG) ont réussi à faire reculer le géant Auchan, ont gagné l'abandon du projet EuropaCity et sont porteurs d'un véritable projet alternatif écologique et social. *Modes d'Emplois* vous propose un premier entretien centré sur la lutte contre le projet EuropaCity, mais la lutte est toujours d'une actualité brûlante, et nous y reviendrons dans un prochain entretien.

Modes d'Emplois : après dix ans de luttes, vous avez obtenu l'abandon d'EuropaCity. Comme s'est organisée la mobilisation contre ce projet ?

Bernard Loup : Avant même la lutte pour le Triangle de Gonesse, il y avait des associations sur la partie ouest de La Plaine de France qui se bagarraient contre l'urbanisation, prévue par le schéma directeur de la région Île-de-France (Sdrif) de 1994 de 500 hectares de zones agricoles. Nous nous sommes d'abord mobilisés en 1997 contre le projet d'un centre commercial Carrefour, en face d'un Leclerc. On y est arrivés et on a continué avec les autres projets d'urbanisation : un dépôt et une zone d'activité de 200 hectares. Dès le premier vote du schéma régional en 2008, nous avons pu obtenir que les 500 hectares soient remis en espaces agricoles. Mais sur la partie est de La Plaine de France, le Triangle de Gonesse restait urbanisable, et Jean-Pierre Blazy, le maire de Gonesse prétend en 2007 avec l'Établissement public d'aménagement (EPA) Plaine de France qu'un projet de technopôle existe. Le terme est prestigieux, il évoque des centres de recherche, des entreprises dans les technologies



de pointe... Mais ces entreprises n'avaient aucune raison de venir. Si des pôles de recherche devaient s'installer dans le Val-d'Oise, il y a de fortes chances qu'ils s'installeraient à Cergy où il y a déjà un pôle universitaire.

Mais pourquoi le maire de Gonesse avait-il intérêt à tout prix d'urbaniser le Triangle, qui plus est avec un projet fantaisiste ?

En 2010, plus question de technopôle, c'est EuropaCity qui est annoncé. Mais ce qu'il faut comprendre à mon sens, c'est que le réseau Grand Paris, c'est une opération politique de Nicolas Sarkozy. Entre 2005, c'était la première fois que le Conseil régional avait l'initiative pour élaborer le Sdrif. En 1994, c'est encore l'État qui avait le contrôle du Sdrif. Avec la loi Pasqua de 1995, c'est la région qui en prend l'initiative sous le contrôle de l'État. Mais pour pouvoir réviser le Sdrif, la région doit néanmoins obtenir l'aval du Conseil d'État. Sarkozy arrivant en 2007, lance le projet du Grand Paris, il reprend ensuite la main sur l'aménagement de l'Île-de-France. Le Conseil régional, alors présidé par le socialiste Jean Paul Huchon, prévoyait d'étendre à la zone dense autour de Paris son système de transport en commun en radiales et en rocaes. Mais Sarkozy lance son projet de Grand

Paris qui est beaucoup plus vaste et qui impose de nouvelles radiales jusque dans les zones périurbaines, lignes 17 et 18, et renforce l'étalement urbain.

L'objectif était donc de justifier par n'importe quel projet la possibilité de bénéficier des aménagements prévus dans le projet du Grand Paris ?

Oui, à partir de ce moment-là, tous les élus de gauche comme de droite vont chercher à obtenir leur gare. Au départ, 48 gares étaient prévues, à présent on est à 68 gares ! À l'ouverture du débat public, la gare de Gonesse était encore en débat. C'est seulement lors de la réunion publique organisée à Gonesse que la foncière du groupe Auchan a annoncé son projet EuropaCity, complexe commercial et de loisirs qui avait besoin d'une gare du Grand Paris sur le Triangle de Gonesse. C'est à ce moment que la gare a été décidée pour EuropaCity. Le groupe prévoyait 3 milliards d'euros d'investissement, 11 000 emplois, 31 millions de visiteurs par an, 500 boutiques et une piste de ski. Un des objectifs était de concurrencer Disneyland Paris, argumentant que la France avait besoin d'une deuxième destination touristiques de ce type. Disney, c'est déjà 15 millions de visiteurs par an. Ils prétendaient faire

le double. Mais au final, EuropaCity n'a été qu'un grand concours d'architectes. Les quatre projets sélectionnés ont été présentés à la maison de l'architecture qui en a fait un livre ! C'était burlesque : un projet prévoyait de soulever les terres agricoles, de glisser EuropaCity dessous et de continuer à cultiver en surface ! C'était une œuvre d'art, mais qui doit rester au mur... En réalité, au-delà des projets architecturaux, EuropaCity échouait surtout à trouver des opérateurs – commerce et loisirs – qui souhaitaient intégrer le projet.

