



● à pôle emploi

Aliénation numérique (pp. 10 et 11)

L'intelligence artificielle gagne du terrain



● écologie

Rapport du Giec (pp. 16 et 17)

Quelles politiques face à l'impasse climatique

modes d'emplois



www.snutefsu.fr

Numéro 75 | automne 2021 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● agents publics

(pp. 2 à 9)

Élections des commissions paritaires

Défendre les agents face à la direction

● à pôle emploi

Assurance chômage (p. 11)

Un nouveau décret contre les chômeurs

● snu tefi fsu

Action publique 2022 (pp. 12 et 13)

Une désorganisation des services de l'État

● féminismes

Afghanistan (p. 15)

Catastrophe sociale pour les femmes

● à lire, voir, entendre

BD documentaire (p. 18)

Le choix du chômage par la classe dominante

● snu tefi fsu

Inspection du travail (p. 13)

Leur indépendance sans cesse menacée

● féminismes

Injonctions sexistes (p. 14)

Les sportives se rebiffent

● à lire, voir, entendre

Essai (p. 19)

Pour ne pas mettre les classes sociales hors jeu



Faire le pari de la solidarité

Face à la 4^e vague, le gouvernement a dégainé le passe sanitaire. L'autoritarisme, rien de tel pour exacerber les méfiances et les réticences.

Jusqu'à présent, la politique sanitaire du gouvernement s'est caractérisée par les contre-informations et les bévues à répétition. Pourtant, les différents confinements avaient recueilli l'adhésion de la population, convaincue que seul un effort collectif pouvait faire reculer l'épidémie. Si le gouvernement avait voulu éviter de renouveler les mêmes erreurs, il aurait fallu informer, multiplier les lieux de vaccination et attribuer des jours de congé pour permettre aux salarié-es d'en bénéficier !

En réalité, le président de la République a encore choisi la voie qui le caractérise. De manière paternaliste et autoritaire, Emmanuel Macron préfère faire reposer la responsabilité de sa gestion calamiteuse de l'épidémie sur la frange la plus précaire de la population. En attribuant de nouveaux droits exorbitants aux employeurs, en leur donnant un droit de contrôle sur l'état de santé de leur personnel, en leur permettant de suspendre le contrat de travail de leurs salarié-es qui n'auront ni revenu, ni allocation chômage pour survivre, ce passe sanitaire est surtout et avant tout une attaque du capital contre le travail. Chaque mesure liberticide ou antisociale de cette dernière décennie s'est justifiée par l'urgence de la situation. Le passe sanitaire est censé endiguer le variant delta. Mais si le gouvernement souhaite vraiment lutter contre l'épidémie, alors qu'il appuie la revendication essentielle de la levée des brevets, d'une mutualisation internationale de la production et de la vaccination des pays du Tiers Monde ! Sans une couverture mondiale de la vaccination, des nouveaux variants continueront d'apparaître et les vagues se succéderont sans répit. Ce ne sont pas les Françaises et les Français qui sont responsables des nouvelles vagues de l'épidémie, c'est le système capitaliste et les États complices qui privent la majorité du monde de la possibilité de se faire vacciner, seul moyen actuel pour endiguer l'épidémie. ●

Mardi 28 septembre 2021, SNU Pôle emploi FSU

● Statut public

Défendre le statut, c'est

Le statut public à Pôle emploi a une histoire. Il a été conquis par les personnels qui se sont mobilisés dès la création de l'ANPE et implique des conceptions bien précises de l'exercice de leurs missions : continuité du service, accessibilité et égalité de traitement pour les usagers. Mais l'État n'a eu de cesse de vouloir le détruire.

En 2015, face aux attaques incessantes que subissent les services publics, Gérard Aschieri, ancien secrétaire général de la FSU, écrivait dans *L'Humanité* : « Depuis une trentaine d'années, le paradigme de l'entreprise a été développé dans toute la société française jusqu'à pénétrer la gestion des administrations et les systèmes de formation des fonctionnaires. L'idéologie managériale ainsi répandue s'est donnée comme objectif de désarmer tout

esprit critique, snobisme tentant d'accréditer l'idée qu'une simple transposition des méthodes de l'entreprise privée au service public serait de nature à conduire à l'"optimum social" selon l'enseignement d'une théorie économique néoclassique vieille d'un siècle et demi. [...] Or on ne gère pas l'État et les collectivités publiques comme on gère une entreprise privée [...] naturellement centrée sur la rentabilité du capital. [...] Tout autre est l'exigence de rationalité du service public.

L'efficacité sociale est, par nature, multidimensionnelle. Les collectivités publiques ont en responsabilité la fourniture de services de qualité pour la satisfaction de besoins fondamentaux auxquels seuls ils sont en mesure de pourvoir. Elles doivent garantir partout et à tous un égal accès aux droits. Mais le service public a aussi pour responsabilité et compétence générale : l'emploi, la formation, la santé, la justice, la défense, les transports, la culture, l'aménagement du territoire, les relations internationales, etc. domaines que le secteur privé tente bien de pénétrer sur ses segments qui peuvent procurer un profit, mais qu'il est incapable d'assumer dans son ensemble de façon ordonnée, efficace et démocratique. »¹

MOBILISATION MASSIVE DES PERSONNELS DE L'ANPE

La dynamique de privatisation des services publics que décrit Gérard Aschieri est à l'œuvre dans le service public de l'emploi depuis plus de vingt ans. Et la volonté d'en finir avec le statut public d'une partie des personnels de Pôle emploi en est la preuve manifeste ! La création de l'ANPE par ordonnance de juillet 1967 a pour objet de prendre le relais des Services extérieurs du travail et de la main d'œuvre de la Seconde Guerre mondiale. L'ANPE est un établissement public administratif (EPA) de l'État doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi. Au départ, l'ordon-

Notre convention de coopération avec la CDMT Emploi Martinique

Depuis plusieurs années, le SNU Pôle emploi et la CDMT Emploi Martinique ont mis en œuvre une convention de coopération. Nos deux organisations partagent des orientations et revendications communes en matière de défense du service public, des agents et des usagers de Pôle emploi. Lors des mandatures précédentes en CPN, les élu-es SNU et CDMT se sont battus ensemble pour la défense des droits des agents publics. Cette année, à nouveau, des candidates et candidats de la CDMT Emploi Martinique sont inscrits sur les listes du SNU TEFI Pôle emploi FSU et siégeront dans les différentes commissions au niveau national. Forts de ce travail commun, comme pour chaque élection, le SNU et la CDMT appellent l'ensemble des agents publics de Martinique à voter pour la liste CDMT aux élections CCPLU, et pour les listes SNU, dans lesquelles sont présents une candidate et un candidat CDMT, pour les élections CCPN.

lutter pour les services publics

nance prévoit que l'ANPE serait composée de fonctionnaires des services de l'État, de fonctionnaires détachés de leur administration d'origine et d'agents contractuels de droit public ou de droit privé. Mais les personnels contractuels se mobilisent massivement pour exiger leur rattachement à la Fonction publique d'État, précisément pour garantir une certaine indépendance dans l'exercice des missions qui leur sont confiées, et garantir également une unité de traitement, quel que soit le lieu d'implantation.

DES ÉLÉMENTS DE DROIT PRIVÉ INTÉGRÉS DANS LE STATUT

En 1981 et sous la pression du syndicat CFDT-ANPE, le candidat à l'élection présidentielle François Mitterrand s'engage, dans ses 110 propositions, à titulariser le personnel de l'ANPE dans le cadre d'une loi d'intégration au statut général des fonctionnaires. Mais entre les deux tours de l'élection présidentielle, un décret interministériel promulgue le premier statut d'agents publics contractuels, suscitant une forte opposition des syndicats du personnel, dont la CFDT et la CGT. FO, en revanche, adhère au statut. Ce 1^{er} statut accorde néanmoins des garanties proches du statut général des fonctionnaires. Malgré tout, la CFDT-ANPE lance une vaste pétition demandant au nouveau président de la République de respecter sa promesse. Le personnel signe massivement la pétition qui est publiée dans *Le Monde*. Jusqu'en 1985, la CFDT-ANPE se bat pour réclamer la titularisation en tant que fonctionnaire des personnels de l'ANPE, hélas sans succès... Mais le pire est à venir, puisqu'après ce premier statut et jusqu'à aujourd'hui, les ministères de tutelle vont s'efforcer d'intégrer progressivement des éléments de droit privé dans la gestion du personnel public par des modifications successives du statut. En 1990 commence une nouvelle phase de négociation statutaire

qui aboutit au décret n° 90-543 du 19 juin 1990. Un front syndical uni permet une forte mobilisation des agents le 3 avril 1990 avec une grève rassemblant plus de la moitié des personnels ! Les revendications jugées essentielles par les personnels sont nombreuses : restructuration de la grille des traitements et des amplitudes des carrières avec une priorité pour les bas salaires, intégration des primes aux salaires après refonte égalitaire, construction d'un nouveau système de protection sociale (retraites, couverture sociale, mutuelle pour toutes et tous, avancement automatique à l'ancienneté). Le ministère de tutelle et la direction générale concèdent deux points : le rétablissement de quotas internes de promotion à 75 % pour le passage des conseillers principaux, et l'augmentation de la contribution de l'établissement à 60 % dans les dispositifs de protection sociale. Dans le même temps, le premier contrat de progrès voit le jour, l'ère est au plan interne de développement (PID) qui instaure la polyvalence et entraîne la disparition des spécificités professionnelles, des qualifications et des métiers.

● Pour un statut public vivant et solidaire, au service des usagers et respectueux de ses personnels

Nouvelle évolution statutaire en 2003 avec le décret 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié par décret n° 2009-1128 du 17 septembre 2009. Ce statut marque une rupture importante avec certaines garanties inscrites dans le statut précédent. C'est entre autres la fin des concours avec des règles précises inspirées de la fonction publique qui avaient l'avantage de garantir une égalité de traitement. Le statut 2003 les remplace par la mise en



place de la validation interne des acquis professionnels (Viap) qui introduit un jugement hiérarchique dans l'évaluation des agents. En février 2021, une nouvelle classification des emplois des agents publics est imposée par décret gouvernemental, validée par le conseil d'administration de Pôle emploi et confirmée par le Conseil d'État. S'appuyant directement sur la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret modifie substantiellement la nature même du statut en favorisant une gestion de type privé – de gré à gré – pour la quasi-totalité des aspects de la carrière des agents publics.

EN LUTTE POUR DÉFENDRE LES SERVICES PUBLICS

Mais c'est précisément parce que le statut et les droits des agents publics sont sans cesse attaqués que nous devons veiller à les faire respecter. Gérard Aschieri introduisait son article de 2015 par ce constat : « Le plus navrant dans la récente polémique autour du statut général des

fonctionnaires est d'avoir pu vérifier l'indigence culturelle d'un ministre, haut fonctionnaire de formation, qui semble tout ignorer de l'économie du service public, de son histoire, des concepts qui le fondent, et qui ne lui offre comme perspective que la précarité, le chacun pour soi et la fusion dans une mondialisation commandée par la finance, immorale, conflictuelle, attentatoire à la démocratie, matrice d'inégalités croissantes, menaçante pour la paix et l'avenir de notre planète. » Tout est dit. Et c'est pourquoi le SNU et ses élus se battent pour défendre les services publics et un statut universel, pour que nos métiers soient reconnus et pour le respect des droits fondamentaux de tous les agents. Le SNU se bat pour un statut public vivant et solidaire, au service des usagers et respectueux de ses personnels. Battez-vous avec nous ! ●

Le secteur Agents publics du SNU

1. « Le statut, un bien culturel », Gérard Aschieri, 2 octobre 2015, *L'Humanité*, disponible sur le site Humanite.fr

● Commissions paritaires

Défendre les agents face à

Si la direction de Pôle emploi et l'État cherchent à restreindre les prérogatives des commissions paritaires, les élections de novembre sont 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. 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 uniques (CCPLU) et les agents des catégories 3 et 4 au sein de com-

missions 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.

