



● écologie

Agriculture (pp. 12 et 13)

L'eau doit rester un bien commun



● solidarité intergénérationnelle

Mutuelles (pp. 16 et 17)

Contre l'avidité, retrouver la solidarité

modes d'emplois



www.snutefsu.fr

Numéro 81 | été 2023 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

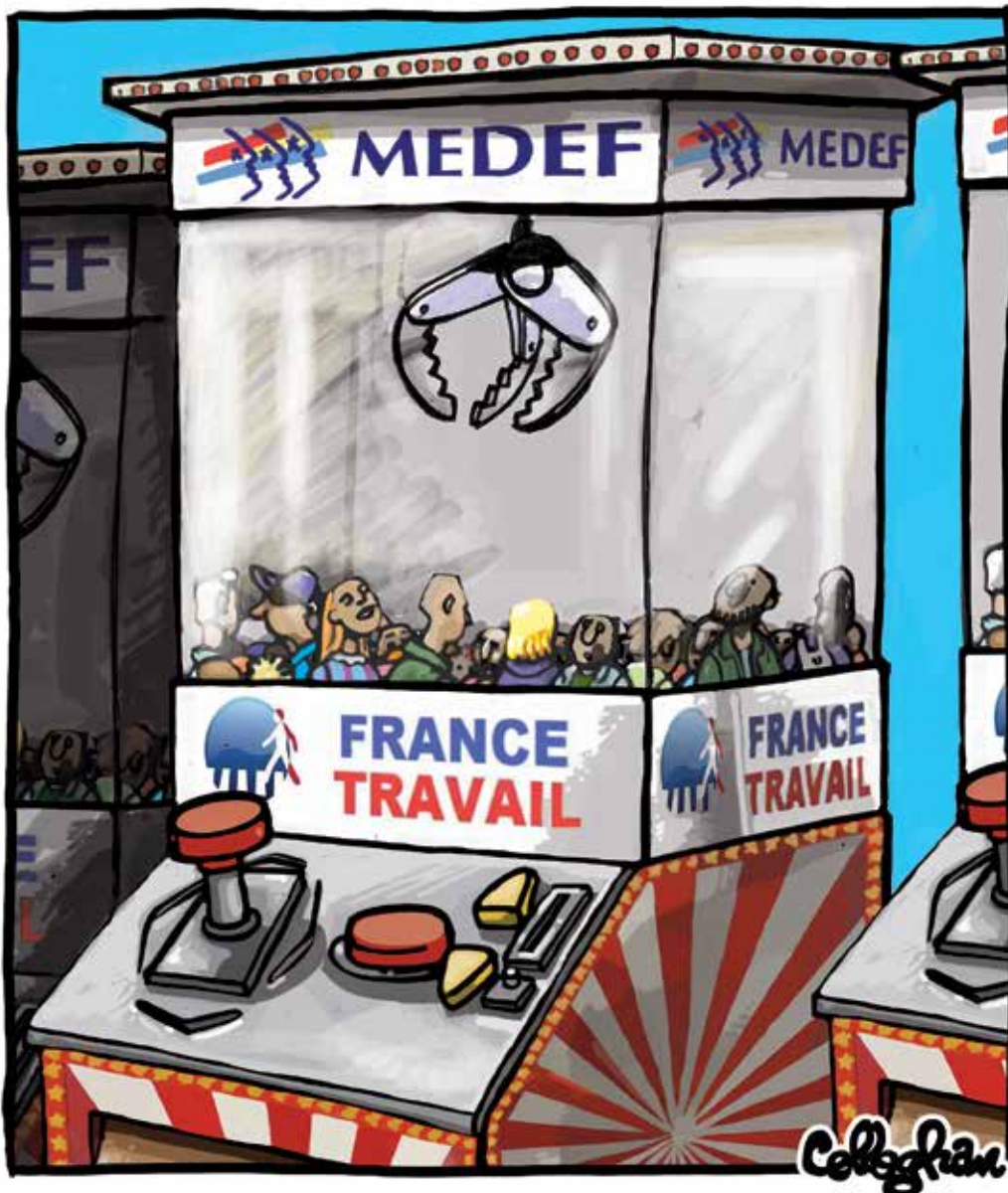
PÔLE EMPLOI FSU

● pôle emploi

(pp. 2 et 3)

Politique de l'emploi

France Travail et tais-toi



● à pôle emploi

Formations (pp. 4 et 5)

Macron, apprenti à vie au service du Medef

● agents publics

Droit d'alerte (p. 9)

La justice donne raison aux agents

● féminismes

Révolutions (pp. 14 et 15)

L'art de s'émanciper par les armes

● cadres et encadrants

Marie Pezé (p. 10 et 11)

Le travail rend malade, mais le collectif guérit

● à lire, voir, entendre

Histoire (p. 18)

Le Bund, révolution au Yiddishland

Manu Macron, zéro pointé !

Les agences de notation ont relevé la note de la dette publique française en estimant que les réformes du gouvernement allaient dans le bon sens ! Mais elles se sont empressées d'ajouter qu'il fallait les continuer au risque de voir la note baisser. Autant de candeur ne cesse de fasciner... Si il en fallait la preuve, on sait de la bouche même des intéressés pour qui Macron et sa clique travaillent : le grand patronat et la finance internationale. Après des mois de mobilisation contre la réforme des retraites, Macron n'a rien voulu entendre et pour cause, son mandat est précisément de détruire les organismes sociaux bâtis par le mouvement ouvrier contre le capital et l'État au sortir de la guerre. Pourrir le système de solidarité par répartition lui permet de montrer son allégeance au patronat avec la perspective de lui remettre le juteux pactole d'une privatisation des retraites. La politique de Macron a au moins pour elle sa plus parfaite cohérence : détruire la socialisation de la valeur produite par les travailleurs au travers de la Sécurité sociale pour la jeter en pâture aux intérêts privés, et rappeler à la populace qu'elle n'est rien d'autre qu'une chair à patron, destinée à l'engraisser par son labeur. France Travail s'impose comme une pièce maîtresse pour son projet de société brutal et inégalitaire. L'assurance chômage avait été bâtie sur le même modèle que la Sécurité sociale, avec l'objectif d'arracher les travailleurs à l'arbitraire du patronat et du marché du travail. Avec France Travail, Macron aboutit la démarche engagée par Nicole Notat dans les années 1990 de criminaliser le chômeur et de subordonner le service public de l'emploi aux intérêts du Medef. La construction de l'Europe libérale et la subordination des États aux marchés spéculatifs ne visent qu'une chose : évacuer toute remise en question de la propriété privée des moyens de production. Alors que la sécurité sociale menaçait la propriété privée, on a décidé en haut lieu que l'État dépendait du bon vouloir des marchés pour justifier la destruction méthodique des organismes sociaux, créés précisément pour menacer les marchés. D'ailleurs, Nicole Notat est à la tête d'une agence de notation. Cohérent, toujours. ●

● Politique de l'emploi

Made in France

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

Fin avril, le Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, Thibaut Guilluy, rendait son rapport à l'issue de la concertation pour la préfiguration de France Travail. Et mi-mai, le gouvernement transmettait aux partenaires sociaux son avant-projet de loi ; le projet de loi devrait quant à lui être présenté en Conseil des ministres en juin avant une première lecture sans doute au Sénat. Certains éléments se confirment : la création d'un «réseau France Travail» pour janvier 2024 avec une gouvernance gérée entre l'État, les collectivités et les partenaires sociaux, avec trois opérateurs : France Travail (ex Pôle emploi), France Travail Jeune (ex missions locales), France Travail Handicap (ex Cap emploi), et des partenaires «labellisés» (Afp, Apec, CCAS, Urssaf) et privés (associations, opérateurs privés de placement).