Donc tout ce projet n'était en fait que du vent ?

Et en 2016, le débat public a tourné en notre faveur. Ils auraient dû abandonner, mais ils ont commencé à avancer différents arguments, et contradictoires. Ils ont d'abord avancé que les terres du Triangle de Gonesse étaient polluées par les avions, puis ils ont changé de stratégie en introduisant dans le projet une ferme urbaine pour produire des légumes de qualité qui seraient servis dans les restaurants du complexe. Même après l'abandon officiel du projet en novembre 2019, le conseil départemental, qui s'obstine à vouloir urbaniser, continue de défendre l'argument selon lequel la zone est polluée, alors qu'ils ont classé les terres qui



et pour l'autonomie alimentaire >>

jouxtent les 300 hectares à urbaniser zone d'agriculture à protéger... Leurs arguments sont totalement incohérents.

Un autre argument des défenseurs d'EuropaCity était la promesse d'un nombre conséquent d'emplois !

Pour les élu-es, le projet c'était 3 milliards d'euros d'investissements privés sur le territoire, 11 000 emplois pour EuropaCity, et 40 000 emplois pour la zone d'activité. Mais tout ça, c'était bidon. Blazy est lui-même en pleine contradiction : il mobilise les habitants de Gonesse contre les nuisances de l'aéroport de Roissy, mais il soutient EuropaCity prévu pour un doublement du trafic aérien. Ce qu'il cherche, c'est à urbaniser la zone, sous prétexte de créer des emplois. Mais le territoire n'a pas besoin de plus d'emplois, il a besoin de diversifier davantage les emplois. Gonesse a 14 000 emplois pour 12 000 actifs mais le même taux de chômage que Goussainville qui n'a qu'un emploi pour deux actifs ! On rajoute des emplois dans les mêmes métiers déjà en tension, le commerce et la logistique, cela ne réduit pas le chômage. Par exemple, seulement 6 % de la main-d'œuvre locale travaille sur la plateforme de Roissy. Contrairement à ce que dit le maire de Gonesse, ce n'est pas parce qu'il manque des lignes de train pour desservir Roissy. C'est en raison de la palette des métiers trop réduite ; sur la plateforme de Roissy, les 80 000 emplois se répartissent sur 400 métiers environ. Quand on accumule un grand nombre d'emplois sur un faible nombre de métiers, le recrutement ne peut pas être local ! Plus le nombre de métiers est réduit, plus l'aire de recrutement est large ! C'est ce qui explique que les entreprises de l'aéroport de Roissy recrutent sur toute l'Ile-de-France et une bonne partie des Hauts-de-France et que les habitants d'une ville comme Gonesse trouvent la palette de l'ensemble des métiers en allant vers Paris.

Et quels sont les arguments du collectif pour la défense des terres de Gonesse ?

Nous luttons contre l'étalement urbain et pour l'autonomie alimentaire, nous luttons pour protéger ces terres de qualité, pour continuer à les consacrer à l'agriculture, pour défendre la qualité de vie des communes environnantes. Il faut défendre ces espaces agricoles qui constituent une pénétrante agricole et naturelle dans la zone dense et se poursuit par le parc de La Courneuve ! En 2019, lorsque nous avons bloqué le chantier de la gare, nous avons relevé la température de la zone à 5 heures du matin. Elle était 8° inférieure à celle mesurée à Paris. Pendant les pics de chaleur, cette pénétrante sert d'espace de rafraîchissement à toutes les cités et les communes autour du Triangle de Gonesse jusqu'à La Courneuve ! Lorsque nous nous sommes opposés à EuropaCity, nous étions avant tout déterminés à défendre les terres agricoles. Néanmoins, nous ne soutenons pas pour autant le modèle agricole actuel d'exportation sur le marché mondial. Nous avons donc souhaité construire un véritable projet alternatif pour les terres de Gonesse répondant aux enjeux d'autonomie alimentaire. D'autant que les terres de Gonesse sont excellentes ! Après le débat public, La métropole du Grand Paris a lancé l'appel à projets nous avons profité de l'appel à projets « Inventons la métropole ». Bien que Gonesse soit hors de la métropole, 15 hectares du Triangle de Gonesse entre la gare et EuropaCity ont été mis dans cet appel à projets. Des professionnels militants – agronomes, architectes, paysagistes – ont proposé au CPTG de répondre à l'appel à projets. Ils ont initié le projet Carma – Coopération pour une ambition agricole, rurale et métropolitaine d'avenir – avec une réflexion de fond sur l'emploi et un véritable contreprojet pour les terres de Gonesse, autour de la transition écologique, de l'autonomie alimen-



Pour défendre la qualité de vie des communes environnantes, il faut défendre ces espaces agricoles qui constituent une pénétrante agricole et naturelle dans la zone dense et se poursuit par le parc de La Courneuve.

taire, de l'isolation des bâtiments, des mobilités douces. Mais le maire de Gonesse a mis son veto et c'est un projet du nom de Triango qui a été sélectionné : un modèle réduit d'EuropaCity avec commerces, loisirs, formation et serres agricoles. Pourtant Carma pourrait commencer immédiatement. Des porteurs de projets sont prêts pour démarrer sur une cinquantaine d'hectares avec du maraîchage, des plantes médicinales, de la production de fleurs, le traitement des biodéchets...