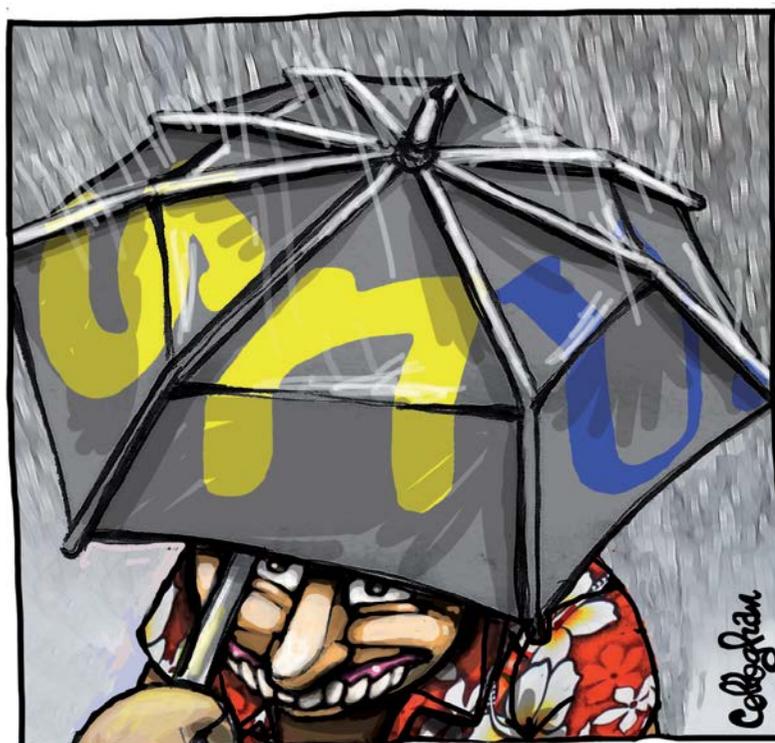
DES ÉLECTIONS POUR FAIRE ENTENDRE NOTRE VOIX

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. 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 sont 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. Par le biais du nouveau décret, la direction a choisi de résoudre les problématiques de mutations des agents publics de Pôle emploi en « *assouplissant les règles de mobilité interne* » dont la traduction immédiate consiste à aligner les compétences de leurs commissions paritaires sur celles des commissions paritaires des ministères et administrations de la fonction publique (loi de transformation de la fonction publique d'août 2019). Les périmètres et les niveaux d'intervention ne sont donc plus les mêmes et dépendent des catégories.

Enfin et surtout, les CCPLU ne donneront plus leur avis sur les mutations et les avantages de carrière. La disparition de ces prérogatives

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					✓	



la direction

scelle l'offensive idéologique de la direction en imposant une mobilité de gré à gré et ses travers : inégalité de traitement, demande implicite – voire parfois explicite – de loyauté, primauté du coût salarial sur les acquis professionnels dans les choix de recrutement, etc.

DES COMMISSIONS POUR FAIRE VIVRE NOS DROITS

Les CCPLU siègeront uniquement pour les agents de catégorie 1 et 2 sur des décisions individuelles comme les refus de temps partiel, le refus de télétravail ou les licenciements pour inaptitude. Les CCPN ne se réuniront plus que sur le champ disciplinaire pour les agents de catégorie 1 et 2, et siègeront sur les recours, les licenciements pour inaptitude et les conseils de discipline

pour les agents de catégories 3 et 4. Ces nouvelles prérogatives s'appliqueront suite aux prochaines élections qui se tiendront du 4 au 18 novembre. Le SNU continuera à se mobiliser pour les agents publics, en interne comme auprès des tutelles. Rappelons que sans les revendications des élu-es SNU, l'établissement se serait passé d'organiser des sélections internes et les droits des agents publics auraient été piétinés depuis bien longtemps. 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



Après plusieurs années en tant qu'élue au sein des commissions paritaires de droit public, je suis aujourd'hui en capacité de tirer des expériences de mes divers mandats exercés depuis mes premiers pas dans ce syndicat. Si je peux en témoigner aujourd'hui c'est grâce au collectif auquel j'appartiens. Je suis fière d'appartenir à cette force collective. Je suis et reste convaincue que « ensemble » n'est pas un mot anodin. « Ensemble »,

c'est sortir de l'isolement, c'est garder confiance, c'est agir, c'est créer de vrais rapports de force, c'est lutter, c'est obtenir parfois... Mais même si on n'obtient pas satisfaction, un combat est toujours porteur et n'est jamais inutile. Un combat collectif nous rend plus forts. Je suis convaincue que nous ne sommes jamais seuls et que être capable de faire appel aux autres est une force : un collectif, un regard extérieur, une aide, l'écoute, la confiance, tout ça fait partie de l'organisation syndicale à laquelle j'appartiens. Je crois en la force collective et c'est pour ça que je suis engagée dans mon syndicat aujourd'hui et c'est aussi parce que je ne suis pas seule que j'ai à cœur de ne pas décevoir dans mon rôle d'élue. Pour moi, être élue, c'est représenter, accompagner chaque collègue dans une démarche qu'il ou elle estime utile ou nécessaire pour lui, quand il ou elle nous sollicite. C'est être porteur de sa parole, de son droit, c'est être présent pour lui apporter les informations utiles, l'informer sur ses droits... En votant pour nous, les collègues investissent leur confiance en nous et nous leur devons d'être à la hauteur autant que possible. C'est en essayant au mieux de répondre aux demandes et aux sollicitations que nous sommes dans notre rôle.

Nathalie Laborde, élue CPLU de 2012 à 2021. Candidate en CCPN 2



Lorsque j'ai rejoint le SNU début 2004, les collègues m'expliquaient avoir organisé des occupations du hall de la direction régionale. Des boycotts de CPL pouvaient avoir lieu bloquant ainsi les mouvements de personnel et obligeant la direction à plier... Force est de constater qu'il est aujourd'hui de plus en plus difficile de se faire entendre. La fusion est passée par là avec son droit d'option et des recrutements désormais

exclusivement sous CCN. Refusons d'être les laissés-pour-compte. Notre projet est de continuer à défendre les collègues via les CCPLU et les CCPN pour ce qui relève encore des prérogatives de ces instances même si elles ont été vidées de bon nombre de leurs compétences. Nous mobilisons déjà régulièrement les élus CSE, les délégués syndicaux ou encore les représentants de proximité pour aider les agents publics qui nous sollicitent. Nous continuons d'aider à trouver des solutions, donner des conseils pour éviter que les collègues ne soient dans des impasses (stagnation au dernier échelon d'une grille indiciaire, débloquer une situation suite à des refus de mutation...). Nous sommes déjà au travail pour nous approprier les nouvelles prérogatives des commissions comme le reclassement suite à une inaptitude sur un poste, les litiges concernant les EPA. Même en cas de partage de voix suite à un recours sur un refus de télétravail ou de CPF, nous nous appuyons sur la pratique syndicale pour aider les collègues à renégocier localement afin de trouver des solutions leur permettant de préserver leur souhait d'évolution et leur équilibre. Accompagner, soutenir les agents de droit public afin qu'ils ne cèdent pas au découragement, tel est notre devise et notre pratique syndicale.

Catherine About, élue CPLU de 2008 à 2021. Candidate en CCPN 3



Le fil de mon histoire d'élue en CPLU a commencé en 2012. Depuis cette époque, la double gestion public-privé a lentement et insidieusement glissé pour finir, à force d'audaces, par se calquer essentiellement sur le modèle de la gestion privée. Tantôt sous couvert de textes régressifs en bonne et due forme, tantôt du fruit de pratiques « exotiques » s'alimentant de lectures opportunistement interprétatives

de la règle. Grisée par douze années de décisions unilatérales au profit de ses seuls agents privés, la direction avait hâte de s'affranchir officiellement du paritarisme aussi pour ses agents publics. Et c'est ce que ce texte permet : abandonner toute contradiction ou contre-argumentation formulées par des élus du personnel. Pensant qu'elle a « coudées franches », il m'apparaît inévitable que notre direction aura soif de continuer à rogner nos droits et acquis, déjà entamés, confortée dans ses malheureuses initiatives par ce nouveau décret. Le respect du statut, et des droits des agents qui en dépendent, réside aujourd'hui plus qu'hier dans notre vigilance, et dans votre capacité à alerter vos élus, chaque fois que le droit ou que la règle statutaire est attaquée. À la manière d'une jurisprudence : tout rappel à l'ordre statutairement fondé à destination de la direction fera école et affectera favorablement l'ensemble des agents publics, nos collègues. Du côté du SNU, et plus personnellement, je continuerai à défendre ce statut qui, même attaqué, demeure notre bien commun, notamment dans le cadre de la CCPLU, bien que resserrée aujourd'hui dans ses prérogatives. Tant qu'il restera au moins un agent public, le statut ne sera pas mort. À nous, ensemble, de le faire vivre dignement.

Julien Gricourt, élu CPLU de 2012 à 2021. Candidat en CCPLU IDF

● Orientations syndicales

Votez SNU pour être mieux

Depuis sa création, le SNU Pôle emploi s'est investi dans la défense des personnels. Informer les salarié-es, défendre l'égalité professionnelle, lutter pour des conditions de travail décentes et assurer la solidarité entre les agents, quatre bonnes raisons de voter SNU.

Information

Connaître ses droits, c'est essentiel pour les faire respecter, éviter l'arbitraire et se défendre. Dans ce domaine, la direction de Pôle emploi fait preuve de peu de transparence. L'interprétation fantaisiste du droit fait souvent office de règle. D'un établissement à l'autre, d'une région à l'autre, pour des situations similaires, l'application des règles varie.

C'est pourquoi au quotidien vous avez besoin d'interlocuteurs fiables prenant en compte votre situation personnelle afin d'être mieux armés pour défendre vos intérêts. Vos élu-es SNU sont à votre disposition pour répondre à vos interrogations en matière de règles statutaires et de droit du travail applicable (congés, temps de travail, rémunération, promotion).

Parce qu'un personnel qui connaît ses droits est mieux protégé, le SNU Pôle emploi vous informe utilement, précisément et régulièrement.

En publiant :

- des guides des droits, et notamment celui spécifique agents publics. Ce document constitue un point d'appui pratique pour mieux appréhender votre statut, vous informer sur l'ensemble de vos droits et de vous permettre de les faire respecter.
- le trimestriel *Modes d'Emplois*,
- des communications régulières pour coller à l'actualité.

En organisant des journées d'information ouvertes à toutes et tous : protection sociale, classification, évolution statutaire, souffrance au travail, et bien d'autres.

Égalité

Il est urgent d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et de procéder à un rééquilibrage. L'évolution professionnelle des femmes doit être prise en compte.

Car si depuis 50 ans les femmes ont investi massivement le monde du travail, elles gagnent encore aujourd'hui des salaires inférieurs à ceux des hommes et représentent 70 % des travailleurs pauvres. Et, conditionné par ces inégalités, le montant de leurs retraites est nettement inférieur à celui des hommes.

À Pôle emploi, les femmes représentent 75 % de l'ensemble des personnels et des agents publics mais seulement deux femmes sont cadres parmi les agents publics, pour un total de seulement cinq cadres !

