



● écologie

numérique (pp. 14 et 15)

**Une économie qui sent le charbon**



● cadres et encadrants

Désencadrement (p. 11)

**Mieux vaut conseiller que démoralisé**

modes d'emplois



www.snufsu.fr

Numéro 80 | hiver 2023 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

PÔLE EMPLOI FSU

● luttes

(pp. 2 et 3)

Bataille des retraites

# Bloquer le pays pour gagner



● à pôle emploi

Assurance chômage (p. 10)

**Le patronat aboie, le chômeur casque**

● FSU

Élections pro. (pp. 12 et 13)

**Une réussite malgré les embûches de l'État**

● à pôle emploi

France Travail (p. 4 et 5)

**Pôle emploi menacé de régionalisation ?**

● à lire, voir, entendre

Mathieu Colloghan (p. 18)

**Le droit universel à la moustache**

● à pôle emploi

Hausse des violences (pp. 6 et 7)

**La direction croise les doigts...**

## En Iran : Femmes, Vie, Liberté !

Depuis septembre 2022, on assiste à une mobilisation sans précédent contre le régime théocratique, brutal et tyrannique des mollahs en Iran. Un mouvement exemplaire avec à sa tête les femmes qui refusent l'apartheid de genre qu'elles subissent, ce régime de discrimination juridique, politique et sociale dont l'obligation du port du voile est l'emblème. Le voile, symbole en Iran de la soumission brutale des femmes, ce voile que les militantes brûlent désormais sur les places publiques en criant « *Femmes, Vie, Liberté* », ce voile que les femmes enlèvent dans les manifestations risquant ainsi leur vie, ou a minima des peines de prison conséquentes. Rappelons que c'est pour un voile mal mis que Massa Amini a été tabassée à mort par les miliciens du régime. Peu après le début du soulèvement, des écolières, collégiennes, lycéennes, étudiantes, sont apparues sur des vidéos dévastatrices pour le régime, dont la plus sidérante représente une poignée d'entre elles, sans foulard et de dos adressant chacune un doigt d'honneur au guide de la révolution, Ali Khamenei, incarné par son portrait sur un mur de classe. Là aussi, une transgression absolue en Iran, où la moindre critique du leader suprême est punissable d'une peine de prison.

Si le mouvement qui embrase l'Iran est féministe, il rassemble en revanche toute la population, femmes et hommes, toutes les ethnies – Massa Amini était kurde – et toutes les classes sociales. En face, la répression est d'une violence inouïe, le régime torture, emprisonne et exécute à tout va : on en est à 54 condamnations à mort de militantes et militants qui n'ont pour seul crime que d'avoir contesté le régime ! Mais les Iraniennes et Iraniens sont bien seuls face au régime sanglant des mollahs. La France, pays des droits de l'homme, loin de soutenir celles et ceux qui se battent pour leur liberté, vient de condamner une militante iranienne qui fuyait la répression à être renvoyée dans son pays sans autre forme de procès, la condamnant à la prison ou la mort. Quelle honte... Soutien inconditionnel aux Iraniennes et Iraniens en lutte : Femmes, Vie, Liberté ! ●

## ● La bataille commence

# La retraite, c'est du

**Le projet de réforme du gouvernement est bâti sur un tissu de mensonges. L'objectif est de conforter les profits indécents des grandes entreprises sur le dos des salarié·es. Pour sauver nos retraites, nous allons devoir nous battre !**

**L**e 10 janvier, Élisabeth Borne annonçait les éléments de sa réforme du système de retraites : recul de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, nombre de trimestres pour le taux plein de 164 à 173 trimestres, fin des régimes spéciaux...

Selon Emmanuel Macron et son gouvernement, le régime par répartition serait déficitaire et ne serait plus financièrement soutenable... Il faudrait donc le « *sauver* ». Pourtant, le Conseil d'orientation des retraites (COR), dans son rapport annuel de septembre 2022, indique un léger déficit, certes, mais qui sera très vite résorbé par la dernière réforme menée par Marisol Touraine en 2014, dont les effets concrets se font sentir depuis 2020 (avec notamment l'allongement de la durée de cotisations pour une retraite à taux plein).

### UNE RÉFORME BASÉE SUR UN TISSU DE MENSONGES

Sans entrer dans le détail des chiffres, la part du PIB dans les dépenses liées au financement des retraites sera stable ou en diminution jusqu'en 2070 malgré le vieillissement démographique. Cet indicateur permet d'évaluer la soutenabilité financière du système de retraite. Au-delà de la soutenabilité, cet

indicateur permet de constater que suite aux dernières réformes, le niveau de vie des retraités continue de décrocher par rapport à celui des actifs.

« *Les gens vivent plus vieux, donc il faut travailler plus vieux* » : oui, l'espérance de vie de la population est de plus en plus longue. Mais lorsque l'on y regarde de plus près, plusieurs éléments sont à prendre en compte. Premièrement, l'espérance de vie n'est pas la même que l'on soit assistante maternelle, médecin, manutentionnaire, sénateur, ou rentier du CAC40... Deuxièmement, il faut regarder l'espérance de vie en bonne santé ; là encore, les disparités sont importantes selon les activités exercées. Enfin, et peut-être principalement, de quel droit le gouvernement nous obligerait à travailler plus alors que nous pourrions profiter d'une retraite bien méritée grâce à une plus juste répartition des richesses ?

« *Les économies dégagées par cette réforme serviront à financer de grands projets* ». À l'instar de la réforme de l'assurance chômage que nous avons combattue, le gouvernement se sert de l'argent de la protection sociale (sécu, retraite, assurance chômage, hôpitaux...) pour financer ses projets. En effet, le gouvernement français s'est engagé

auprès de l'Union européenne, dans le cadre du programme de stabilité, à limiter la croissance des dépenses publiques à 0,6 %, ce qui explique la cure d'austérité dans la protection sociale. L'enjeu, pour le gouvernement, n'est pas de « sauver » le système de retraites, mais de répondre à un engagement pris par... lui-même ! L'idée étant de ne surtout pas augmenter les impôts et de reconduire les dizaines de milliards d'exonérations sociales et fiscales dont profitent les grandes fortunes et les grandes entreprises. Alors que ces dernières profitent du transfert massif des revenus publics vers les fonds privés, elles réalisent chaque année des bénéfices record qui finissent dans les poches d'une infime minorité d'actionnaires.

### LES FEMMES ET LES PRÉCAIRES PREMIÈRES VICTIMES

« *Les décisions responsables et pragmatiques qui ont été arrêtées doivent permettre de préserver durablement l'équilibre des régimes de retraite par répartition.* » Cette réaction du Medef le 10 janvier n'a donc rien de surprenant puisque la réforme va impacter les salarié·es et plus particulièrement les femmes. En effet, comme avec le système actuel, mais avec des conséquences plus fortes encore, ce sont les salarié·es aux carrières incomplètes (courtes ou hachées) qui vont devoir à la fois travailler jusqu'à 64 ans, mais aussi pour une pension très faible. Olivier Dussopt, le ministre du Travail, du Plein Em-

# travail et des luttes sociales

ploi et de l'Insertion, explique ainsi que pour ces personnes, il restera la possibilité de compléter leur revenu par le minimum vieillesse, leur promettant ainsi de vivre sous le seuil de pauvreté...

Contrairement à ses affirmations lors des vœux du 31 décembre dernier, Macron n'a pas été élu président de la République en 2022 pour faire (entre autres) cette réforme antisociale, mais bien pour empêcher l'extrême droite d'arriver au pouvoir. Son programme n'a pas été plébiscité lors de cette échéance, encore moins lors des élections législatives qui ont suivi et qui n'ont donné aucune majorité absolue au locataire de l'Élysée.

## UN PROJET ANTIDÉMOCRATIQUE

Contraint par son manque de majorité absolue à l'Assemblée nationale, le président n'a eu d'autre choix que de faire semblant de négocier, notamment avec les organisations syndicales, au travers de « concertations ». Très vite, celles-ci sont apparues comme une mascarade de discussions, le gouvernement n'ayant aucunement l'intention de négocier quoi que ce soit. Pourtant, les organisations syndicales ont fait des propositions qui permettraient de sécuriser le système de retraite par répartition, notamment une hausse très acceptable des cotisations sociales afin de maintenir l'âge légal de départ à 62 ans, ainsi que le rattrapage salarial pour les femmes dans le cadre de la lutte contre les différences salariales entre les femmes et les hommes. Mais devant l'intransigeance du gouvernement qui n'a pas voulu prendre ces propositions en compte, plusieurs organisations syndicales, dont notre fédération, la FSU, avec la CGT et Solidaires, ont quitté ces fausses « concertations ». Suite aux annonces du 10 janvier, toutes les organisations syndicales se sont réunies. À ce jour, elles rejettent toutes le projet gouver-

nemental. Comme d'ailleurs une majorité de la population : dans les sondages, plus de 70 % des personnes interrogées se prononcent contre les mesures annoncées. La première journée de mobilisation de l'intersyndicale a été un franc succès avec plus de 2 millions de manifestantes et manifestants partout en France. Nous devons continuer le travail syndical pour faire de la prochaine journée de mobilisation le 31 janvier, un succès renouvelé. Seule la mobilisation massive de la population dans les grèves et les rues permettra de faire reculer le gouvernement. Notre fédération, la FSU, prendra toute sa part dans les mobilisations. À Pôle emploi, l'ensemble des personnels est concerné par cette réforme. Le SNU appelle d'ores et déjà les collègues à se mobiliser massivement, ainsi qu'à construire, en intersyndicale, des actions sur la durée jusqu'au retrait pur et simple de la réforme du gouvernement. ●

Vincent Lalouette

## Une autre réforme des retraites est possible

Le report à 64 ans de l'âge légal de départ en retraite l'amène au-delà de l'espérance de vie en bonne santé sans incapacité (62,7 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes, DREES, 2021).

Il aggrave les inégalités ; aujourd'hui, moins de 40 % des actifs de 60 à 64 ans occupent un poste. Seulement 17 % sont retraités ou préretraités, les autres sont privé-es d'emploi.

L'entrée tardive en emploi et les carrières hachées, en particulier celles des femmes, vont être particulièrement pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation : les décotes seront d'autant plus importantes.

Les minima annoncés à 1200 euros bruts sont entendus uniquement pour des carrières pleines, profils désormais rares. Ils restent à peine supérieurs au seuil de pauvreté actuel : 1102 euros.

La FSU et le SNU Pôle emploi portent plusieurs revendications afin d'améliorer les systèmes de retraite :

- le retrait du projet gouvernemental,
- l'augmentation des cotisations sociales d'un point pour rapporter près de 15 milliards d'euros,
- le retour à l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans avec 37,5 annuités de cotisation,
- l'augmentation générale des salaires,
- la résorption des écarts de salaires entre les femmes et les hommes,
- la fin des exonérations sociales et fiscales des grandes entreprises.

La première journée de mobilisation le 19 janvier a été un franc succès avec plus de 2 millions de manifestantes et manifestants partout en France. Ci-dessous, la place de la République à Paris noire de monde.



## ● France Travail

# Le patronat chercherait-il à

**La réforme de la formation professionnelle, avec l'assurance chômage et la retraite, est la pierre angulaire du gouvernement pour saturer les secteurs en tensions de main-d'œuvre bon marché et éviter toute négociation visant à redéfinir les conditions de travail et le montant des rémunérations.**

Le comité des parties prenantes, terme bien pompeux, rendait le 3 janvier ses premières pistes de réflexion concernant France Travail. Un dossier final doit être présenté fin janvier pour une loi organique en mai prochain. Nous retrouvons d'ores et déjà les diagnostics, pistes en miroir sur les huit chantiers ouverts depuis septembre dans le cadre de la mission de préfiguration de France Travail : «aller vers et communication», «diagnostic et orientation», «accompagnement des personnes», «obligations et sanctions», «service aux employeurs/engagement des entreprises», «service aux conseillers», «gouvernance et pilotage» et «numérique».