DISSOUDRE LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

L'avant-projet nous indique que les opérateurs France Travail assureront les missions «d'accueil, d'orientation, d'accompagnement, de formation, d'insertion, de placement des personnes recherchant un emploi ou ren-

contrant des difficultés sociales». Dans ce but, ils devront mettre en œuvre «des procédures et des critères communs» pour l'inscription et l'orientation ; «un socle commun de services au bénéfice des personnes et des employeurs» ; «des indicateurs communs de pilotage et d'évaluation», et enfin, assurer «l'interopérabilité de leurs systèmes d'information»... Pôle emploi/France Travail sera l'opérateur en chef de ce réseau. Toutes les personnes privées d'emploi – chômeurs, jeunes, handicapés ou bénéficiaires du RSA – devront s'y inscrire avec l'objectif d'être mis rapidement en relation avec un référent d'accompagnement. Les demandeurs d'emploi seront orientés vers tel opérateur ou tel partenaire «en fonction de leur niveau de qualification, leur situation au regard de l'emploi, leurs aspirations, et les difficultés particulières qu'ils rencontrent, notamment en matière de santé, de logement et de garde d'enfant».

Cela signifie clairement que nos missions d'accompagnement vont être mises en concurrence avec tout un tas d'associations et d'opérateurs privés. Il y a donc la perspective caractéristique du gouvernement actuel de dissoudre ce qu'il reste du ser-

vice public de l'emploi dans un grand magma d'offres de service exclusivement orientées au service des besoins à court terme des entreprises avec l'objectif de faire pression sur les chômeur-es et donc sur l'ensemble des salaires. Car ne nous y trompons pas, France Travail est avant tout la pièce maîtresse de politiques de l'emploi qui visent à contraindre la main-d'œuvre en la rendant abondante et bon marché. C'est tout le sens des lois Travail et des ordonnances prises ces dernières années, dans le cadre de la libéralisation des marchés et de la mise en pièces des protections sociales.

CRÉER UNE MAIN-D'ŒUVRE CORVÉABLE ET BON MARCHÉ

C'est bien sûr toute l'essence de l'Objectif plein emploi du gouvernement dont France Travail n'est que l'un des huit dispositifs : permettre de saturer les métiers en tension avec une main-d'œuvre docile, corvéable et bon marché. Les autres chantiers parlent d'eux-mêmes : soumettre le versement du RSA à une obligation d'activité, ramener *manu militari* les jeunes dans le monde du travail par l'amplification du dispositif CEJ, restreindre toujours plus les droits aux allocations chômage, transformer les lycées professionnels en fournisseurs de chair à patron (et pour rendre docile la jeunesse, on va imposer le service national universel), et réformer les retraites pour obliger les salarié-es à travailler toujours plus longtemps. Le tout, enrobé

travaille et tais-toi

par un message hypocrite sur la nécessité de transformer le travail pour le vivre mieux... Pouah ! Donc adieu Pôle emploi ! Le concept nouveau, marqueur de notre temps et de notre identité nationale, c'est que le service public de l'emploi devient une marque, un label, au même titre que France Relance, France Connect, France Compétences. C'est ça l'esprit start-up nation, Coco. Et marche ou crève ! Parce qu'avec France Travail, entre la mise en place des «parcours garantis sans couture» et le développement des accompagnements intensifs, c'est surtout la surchauffe qui guette les personnels. Car, pour l'instant, rien n'a été mis sur la table en termes de moyens humains pour réaliser ces tâches. D'autant que le pilotage par les résultats est clairement acté dans le rapport du Haut-Commissaire et devient la norme. Pour nous cela se tradui-

ra par toujours plus de *reporting*, d'urgences médiatiques (telle presta, action de formation, manque de bras)... Cet affichage par les résultats sera dévastateur pour les relations entre agents d'une même équipe, ainsi qu'avec nos «partenaires» avec qui nous serons en concurrence perpétuelle. Alors, le gouvernement table-t-il sur la magie des économies d'échelles et l'efficacité de l'intelligence artificielle pour réaliser tout ceci à iso effectif ? On sait déjà que les maisons France Services, ces 2379 guichets de proximité implantés partout en France qui rassemblent différents services de l'État tels que Pôle emploi, La Poste ou les impôts, se préparent à utiliser ChatGPT et Bloom pour apporter des réponses aux usagères et usagers... Demain, aura-t-on encore besoin de nous ? ●

Vincent Kerlouegan
et Francis Chambarlhac



L'emploi à tout prix, et à coups de trique

Avec France Travail, le gouvernement compte bien renforcer son arsenal de sanctions.

Depuis la fin des années 1990 et la massification du chômage, les pouvoirs politique et économique, appuyés par quelques partenaires sociaux prompts à la trahison, ne cessent de rendre les chômeurs responsables de leur situation. Les mesures coercitives se sont enchaînées jusqu'au décret du 30 décembre 2018 qui institutionnalisait une véritable criminalisation du demandeur d'emploi : échelonnement des sanctions en cas de récurrence avec période probatoire de deux ans à partir de la première sanction, et bien sûr la double peine avec la suppression définitive d'une partie des allocations. Alors bien sûr, avec la création de France Travail, le gouvernement est évidemment déterminé à renforcer

l'arsenal de sanctions qui sera à la disposition des opérateurs. Puisque le but est d'imposer n'importe quel emploi à n'importe quelle condition, il faut bien confirmer le climat de terreur du service public macronien. Mais rassurez-vous : les devoirs que devront respecter les bénéficiaires des allocations chômage et les allocataires du RSA seront inscrits dans le cadre d'un «contrat d'engagement». Si l'ensemble de ces engagements n'est pas respecté par un demandeur d'emploi, en l'état actuel du texte, le système actuel est maintenu, à savoir échelonnement des sanctions, période probatoire et double peine ! En revanche, pour les allocataires du RSA, le projet de loi «révoque le régime de sanctions pour le rendre

plus progressif, plus juste, mais aussi plus effectif, en permettant, en cas de manquement, de suspendre d'abord temporairement le versement du revenu de solidarité active, sans arrêter l'accompagnement de la personne, et avec reprise des droits lorsque la personne respecte ses engagements, avant une décision de suppression ou de radiation.»