Parce que l'égalité est un droit et que l'égalité professionnelle n'est pas acquise, parce que les femmes sont encore victimes de violences et de sexisme ordinaire, le SNU Pôle emploi s'engage :

- au quotidien pour l'égalité professionnelle,
- dans la défense du droit des femmes et la participation à de nombreux mouvements,
- dans la publication de guides des associations d'aide aux femmes,
- en organisant des journées d'information et d'échanges sur différents champs tels que celui de la sensibilisation aux violences sexistes.



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

informé et mieux défendu

Respect du statut public

Nous revendiquons pour leur carrière :

- L'égalité salariale
- Le dégel du point d'indice et le déplafonnement des grilles indiciaires
- L'automatisme d'accès à la carrière exceptionnelle
- Le passage automatique dans la grille de niveau supérieur en cas de plafonnement dans son niveau
- L'ouverture régulière de sélections internes et une augmentation du taux de promotion
- Le libre choix d'affectation dans le cadre d'une promotion

Et pour leurs droits :

- Le respect plein et entier du statut public et des droits afférents pour toutes et tous
- Un référent réglementaire statutaire dans les services des ressources humaines au sein de chaque établissement
- L'extension aux agents publics de la réduction horaire accordée aux personnels privés dès 60 ans
- Une indemnité de départ à la retraite pour les agents publics
- Le développement de passerelles pour accéder à d'autres secteurs de la Fonction publique

Protection

Le syndicalisme que nous défendons revendique la défense collective des personnels et la protection individuelle des agents. Dans les instances représentatives, nos représentants agissent depuis des années pour permettre l'amélioration de vos conditions d'exercice à Pôle emploi.

Nos élu-es se saisissent des dispositifs existants et des moyens légaux (expertises, droit d'alerte, recours en justice) afin de préserver au mieux votre santé et défendre vos intérêts.

Depuis le début de la crise sanitaire, le SNU est le fer de lance pour la défense des droits des agents publics dans le respect des prérogatives liées à la Fonction publique d'État, comme pour le télétravail.

Que vous puissiez vous saisir des possibilités offertes par les accords, la CCN ou les dispositions du statut public est, au SNU, notre priorité. Car dix ans d'accords régulièrement bafoués à Pôle emploi nous conduisent à considérer certaines réalités ! Le SNU n'a pas validé la nouvelle classification des agents publics. Pour autant il s'est engagé à accompagner et défendre toutes et tous les agents dans sa mise en œuvre. Parce que nous sommes dans un établissement qui place trop souvent les chiffres avant l'humain et le service public, le SNU Pôle emploi fait preuve de vigilance et de combativité :

- à chaque évolution de l'organisation du travail,
- dès qu'il est nécessaire de faire respecter les droits du personnel,
- lorsque les conditions de travail sont menacées ou dégradées,
- pour faire respecter les accords même quand nous ne les avons pas signés,
- quand les usagers et usagères ne sont pas respectés.

Solidarité

Le SNU revendique des activités sociales et culturelles (ASC) mutualisées qui prennent en compte les aspirations nouvelles et légitimes du personnel en tenant compte des revenus, des situations familiales et individuelles. Dans les instances, le SNU porte une politique d'aide sociale et de soutien pour améliorer les conditions de vie et de bien-être des personnels.

Concernant la protection sociale, la prochaine mutuelle qui s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2022 devrait concerner également les agents de statut public, cela sera confirmé par la parution d'un décret. Le SNU Pôle emploi a alerté la direction générale quant à la nécessité d'anticiper les démarches pour obtenir ce décret, restera vigilant sur la garantie des droits et veillera à ce que cela n'engendre pas de différence de traitement entre agents de différents statuts.

Parce que le combat pour la justice sociale ne se nourrit pas seulement de dénonciations ou de revendications et parce que certains d'entre nous sont dans une situation de plus grande faiblesse, le SNU Pôle emploi agit :

- dans les négociations concernant les prestations de frais de soins, de santé et de prévoyance (maintien du revenu en cas de longue maladie, incapacité, invalidité, décès) pour l'ensemble des personnels,
- pour redistribuer équitablement les dotations sociales et culturelles et garantir un accès aux vacances, aux loisirs et à la culture à toutes et tous (CDD, CDI, en activité, retraité-es),
- par la création de l'Association mutuelle des anciens de l'emploi (AMAE), une mutuelle inscrite dans l'esprit de solidarité, « se soigner selon ses besoins, cotiser selon ses moyens ». L'AMAE est ouverte aux ex-salarié-es (retraités, CDD,...) des services de l'emploi (Pôle emploi, Afp, missions locales).

Préserver nos droits pour

Le SNU a toujours défendu les droits des agents publics. Retrouvez toutes les informations de cette double page et bien d'autres dans le guide des droits du personnel édité par le SNU.



Mobilités et bourse d'échange du SNU

L'instruction 2021-9 du 21 avril 2021 modifie le périmètre des CCPLU et retire de leur champ d'intervention tout ce qui concerne les questions de mutation et de mobilité interne. La direction décide de manière unilatérale de donner suite ou non à votre demande de mutation et de mobilité.

Les processus de mobilité interne et de recrutement externe sont intégrés à l'outil Sirhus. La mobilité

interne, ou mutation, peut s'effectuer sur l'ensemble des emplois et sur tout le territoire national. Elle doit respecter plusieurs étapes, en commençant par la publication des postes disponibles. En effet, les vacances et créations de postes doivent faire l'objet d'une communication claire et transparente, à destination de tous les personnels de tous les services, par le biais de la bourse des emplois. Doit y

être mentionnée la date limite de forclusion avant laquelle les agents doivent postuler, via la bourse des emplois également. Peuvent postuler ainsi tous les personnels de Pôle emploi en CDI et CDD, disposant d'une ancienneté minimum de six mois, y compris les personnels dont le CDD a expiré depuis moins de six mois. Les candidatures sont examinées puis hiérarchisées de façon harmonisée et encadrée au niveau national par des règles garantissant l'égalité d'accès aux emplois proposés et l'objectivité dans le traitement des candidatures.

FACILITER LA PERMUTATION DES PERSONNELS

Des actions de formation ou d'accompagnement, pour favoriser la prise du nouveau poste, peuvent être demandées par l'agente ou l'agent. Si un poste n'a pas pu être pourvu en interne, il est procédé à un recrutement externe, ou à une rediffusion du poste – voire à sa suppression.

La mobilité peut également s'exercer par permutation entre deux

agentes ou agents du même emploi, indépendamment de leurs statuts. La demande doit être faite auprès du ou des établissements concernés deux mois avant la date de permutation souhaitée. Même si elle est maintenant soumise à l'accord du ou des établissements concernés, la permutation est un droit. Le SNU a élaboré un outil numérique permettant à toutes et tous les agents de Pôle emploi de diffuser leurs vœux de mutation et ayant pour objectif de mettre en contact celles et ceux souhaitant une mutation par permutation locale ou interrégionale. Pour consulter les vœux disponibles ou pour déposer vos vœux de permutation, savoir sur quels textes s'appuyer, savoir comment obtenir de l'aide, rendez-vous sur le site Bde.snupe.fr.

Vos élu-es CCPLU sont vos principaux interlocuteurs pour vous apporter un appui méthodologique pour formuler vos demandes, mais aussi et surtout pour vous accompagner dans d'éventuelles difficultés pour obtenir satisfaction. ●

Secteur agents publics du SNU

Les personnels de droit public représentent encore 3 810 agentes et agents, soit 7,4 % du personnel de Pôle emploi. Mais beaucoup de ceux-ci se retrouvent isolés sur leur site ou dans leur service, soumis à des attaques récurrentes et à des remises en cause permanentes de leurs droits attachés et issus de leur statut d'agent contractuel de l'État. Partant de ces constats, les adhérentes et adhérents de statut public du SNU ont décidé de créer en 2012 un Secteur Agents publics, lieu d'échanges et de construction de la défense et des revendications que les agents publics de Pôle emploi sont en droit d'attendre des organisations syndicales. Ce secteur national est décliné en secteurs régionaux, partout où le SNU est représenté par des sections

syndicales régionales. Tout agent public adhérent au SNU est de fait intégré au secteur public de sa région. Le secteur public, qu'il soit national ou régional, se réunit régulièrement, effectue un travail de veille sur l'actualité de la fonction publique, informe les agents publics de leurs droits, de leurs évolutions et de leur mise en application. Le secteur travaille à outiller les élu-es du SNU pour leur permettre de soutenir les agents publics, de les accompagner et de les informer, dans le cadre des heures mensuelles d'information (HMI), des congés de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), des réunions régionales ou départementales, au cours de leurs visites en agences et structures, par le biais de communications par mail ou dans le journal *Modes d'Emplois*. ●



en conquérir de nouveaux

Le télétravail et ses recours

Le dispositif du télétravail est ouvert à toutes et tous les agents de Pôle emploi volontaires et répondant à des critères d'éligibilité définis par l'accord du 20 juillet 2021. Le décret 2020-524 du 5 mai 2020, qui modifie le décret 2016-151 du 11 février 2016, renforcé par l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, signé par l'ensemble des syndicats de la Fonction pu-

blique, dans une rare unanimité, réaffirme, notamment, la possibilité de télétravail plafonné à trois jours par semaine pour les agents publics. L'accord fonction publique, traduit sur ce sujet par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021, entre en vigueur au 1^{er} septembre 2021. Il fixe une indemnité de 2,5 euros par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 euros annuels. Le

versement de l'indemnité se faisant selon un rythme trimestriel. La direction, fidèle à elle-même, fait le choix déloyal de repousser à son maximum son application au 1^{er} novembre. Pour quelle raison ? Comme d'habitude pour subordonner le droit des agents publics aux décisions prises concernant les agents privés. La demande de télétravail doit être formulée sur Sirhus dans une période de recensement définie. Le nombre de jours accessibles dépend de votre quotité de travail hebdomadaire (voir tableau ci-contre). Le rôle des élu-es CCPLU est de garantir aux agents l'application des textes qui régissent leurs droits. Il est également de

les informer sur ces droits. Sur le champ du télétravail, vos réclamations peuvent se fonder, en outre, sur un refus de télétravail, le refus de la quotité de télétravail choisie, le refus de la ou des journées de télétravail choisies, la contestation du lieu d'exercice du télétravail, la réversibilité conditionnelle ou temporaire du télétravail et l'accès au télétravail dans des conditions ou circonstances exceptionnelles. Pour les agents publics en situation de handicap, c'est l'accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi du 20 juillet 2015 qui définit les modalités du télétravail, selon les préconisations du médecin de prévention. ●

Quotité de temps de travail	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Jours travaillés dans la semaine	2,5	3	3,5	4	4,5	5
Jours de télétravail maximum possibles (base hebdomadaire)	0,5	1	1,5	2	2,5	3