## ALLER PLUS RAPIDEMENT ET RÉDUIRE LES COÛTS

Nul doute qu'elles préfigurent ce qui sera retenu dans les propositions finales, car nous retrouvons bien des pistes déjà évoquées par le gouvernement. France Travail va devenir une marque, comme peut l'être France Compétence, France Rénov ou France Stratégie. On peut le constater avec le projet «corner France Travail dans des lieux de vie» avec la volonté d'implanter la future structure dans des centres commerciaux.

L'essentiel des pistes tourne autour du numérique, des outils partagés, des espaces en ligne, des outils de diagnostic améliorés, des espaces collaboratifs... Dans quelle optique? Aller plus rapidement et réduire les coûts! Ce projet conduit à renforcer la mise à distance des usagers et usagers, leur responsa-

bilisation sur leurs parcours et leurs échecs, à éclater les collectifs de travail autour de ressources numériques exclusives. Ce projet conduit à de véritables modifications de nos métiers et emplois avec plus d'automatisation, qui mène à voir le terme «giratoire» mis en exergue et associé au terme «entretien»!

On y voit également le changement déjà amorcé des modalités d'accompagnement, en passant vers des modalités de parcours, des jalons systématisés selon les modalités pour passer d'un parcours à un autre, d'un vivier à un autre.

Concernant les obligations et sanctions, elles devraient évoluer, avec des sanctions plus courtes, plus

rapides, et plus fréquentes, si on ne met pas à jour Profil et compétences par exemple, ou en modifiant le cadre des «invitations» en «convocations» quand ça correspond aux termes de la contractualisation. Pour mener cela, il est affirmé le renforcement des actions et moyens des plateformes de contrôle. Nulle part ailleurs dans le rapport, le terme renforcement n'est cité sur les autres métiers de l'indemnisation, de l'accompagnement ou du placement. Tout un symbole!

## LES CHÔMEUSES ET PRÉCAIRES SOUS PRESSION

France travail est la matraque de la politique ultralibérale, au seul crédit du patronat, permettant ainsi de faire taire les justes revendications salariales, en mettant sous pression tous les demandeurs et demandeuses d'emploi, et les salarié-es précaires inscrits à France Travail. Enfin, et ce n'est pas le moindre aspect de ce rapport des parties pre-

nantes : la gouvernance. La direction générale assure qu'il n'est pas question de régionalisation. Or au vu des premières pistes remises par le comité des parties prenantes le 3 janvier, le SNU émet plus que des réserves quant à cette affirmation!

**Il y aura autant de contrats qu'il y aura de territoires, ce qui engendrera de fait des inégalités de traitement**

Le terme «contractualisation» est cité tout au long du chantier «gouvernance». Alors, on pense d'abord convention tripartite, et cela conforterait l'aspect national de l'établissement. Mais il n'en est rien, puisque la contractualisation est déclinée à l'aune des territoires régionaux, départementaux, voire intercommunaux. Les dispositifs



# régionaliser Pôle emploi ?

de contractualisation conduisent à la disparition de l'équité et de la transparence : des moyens en fonction des projets, parcours financés ou pas, aides aux freins périphériques, etc. Il y aura autant de contrats qu'il y aura de territoires, ce qui engendrera de fait des inégalités de traitement en fonction des territoires!

## DES « MARGES DE MANCEUVRE » LAISSÉES AUX TERRITOIRES

Une «gouvernance» s'imposerait alors en différentes strates. Sur le terrain, il serait alors à craindre une ingérence accrue des élu-es locaux dans des domaines de compétences de l'État et un transfert d'une partie de nos missions (orientation, techniques de recherche d'emploi, etc.)

que nous connaissons déjà. On le voit actuellement avec l'expérimentation de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA : un projet officiellement présenté comme relevant du cadre de France Travail, mais présenté uniquement dans les CSE des établissements régionaux Pôle emploi concernés, sous couvert de gouvernance et de choix «*départementaux*». Un projet qui évoque des «*marges de manœuvre*» laissées aux territoires, impactant l'organisation du travail et le cœur du métier de conseiller. Pour le SNU, c'est une première remise en cause de la dimension nationale de Pôle emploi. Car oui, le RSA est versé par les départements, mais les choix organisationnels et les moyens d'accompagnement

de Pôle emploi doivent répondre à des orientations nationales, tout comme l'outil informatique doit être à disposition de l'ensemble des personnels de notre établissement national.

## LA GESTION PAR LES RÉGIONS N'EST PAS LA BONNE SOLUTION

Demain, il est à craindre que France Travail soit déployé à coups d'expérimentation sur les huit chantiers, et leurs sous-chantiers, à l'aune de la contractualisation et de la territorialisation. Pour le SNU, cette orientation serait mortifère et mettrait à mort le service public national de l'emploi. Suivrait alors sans doute à moyen terme une remise en cause des statuts, de la convention collective et des droits des personnels. Le

SNU rappelle la nécessité de développer un véritable service public de l'emploi et de la formation professionnelle. Nous continuerons à défendre une mission d'orientation assurée par le service public et veillerons à ce que les missions d'insertion et d'emploi redeviennent entièrement des prérogatives du service public. La gestion par les régions n'est pas la bonne solution : elle génère des inégalités de traitement en fonction des territoires, jusqu'à imposer des formations non choisies afin de répondre aux besoins immédiats des entreprises locales. L'État doit redevenir l'acteur majeur de l'orientation et de la formation professionnelle par le biais des services publics dans un cadre national. ●

Alexandra Nougarede

## France Travail, bras armé du gouvernement

**L'objectif du gouvernement est bien de faire en sorte que France Travail puisse pourvoir coûte que coûte des emplois en développant l'arsenal des sanctions.**

Au-delà de la marque «France», qui résonne comme aux heures les plus sombres de notre histoire, lorsqu'on associait le travail et la patrie, la création de France Travail s'inscrit plus largement dans l'augmentation de la contrainte qui pèsera sur les chômeuses et chômeurs. Le durcissement à l'encontre des chômeuses et des chômeurs sera à la charge des personnels aujourd'hui de Pôle emploi, et demain de France Travail. Cette institution aura comme tâche de «punir» les salarié-es d'avoir refusé deux CDI! Travaille et ferme-la! Travaille sinon radiation! France Travail servira les intérêts du patronat concernant ses besoins en main-d'œuvre, malgré

toutes les études qui pointent les responsabilités de ce dernier dans la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, et alors même que Pôle emploi indique que seul 0,6 % des offres ne sont pas pourvues. De plus, la délivrance de services ne passerait plus par des portefeuilles de demandeuses et demandeurs d'emploi à accompagner, mais par la notion de viviers. Viviers à insérer rapidement sur le marché du travail, viviers à adapter aux métiers d'aujourd'hui, viviers à contrôler, car inscrits depuis trop longtemps... Un des chantiers de la préfiguration future de France Travail était intitulé en septembre 2022, «*Obligations et devoirs*». Il s'agissait de se poser des

questions sur les obligations pour les personnes suivies, sur les sanctions applicables en cas de non-respect et, «*le cas échéant*», sur les «*incitations à l'activité*». En novembre 2022, ce chantier s'appelle désormais «*Obligations et sanctions*», la symbolique sémantique révèle l'objectif du gouvernement.

## ACCOMPAGNER MOINS MAIS IMPOSER N'IMPORTE QUEL JOB

L'objectif affiché par le ministère est d'aboutir à «*un cadre juridique harmonisé, sur les obligations, les sanctions et les procédures associées*». Outre un «*modèle unique, ensuite adapté à la personne suivie, de contrat d'engagement*», la rue de Grenelle évoque «*une échelle de sanction plus progressive*» comme une «*suspension-remobilisation de quelques jours*». On accroît encore l'arsenal punitif, avec des sanctions non plus seulement en mois, mais

désormais aussi en jours. Mais cela ne s'arrête pas là, car il y aura de nouvelles obligations, comme celles de remplir et mettre à jour le profil de compétences. La multiplication des contrôles à Pôle emploi, qui se développeront d'autant plus avec France Travail, ainsi que le renforcement et la concentration des pouvoirs d'intervention de l'État, s'inscrivent dans un mouvement général de reprise en main par l'État de l'assurance chômage, du marché de l'emploi et de l'insertion. Ce qui importe *in fine* à l'État, c'est que France Travail puisse pourvoir coûte que coûte des emplois, quelles que soient les conditions d'exercice! En lieu et place de l'engagement de Pôle emploi «*faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin*», avec France travail, l'engagement sera «*accompagner moins pour imposer n'importe quel emploi*». ●

Alexandra Nougarede

## ● De Valence à Lille

# Pôle emploi attaqué à tout va,

**Le 16 novembre, un de nos collègues a été agressé au couteau dans une agence de Lille. Nous avons échappé à un drame par miracle. Mais aucune réflexion n'a été initiée par la direction qui permettrait de réduire les risques de conflits à la source.**

Depuis un an, la situation des demandeurs d'emploi se dégrade et les agressions de salariés de Pôle emploi se multiplient. Les effets de la dernière réforme de l'assurance chômage de 2021 se font concrètement sentir : durcissement des conditions d'accès au régime de l'assurance chômage et nouveau calcul qui vient diminuer le montant des indemnités. Ainsi, pour illustrer nos propos, sur près de 615 000 personnes inscrites à Pôle emploi Hauts-de-France, seules un peu plus de 253 000 sont indemnisées au titre du régime de l'assurance chômage (41,17 %), pour une moyenne mensuelle de 1 150 euros, contre 1 290 euros au niveau national.

## MULTIPLICATION DES PROPOS SUICIDAIRES DES USAGERS

La violence sociale de la dernière réforme de l'assurance chômage, accompagnée de la dématérialisation à outrance (avec, comme dernière nouveauté, l'envoi automatique des indus inférieurs à 1 000 euros), le renforcement des contrôles et les éléments de langage gouvernementaux sur la culpabilisation des chômeurs (avec la fameuse fable des chômeurs fainéants ou fraudeurs) ont détérioré les relations entre les demandeurs d'emploi et les salariés de Pôle emploi. La très relative amélioration des chiffres du chômage ne doit pas occulter la réalité du terrain et la pression que subissent les agentes et agents par rapport aux incivilités, aux agressions verbales, aux agressions physiques et aux menaces... Près de 60 % d'augmentation des fiches de

signalement concernant des agressions entre 2019 et 2022. Dans le même temps, les signalements concernant des propos suicidaires tenus par les usagers de Pôle emploi ont presque été multipliés par trois, passant de 85 en 2019 à 235 pour la fin 2022. Ces dernières semaines, les agressions sont de plus en plus menaçantes et violentes. Le 16 novembre dernier, un de nos collègues a été agressé par un usager armé d'un couteau, à l'agence de Lille Port-fluvial. Nous avons échappé à un drame par miracle. Cette agression fait suite à d'autres agressions perpétrées les jours précédents, dans la région des Hauts de France, à Roubaix, Tourcoing, Armentières et Lille Vaucanson.

**En aucun cas, le SNU n'acceptera de stigmatiser les demandeurs d'emploi, victimes d'un système économique inique**

Rappelons les faits : un homme de 23 ans se présente à l'accueil de l'agence. Après avoir appris qu'il était radié, il sort un couteau puis tente de porter des coups à l'agent d'accueil. Le collègue réussit à éviter les coups, tombe au sol, et repousse l'individu avec ses pieds avant de parvenir à se réfugier dans une autre pièce.

Mais quelle a été la réaction de la direction suite à l'agression subie par notre collègue de Lille? Elle fut d'abord de minimiser les conséquences de cette agression. À plu-

sieurs reprises, durant le CSE qui s'en est suivi, le directeur régional a indiqué que si notre collègue a été blessé, « c'est parce qu'il s'est jeté par terre et qu'il avait l'épaule fragile »... Chacun appréciera! Chacun appréciera également que le même directeur régional n'ait pas eu le moindre mot de soutien pour l'ensemble des collègues, le soir même de cette agression, lors d'une interview en direct sur France 3. Son seul propos aura été un autosatisfaction sur la baisse des chiffres du chômage... Bref, le monde de Robocop, aseptisé, brutal, mais sans place pour l'être humain.