ACTIVITÉ FORCÉE DE 15 À 20 HEURES PAR SEMAINE

La blague ! La brutalisation du système économique atteint des sommets ! Le RMI et ensuite le RSA tentaient une vague compromis social face à la massification inexorable du chômage, structurellement imposé par l'irrationalité du système capitaliste. Mais la période a évolué, elle a mûri ! Alors que le RSA était considéré comme un revenu

de solidarité, il est désormais considéré comme l'ultime chantage à un esclavage économique insensé ! Car le rapport du Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, Thibaut Guilluy, rendu public en avril, annonçait clairement l'activité forcée de 15 à 20 heures par semaine pour les allocataires du RSA. Mais si le gouvernement est en mesure de fournir du travail forcé à des populations suffisamment en difficulté pour tenter de survivre avec le RSA, pourquoi et comment n'en fait-il pas du travail justement rémunéré dans le cadre d'un contrat légalement reconnu. Une preuve supplémentaire que le gouvernement travaille contre le peuple ? Une preuve définitive que le peuple doit s'armer contre le gouvernement ! ●

Adèle Salem

● Formations professionnelles

Macron, apprenti à vie au

Le gouvernement cherche à développer l'apprentissage comme remède miracle aux problèmes de formation et d'emploi. Mais fournir de la main-d'œuvre bon marché sous perfusion d'aides publiques est-il vraiment la meilleure solution ?

En 2017, en arrivant au pouvoir, le 1^{er} gouvernement Macron s'empresse de dénigrer les contrats aidés (260 000 en cours fin 2017) dont le taux d'insertion dans l'emploi était jugé mauvais et dont le coût était présenté comme insupportable. Passant des paroles aux actes, ces contrats furent drastiquement limités : fin 2020, il n'y en avait plus que 69 000 (avec néanmoins une petite remontée à 145 000 fin 2022). En parallèle, le Graal était trouvé, celui qui allait changer la France : l'essor de l'apprentissage devenait le mantra de la macronie. Un cercle vertueux allait s'enclencher. On nous présente aujourd'hui l'apprentissage comme une success-story à la française, un des piliers de la start-up nation tant vantée par un président de la République aveuglé par ses convictions. Preuve s'il en est besoin, regardez la baisse du chômage, nous haranguent les témoins du gouvernement.

LIBÉRALISATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Mais cette réussite de l'apprentissage, en est-elle vraiment une ? Ne serait-ce pas surtout un nouveau joli cadeau financier aux capitalistes de tous crins ? À ceux-là mêmes qui rechignent si souvent à investir dans la formation de leurs salariés afin de leur éviter le déclassement ou la désinsertion, renvoyant injustement la charge au travailleur via son CPF... De 2017 à 2022, l'apprentissage a donc décollé, et le nombre d'apprentis est passé de 280 000 à 837 000 selon la Dares. Plus d'une classe d'âge se retrouve donc maintenant en

alternance, d'autant plus avec l'ouverture aux 26-29 ans. Cette révolution quantitative s'est accompagnée d'une libéralisation de l'offre de centres de formation d'apprentis (CFA), passés de 1 000 à 3 000. Une libéralisation qui laisse craindre le pire, l'exemple du CPF ayant suffisamment démontré qu'elle n'est pas un gage de saut qualitatif, bien au contraire. Cette évolution s'est aussi faite au prix d'une rupture dans le profil des jeunes concernés : alors que 60 % avaient un niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac en 2017, le ratio s'est inversé en 2022 au profit des bac+2 et plus. La situation est encore plus frappante lorsqu'on se focalise sur le niveau de formation préparé : 100 000 bac+2 et plus en 2017, 507 000 en 2022 (+ 400 %) ; 113 000 CAP/BEP en 2017, 173 000 en 2022 (+ 50 %).

● **L'apprentissage est surtout un système de subventions dépensées sans compter pour plaire au patronat**

Cette évolution sociologique se fait en parallèle d'une évolution des secteurs d'activité choisis. Ainsi, aujourd'hui, les trois quarts des alternants en apprentissage se retrouvent dans le secteur tertiaire alors que son cœur traditionnel était l'artisanat, l'industrie et la construction. Certes, cette évolution correspond à la mutation de la société et de l'économie française, mais elle ne répond pas

aux besoins collectifs d'insertion des jeunes les plus en difficultés. En effet, elle garantit l'insertion professionnelle de celles et ceux qui s'insèrent déjà le mieux (les bac+2 et plus). Cela relativise le taux d'insertion à six mois annoncé par le ministère de deux jeunes sur trois en emploi, six mois après leur apprentissage.

LE BIAIS PERVERS DES AIDES AUX ENTREPRISES

Plus problématique encore : alors que la Dares indique un taux d'emploi à douze mois des jeunes sortants de BTS en apprentissage à 75 %, le ministère de l'Éducation nationale signale un taux d'emploi à 12 mois des sortants de BTS en voie générale à 83 % ! Si cet écart s'explique certainement par un nombre plus important des sortants de BTS en apprentissage poursuivant leurs études... en apprentissage, il interroge puisque cette voie est précisément censée permettre une insertion directe sur le marché du travail ! Mais que des étudiants en BTS pour-

suivent leurs études en enchaînant les périodes d'apprentissage, c'est aussi la preuve manifeste que les aides financières accordées par l'État aux entreprises – 6 000 euros par an auxquels s'ajoutent les exonérations intégrales de cotisations sociales – ont introduit un biais aux effets pervers. Cela revient à instaurer une subvention déguisée permettant de l'embauche d'une main-d'œuvre docile à coût zéro ! Est-il utile et opportun de subventionner les apprentis post-bac alors que leur insertion professionnelle n'est a priori pas problématique ? Tout cela revient *in fine* à faire baisser artificiellement le taux de chômage, à un coût social énorme, mais dissimulé. Car lorsqu'on observe l'évolution comparée depuis 2017 du chômage et des contrats en apprentissage en France, l'évidence saute aux yeux. En effet, il y avait fin 2017, France entière et toutes catégories confondues, 6,627 millions de privés d'emploi et 280 504 contrats d'apprentissage en cours ; fin 2022, 6,134 millions de privés d'emploi



service du Medef

et 837 000 contrats d'apprentissage. Soit une baisse du nombre de privés d'emploi de 493 000 pour une hausse de 556 496 apprentis ! Ajoutons un nombre de contrats aidés passé de 260 000 fin 2017 à 145 000 fin 2022 soit une baisse de 115 000, ainsi que le nombre de places en parcours d'insertion (IAE) passé lui de 140 000 à 240 000 sur la même période soit 100 000 de plus. Il en ressort ainsi un solde positif de 48 000 ! Sans la mise en scène des susdits dispositifs, 2022 aurait tout simplement compté 50 000 privés d'emploi supplémentaires par rapport à 2017 !