Évolutions de carrière et promotion au choix

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, suivie par l'application de la classification agents publics (décret du 28 janvier 2021) a eu un profond retentissement sur le statut des agents publics de Pôle emploi, ainsi que les prérogatives des commissions paritaires. En termes d'évolution de carrière, la direction n'a eu qu'une obsession depuis la fusion, celle de rapprocher la gestion des agents publics de Pôle emploi de celle des agents privés. La dernière traduction de cette volonté de la direction de privatiser le statut public : la réintroduction de la promotion « au choix », comprenez « au choix de la direction ». Cependant, les cri-

tières de sa mise en œuvre, s'il en existe, sont opaques. Seule certitude : en 2021, 192 agents seront promus, dont 135 en avancement de niveau, 57 en changement de catégorie, dont 8 seulement au choix pour la France entière. Ces quotas sont exceptionnellement majorés cette année pour rattraper le retard des années précédentes. Ainsi, cette promotion au choix, que certaines organisations syndicales osent encore présenter comme une avancée statutaire, ne va bénéficier qu'à une infime partie des agents. Surtout, cette disposition implique une relation concurrentielle entre les agents et donc un rapport d'individualisation des agents, à l'encontre de la notion de

solidarité défendue et portée par le SNU, notamment au travers des collectifs de travail. Concernant la sélection interne : à ce jour, les modalités de déroulement des sélections internes (contenu, fréquence, etc.) ne sont toujours pas connues. Une nouveauté cependant : la validation interne des acquis professionnelle (Viap) – que le SNU a toujours considérée comme inutile, voire contre-productive – a été supprimée. Non pas pour notre confort, mais par souci d'économie en temps, en argent et en logistique... Si vous avez des souhaits d'évolution professionnelle, l'employeur est tenu de vous proposer un entretien professionnel (EP) au minimum une fois tous les six ans. Ces entretiens professionnels sont l'occasion d'exprimer vos souhaits d'évolution et de les acter. Pour mémoire, l'employeur réalise, lors de cet entretien professionnel, un état des lieux du parcours professionnel de l'agent

Anciens niveaux d'emploi	Nouvelles catégories d'emploi	Nouveaux niveaux d'emplois
1bis	Catégorie 1	Niveau 1.1
		Niveau 1.2
1	Catégorie 2	Niveau 2.1
2		Niveau 2.2
3		Niveau 2.3
4A	Catégorie 3	Niveau 3.1
4B		Niveau 3.2
5A	Catégorie 4	Niveau 4
5B		

permettant d'apprécier s'il a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans, suivi au moins une action de formation dite « non obligatoire », acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. ●

● Aliénation numérique

L'intelligence artificielle

Les soi-disant intelligences artificielles sont en train d'inonder la société. Pôle emploi ne fait pas exception, avec une belle enveloppe de 20 millions pour la développer dans notre établissement. Pour l'occasion la direction a mis en place un fumeux comité d'éthique.

Assis devant votre ordinateur, avez-vous tiqué quand un Captcha robotisé vous demande de prouver que n'êtes pas... un robot ? Sentiment étrange que de voir son humanité contestée par un algorithme !

Si on ne prête pas – encore – une âme aux machines, il est acquis qu'elles disposent à présent d'une « intelligence artificielle » (IA) en constante évolution. En gros, l'IA c'est plein de nanobazars organisés en réseaux neuronaux artificiels. Leurs carburants sont des datas (des données) que l'IA va triturer, classer, associer pour construire sa propre puissance d'analyse. À la différence des « programmes de papa », l'IA a un haut degré d'autonomie, jusque dans les interactions qu'elle impose à son écosystème. Bien sûr, c'est infiniment plus complexe que cela !

UNE IA POUR ACCÉLÉRER LE RETOUR À L'EMPLOI ?

La Start-up Nation est subjuguée par l'IA et la direction générale de Pôle emploi est acquise à la Start-up Nation. Aussi est-il normal de trouver notre établissement parmi les lauréats du premier appel à projets pour le fonds de transformation de l'action publique. Que d'émotion en ce printemps 2018 et un chèque de 20 millions d'euros pour « installer l'intelligence artificielle au sein de Pôle emploi comme levier d'accélération du retour à l'emploi durable ».

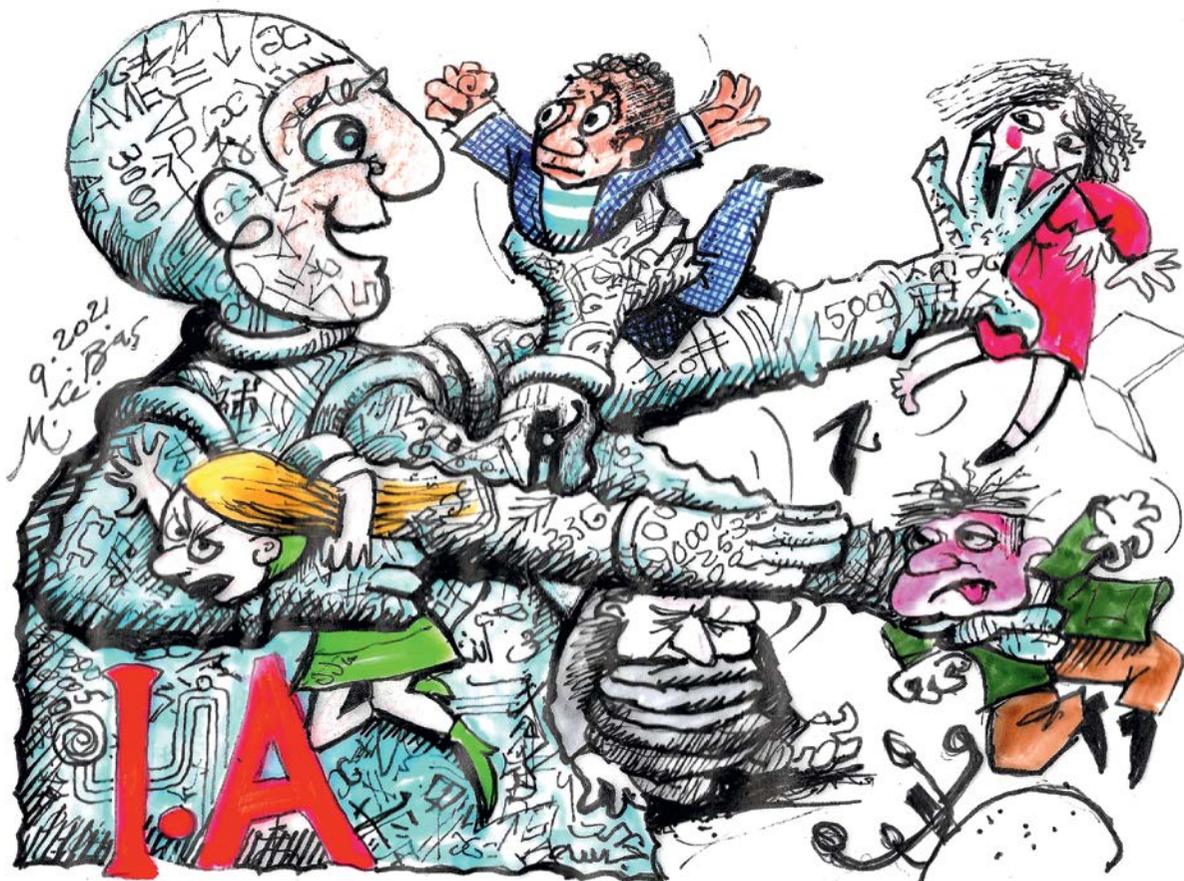
Installer l'IA dans l'offre de service vers les demandeuses et demandeurs d'emploi et vers les entreprises. Installer l'IA pour améliorer

le traitement automatisé des échanges électroniques. Installer l'IA au cœur d'applications disponibles sur l'Emploi Store où un chatbot (robot conversationnel) va aider à trouver un emploi. Installer l'IA pour soutenir les conseillères et conseillers référents indemnisés de Pôle emploi... et pas pour les remplacer ! Mais bien sûr...

De plus en plus, l'IA envahit les processus de recrutement. Il serait étonnant que Pôle emploi s'en passe pour pourvoir des postes à

l'interne. En recrutement, on parle aujourd'hui de « matching affinitaire » ! L'IA doit faire coller une personne à un besoin de recrutement, y compris en associant la reconnaissance faciale. Souci : les données dont se nourrit l'IA peuvent intégrer le rejet régulier de certains profils, comme celui d'une femme jeune ou d'un diplômé universitaire issu d'une minorité visible. L'intelligence artificielle finira par écarter aveuglément de tels profils, processus appelé « biais » par les experts. Et ces derniers s'arrachent la barbe quand ils se révèlent incapables de stopper le fait discriminant. Chez Amazon, il a fallu désactiver l'IA préposée au recrutement interne, qui n'appréciait que très, très moyennement les candidatures féminines.

Alors, intelligence artificielle ou connerie naturelle ? La question pouvait traverser l'esprit du directeur général de Pôle emploi, Jean Bassères, lors du lancement de « son » comité d'éthique sur l'intelligence artificielle, le 15 février 2021. Un communiqué de presse a été publié dès le lendemain à ce sujet. On peut y lire que ce comité réunit des expertes indépendantes chargées de « garantir la bonne interprétation des enjeux éthiques liés au développement de l'usage de l'intelligence artificielle à Pôle emploi ». C'est l'interprétation des enjeux éthiques que l'on veut garantir, mais sans trop révéler la teneur réelle de tels enjeux ! Ah, si, le dernier paragraphe du communiqué invite à renforcer l'exploitation des potentialités



gagne du terrain

de l'IA en restant « dans la voie d'une intelligence artificielle responsable »... Voilà au moins un enjeu, sauf qu'une IA n'a intrinsèquement aucune idée de ce qui est responsable ou pas.

LA DIRECTION SOUHAITE UNE IA RESPONSABLE

Doit-on voir une référence à la « Déclaration de Montréal » (2018) ? Celle-ci veut rendre largement accessible l'intelligence artificielle en posant plusieurs principes essentiels et des valeurs éthiques dans l'intérêt de chacun. La déclaration de Montréal s'appuie sur sept piliers, sept valeurs fondamentales, qui sont l'autonomie, la justice, le bien-être, la vie

privée, la démocratie, la connaissance et... la responsabilité. Les 500 corédacteurs de la déclaration interrogent le principe de responsabilité ainsi : « *Le développement et l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle ne doivent pas contribuer à une déresponsabilisation des êtres humains quand une décision doit être prise.* »

Mais alors, la responsabilité est bien l'apanage des humains et pas d'une IA ni des algorithmes qui l'animent au tréfonds d'une machine ! Clémenceau a dit, « *Quand on veut enterrer une décision, on crée une commission.* ». Et avec un comité d'éthique, on enterre quoi ? ●

Philippe Barriol

L'intelligence artificielle, comment ça marche ?

L'objectif de l'intelligence artificielle (IA) est de simuler des capacités cognitives humaines avec des machines : voir, entendre, parler, raisonner. On appellera IA, un ensemble de techniques mathématiques et statistiques permettant d'analyser d'énormes jeux de données. L'IA peut, par exemple, reconnaître des objets, des personnes ou des tumeurs à partir de photos ou de vidéos. Elle peut analyser du texte écrit en langage naturel, en se basant sur des grands volumes de données déjà archivées. Exemple, pour reconnaître un chat sur une photo : on donne à la machine 100 000 images bien identifiées comme étant des images de chats. Puis on lui présente cette photo qu'elle ne connaît pas. Si l'algorithme est correctement conçu, il pourra dire si c'est une image de chat ou pas. ●

Philippe Barriol

● Assurance chômage

Un nouveau décret contre les chômeurs

Le nouveau décret du gouvernement confirme la baisse des allocations. Mais précariser les chômeurs n'a jamais fait baisser le chômage ! Une seule solution : travailler moins pour travailler tous !