## LA SEULE RÉPONSE DE LA DIRECTION EST SÉCURITAIRE

Le SNU alerte la direction depuis de longs mois sur la montée des dangers qui pèsent sur les agents de Pôle emploi. Mais celle-ci préfère les minimiser. Sa seule réponse est sécuritaire : vidéosurveillance, agents de sécurité ou médiateurs. Elle s'est même fendue récemment

de menaces à mots couverts concernant la solution qui passerait par la fermeture des agences au public, y compris le matin, ne laissant plus la possibilité d'assurer un service public sans rendez-vous... En revanche, aucune réflexion n'est initiée concernant une prévention primaire qui permettrait de réduire les risques de conflits à la source. Pire encore, tout est fait pour continuer à créer des conflits avec les usagers : la prochaine réforme de l'assurance chômage en 2023 va encore réduire leur durée d'indemnisation... Mais en aucun cas, le SNU n'acceptera de stigmatiser les demandeurs d'emploi. Celles-ci et ceux-ci sont avant tout les victimes d'un système économique inique et des politiques de maltraitance institutionnelle. Une réflexion de fond doit avoir lieu sur certaines orientations de Pôle emploi qui exaspèrent à juste titre les usagers. Pôle emploi ne doit plus être le rouage institutionnel des politiques antisociales de l'État. ●

Christophe Lembre



# la direction croise les doigts...

**Après le drame de Valence en 2021, la direction de Pôle emploi ne paraît pas prendre ses responsabilités au regard de l'événement. Cette position indécente n'est pas digne de ce que nous sommes en droit d'attendre d'un service public en matière de sécurité.**

L'assassinat de Patricia Pasquon, voici bientôt deux ans, à l'agence de Valence Hugo, aurait dû amener notre employeur à s'interroger sur les conditions d'accueil, les organisations du travail et la sécurité de son personnel. Mais bien au contraire, la direction a très vite souhaité tourner la page de ce drame. Les conclusions de l'expertise régionale «*Risque grave à l'accueil*», confiée au cabinet Ergonomia, ont été présentées le 8 juillet 2021. À ce jour, la direction n'a pris en compte aucune des pistes de prévention dégagées par cette expertise. Pire, l'enquête «*suite à*

*un accident mortel du travail*», votée par le CSE et diligentée par des élus mandatés, a été jalonnée de nombreuses difficultés pour la délégation. Cette enquête a été entièrement financée par le CSE, alors que l'on aurait tout de même pu imaginer que l'établissement, du fait de la nature de «l'accident» – un assassinat –, prenne en charge le coût de ce travail. Non seulement il n'en a rien été, mais les travaux menés conjointement avec la direction se sont révélés fastidieux. Les représentants du personnel se sont vus refuser la possibilité de s'entretenir avec les collègues du site afin que ceux-ci puissent s'exprimer malgré

la précaution affichée de la délégation d'enquête de s'adjoindre l'aide d'un ou une spécialiste en victimologie. Les pistes de prévention dégagées suite à ces deux démarches initiées par les représentants du personnel ne sont, à ce stade, toujours pas prioritaires et donc loin d'être mises en œuvre...

## UN MANQUE CRIANT D'ACCOMPAGNEMENT

Le CSE du 4 octobre 2022, en présence de l'inspection du travail, a permis, à notre initiative, d'amener une convergence syndicale afin que le CSE Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes se constitue partie civile aux côtés des collègues. Notre objectif est de faire en sorte d'avoir, via la justice, des réponses à nos questions, pourtant essentielles, mais restées sans solution concrète de sécurité et de conditions d'exercice. Nous faisons le constat, à quelques mois du procès en assises qui devrait s'ouvrir en juin 2023, d'un manque criant d'accompagne-

ment des collègues victimes. Par exemple, l'établissement ne se prononce pas sur la possibilité d'activer la protection fonctionnelle. Certains collègues, malheureusement, sont encore à ce jour en arrêt. Le discours tenu officieusement par la direction est que, selon elle, il faudrait «*passer à autre chose*»!

Cette position, totalement indécente, n'est pas digne des préoccupations que nous sommes en droit d'attendre d'un service public en matière de sécurité. Surtout, il s'agirait d'arrêter de se voiler la face : les mesures de plus en plus répressives à l'égard des privé-es d'emploi pèsent sur les conditions de travail et la sécurité des agents. Sans exclure le recours à des moyens sécuritaires devenus malheureusement indispensables, nous pensons que la véritable sécurité des personnels passe par des embauches conséquentes et des modalités d'indemnisation au service des salarié-es privés d'emploi. ●

Le SNU Auvergne-Rhône-Alpes

Le 4 février 2021, des militants et militantes du SNU déployaient une banderole en hommage à Patricia devant les locaux de la direction générale. Depuis le drame, la direction continue d'afficher une attitude indécente, voire irresponsable.



## ● Santé au travail

# Une loi pour mettre la santé

**La loi du 2 août 2021 relative à la santé au travail renforce la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Si elle n'entrave pas la démedicalisation du suivi des salarié·es, elle porte néanmoins des avancées qu'il s'agit de mettre en œuvre.**

**M**algré les différentes lois arrachées par la lutte syndicale depuis celle de 1898 sur les accidents du travail, la santé en 2023 reste toujours malade du capitalisme. En France, en 2021, 604565 accidents du travail ont été signalés, 46448 maladies professionnelles ont été reconnues et 1164 décès sont à déplorer (dont 645 accidents du travail, 279 maladies professionnelles et 240 durant les trajets). Triste record d'Europe : en 2019, le taux d'incidence d'accident mortel était en France de 3,5 pour 100000 personnes en activité contre 1 pour 100000 en Allemagne, en Grèce, aux Pays-Bas et en Suède, et 1,77 en moyenne dans l'Union européenne. Un constat qui aurait dû inviter les gouvernants à prendre des mesures radicales et protectrices. Mais les politiques libérales menées durant les dernières décennies ont fait tout le contraire.

### UNE DÉMÉDICALISATION DU SUIVI DES SALARIÉ·ES

La loi de juillet 2011 a transformé la médecine du travail en médecine d'entreprise au service des employeurs en créant des services de santé au travail interentreprises, composés dorénavant d'équipes pluridisciplinaires où se côtoient intervenants en prévention des risques professionnels, infirmiers, assistants de service de santé au travail et, accessoirement, des médecins du travail. C'est cette organisation qui explique pourquoi une ou un salarié convoqué à sa visite de suivi périodique pourra successivement être reçu par un secré-

tariat, faire son autodiagnostic de façon informatisée, échanger avec une infirmière ou un infirmier, et ne plus voir de médecin du travail... Et qui dit moins de suivi médical, dit moins de protection face aux risques professionnels. Cette loi a été un moyen d'entériner la pénurie de médecins du travail, pénurie volontairement organisée depuis les années 1990 par les différents gouvernements. On est ainsi passé de 5300 médecins du travail en 2005 à 4275 (dont l'âge moyen est de 55 ans!) en 2021. Soit, aujourd'hui, un médecin du travail pour 4500 salariés! Il en faudrait cinq fois plus au minimum.

### La loi confirme le rôle primordial du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp)

La suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par les ordonnances Macron de 2017 est la poursuite de cette politique de démantèlement des conquêtes sociales de l'après-guerre tant voulu par le Medef. Des conquêtes sociales à l'origine de la création de la médecine du travail en octobre 1946... N'oublions pas que ce sont les CHSCT qui sont à l'origine de certaines des plus grandes avancées en termes de prévention et de protection de la santé des travailleurs de ces dernières décennies : la catastrophe de

l'amiante, dont le patronat connaissait le caractère hautement cancérigène, mais l'avait sciemment dissimulé, ou encore l'origine professionnelle de maladies psychosociales et de troubles musculo-squelettiques (TMS), etc. Véritables outils de prévention et d'amélioration des conditions de travail, les CHSCT permettaient de défendre la santé et la sécurité des salarié·es face à un patronat peu prompt à s'en soucier. C'est précisément l'articulation des CHSCT et de la médecine du travail, à l'origine des avancées concrètes des politiques de prévention, que le patronat et la droite ont cherché à détruire.

C'est dans ce contexte que débutent en 2018 les négociations sur la santé au travail et qui aboutissent en décembre 2020 à la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI), transposé le 2 août 2021 dans la loi relative à la santé au travail, qui s'applique pleinement depuis le 31 mars 2022 et la parution des principaux décrets d'application.

Cette loi a le mérite de renforcer la prévention primaire par diverses mesures. Cependant, elle ne parvient pas à restaurer la prépondérance du suivi médicalisé de tous les salarié·es, nécessaire à notre sens pour assurer des aménagements de poste pertinents et les changements indispensables dans l'organisation du travail

### RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE

À son crédit, elle renforce l'importance de la procédure de mise en œuvre d'une prévention primaire, seule à même de pouvoir viser l'objectif de zéro mort au travail en 2030, lancé par la Confédération européenne des syndicats (CES) en avril 2022. Les services de santé au travail (SST) deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST). Cette évolution confirme le rôle primordial du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). La loi impose aussi l'élaboration d'un

## Mais la prévention, c'est quoi en fait ?

● **Prévention primaire** : selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), elle désigne l'ensemble des actes destinés à diminuer l'incidence d'une maladie ou d'un problème de santé, donc à réduire l'apparition des nouveaux cas dans une population saine par la diminution des causes et des facteurs de risque.

En matière de risques professionnels, elle a pour objectif de supprimer le risque si cela est possible ou de le limiter au maximum.

● **Prévention secondaire** : selon l'OMS, elle a pour but de déceler, à un stade précoce, des maladies qui n'ont pas pu être évitées par la prévention primaire.

En matière de risques professionnels, elle a pour objectif de protéger les salarié·es lorsque le risque n'a pas pu être supprimé.

● **Prévention tertiaire** : selon l'OMS, elle désigne l'ensemble des moyens mis en œuvre pour éviter la survenue, les complications et les rechutes des maladies.

En matière de risques professionnels, elle a pour objectif de réparer les conséquences de la survenue d'un risque qui n'a pas pu être supprimé et dont la protection a été insuffisante, défaillante.

# au cœur de l'entreprise

plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact), construit sur l'analyse des risques professionnels inventoriés dans les Duerp.

Le rôle du comité social et économique (CSE) en tant qu'acteur de la prévention et de l'analyse des risques professionnels est aussi conforté. L'employeur, qui reste l'unique responsable de la gestion des risques professionnels, doit à présent non plus simplement informer le CSE, mais recueillir son avis sur le ou les Duerp, leur actualisation et le plan de prévention annuel. Le CSE peut proposer par ailleurs un ordre de priorisation des risques ainsi que l'adoption de mesures supplémentaires. Si l'employeur refuse de les prendre en compte, il risque la faute inexcusable si des accidents ou des maladies professionnelles surviennent. En revanche, leur prise en compte ne dédouane pas l'employeur de son obligation de moyens : il doit mettre en œuvre toute mesure ou procédure pouvant supprimer ou réduire le risque. Enfin, pour assurer la traçabilité des expositions aux risques, les Duerp doivent être centralisés et conservés quarante ans.

**Ce sont les CHSCT, supprimés par Macron, qui sont à l'origine de certaines des plus grandes avancées en termes de prévention**

L'objectif de prévention est encore poursuivi par des mesures portant sur les visites. Tout d'abord, la création de la visite médicale de mi-carrière (45 ans) doit permettre de faire un point sur l'adéquation du poste de travail à l'état de santé du travailleur, d'évaluer les risques de

désinsertion professionnelle et de sensibiliser le travailleur sur la prévention des risques professionnels et les enjeux du vieillissement au travail. Sa mise en œuvre peut avoir un réel effet préventif si cette visite reste réalisée par un médecin et met la ou le salarié au centre du dispositif, permettant une adaptation des postes de travail. Aux représentants du personnel et aux organisations syndicales d'être vigilants quant à l'application de cette mesure afin qu'elle ne devienne pas un sas préalable à une reconnaissance d'inaptitude professionnelle.