FAIRE BAISSER ARTIFICIELLEMENT LE CHÔMAGE

La start-up nation a du plomb dans l'aile... Sans compter le coût faramineux de cet escamotage ! En effet, si on se réfère au coût de l'apprentissage, les chiffres font tourner la tête. Le rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle publié

par France Compétences nous informe que 0,8 % du PIB français est consacré à l'apprentissage en 2021, soit 21,6 milliards d'euros. En introduction, ce rapport nous explique que « Les années 2020 et 2021 ont connu une hausse exceptionnelle des entrées en apprentissage, notamment dans le supérieur. Le coût unitaire engagé s'élève à 23 358 euros, pour une durée moyenne de 17,7 mois. Les aides à l'embauche constituent une part importante de ce coût, de même que les coûts pédagogiques (respectivement 45 % et 42 %) ». On apprend aussi que le reste à charge d'une entreprise recrutant un apprenti est de 160 euros, après avoir bénéficié de 10 571 euros d'aides de l'État ! À ce tarif-là, il est facile de raconter une histoire fantastique couronnée de pseudos succès. En comparaison, le coût d'un contrat aidé est environ de 5 200 euros (145 000 postes budgétés pour une autorisation d'engagement de 760 millions d'euros selon le

projet de loi de finances 2022 pour 2023) pour un taux d'accès à l'emploi à six mois de 58 %, pas tant éloigné que ça de celui des apprentis. Le financement de l'apprentissage est un vaste système de subvention des entreprises qui, pour la plupart, n'en ont pas besoin, avec comme seul objectif de faire baisser artificiellement le chômage afin de pouvoir conter une Macronie glorieuse.

L'APPRENTISSAGE, UN SYSTÈME SOUS PERFUSION

Près de 100 milliards d'euros engagés depuis 2017 pour 500 000 privés d'emploi de moins, c'est 200 000 euros par chômeur évité ! Alors que ce même gouvernement nous raconte fallacieusement qu'il manquerait 15 milliards aux caisses de retraite, légitimant une contre-réforme injuste. Alors que le président n'engage qu'un budget d'un milliard d'euros pour une réforme des lycées professionnels

et leurs 640 000 élèves. Il est plus que nécessaire que le gouvernement rééquilibre les engagements financiers entre l'apprentissage et la formation professionnelle afin d'offrir à cette dernière les mêmes chances de réussite. Car les mesures cosmétiques annoncées ne sont pas à la hauteur des besoins et des attentes, tant des lycéens que de la communauté éducative, et ne font que tenter de masquer sa disparition programmée. Pourtant, la formation professionnelle a toujours démontré son efficacité en termes d'accès à l'emploi des jeunes avec un CAP/BEP ou un bac pro. L'apprentissage ne semble pas aussi efficace que le prétend la macronie. C'est surtout un système sous perfusion d'aides publiques – 160 milliards annuels d'aides aux entreprises selon Gerald Darmanin – dépensées sans compter pour plaire encore et toujours au patronat. ●

Christophe Moreau

La mise au piquet des lycées pro

La réforme des lycées pro voudrait les aligner sur l'apprentissage. Mais relancer l'emploi doit avant tout s'accompagner d'une revalorisation des formations et des métiers.

La réforme de la formation professionnelle engagée par Emmanuel Macron cherche à soumettre les lycées professionnels au modèle de l'apprentissage. Mais ce n'est pas d'un rapprochement avec le système de l'apprentissage sous perfusion d'aides publiques dont ont besoin les lycées professionnels, mais de plus et mieux d'école pour leurs élèves. Augmenter les temps de stages supprime des semaines d'enseignement si primordiales à ces âges. Et organiser une rétribution financière des périodes de stage permet de convertir

des élèves en formation en une main-d'œuvre immédiatement exploitable. Financer une allocation d'éducation participant à couvrir l'ensemble des frais (achat de matériel professionnel, frais de déplacement...) aurait mieux correspondu aux spécificités de la formation professionnelle, et permis aux élèves issus des classes populaires d'engager un parcours de formation plus serein. Autre problème : le prisme unique de l'adéquation territoriale forcené. Assigner les jeunes à des choix restreints de formation seulement adaptés aux

besoins locaux, c'est les empêcher de se former au métier de leur choix.

INSTRUMENTALISATION DES PLUS FRAGILES

La volonté du gouvernement de calibrer les filières professionnelles vers les secteurs en tension en dit long. Plutôt que de travailler à favoriser le dialogue social pour améliorer les conditions de travail et de rémunérations de ces secteurs désertés par les actifs qualifiés, on préfère instrumentaliser les parcours scolaires des jeunes les plus fragiles pour les transformer en main-d'œuvre corvéable à merci. Et l'argument gouvernemental de vouloir réformer les lycées professionnels pour répondre aux attentes des secteurs économiques productifs et organiser la réindustrialisation du

pays n'est pas satisfaisant. Il est impératif de revaloriser l'ensemble du parcours scolaire pour permettre à chacune et chacun de faire un choix non par défaut ou par contrainte, mais par souhait, en ayant acquis de solides connaissances générales, gages de capacités d'adaptation tout au long du parcours professionnel. Et cela passe aussi par de meilleures conditions d'enseignement, un statut revalorisé pour les personnels enseignants, des recrutements massifs, des classes aux effectifs décents. Enfin, il s'agit de revaloriser la voie professionnelle, et cela passe aussi par une revalorisation salariale de tous les secteurs en tension grâce à un dialogue social constructif dont l'État doit être l'un des garants. ●

Christophe Moreau

● Organisations du travail

Résister en luttant contre

Les réorganisations du travail nous empêchent de faire correctement notre travail. Alors, que pouvons-nous faire ? L'approche psychodynamique du travail permet d'aborder le problème sous l'angle de la lutte contre la banalisation du mal.

Ce qui se produit à Pôle emploi depuis des années est loin d'être un cas isolé en France. Les services publics comme le monde de l'entreprise privée sont concernés depuis quelques décennies par un certain nombre de réorganisations qui se traduisent par une confiscation du pouvoir opéré sur le travail et les travailleurs. Ce processus porte un nom : le «tourant gestionnaire». Dans le service public, il s'incarne dans la doctrine du New Public Management. Ces réorganisations prétendent n'être qu'une politique d'optimisation des coûts, n'opérer que des économies rationnelles qui seraient de «bon sens». Cette rationalité se justifie par les nouvelles raisons économiques qui exigeraient une compétitivité à toute épreuve entre pays, entre entreprises et désormais, au sein des entreprises elles-mêmes, entre services. Sur la base de ces arguments, c'est toute une série de transformations qui sont désormais largement installées.

