



● écologie

Transition (pp. 10 et 11)

**Des scénarios pour sortir du nucléaire**



● cadres et encadrants

Numérique (p. 7)

**La pression des outils de contrôle**

# modes d'emplois



www.snutefsu.fr

Numéro 77 | printemps 2022 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● à pôle emploi (pp. 2 et 3)

Négociations salariales

# Face au mépris : la colère



● à pôle emploi

Accord handicap (p. 4)

**Pour ne plus s'abimer en travaillant**

● hommage

Deuil (pp. 14 et 15)

**Salut à nos camarades Éric et Ernest**

● à pôle emploi

QVT (p. 6)

**Les conditions de travail ne sont jamais abordées**

● luttes

Ehpad (pp. 16 et 17)

**Un piquet de grève dans le Val-d'Oise**

● à lire, voir, entendre

Enquête (p. 19)

**L'industrie numérique, scandale écologique**

● féminismes

Patriarcat (pp. 12 et 13)

**Le gouffre financier de la virilité**

● snu tefi fsu

X<sup>e</sup> congrès de la FSU (pp. 8 et 9)

**Vers une recomposition du syndicalisme**

## Dénoncer l'impérialisme

Sous couvert d'une dénazification de l'Ukraine, reproduction des propos de Staline pendant 39-45, la Russie a fait le choix de l'agression, de l'invasion et de la négation des peuples à choisir leur avenir, pas de souveraineté pour le peuple ukrainien. Cette guerre replonge l'Europe face à sa propre inertie lors de l'annexion de la Crimée. Les blocs se reforment et la Chine vient d'augmenter son budget militaire à un niveau jamais atteint...

Un train de sanctions économiques ont été mises en place, jamais à ce jour égalé. Le pouvoir d'achat des citoyens russes va fondre comme neige au soleil, les entreprises à terme tourneront au ralenti faute de certaines matières premières, mais cela sera-t-il suffisant pour infléchir Poutine ?

Des milliers d'Ukrainiens fuient les fronts. Les services ferroviaires de l'Allemagne et de la France sont en accès libre. Les pays frontaliers, et tout particulièrement la Pologne, font face à des afflux majeurs de familles fuyant la guerre. Femmes et enfants doivent également faire face après la guerre aux divers trafics en œuvre aux frontières : trafic d'êtres humains, prostitutions, enlèvements, trafic d'organes.

Si l'on peut saluer l'accueil immédiat en France des réfugiés ukrainiens, pour le SNU, comme pour la FSU, nous nous devons d'avoir une politique d'accueil de toutes et tous les réfugiés, loin des considérations nauséabondes laissant entendre la possibilité de choisir, parmi les personnes qui fuient des pays en guerre, celles qui mériteraient plus que d'autres d'être accueillies dignement. Le SNU, comme la FSU, exhorte au retour de la paix, au retrait des forces russes et au respect du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes. Le retour aux vieilles antennes qu'elles soient colonialistes, impérialistes, nostalgiques ou expansionnistes, sont à condamner d'où qu'elles viennent. ●

Delphine Cara,

Secrétaire générale du SNU Pôle emploi

## ● Négociations salariales

# La direction nous fait

**La grève du 1<sup>er</sup> février a exprimé la colère des personnels concernant la dégradation des conditions de travail et l'absence de reconnaissance salariale de la direction. Mais celle-ci ne veut rien entendre, et réaffirme son mépris à l'égard des personnels avec une augmentation générale... de 1 %... excluant de surcroît les agents publics !**

**A**cte 1. Prenant en compte l'augmentation importante de l'inflation, le SNU demande dès novembre 2021 l'ouverture de négociations salariales à Pôle emploi. Avec une quasi-stagnation de la valeur du point coefficient depuis 2014, les pertes de niveau de vie, engendrées par une inflation cumulée, dépassent désormais les 10 % pour les personnels de droit privé de Pôle emploi. Les agents de statut public ne sont pas mieux lotis avec le gel du point d'indice décrété par les gouvernements successifs depuis 2010. Par ailleurs, conscients que seul le rap-

port de force permet d'infléchir les positions de la direction, le SNU, la CGT et FO s'emploient à réunir une intersyndicale large autour d'une perspective de mobilisation. C'est donc une intersyndicale complète réunissant SNU, FO, CGT, CFTC, CFDT, SNAP, SUD, STC et CGC qui appelle à la grève du 1<sup>er</sup> février pour les rémunérations, mais aussi pour les conditions de travail, permettant ainsi de forcer la direction à ouvrir des négociations le 24 janvier 2022. L'ensemble des syndicats exigent une évolution des salaires permettant de compenser l'inflation actuelle, mais aussi de

rattraper les pertes de niveau de vie passées, soit une augmentation de l'ordre de 7 % des rémunérations.

### LE CHANTAGE INTOLÉRABLE DE LA DIRECTION

**Acte 2.** Mais dès la première séance, la direction générale annonce la couleur : « on comprend votre demande de revalorisation salariale, votre appel à la grève nous a permis d'argumenter auprès du ministère, nous avons obtenu l'autorisation de vous proposer 1 % d'augmentation et, si vous annulez votre préavis de grève, la direction s'engage à retourner devant les tutelles pour essayer d'obtenir 1,5 % ». Cette proposition est totalement inacceptable pour les syndicats au vu de la faiblesse de la proposition patronale qui ne prend même pas en compte la demande d'engagement à se revoir avant la fin d'année dans le cas où l'inflation s'emballerait. Pire, se rendant compte qu'elle n'obtiendra pas d'accord majoritaire, la direction annonce en fin

## France Travail pour remplacer Pôle emploi ?

Dans sa déclaration de candidature, Macron annonce la création de France Travail censé rassembler l'ensemble des organismes qui s'occupent actuellement des privé-es d'emploi. Un projet dans la droite ligne de Nicolas Sarkozy qui créait il y a quatorze ans Pôle emploi en fusionnant l'ANPE et le réseau Assedic. Macron nous ressort le coup du « guichet unique » qui répondra aussi bien aux questions d'emploi et d'indemnisation qu'aux demandes liées à la formation ou à la levée des freins périphériques (santé, logement, mobilité, etc.) et ceci en direction de tous les publics :

jeunes, salarié-es, chômeur-es, handicapé-es. À l'heure où nous écrivons, aucun détail n'a filtré sur les modalités de mise en œuvre de ce « machin », mais d'ores et déjà nous pouvons nous inquiéter de ce nouvel aggiornamento du service public de l'emploi. La préservation des emplois sera dans ce cas notre premier combat, car difficile de croire qu'un France Travail à la sauce Macron reprendra les 50 000 agents de Pôle emploi, mais aussi les 13 000 des Missions locales, les 2 200 des Cap Emploi sans compter les agents territoriaux affectés au RSA ou les opérateurs des conseils régionaux...

# l'aumône : 1 % pour les privés

de séance qu'après la grève elle ne sera même pas sûre de maintenir sa proposition à 1 %... Un chantage cynique, irrespectueux de la négociation, des représentants syndicaux et surtout des personnels eux-mêmes. L'ensemble des syndicats maintiennent donc leur appel à la grève et le tiers des effectifs en capacité de faire grève participe au mouvement. Notons au passage que la direction minimise les chiffres de grève en les calculant sur la totalité des effectifs de Pôle emploi, prenant en compte les 6000 CDD qui bien souvent n'osent pas faire grève, mais aussi tous les arrêts maladie, les agents en congé et même les mises à disposition !

## UN MÉPRIS COMPLET DES AGENTS

**Acte 3.** Malgré cette mobilisation importante, la direction maintient son mépris cynique et lors de la seconde et dernière séance de négociation, le 9 février, ouvre à la signature un projet d'accord limitant à 1 % la hausse moyenne des rémunérations. Réitérant son chantage, notamment auprès de ses partenaires syndicaux habitués à la soutenir, la direction menace qu'elle n'augmentera pas les salaires si l'accord n'est pas signé. Malgré cela, l'accord n'est pas validé, seuls deux syndicats très minoritaires – SNAP et CGC – se laissant bernier par ce chantage. Chantage totalement indécent si l'on considère qu'il concerne le niveau de vie des 50 000 salariés de notre établissement que la direction félicite à longueur d'année et de Webinaires pour leur investissement sur le thème du « pari de la confiance ! ».

## LE DRH DÉSAVOUÉ PAR LA DIRECTION ET LE MINISTÈRE

**Conclusion.** Malgré cette petite trahison de la CGC et du SNAP, le front syndical aura tenu bon et il faut s'en féliciter. Ce n'est pas le rôle des représentants du per-

sonnel de cautionner la politique d'austérité imposée par la direction. La suite nous donnera raison puisque quelques jours après la fin des négociations, le directeur des ressources humaines (DRH), en échec sur ce dossier, se retrouve en plus désavoué par le directeur général et le ministère du Travail : alors qu'il avait annoncé ne pas augmenter les salaires si les syndicats ne pliaient pas, le directeur général adjoint en charge des ressources humaines se voit contraint par le directeur général et le ministère d'accorder une augmentation des salaires de 1 %. Nul doute que cette décision unilatérale, unique à Pôle emploi depuis sa création, n'est pas étrangère à la proximité d'une échéance électorale majeure, car même si cette revalorisation reste notoirement insuffisante, elle permet de calmer une partie des collègues qui pourront toujours apprécier l'aumône.

**Épilogue.** Si au SNU, nous considérons d'abord que cette décision n'est pas au niveau des attentes des personnels de droit privé, elle est de plus insultante pour les agents de droit public qui en sont complètement exclus, mais sont quand même destinataires du message du directeur des ressources humaines.

## UNE DÉCISION QUI EXCLUT LES PERSONNELS PUBLICS

La différence de statut ne doit pas tout excuser ; l'inflation a les mêmes conséquences pour un salarié de droit privé que pour un agent de droit public ; l'atteinte des résultats de Pôle emploi est le fruit de l'investissement professionnel de toutes et tous, privés comme publics. Et à cet égard, de très nombreux personnels de droit public se sont sentis blessés par les propos du DRH motivant sa décision « *au regard de l'investissement important de chacun tout au long de cette seconde an-*

*née de crise sanitaire* ». Pour le SNU, il serait faux de croire que ces propos relèvent d'une quelconque maladresse ou d'un écart de langage. Au contraire, cette volonté de diviser les personnels fait partie de la stratégie en matière de ressources humaines à Pôle emploi. D'autant que cette décision d'augmentation générale des salaires qui exclut près de 4000 collègues intervient après une année budgétaire où Pôle emploi enregistre un excédent financier positif exceptionnel de plus de 200 millions d'euros.

Nul doute qu'avec de tels résultats notre directeur général saura négocier sa prime de départ en retraite et « *en même temps* » s'ouvrir quelques portes dorées pour améliorer sa maigre pension de haut fonctionnaire... France Travail aura sûrement besoin de consultants grassement payés... par Mc Kinsey par exemple... ●

Michel Breuvert



## ● Accord handicap

# Pour enfin pouvoir travailler

**Depuis décembre, des négociations sont engagées pour définir un nouvel accord handicap. Le SNU défend des mesures pour assurer le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, mais aussi pour la prévention du handicap pour l'ensemble des personnels.**

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est une avancée majeure dans la mise en œuvre des droits des personnes en situation de handicap. Elle s'applique à l'ensemble des champs de la société (de l'école à l'entreprise en passant par les services publics...). Ainsi, « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne*

*en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* » Cette définition permet de contextualiser le handicap en lien direct avec l'environnement dans lequel il est subi. Elle impose aussi à la société le devoir d'inclusion des personnes en situation de handicap et doit leur permettre de participer pleinement à la vie sociale. En clair, le handicap ne doit plus être dissimulé comme il pouvait l'être auparavant et sa dé-

finition comprend désormais « *toute limitation d'activité* ».

Par ailleurs, afin de faciliter l'inclusion réelle de toutes les personnes en situation de handicap, cette loi réaffirme comme étant primordiale la question de l'accessibilité – non seulement physique, mais aussi numérique par exemple – en tout lieu et à tout instant. Un point sur lequel il reste encore de grands progrès à réaliser !

### **PÔLE EMPLOI LOIN D'ÊTRE EXEMPLAIRE À SA CRÉATION**

Enfin, elle instaure un nouveau concept, le principe du droit à la compensation. Cette compensation doit permettre à la personne de faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne et professionnelle. Dans le cadre professionnel, elle impose à l'employeur de mettre en œuvre tout aménagement « *raisonnable* » né-

cessaire pour intégrer pleinement la personne handicapée dans son environnement de travail.