## APPUYER LA FORMATION VIA UN PASSEPORT DE PRÉVENTION

Quant aux visites de reprise et de préreprise, elles évoluent plutôt positivement. La visite de reprise, obligatoire pour certaines absences de longue durée du travailleur, doit être réalisée dans le cas d'une absence de plus de soixante jours contre trente avant, délai considéré comme trop rapproché. En contrepartie, la visite de préreprise voit son délai de réalisation possible réduit de trois mois à trente jours. Elle est à l'initiative du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin-conseil, de la sécurité sociale ou du salarié. Elle peut être un réel point de construction d'une reprise accompagnée, parfois essentielle pour ne pas glisser vers la désinsertion professionnelle.

La loi crée aussi un passeport de prévention qui recense l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le ou la salarié-e dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Il est renseigné par l'employeur pour les formations qu'il assure, par le ou la salarié-e s'il le souhaite, lorsqu'il suit une formation à son initiative, et par les centres de formation. Le travailleur pourra autoriser ou pas son employeur à consulter les parties



n'étant pas de son ressort d'incrimination. Le but poursuivi est de participer à la prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail en renforçant la formation des salarié-es. Un défaut de formation de l'employeur sur un poste à risque par exemple aggraverait sa responsabilité. Mais, bien entendu, la réalisation de ce type de formation n'est pas un moyen suffisant de suppression ou de réduction du risque.

## IMPOSER AUX EMPLOYEURS UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT

Le texte législatif renforce enfin la définition du harcèlement sexuel en y intégrant les connotations sexistes et la notion de répétition de ces actes (propos ou comportements) qu'ils soient concertés ou non, venant d'une ou de plusieurs personnes.

Ainsi, même si cette loi entérine la démedicalisation du suivi des salariés, en confirmant le rôle déjà ac-

cordé aux infirmières et infirmiers de santé au travail, elle contient certaines avancées en matière de santé au travail. Ces avancées, tous les salarié-es, représentant-es du personnel et militant-es syndicaux doivent les faire vivre pour mettre la santé et la sécurité au centre des préoccupations de l'entreprise et imposer aux employeurs une obligation de résultat plutôt qu'une simple obligation de moyens. Enfin, n'oublions pas que tout a été conquis grâce aux luttes sociales ! Le rapport de force avec le patronat est systématiquement nécessaire pour obtenir ou défendre nos conquêtes sociales et nos droits, l'actuelle bataille pour les retraites en est la preuve manifeste ! La protection des salarié-es au sein de l'entreprise, la défense de leur santé et de leur sécurité ne font pas exception : issus des mobilisations, nous devons les défendre par la mobilisation ! ●

Christophe Moreau

## ● Assurance chômage

# Le patronat aboie, le chômeur casque

**Le gouvernement est en train de dévoyer l'assurance chômage pour la mettre au service des employeurs. La nouvelle réforme s'inscrit dans la logique libérale de saturer le marché du travail et de mettre les salarié·es en concurrence.**

Dès 2019, le gouvernement Macron I avait commencé sa campagne contre les chômeur·es et les salarié·es précaires, avec une réforme par décret de l'assurance chômage dénoncée par toutes les organisations syndicales. Le but de cette première réforme était déjà de diviser les classes laborieuses en réduisant considérablement les droits des demandeuses et demandeurs d'emploi. Prenons par exemple la dégressivité : elle force des chômeur·es à accepter des «offres non raisonnables d'emploi», avec un salaire loin de reconnaître leurs qualifications et expériences. Cela a un double impact. Le premier, évident, est la baisse des revenus de la personne. Le deuxième, une concurrence accrue avec des chômeur·es moins indemnisés, moins rémunérés et moins qualifiés, augmentant les difficultés pour retrouver un emploi.

### ACCROÎTRE LA PRESSION SUR LES SALARIÉS

En 2022, le gouvernement Macron II développe et amplifie sa campagne contre les salarié·es et les privé·es d'emploi. Une nouvelle réforme de l'assurance chômage entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023. Il s'agit de réduire de 25 % la durée de l'indemnisation dès lors que le taux de chômage, du moins la catégorie qui arrangera le mieux le pouvoir, restera inférieur à 9 %. Après la baisse du montant de l'indemnisation en 2020, après le durcissement des conditions d'accès en 2021, en 2022 c'est donc la baisse de la durée de l'indemnisation.

Mais loin de s'arrêter là, la minorité présidentielle a trouvé un allié de taille avec Les Républicains pour aller plus loin ! Il ne s'agit plus seulement de s'attaquer au montant et à la durée de l'indemnisation, mais de saturer le marché du travail pour empêcher toute forme de négociations en faveur des salarié·es !

La loi concernant «*les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi*» de novembre 2022 acte le refus d'allocations en cas d'abandon de poste ou de refus d'un CDI après un CDD ou un intérim. À l'instar de la dégressivité des allocations chômage, ces nouvelles mesures vont contraindre des salarié·es à accepter un emploi et à le conserver, même si celui-ci n'était qu'«alimentaire», ou qu'il se révèle pathogène, etc. Imaginons une femme qui subit un plan de licenciement dans l'industrie aéronautique, elle s'inscrit à Pôle emploi et veut continuer à travailler dans ce secteur avec ses quinze ans d'expérience, mais elle va élargir sa recherche immédiate, car elle ne veut pas rester sans rien faire. Elle va accepter de travailler au sein d'une blanchisserie industrielle, secteur qui recrute en ces périodes sanitaires incertaines. Elle démarre en intérim, puis on lui propose un CDI sur un métier aux cadences infernales et qui lui fait mal... On lui supprimera alors ses droits aux allocations chômage pour avoir refusé un CDI, alors même qu'elle aurait là aussi accepté une «offre non raisonnable d'emploi». Imaginons néanmoins qu'elle accepte le CDI,

mais est victime d'un employeur qui lui refuse des adaptations alors qu'elle est aidante familiale. Il ne lui reste que l'abandon de poste pour rester auprès de sa famille. Et bien, comme la démission, elle ne percevra rien, aucune allocation ! Le gouvernement entend aussi compléter ces mesures par le conditionnement du RSA à une activité professionnelle. Aujourd'hui, les annonces autour de 15 à 20 heures d'activité restent floues. Mais toutes ces mesures vont dans le même sens : accroître la pression sur les personnes pour les forcer à accepter tout type d'emploi dans les métiers en tension, et faire taire les justes revendications de valorisation des conditions de travail et de salaires dans ces secteurs.

### UNE RÉFORME POUR AFFAIBLIR LE CORPS SOCIAL

Mais le gouvernement Macron II va encore plus loin vis-à-vis de la jeunesse. Les ministères de l'Éducation nationale et du Travail veulent calibrer les filières des lycées professionnels vers les secteurs en pénurie d'emplois, désertés aujourd'hui par les actifs et actives du fait de conditions de travail et de rémunérations déplorables. Ce qui revient à instrumentaliser l'orientation des jeunes de 15 ans vers les métiers les plus pénibles et les moins valorisés. C'est aussi une vision étriquée et dangereuse de la formation professionnelle que de lui assigner comme objectif de répondre essentiellement aux besoins immédiats et locaux des entreprises. Idem pour la réforme des lycées profession-

nels au profit de l'apprentissage qui n'a pour seul objectif que de mettre les jeunes au travail le plus rapidement possible au détriment de leur formation. L'augmentation de la durée des stages n'est pensée que pour pallier le plus rapidement possible le manque de main-d'œuvre dans certains secteurs avec comme objectif un abaissement du «coût» du travail.

À nouveau, toutes ces mesures sur l'enseignement professionnel, comme celles sur l'assurance chômage s'inscrivent dans la logique libérale de saturer le marché du travail, de placer les salarié·es en concurrence, et de mettre la pression grâce au spectre de la précarité qui plane sur l'effondrement de la protection sociale contre le chômage. Tout ça, bien évidemment, au profit exclusif du patronat. Avec une main-d'œuvre contrainte, les salarié·es perd du pouvoir de négociation, le corps social est affaibli, la précarité se développe, et les patrons augmentent les profits. Le gouvernement est en train de dévoyer l'assurance chômage pour la mettre au service des employeurs et les protéger face à des salarié·es contraints et forcés d'accepter un emploi, à tout prix, quelles que soient les conditions d'exercice. Il est urgent que les organisations syndicales et associations de chômeur·es se retrouvent pour organiser un cadre de résistance et de mobilisation pour l'emploi, les conditions de travail, l'assurance chômage et les salaires ! ●

Alexandra Nougarede

## Le père Noël est une ordure !

Fin décembre, en pleine trêve des confiseurs, non content de jeter des dizaines de milliers de privé·es d'emploi dans la précarité, le gouvernement a voulu, par un décret paru au journal officiel, aggraver encore ses mesures néfastes sur l'assurance chômage. En effet, le décret indiquait que la réduction de la durée d'indemnisation pouvait aller jusqu'à 40 %, au lieu des 25 % comme déjà prévu par les précédentes décisions. Face à la levée de boucliers de toutes les organisations syndicales devant cette décision prise en catimini, le gouvernement a fait machine arrière et a supprimé son décret. À partir du 1<sup>er</sup> février, c'est donc bien une durée d'indemnisation diminuée de 25 % qui s'appliquera. Cela augure mal de la prochaine réforme, annoncée pour 2024. Le SNU Pôle emploi continue de réclamer l'abrogation des dernières réformes antisociales de l'assurance chômage.

Vincent Lalouette

## ● Désencadrement

# Mieux vaut conseiller que démoralisé

**À Pôle emploi, un phénomène troublant s'accélère : des managers ne souhaitent plus et n'en peuvent plus de manager. Ces situations témoignent d'un système toxique concernant le type de politique managériale déployée à Pôle emploi.**

Les dernières parutions de postes dans la bourse des emplois interne de Pôle emploi (BDE) mettent une nouvelle fois en évidence un phénomène qui s'accélère depuis plusieurs années, phénomène sur lequel le SNU ne cesse d'alerter l'établissement : des encadrantes et encadrants (responsables d'équipe, directeurs d'agence, responsables de service) qui ne souhaitent plus, ne peuvent plus et surtout n'en peuvent plus de manager tel qu'on leur impose de le faire à Pôle emploi, à tel point que certains d'entre elles et eux demandent à revenir sur un poste de conseiller.