TRAVAIL VIVANT ET TRAVAIL MORT

On remarque ainsi plusieurs processus. D'abord, une montée en puissance des activités ou des logiques de services, accompagnées d'une transformation de la notion même de «qualité», avec un passage de la qualité dite de «service» (ajusté au besoin du bénéficiaire grâce à la sensibilité et l'expérience du professionnel) à une qualité dite «totale» (qui repose sur la standardisation des pratiques, leur mesurabilité pour et par des logiques de certifications). On remarque ensuite une

évolution des notions de clients, de bénéficiaires, censés devenir des coproducteurs du service ainsi que ses co-évaluateurs. On note l'introduction de nouvelles technologies qui facilitent la standardisation du travail, notamment par l'automatisation des informations. Enfin, l'introduction d'objectifs individuels ainsi que de l'évaluation individualisée des performances, qui facilite désormais la logique de traçabilité par des marqueurs chiffrés censés permettre de quantifier le travail. Tout cela permet généralement un raccourcissement des lignes hiérarchiques. Les supérieurs hiérarchiques réduisent leur considération pour le travail réel à une évaluation quantitative qui tend à effacer – devant les résultats chiffrés des performances individuelles en lien avec l'objectif qui a été préalablement fixé – le travail vivant.

Cette conception est complémentaire au travail syndical. Peu importe le statut, tant qu'une délibération authentique s'instaure

De telle sorte que ce qui est généralement attaqué à travers toutes ces réformes devient précisément le «sens» du travail lui-même. En défaisant l'éthique de métier des professionnels et les règles qui structurent les collectifs et donc leurs pratiques, c'est l'essence même de la qualité des services rendus à la cité qui se voient modifiés et détériorés. Le fond de la question n'est donc pas un problème de conditions de tra-

vail, mais de manières de travailler. Autrement dit, si les pathologies de surcharges de travail explosent un petit peu partout, ce n'est pas seulement parce que nous avons plus de travail à accomplir, c'est qu'il faut en général plus d'effort pour fournir un travail de moins bonne qualité, du fait des réorganisations du travail elles-mêmes qui entravent les coopérations. Qu'appelle-t-on le travail vivant ? Celui qui détient le savoir, ça ne peut être personne d'autre que celui qui est en contact avec la matérialité de son travail, celui qui se confronte aux obstacles et aux résistances du réel de ce travail spécifique et particulier.

COMBLER L'ÉCART ENTRE LE PRESCRIT ET LE RÉEL

C'est ce qui rend absurde la vision de l'organisation du travail des gestionnaires, puisque sont gestionnaires ceux qui prescrivent une organisation du travail qui ne prend pas en compte le travail réel de ceux qu'ils dirigent, et dont ils ne veulent surtout rien savoir. Ainsi travaille celui

qui mobilise son intelligence pour dépasser la résistance qu'oppose le réel à sa maîtrise. C'est pourquoi il existe systématiquement un écart entre le travail prescrit et le travail effectif, car il y a toujours des imprévus, des impensés et des difficultés que l'être humain en confrontation avec le réel doit dépasser pour atteindre l'objectif fixé, en dépit des oublis de la prescription. Ainsi, travailler c'est toujours combler l'écart entre le prescrit et le réel. Autrement dit, se contenter de strictement suivre les ordres ne marcherait pas : le travail ne serait en réalité plus fait. Le bon travailleur, c'est donc celui qui s'autorise à tricher, pas dans le sens de la fraude, mais dans le sens de ne pas respecter entièrement les prescriptions justement pour mieux les satisfaire. Le travail est ainsi toujours une expérience affective de la souffrance, d'un obstacle à surmonter. C'est pour le dépasser que nous mobilisons notre intelligence et c'est seulement quand nous parvenons à le dépasser que nous transformons cette souffrance en plaisir. Cette souffrance n'a alors rien à voir avec

En même temps que l'on lutte pour sa santé et sa dignité, la résignation est en quelque sorte déjà vaincue.



la banalisation du mal

la pathologie ou la maladie mentale, il s'agit d'une souffrance «ordinaire», normale. La souffrance devient au contraire pathologique lorsque des entraves s'installent et s'opposent à ce qui nous permet de la dépasser. Des résistances qui sont contingentes cette fois-ci. Christophe Dejours nous dit à ce sujet que «ce n'est pas tant l'importance des contraintes mentales ou psychiques du travail qui font apparaître la souffrance [pathogène], c'est l'impossibilité de toute évolution vers son allègement. La certitude que le niveau atteint d'insatisfaction ne peut plus diminuer marque l'entrée dans la souffrance [pathogène]».

RECONSTRUIRE DE LA COOPÉRATION

L'esprit humain doit alors mobiliser son intelligence, non plus pour surmonter cet obstacle que l'on sait désormais indépasseable, mais pour se défendre contre la souffrance. Soit les travailleurs essaient de compenser et c'est le syndrome d'épuisement professionnel qui les guette. Soit ils ne supportent plus ce qu'on leur demande de faire, et c'est le syndrome dépressif qui émerge, parfois sous des formes très graves pouvant aller jusqu'au passage à l'acte suicidaire. Ou encore, c'est la décompensation somatique, les problèmes cardio-vasculaires, les cancers, ou même parfois la folie. Si bien que, la santé et le travail bien fait, ou la maladie et le travail mort, sont en fait indexés l'un à l'autre. Il n'existe pas de travail neutre de ce point de vue. Dans la clinique, on observe qu'on est soit dans l'un, soit dans l'autre. Alors, face à ces phénomènes institutionnels qui menacent nos santés tout autant que nos cités, que faire ? Pouvons-nous résister et si oui, comment ?