Le 22 juin, le Conseil d'État retoquait le projet de réforme du gouvernement concernant l'assurance chômage et la baisse de leurs allocations. Se fondant sur une étude de la Dares, la juge démontrait 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. Mais le gouvernement vient de porter à la connaissance des organisations syndicales un nouveau décret qui confirme cette baisse des allocations et en les justifiant par « *le vif rebond de l'emploi depuis mai* ». Alors que le

chômage ne cesse de se massifier depuis trente ans, la rengaine reste la même : le gouvernement estime que ce sont les chômeurs qui sont responsables de leur situation. Et il compte bien les contraindre à accepter n'importe quel travail et à n'importe quel prix. Mais cette stratégie pèse sur l'ensemble de la société, en faisant pression sur les salaires et en continuant de généraliser la précarité. Cette réforme de l'assurance chômage est une nouvelle étape dans la destruction de notre système social.

Si le gouvernement souhaitait vraiment lutter contre le chômage, il commencerait par réduire le temps

de travail. Le regretté Michel Husson avait largement démontré que seule la réduction du temps de travail permettrait de parvenir au plein emploi, mais aussi à une plus juste répartition des richesses et à de réelles perspectives d'émancipation humaine et sociale.

LES 32 HEURES : ENTRE 2 ET 4 MILLIONS D'EMPLOIS

Tout d'abord, la réduction du temps de travail renvoie au constat de l'augmentation progressive des gains de productivité depuis un siècle et demi. Ainsi, durant le XX^e siècle, la productivité horaire du travail a été multipliée par 13,6 ! C'est-à-dire qu'en une heure de travail, nous produisons un volume de biens et de services treize fois plus élevé. Ce sont ces gains de productivité – obtenus principalement par les innovations technologiques – qui ont permis d'augmen-

ter le niveau de vie des travailleurs et de réduire la durée quotidienne du travail. Ce constat en appelle un autre : si la croissance économique s'accompagne toujours à moyen terme de gains de productivité équivalents, alors l'effet de la croissance économique sur l'emploi est nul. C'est donc principalement la réduction du temps de travail qui permet de créer durablement des emplois sans rogner le volume de travail. De nombreux économistes cherchent à évaluer le nombre d'emplois potentiels qu'une nouvelle réduction de la durée de travail à 32 heures saurait générer. En fonction des études, on table entre deux et quatre millions d'emplois ! Une chose est sûre : en réformant l'assurance chômage, le gouvernement ne cherche pas à créer des emplois. Une seule solution : travailler moins pour travailler tous ! ●

Adèle Salem

● Action publique 2022

Le gouvernement désorganise

Dernier avatar du démantèlement des services de l'État, justifié par une volonté d'économie budgétaire, le programme Action publique 2022 et son volet sur l'organisation territoriale de l'État entraîne un dangereux démantèlement des services publics.

Depuis le 1^{er} avril 2021, les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) regroupent les missions auparavant exercées au niveau régional par les Direccte et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale. Les unités départementales des Direccte sont intégrées aux directions départementales interministérielles de la cohésion sociale – qui perdent la compétence jeunesse et sports par réintégration à l'éducation nationale – pour former de nouvelles directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP). Cette restructuration des services est la conséquence du volet organisation territoriale de l'État (OTE), issu du programme Action publique 2022, élaboré en 2017 par Macron pour réformer les missions de service public de l'État dans le cadre d'un objectif de réduction des dépenses publiques.

MARCHE FORCÉE ET ROULEAU COMPRESSEUR

Depuis 2018 on a un peu perdu de vue le grand programme Action publique 2022 sur lequel la communication s'est tarie. Pour autant, les restructurations se poursuivent, après une période de mise en sommeil liée à la crise sanitaire qui n'a pas conduit à remettre en cause la réforme. Bien au contraire, la marche forcée et le rouleau compresseur reprennent, malgré les difficultés et

sollicitations supplémentaires liées aux conséquences de la crise sanitaire : déstructuration des collectifs de travail et nécessaire mobilisation renforcée des agents sur les volets du social, de l'économie, du travail et de l'emploi. Le Premier ministre Jean Castex a persisté et signé l'injonction de son prédécesseur, bien que le projet n'ait convaincu personne et qu'il soit toujours aussi creux en termes de méthode, de projet, de contenu et de moyens. Si l'un des mantras du New Public Management est de rapprocher gestion publique et gestion privée, alors le dépôt de bilan de l'administration nous menace, tant l'improvisation est au pouvoir et le pilotage absent.

● **Tout ce qui compte, c'est réduire les moyens budgétaires, quel qu'en soit le prix pour les services publics**

Les politiques publiques restent nationales, mais chaque service territorial est livré à lui-même pour organiser les moyens humains et logistiques, le tout dans un cadre budgétaire contraignant, des moyens à la baisse, comme s'il n'existait aucune cohérence nationale, aucun invariant, aucune similarité de région à région ou de département à département. Cette incongruité est aussi ce qui rend difficile un bilan global de mise en œuvre, tant les situations locales en matière d'organisations

et de dysfonctionnements sont hétérogènes. Pour autant, les mêmes constats négatifs émergent, quand bien même ils peuvent parfois être atténués par les efforts déployés ici ou là.

UN PROJET DÉCONNECTÉ DE LA RÉALITÉ DES SERVICES

Alors qu'en est-il de cette nouvelle organisation territoriale de l'État après six mois de restructuration sauvage ? En matière de ressources humaines, les trois transferts contraints de personnels – vers les secrétariats généraux communs, vers les plateformes interrégionales de main-d'œuvre étrangère, vers les équipes informatiques départementales – ont laissé sur le tapis plus de la moitié des agents visés qui ont refusé ce transfert et doivent chercher un reclassement. De même pour les agents dont les postes ont été supprimés et qui ont eux aussi reçu une lettre de mission à durée limitée avec obligation de reclassement interne ou externe. Le contexte de réduction constante des effectifs, année après année, rend ces reclassements difficiles et intensifie la charge de travail de ceux qui restent. Avec la crise sanitaire et le télétravail, les nouveaux collègues ne se sont pas rencontrés, ils ne se connaissent pas. Celles et ceux qui en ont l'opportunité anticipent leur date de départ en retraite pour les plus âgés, cherchent des mobilités pour les plus jeunes, seuls moyens d'échapper à ce qui se profile. Par ailleurs, le regroupement nécessaire de services dispersés entraîne des opérations immobilières, avec l'objectif unique – à moyen terme – de réduction des coûts. Cela passe par une réduction des surfaces et des bureaux partagés, malgré le Covid ! Évidemment, dans un premier temps, ces travaux et déménagements entraînent des dépenses faramineuses et nuisent considérablement à la qualité des services rendus aux usagers...

Concernant l'objectif affiché de la fameuse interministérialité, à savoir une meilleure coordination des services relevant de différents ministères, elle ne trouve aucune application pratique depuis la fusion. La complexité du qui fait quoi, qui est compétent pour quoi, entre les préfetures, le ministère de l'Intérieur, les ministères sociaux, le secrétariat général commun (SGC)... rendent le quotidien pénible ; les renvois de balle et les blocages sont permanents.

UN MANQUE ÉVIDENT DE PRÉPARATION

Gestion des personnels, communication, logistique, action sociale, informatique, véhicules..., les systèmes restent étanches et les environnements de travail se révèlent incompatibles. Quelques exemples : le SGC en charge des ressources humaines n'a pas accès aux logiciels de gestion des entités fusionnées, le changement de messagerie se fait sans reprise de l'historique des messages et des contacts, les agents rassemblés sur un même site n'ont pas accès aux mêmes applicatifs, les marchés régionaux d'achats de fournitures, de matériels, de maintenances diverses sont démantelés sans solution de continuité, des agents peuvent rester plusieurs jours sans accès à leurs applicatifs. Les serveurs informatiques devraient être regroupés en 2022, 4 500 postes de travail, même les plus récents, devront être entièrement renouvelés. L'administration continue d'évoquer de légers ajustements à effectuer, qu'elle balaise nonchalamment d'un revers de la main. Il s'agit en réalité d'un manque évident de préparation du projet, d'une absence aberrante de tout état des lieux et d'un calendrier totalement déconnecté de la réalité professionnelle des services concernés. Cinq mois après la fusion, un quart de ces services n'avaient pas encore basculé sous la même mes-

les services de l'État

sagerie ! Mais la modernisation de l'administration territoriale ne se décide pas d'un simple paragraphe sur une instruction. Où sont les diagnostics et les objectifs partagés en termes d'action publique, la méthode de conception, l'analyse des risques professionnels, les moyens ? Résultat : une dramatique remise en cause du fonctionnement des administrations centrales...

UN COÛT SOCIAL ET HUMAIN FARAMINEUX

Un rapport de 2018 des inspections générales sur l'organisation des premières directions départementales interministérielles (DDI), pourtant décidées en 2009, pointait encore nombre de dysfonctionnements, près de dix ans après leur mise en place ! Le gouvernement ne sait pas – ou ne veut pas – apprendre

de ses erreurs, et ne cherche pas à prendre en compte les recommandations formulées par ses propres services. Vraisemblablement, tout ce qui compte, c'est réduire les moyens budgétaires, quel qu'en soit le prix pour les services publics... Et la voie engagée promet d'être encore bien laborieuse.

Quant à l'aspect financier de la réforme, seul argument substantiel du gouvernement, nous pouvons d'ores et déjà prédire que le coût social et humain généré par ses réformes se révélera bien supérieur aux seules économies budgétaires attendues... Le rapport de 2018 indiquait déjà des « *surcharges de travail, pertes des valeurs métiers, non-reconnaissance du travail fourni...* » Car en attendant, c'est bien le service public et ses agents que l'on détruit. ●

Brigitte Sénèque



● Inspection du travail

Leur indépendance sans cesse menacée

La nouvelle organisation territoriale de l'État génère des remises en cause permanentes de l'indépendance des services de l'inspection du travail. Les atteintes se multiplient, à en devenir le quotidien des agents !

Les agents de l'inspection du travail jouissent pour l'exercice de leur métier d'une indépendance reconnue par des conventions internationales et d'une protection contre les « *pressions extérieures indues* » qui pourraient entraver leur action. Jusqu'à maintenant, l'organisation des services semblait de nature à garantir cette indépendance, même si certaines directives gouvernementales manifestaient déjà des velléités d'instrumentaliser les inspecteurs au nom d'actions publiques autres que la protection des salarié-es, comme des normes de santé qui devraient

primer sur celles de la prévention des risques ou encore la lutte contre l'intégrisme. Ces directives ont d'ailleurs déjà fait l'objet de recours par les organisations syndicales auprès de l'Organisation internationale du travail. Mais la nouvelle organisation territoriale de l'État, dernier avatar de la vente à la découpe du service public, affecte les agents de l'inspection du travail dans une direction départementale interministérielle (DDI) placée sous l'autorité du préfet. Cette nouvelle tutelle menace l'indépendance des agents, d'autant que la grande majorité des équipes

de direction de ces DDI, d'une part ne sont que très rarement issues du corps de l'inspection du travail et d'autre part sont quotidiennement en relation avec les préfets... évaluées et notées par eux !

DES CONSIGNES APPELANT À MODÉRER LES CONTRÔLES

La direction générale du Travail (DGT), seule autorité officielle de tutelle des agents, affirme que la ligne fonctionnelle et hiérarchique spécifique de l'inspection est conservée, mais les faits sont têtus et les coups de boutoir se multiplient... De fait, le préfet a la main sur les moyens de fonctionnement des services et bientôt sur le personnel d'assistance. Partout, les conditions d'accueil des salarié-es par le secrétariat général commun et le traitement du cour-

rier entrant mettent à mal la confidentialité des plaintes. Ici, un cadre de la préfecture exige un accès au système d'information de l'inspection du travail ; là, l'accueil n'est plus assuré ; ailleurs, l'entretien des véhicules qui permettent de se rendre sur les lieux de travail n'est plus réalisé ; les consignes se multiplient appelant à modérer les contrôles d'entreprises ; des sollicitations écrites par un inspecteur du travail sont orientées vers un autre service de la DDI... Ces menaces récurrentes sur les moyens de fonctionner s'ajoutent aux tensions générées par le nombre important de postes non pourvus – jusqu'à 20 % – et aux annonces de suppression de sections entières. L'inspection du travail semble menacée, c'est l'État le principal suspect ! ●

Brigitte Sénèque

● Injonctions sexistes

Les sportives se rebiffent

L'oppression patriarcale qui sévit dans le sport est de plus en plus régulièrement contestée par les athlètes féminines. Gageons que les débats sur les tenues des sportives lors des compétitions internationales permettent de faire évoluer les mentalités.