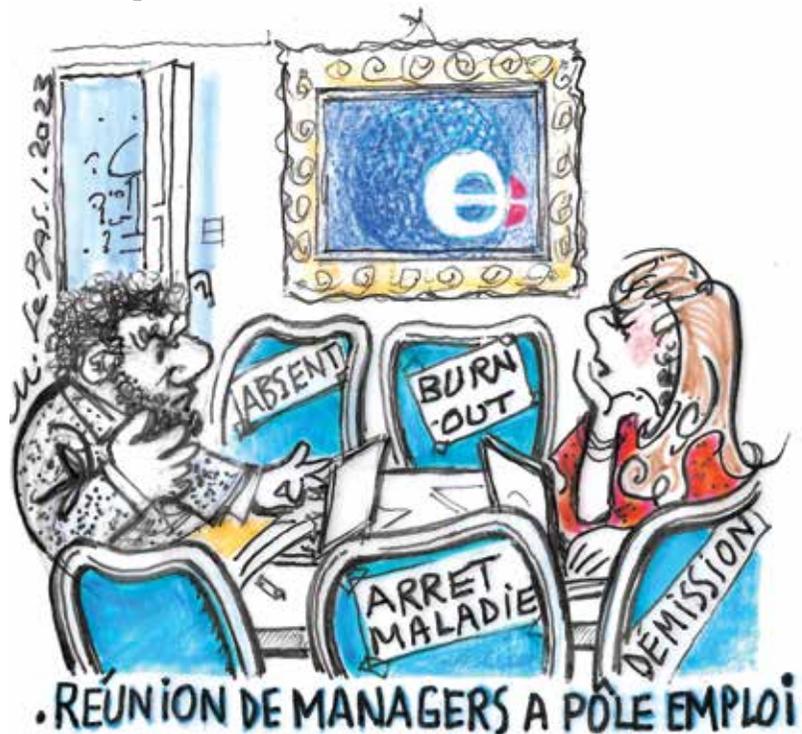
### D'ENCADRANT À... CONSEILLER

Ainsi, dans la région des Pays de la Loire, le SNU a repéré depuis 2020 (sans exhaustivité) au moins 20 agentes et agents concernés par cette situation, et il en est de même dans la plupart des régions. Sans compter tous celles et ceux qui évoquent lors de leur EPA leur volonté de quitter la fonction managériale (on en recense par exemple 24 en Grand-Est). À nos questions et nos alertes sur le sujet, l'établissement botte en touche. Il répond qu'il s'agirait de « situations ou de décisions individuelles », que ce phénomène serait marginal, voire s'autofélicite que les managers puissent faire « un pas de côté ». Mais, en aucun cas, l'établissement ne recense

combien de managers sont concernés, combien sont en arrêt maladie, combien doutent professionnellement. Et surtout, il ne propose rien pour les aider et les accompagner, refusant de se poser des questions en cherchant pourquoi ces managers n'en peuvent plus, quittent leur fonction. Ne parlons même pas de se remettre en cause, en s'interrogeant sur la responsabilité que porte Pôle emploi en tant qu'employeur dans ces situations.

**Il s'agit autant de managers expérimentés, que de jeunes managers, visiblement dégoûtés au bout de quelques années**

Très concrètement, que propose la direction aux managers pour les aider lorsqu'elles et ils sont dans cette situation, mais aussi quand l'encadrant demande son changement ? Et plus encore, quelle est la politique d'accompagnement managérial de l'établissement, bien avant que l'on en arrive là ? Car pour le SNU, c'est très clair : il y a bien un système et une organisation du travail qui épuisent, broient et poussent à de telles décisions. Les personnels le constatent, le vivent et en subissent les conséquences tous les jours dans les sites et les services. Et il s'agit



autant de managers expérimentés, reconnus depuis des décennies, que de « jeunes » managers, visiblement dégoûtés au bout de quelques années, qui jettent l'éponge. Elles et ils sont allés au bout du bout, et pour certains et certaines, jusqu'à l'épuisement professionnel. Leur repositionnement ne vient pas de soi-disant situations et décisions individuelles, liées à des failles personnelles. Toutes ces situations, qui se répètent et s'accroissent, témoignent ensemble d'un système délétère et toxique. Il n'y a pas à regarder très loin pour trouver des exemples de ce qui est à l'œuvre. Une directrice territoriale déléguée assénait récemment : « quand on n'est pas fait pour un poste, autant s'en aller ».

### UN MANAGEMENT EMPÊCHÉ

Comment Pôle emploi, qui use et abuse par ailleurs des termes de « bienveillance », « confiance », « intelligence partagée », « communication non violente », peut-il accepter de laisser dire des mots aussi violents ? Au vu de cette situation, il n'est pas étonnant que certaines fonctions peinent à attirer davantage et que

l'établissement ait tant de peine à recruter. Comment Pôle emploi pense-t-il convaincre et susciter l'envie de devenir manager avec sa politique managériale actuelle ? La situation est grave et prend de l'ampleur : la direction fait le choix délibéré de fermer les yeux, malgré nos alertes et celles de certains managers, alors qu'elle sait parfaitement que, ce qui est en cause, c'est bien le type de politique managériale déployé en conscience à Pôle emploi.

Le Secteur Cadres et Encadrants du SNU porte depuis toujours des valeurs qui prônent un management bienveillant et ouvert, qui n'a pas comme seule ligne d'horizon le pilotage des indicateurs. Il souhaite aller plus loin sur ce dossier, mieux connaître et mieux comprendre la situation des managers concernés, et d'où vient ce besoin impérieux de se protéger... Il offrira prochainement la possibilité d'en témoigner anonymement, puis proposera des pistes d'action afin de mieux protéger les encadrants confrontés à ces problématiques. ●

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.

## ● Élections professionnelles

# Les manœuvres de l'État ne

**Le bilan des élections professionnelles dans la fonction publique est marqué par une forme de stabilité dans les grands équilibres. Si on note une baisse assez forte de la participation, la FSU s'en sort bien et continuera de défendre une démarche unitaire face à l'État libéral.**

Les résultats des élections professionnelles dans la fonction publique qui se sont déroulées le 8 décembre ont pu faire apparaître une forme de stabilité. Cette dernière est assez classique sauf lors de coups de tonnerre liés à une re-composition syndicale, comme lors de la naissance de la FSU en 1993 par exemple. Cette stabilité s'explique par la reconnaissance d'un syndicalisme pratique, incarné sur leurs lieux de travail par les militantes et militants syndicaux. Dans l'ensemble de la fonction publique, sur 5,1 millions de fonctionnaires, 2,2 millions ont participé au vote, soit un taux de participation de 43,7 %. Pour le dire autrement, 56,3 % des agents ont

donc boudé ce scrutin, pourtant présenté par toutes les organisations syndicales comme essentiel. Le taux de participation baisse de six points par rapport à 2018, où il était déjà en recul de trois points. Dans la fonction publique de l'État, un million d'agents ont voté en 2022, soit 12,8 % de moins qu'en 2018 pour un nombre d'inscrits de 2,2 millions de personnes, soit un taux de participation en 2022 de 44,9 %. En 2018, le taux de participation avait été de 50,8 %, la participation est donc globalement en baisse de 5,9 points. La participation a été plus élevée dans la fonction publique territoriale : 45,6 %. Mais elle est tout de même en baisse par rapport à 2018, où elle était de 51,8 %. En

baisse de près de 5,2 points. Dans la fonction publique hospitalière, la participation est de 37,8 %. C'est le taux le plus bas de toutes les fonctions publiques avec en sus la baisse la plus forte : 6,4 points.

### UNE BAISSÉ ASSEZ FORTE DE LA PARTICIPATION...

Une des modalités du scrutin – électronique – est un facteur d'explication, et les « solutions » de vote ont parfois constitué des obstacles à la participation : double plateforme au ministère de l'Enseignement supérieur, accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) non inscrits dont les espaces de vote étaient impossibles à ouvrir à l'Éducation nationale, annulation du vote électronique (car les bases de données risquaient d'être erronées) dans les directions départementales interministérielles (DDI). Mais surtout, la modalité électronique a fait du vote un acte individuel, souvent depuis chez soi, alors que le vote à l'urne favorisait une démarche d'émulation collective sur les lieux de travail!

Pourtant, il serait réducteur de penser que la baisse de participation n'est due qu'à des problèmes techniques ou à la seule modalité électronique. Nous devons aussi l'analyser comme une sérieuse alerte concernant la distance qui se creuse entre la grande majorité des personnels et les équipes militantes. Les politiques d'embauche et de management ont eu des incidences sur les collectifs de travail, beaucoup moins stables, car plus précaires. Tout cela influe sur le niveau et les possibilités d'implication des personnels dans le syndicalisme. Cette distance entre les personnels et les syndicats s'explique aussi par les nombreux reculs sociaux, avec peu de victoires significatives à mettre à l'actif du syndicalisme au regard de l'ampleur des attaques. Néanmoins, nous ne saurions prendre en compte le recul de la participation sans l'analyser à la lumière de cette information essentielle : ces élections étaient les premières depuis la mise en place de la loi de transformation de la



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

## SOLIDARITÉ

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

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

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

Vous êtes salarié-e de mission locale/PAIO

CONTACTEZ-NOUS

**AMAE**

71 bd Brandebourg 94200 IVRY/SEINE

☎ 06.52.08.29.57

[www.amae-mutuelle.fr](http://www.amae-mutuelle.fr) [amae.mutuelle@gmail.com](mailto:amae.mutuelle@gmail.com)

# feront pas reculer la FSU

fonction publique. Les agentes et agents ont bien pris conscience, à juste titre, que cette loi a profondément remis en question les possibilités pour les commissions administratives paritaires (CAP) de lutter contre l'arbitraire et de s'assurer de l'équité et de la transparence des décisions prises concernant les sujets relatifs aux carrières des personnels. Les CAP ont été vidées de la plupart de leurs prérogatives et regroupent dorénavant des personnels avec des métiers parfois très différents.

## ... CONSÉQUENCE DES RÉFORMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Elles ont donc contribué, et c'était l'objectif voulu par le gouvernement, à fragiliser le lien qui unissait les personnels et leurs représentants syndicaux lors des opérations de promotions ou de mutations. De plus, ces élections étaient la première fois que les personnels devaient voter pour les comités sociaux d'administration (CSA) remplaçant à la fois les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des instances considérées par la plupart comme trop éloignées des personnels. De ce point de vue, la baisse de la participation est aussi à reconsidérer à travers l'objectif du gouvernement de détruire ce lien entre personnels et représentants. C'est sans aucun doute une conclusion essentielle à tirer de ces élections et qui doit nous permettre de reprendre la bataille pour rétablir des instances paritaires sur le modèle des CAP.

Sur l'ensemble de la fonction publique, la CGT reste 1<sup>re</sup> avec 20,9 % (- 1 point), FO passe 2<sup>e</sup> avec 18,7 % (+ 0,6); la CFDT recule à la 3<sup>e</sup> place (- 0,4), l'Unsa reste 4<sup>e</sup> avec 11,7 % (+ 0,5) et la FSU 5<sup>e</sup> avec 9,1 % (+ 0,5). La particularité du score de la FSU au niveau de l'ensemble de la fonction publique tient à sa présence dans seulement deux des

trois fonctions, n'étant pas présente dans la fonction publique hospitalière. En revanche, elle est présente depuis une quinzaine d'années seulement dans la fonction publique territoriale et y fait une progression continue. Elle devient ainsi, depuis les dernières élections professionnelles, représentative avec un élu au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, en renforçant sa position dans les endroits où elle est déjà bien implantée. C'est le fruit de l'engagement de toute la FSU qui a permis à son syndicat de se développer dans la territoriale.

**Dans la fonction publique de l'État, les équilibres ne bougent quasiment pas avec FO qui reste première, talonnée par la FSU**

Dans la fonction publique de l'État, les équilibres ne bougent quasiment pas avec FO qui reste première avec 17,8 % (+ 0,7), talonnée par la FSU à 17,1 % (+ 0,8). Viennent ensuite l'Unsa 16,4 % (+ 0,6), la CFDT 13,3 % (- 0,5), la CGT 10,9 % (- 1,1), la CGC 7,1 (+ 1) et Solidaires 6,5 % (- 1,1). Il ne manque à la FSU que 6600 voix pour redevenir première. L'objectif que nous nous sommes fixé est toujours réalisable. Mais ne nous réjouissons ni trop vite, ni trop fort. Car les organisations syndicales de transformation sociale, les partenaires privilégiés de la FSU avec lesquelles nous souhaitons construire une nouvelle force syndicale, ne s'en sortent pas si bien. Solidaire vit un recul assez fort en perdant 1,1 point et passant de 7,6 à 6,5 % malgré son bon résultat dans l'Éducation nationale, la CGT baisse aussi passant de 12,1 à 10,9 %. De son côté, l'Unsa, qui avait fait le choix des alliances tous azimuts pour pouvoir s'afficher comme en



progression, perd son pari. Dans la police, le rapprochement avec Alliance-Police (affilié à la CGC) ne leur permet pas de progresser tout en entamant leur réputation par une alliance avec un syndicat quasi factieux. Dans l'Enseignement supérieur, leur nouvelle alliance avec le SNPTES est, là aussi, un échec. FO, dont il n'est pas aisé de préciser l'orientation tant elle est différente d'un ministère à l'autre, s'en sort surtout dans ses bastions.