Alors qu'est-ce qui vous empêche de vous lancer ?

Il n'y a pas de volonté politique ! Sur les 300 hectares de la zone d'activité, l'Établissement public d'Ile-de-France (EPFIF) a exproprié 110 hectares qui

sont devenus sa propriété. Mais les terres ne sont pas mises à disposition... Au final, en annonçant l'abandon d'EuropaCity en 2019 mais en confirmant la construction de la gare en 2021, le gouvernement renonce à donner un signal en faveur de l'écologie. Sur les terres de Gonesse, le projet reste d'urbaniser, avec des entrepôts et des plateformes de logistique. Nous continuons à lutter contre le projet de gare, les projets d'urbanisation et de zone d'activités commerciales. Le Triangle de Gonesse reste une zone à défendre (Zad). Les travaux de la gare ont débuté, mais la liaison ne devrait ouvrir qu'après 2024. Nous devons obtenir l'arrêt des travaux. Notre combat continue ! ●

Propos recueillis par Adèle Salem et Philippe Barriol

● Sécurité sociale

Les inégalités se creusent

La Sécurité sociale est progressivement démantelée depuis plus d'un demi-siècle. Le système mixte, qui fait la part belle aux complémentaires, entraîne un creusement des inégalités d'accès aux soins. Les personnes âgées sont les premières à en faire les frais. Le débat sur le financement de la perte d'autonomie en est d'autant plus fondamental.

Avant la création de la Sécurité sociale en 1945, il existait des systèmes de protection sociale pris en charge par des sociétés de secours mutuel, dont les principes ont été harmonisés à la fin du XIX^e siècle pour créer le Code de la mutualité actuel. Elles étaient fondées sur un système de solidarité à l'intérieur d'une profession ou le plus souvent d'une entreprise. Les mutuelles complémentaires d'aujourd'hui, dont nombre d'entre elles sont le fruit du syndicalisme, sont les héritières de ces organisations. Elles ont précédé la Sécurité sociale, en assurant une partie des missions du futur organisme. Dans le même temps, une législation s'organisait concernant la protection sociale, par exemple pour les accidents du travail. Mais au travers de cette législation, l'État, qui ne

souhaitait pas engager sa responsabilité dans la gestion d'un système social, en a profité pour introduire un autre type d'acteur : les assurances privées, auxquelles les entreprises n'avaient pas d'autres choix que de s'adresser. La protection sociale se construisait ainsi sur la superposition de différentes couches faites d'avancées catégorielles, professionnelles et législatives.

UN PROJET FONDÉ SUR LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Le régime général de la Sécurité sociale est créé par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945. C'est l'aboutissement des grandes revendications portées par le mouvement ouvrier et la réalisation du programme du Conseil national de la résistance. Ce programme est mis en œuvre par un gouvernement soutenu par un par-

lement majoritairement communiste et socialiste. Le programme mis en œuvre concerne aussi bien la Sécurité sociale, que le droit syndical et la nationalisation d'une partie de l'économie. La Sécurité sociale est pensée sur le principe de la démocratie sociale, avec un financement basé sur la cotisation (à savoir sur une partie du salaire), et l'élection par les salarié-es de leurs représentants au conseil d'administration. Les représentants des salarié-es ont 75 % des sièges contre 25 % pour les représentants du patronat. La division en quatre caisses n'existe pas. Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins, tout le monde ayant les mêmes droits. Bien sûr, le patronat n'a jamais accepté les bases de ce dispositif, son caractère démocratique, égalitaire, social et solidaire. Il fera tout pour le démanteler.

Le début de cette mise en pièce remonte aux ordonnances de 1967 qui imposent le paritarisme (c'est-à-dire l'égalité des sièges entre

syndicats et patronat), la fin des élections des membres du conseil d'administration, une gestion technocratique par la division en quatre caisses séparées et une plus grande mainmise de l'État. Cette mainmise va se renforcer, au travers des divers plans de rigueur qui vont s'enchaîner à partir de 1983, de la part des gouvernements de droite comme de gauche. Le poids de l'État dans la définition du budget de la santé, aussi bien pour l'hôpital, avec par exemple la loi hôpital, patient, santé, territoire (HPST) de 2009, que pour la Sécurité sociale (voir encadrés), a entraîné des dégâts considérables.