En 2011, Pôle emploi, loin d'être exemplaire lors de sa création, a choisi une démarche permise par la loi pour s'acquitter temporairement de son obligation d'emploi : la négociation d'un accord handicap. Ce premier accord (2011-2014), signé par le SNU, a permis une acculturation nécessaire à la prise en compte et à l'intégration des agents en situation de handicap dans notre nouvelle institution. Pôle emploi a ainsi pu atteindre rapidement son obligation d'emploi en passant de 5,76 % en 2011 à 6,32 % en 2012, lui permettant de ne plus être redevable de la contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), obligatoire lorsque le taux est inférieur à 6 %.

### **Le SNU revendique comme axes de négociation :**

- Revoir et améliorer les ergonomies immobilière, matérielle et logicielle afin de limiter la création de handicaps physiques endogènes relatifs à l'organisation du travail et à ses conditions de mise en œuvre.
- Réinterroger les charges de travail sources de charges mentales et psychiques susceptibles de participer à l'apparition de longues maladies et à la déclaration ou à une accélération d'évolution du handicap.
- Prévenir et appréhender les déterminants qui entraînent l'inaptitude des agents en situation de handicap. Identifier l'occurrence des situations de ruptures pour prévenir la disqualification ou la désinsertion en emploi.
- Clarifier et stabiliser les postures des acteurs internes au sujet de la référence à l'inaptitude pour des agents en situation de handicap.
- Prévenir les phénomènes discriminants.
- Augmenter la part du recrutement direct de personnes en situation de handicap.
- Développer une réponse technique et un accompagnement des handicaps psychiques et mentaux.
- Permettre aux CSE d'assurer pleinement leurs prérogatives en matière de protection des agents en situation de handicap.

### **Nos premières demandes concrètes**

#### **à mettre immédiatement en application :**

- Bonifier les traitements des agents dont le recours au temps partiel est contraint médicalement pour prévenir une aggravation du handicap dans le contexte du travail.
- Identifier et mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires à la réduction de l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS).
- Analyser les situations de travail qui entraînent des restrictions (par exemple les postes d'accueil) pour les modifier, les transformer et les améliorer.
- Assurer la spécificité du télétravail en faveur du maintien dans l'emploi et au titre de la préservation de la santé au travail préconisé par la médecine du travail ou de prévention.
- Faciliter l'accès aux formations des agents en situation de handicap. Mettre en œuvre de nouvelles mesures visant l'adaptation de l'environnement et le déroulement des formations.
- Répondre aux besoins spécifiques d'un agent en situation de handicap par une valorisation annuelle de jours de congé exceptionnel et une demi-journée supplémentaire d'autorisation d'absence exceptionnelle hebdomadaire pour soin.

# sans s'abîmer

Un nouvel accord a été signé en 2015 pour trois ans, prorogé à plusieurs reprises jusqu'au 30 avril 2022. Il acte certaines dispositions créatrices de droit non négligeables telles que les autorisations d'absence pour soins, le recours au télétravail comme modalité de maintien dans l'emploi, la réversibilité de plein droit dudit télétravail...

## TRAVAILLER À PÔLE EMPLOI CRÉE DES HANDICAPS

Cependant, de nombreux progrès restent à réaliser. C'est la raison pour laquelle le SNU s'est pleinement engagé dans la négociation du futur accord, ouverte en décembre dernier. Nous sommes porteurs de nombreuses propositions ayant pour but non seulement d'améliorer les conditions de travail des personnes en situation de handicap, mais aussi de chercher à limiter la création de handicaps à Pôle emploi.

Car la question d'une origine endogène du handicap se pose clairement à Pôle emploi. En 2017, avec 8,37 % de travailleurs en situation de handicap en poste et seulement 3,22 % de nouveaux salarié-es en situation de handicap, nous ne pouvions que conclure « que Pôle emploi, du fait de conditions de travail dégradées, abîme suffisamment ses agents pour produire des travailleurs handicapés sans devoir en recruter ! »<sup>1</sup> Ce que la direction refuse de partager alors que l'enquête qu'elle a elle-même menée en 2020 aboutit à un constat édifiant : 67 % des répondants – 60 % des travailleurs en situation de handicap embauchés à Pôle emploi – affirment qu'ils n'étaient pas handicapés lors de leur recrutement ! Par ailleurs, on note aussi chez des agents qui ont une ancienneté moyenne de six ans supérieure à celle de l'ensemble des agents, un taux de handicap de près



de 20 % ! Si la direction cherche à le nier, il apparaît clairement que travailler à Pôle emploi abîme ! Pour le SNU, il est nécessaire d'y remédier en construisant une politique de prévention et d'accompagnement du handicap structurée autour des deux axes que sont le maintien dans l'emploi et la pro-

tection de la santé au travail des agents en situation de handicap à Pôle emploi, et la prévention de l'atteinte de la santé au travail et du handicap pour tous les agents. Nous sommes déterminés à défendre nos revendications jusqu'au bout des négociations ! ●

Pascal Poupy et Christophe Moreau

1. « Handicap. Les faux-semblants de la direction », *Modes d'Emplois* n° 64, automne 2018.

## ● CPNC

# Le nouveau règlement affaiblit les syndicats

**Certains syndicats ont choisi de courber l'échine face à la direction et de signer son projet de règlement intérieur. Celui-ci porte préjudice aux recours des agents !**

Dans le précédent numéro de *Modes d'Emplois*, nous vous informions qu'un projet de règlement intérieur (RI) avait été élaboré par la direction pour la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) et soumis à signature des organisations syndicales. Cette proposition de RI cherchait à fragiliser la CPNC et les recours des agents : un seul tour de parole, procédure dite de la prise d'acte (voir plus bas), suppression des procès-verbaux, tenue des séances avec seulement quatre syndicats sur huit, etc.<sup>1</sup>

Le couperet est tombé le 6 janvier : ce RI est entré en application. Rappelez-vous, le SNU, FO et la CGT avaient annoncé qu'ils ne signeraient pas. Même la CFDT trouvait que ce projet de RI était dangereux pour les agents et rendait cette commission inéquitable pour les personnels, et s'était résolue à ne pas le signer. De leur côté, la CGC, le SNAP et l'UNSA laissaient déjà entendre pendant les échanges (car il s'agissait bien davantage de simples échanges que d'une véritable négociation) qu'ils signeraient ce RI.

Un doute subsistait quant à la signature de la CFTC. Rejoindrait-elle le front de défense des agents en bloquant la mise en place de ce RI ? Finalement elle a préféré courber l'échine face aux injonctions de la direction générale.

## LE DANGER D'UNE COMMISSION INÉQUITABLE

Par conséquent, lors de la séance du 7 janvier, Monsieur Draut, représentant du secrétariat de la CPNC pour la direction générale, nous a annoncé que cet accord était valablement signé. Pire encore, c'est lors de cette séance qu'il a été annoncé la mise en œuvre pour une période de deux mois de la procédure ex-

ceptionnelle de la prise d'acte, qui consiste à ne pas étudier les dossiers des agents ayant obtenu une promotion entre le moment de leur saisine et son passage en commission. Avec ce RI, comme avec les deux précédents qui nous ont été imposés entre 2018 et 2021, les positions de chaque organisation se sont réaffirmées. Mais cela ne devrait pas nous faire oublier que nous avons, normalement, toutes et tous un seul objectif : restaurer l'agent dans son droit. Nous voulons donc penser que même en signant ce RI infâme, le bloc pro-établissement n'oubliera pas, lors des séances, qu'il est avant tout membre du collège salarié. ●

Sofyen Ben Mahmoud

1. « CPNC. Un règlement intérieur menace les recours », *Modes d'Emplois* n° 76, hiver 2022.

## ● Qualité de vie au travail

# Les conditions de travail ne sont jamais abordées

**Un nouvel accord QVT a été valablement signé le 17 mars. Le SNU a été jusqu'au bout force de proposition, mais a refusé de participer à cette mascarade de négociation en quittant la séance du 17 janvier.**

C'est la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui rend obligatoire une négociation sur la qualité de vie au travail (QVT). Le préambule de l'accord précise que « celle-ci porte particulièrement sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés et l'exercice du droit d'expression directe et collective de ces derniers ». Elle est complétée par la loi El Khomri du 8 août 2016 concernant le droit à la déconnexion. À Pôle emploi, un premier accord avait été négocié et signé en 2017. Il avait surtout servi à introduire le télétravail à Pôle em-

ploi. C'est aussi à cet accord qu'on doit l'envoi automatique d'un message d'alerte à l'émetteur et au récepteur indiquant qu'un courriel a été envoyé en dehors des horaires de travail... Devant cet accord très insuffisant sur à peu près tous les points, le SNU avait refusé de signer et avait continué à défendre ses revendications pour une véritable qualité de vie au travail.

En septembre 2021, de nouvelles négociations ont commencé qui se sont étirées en longueur durant le dernier trimestre pour aboutir à un accord qui ne traite pas du fond du problème... L'accord QVT évolue

autour de six axes sans jamais évoquer ne serait-ce qu'une seule fois les mots conditions de travail, ce qui interroge pour le moins. Certains thèmes auraient néanmoins mérité d'être développés. Mais non... rien...

### UN ACCORD SANS AUCUN DROIT OPPOSABLE SUPPLÉMENTAIRE

Deux exemples : rien ne bouge concernant le droit à la déconnexion, même avec des personnels qui ont accès à leur ordinateur à domicile 24 heures sur 24 ; concernant les nouveaux entrants, une seule journée institutionnelle en tout et pour tout pour aborder la déontologie, la diversité et la lutte contre les discriminations ! Ce temps de formation, qui auparavant était d'une durée de cinq jours

permettait de comprendre et de partager les règles inhérentes à un service public et aux devoirs d'un agent, permettant d'acquérir les valeurs de la mission publique et ainsi d'éviter les conflits de valeur. Mais la direction a fait la sourde oreille, a refusé d'aborder les vrais problèmes, à savoir pour le SNU les conditions, l'organisation, le sens, l'intensité et la qualité du travail. C'est pourquoi, après une déclaration commune avec la CGT lors de la séance du 17 janvier, exigeant entre autres « d'obtenir tous les moyens nécessaires à l'exercice de nos missions de service public et de stopper la dégradation de nos conditions de travail et redonner du sens au travail »<sup>1</sup>, le SNU a décidé de quitter la séance. Le SNU aura été, tout au long de cette négociation, une force de proposition, mais n'a pu infléchir les orientations de la direction qui reste sur de simples préconisations, sans créer de droit opposable supplémentaire pour les agents. L'accord vide de sens pour les personnels a finalement été valablement signé par les organisations CFDT, CGC et SNAP, que la vacuité de l'accord a visiblement pleinement satisfaits... ●

**Delphine Cara**

1. « QVT. Déclaration préalable SNU et CGT », Snutefifsu.fr, janvier 2022.

## Nos revendications pour une véritable qualité de vie au travail

- Il nous paraît nécessaire d'assurer aux personnels un déroulement de carrière sécurisant et satisfaisant pour améliorer la qualité de vie au travail. Il est maintenant reconnu que les primes et l'individualisation des rémunérations se font au détriment de la qualité du travail, de la cohésion des équipes et de la motivation à moyen ou long terme.
- Nous demandons que les services RH et les ELD soient formés pour acquérir les compétences nécessaires à la gestion du statut public. Nous demandons que les agents de droit public reçoivent une attention particulière quant à leur exposition aux risques psychosociaux, notamment à travers une évaluation des risques professionnels les concernant. Il nous paraît nécessaire que cette évaluation soit récurrente et intègre l'observatoire de la QVT.
- Nous préconisons une participation des conseillères et conseillers de terrain à la constitution du cahier des charges des prestations. Le processus de choix de ces personnels et leur nombre devant permettre une représentativité réelle afin qu'ils et elles pèsent véritablement sur le contenu de ces prestations.
- Nous recueillons de plus en plus de plaintes de collègues victimes de douleurs articulaires et de fatigue visuelle dans le cadre du télétravail. Étant donné ce constat et les précédents, nous demandons la mise en œuvre rapide d'aménagements permettant une posture ergonomique et un budget consacré garantissant la neutralité de ces nouvelles conditions de travail sur la santé.
- Nous demandons que l'avis des conseillères et conseillers du terrain soit recueilli concernant la pertinence des plans d'action et que seules les actions apparaissant légitimes à un nombre important de conseillères et conseillers soient retenues.
- Les représentantes et représentants du personnel sont soumis à des risques psychosociaux élevés. Nous demandons qu'une instance nationale puisse être interpellée lorsque la situation se tend au niveau régional.
- Nous demandons que les bureaux soient équipés de portes et de matériaux isolants phoniques notamment afin d'éviter la fatigue importante liée aux bruits parasites dans le cadre d'un travail nécessitant une concentration importante.
- Nous demandons qu'une étude de l'ergonomie logicielle permette une utilisation moins stressante de l'outil informatique et une attention particulière du service QVT sur le déploiement des outils numériques.
- Nous préconisons une réduction du temps de travail pour l'ensemble des seniors étant donné l'intensité du travail, le risque d'usure professionnelle et les difficultés à suivre le rythme incessant des changements de notre institution.
- Nous demandons que les services RH soient sensibilisés aux situations et aux droits des proches aidants.