Les athlètes féminines seraient-elles plus performantes en mini short ou en jupette ? Y aurait-il un lien entre le nombre de cm² de tissu porté par les sportives et leurs performances ? Moins il y aurait de tissu, meilleurs seraient les résultats ? La question n'est pas anodine après le scandale lors du Championnat d'Europe de handball de plage ! Dans le sport, comme dans le reste de la société, on demande aux ath-

lètes féminines de correspondre à une image dictée par les hommes et de choisir une tenue adéquate à cette image : elles ne peuvent toujours pas disposer de leur corps comme elles l'entendent et choisir leur tenue en fonction de leur confort ou de leur envie, contrairement à leurs homologues masculins. Cette situation fait débat et les athlètes réagissent de plus en plus contre ces injonctions. Et c'est ce qu'ont fait les joueuses de l'équipe norvégienne de handball de

plage lors de ce championnat d'Europe. Pour leur dernier match, elles ont bravé le règlement de la Fédération internationale de handball (IHF) qui impose de jouer en bikini « ajusté et échancré ». Les joueuses, jugeant le bikini dégradant et peu pratique, ont décidé de jouer en short. Et, résultat à peine croyable, la commission de discipline de la Fédération européenne de handball (EHF) a infligé une sanction de 1 500 euros à l'équipe féminine, soit 150 euros par joueuse, pour avoir enfreint les règles internationales ! On peine à y croire... Malheureusement rien n'est inventé.

UNE AMENDE POUR AVOIR REFUSÉ DE JOUER EN BIKINI

Certains diront peut-être que, considérant un sport comme le handball de plage, refuser de porter une tenue « légère » est abusif... Mais avez-vous vu leurs homologues masculins jouer avec des slips échancrés ? Moi non. Il est bien évident que pour une même discipline, les tenues des femmes sont souvent beaucoup plus dénudées que celles des hommes. Et je ne vois pas très bien ce que cela peut bien ajouter à la performance.

Autre exemple, celui des gymnastes allemandes lors du dernier tour des qualifications pour les Jeux olympiques de Tokyo : elles ont décidé de concourir en combinaison,

comme elles l'avaient déjà fait lors des derniers championnats d'Europe en avril dernier. Certains auront crié « au scandale » ! Le fait est que, même si ces sportives ont un mental à toute épreuve, elles devront tout de même « gaspiller » un peu de leur énergie pour lutter contre ces règlements archaïques, ce diktat, plutôt que de mobiliser toute leur énergie dans la compétition.

De plus en plus de sportives se mobilisent contre ces assignations à la féminité et à la sexualisation de leurs corps, et ce dans beaucoup de disciplines, certaines étant encore plus concernées (patinage artistique, gymnastique...). Car c'est bien de cela dont il s'agit, encore et toujours : les stratégies de domination patriarcales, le regard et le jugement masculin qui imposent, contraignent et résument les femmes à leur dimension sexuelle. Les compétitions sportives et les Jeux olympiques sont des événements déterminants pour permettre d'alimenter le débat public sur ces enjeux de domination. Souhaitons que les actions de ces athlètes durant ces événements internationaux soient relayées dans les clubs et les fédérations sportives, et qu'elles permettent d'irriguer la société dans son ensemble et de faire évoluer les mentalités. ●

Laurence Paillarès

● Actualités du secteur

« Encore un grand merci à vous pour votre écoute et toutes les informations que vous avez pu me fournir. Bien que cela ne faisait pas partie de votre travail, vous avez su prendre le temps de m'écouter et de m'informer sur les diverses associations et démarches qui pourraient être utiles dans l'avenir et atténuer ma peur, mes douleurs d'hier... C'est grâce à des personnes comme vous que certaines femmes pourront peut-être se libérer de leur bourreau (parce que oui il n'y a pas d'autre mot à ce genre de personne). Jennifer. »

Cet émouvant mail reçu suite à un échange téléphonique illustre notre possibilité d'agir au quotidien. En début d'entretien, Jennifer m'avait expliqué qu'elle vivait seule avec trois enfants. Et quand elle m'a signalé avoir quitté brutalement son travail pour déménager, dans ma tête, les connexions se sont faites... J'ai fouillé et obtenu des réponses... Le Secteur Femmes national du SNU milite pour sensibiliser, former à repérer les violences. Cela peut changer des trajectoires de vies, voire sauver des vies. Déjà, le 8 mars dernier, plus de 150 personnes de métropole, Réunion, Mayotte ont pu assister à un congré de formation syndicale (CFS) qui avait pour thème « Repérer et orienter les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles ». Si vous n'avez pu y participer, contactez le Secteur Femmes de votre région. Suite au succès de cette journée et aux nombreux retours positifs, le Secteur Femmes national vous proposera des CFS ouverts à toutes et tous notamment aux deux dates symboliques pour la défense des droits des femmes, les 8 mars et 25 novembre.

Madeleine Jérôme-Evrard

● Pour leur clouer le bec

« T'as tes règles ou quoi ? »

1. Ce qui se passe dans mon utérus ne te regarde pas et n'a pas vocation à faire l'objet d'un débat public. Est-ce que je te demande moi comment se passe ton transit ?
2. Et toi l'andropause, c'est pour quand ?
3. Depuis 2016, le Code du travail prévoit que personne ne soit soumis à des agissements sexistes. C'est l'article L1142-2-1 du Code du travail. Tout agissement sexiste est interdit sur le lieu de travail.
4. Écoute ça tombe bien que tu en parles parce que justement ce matin c'est un peu rouge marron, je me demandais si c'était un problème. Attends je te montre, regarde de plus près.

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.

● Afghanistan

Catastrophe sociale pour les femmes

La prise de pouvoir des talibans signifie la privation des droits humains les plus élémentaires pour l'ensemble des femmes du pays. Il est essentiel de trouver les moyens de manifester notre solidarité.

Depuis l'arrivée des talibans à Kaboul, les progrès obtenus par les femmes afghanes au cours des vingt dernières années, notamment en matière d'éducation, d'emploi et de participation politique, sont gravement menacés. Elles ont partagé sur les réseaux sociaux leur détresse : « *La peur reste en vous comme un oiseau noir. Il ouvre ses ailes et vous ne pouvez plus respirer* », écrit Muska. Aisha explique « *C'est un cauchemar pour les femmes qui ont fait des études, qui envisageaient un avenir meilleur pour elles-mêmes et les générations futures* », tandis que Rada précise « *Mon Afghanistan bien-aimé s'est effondré sous mes yeux. Il faut désormais effacer les femmes de l'espace public, car les tali-*

bans ne tolèrent pas de reproduction d'images des femmes. Je veux devenir invisible et me cacher du monde ».

Déjà, début juillet, les dirigeants talibans qui venaient de prendre le contrôle des provinces de Badakhshan et de Takhar ont ordonné aux chefs religieux locaux de leur fournir la liste des filles de plus de 15 ans et des veuves de moins de 45 ans pour les marier avec des combattants talibans. Après avoir subi ces mariages forcés, les femmes et les jeunes filles sont emmenées au Pakistan pour être rééduquées et converties à un « *islam authentique* ». Cette directive rappelle la période sombre, entre 1996 et 2001, où les talibans ont exercé le pouvoir en Afghanistan. Les femmes ont alors été privées des droits humains les plus élémentaires :

interdiction d'exercer un emploi et d'avoir accès à l'éducation, contrainte de porter la burqa, impossibilité de sortir de chez elles sans être accompagnées d'un tuteur masculin.

LES FEMMES TRANSFORMÉES EN ESCLAVES SEXUELLES

Les talibans mentionnent avoir évolué sur la question des droits des femmes, mais ces récents faits semblent attester du contraire. La pratique consistant à offrir des « *épouses* » relève d'une stratégie visant à inciter les hommes à rejoindre les rangs des talibans. Il s'agit d'esclavage sexuel et non de mariage. Or contraindre les femmes à l'esclavage sexuel sous le couvert du mariage constitue à la fois un crime de guerre et un crime contre l'humanité (article 27 de la Convention de Genève).

Françoise Héritier dénonçait déjà : « *On refuse aux femmes ce savoir qui sort de la vie domestique. On les maintient dans l'ignorance et sous tutelle, obligées d'accepter ce qu'on*

leur dicte : faire des enfants – particulièrement des fils... Dénigrer les femmes est une nécessité absolue pour justifier de les priver de la libre disposition d'elles-mêmes, du savoir, du pouvoir. Il faut convaincre les femmes de leur infériorité, leur rappeler que si elles ne sont pas libres, c'est qu'elles feraient mauvais usage de leur liberté ; si elles n'ont pas accès au savoir, c'est qu'elles manquent d'intelligence et de jugement ; si elles n'exercent pas de pouvoir, c'est qu'elles sont frivoles et volontiers hystériques. »

L'oppression des femmes liée à la persistance du modèle patriarcal est toujours insupportable, celle subie par les femmes afghanes qui luttent pour la vie et la liberté est particulièrement insoutenable. Le Secteur Femmes du SNU est solidaire des femmes afghanes et vous encourage à toute aide, sous quelque forme que ce soit, qui pourrait leur être utile. ●

Madeleine Jérôme-Evrard
et Dorothée Havet



● Rapport du Giec

Quelles perspectives politiques

Le dernier rapport du Giec constate des changements climatiques sans précédent. Si rien n'est vraiment entrepris pour limiter l'action humaine sur le réchauffement climatique, les conséquences seront catastrophiques. Il est urgent de remettre en cause la doctrine économique de la croissance perpétuelle. En sommes-nous capables ?

Personne n'est prêt à imaginer une dégradation de ses conditions de vie. Pourtant la pandémie mondiale actuelle est un signal d'alerte fort. Suffira-t-il à inciter les grandes entreprises à changer de voie pour le développement industriel et technologique du « monde de demain » ? On en doute déjà. Pourtant, l'activité humaine a un impact direct sur notre environnement. Les gouvernements du monde doivent agir immédiatement pour sauver ce qui peut l'être encore.

UNE CROISSANCE INFINIE DANS UN MONDE FINI

Mais la grande doctrine du « toujours plus » a encore de beaux jours devant elle, malgré l'accélération de l'impact du changement climatique. Épisodes pluvieux dévastateurs, super feux, montée du niveau de la mer, périodes de sécheresse ou épisodes de chaleurs inédits, acidification des océans. Le Groupe d'experts intergouvernementaux sur l'évolution du climat (Giec) alerte sur les conséquences prévisibles du réchauffement climatique depuis son premier rapport publié en 1990 jusqu'à la sixième édition publiée cet été.