Le questionnement majeur de Christophe Dejours dans son ouvrage *Souffrance en France* est celui de la tolérance de masse à l'injustice et de l'absence de résistance consistante pour y faire face. L'auteur pense que l'un des chaînons conceptuels essen-

tiels pour comprendre le consentement de masse réside dans l'analyse du couple souffrance – défense. Antoine Duarte, responsable de l'Institut psychodynamique du travail (IPDT) ajoute et précise que penser la souffrance est ce qui permet d'appréhender «la peur et ses effets pervers pour endiguer le consentement "à-faire-le-mal-malgré-notre-ré-pugnance-à-le-faire"». Ainsi, pour que la peur et la souffrance éthique soient supportées, les défenses vont jouer un rôle majeur, plus particulièrement ce que l'on appelle des stratégies de défenses collectives. On pourrait parler en quelque sorte d'une coopération collective pour se maintenir dans un certain déni de sa souffrance et de sa propre participation à son instauration. Cela ouvre la voie à ce que Christophe Dejours appelle la banalisation du mal. C'est pourquoi il pense que la véritable lutte doit changer radicalement d'objectif : «il s'agit de dé-banaliser le mal». Dans ses travaux de recherche, Antoine Duarte va ensuite formaliser cette démarche en trois perspectives complémentaires. D'abord, la lutte contre la banalisation du mal avec comme contre-exemple la posture de la «dénonciation du système» : fustiger le système et les collègues qui y participent, pour justifier de son désengagement du travail et ainsi se défendre contre sa souffrance éthique. Malheureusement, cela participe en fait à défaire les collectifs et à enfoncer le clou du tous contre tous, ce qui demeure l'une des entreprises principales du néolibéralisme et des gestionnaires. En second, il propose la lutte contre la désolation, néologisme traduit et emprunté à Hannah Arendt qui parle de loneliness : la solitude dans le sens d'une désertification, d'un déracinement et de l'impossibilité de partager un sol commun. Pour cela, l'adversaire le plus féroce de celui qui désire résister est l'évaluation individuelle des performances qui, en plus de véhiculer une conception fautive et dégra-



Le syndrome dépressif émerge parfois sous des formes très graves pouvant aller jusqu'au passage à l'acte suicidaire.

dante du travail, divise les travailleurs et les amènent à se désolidariser en luttant les uns contre les autres. Au contraire, il s'agit de lutter pour la reconstruction de la coopération, des espaces de délibérations et un retour de la convivialité authentique.

LUTTER POUR SA SANTÉ ET SA DIGNITÉ

Enfin, il engage à lutter contre le déni du réel et du travail vivant en identifiant et en déconstruisant les mensonges institutionnels et la distorsion communicationnelle. Cette dernière consiste en la production délibérée de pratiques communicationnelles qui vont décrire le travail à partir de résultats et de bilans gestionnaires, en lieu et place de la parole vivante des travailleurs sur l'activité concrète et le réel. En plus d'être tronquées, ces productions ont pour effet de rompre les voies de délibération entre les travailleurs, aussi bien sur le plan horizontal (entre pairs) que sur le plan vertical (avec la hiérarchie). Dès lors, ce sont évidemment la

souffrance et les difficultés qui sont mises sous silence, et les prétendus succès de l'entreprise qui prennent un maximum de place en dépit du fait qu'ils sont parfois visiblement, voire grotesquement, faux. Une fois cette rupture avec le réel du travail consommée, le chemin est plus court pour trahir soi-même les règles du métier. C'est pourquoi il s'agit d'une lutte absolument centrale dans la résistance. Cette conception de la résistance est évidemment complémentaire au travail syndical et à l'investissement militant. Finalement, peu importe le statut, tant qu'une délibération authentique s'instaure. Si le risque de la maladie s'écarte par la reprise de la lutte, c'est déjà une première victoire qu'il ne faut pas négliger. Mais en même temps qu'on lutte pour sa santé et sa dignité, la résignation est en quelque sorte déjà vaincue, il s'agit alors, déjà, d'une seconde victoire. ●

Sebastien Chekroun
Psychologue à l'Institut
psychodynamique du travail (IPDT)

● Négociations salariales

Pour une augmentation générale des rémunérations

Alors que l'inflation galopante appauvrit les personnels, la direction générale s'obstine à faire la sourde oreille. Pour soutenir les revendications des organisations syndicales, il est nécessaire de signer et de faire signer la pétition intersyndicale.

Après de nombreuses années sans aucune augmentation générale de salaires, les agents de Pôle emploi ont vu leur niveau de vie diminuer fortement. Comme pour le reste de la population, l'inflation galopante qui s'est installée depuis la « fin » de la crise du Covid est venue grignoter de plus en plus les moyens des collègues. Ce ne sont pas les mesures salariales de l'année 2022 qui ont rattrapé les pertes, car elles étaient en deçà du niveau de l'inflation. En effet, l'année 2022 a vu l'inflation grimper de 5,2 % selon l'Insee. Pire, sur la dernière année, d'avril 2022 à avril 2023, l'augmentation des prix à la consommation a atteint 5,9 % (toujours selon l'Insee). Ce sont les

agents aux plus faibles rémunérations dans l'établissement qui sont impactés par la baisse de notre niveau de vie. Les premiers niveaux de la classification sont d'ailleurs en dessous du Smic et doivent percevoir une prime spécifique afin d'atteindre le salaire minimum. C'est le résultat de nombreuses années de blocage des salaires par la direction de Pôle emploi ! Il est ainsi urgent que la direction prenne ses responsabilités et ouvre des négociations salariales. C'est le sens du courrier intersyndical unanime qui lui a été envoyé en février : les négociations annuelles obligatoires (NAO) doivent s'ouvrir, et sur des propositions concrètes ! Comme d'habitude, la direction générale a fait la sourde oreille, arguant d'un budget

inexistant et intégrant les mesures conventionnelles (promo et prime d'ancienneté) comme suffisantes pour atténuer l'inflation. En revanche, elle a préféré négocier une prime d'intéressement qui ne règle rien en termes de salaires : c'est même l'existence de cette prime d'intéressement qui justifie le blocage de nos rémunérations... Pour le SNU, les primes ne remplacent pas les augmentations générales de salaires et de traitements, surtout quand elles servent à mettre les personnels en concurrence entre eux !

FORCER LA DIRECTION À ENGAGER LES NÉGOCIATIONS

Suite à ce manque de volonté, les organisations syndicales parties prenantes à la NAO se sont réunies et ont fait le constat qu'il fallait mettre la pression sur la direction. Toutes les organisations syndicales (SNU, CGT, FO, CFDT, SNAP et CGC) proposent donc aux collègues de signer mas-

sivement leur pétition qui réclame « une augmentation générale, significative et pérenne de nos salaires et traitements ».

À ce jour, près de 14000 collègues l'ont signé. C'est bien, mais si nous voulons forcer la direction, il faut qu'elle soit encore plus massivement partagée et signée. C'est avec le maximum de soutien possible de la part du personnel que les organisations syndicales pourront exiger des augmentations générales qui rattrapent nos pertes de niveau de vie. Ces augmentations doivent, au moins, être du niveau de l'inflation. Pour les syndicats, et particulièrement pour le SNU, les collègues de droit public doivent faire partie de la discussion et leur traitement également revalorisé pour compenser l'inflation. C'est d'ailleurs après le rendez-vous salarial de la Fonction publique entre le gouvernement et les organisations syndicales le 12 juin que la direction générale a prévu de recevoir les syndicats pour (enfin ?) commencer à négocier. D'ici là, le maximum de collègues doivent signer la pétition intersyndicale. Plus celle-ci sera massivement signée, plus les syndicats pourront infléchir la direction afin de gagner des augmentations générales pour toutes et tous, privés comme publics ! ●

Vincent Lalouette

1. Signez et faites signer la pétition « une augmentation générale, significative et pérenne de nos salaires et traitements » en écrivant au courriel pole.emploi.nao@gmail.com

bourse d'échanges d'emplois du snu

Chaque personnel de Pôle emploi a, dans le cadre de sa mobilité géographique, plusieurs possibilités pour changer de lieu d'exercice de son activité, dont une possibilité trop peu utilisée, la permutation.