## ● Numérique

# La pression des outils de contrôle

**Les outils numériques s'enchaînent et se superposent sans jamais permettre d'améliorer le pilotage. En réalité, la direction ne cherche qu'à accroître le contrôle de l'activité et renseigner des indicateurs inutiles.**

**A** Pôle emploi, pas une semaine sans qu'un nouvel outil numérique ne s'impose : après Sphère, La Bonne Compétence Pro et Zéro Papier en Agence, voilà Contact via messagerie (CVM), Connexion emploi et tant d'autres à venir. Cette frénésie de déploiement engendre une pression mentale dangereuse : impossibilité de s'approprier complètement les outils vu leur nombre, perte de sens pour tous, burn-out pour certains...

### POUR LE MÊME PRIX, COMBIEN DE RECRUTEMENTS ?

Les équipes locales de direction ne sont pas en reste : RDVA, Weplan, SISP, Activité & Pilotage. Ces écrans de fumée n'arrivent plus à convaincre grand monde et nous éloignent du cœur de notre métier. Comment rester disponible pour les agents, les demandeurs d'emploi et les entreprises ? Ajoutons à cela la pression des plans d'action gouvernementaux, régionaux, départementaux, locaux. Que vous soyez en télétravail ou pas, multipliez-vous, soyez inventifs, optimisez votre planning pour répondre aux objectifs. Vous avez dit priorité ? Mais laquelle ? Comment résoudre ce casse-tête sans fin ? La seule réponse de l'établissement semble être d'asséner que c'est ça être manager : débrouille-toi avec tes problèmes et tes états d'âme professionnels !

La direction des services informatiques (DSI) prévoit d'ici fin 2022, que tout passera par Office, avec une disparition des multiples outils, parfois similaires ou concurrents, que l'établissement nous a rarement permis d'assimiler et encore moins de bien utiliser. Mais encore faudrait-il que le niveau national permette qu'une formation digne de ce nom soit assurée à tous les agents.

### Les managers partagent l'épuisement et la colère des agents face à une direction qui produit des organisations qui abîment

Quand on voit le lancement de Teams, on peut fortement en douter. Les équipes, les notifications, les superpositions d'appels se multiplient. L'information arrive de partout, on ne sait plus quel canal utiliser, quoi lire... Et de toute façon, des journées de 72 heures ne suffiraient pas pour tout lire et encore moins se l'approprier. Il est donc probable que cela s'ajoute à l'existant et que la surinformation devienne encore plus délirante. Et qu'en est-il du coût de ces outils ? Combien de conseillers aurait-on pu embaucher avec cet argent ?



Et notre prix spécial du jury : MDA ! Non, MDA n'est pas la dernière drogue à la mode ou un sport de combat violent. Mes Déploiements Agence (MDA) est simplement un outil présenté par la direction comme devant « donner les clés à chaque collectif pour agir en confiance ». On nous dit qu'il a été conçu pour permettre que « les rythmes et calendriers de déploiement soient au maximum laissés à la main des agences, afin de s'adapter aux capacités et aux besoins locaux, dans un cadre temporel défini ». Donner de l'autonomie aux agences, c'est tout ce que les managers de proximité et le SNU demandent depuis de nombreuses années ! Oui, mais...

### MDA, OUTIL DE CONTRÔLE SUPPLÉMENTAIRE

Après avoir présenté sommairement l'outil aux agences, la direction générale est venue se plaindre auprès des directions territoriales et régionales que cet outil est peu utilisé par les agences ! Les fonctions supports régionales et territoriales sont donc sollicitées mais pas pour apporter un appui au

réseau : il s'agit uniquement de vérifier que les équipes locales de direction renseignent bien l'outil et les rappeler à l'ordre le cas échéant ! Car cet outil ne sert absolument pas à donner les marges de manœuvre annoncées : elles sont ridicules et rien n'est fait pour éviter l'empilement des dossiers. Il s'agit simplement d'un outil de contrôle supplémentaire, encore un. Le pari de la confiance est bien définitivement enterré. La direction générale impose de vérifier que les agences ont bien rempli les cases et fait leurs devoirs. Et cette histoire va se terminer comme d'habitude : certaines agences vont remplir les cases pour éviter de se faire disputer sans que cet outil renvoie à une quelconque réalité.

Pour le SNU, le travail du manager n'est pas seulement de passer son temps sur des outils ni de piloter des indicateurs, mais bien d'organiser et d'animer le travail de ses agents. Les managers partagent la fatigue, l'épuisement et la colère des agents face à une direction qui produit des organisations qui abîment. ●

Le Secteur Cadres du SNU

Pour contacter le Secteur Cadres et Encadrants du SNU : [secteurcadresnu@gmail.com](mailto:secteurcadresnu@gmail.com)

Pour en savoir plus, pour ne pas rester seul, le Secteur Cadres et Encadrants du SNU vous propose un espace d'échanges et de réflexion. Retrouvez nos publications sur [Snuteffsu.fr](http://Snuteffsu.fr), rubrique Pôle emploi, onglet Secteur Cadres.

● X<sup>e</sup> Congrès de Metz

# Vers une recomposition

**Durant le X<sup>e</sup> congrès de la FSU, les échanges ont été riches autour d'un monde à reconstruire : faire barrage à l'extrême droite, défendre les services publics, appuyer et soutenir les droits des femmes. Mais surtout s'est imposée la nécessité d'une réunification du syndicalisme de transformation sociale.**

**D**u 31 janvier au 4 février, la FSU a tenu son 10<sup>e</sup> congrès à Metz. Malgré la situation sanitaire, plus de 660 congressistes étaient présents pour faire vivre notre démocratie syndicale, venus de tous les départements et issus de tous les syndicats nationaux, dont le SNU TEFI.

Les échanges ont été riches autour d'un monde à reconstruire, pour répondre aux urgences écologiques et sociales, et satisfaire les besoins essentiels de la population, dans le respect des droits démocratiques. Il s'agit de s'engager dans les mouve-

ments sociaux à venir afin d'imposer la question sociale au centre du débat, permettant conjointement d'empêcher l'extrême droite d'accéder au pouvoir et faire échec à ses idées nauséabondes reprises par bon nombre de prétendants au pouvoir politique.

## DÉFENSE ET MODERNITÉ DES SERVICES PUBLICS

La FSU s'est dotée d'orientations constructives pour ces trois prochaines années, autour de la défense et de la modernité des services publics, dont ceux de l'emploi, du travail, de la formation

initiale et professionnelle, et de l'orientation. Les crises sanitaires, économiques, écologiques comme les multiples mouvements sociaux, tels les gilets jaunes, ou celui pour la défense des retraites, mettent en évidence les besoins de services publics renforcés, accessibles partout et par tous, et d'un élargissement de leurs missions et de leurs prérogatives. Cela se concrétise déjà avec l'implication de la FSU dans la campagne du « Printemps des services publics »<sup>1</sup>. Pour favoriser l'émancipation, la démocratie et lutter contre les inégalités sociales, un plan d'urgence pour l'éducation a nourri les débats. Cela passe par le recrutement de personnels et leur formation, les conditions d'accueil des élèves, jusqu'à la question de l'inclusion.

L'extrême droite est là, et parce qu'elle s'adresse à notre camp social et qu'elle le divise, elle doit être une préoccupation centrale. Mais

nous toutes et tous, militantes et militants de la FSU, nous sommes un obstacle à sa progression. Car se syndiquer, s'organiser, défendre les intérêts du salariat, mener les luttes pour les salaires, pour l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est déjà ériger un rempart contre l'extrême droite et ses idées nauséabondes. Mais le congrès de la FSU a aussi rappelé que la lutte contre l'extrême droite est aussi un combat spécifique qui passe par la dénonciation systématique des discours antisémites, islamophobes, homophobes et des pratiques discriminatoires et racistes. La FSU ne cédera pas un pouce à l'extrême droite !

Concernant la question des droits des femmes, la FSU œuvre à construire des mobilisations unitaires au sein de collectifs et en intersyndicale. Pour le 8 mars, la FSU s'est résolument engagée dans la grève féministe. Le com-

**La FSU a tenu son X<sup>e</sup> congrès à Metz. Malgré la situation sanitaire, plus de 660 congressistes étaient présents venus de tous les départements et issus de tous les syndicats nationaux. Les échanges ont été riches autour d'un monde à reconstruire, pour répondre aux urgences écologiques et sociales.**



# du syndicalisme de lutte

bat féministe ne se mène pas pour autant deux fois par an, le 25 novembre et le 8 mars. D'autant que dans le contexte actuel extrêmement réactionnaire, le féminisme est un moyen de lutte contre l'extrême droite. Le féminisme doit permettre une convergence des luttes pour un monde meilleur pour toutes et tous.

## LA NÉCESSITÉ D'UNE REFOUNDATION DU SYNDICALISME

Enfin, la FSU défend depuis longtemps et avec détermination la nécessité d'une réunification du syndicalisme de transformation sociale. Le travail commun entre la FSU, Solidaires et la CGT au quotidien dans le cadre de Plus jamais ça (PJC)<sup>2</sup> a permis des échanges et des actions communes constructives. Désormais, nos trois organisations partagent ensemble la nécessité de travailler à la refondation du syndicalisme et de créer un nouvel outil syndical commun. Les dangers accrus des politiques néolibérales nous imposent de constituer un bloc syndical en mesure de rassembler les salarié·es et de leur donner des perspectives victorieuses. Dans cette période délicate, cet appel commun CGT-Solidaires-FSU à construire ensemble un nouvel outil syndical est une réponse efficace aux divisions qui nous affaiblissent. C'est un signal fort pour les salarié·es, les retraité·es, les privé·es d'emploi, les jeunes, pour résister aux attaques et construire les bases de la contre-offensive dans la durée. Lors de ce 10<sup>e</sup> Congrès, la délégation du SNU TEFI, avec ses secteurs Pôle emploi, TEFE, Insertion et Protection sociale, a participé activement aux débats. Pendant une semaine, nous avons nourri les réflexions de la FSU autour des questions de l'emploi, de la précarité et de la protection sociale. Le SNU TEFI a pu rappeler

que les années Macron, bien loin de l'affligeante théorie libérale du ruissellement, sont surtout synonymes de précarisation, de paupérisation et d'exclusion. Le décret concernant l'assurance chômage baisse drastiquement les montants de l'indemnisation et pénalise les plus précaires. Le gouvernement renforce l'arsenal répressif en augmentant les effectifs et les objectifs du contrôle de la recherche d'emploi. Ces stratégies cherchent à culpabiliser le chômeur en le rendant responsable de sa situation, et masquent la responsabilité du patronat et du gouvernement dans la massification du chômage et la précarisation généralisée de la société.

## La FSU et le SNU TEFI s'opposent à toute tentative de régionalisation des services de Pôle emploi

Le SNU TEFI a aussi pu illustrer les effets délétères du « nouveau management public », que les secteurs sociaux et hospitaliers subissent avec une violence inouïe. Les services des directions du travail ont pu témoigner des politiques de mises au pas de l'inspection du travail. Cette volonté de limiter les contrôles a trouvé son paroxysme avec la décision de Muriel Pénicaud de sanctionner un inspecteur du travail, Anthony Smith, qui avait exigé la fourniture de masques FFP2 aux salarié·es d'une entreprise<sup>3</sup>.