Qu'est-ce que le Giec exactement ? Créé en 1988 par l'Organisation météorologique mondiale (OMM) et le programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), il est composé d'experts scientifiques mandatés par

les gouvernements des 195 pays membres. Le bureau du Giec est composé de 36 membres. Il a un budget annuel de 6 millions d'euros. Ce budget est relativement faible. En comparaison, le budget annuel de Météo-France est de 393 millions d'euros. La contribution de la France s'élève à un million d'euros, versés par les ministères de la Transition écologique, des Affaires étrangères et de la Recherche. Ce budget de fonctionnement ne permet pas de rémunérer les scientifiques qui participent

à ses travaux. Ces derniers sont bénévoles, et volontaires. Le Giec ne réalise pas d'études scientifiques, contrairement à ce que l'on pense. Ses membres sont chargés de faire la synthèse et l'actualisation des connaissances à partir de la littérature récente en matière de climat. Ils peuvent puiser dans l'ensemble des rapports rédigés par les pouvoirs publics, les entreprises, les organisations ou les conférences, dans le but de fournir des éléments objectifs aux gouvernements afin d'élaborer des politiques du climat.

DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES SANS PRÉCÉDENT

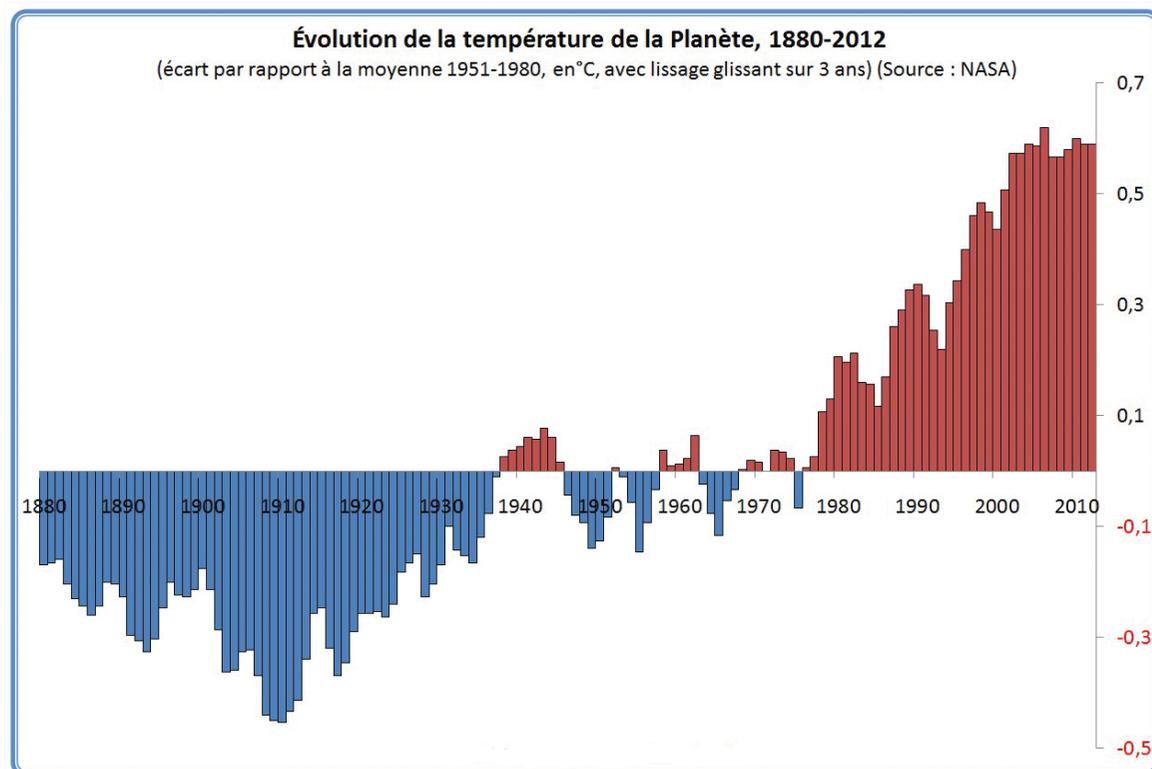
Le Giec n'a pas non plus pour rôle de faire des prévisions. Il élabore des scénarios, qui reposent sur l'analyse de données scientifiques, qui incluent des marges d'incertitude, et qui reposent sur de réelles observations. Ces scénarios sont regroupés dans un rapport qui com-

prend trois parties : la première sur les données scientifiques les plus récentes concernant le changement climatique, la seconde sur les impacts du changement climatique sur les écosystèmes régionaux et mondiaux, et la dernière partie sur les solutions et les stratégies d'atténuation de ces impacts. Tout est publié en anglais, disponible sur le site de Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), il fait plus de 3 000 pages... Le Giec publie en outre un « *Résumé à l'intention des décideurs* », plus accessible, de 42 pages, et un résumé technique de 159 pages.

Les scénarios proposés sont évalués selon six critères allant de « quasiment certain » à « exceptionnellement improbable ».

Les constats du dernier rapport publié cet été sont les suivants :

- 100 % du réchauffement climatique est dû aux activités humaines. Dis autrement, il ne s'agit clairement pas d'un phénomène naturel.



pour éviter l'impasse climatique

- L'ampleur des changements récents dans l'ensemble du système climatique et l'état actuel de nombreux aspects du système climatique sont sans précédent et plus rapides que ce que l'on craignait.
- Pendant les trois derniers millénaires, le niveau de la mer n'a jamais augmenté aussi rapidement que depuis 1900. La fonte des calottes glaciaires s'accélère. Pour exemple, la calotte glaciaire du Groenland a fondu six fois plus vite entre 2010 et 2019 que dans la décennie précédente.
- Depuis la publication du 1^{er} rapport en 1990, 1 000 milliards de tonnes de CO₂ ont été émises.
- Limiter le réchauffement climatique à + 1 °C n'est déjà plus possible. La fourchette « très probable » du réchauffement est de + 2 à + 5 °C. Ce qui veut dire qu'à ce jour, s'il est peu probable de rentrer dans un scénario à + 5 ou + 6 °C, nous disons d'ores et déjà au revoir à un scénario à seulement + 1 °C. Or un simple réchauffement global de 2 à 3 °C aura des conséquences catastrophiques.

TOUT CE QUI EST POSSIBLE DOIT ÊTRE MIS EN OEUVRE

Côté positif, et qui pose toute l'importance de l'enjeu : si nous atteignons la neutralité carbone, le réchauffement climatique devrait s'arrêter (avec plus de certitude que dans le rapport précédent). En clair, nous pensions jusque-là que, même en stoppant nos émissions de CO₂, un phénomène d'inertie climatique de 20 ans voire 40 ans se mettrait en place, avec un effet peut-être décourageant. Il semble que cette hypothèse soit « peu probable ». Alors qu'attendons-nous encore pour agir ? Car les changements dus aux émissions de gaz à effet de serre sont irréversibles pendant des siècles, notamment le changement dans les océans, les calottes glaciaires et le niveau global des mers. Autrement dit, ce qui est perdu... est perdu. Il serait possible de limiter la hausse



de la température par l'émission négative de CO₂ (c'est-à-dire stopper les émissions, mais en plus stocker l'excédent dans le sol ou dans les arbres, par exemple). Seul problème, les technologies nécessaires pour avoir des émissions négatives dans ces ordres de grandeur n'existent pas ou n'ont jamais été testées à cette échelle. Or cette question est fondamentale. Nous avons droit à une sorte de « budget carbone ».

100 % du réchauffement climatique est dû aux activités humaines : il ne s'agit pas d'un phénomène naturel

Le réchauffement climatique est presque linéairement proportionnel à la quantité totale de CO₂ que nous émettons. Nous émettons actuellement 40 gigatonnes de CO₂ par an. À ce rythme, le budget carbone pour limiter la hausse des températures à 1,5 °C sera épuisé

au début des années 2030 ! Il y a vraiment urgence, car des points de basculement – disparition de la forêt amazonienne ou de la calotte glaciaire antarctique – risquent de se produire avec des conséquences aujourd'hui imprévisibles.

En conclusion, personne ne peut plus dire que le réchauffement climatique n'existe pas, ou que ça n'est pas lié à l'activité humaine. Toutes les actions possibles doivent être mises en œuvre. Les décideurs politiques actuels ont une responsabilité devant l'histoire à laquelle ils ne peuvent plus échapper. Ils doivent arrêter de faire comme leurs prédécesseurs et espérer refiler la patate chaude à leurs successeurs. On ne peut plus dire, comme récemment Barbara Pompili, ministre de la Transition écologique, que l'on peut « attendre encore un peu » ou qu'« on peut y aller en douceur ». La COP26 qui se tiendra à Glasgow en novembre, si elle ne débouche pas sur des décisions exemplaires, pourrait sonner le glas d'une planète vivable. L'enjeu est mondial. Les humains sont-ils aujourd'hui en capacité de coordonner

leurs efforts ? Les rivalités politiques et les désirs d'indépendance des États compliquent encore la donne. Comment reprocher d'ailleurs à certains États moins développés que d'autres nations, et à ce titre bien moins émetteur de gaz à effet de serre, d'attendre qu'on leur montre l'exemple ? De nombreuses pistes de travail sont sur la table.

NOUS N'AVONS QU'UNE SEULE PLANÈTE.

Si l'on pose les véritables enjeux, ce ne sont pas les simples citoyens qu'il faut culpabiliser, mais la doctrine économique de la croissance perpétuelle. Certains ont peur du mot décroissance, mais une autre croissance doit se mettre en place d'urgence. Nous n'avons qu'une seule planète. Nous ne pouvons pas, comme le dit le slogan, espérer une croissance infinie dans un monde fini. La vie pourrait résister, sous de nouvelles formes, mais les êtres humains probablement pas. Le temps est compté : tic, tac, tic, tac... ●

Marc Reneaux

● BD documentaire

Le chantage à l'emploi des

Trois ans et demi de recherches, 50 années de décisions politiques scrutées à la loupe, près de 300 pages d'enquête. Un travail d'investigation colossal pour une conclusion coup-de-poing : le chômage de masse n'est pas une fatalité, il résulte de décisions politiques délibérées et pensées.

Sous les traits du dessinateur de bande dessinée Damien Cuvillier et sous la plume du grand reporter à Radio France Benoît Collombat, *Le Choix du chômage* surprend par le format choisi – BD documentaire – sans conteste qualitativement équivalent à un grand documentaire audiovisuel d'investigation. Grâce à la brillante fusion de la rigueur du journalisme d'investigation et d'un trait de dessin hyperréaliste (offrant au passage quelques traits humoristiques pour traiter avec ironie des décisions politiques plus que contestables), *Le Choix du chômage* décrypte les mécanismes machiavéliques de ce jeu de dupes dont nous sommes quotidiennement témoins des ravages.