## UNE POUSSÉE DES SYNDICATS RÉACTIONNAIRES

Dans quelques ministères, les listes communes CGT, FSU, Solidaires à l'Agriculture, aux Affaires étrangères et au Travail ont été plutôt positives et ont permis au bloc syndical de transformation sociale de conforter sa place, mais ces listes communes n'ont pas entraîné de véritable dynamique. Elles sont souvent restées peu ou prou au même niveau que la somme des listes séparées.

Dans l'Éducation nationale, la FSU confirme sa première place. Elle garde ses six sièges au comité

d'administration du ministère de l'Éducation nationale (CSAMEN). Une légère baisse est à noter dans le cadre d'une baisse globale de la participation. On note, par ailleurs, la petite poussée de syndicats réactionnaires, SNE et SNALC, qui progressent de 2,59 points. Cette poussée repose sur un triptyque mérite, hiérarchie, tri social. L'UNSA baisse fortement (- 2,23 points) de même que la CFDT. FO progresse légèrement (+ 0,39 point). Le score cumulé de la CGT et Solidaires est en progression (+ 0,83).

Au final, dans un contexte difficile, le syndicalisme porté par la FSU s'en sort plutôt bien. Il va devoir continuer à se réinventer en faisant vivre le lien avec et entre les personnels. Il va devoir continuer à porter une démarche unitaire pour ce qui fait le quotidien des salarié-es face à l'État libéral employeur : les questions de métier et d'expertise professionnelle, les salaires et les conditions de travail, Et la bataille des retraites va, de ce point de vue, rapidement rebattre les cartes. ●

● **Numérique**

# Une économie propre qui

**Si la technologie numérique se dissimule derrière la façade de la dématérialisation, elle consomme en réalité une quantité importante d'électricité pour son stockage, à travers de monumentaux datacenters répartis aux quatre coins du monde.**

On situe les balbutiements de l'informatique de bureau au milieu des années 1960 et l'apparition d'ordinateurs personnels vers la fin des années 1970. Le premier SMS, «*Merry Christmas*», date de 1992. La même année, Motorola lançait un téléphone vraiment autonome et transportable, compatible avec la norme GSM (Global System for Mobile Communication). C'était hier! Aujourd'hui, un smartphone (siglé d'une pomme) a une puissance de traitement 100 000 fois supérieure à l'ordinateur de bord qui amena l'homme sur le sol lunaire en 1969. L'électronique a envahi nos vies, l'informatique a disrupté ce vieux monde pris sous le raz-de-marée de la numérisation, de la dématérialisation et des systèmes d'information. Mais ce qui est dématérialisé est-il sans matière?

#### 57 MILLIONS DE TONNES DE DÉCHETS NUMÉRIQUES PAR AN

En 2021, le poids total des déchets électroniques mondiaux, pour une seule année, a été évalué à 57 millions de tonnes. Plus lourd que la Grande Muraille de Chine, l'équivalent du poids de 5000 Tours Eiffel. La montagne de déchets va grandir et grandir encore, quand on sait qu'un utilisateur français change de smartphone environ tous les vingt mois. Côté ordinateurs portables, l'obsolescence matérielle et technologique réduit la durée de vie d'un ordinateur portable à trois ou quatre ans, guère plus. L'avènement de la 5G, maillon fort de «l'Internet du tout»<sup>1</sup>, induit un changement de mobile quasi obli-

gatoire. En 2020, 278 millions de téléphones compatibles 5G ont été vendus dans le monde. Les anciens appareils ont-ils rejoint le flot de déchets après passage par le «circuit vertueux» du recyclage?

En réalité, seulement 20 % des produits électroniques passeront par la filière du recyclage avant la grande poubelle. Et à peu près 1 % des terres rares, présentent dans nos appareils, aura été recyclé! Le Forum économique mondial de 2019 a demandé une estimation du coût de ces déchets électroniques. Il serait de 62 milliards de dollars, à peu près le PIB de la Bulgarie (2018). L'accès aux messageries, aux réseaux sociaux, aux jeux, au streaming, aux vidéos de chats, etc., requiert l'exploitation de données communément appelées *data*. Et les internautes exigent un accès à tout quasi instantané et permanent sur les smartphones, les ordinateurs et autres tablettes, les smart TV ou encore les assistants personnels.

● **L'industrie numérique capte environ 10 % de l'électricité mondiale, chiffre qui pourrait culminer à 51 % dès 2030**

Les *data* sont stockées dans le *cloud*, service externalisé «en nuage», à disposition des particuliers et des entreprises. Dans ce nuage, les données stockées se mesurent en zettaoctets (Zo), sachant qu'une unité de Zo vaut 10<sup>21</sup> octets. Concrètement, chacun génère sans le savoir 150 gigaoctets par jour, à

multiplier par 365. Un mail plutôt court, c'est 1 kilooctet (1000 octets) et 190 millions de mails sont émis chaque minute. L'humanité avait stocké 12 Zo de data en 2015 et ça passera à 2142 Zo en 2035 : 180 fois plus. Une évolution insoutenable selon de nombreux experts!

#### LES DATACENTERS, DES GOUFFRES EN ÉLECTRICITÉ

Notre cloud n'a rien d'une accumulation de fines particules d'eau en suspension au-dessus de nos têtes. Il a le poids, l'emprise au sol, la consommation électrique d'une foultitude de *datacenters* ou centres de données disséminés sur les cinq continents. Un datacenter, c'est un bâtiment sans personnalité, où se trouve un monceau de serveurs, de baies de stockage, de routeurs, le tout en réseau. Bien sûr, on y voit des câbles, beaucoup de câbles. Partout, les entreprises génèrent et absorbent une masse expo-

entielle de données qu'elles renoncent toujours plus à stocker elles-mêmes. On estime que 80 % des sociétés auront d'ici peu adopté un stockage chez un «hébergeur de données» offrant des services de cloud. Les data sont le nouvel «or noir» d'un marché proche de 124 milliards d'euros annuels et en croissance de plus ou moins 7 % par an. Les Gafam et d'autres se régalaient!

Qu'il soit à Ashburn aux États-Unis, dans le comté irlandais de Meath ou en Seine-Saint-Denis, qu'il occupe une vieille base de sous-marins à Marseille ou les 86 000 m<sup>2</sup> de locaux neufs bientôt livrés à Lisses dans l'Essonne, un datacenter englutit une très grande quantité d'électricité. D'abord, il faut que les infrastructures tournent 99,995 % du temps soit un objectif annuel de 24 minutes d'indisponibilité. Cette prouesse s'obtient en dédoublant les installations de stockage pour parer aux pannes. Un surdimension-



# sent bon l'usine à charbon

nement qui induit le doublement de l'alimentation électrique et un accaparement de la puissance fournie par les opérateurs, très au-delà des besoins. Les opérateurs, tel le français Enedis, sont sous pression pour développer des centres de données et se voient contraints d'entrer dans la surenchère infrastructurelle, surtout quand les datacenters se concentrent comme dans la Plaine Saint-Denis (93). Mais ça n'est pas tout ! Car en sus, les datacenters sont truffés de batteries au plomb et de générateurs de secours au fioul. Ensuite, l'électricité sert au refroidissement des serveurs qui dégagent «une chaleur fatale» culminant à une quarantaine de degrés, source de dégradations. Ce refroidissement consomme entre 30 et 60 % de l'électricité qui entre dans un datacenter. Pour refroidir, il faut aussi des gaz fluorés, l'un d'entre eux retient 17000 fois plus de chaleur dans l'atmosphère que le CO<sub>2</sub>. Ces gaz fluorés pourraient représenter jusqu'à 10 % des émissions de gaz à effet de serre en 2050.

**Le secteur numérique augmente ses émissions de CO<sub>2</sub> de 8 % par an alors qu'il devrait les réduire de 5 % pour limiter le réchauffement**

Autre élément du système de refroidissement : l'eau. Quelques chiffres pour mesurer combien l'accaparement généralisé de l'eau devient considérable. Le fonctionnement des 800 datacenters californiens nécessite l'équivalent de 158000 piscines olympiques par an. Un centre de taille moyenne pompe 600000 m<sup>3</sup> d'eau par an, soit le besoin annuel de trois hôpitaux. En Irlande, terre promise de nombreux centres de données, leur consommation d'eau potable oscille entre un demi-million et cinq



Qu'ils soient à Ashburn aux États-Unis, dans le comté irlandais de Meath ou en Seine-Saint-Denis, les datacenters engloutissent une très grande quantité d'électricité équivalente à 2 % de l'électricité mondiale.

millions de litres par jour. Inquiétant quand la quasi-totalité de l'Europe traverse un déficit hydrique croissant depuis l'hiver 2021-2022 ! Revenons à cette pauvre «fée électricité», surexploitée par les hébergeurs de données. Aujourd'hui, toute l'industrie numérique capte environ 10 % de l'électricité mondiale, chiffre qui pourrait culminer à 51 % dès 2030. Le numérique est à l'origine de 3,7 % des émissions de gaz à effet de serre et ce niveau déjà inquiétant pourrait doubler d'ici 2025. Quant au seul secteur des datacenters, il consomme 2 % de l'électricité mondiale, chiffre projeté à 13 % en 2030, soit la production de 1130 réacteurs nucléaires. Ce secteur en forte croissance représenterait déjà 15 % des impacts environnementaux de l'ensemble du numérique.

Les autorités néerlandaises ont estimé que 10 % de l'électricité d'Amsterdam iraient bientôt à des centres de données, ce qui a conduit en 2019 au tout premier moratoire sur l'implantation de nouvelles infrastructures. En Irlande, 29 % de l'électricité du pays seraient captées

par des datacenters d'ici six ans, d'où une menace réelle de black-out fréquents. Et la France, avec ses réacteurs en souffrance ? Un expert a récemment affirmé que les datacenters allaient capter un tiers de l'électricité du Grand-Paris. Ouille !

## LES TERRES RARES, UN DÉSASTRE ÉCOLOGIQUE ET HUMAIN

Selon un rapport en 2016 de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), le secteur numérique augmente ses émissions de CO<sub>2</sub> de 8 % par an alors qu'il devrait les réduire de 5 % pour rester en deçà des 1,5 % de hausse des températures planétaires. Peut-être que de telles perspectives vont doper le développement des énergies renouvelables, qui sait ? Pour le moment, notre «fée électricité» a le bout du nez noirci puisque 40 % de la production élec-

trique mondiale sont issus de centrales à charbon bien polluantes. Et nous ne sommes pas à l'abri d'assauts répétés de greenwashing de la part des très puissants hébergeurs de données ! Il nous aurait encore fallu aborder les «terres rares», minerais et métaux dont l'extraction et la transformation sont un désastre écologique et humain. Il aurait fallu parler des enfants qui travaillent dans les mines de la République démocratique du Congo (RDC) pour extraire du cobalt, l'un de ces métaux rares. Ce n'est que partie remise ! En conclusion, si *homo numericus* prend conscience du degré de son addiction, s'il appréhende les mécanismes à l'œuvre à chaque nouvelle connexion, alors peut-être sera-t-il possible d'échapper à la dictature du tout numérique. Mais, n'est-ce pas déjà trop tard ? ●

Philippe Barriol

1. L'Internet du Tout ou Internet of Everything (IoE) est l'avènement du tout connecté – les personnes, les objets, les données, les processus de transmission de l'information – pour former un réseau composé de milliards de connexions. C'est la fusion d'Internet, de l'Internet des objets et du big data. L'ensemble du monde physique serait interconnecté. Une connexion «toujours active» pour toutes les entités connectées. Combien faudra-t-il alors de datacenters tels celui de Langfang (Nord-Est de la Chine) qui occupe près de 660000 mètres carrés ?