DÉMANTÈLEMENT PAR L'ÉTAT ET LE PATRONAT

La gestion de la Sécurité sociale à 75 % par les syndicats et 25 % par le patronat permettait d'espérer que la santé du peuple soit protégée au mieux de ses intérêts. Mais le système a été vidé de son sens

Le lobby médical

1980 - La création du secteur 2

En 1980, La Sécurité sociale considère ne pas pouvoir suivre la revalorisation des tarifs conventionnels. Le ministre de l'époque, Jacques Barrot, du gouvernement Barre, sous la pression des représentants des médecins, décide de créer un secteur à honoraires libres tout en restant conventionnel. La seule limite à cette liberté est la mention conventionnelle : « *Tarif libre, mais avec tact et mesure* ». La réalité de ce « tact et mesure » est très variable d'un point de vue géographique et des spécialités médicales. En décembre 2013 le gouvernement de l'époque (Jean Marc Ayrault) en réponse à des pratiques interdisant, de fait, l'accès aux soins pour des raisons financières, cherche à « *moraliser et encadrer* » le secteur 2, en distinguant les médecins qui ont des dépassements « modérés » et les autres. Pour les premiers est mis en place le contrat d'accès aux soins (CAS), qui permet un meilleur remboursement des patients.

Les attaques sur le montant des remboursements

1983 - Le forfait hospitalier

À l'origine, la Sécurité sociale prenait en charge la totalité du prix de la journée d'hospitalisation. Mais en 1983, le forfait hospitalier distingue une dépense de nourriture et d'hébergement que les malades auraient dû, de toute façon, payer s'ils étaient restés chez eux. Ce forfait sort du champ de la Sécurité sociale et est à la charge du patient (fixé en 1983 à 20 francs). Pierre Bérégovoy met fin au système jugé très inflationniste et le remplace par le système du budget global hospitalier.

1993 - Le ticket modérateur

Le ticket modérateur est un pourcentage du tarif de convention d'une prestation médicale (hors honoraire libre) qui reste à la charge de l'assuré, et son augmentation signifie, de fait, un déremboursement de la Sécurité sociale. C'est son taux qui, avec la pratique des honoraires libres, a le plus d'impact négatif sur l'accès aux soins.

Le ticket modérateur est variable selon les pathologies, les spécialités, la nature du personnel soignant, les médicaments, etc. Il n'a jamais cessé d'évoluer depuis 1945, mais 1993 constitue une date repère avec une augmentation des taux : 30 % au lieu de 25 % pour les honoraires des médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes, 40 % au lieu de 35 % pour les honoraires des auxiliaires médicaux et des analyses.

pour l'accès aux soins

par l'instauration du paritarisme en 1967 (50 % patronat, 50 % syndicats) qui a laissé les mains libres au patronat dans sa stratégie de réduire chaque année davantage les moyens de la Sécurité sociale.

Les organismes complémentaires ont été un levier essentiel dans le démantèlement de la Sécurité sociale, d'abord instrumentalisés pour être ensuite institutionnalisés. Dans le lot de ces organismes, on trouve de tout : des mutuelles qui sont toujours les héritières des mutuelles originelles politiquement opposées à l'affaiblissement de la Sécurité sociale, mais aussi des assurances privées qui gèrent le « business » comme n'importe quelle machine à profit... Depuis un demi-siècle, on assiste progressivement au démantèlement de la Sécurité sociale et son remplacement par une protection mixte avec des complémentaires, système qui renforce les inégalités sociales et met à mal le principe de solidarité par répartition. Ce système mixte est une perversion du système originel de la Sécurité sociale. En effet, seule la Sécurité sociale repose sur une solidarité totale basée sur des contributions proportionnelles aux revenus garantissant un accès aux soins en fonction des besoins individuels. Les complémentaires, elles, relèvent d'une tout autre logique et d'un autre type de gestion. Elles évoluent dans un univers concurrentiel, elles segmentent les risques, cotisations et couvertures selon les revenus et les âges. L'offre de soins dépend donc des moyens du bénéficiaire. Toutes les complémentaires, même les mutuelles qui s'inscrivent dans les orientations originelles du mouvement ouvrier, n'échappent pas aux impératifs de la concurrence, avec des frais de gestion et de communication élevés, et des restes à charges qui peuvent varier de 200 à 1 000 euros en fonction de l'âge. Cette maltraitance de la santé des retraités se pose aussi dans le cadre de la perte d'autonomie.

Car on sait ce qu'endurent les personnes concernées et les familles pour trouver (ou ne pas trouver) des solutions : un véritable parcours du combattant. En septembre 2020, Laurent Vachey remettait au gouvernement son rapport très attendu sur la création d'une cinquième branche de la Sécurité sociale dédiée à la perte d'autonomie.