COMPRENDRE LE HORS-CHAMP DES DÉCISIONS POLITIQUES

Notons cependant que la densité du sujet impliquera pour le ou la lectrice de prendre le temps d'une attention approfondie pour assimiler les concepts économiques avancés par les différents témoins, pour comprendre le hors-champ des décisions politiques, ainsi que leur impact sur le caractère endémique du chômage, même si les auteurs n'ont pas ménagé leurs efforts pour vulgariser avec réussite un maximum de concepts. Comment est-on passé du « nous allons passer le cap des 400 000 chômeurs [...] c'est terrible pour la France » de Pompidou en 1973, à 6 millions de salarié-es privés d'emploi inscrits à Pôle emploi, vilipendés et culpabilisés sous le quinquennat de Macron ? L'ouvrage consacre une partie importante à

l'impréparation du gouvernement de Mitterrand (présenté comme un béotien en économie, mais pire encore, comme quelqu'un qui ne s'intéressait pas du tout au sujet), à la bascule opérée en 1983 dans le cadre de ce qui s'appellera « la rigueur » ; comment, à l'époque, s'est jouée la construction européenne au détriment du plein emploi dans le pays ; comment la conversion au libéralisme du PS vient de loin, depuis le début des années 1980 par le courant proche de Jacques Delors auquel appartenait un certain François Hollande ; comment la règle des 3 % de déficit, pondue

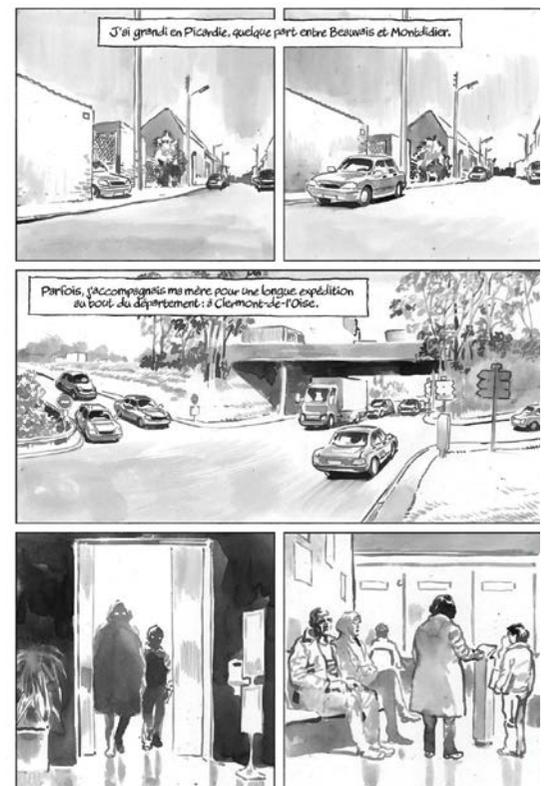
sans aucune base scientifique par deux grouillots du ministère du Budget, est devenue un « commandement » international ; comment la France a renoncé à son indépendance monétaire au détriment du contrôle sur sa dette et donc de sa capacité de relance.

DÉCONSTRUIRE

LA RHÉTORIQUE NÉOLIBÉRALE

Ce livre met aussi en exergue des moments « assassins » que la mémoire collective devrait garder en tête. Si aujourd'hui (et déjà trois ans après) personne n'a oublié que notre jupitérien de président a clamé avec toute sa condescendance qu'il suffisait de traverser la route pour trouver un emploi, il est bon de mettre en lumière une scène avec Raymond Barre en 1981 qui, interrompu par des manifestants lors d'un discours, les tacles avec « les chômeurs n'ont qu'à créer leur entreprise ». Il n'est pas question

de lister ni expliquer dans ce court article toutes les problématiques soulevées par la BD, là où il a fallu près de 300 pages et 40 interviews à ses auteurs pour le faire. Ils parviennent en effet à déconstruire la rhétorique néolibérale des anciens directeurs de cabinet, et autres décideurs, comme Alain Minc ou Jean-Claude Trichet. Ils remettent en perspective les propos et les actions d'un Jacques Delors ou d'un Jean Monnet et décrivent comment ces « pères fondateurs » de l'Europe ont agi pour les intérêts d'un petit monde (« la classe dominante impitoyable », comme l'appelle Ken Loach dans son excellente préface) au détriment du système de protection sociale dont ils ont méthodiquement et à dessein sapé les fondations. Les choix opérés continuent, plus que jamais, d'avoir des répercussions sur nos vies et celles de nos concitoyens. On ne sait pas de quoi sera fait le futur. Il est clair



classes dominantes

que le changement climatique ou le monde de l'après-virus devraient imposer de nouveaux choix pour une société plus juste. Cependant, cela ne semble pas en prendre le chemin.

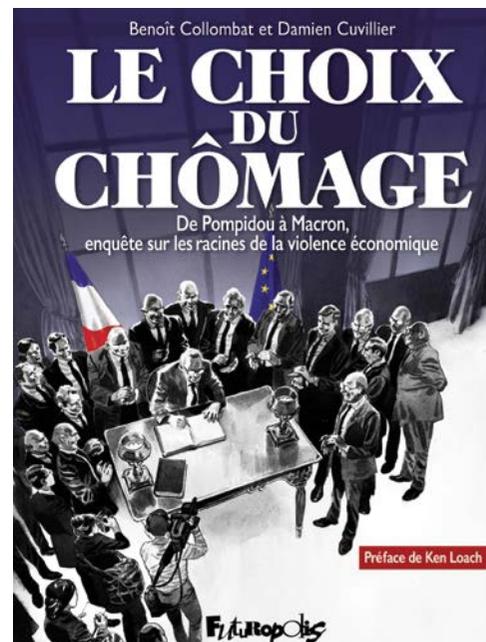
IL FAUT QUE L'ÉTAT CESSE D'ÊTRE AU SERVICE DU CAPITAL

Concluons cet article comme le fait l'ouvrage, par les propos du journaliste Romaric Godin de Mediapart : « La "paix néolibérale" consiste à demander aux gens de se satisfaire de la violence qu'ils subissent au quotidien : chantage à l'emploi et violence managériale. Confronté à ses propres contradictions, le modèle néolibéral n'a désormais plus d'autre solution que de faire taire la contestation par la répression et le contrôle de la parole publique,

à l'université ou dans les médias. Avec le risque d'une fuite en avant et la recherche de boucs émissaires. Pour moi, le danger réside dans une convergence entre ces néolibéraux et une extrême droite qui n'a pas de projet économique, mais qui a un projet de société autoritaire. [...] Il faut une vraie bifurcation : que l'État cesse d'être au service du capital, laisse le capital à lui-même et décide de se concentrer sur ce qui est important pour la société. Il faut arrêter de sous-traiter l'emploi au secteur privé et créer une garantie de l'emploi pour permettre à ceux qui veulent travailler de vivre dignement. La puissance publique ne doit plus attendre du secteur privé qu'il crée des emplois, c'est à elle d'en créer. » ●

Stanislas Kapkiner et Nicolas Boissy

Benoît Collombat, Damien Cuvillier, *Le choix du chômage, De Pompidou à Macron, enquête sur les racines de la violence économique*, Futuropolis, Paris, 2021, 288 pages, 26 euros.



● Essai

Pour ne pas mettre les classes sociales hors jeu



Stéphane Beaud & Gérard Noiriel

Race et sciences sociales

Essai sur les usages publics d'une catégorie



AGONE • COLLECTION ÉPREUVES SOCIALES

Stéphane Beaud et Gérard Noiriel, *Race et sciences sociales, Essai sur les usages publics d'une catégorie*, Agone 2021, 432 pages, 22 euros.

Gérard Noiriel n'est plus à présenter : historien du mouvement ouvrier, il a beaucoup travaillé sur l'histoire de l'immigration. Stéphane Beaud, peut-être moins connu, a néanmoins démontré la rigueur de son travail de sociologue par ses travaux concernant notamment la condition ouvrière ou la stigmatisation des quartiers populaires. Leur dernier ouvrage commun, *Races et sciences sociales, Essai sur les usages publics d'une catégorie*, fait encore polémique dans un contexte politique où un gouvernement réactionnaire, soutenue par une droite décomplexée, accuse avec une mauvaise foi éhontée une certaine gauche universitaire d'islamo-gauchisme. Aux antipodes de ces accusations fallacieuses et hypocrites, les deux auteurs interrogent avec rigueur et méthode cette nouvelle grille de lecture scientifique et politique qui cherche à analyser les rapports de domination au travers de l'assignation raciale, construite au travers de l'esclavage, la colonisation et l'immigration. L'ouvrage nous rappelle que cette notion de race est depuis longtemps au centre d'un débat politique entre des classes dominantes, qui l'utilisent pour justifier les inégalités – entre possédants et prolé-

taires ou entre Français et étrangers –, et un mouvement ouvrier qui associe le racisme au fascisme, c'est-à-dire comme un moyen de diviser le prolétariat dans sa lutte pour l'émancipation. Les auteurs s'intéressent ensuite à la manière dont la gauche de gouvernement et les intellectuels parlant au nom du peuple s'emparent du concept de racisme pour reconsidérer les rapports de domination tout en renonçant aux perspectives révolutionnaires. Enfin, ils s'interrogent sur la pertinence de cette grille de lecture qui semble prendre le pas sur celle, bien plus essentielle, de classe sociale. Le dernier chapitre est consacré aux accusations de racisme lors de l'affaire des quotas dans le football français aux débuts des années 2010 et montre comment cette grille d'analyse peut être source de contresens pour évaluer les enjeux réels qui parcourent la société. Avec intelligence, rigueur et méthode, Stéphane Beaud et Gérard Noiriel nous livrent un travail essentiel et exemplaire sur la manière d'analyser les rapports de domination et éviter des écueils qui pourraient nous éloigner des véritables problématiques. À lire absolument ! ●

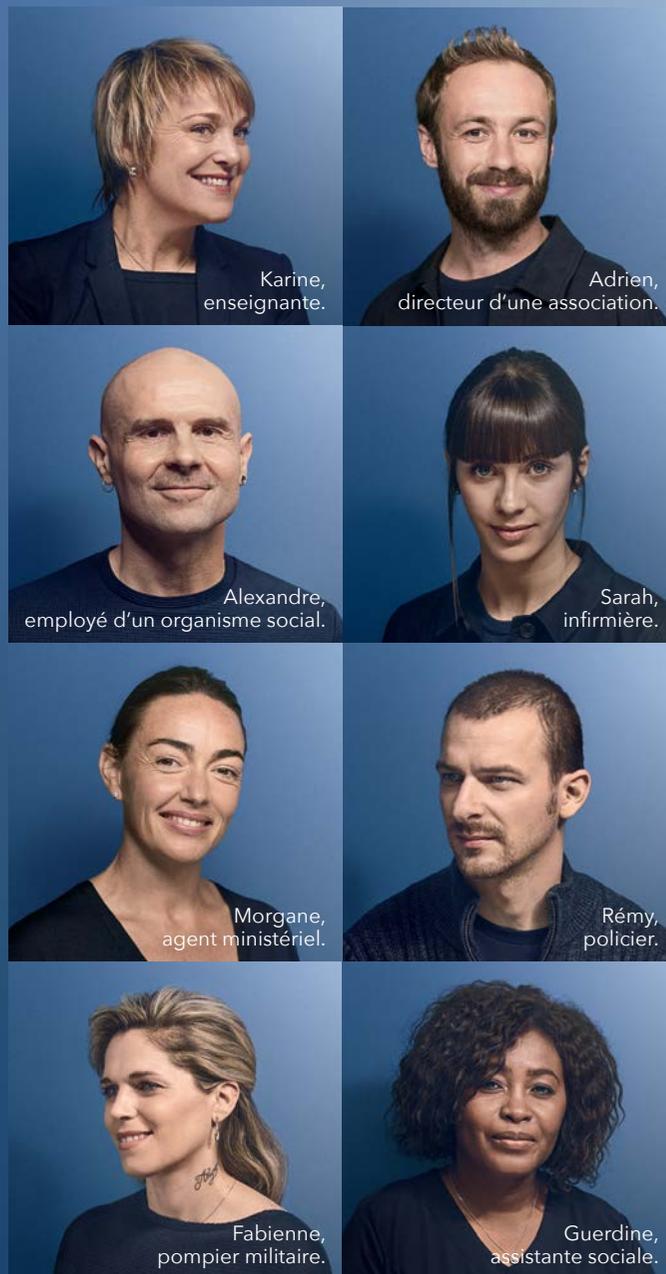
Francine Fréjus

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.