Enfin, le SNU TEFI a pu contribuer aux analyses dénonçant la régionalisation de l'orientation et de la formation professionnelle continue. La FSU et le SNU TEFI s'opposent résolument aux velléités de régionalisation. La gestion par les

régions n'est pas la bonne solution et génère des inégalités de traitement en fonction des territoires, jusqu'à imposer des formations non choisies afin de répondre aux besoins immédiats des entreprises. La FSU et le SNU TEFI continuent de défendre une mission d'orientation assurée par le service public. L'État doit redevenir l'acteur majeur de l'orientation et de la formation professionnelle par le biais des services publics d'État à caractère national. Dans la même logique, la FSU comme le SNU TEFI s'opposent à toute tentative de régionalisation de quelque service de Pôle emploi que ce soit, tout comme elle s'oppose à toute contractualisation entre Pôle emploi et les régions sur le placement des privé·es d'emploi. La FSU et le SNU TEFI s'opposent

aussi au projet du Medef prévoyant un système d'assurance chômage à deux étages qui porterait un nouveau coup à la solidarité, à notre protection sociale et à la socialisation des salaires. Pour la FSU et le SNU TEFI, c'est inacceptable !

## LA PLACE CENTRALE DU SNU TEFI SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Le SNU TEFI a toute sa place au sein de la FSU, notamment concernant les réflexions et revendications à développer sur la formation, l'emploi, l'assurance chômage, les minimas sociaux et les revenus de remplacement... Cela passe nécessairement et impérativement par notre implication au sein des instances fédérales, régionales et départementales. ●

Alexandra Nougarede

1. L'appel est disponible sur le site [Printempsdesservicespublics.fr](http://Printempsdesservicespublics.fr).

2. Le collectif Plus jamais ça est né en janvier 2020 de la volonté de syndicats et d'associations environnementales de changer les termes du débat et de défendre une vision profondément sociale et environnementale de notre société. Plus d'informations sur le site [Plus-jamais.org](http://Plus-jamais.org).

3. « Pour la réintégration d'Anthony Smith », *Modes d'Emplois* n°70, été 2020, et « Anthony Smith réintégré », *Modes d'Emplois* n° 71, automne 2020.

## Attends, le SNU TEFI, c'est quoi déjà ?

Le SNU TEFI (pour syndicat national unitaire – travail, emploi, formation insertion) est un syndicat national, adhérent à la FSU, qui regroupe :

- Le SNU Pôle emploi.
- Le SNU TEFE (pour travail, emploi, formation, économie) qui regroupe les services de l'État compétents en matière de travail, d'emploi, de formation professionnelle, de développement économique, etc. En grande partie, le SNU TEFE syndique des inspecteurs et les contrôleurs du travail dans les Dretts (ex-Direccte).
- Le SNU Insertion, qui regroupe les organismes publics, privés ou associatifs (hors Éducation nationale) concourant à l'insertion ou la réinsertion professionnelle et sociale. En grande partie, le SNU Insertion regroupe les agent·es des missions locales.
- Enfin, suite à l'intégration de salarié·es de la Carsat au congrès de mars 2021, un quatrième secteur regroupe les organismes de droit public et privé chargés d'une mission de service public en matière de protection sociale et de prévention des risques professionnels.

● **Transition**

# Des scénarios pour sortir

**La transition écologique nécessite de sortir du nucléaire pour développer le renouvelable. Négawatt propose pour y parvenir une transformation importante de nos modes de vie et un modèle de société basé sur un projet de relance industrielle vertueuse.**

Entre la COP 21 en 2015 et les accords de Paris qui voient 195 pays s'engager vers une limitation de la hausse des températures à 1,5 °C, et la COP 26 à Glasgow qui refuse aux associations l'accès aux forums, mais ouvre grand ses portes aux lobbyistes et nous emmène vers un fatal 2,4 °C, quel recul ! Pourtant, des scénarios qui nous permettraient de rester sous le 1,5 °C existent. C'est ce que nous révèle le 2<sup>e</sup> volet du 6<sup>e</sup> rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec). Paru le 28 février, il a été peu relayé par les médias généralistes, le journal télévisé de TF1 lui ayant préféré ce jour-là un sujet sur le carnaval de Venise. La guerre en Ukraine a fait le reste pour lui voler définitivement la vedette. Les analyses concrètes des conséquences du réchauffement climatique produites par le Giec établissent la nécessité de contenir le réchauffement à 1,5 °C, c'est l'enjeu à retenir. Au-delà de 2 °C, le réchauffement aurait des conséquences irréversibles.

## LE NUCLÉAIRE, UNE ÉNERGIE EN DÉCLIN

Pour le moment, l'électricité n'entre que pour un quart de notre consommation d'énergie. La nécessaire sortie de l'utilisation des énergies fossiles – pétrole, charbon et gaz – va considérablement accroître les besoins en énergie électrique. C'est dans ces conditions que dans un avenir proche se pose la question de la place du nucléaire dans le monde et de la part qu'il prendra dans le mix énergétique. Il s'agit de choix stratégiques que les pays

vont devoir faire très rapidement. Aujourd'hui, le nucléaire fournit 10 % de l'électricité mondiale. Ce chiffre est désormais stable. Si la puissance nucléaire avait fortement augmenté entre les années 1960 et 1990, les accidents de Three Mile Island (États-Unis, 1979), Tchernobyl (URSS, 1986) et surtout Fukushima (Japon, 2011) ont eu pour effet l'abandon de leurs programmes par certains pays.

● **Emmanuel Macron, le VRP du lobby nucléaire, a un projet énergétique ringard, et met en péril notre transition énergétique.**

L'énergie renouvelable bénéficie d'une dynamique mondiale. Entre 2009 et 2020, le coût du solaire a baissé de 90 % et celui de l'éolien de 70 %. Cela fait du renouvelable une énergie de plus en plus compétitive, alors que les coûts de construction des réacteurs nucléaires ont augmenté de 33 % en moyenne. Le nucléaire est en déclin. En 2020, la production mondiale a diminué, notamment parce que les réacteurs vieillissants ne sont pas remplacés assez vite. Un grand nombre de centrales sont à l'arrêt : 40 aux États-Unis, 30 au Royaume-Uni, 27 au Japon et 14 en France. Les réacteurs en activité ont une moyenne d'âge de trente et un ans, avec une durée de vie qui ne va guère au-delà des quarante ans ! Avec l'arrivée en fin de vie de nombreux réacteurs, se pose la question

de leur démantèlement. L'enjeu est à la fois technique et financier – dégrader des moyens énormes sur un temps court puisque les centrales ont toutes plus ou moins le même âge – et écologique : que va-t-on faire des déchets radioactifs et des combustibles usés ? Le nucléaire, moins générateur de gaz à effet de serre que les énergies fossiles, peut apparaître comme une solution de transition pour permettre de produire une électricité majoritairement décarbonée. Cependant, il n'y a pas de bilan honnête de l'ensemble de la filière. Certes, le nucléaire produit peu de gaz à effet de serre. Mais il nécessite de l'uranium dont l'extraction (au Kazakhstan ou au Niger) et la transformation (usine à charbon, fioul pour les engins et le transport) ont un coût carbone faramineux jamais pris en compte. La Cour des comptes s'est penchée sur les coûts de la filière et pointe une sous-estimation du prix réel<sup>1</sup>. Et le démantèlement aussi est particulièrement sous-évalué. Quant aux coûts d'un accident nucléaire, ils ne sont pas

chiffrés. Dans les années 1970, on estimait un accident nucléaire impossible, aujourd'hui on le reconnaît probable. Le discours a changé, mais le chiffrage des conséquences, notamment sanitaires, reste à faire.

## L'INÉVITABLE ACCROISSEMENT DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

Pour les déchets radioactifs, personne n'a trouvé la solution. En France, EDF et Orano (anciennement Areva) ne savent pas quoi en faire et les accumulent aux quatre coins du pays. Le nucléaire est donc bien une énergie dangereuse et les tentatives du gouvernement français pour la faire passer pour une énergie verte sont une imposture. La France fait partie des trois pays qui concentrent plus de la moitié de la puissance nucléaire mondiale. Le nucléaire fournit 70 % de l'électricité française. Ce rôle central de l'énergie nucléaire n'a pas d'équivalent ailleurs dans le monde. Pour un pays dont la population est très majoritairement opposée au nucléaire, cela en dit long sur la légitimité démocratique de ce choix



# du nucléaire

stratégique et sur le poids du lobby en France. Cette situation explique bien évidemment le retard considérable que notre pays a pris sur le développement du renouvelable. En 2020, notre consommation finale brute en renouvelable n'était que de 19 %. Pour atteindre notre ambition de 2023, nous devrions augmenter notre production d'éolien de 40 % et doubler le photovoltaïque (soit 100 % d'augmentation !). Plusieurs pays européens ont dépassé les 50 % de renouvelable dans leur mix énergétique. Les investissements dans l'éolien ou le photovoltaïque sont à la traîne en France. Une production électrique 100 % renouvelable et sans nucléaire est cependant tout à fait possible ! C'est le scénario que

propose l'association Négawatt en combinant efficacité et sobriété avec une consommation divisée par deux à horizon 2050. Les mesures proposées englobent tous les secteurs : mobilité, rénovation énergétique des bâtiments et réhabilitations, augmentation de la durée de vie des biens matériels, recyclage. L'éolien, le photovoltaïque, l'hydraulique, le bois et le biogaz deviendraient nos sources principales d'énergie.

Considérant que le quinquennat qui arrive est celui de la dernière chance, Négawatt ambitionne « *que les grandes orientations de ce scénario puissent être reprises par les candidats à la présidentielle* ». Seuls, Jadot et Mélenchon se positionnent clairement pour une

sortie du nucléaire. Ils intègrent la sobriété et l'objectif du 100 % renouvelable d'ici 2050. Jadot propose un soutien aux énergies citoyennes et Mélenchon, un débat démocratique. Ce dernier reprend le scénario Négawatt associant sobriété et efficacité, et en produisant l'électricité autrement avec 18 500 éoliennes terrestres et 3 000 en mer à horizon 2050.

## LE NUCLÉAIRE, ÉLIGIBLE AUX FINANCEMENTS EUROPÉENS

Si les différents candidats de droite et d'extrême droite jouent la surenchère nucléaire, Emmanuel Macron reste le VRP en chef du lobby nucléaire français. S'alliant avec la Pologne, la Hongrie et la République tchèque, il obtient l'intégration du nucléaire à la taxonomie verte européenne. Ainsi, certains projets nucléaires pourront avoir accès aux financements européens consacrés à la transition énergétique. Le projet d'Em-

manuel Macron de relancer un grand plan nucléaire dans l'Hexagone avec 14 nouveaux réacteurs et la prolongation de leur durée de vie au-delà de cinquante ans est un pari bien risqué pour notre avenir. Faut-il rappeler que Flamanville a pris dix ans de retard ? Nous avons perdu en France les compétences d'une filière dont les coûts ne cessent de croître. Nous devrions sans attendre orienter la trajectoire du changement vers le renouvelable. Emmanuel Macron a un projet énergétique ringard, et met en péril notre transition énergétique. Les décisions prises pour les trente prochaines années, cruciales pour notre avenir, sont prises sans aucune participation citoyenne aux débats sur le mix énergétique. Nous devrions sans attendre orienter la trajectoire du changement vers le renouvelable, dont les coûts diminuent et l'efficacité progresse. ●

Danièle Blanchet

1. « L'aval du cycle du combustible nucléaire », Rapport de la Cour des comptes, septembre 2019.

## ● Répression

# Les activités de Déméter jugées illégales

**La cellule de la gendarmerie chargée de surveiller les associations écologistes a vu une partie de ses activités condamnées par le tribunal administratif. La tâche des militants n'en reste pas moins ardue.**

Fin 2019, le ministre de l'Intérieur Christophe Castaner communique sur la création au sein de la gendarmerie de la cellule Déméter qui prévoit « *l'amélioration de la coopération entre la gendarmerie et le milieu agricole pour le recueil de renseignements [et pour] mieux connaître les groupes extrémistes à l'origine des atteintes* ». Rapidement dénoncée par de nombreuses associations de protection de l'environnement, la cellule Déméter surveille également « *les actions de nature idéologique, simples actions symboliques ou actions dures ayant des répercussions matérielles ou physiques* ». En clair, se retrouvent dans le collimateur de

la gendarmerie des associations de défense des animaux comme L214 et les mouvements végans qui ont déjà pris pour cible des éleveurs ou des boucheries. Mais ce n'est pas tout. Les faucheurs d'OGM, et les associations qui dénoncent l'utilisation de pesticides et réclament leur interdiction sont aussi sous surveillance !