Le site « bourse d'échanges d'emplois » mis en place par le SNU Pôle emploi permet à toutes les agentes et tous les agents de Pôle emploi de diffuser leurs vœux de mutation et a pour objectif de **mettre en contact celles et ceux souhaitant une mutation par permutation locale ou interrégionale.**

Pour consulter les vœux disponibles ou pour déposer vos vœux de permutation, savoir sur quels textes s'appuyer, savoir comment obtenir de l'aide... Rendez-vous sur :



<https://bde.snupe.fr>



● Droit d'alerte

La justice donne raison aux agents

Le Tribunal de Bobigny a débouté la direction de Pôle emploi qui voulait faire annuler une expertise sur la situation des agents publics votée par le CSE d'Île-de-France. Dans son verdict, le tribunal reconnaît l'existence d'un risque grave qui menace les agents !

Par un jugement du 20 avril 2023, le Tribunal de Bobigny rendait sa décision dans l'affaire opposant Pôle emploi au Comité social et économique d'Île-de-France. L'objet du litige : un droit d'alerte francilien pour danger grave et imminent (DGI) concernant la santé physique et mentale des agents publics de Pôle emploi, déposé le 12 mars 2021 par le SNU. La direction, contestant l'argumentation pourtant sérieuse et consistante du SNU, refusait d'engager l'enquête qui s'imposait, prétextant que la vingtaine de griefs soulevés n'étaient pas suffisamment caractérisés.

VAINES GESTICULATIONS DE LA DIRECTION

Devant ce déni de réalité, et après plus d'un an de tergiversations de la part de la direction visant à éroder la détermination de nos élus, le SNU persuadait le CSE et l'invitait à le suivre dans un vote, le 10 mai 2022, consistant à engager une expertise, permettant de compenser l'enquête que Pôle emploi tentait éhontément de faire empêcher. Vexée, la direction poussait ses coupables dénégations jusqu'à introduire une procédure judiciaire accélérée dans le but de faire annuler par la justice le vote approuvant l'expertise que sa seule mauvaise foi n'était pas parvenue à délégitimer. Malheureusement pour la direction, et malgré ses vaines gesticulations, c'est au SNU que la justice a donné raison !

Parmi tous les arguments développés, le plus confondant aura probablement été celui produit par la direction elle-même, à travers son bilan social 2021. Celui-ci indiquait

en effet que les agents publics de l'Île-de-France représentaient 10 % de l'effectif global de la région, mais que cette population concentrait 36,9 % du total des absences imputables au travail (accidents du travail et maladies professionnelles).

Les raisons permettant d'expliquer ces dramatiques statistiques sont pourtant facilement identifiables et on ne peut plus concrètes. De la non-compensation du jour de carence à l'absence de prime de retraite en passant par l'accès différencié au télétravail : aucune vexation n'aura été épargnée aux agents publics ! Pourtant, il suffirait que la direction générale de Pôle emploi s'empare de ces problématiques pour les régler facilement... à condition de le vouloir. Pire ! Depuis le DGI, de nouveaux griefs sont venus se surajouter à cet abysse inventaire ! Comme, par exemple, l'introduction d'une détection de potentiel managérial (DDPM) pour calquer les processus de promotion des collègues publics sur ceux de nos collègues privés, tandis que les premiers passent déjà à travers le tamis à grille fine de la sélection interne (épreuves écrite et orale) avant de pouvoir envisager candidater sur un poste.

10 % DES EFFECTIFS, 40 % DES ABSENCES

De plus, le droit lui-même, tel qu'il existe et qu'il est censé s'imposer autant à l'employeur qu'aux agents, est contesté, complexifié ou dénié pour n'être plus appliqué qu'à minima. Ici, c'est le « congé bonifié », dispositif de la fonction publique, qu'on renâcle à mettre en œuvre, par incurie, incompetence, immobilisme ou malveillance. Là, c'est la



prime des correspondants locaux informatique (CLI) qu'on refuse depuis 2011 aux agents publics, suite à une décision arbitraire du directeur général d'alors, sans qu'aucun texte ne fonde sa suppression et tandis que la décision DG du 4 mars 2021 n° 2021-74 acte sa continuité... Que dire également au sujet des épreuves de sélection interne ? Dont les contenus sont élaborés unilatéralement par une direction qui ne prévoit ni préparation aux épreuves ni annales ; dont la mise en œuvre est encadrée par un règlement intérieur systématisant la dématérialisation des épreuves, mais faisant fi des aléas de la « vraie vie » (maladie, congé, retard de transports, etc.) qui auraient justifié une épreuve de rattrapage. Épreuves aux termes desquelles la direction choisit qui elle promeut et qui elle ne promeut pas, en ouvrant – ou pas – un poste accessible, là encore de manière totalement arbitraire et sans aucune considération pour les autres lauréats.

Idem pour les commissions consultatives paritaires régionales (CCPLU) et nationale (CCPN), au sein desquelles les représentants de la direction s'arrogent le droit

de se substituer à la commission elle-même quand il s'agit de statuer sur la recevabilité, fond et forme, des saisines et recours avant d'être étudiés au sein l'instance ; allant même jusqu'à restreindre arbitrairement le délai dans lequel le recours peut être formulé par l'agent ou l'agente.

LES PETITS JUGEMENTS FONT LES GRANDES VICTOIRES

Voilà plus de douze ans que le droit d'option est clos pour les personnels régis par le Statut de 2003. Depuis lors, les agents publics n'ont eu de cesse de réclamer l'application du droit et la transposition aux publics des droits existants pour les personnels de droit privé. La direction pourrait sans délai y remédier, soit par une simple décision du directeur général, soit par une demande formulée aux tutelles. Aujourd'hui, la justice a reconnu la responsabilité de l'organisation délétaire que la direction a érigée en système qui use les agents publics depuis trop longtemps. Les petits jugements font les grandes victoires. Car une victoire, c'en est une ! ●

Julien Gricourt

● Conférence de Marie Pezé

Le travail rend malade, mais le collectif guérit

Les organisations du travail actuelles, en faisant le choix d'une logique essentiellement gestionnaire, ont des conséquences importantes sur les salarié-es. Les managers de proximité sont souvent les premiers touchés, et donc les premières victimes.