## ● Le congé menstruel

# C'est pas rose tous les jours,

**Certains voient le congé menstruel comme un progrès pour la condition féminine, mais d'autres s'inquiètent des potentielles répercussions sur la vie professionnelle des femmes.**

Le concept du congé menstruel est né au Japon en 1925, à l'origine pour limiter les fausses couches survenant chez les ouvrières qui travaillaient plus de dix heures par jour dans des conditions difficiles. Le congé menstruel entre en vigueur officiellement en 1947. En 1948, l'Indonésie lui emboîte le pas. Toute femme peut bénéficier de deux jours de congés payés par mois. Cependant, depuis la modification de la loi en 2003, l'employeur n'est plus obligé de payer ces congés, et les femmes qui le demandent doivent passer un examen médical qui prouve qu'elles ont leurs règles. À Taïwan, le congé menstruel existe depuis 2013. Les femmes ont droit à trois jours de congés mensuels payés par an. Cependant, dans certaines entreprises, si la salariée prend son congé menstruel, elle peut voir son salaire baisser de 50 %. Au global, le congé menstruel est présent dans sept pays dans le monde,

dont les Philippines, la Corée du Sud, la Zambie et l'Italie. Nos voisins italiens ont voté la création d'un congé menstruel en 2017, cependant l'accès y est complexe. Les femmes doivent fournir un certificat médical courant sur l'année attestant qu'elles souffrent pendant leurs règles et le remettre à leur employeur... En mai 2022, les ministres espagnols ont validé un avant-projet de loi qui prévoit la possibilité de prendre un congé en cas de règles douloureuses. Un tournant majeur si la mesure est adoptée par les parlementaires.

### LE TÉLÉTRAVAIL PEUT ÊTRE UNE SOLUTION

Si certains y voient une véritable avancée pour la condition féminine, d'autres s'inquiètent des potentielles répercussions sur la vie professionnelle des femmes. En effet, des congés payés supplémentaires pourraient conduire les recruteurs à favoriser l'embauche d'hommes. Le congé menstruel viendrait alors renforcer le plafond de verre auquel sont confrontées les femmes les empêchant d'accéder aux fonctions supérieures. Certains sociologues en France, comme Muriel Jolivet, pensent que le congé menstruel en occident pourrait être perçu comme un marqueur d'inégalité homme-femme. Pour résumer, tout dépend de l'idée placée derrière l'intention du congé menstruel. Au Japon, en 1965, 26 % des Japonaises utilisaient le congé menstruel, contre moins de 1 % aujourd'hui. Cette diminution est due à une pression sociale et une forme de honte subies par les Japonaises quant à leur menstruation. L'imaginaire col-

lectif japonais estime qu'une femme travaille moins bien en période de règles. C'est également au Japon que plusieurs entreprises imposent un calendrier de grossesses à leurs salariées et même un âge pour tomber enceintes. Dans ce cas, on peut difficilement dire que ce congé constitue une réelle avancée pour la condition de la femme au travail. Pour rappel, le discours concernant la stigmatisation était le même que lors du débat pour le congé maternité.

La question se pose désormais de savoir comment l'application du congé menstruel en France pourrait concrètement marcher? La mesure soulève des questions : comment évaluer la douleur? Comment établir une durée type alors que les femmes n'ont pas toutes la même durée de cycle? Comment gérer les absences si l'entreprise est composée exclusivement de femmes? Est-ce que la demande doit se faire via la présentation d'un certificat médical attestant de dysménorrhée ou d'endométriose? Dans ce cas *quid* de la confidentialité concernant la santé d'une employée? De plus, qui a vraiment envie de parler de ses problèmes de menstruation à son employeur? Le financement de ces congés peut être également mis en cause. Est-ce à la charge de l'employeur? Ou à la charge de la sécurité sociale? Quand il est possible, le télétravail est peut-être la solution pour les femmes qui souffrent de règles douloureuses. Travailler depuis chez soi évite de suspendre son activité et permet d'exécuter les mêmes tâches que ses collègues, mais dans un cadre adapté. À défaut d'accord collectif sur le sujet, un échange de mails entre employeur

## ● Actuelles

### La visibilité des femmes scientifiques sur Wikipédia

Beaucoup d'entre nous connaissent Marie Curie, mais qu'en est-il des autres femmes scientifiques? Rares sont celles qui ont leur page Wikipédia : en 2016, seulement 10 % de biographies en français sur des femmes scientifiques sur Wikipédia. Par ailleurs, seulement 10 à 15 % des contributeurs sont des contributrices (chiffres : Wikipédia). C'est pourquoi, chaque année depuis 2017, à l'occasion de la Journée internationale des droits des Femmes le 8 mars, et du Mois de la contribution sur Wikipédia, au centre de culture scientifique la Casemate, des wikipédiennes et wikipédiens et l'association Parité science ont décidé d'accompagner les éditeurs et éditrices à l'édition, la traduction et la création de pages sur l'encyclopédie, de former de nouvelles contributrices et nouveaux contributeurs lors d'événements marathon : les éditathons.

Accueillir, former, mettre en réseau des femmes afin d'augmenter le nombre de contributrices tout en informant sur les inégalités de représentation subies par les personnes minorisées selon leur genre dans une démarche féminine et inclusive, c'est donner aux chercheuses, géologues, paléontologues, océanographes, géochimistes, etc., la reconnaissance et la visibilité qu'elles méritent. C'est également donner à voir aux filles scolarisées des exemples de carrières scientifiques. Après six ans d'expérimentations, les partenaires vous proposent quelques pistes pour insuffler plus de parité et de diversité sur Wikipédia, en sciences et ailleurs! Pour découvrir les événements éditathon et télécharger le guide, rendez-vous sur le site de Lacasemate.fr.

Marie-Eve Lièvre

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.

# d'être une femme salariée

et salariée peut formaliser la mise en place d'un télétravail occasionnel. Cette solution pourrait simplifier la vie de celles qui cherchent juste à pouvoir poursuivre leur travail dans un cadre plus confortable que celui du bureau dans une période peu agréable à vivre.

## CESSONS LE TABOU SUR LES RÈGLES

L'entreprise est notre lieu de vie principal. Pour cette raison, les employeurs doivent œuvrer au bien-être de leurs salarié·es. Alors pourquoi les femmes en sont-elles encore à chuchoter pour demander un tampon, à utiliser des sanitaires sans lavabo ou sans poubelle ? Le congé menstruel serait une belle avancée dans la reconnaissance de la condition des femmes au travail. En attendant, quelques mesures, simples mais efficaces, peuvent être prises pour que les mentalités changent dans nos open-spaces. Il

serait temps que des distributeurs de protections périodiques soient installés dans les entreprises.

Comme le souligne avec humour Guillaume Meurice dans sa chronique du 5 septembre 2017 sur France Inter : *« Beaucoup de femmes sont touchées par les douleurs tous les mois et toujours aucune solution efficace n'a été trouvée, je vous rappelle au passage que si les mecs avaient leurs règles, il y aurait déjà des tampons connectés en wifi qui donneraient les résultats du foot et la température de la bière. »*

En conclusion, cessons le tabou sur les règles, arrêtons d'avoir honte d'être indisposées, parlons librement des souffrances liées aux règles douloureuses, investissons dans la recherche médicale pour soulager ces douleurs – car avoir mal, ce n'est pas normal – et exigeons la gratuité des protections hygiéniques et culottes menstruelles. ●

Le Secteur Femmes du SNU



## ● Nobel

# Annie Ernaux, pour dévoiler crûment les inégalités

## Lauréate du prix Nobel, Annie Ernaux refuse les canons esthétiques dominants pour mieux évoquer la réalité de celles et ceux qui sont socialement dominé·es.

Lauréate le 10 octobre dernier du prix Nobel de littérature, l'écrivaine Annie Ernaux a reçu le 10 décembre son prix à Stockholm en Suède. On a beaucoup critiqué son œuvre comme n'étant pas de la « vraie littérature », disant qu'elle fait d'abord passer des engagements politiques. En effet, elle choisit des thèmes jugés non littéraires soit parce qu'ils sont prosaïques (supermarchés, RER...) soit parce qu'ils sont traités avec une perspective sociologique en prenant pour base des cas personnels pour parler de

sujets généraux : avortement, transfuge de classe, droits des femmes... Elle se place « en dessous » de la littérature pour faire quelque chose entre la littérature, la sociologie et l'histoire. L'autrice adopte un style d'écriture plate ou dite « écriture blanche ». Elle n'adopte donc volontairement pas les canons dits du « beau style littéraire » pour refuser les clin d'œil de reconnaissance entre gens cultivés. Elle refuse d'embellir le réel, mais au contraire, veut se confronter au réel, celui de la honte, des iné-

galités sociales et les dévoiler crûment à toutes et à tous. Ce n'est pas pour autant qu'elle n'opère pas un travail stylistique, mais il est volontairement tourné vers le dépouillement du mot pour que celui-ci puisse frapper et interpeller.

### UNE NOUVELLE DÉFINITION DE LA LITTÉRATURE ET DU STYLE

Dans *L'Événement*<sup>1</sup>, il n'y a pas de métaphores : seulement une description crue, frontale, de son avortement. Pour elle, il n'y a pas de vérité inférieure, et donc pas de style inférieur. Le style d'Ernaux est donc un style qui va refuser les canons esthétiques dominants, pour une raison politique ; pour évoquer

la réalité de celles et ceux qui sont socialement dominé·es.

Elle propose une nouvelle définition de la littérature (et du style) qui a été combattue mais qui a été aussi peu à peu légitimée et récompensée par des prix. Des autrices et auteurs qui se revendiquent d'Ernaux, les récits de transfuges de classe sont devenus à la mode au point de banaliser le concept. Ce style, qui était marginal, gagne en légitimité et en visibilité. Pour découvrir tous les textes, articles, essais d'Annie Ernaux, rendez-vous sur le site [Annie-ernaux.org](http://Annie-ernaux.org). ●

Marie-Christine Coppola

1. Annie Ernaux, *L'Événement*, Folio, 2001, 130 pages 6,50 euros.

## ● Série

# Troublant voyage entre Agatha et Hitchcock



● Jantje Frise et Baran Bo Odar, *1899*, Netflix, 2022, 8 épisodes, 52 minutes.

Une série dont les showrunners sont Jantje Frise et Baran Bo Odar ne peut que susciter l'intérêt, pour peu qu'on ait aimé la complexité de *Dark*, leur précédente œuvre. La série *1899* suit les circonstances mystérieuses du voyage en bateau d'immigrés venus d'Europe navigant vers New York. Les passagers sont tous d'origines différentes, mais partagent les mêmes rêves et espoirs quant à leur avenir et au siècle à venir. Lorsqu'ils découvrent un autre navire à la dérive en pleine mer, disparu depuis des mois, leur voyage prend une tournure inattendue. Ce qu'ils vont trouver à bord va transformer leur voyage en une véritable énigme cauchemardesque, révélant des liens entre chacun des passagers, entremêlés dans une toile de secrets...

Dans *1899*, on retrouve un scénario complexe. Difficile de dire s'il est aussi alambiqué que *Dark* dans la mesure où nous n'avons pas trois saisons de recul. Toutefois, cette première saison va certainement vous réserver quelques surprises et maux de tête. On

y retrouve une ambiance mystérieuse, à cheval entre Agatha Christie et Hitchcock, avec un soupçon d'épouvante, soutenue par un remarquable travail sur l'ambiance sonore et les décors. Nous ne pouvons que recommander de voir la série en version originale dans la mesure où les nationalités de chacun des protagonistes sont très variées. Annihiler toutes les difficultés de communication par un doublage en français serait une aberration. Cet aspect polyglotte, au-delà de sa richesse, est primordial, car il permet des interactions essentielles entre les personnages. La plupart d'entre eux, ne pouvant pas se comprendre entre Allemands, Anglais, Danois, Français et j'en passe, sont contraints de communiquer via les émotions, les regards, les gestes, etc. Et au regard de ce qu'il va se passer sur ce bateau, les personnages ont intérêt à devoir se faire confiance, alors même que tout le monde semble avoir quelque chose à cacher... Mystère! ●

Nicolas Boissy

## ● Syndicalisme

# Un bouquin au poil sur une lutte exemplaire



● Mathieu Colloghan, *Le Droit universel à la moustache*, ABC éditions, 2022, 18,50 euros.