## LE GOUVERNEMENT VEUT CRIMINALISER LES ASSOCIATIONS

Le 1<sup>er</sup> février 2022, le tribunal administratif de Paris a jugé qu'une partie des activités de cette cellule était illégale. Le tribunal a rappelé que les missions de renseignements de la gendarmerie devaient se limiter à

préserver l'ordre, la sécurité publique et prévenir les infractions. Il a ensuite considéré que la prévention des « *actions de nature idéologique* » ne se rattachait pas aux missions de la gendarmerie nationale. Il a donc estimé que ces missions ne reposaient sur aucune base légale. Par le même jugement, le tribunal a en revanche rejeté la requête des associations Pollinis France, Générations futures et L214 contre une convention conclue le 13 décembre 2019 entre le ministre de l'Intérieur et deux syndicats agricoles, la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et Jeunes Agriculteurs, qui visait à renforcer la sécurisation des exploitations agricoles. Le 21 février, le ministre de l'Intérieur Gérald Darmanin et le ministre de l'Agriculture Julien Denormandie ont fait appel de la décision du tribunal administratif. La lutte pour la protection de l'environnement reste malheureusement un terrain conflictuel. Pour preuve,

l'agression physique dont a été victime Nicolas, porte-parole de la Confédération paysanne, lors du récent salon de l'agriculture. À deux reprises, des individus, dont au moins deux membres de la Coordination rurale, s'en sont pris à lui en dénonçant le rôle de la Confédération paysanne dans le mouvement de contestation contre l'accaparement de l'eau par l'agro-industrie dans les Deux-Sèvres. Nous saluons le courage des militantes et militants qui luttent pour le bien commun contre l'exploitation productiviste des sols et des ressources naturelles. Nous réaffirmons la nécessité de produire autrement. Il n'est plus temps de criminaliser les associations, les citoyennes et les citoyens qui luttent pour un modèle durable, mais bien de questionner un modèle économique qui valorise les profits aux dépens de l'intérêt général. ●

Marc Reneaux

## ● Comportements asociaux

# La virilité, un véritable

**Il est intéressant d'aborder la domination patriarcale sous l'angle économique. Lucile Peytavin évalue à 95,2 milliards d'euros par an les conduites à risque caractéristiques de la virilité.**

Les lois évoluant, on peut entendre ici ou là que les femmes seraient devenues les égales des hommes. Or, être un homme ou être une femme n'offre toujours pas les mêmes perspectives. À partir du néolithique, la femme n'est plus partout considérée comme l'égale de l'homme. Elle dispose, selon Françoise Héritier, du « *privilege exorbitant d'enfanter* » : seules les femmes peuvent porter des enfants sans que les hommes ne puissent être sûrs de leur paternité. D'où la volonté masculine de contrôler le corps des femmes et de réduire celles-ci à des génitrices. Les populations se sédentarisent. L'élevage et la production agricole se développent. L'organisation de la société crée une division des rôles dans le travail, instaure une distinction et une hié-

rarchie entre sphères masculine et féminine, espaces domestique et public. La domination masculine s'accroît, les inégalités sociales se creusent.

### UNE AMBIANCE SATURÉE D'ANDROCENTRISME

Le modèle patriarcal, système politique, économique, religieux, culturel et idéologique fondé sur le pouvoir et la domination des hommes sur les femmes selon la croyance que ces dernières leur sont inférieures, se met en place. Étant plongé-es en permanence dans ce modèle, il est difficile d'en réaliser les implications sur nos vies et nos comportements. Les hommes respirent depuis toujours un air ambiant saturé d'androcentrisme. Même l'homme le plus honnête peine à prendre conscience de la domination, peu évidente à ceux qui l'exercent. L'inégalité entre

hommes et femmes est le résultat d'un système injuste, sexiste qui cantonne les femmes dans les pans de l'économie les plus dévalorisés et précaires : économie informelle, contrats courts, temps partiel subi, surreprésentation dans les métiers du soin très mal rémunérés, discriminations au travail... Elles sont des millions, enfermées dans la pauvreté, sans perspective. En France, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) rapporte la situation très en défaveur des femmes : - 25 % en termes de salaire, - 40 % en termes de retraite. Les femmes gèrent 80 % des tâches domestiques, et réduisent leur temps de travail ou remettent en cause leur carrière professionnelle à l'arrivée des enfants dans le foyer. Elles sont aussi celles qui subissent le plus de violence. Une femme meurt encore tous les 2,5 jours sous les

## ● Actualité du secteur

Le 10 mars 2022, le Secteur Femmes national du SNU organisait un congrès de formation syndical (CFS). Deux grands thèmes étaient abordés lors de ce CFS : *La démasculinisation de la langue, définitions et enjeux*, animé par nos deux collègues Madeleine Jérôme et Stéphanie Geffroy Lemoine ; et *Connaissance et promotion des enjeux de l'égalité entre femmes et hommes*, animé par Typhaine D, formatrice conférencière.

Le CFS a été organisé en visioconférence en alternant interventions, documents, vidéos et temps d'échanges. 249 collègues ont pu se connecter. Merci à toutes et tous pour votre participation et vos commentaires de remerciement et d'encouragement suite au CFS.

Un prochain CFS sera organisé le 25 novembre ! Suite au CFS du 10 mars, quelques conseils de lecture pour continuer la réflexion sur les thèmes abordés :

- Elianne Viennot, *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin !*, IXe, 2017, 128 pages, 13,99 euros.
- Titou Lecocq, *Les Grandes Oubliées. Pourquoi l'histoire a effacé les femmes*, Iconoclaste, 2021, 325 pages, 19 euros.
- Lucile Peytavin, *Le Coût de la virilité*, Anne Carrière, 2021, 208 pages, 17,50 euros.
- Michelle Perrot, *Les Femmes ou les silences de l'Histoire*, Flammarion, 2020, 704 pages, 13 euros.
- Françoise Héritier, *Masculin/Féminin*, deux tomes, Odile Jacob, 2012, 326 pages, 11,50 euros.
- Typhaine D, *Contes à Rebours*, Les Solanées, 2016, 102 pages, 14 euros.

## ● Pour leur clouer le bec

« *Elle n'avait qu'à se défendre !* »

Intéressant quand même cette façon systématique de renvoyer à la victime la responsabilité des événements. Demandez plutôt à votre interlocuteur, interlocutrice pourquoi la première chose à laquelle il ou elle a pensé n'est pas plutôt : « il n'avait pas à l'agresser » ? Lorsqu'on est victime de violence, il peut arriver qu'on soit en état de sidération, le cerveau se fige, on ne bouge plus, on est tétanisée. C'est un mécanisme de défense. En cas de harcèlement sexuel au travail par exemple, on peut avoir l'impression que si on réagit, on va perdre son job. En cas d'agression sexuelle ou de viol, qu'on va perdre la vie. Alors on se fige. C'est parfois le meilleur moyen de se protéger, parce que oui, on peut être tuée si on se défend, c'est aussi une réalité.

Pour contacter le Secteur Femmes du SNU : [secteurfemmes.snupef@gmail.com](mailto: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.

# gouffre économique

coups d'un compagnon ou ex-compagnon.

Dans son essai *Le Coût de la virilité*, Lucile Peytavin relève la place du genre sur les comportements asociaux. Les auteurs de violence sont majoritairement des hommes : 96,8 % de la population carcérale, 80 % des mis en cause par la justice, 90 % des personnes condamnées. Les hommes sont surreprésentés dans tout type d'infractions : 86 % des auteurs d'homicides, 97 % des auteurs d'agressions sexuelles, 84 % des auteurs d'accidents routiers mortels, 95 % des auteurs de vols avec violence.

## UN TERRAIN FAVORABLE AUX COMPORTEMENTS DÉVIANTS

Lucile Peytavin précise : « *Si tous les hommes ne sont pas délinquants et criminels, l'immense majorité des délinquants et criminels sont des hommes – quels que soient l'âge, le milieu social, le niveau d'éducation* ». L'autrice réfute l'argument physiologique de la testostérone invariablement brandi. Les dernières études montrent que des taux élevés chez un individu peuvent être liés à un comportement agressif comme à un comportement altruiste. Ce n'est pas la biologie qui pousse certains hommes à se comporter ainsi. L'essayiste met en cause l'éducation et les différences entre les valeurs transmises aux filles et aux garçons. Beaucoup plus de permissivité est accordée aux garçons et les comportements perturbants sont moins réprimés. Dès l'enfance, on prépare un terrain favorable à de futurs comportements déviants : jeux de

bagarre, armes factices, films avec des héros masculins légitimement violents pour sauver le monde. C'est une acculturation de la violence. La domination masculine légitime la loi du plus fort et s'exerce à l'encontre des femmes ainsi qu'à l'égard de toutes les personnes qui ne répondent pas aux injonctions coercitives de la virilité.

**Les hommes sont surreprésentés dans tous les types d'infractions : homicides, agressions, accidents routiers...**

Autres éléments caractéristiques de ces comportements asociaux, les comportements à risque et autres rites virils cherchent à démontrer la force morale ou physique : 75 % des morts sur la route, 80 % des cancers liés à l'alcool et au tabac concernent les hommes. Selon une étude de l'OCDE, à 14 ans, les garçons ont 70 % de risques en plus de mourir dans un accident. Les hommes ont une probabilité trois fois plus grande de mourir prématurément avant 65 ans suite à un comportement à risque. La virilité a ses inconvénients. Alors, quel est le coût de la virilité ? Lucile Peytavin l'évalue à 95,2 milliards d'euros par an. C'est la différence entre le montant des sommes dépensées pour faire face aux comportements asociaux des hommes par rapport à celles engagées pour les femmes. Le coût de la virilité correspond à ce que la France écono-



miserait si les hommes se comportaient comme les femmes. Elle utilise l'outil de la valeur de la vie statistique, utilisé par le gouvernement pour ses politiques publiques, calcule les coûts directs (police, justice, santé...) et indirects (décès, dégâts, destructions...). Ils restent largement sous-estimés, beaucoup de données n'étant pas ventilées par sexe, et autant d'infractions ne faisant pas l'objet de procédures.

## POUR UNE ÉDUCATION BASÉE SUR L'EMPATHIE

La somme inouïe de 95,2 milliards d'euros par an interroge. Sortir de cette éducation à la virilité aurait un impact sur le PIB et sur le quotidien des citoyennes et citoyens. Ce budget pourrait être réaffecté à des postes au service de l'émancipation humaine comme l'éradication de la pauvreté, la recherche,

le système de santé... Une chute drastique de la délinquance et de la criminalité apporterait inmanquablement de grands bénéfices aux sociétés humaines. Déconstruire ce modèle ne sera pas facile. Une première étape consiste nécessairement par ne pas se voiler la face, prendre conscience des normes et des valeurs transmises, reconnaître le système patriarcal et la nécessité de s'en défaire. Aujourd'hui, les femmes – 51 % de la population –, éduquées sans valeur virile, ont des comportements plus pacifiques, plus altruistes, plus sociaux. Éduquons nos garçons de la même façon. Proposons-leur une éducation basée sur l'empathie, les sentiments, le respect des règles, l'attention aux autres. Ce changement de paradigme sera positif pour la société, plus juste pour nos filles et petites-filles, mais aussi pour les hommes. ●

Madeleine Jérôme Evrard

## ● Femmage

Carole Da Costa, ancienne animatrice du Secteur Femmes d'Île-de-France, membre du Secteur Femmes national, nous a quittés des suites d'une longue maladie. Nous n'oublions pas sa joie de vivre, son enthousiasme, sa volonté d'agir pour plus d'égalité.