L'ENJEU DU FINANCEMENT DE LA PERTE D'AUTONOMIE

Le rapport postule comme principe essentiel que la perte d'autonomie et sa compensation doit relever, au même titre que les autres risques, de la solidarité nationale et non de la capacité assurantielle des bénéficiaires. C'était le minimum auquel on pouvait s'attendre. Mais une véritable prise en charge ne peut se satisfaire d'un simple réaménagement des mesures existantes ! La prise en charge de la perte d'autonomie requiert un financement à la hauteur des enjeux. Mais qui va contribuer ? Les cotisations sociales des actifs ? Les revenus des retraités ? Les droits de succession ? Laurent Vachey énumère toutes les mesures possibles sans jamais trancher. Et la justice sociale n'ayant pas à ce jour été le point fort du gouvernement, toutes les craintes sont permises. Le SNU est pour une prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale de l'aide pour la perte d'autonomie. Et cette prise en charge doit nécessairement s'accompagner d'une meilleure organisation du système de santé sur tout le territoire, avec un développement de la prévention, la mobilisation de nouvelles recettes à partir d'une autre politique de l'emploi, des salaires et de la fiscalité, un meilleur accès aux services publics de santé, à l'opposé des préoccupations exclusivement comptables voire mercantiles, et un retour à une gestion et à des relations plus démocratiques. ●

Le Secteur Retraités du SNU



L'institutionnalisation des complémentaires de santé

1999 – La couverture maladie universelle (CMU)

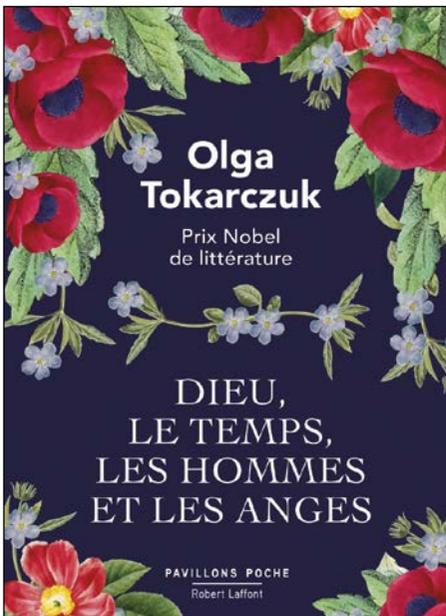
En 1999, entre 150 000 à 200 000 personnes ne bénéficient pas de l'assurance maladie obligatoire, et 6,5 millions n'ont pas de couverture complémentaire. La loi du 27 juillet 1999 crée la couverture maladie universelle (CMU), dite de base, et la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) qui s'adresse aux personnes dont les revenus sont les plus faibles et donne le droit à une protection complémentaire et à la dispense d'avance de frais. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2000. C'est un des grands chantiers du gouvernement Jospin et de sa ministre Martine Aubry. Les complémentaires de santé seront dès le départ associées au système puisqu'un bénéficiaire de la CMU pouvait indifféremment être géré par la Sécurité sociale ou la complémentaire, avec les mêmes droits. Néanmoins, seules les mutuelles se sont inscrites dans ce dispositif. La CMU-C est remplacée depuis le 1^{er} novembre 2019 par la complémentaire santé solidaire (CSS).

2013 - La complémentaire obligatoire pour tous les salariés-es

Cette mesure instaure l'obligation pour tous les employeurs de couvrir (et donc de financer) leurs salarié-es par une complémentaire santé. Jusqu'alors, seules les grandes entreprises avaient mis en place cette protection sociale. Des pans entiers de petites entreprises laissaient leurs salarié-es libres d'adhérer à titre personnel à des complémentaires, à des tarifs nécessairement plus chers qu'en collectif. Nombreux étaient les précaires qui n'y souscrivaient pas. Cette obligation impose donc les complémentaires de santé, non plus à titre facultatif, mais de manière obligatoire. Elle institutionnalise et normalise donc un système mixte dans lequel l'accès aux soins dépend des organismes complémentaires de santé.

● Roman

Demeurer sensible dans un monde en crise



Olga Tokarczuk, *Dieu, le temps, les hommes et les anges*, Robert Laffont, 2021, 416 pages, 15,95 euros.

Olga Tokarczuk est née en 1962 dans une Pologne communiste. Féministe, farouchement européenne, militante écologiste, elle est une femme de tous les combats pour la liberté et les droits de l'homme dans son pays. Auteure singulière, elle a reçu le prix Nobel de littérature en 2018.