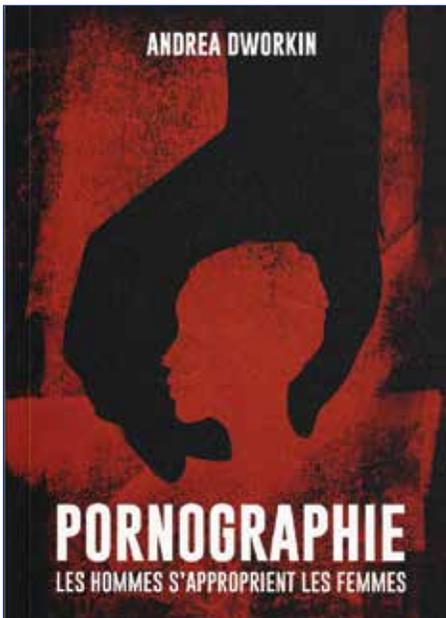
L'exemplaire lutte des ouvriers limonadiers restaurateurs pour le droit au port de la moustache, voilà un sous-titre qui donne envie d'en savoir plus. Du droit de porter la moustache, on en parle, mais pas que! C'est notre ami Mathieu Colloghan que nous devons remercier pour ce moment de lutte enragée pour le droit à la dignité, l'illustre artiste qui vous fait régulièrement l'honneur d'embellir les pages de votre journal préféré. Son livre *Le Droit universel à la moustache* revient sur un moment important de la période syndicaliste révolutionnaire de la CGT, cette période d'intense construction des luttes, pendant laquelle l'enjeu essentiel des revendications – la dignité, le repos hebdomadaire, la journée de huit heures – s'accorde à la radicalité des moyens mis en œuvre : la grève, le sabotage, l'action directe. 1907, c'est une année importante pour les ouvriers du secteur de l'alimentation – boulangers, bouchers, garçons de café, personnels de maison – qui vont s'organiser pour faire aboutir leurs revendications. Les garçons de café, parlons-en! Le droit à la

dignité est essentiel dans leurs revendications. D'ailleurs, ils revendiquent de s'appeler ouvriers limonadiers! Et jusqu'à la grève de 1907, le droit à porter la moustache leur est refusé. «*Le poil à la barbe, c'est ce qui fait de l'homme un adulte intégralement, un citoyen majeur. [...] Or chez les domestiques et les garçons de café, les hommes se voient interdire par contrat la moustache [...]. Le message est clair : vous n'êtes pas nos frères en humanité, vous êtes nos domestiques.*» Avec des textes courts magnifiquement illustrés, Colloghan nous plonge dans cette effervescence des mobilisations des métiers de l'alimentation, l'ambiance enfiévrée des réunions à la Bourse du Travail, les manifs sauvages pour tromper la préfecture, les techniques de sioux pour rallier les hésitants ou miner les jaunes. Une lecture essentielle et salvatrice en pleine bataille pour la défense de nos retraites, qui nous rappelle que chacun de nos droits a été arraché au patronat par la lutte obstinée et la détermination sans faille des travailleuses et des travailleurs. Chapeau l'artiste! ●

Francine Fréjus

## ● Essai

# La pornographie, une violence institutionnalisée



● Andrea Dworkin, *Pornographie, les hommes s'approprient les femmes*, Libre, 2022, 340 pages, 20 euros.

Andrea Dworkin, pionnière du féminisme radical, initie le mouvement antipornographie dans les années 1980 aux États-Unis. Face à une industrie en pleine expansion, elle s'indigne et dénonce le système de domination et de subordination dans la pornographie. Un système qui reflète la commercialisation abjecte d'une sexualité violente imposée aux femmes en niant leurs droits sous le prétexte d'une suprématie masculine. Bien que largement controversée lors de sa première parution en 1979, une nouvelle édition augmentée de *Pornographie, les hommes s'approprient les femmes* paraît dix ans plus tard. Dworkin put y étoffer son propos après s'être entretenue avec de nombreuses femmes ayant évolué dans la pornographie et ayant réussi à s'en échapper. Dworkin nous amène à prendre conscience des mécanismes de pouvoir, du sadisme et de la déshumanisation des femmes qui régissent ce système. Elle y analyse plus largement les fondements patriarcaux dans l'industrie pornographique. Ce constat est d'autant plus vertigineux

lorsque l'on se rend compte qu'il modèle la perception des hommes qui en consomment. La sexualité de toute une génération est basée sur des images violentes consciemment construites autour de la femme-objet, par des producteurs en recherche de toujours plus de profit.

Quarante ans après l'écriture de son livre, ces propos n'ont jamais paru autant d'actualité. En effet, l'ère du numérique a fait exploser la consommation d'images pornographiques. Des images repoussant toujours plus loin les limites de la violence et transformant la sexualité et le rapport au monde des nouvelles générations. Merci aux éditions Libre d'avoir réédité cet ouvrage incontournable. Il est plus qu'urgent de pouvoir déconstruire cette domination masculine sexualisée et ultrabrutale, totalement normalisée au sein de cette industrie qui génère des profits aberrants. Dworkin a ouvert la voie, d'autres l'ont suivie. N'attendons plus : abolissons la violence institutionnalisée, abolissons la pornographie! ●

Chloé Coulombe

## ● Série

# Du polar noir inquiétant, magistralement incarné



● Dennis Lehane, *Black Bird*, Apple TV, 2022, 6 épisodes, 60 minutes.

La minisérie *Black Bird* est l'adaptation du livre *In with the Devil : A Fallen Hero, a Serial Killer, and a Dangerous Bargain for Redemption*, ce qui veut dire littéralement En compagnie du diable : un héros déchu, un tueur en série et une dangereuse affaire de rédemption écrit par James Keene et Hillel Levin, sorti en 2010. Cette série raconte l'histoire vraie de James Keene qui se voit offrir une chance de sortir de prison s'il parvient à obtenir les aveux d'un tueur en série présumé (Larry Hall) avec lequel il purge une peine de prison.

Commençons notre propos par un avertissement : cette série a un style très prononcé. Si vous ne l'aimez pas, vous trouverez peut-être que le rythme est lent et que l'histoire est sans doute sordide. Je n'ai pas lu le livre donc je ne peux pas dire si l'adaptation à l'écran est fidèle. En revanche, ce que je peux vous dire, c'est que cette minisérie est absolument à voir si vous aimez l'ambiance «Amérique profonde». L'intrigue prend le temps d'être posée, pour celles et ceux qui ont la référence, la série se situe plutôt sur

un niveau *True Detective*, première saison, avec une ambiance pesante et une histoire glauque qui prend le temps d'être installée pour que la tension monte. La série propose de superbes interprétations très travaillées par l'écriture et des acteurs qui habitent littéralement leurs rôles. On retrouve un duo Taron Egerton - Paul Walter Hauser (qui est exceptionnel en tueur en série) digne du binôme Matthew McConaughey - Woody Harrelson (*True Detective*). À ce propos, je vous exhorte à visionner cette série en version originale sous-titrée pour le jeu magistral de l'acteur incarnant Larry Hall. Vous perdriez énormément avec le doublage français : j'ai testé, c'est une catastrophe! À noter aussi la quasi dernière apparition à l'écran du regretté Ray Liotta.

Pour finir, notons la qualité de la réalisation et de la technique, avec notamment une bande-son et une photographie en complète harmonie. Absolument tout est à l'écran pour pouvoir savourer cette série. ●

Nicolas Boissy

## ● Histoire

# Les raisons de se battre aujourd'hui

**La Sécurité sociale s'est construite grâce aux luttes acharnées du mouvement social contre les patrons et l'État. Avec son essai, Nicolas Da Silva nous permet d'affronter l'actualité brûlante. Un ouvrage nécessaire qui éclaire les combats à venir.**

« **A** lors que le régime général de sécurité sociale a été construit en 1946 dans un pays ruiné par la guerre, pourquoi serions-nous incapables aujourd'hui de l'étendre dans un pays qui n'a jamais été aussi riche? » Ainsi commence le livre de Nicolas Da Silva *La bataille de la Sécu*.

## L'EXPRESSION POLITIQUE DE TENSIONS SOCIALES

Chercheur et spécialiste de l'économie de la protection sociale, maître de conférence en sciences économiques à l'université Sorbonne Paris, l'auteur nous conte l'histoire de notre système de santé, depuis la moitié du XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'à nos jours (période Covid comprise). La construction de la Sécu n'a pas été un long fleuve tranquille, mais le résultat de luttes acharnées entre le mouvement social, les patrons et l'État. Chaque étape correspond notamment à des crises dans notre société, particulièrement les deux guerres mondiales. Les premières lois, en 1928 et 1930, viennent après la boucherie de 14-18 et les bouleversements qu'elle provoque : comment prendre en charge les blessés de la guerre, les orphelins... ou encore com-

ment mettre en place une politique nataliste pour préparer la prochaine guerre...

Bien évidemment, Nicolas Da Silva revient longuement sur la création en 1946 de la Sécurité sociale à laquelle nous faisons souvent référence. Il déconstruit le mythe d'un accord général en expliquant à ce sujet les tensions internes au Conseil national de la Résistance et de ses expressions politiques sous la IV<sup>e</sup> République. Au sortir de la 2<sup>de</sup> Guerre mondiale, le mouvement ouvrier est plus fort que jamais. C'est donc la mobilisation de centaines de milliers de militantes et militants syndicaux qui a permis la mise en place concrète de la Sécu, pas seulement la volonté d'un homme (bien que ministre) comme on l'entend trop souvent. La question cruciale du financement, toujours d'actualité, est alors réglée par la cotisation – des salarié-es et des employeurs – qui devient un salaire différé. La gestion est aussi confiée aux assuré-es eux-mêmes, dans le cadre des caisses régionales de sécurité sociale, avec l'élection de représentants des salarié-es.

Les acteurs justement : le mouvement social, les médecins, les employeurs, l'État... Tous jouent leur partition en fonction de leurs intérêts tout au long du livre, car l'au-



● Nicolas Da Silva, *La bataille de la Sécu. Une histoire du système de santé*, La Fabrique, 2022, 328 pages, 15 euros. Préface de Bernard Friot.

teur, encore une fois, déconstruit le mythe de l'intérêt général défendu par tous. Par exemple, rappelons que depuis toujours, les médecins «libéraux» ont combattu pour pouvoir définir des honoraires à leur guise, et contre la perspective politique de régler ces tarifs.

## LE FINANCEMENT DE LA SÉCU, UNE ACTUALITÉ BRÛLANTE

Quant au mouvement social, c'est bien lui, lorsqu'il intervient par le rapport de force, qui permet d'étendre le champ des risques couverts par la protection sociale et celui de ses bénéficiaires. Depuis sa mise en place, les patrons sont en lutte contre la Sécu. Depuis le début, l'État et les employeurs

cherchent à mettre la main sur la gestion et sur la manne financière que représente la protection sociale (plusieurs centaines de milliards d'euros aujourd'hui). C'est finalement l'État qui, aujourd'hui, maîtrise l'essentiel des leviers : le financement (par la loi de financement de la sécurité sociale), les politiques de santé, la gestion, etc. Le livre de Nicolas Da Silva nous permet ainsi de replonger dans les racines de la protection sociale afin d'affronter l'actualité du moment : effondrement de l'hôpital, revendications des médecins libéraux, attaques contre les retraites... Un livre indispensable pour les combats qui arrivent. ●

Vincent Lalouette