● **Deuil**

# Un dernier salut à nos deux

**Éric Planchette a longtemps été le secrétaire général du SNU TEFI, il consacra des années à cet ensemble fragile et très original avec ses trois secteurs et ses règles démocratiques si particulières. Il a été de tous nos combats, de toutes les manifestations.**

**E**ric a été un militant et un dirigeant majeur de notre courant syndical. Il suffit d'égrainer ses différentes responsabilités au sein de notre organisation : secrétaire de la branche CFDT ANPE, membre du bureau fédéral de la fédération CFDT Protection sociale, Travail, Emploi puis secrétaire général du SNU Travail, Emploi, Formation, Insertion (TEFI), membre du Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU. Lorsque nous avons décidé tous ensemble de sortir de la CFDT et de fonder, il y a maintenant plus de vingt ans, une nouvelle organisation syndicale à l'ANPE et au ministère du Travail, il a été le premier dans mon souvenir à prononcer le mot FSU. Il consacra des années à cet ensemble fragile et très original avec ses trois secteurs, ses règles démocratiques si particulières, qu'est le SNU TEFI. Il s'attacha à faire vivre, avec une poignée de camarades, le secteur Insertion en particulier le réseau des missions locales. Pour de nombreux camarades, le TEFI, qu'il a porté à bout de bras, bien souvent, c'était lui. L'homme était attachant, pas une once de méchanceté, de roublardise, du solide, de l'indéracinable, pas besoin de se retourner dans les coups durs pour savoir qu'il était là, fidèle à sa classe, la classe des opprimés. Il avait une grande pudeur, on ne savait presque rien de son enfance, si ce n'est une admiration sans bornes pour un grand-père communiste, Catalan espagnol. De temps en temps, surgissaient pourtant des bribes de sa vie, comme

cet art de découper les ananas qui lui venait de l'époque où il était barman. Ou sa passion pour une certaine culture musicale, qu'il partageait avec deux ou trois camarades, suivant de près des groupes au nom improbable dont il suivait les scènes dans de nombreux festivals avec des jeunes tout étonnés des connaissances de cet homme déjà d'une autre génération. Éric, c'était aussi le copain qui amenait au local de la FSU, pour les amis, sa cueillette très fournie de champignons. Celui, qui, en toute discrétion, était présent aux obsèques du père de tel ou telle amie. Capable de prendre le train sur un seul coup de fil pour dépanner un copain affrontant des soucis financiers.

**POUR DE NOMBREUX CAMARADES, LE TEFI, C'ÉTAIT LUI**

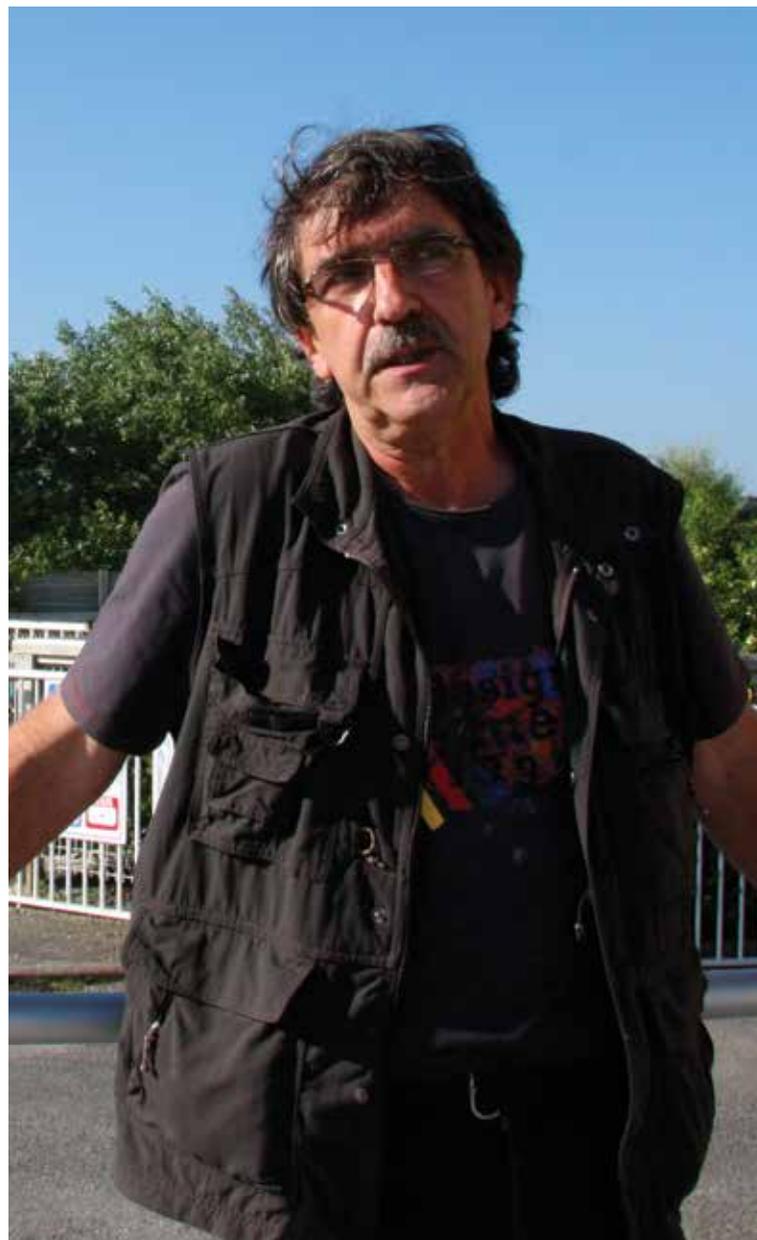
Il a donc été de tous nos combats, de toutes les manifestations qui ont scandé les années 1980 et suivantes, la gauche syndicale CFDT, la création du SNU, d'Agir contre le chômage et la précarité (AC). Je me rappelle son admiration pour un de ses professeurs revenu en cours, les vêtements déchirés, après une bagarre avec les fascistes. Naturellement, dans la FSU, il a appartenu à la tendance École émancipée. Et il a été membre de la Ligue communiste révolutionnaire (LCR), militant infatigable de Bernay et de ses environs... Il a été un formidable grand-père amoureux de ses petites filles. Et c'est son cœur qui a lâché. Bien sûr son cœur, qu'il a dépensé sans compter pour ses proches, sa famille, ses fils, Sylvie et l'humanité. La meilleure manière

de résumer sa vie est de citer une phrase de Ioffé, très proche compagnon de Léon Trotsky, une des premières victimes du stalinisme : « *Toute vie n'a de sens qu'au service d'un infini, pour nous cet infini, c'est l'humanité* ». Éric rejoint co-

horde des camarades trop tôt disparus, une colonne déjà trop longue. On a pourtant tellement besoin de leurs forces pour les combats à venir... Que la route te soit douce, frère, ami et camarade... ●

Noël Daucé

**L'homme était attachant, pas besoin de se retourner dans les coups durs pour savoir qu'il était là, fidèle à sa classe, la classe des opprimés.**



# camarades Éric et Ernest

**Ernest Guihur était un bâtisseur. Avec quelques camarades du syndicat, il a jeté les fondations de l'Adasa, l'association chargée des œuvres sociales de l'ANPE. Servir ses collègues était son principal objectif.**

**Ernest Guihur a incarné plus de quarante ans d'intense activité militante. Pendant des années, il a été l'âme de l'Adasa.**



Pour les aîné-es de notre organisation syndicale, Ernest Guihur a incarné plus de quarante ans d'intense activité militante. Dès la fin des années 1970, on le trouvait déjà dans les congrès nationaux de ce qui était alors la CFDT ANPE.

Ernest était un bâtisseur. Avec quelques camarades du syndicat, il a d'abord jeté les fondations de l'Adasa, l'association chargée des œuvres sociales de l'ANPE. Servir ses collègues était son principal objectif. Sa boussole, c'était la solidarité. Pendant des années, il a été l'âme de cette association, administrée par les élu-es du personnel et proposant près de 40 prestations sociales aux personnels de l'ANPE : prime naissance, garde d'enfant, garde périscolaire, bourse de rentrée scolaire, aides aux vacances, prêts sociaux, aides au voyage, etc. Beaucoup de ces prestations représentaient une véritable aide financière et Ernest s'est toujours battu pour que ces aides soient modulées en fonction des revenus de chacun. Sous sa houlette, l'Adasa a construit des chalets de vacances dans des lieux prisés comme Belle-Île-en-Mer en Bretagne, Seignosse dans Les Landes au bord de l'Atlantique ou Annecy sur les rives du lac. Ernest ne voulait pas qu'un seul agent de l'ANPE soit laissé de côté pour des raisons financières. Chaque année, celles et ceux qui avaient les plus bas revenus au sein de notre établissement public pouvaient bénéficier de vacances de qualité !

Au sein de toutes les instances de notre organisation syndicale, non content de contribuer à l'animation des débats, il savait offrir une précieuse convivialité et assurer aux soirées une élégance toute particulière où ses connaissances œnologiques faisaient merveille et étaient à l'origine d'alliances pas forcément

toujours idéologiques avec les camarades alsaciens ou d'autres régions viticoles.

Une fois à la retraite, Ernest n'a pas rendu les armes. Il a considéré que l'adhésion au syndicat, désormais le SNU TEFI FSU, se justifiait plus que jamais pour défendre les droits à la fois des actifs et des retraité-es. Avec son ami Daniel Bossard, il a contribué à la mise en place d'une commission des retraité-es du syndicat se réunissant périodiquement autour de thèmes de réflexion et de revendication. Mais la convivialité n'était jamais loin : et quel lieu plus approprié pour de telles réunions que son village de Savennières. À tour de rôle, chacun d'entre nous était chargé de régaler les convives. Quand c'était son tour, on avait droit à de magnifiques plateaux de fruits de mer.

## **CHAQUE AGENT BÉNÉFICIAIT DE VACANCES DE QUALITÉ**

Méromane, capable de vous parler des différences entre deux versions d'une même œuvre, amateur éclairé des vins, gourmet... et syndicaliste, quel beau mariage, quelle belle démonstration qu'une vie est faite de plusieurs vies.

Bourré de convictions sur les sujets qu'il chérissait, nous nous amusions, ses amis syndicalistes du secteur retraité, en allant le chercher sur ses positions affirmées, par pure provocation. Et ça marchait à presque tous les coups, il s'enflammait, sur la qualité d'un millésime et envoyait aux pelotes ce qu'il ne considérait pas digne de porter le nom de vin, ça devenait sérieux. Et nous, on en rajoutait, et il en rajoutait encore plus. Cela devenait petit à petit un jeu, dont personne n'était dupe, lui non plus, avec des dialogues à la Audiard et une bonne bosse de rire en conclusion. Ces moments-là vont nous manquer.

Il va nous manquer. ●

**Michel Breuvar, Michel Ramillon  
et le Secteur Retraité-es**

## ● Château de Neuville

# Un piquet de grève contre

**Sept soignantes de l'Ehpad du Château de Neuville dans le Val-d'Oise sont en grève depuis le 3 janvier. Elles dénoncent un management toxique, une course à la rentabilité et un climat social au vitriol. Leur lutte est exemplaire dans un système économique qui a transformé les personnes âgées en machine à cash.**

Tant qu'on est encore considéré comme jeune, les anniversaires rythment joyeusement le temps qui s'écoule. Et puis un jour s'insinue l'inquiétante question : « vais-je vieillir en bonne santé » ? On entend bien parler du vieillissement de la population et de son cortège de chiffres affolants. Exemple, les seniors de plus de 60 ans seront 24 millions en 2050 dont 16,4 % considérés en perte d'autonomie. Ou encore, le nombre de places en Ehpad devra augmenter de 50 % d'ici 2045 pour approcher les 900000.

### INDUSTRIALISATION DE L'ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES

Ehpad : établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes... maison de retraite quoi ! Évidemment, devant la perte d'autonomie d'un proche, chacun est sûr d'être parmi les huit personnes sur dix qui rejettent d'office un placement en Ehpad<sup>1</sup>. Mais un parent âgé se retrouve bien trop isolé pour affronter des pathologies qui accentuent son degré de dépendance. Une situation éventuellement vécue dans un désert médical. Et parfois tellement loin des enfants, qui ont leur vie à faire et qui prennent conscience de ne pas être des héros. Qui leur demande de l'être d'ailleurs ? Avant d'arriver à ce moment douloureux du placement d'un aïeul, nous nous posons une foule de questions sur ces Ehpad. Régulièrement, des

échos de maltraitance présumée ou de manque de moyens évidents heurtent notre affect. On se bricole de frêles certitudes sur l'accueil en Ehpad et, patatras, sort le livre de Victor Castanet *Les Fossoyeurs*<sup>2</sup> ! Le jeune journaliste d'investigation a enquêté durant trois ans sur Orpea, leader mondial des Ehpad privés à but très lucratif. Sachez que 24 % des maisons de retraite françaises appartiennent au secteur commercial privé. Le livre éclaire un système qui a industrialisé l'accueil des personnes âgées dépendantes, à coup de trafic d'influence, de montages financiers complexes et de détournement d'argent public. Dans ce système, seul « le cash » semble compter comme carburant de tout ! Et l'argent public coule à flots chez ces groupes privés, plus de 300 millions d'euros annuels pour l'une des majors tricolores. Cette soif inextinguible de cash met sous l'éteignoir le personnel des Ehpad, du directeur à l'agent des services hospitaliers, en passant par le chef cuisinier. Personne n'est épargné. Une vie professionnelle devenue infernale, comme le révèle Victor Castanet, ce qui s'avère lourd de conséquences pour le bien-être et la santé des résidentes et des résidents. Quand ce n'est pas leur survie qui s'en trouve menacée ! *Les fossoyeurs* s'arrête là.