Le livre *Dieu, le temps, les hommes et les anges*, c'est l'histoire, racontée telle une fable, d'un village imaginaire, Antan, situé au centre de la Pologne, avec ses habitants pour qui réalité et croyances sont intimement mêlées. Le conte débute en 1914, avec la Première Guerre mondiale et se poursuit au-delà de la seconde. Le destin est cruel : les personnages traverseront une guerre, puis une deuxième, supporteront l'occupation allemande, puis russe. Les hommes tentent malgré tout de se développer, de vivre, d'aimer. Le temps est rythmé par les saisons. Ils éprouvent joie et souffrances, font des enfants, meurent. La Glaneuse, le Chatelain, le Mauvais Bougre, Isidore, Maïsa, Ruth, et tous les autres nous troublent et nous émeuvent.

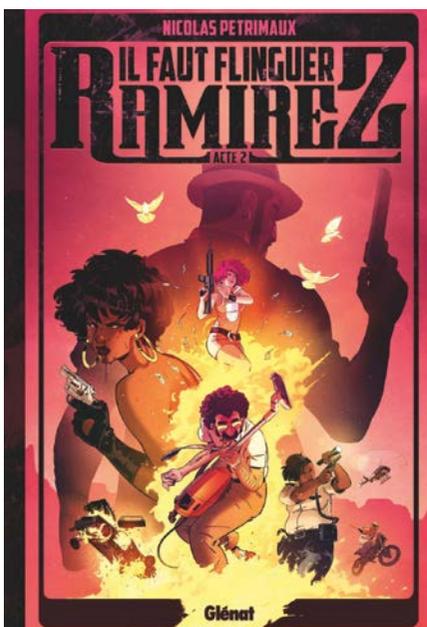
Les animaux (ah les pages sublimes sur la chienne Lalka !) la nature (le mycélium, un royaume méconnu et secret), les choses (Oh le moulin à café, sa place dans notre vie !) ont aussi une existence propre, semblable aux humains, et nous font vibrer tout autant, car ils sont décrits avec la même émotion. L'univers de ce livre est étonnant et touchant. Nous sommes ici comme hors du temps. Il faut se laisser séduire et emporter par la poésie du fond et de la forme. L'écriture de Olga Tokarczuk est belle et limpide ; espiègle aussi, et toute en douceur, enveloppante, cajolante presque. Difficile à résumer l'histoire tant elle est foisonnante, inventive et nourrissante. « *Je cherche, dit-elle, à raconter le monde autrement... à être le tendre narrateur* », dans un monde en crise, au-delà des discours dominants, à demeurer « *sensible* » comme manière d'être au monde.

Ce roman *Dieu, le temps, les hommes et les anges*, au titre somptueux, est une illustration de cette volonté. Sa lecture est un enchantement. ●

Danielle Clerergue

● BD

Une BD époustouflante et cinématographique



Nicolas Pétrimaux, *Il faut flinguer Ramirez, Acte 2*, Glénat, 2020, 179 pages, 22,95 euros.

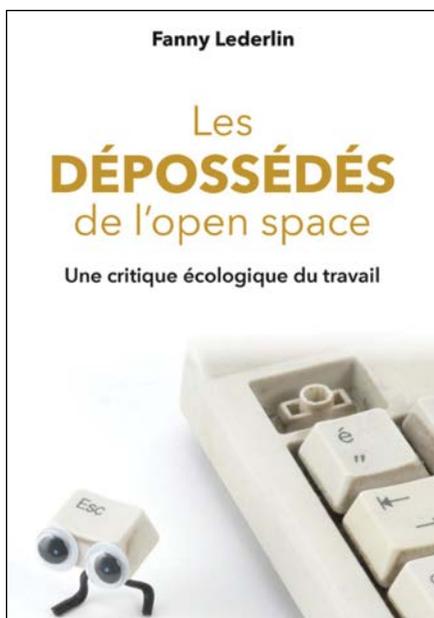
Comment parler d'un deuxième opus à des profanes qui ne connaissent rien du premier sans en dire de trop ? Sans doute en faisant de nouveau la promotion du premier volet sans rien dévoiler de l'histoire. Nous avons déjà eu l'occasion de publier une critique du tome 1 dans le *Modes d'Emplois* n° 65, hiver 2019. En revanche, nul besoin de faire l'article pour celles et ceux qui connaissent Jacques Ramirez, ils ont dévoré depuis des lustres la suite de cet anti-héros, technicien réparateur en aspirateurs de son état. *Il faut flinguer Ramirez, Acte 2* n'est pas une simple suite d'une BD complètement délirante, c'est une ode aux nanars de l'Amérique profonde ! Tout l'univers du kitsch condensé en une centaine de pages. Les références filmiques y sont aussi nombreuses que variées – *Psychose*, *007*, *Thelma et Louise*, *Sicario*... et même la série *Magnum* – le tout mis en image, évidemment, de façon très cinématographique, souvent époustouflante, grâce à des angles de vues surprenants, dignes d'un drone surplombant les scènes. Dans cette œuvre, rien n'est laissé au hasard. L'auteur,