C'est sur les rives de l'Oise que ça se poursuit, plus précisément à Neuville-sur-Oise, petite ville de la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise. Neuville, avec sa

grande base de loisir, son site universitaire desservi par le RER A et enfin son Ehpad joliment dénommé Château de Neuville.

Ce dernier a tout d'une résidence de retraite de grand standing. Sur huit hectares de parc, sur le bord du fleuve, on trouve une bâtisse moderne datant de 2004 et les bâtiments récemment rénovés de l'ancien château classé en 1952. Prévu pour accueillir 142 résidentes et résidents, doté d'une unité spécialisée en troubles du comportement, notre luxueux Ehpad compte un effectif proche de 50 soignantes et soignants, dont 98 % de femmes et pas mal de CDD !

### DES SOIGNANTES EN TEMPS PARTIEL HARCELÉES

Pour jouir d'une des chambres individuelles, parfois très spacieuses, il faut déboursier entre 3500 et 7000 euros mensuels. Viennent s'ajouter des prestations complémentaires payantes tel l'entretien du linge personnel. Au Château de Neuville, le coût du repas journalier (CRJ) par résident atteint 5,60 euros, contre moins de 4,50 euros chez Korian, n°1 du business des Ehpad privés en Europe. Le CRJ finance le petit-déjeuner, le déjeuner, le goûter, le repas du soir ainsi que les boissons. Essayez ça chez vous ! Faut-il préciser que le Château de Neuville est un Ehpad privé à but lucratif ? Il est la propriété du groupe Epinomis, comme deux autres établissements situés à Compiègne (60) et à Herblay (95). Cela représente 400 lits environ pour l'ensemble. Résumons : un Ehpad de standing, un vaste parc, des murs classés... Mais alors, pourquoi diable y a-t-il un piquet de grève depuis le 3 janvier 2022 tenu par sept soignantes, devant l'imposant porche en pierres de taille ?

Principal grief : un management toxique attribué à Marie-Anne Liogier, directrice générale d'Epinomis.

Son époux, Antoine Liogier, est président du groupe et les deux cumulent quelque 13 mandats de dirigeants. Un exemple, Marie-Anne Liogier est vice-présidente de la Holding financière de Compiègne et directrice adjointe, à temps partiel, de notre Ehpad. Exemple de management toxique : la réorganisation non concertée, signifiée en recommandé la veille de Noël 2021, pour masquer le manque d'effectif et pour harceler les soignantes à temps partiel choisi. C'est surtout le temps partiel du mercredi de mamans de jeunes enfants qui est visé, condamnant rapidement les salariées à un planning de travail inconciliable avec des impératifs familiaux.

Un système qui fonctionne à coup de trafics d'influence et de détournement de fonds publics

Ce management toxique réduit constamment le nombre d'infirmières actives auprès des résidentes et résidents. Autre conséquence : les infirmières chargées de constituer les équipes sont sans cesse dans l'incertitude de savoir sur quelles ressources en termes de personnels elles pourront compter. La moindre pénurie entame de suite la qualité du soin apporté aux résidentes et résidents. Au Château de Neuville, le flicage tendance p'tit chef est de mise. La moindre initiative devient suspecte même s'il s'agit de servir un acte objectivement professionnel. On sanctionne prestement pour une part de fromage laissée sur un plateau et qu'une ou un salarié consomme pour éteindre un début de fringale entre deux cavalcades dans les longs couloirs. Évidemment, nul

# la maltraitance en Ehpad

paiement des nombreuses heures supplémentaires, mais des récupérations octroyées à la tête du client. Côté tenue de travail, des blouses portées depuis presque huit ans et pas de chaussures fournies, une obligation légale pourtant rappelée par l'inspection du travail, mais restée sans effets !

## UNE TERRIFIANTE COURSE À LA RENTABILITÉ

Et bien sûr, un climat social au vitiol qui inflige deux mises à pieds à Siham Touazi, déléguée syndicale CGT. La première, deux mois cet été, a été retoquée par l'inspection du travail. L'acharnement antisyndical d'Epinomis ne s'en tient pas là, puisque Siham est sous le feu de deux poursuites devant la justice, l'une pour casser son mandat de déléguée syndicale et l'autre pour soi-disant diffamation. Manifestement, cette femme déterminée est la cible à abattre, encore plus depuis début janvier. On enchaîne sur un référé en cours, car le groupe conteste un effectif de plus de 50 salarié-es, seuil à partir duquel un employeur est obligé d'organiser des élections professionnelles et d'installer un comité social et économique (CSE). Afin de ne pas dépasser ce seuil fatidique de 50 salarié-es, l'Ehpad est composé de trois sociétés : Epinomis, Alcest et Vauban. Joli montage de la holding Epinomis dont un dirigeant, un des époux Liogier, avait érécté en public : « *mon ennemi, c'est le Code du travail* » ! Côté restauration : des équipements en partie obsolètes, le rationnement alimentaire et un poste supprimé à la plonge parce que l'Ehpad n'affiche pas complet. Même pour 90 ou 100 résidents, il faut bien faire la vaisselle. Du coup, le chef cuisinier a fini par rendre son tablier ! C'est la société Elior qui est en charge de la restauration au sein de l'Ehpad.



Les sept soignantes en grève de l'Ehpad du Château de Neuville dénoncent un management toxique, un climat social délétère et un environnement néfaste aux résidentes et résidents.

Pendant, c'est Epinomis le donneur d'ordre, qui orchestre une terrifiante course à la rentabilité. Les gains se jouent dans l'assiette des mamies et des papis !

● **L'Ehpad s'organise en holding pour éviter de dépasser le seuil des 50 salarié-es et de devoir installer un CSE**

Face à la mobilisation des sept soignantes en grève, la direction de l'Ehpad est allée jusqu'à faire signer une pétition aux personnels non grévistes pour dénoncer les soi-disant mensonges de leurs collègues en lutte. Pour preuve des logiques coercitives à l'œuvre : une personne a dû signer la pétition contre les grévistes le jour de son embauche, en même temps que son contrat de travail ! Deux banderoles, dont la direction prétend qu'elles ont été installées spontanément par des non grévistes, ont brusquement fait leur

apparition à proximité du piquet de grève. Ces banderoles patronales n'ont pas résisté aux intempéries alors que les sept soignantes en lutte sont toujours là, près du petit brasero, après plus de treize semaines à endurer le froid hivernal, les bourrasques et les pluies glaçantes du bord de l'Oise.

## CONTRAINTES DE SIGNER UNE PÉTITION ANTIGRÉVISTE

Ces femmes mènent une magnifique lutte sociale, sans faillir. Elles sont tellement dignes et exemplaires. Les soutiens ne s'y sont pas trompés puisque Christine Taubira, Éric Coquerel et Philippe Martinez sont venus sur place et il y en a eu beaucoup d'autres. Éric Coquerel a ensuite adressé une question écrite au gouvernement. Le SNU Pôle emploi et sa section francilienne ont choisi de soutenir cette lutte en abondant leur caisse de grève.

Il aura fallu deux mois de conflit social pour voir enfin l'agence régionale de santé IDF et le conseil départemental du Val-d'Oise s'intéresser de plus près aux dysfonctionnements de l'Ehpad du Château de Neuville. Il était temps ccccc! Difficile de dire comment tout cela finira. Une certitude, Siham et ses camarades de lutte ont rejoint Victor Castanet, Laurent Garcia, Sabrina Deliry, Florence Aubenas et toutes celles et ceux qui alertent depuis parfois des années pour dénoncer la condition faite à nos parents âgées dépendants, transformés en machine à cash par le système capitaliste avec la complicité des gouvernements français. Nous devons continuer à nous battre pour défendre une autre prise en charge du grand âge et de la dépendance en France. Une prise en charge solidaire dont l'humain devra être le cœur ! ●

Philippe Barriol

1. Baromètre d'opinion de la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES).

2. Victor Castanet, *Les Fossoyeurs. Révélations sur le système qui maltraite nos aînés*, Fayard, 2022, 400 pages, 22,90 euros.

## ● Série

# Le scandale des opiacés aux États-Unis



*Dopesick*, minisérie créée par Danny Strong, 8 épisodes de 60 min, 2021.

Une minisérie a bien des avantages : elle permet d'entrer dans les détails pour le besoin de l'histoire et offre la possibilité de développer en profondeur la psychologie de tout ou partie des personnages principaux. La plupart du temps, ce format sied parfaitement à des adaptations de livres ou d'histoires vraies comme *Dr Death*. C'est également le cas de *Dopesick*, une minisérie relatant le scandale de l'Oxycontin aux États-Unis. C'est un tableau sans concession sur les dérives mercantiles d'une famille propriétaire d'un grand labo pharmaceutique, sur la compromission des autorités de régulation de santé américaines, sur les dégâts infligés aux gens ordinaires. Au cœur d'une petite ville de l'État de la Virginie, le portrait de familles touchées par la crise des opiacés aux États-Unis. Les proches des toxicomanes se lancent dans une guerre auprès des lobbies pharmaceutiques. Les policiers et médecins luttent également au quotidien contre le fléau...

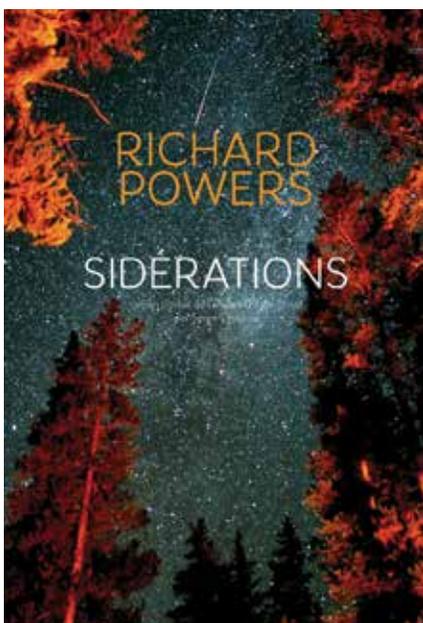
La série prend le temps d'installer les personnages, l'histoire quelconque de ces anonymes, mais néanmoins poignante quand on a en tête que c'est une histoire vraie. Le rythme de la série va crescendo, épisode après épisode, à l'insu des personnages, comme leur addiction montante, révélée à eux-mêmes lorsqu'il est trop tard. La série insiste à juste titre sur la majorité des gens, ce sont nous, qui n'ont rien demandé d'autre que de vivre nos vies ordinaires et qui sont frappés par la cupidité d'une entreprise, qui est censée nous soigner et non nous rendre malades jusqu'à en mourir.

La France n'est pas épargnée par ce genre de scandales qui incarnent l'absence de scrupules des groupes pharmaceutiques et des gouvernements. Cette série représente la substantifique moelle de tout ce qui est détestable dans cette société où les riches cherchent toujours plus de profits au détriment d'être humains dont paradoxalement ils méprisent l'existence, mais qui sont indispensables à la fabrication et à la consommation de leurs produits dont eux se préservent. ●

Nicolas Boissy

## ● Roman

# L'angoisse d'un monde qui piétine le vivant



Richard Powers, *Sidérations*, Acte Sud, 2021, 400 pages, 23 euros.

Écrivain étatsunien, Richard Powers est né en 1957, il s'intéresse aux neurosciences, puis aux sciences de l'environnement et à l'écologie. Il est l'auteur, notamment, du fabuleux *L'Arbre Monde*, chant d'amour vibrant et poétique pour la défense de la nature. Son dernier roman, *Sidérations*, prix Pulitzer 2019, s'inscrit dans la même veine d'un engagement écologique extrêmement documenté.

Le roman se déroule de nos jours, dans une Amérique qui vient d'élire un président ignare. Il raconte l'amour intense et absolu qui unit un père et son fils dans un monde menacé par le bouleversement climatique. Le père n'a plus que l'enfant. L'enfant n'a plus que le père. L'ombre de la mère disparue, engagée dans la défense du monde animal jusqu'à en mourir, vit en eux. Le garçonnet, âgé de 9 ans, est encore dans cet entre-deux subtil entre l'enfant passé et l'adolescent à venir. Doté d'une intelligence supérieure, hypersensible, il souffre de troubles du comportement dans sa relation aux autres. L'école traditionnelle veut l'adap-

ter. Rejetant les traitements et les diktats de l'institution, le père choisit de faire l'école à la maison. Ainsi, peu à peu va se tisser entre eux une relation d'une tendresse infinie, riche de connaissances et de poésie. Le père lui raconte des planètes imaginaires, comme celle qui a neuf lunes et deux soleils. Ils s'inventent ainsi des mondes féériques.

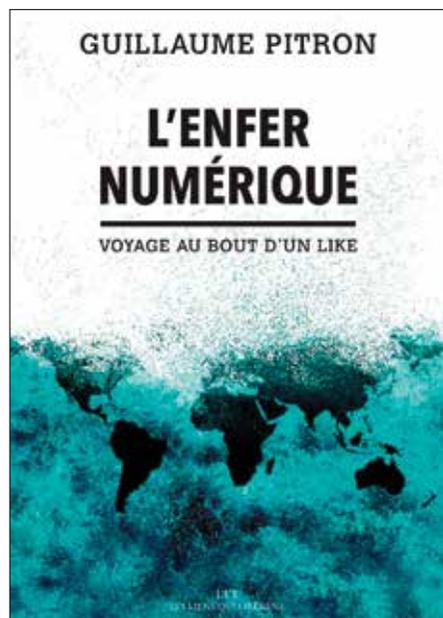
Ils établissent régulièrement un bivouac, qui leur permet de dormir à la belle étoile. L'enfant découvre alors les mystères de la nature. Il vit dans l'émerveillement autant que dans l'angoisse devant un monde qui piétine le vivant. Il veut se battre, s'engager, le défendre.

Ce petit garçon, si sensible et si sage, nous subjugué. « *Ne t'inquiète pas, papa. Nous on ne trouvera peut-être pas la solution, mais la Terre, si* ». Une poésie à vous couper le souffle. « *Un jour nous réapprendrons à nous connecter à ce monde vivant, et l'immobilité sera comme un envol* ». Ce livre est un roman bouleversant, où l'émotion nous submerge à chaque page. ●

Danielle Cleyrergue

## ● Enquête

# Le scandale écologique et social du numérique



Guillaume Pitron, *L'Enfer numérique*, Les Liens qui libèrent, 2021, 403 pages, 21 euros.

On nous vend les technologies numériques comme censées être écologiques et immatérielles. Le monde numérique apparaît ainsi comme la promesse d'un avenir sans énergies fossiles, voire sans pollution. En réalité, cette analyse est une illusion aux antipodes de la vérité. Car lorsque l'on s'intéresse aux modalités de production et à l'infrastructure des technologies numériques, on se rend vite compte que cette nouvelle révolution est bien plus matérielle et polluante que prévu. C'est tout l'intérêt du livre de Guillaume Pitron, *L'Enfer numérique*, que de dévoiler la matérialité de cette technologie. Elle entraîne une pollution irréversible aux quatre coins de la planète, inhérente à la production des terminaux (ordinateurs, smartphones, etc.) et génère une exploitation de ressources précieuses pour des performances toujours plus inutiles. Elle nécessite la construction permanente et exponentielle de datacenters, ces cités chargées de stocker les données numériques. Et surtout, elle impose un immense gâchis d'électricité.

Car loin d'être immatérielle, le numérique c'est avant tout des données stockées dans des serveurs qui nécessitent une consommation maximale d'électricité issue principalement d'usines à charbon et de centrales nucléaires. Et bien sûr, ces industries sont responsables de dégâts écologiques et sociaux majeurs. Immédiatement après le wifi de votre box, des câbles prennent le relais et traversent les océans, endommageant chaque jour un peu plus des milliers d'écosystèmes sous-marins. De nombreux acteurs se désolent tout au long des entretiens rapportés par l'auteur : « *tout ce gâchis pour des photos de chats* ». En réalité, cette nouvelle technologie incarne toute l'infâme hypocrisie caractéristique du mensonge capitaliste : de nouveaux marchés à développer, une communication massive et mensongère, une pollution irréversible, une utilisation foncièrement inutile. Merci les Gafam ! *L'Enfer numérique* de Guillaume Pitron est une enquête passionnante sur un sujet essentiel. À lire absolument ! ●

Chloé Coulombe

## ● Essai

# Des historiens remettent Zemmour à sa place



Collectif, *Zemmour contre l'histoire*, Gallimard, 2022, 64 pages, 3,90 euros.

Inénarrable Éric Zemmour, il adore raconter n'importe quoi. Sa passion : l'histoire. Il se pique de réécrire tout ça, et dénonce l'inconséquence des historiens de métiers. Dans un article publié par *Le Figaro* en 2013, Éric Zemmour écrivait : « *L'Histoire – arrachée de gré ou de force aux historiens professionnels – est en train de (re) devenir l'arme politique qu'elle fut à la veille de la Révolution.* » Alors depuis, il la réécrit allègrement, le bougre, jusqu'à prendre la défense de Philippe Pétain dans son livre *Le Suicide français* paru en 2014. Depuis, il est devenu candidat à l'élection présidentielle, a ringardisé le RN, le trouvant trop à gauche, et démontrant qu'en 2022, on peut officiellement revendiquer la politique du maréchal sans que ça ne dérange plus vraiment les médias dominants. Gérard Noiriel analysait en 2018 dans *Le Monde* que « *L'acharnement d'Éric Zemmour contre les historiens de métier s'explique avant tout parce qu'il sait parfaitement qu'aucun d'entre eux ne pourrait valider l'usage qu'il fait de l'histoire pour justifier ses obsessions politiques.* ».

Contre le négationnisme brouillon et médiocre de Zemmour, un collectif de seize historiennes et historiens – dont Gérard Noiriel – ont décidé de lui répondre. Dans *Zemmour contre l'histoire*, dix-neuf dates, assorties chacune d'une citation de Zemmour assénant une énormité. À chaque fois, un texte court et clair rétablit les faits, démontant les perversions mensongères du fasciste Zemmour. Non, le massacre de la Saint-Barthélemy n'est pas un geste de résistance de pauvres catholiques menacés par des protestants sanguinaires. Non, la Révolution française n'est pas un complot franc-maçon. Non, les mutins de 1917 ne se sont pas rebellés parce qu'ils voulaient continuer à se battre, etc. Contre-vérité après contre-vérité, on s'aperçoit à quel point le discours de Zemmour est haineux, raciste et misogyne, dans lequel les dogmes prennent le pas sur la vérité, quitte à verser dans l'in vraisemblable. Une belle occasion de peaufiner ses contre-arguments ! ●

Francine Fréjus

## ● Occitanie

# La direction piétine les accords locaux

**En novembre 2021, la direction régionale décide, sur injonction de la direction générale, de dénoncer les cinq accords locaux existants en Occitanie. Résultat : une proposition qui pénalise les personnels et joue la carte de la division !**

En novembre dernier la direction régionale d'Occitanie dénonce cinq accords locaux qui existaient jusqu'à présent en Midi-Pyrénées et en Languedoc-Roussillon. Ces accords concernent une prime repas de 118 euros par mois (soumise à cotisations patronales et comptant dans le calcul de la retraite) en Midi-Pyrénées ; un accord sur la valeur faciale des titres restaurant de 3,5 euros en Midi-Pyrénées contre 9,48 euros en Languedoc-Roussillon ; deux systèmes de prime transport : un euro par jour travaillé ou un forfait de 14 euros par mois suivant le territoire, et une surcotisation retraite pour les personnels concernés par l'article 41 de la CCN exerçant une activité à temps partiel en Midi-Pyrénées. Suite à la fusion des régions, des procédures prud'homales avaient été engagées par des agents du territoire du Languedoc-Roussillon pour discrimination. La direction générale a souhaité mettre fin à ce risque qui grandissait d'année en année et lui avait coûté en première instance plus de 10 000 euros par plaignant. Elle ne pouvait pas risquer de voir 2 500 procédures arriver sur la table pour un risque financier de 25 millions d'euros !

## LA DIRECTION A VERSÉ 10 000 EUROS PAR PLAIGNANT

Suite à la dénonciation de ces accords locaux, un cycle de négociations débute en janvier. L'objectif est d'aboutir à la signature d'un accord pour l'ensemble des personnels d'Occitanie. Lors de la 5<sup>e</sup> séance de négociation, le 5 avril 2022, la direction présente un projet qui, s'il venait à être signé, marquerait un recul social majeur pour l'ensemble

des personnels de la région. Dans son projet, la direction prévoit de mettre en place des droits salariaux différents entre les agents des deux territoires. Pour le SNU, c'est inacceptable ! Les agents de Midi-Pyrénées vont perdre de l'argent et ceux de Languedoc-Roussillon vont se retrouver discriminés. Aux agents de Midi-Pyrénées, la direction veut leur faire croire qu'elle préserve leur pouvoir d'achat. Ce qui est faux ! Ainsi, sur l'ensemble des accords repas, titre-restaurant et transport, ils perdront en réalité... 23 euros par mois, avec une participation de l'employeur en baisse et une participation du personnel en hausse !

## CIRCULEZ, VOUS N'AUREZ RIEN !

Mais ce n'est pas tout ! Car les accords existants produisent des effets financiers à court terme, sur la fiche de paye, mais aussi à plus long terme, notamment sur les pensions de retraite. La direction fait des économies sur ses cotisations sociales au détriment des agents ! En janvier dernier, l'actuaire de Pôle emploi avait confirmé les dires du SNU, précisant que « l'accord repas représenterait en moyenne 800 euros annuels de retraite supplémentaire pour un agent faisant une carrière complète à Pôle emploi et travaillant à temps plein ». La baisse prévue représente une somme de 183 euros annuels en moins sur sa pension de retraite ! Qui peut accepter de perdre une telle somme ? Et du côté du territoire Languedoc-Roussillon, le message de la direction se résume à « circulez, vous n'aurez rien ! » Ce qui se passe est profondément scandaleux, d'autant que certains syndicats censés représenter les intérêts du personnel sont prêts à signer ;



alors même que, jusqu'au 16 mars, l'ensemble des organisations syndicales semblait porter une proposition commune qui aurait permis une synthèse du meilleur des deux territoires avec un versement aucun coût supplémentaire pour l'établissement !

## UNE BAISSÉ ANNUELLE DES RETRAITES DE 183 EUROS

Si aucun accord n'est signé après le délai de quinze mois qui court depuis la dénonciation, la garantie salariale s'appliquera ! Pour les

agents qui viendraient à bénéficier d'une promotion, cette dernière serait soustraite à la garantie salariale. C'est donc un système d'autofinancement qui se mettrait en place jusqu'à concurrence de l'ex-prime repas du territoire de Midi-Pyrénées. Et voilà encore comment la direction générale peut économiser jusqu'à trois campagnes de promotion !

À travail égal, salaire et conditions égales ? Une notion que la direction semble à nouveau ignorer. Pour le SNU, un autre accord est possible ! ●

Jérôme Del Barrio

## Un autre accord est possible

Le SNU appelle les agents du territoire du Languedoc-Roussillon à engager des procédures prud'homales pour discrimination salariale, afin d'aller récupérer les injustices financières dues à ces accords différents dans un même établissement. N'hésitez pas à contacter le SNU à l'adresse mail suivante : [actionsnuprimerepas@gmail.com](mailto:actionsnuprimerepas@gmail.com).

De plus, le SNU a mis en place une pétition, ouverte à tous les personnels de Pôle emploi. Au-delà de l'Occitanie, d'autres accords locaux pourraient être impactés par la volonté permanente de la direction de dénoncer les accords avantageux pour les personnels. Signez la pétition « Occitanie, Un autre accord est possible. Je soutiens la proposition du Snu » sur le site [Change.org](https://www.change.org).