qui nous a fait languir pendant plus de deux ans pour cette suite, n'a pas chômé, le bougre ! Ainsi, tel Gotlib nous incrustant de délectables détails dans les planches d'un *Rubrique-à-Brac*, Nicolas Pétrimaux, pour servir son histoire, l'a savoureusement complétée par nombre de fausses publicités, extraits de presse – journaux ou magazines people – et autres encarts additionnels, tous plus délirants les uns que les autres dans l'expression critique des vices du consumérisme moderne. Ce livre au volume conséquent – presque 200 pages – fait la part belle aux seconds rôles archétypaux : flics dépassés, mafieux *so bad*, ainsi que belles « pépés » aux formes généreuses, et permet un travail minutieux sur la psychologie de ce mystérieux Jacques. Quand on voit le résultat final, comment ne pas être conquis par l'univers péquenaud américain du milieu des années 1980 ? Tant par la technique, que par le propos, Nicolas Pétrimaux signe ici encore une BD à grand spectacle, qui justifie pleinement l'attente et le succès du premier volume. Délectez-vous en attendant la suite ! ●

Nicolas Boissy

● Essai

Pour s'opposer à l'implacable néotavail



Fanny Lederlin, *Les dépossédés de l'open space, une critique écologique du travail*, PUF, 2020, 256 pages, 19,90 euros.

Est-il encore temps de reconquérir notre travail pour bâtir une société plus juste et plus viable, une société plus écologique ? Face à cette question urgente, dans *Les dépossédés de l'open space*, l'auteure nous invite à un parcours à travers l'ensemble des mutations qu'elle a observées et qu'elle résume sous le barbarisme de « néotavail ».

Après un passage par la communication, Fanny Lederlin est à présent doctorante en philosophie. Elle se passionne pour les mutations qui touchent le monde du travail, quelles soient technologiques, écologiques, sociales ou encore managériales. À lui seul, le sous-titre de l'ouvrage, *Une Critique écologique du travail* pousse à la curiosité ! Pour mieux situer comment l'écologie est abordée ici, reprenons une phrase du livre : « Certes, le travail est bien, dans le sens que lui donne Hegel, une activité productive qui transforme et "artificialise" la nature pour la rendre habitable par l'homme. Mais il n'est pas, en lui-même, nécessairement destructeur. Au contraire, il pourrait être une manière particulièrement fertile de nous intéresser, d'inté-

ragir et de prendre soin de la nature et du monde – ce qui nous environne – à condition toutefois de ne pas les sacrifier ».

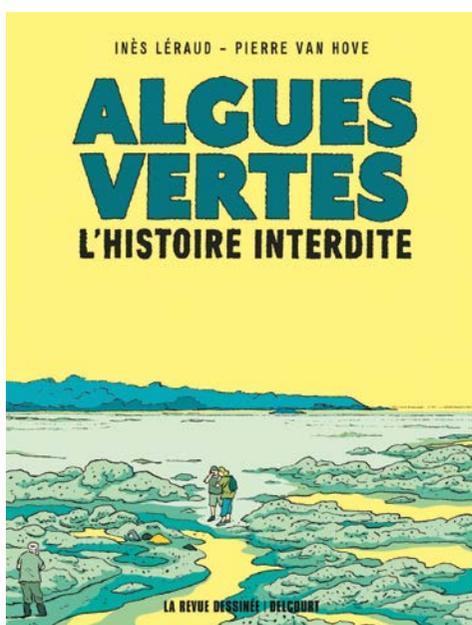
Ce travail, fondateur du rapport à l'environnement et aux autres, est bouleversé, atomisé, au gré des progrès de la robotique, du digital et d'internet. Et sous le feu de méthodes totalitaires, le travailleur doit s'adapter ou périr, sans chercher à réfléchir ni à trouver du sens à son travail. Pour s'opposer à l'implacable néotavail, conséquence de l'idéologie néolibérale, l'autrice étaye la possibilité d'un autre travail qui ne serait pas destructeur, mais créateur. Un travail débarrassé de « la logique du calcul » et qui appellerait « au bricolage » ! Le bricoleur tente, avec ce qu'il a sous la main, de fabriquer quelque chose d'à peu près convenable. Ainsi, il s'oppose vaillamment « à la pensée abstraite qui préside au productivisme ».

Allez, faites une bonne action pour « le bricoleur » qui est en vous et ouvrez l'excellent livre écrit par Fanny Lederlin. ●

Philippe Barriol

● Enquête

Un livre remarquable, gênant et courageux



Inès Léraud et Pierre Van Hove, *Algues vertes, L'Histoire interdite*, Delcourt, 2019, 169 pages, 19,99 euros.

Algues vertes nous plonge au cœur du littoral breton dans un funeste scandale écologique. La journaliste Inès Léraud accompagnée du dessinateur Pierre Van Hove nous livre une investigation impressionnante sur cette marée verte qui a été mentionnée officiellement pour la première fois en 1971. Le journalisme d'investigation passe de plus en plus souvent par la case dessin, et c'est tant mieux ! La bande dessinée se révèle en effet un formidable moyen de rendre accessibles des sujets d'actualité souvent complexes, comme en témoigne à nouveau cet album choc.

Sous-titrée *L'histoire interdite*, cette bande dessinée accompagnée d'annexes, repères et documents retrace de façon exhaustive les événements liés à ce phénomène. De la politique agricole intensive à partir des années soixante s'appuyant sur le modèle américain : grandes parcelles, mécanisation, destruction d'espaces naturels, anéantissement des petits et moyens paysans ; puis, de

l'élevage de cochons hors-sol dans les années quatre-vingt, quatre-vingt-dix se développant exponentiellement contre vents et marées, naissent les algues vertes. Elles sont pestilentielles, contiennent de l'hydrogène sulfuré (H₂S) et elles tuent. Elles tuent des animaux. Elles tuent des hommes. Courriers, lancements d'alerte, procès, manifestations, avis médicaux restent vains. Les algues vertes ne gâcheront pas le paysage !

Nous découvrons la mécanique bien huilée des politiques, des magnats industriels, le rôle de la FNSEA et de l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (Ifremer) : dénis, mensonges, chantages... Et nous y retrouvons de nombreuses personnalités. L'album est une solide enquête dans laquelle interviennent lanceurs d'alerte, scientifiques, agriculteurs et politiques. Inès Léraud ne lésine pas, les dessins de Hove non plus. Un livre remarquable, gênant et courageux. Une adaptation au cinéma est prévue, à suivre... ●

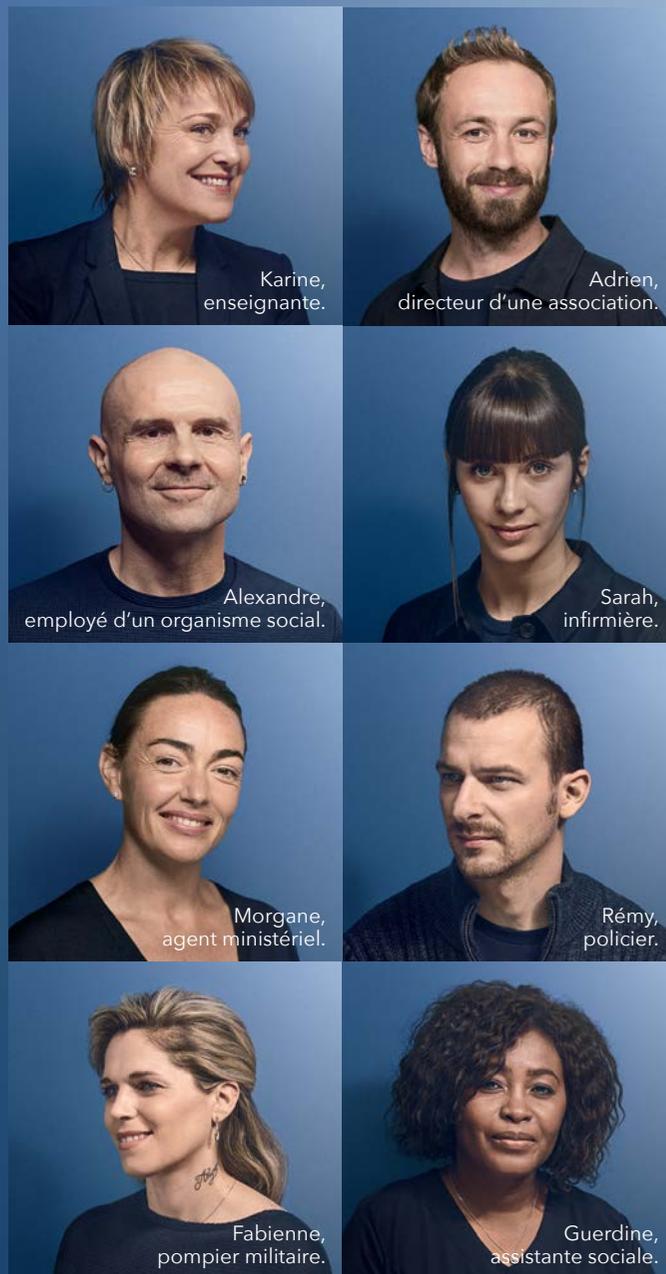
Marceline Renaux

DEPUIS PLUS DE 85 ANS,
NOUS PROTÉGEONS TOUS CEUX QUI
SE METTENT AU SERVICE DES AUTRES.

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 septembre 2020.

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.