Le Secteur Cadres du SNU a voulu creuser la notion de souffrance au travail chez les managers : de nombreux cadres, principalement de proximité, nous font remonter leur mal-être, leurs difficultés voire leur souffrance. À plusieurs reprises, nous avons alerté sur ce sujet, publié des textes sur la surcharge de travail, les injonctions paradoxales, etc. D'où provient cette souffrance, quels impacts sur le métier de manager, pour les encadrants et encadrés, mais aussi pour les membres de leur équipe? Nous avons sollicité Marie Pezé, docteure en psychologie et coordinatrice du réseau de conseils et de consultations en ligne sur le site Souffrance-et-travail.com, qui

a accepté d'intervenir sur le sujet lors d'une conférence organisée le 27 mars 2023.

PROBLÈMES INDIVIDUELS OU CHOIX ORGANISATIONNELS?

Un courant de pensée, proche du néolibéralisme, nous explique que la souffrance au travail ne viendrait que des comportements individuels, avec d'un côté des managers déviants – les fameux pervers narcissiques – et de l'autre des salarié-es fragiles. Mais y a-t-il autant de pervers? Épuisement et burn-out proviennent-ils systématiquement d'une fragilité individuelle alors qu'ils peuvent toucher tout un chacun? D'autres spécialistes ne se sont pas contentés de cette explication simpliste et ont creusé le sujet, s'appuyant sur les recherches cliniques

en santé au travail. La souffrance au travail, loin d'être une simple affaire d'hommes et de femmes, serait bien plutôt une question politique et de choix organisationnels. L'essentiel provient des profonds changements de modèles organisationnels au travail. Ces études montrent que nous ne sommes pas dans une somme de comportements, mais que nous subissons les conséquences d'une orientation de l'organisation du travail touchant les collectifs, avec des impacts majeurs.

• Rendre obsolètes
• les savoir-faire
• pour transformer
• les professionnel-les
• en apprenti-es à vie

Les formes d'organisation et les méthodes apparues ces vingt dernières années ont pris une place prépondérante et sont transposées à grands renforts d'audits et consultants dans la plupart des entre-

prises, avec une logique essentiellement gestionnaire. Les éléments notables de ces nouvelles organisations du travail sont entre autres : une forte différence entre le travail prescrit par la direction et le travail réel fait par les salarié-es, le poids croissant des objectifs chiffrés et individualisés, la pression des outils (objectifs, cibles, etc.) produisant une perte de sens du travail, et une charge de travail plus importante que le poste théorique.

DES MANAGERS COUPÉS DE LEURS ÉQUIPES

En passant de chef-fes de service à managers, la préoccupation centrale glisse du résultat vers la performance. Modifier sans cesse l'organisation et les procédures vise à rendre obsolètes les savoir-faire et à transformer les professionnel-les en apprenti-es à vie. Ces organisations, tout en isolant les salarié-es par la mise en concurrence avec ses collègues et l'évaluation individuelle, leur demandent un engagement personnel très fort. La procédure est pensée en dehors de tout professionnalisme et demande

Le travail rend malade, mais le collectif guérit

de monter en autonomie tout en réalisant du travail très prescrit. On se rapportera à ce sujet aux excellentes et nombreuses publications de Danièle Linhart. Les managers de proximité sont les premières et les premiers touchés, et donc les premières victimes. Ces organisations les coupent des autres salarié-es, les submergent d'injonctions paradoxales, elles les éloignent d'un métier qu'ils ne connaissent plus, en les focalisant sur le contrôle constant des indicateurs, dont ils subissent le poids incessant. Plus on monte dans la hiérarchie, plus la pression est forte et moins le N+1 prend en compte l'aspect humain du travail. L'ambition se paye cash, avec un rappel constant au choix qu'a fait le ou la salarié-e d'occuper cette fonction. À cela s'ajoute une soi-disant réserve que la fonction de manager impliquerait, liée à la fidélité à l'établissement et le respect des décisions de la ligne managériale. Les marges de manœuvre sont de plus en plus réduites, la charge augmente sans cesse et la culpabilisation vient affecter celui ou celle qui ne réussit pas. S'il ou elle n'atteint pas ses objectifs soi-disant co-construits, mais en réalité toujours imposés, c'est parce qu'elle ou il n'est pas un bon manager, pas suffisamment organisé, etc.

DE NOMBREUSES PATHOLOGIES LIÉES AU TRAVAIL

Les conséquences de ces organisations du travail, pour les managers comme pour les agents, sont multiples : une charge de travail, difficile à absorber, une complexité accrue et souvent inutile et donc un travail en mode dégradé permanent; de moins en moins d'autonomie et de marges de manœuvre; une régression, voire une absence de soutien social et de coopération de la part de la hiérarchie et des collègues de travail; des difficultés pour concilier vie familiale et professionnelle; un manque de reconnaissance et



un sentiment d'inutilité du travail effectué, avec une perte du sens de celui-ci; des conflits de valeur entre les exigences de travail et les valeurs personnelles, que Marie Pezé nomme la souffrance éthique, pouvant se révéler néfastes pour la santé mentale. Autant de facteurs à l'origine des tensions interpersonnelles dans les services et parfois de l'isolement des salarié-es; auxquels s'ajoutent des pratiques managériales déviantes chez certains managers : harcèlement moral ou institutionnel, absence de disponibilité, pratiques discriminatoires, injonctions paradoxales. Managers eux-mêmes soumis à ces mêmes difficultés et à la pression de leurs N+1, etc. Ces évolutions provoquent de nombreuses pathologies liées au travail et mettent à mal la santé des salarié-es, à travers des décompensations psychiques qui se traduisent par du stress, de l'anxiété, un désengagement du travail, des troubles cognitifs (mémoire, logique, concentration), un état de stress aigu, le syndrome d'épuisement professionnel (ou burn-out), un stress post-trauma-

tique, voire le suicide. Certains salarié-es absorbent ces pathologies via des décompensations violentes contre les usagers, les collègues, l'outil de travail (sabotage) ou l'encadrement (séquestrations)... D'autres subissent des décompensations somatiques : troubles musculo-squelettiques, infarctus du myocarde et accident vasculaire cérébral, yoyo pondéral, syndrome métabolique, etc.

LA RÉPONSE DOIT ÊTRE COLLECTIVE

Face à ces organisations du travail et à leurs conséquences sur la santé des salarié-es, comment se protéger? La première réaction doit être collective. Les managers, comme les autres salarié-es, ne doivent pas rester seuls. Il faut échanger, ne pas hésiter à parler

de ses difficultés avec ses collègues : tous y sont soumis à un moment ou un autre. Le collectif a plus de poids que l'individuel, et chacun peut se faire aider, par les syndicats notamment. Il existe aussi des outils, il faut les utiliser, sachant que comme pour toute problématique, les effets peuvent être longs et le résultat se faire attendre dans la durée. Sur le site Souffrance-et-travail.com, vous trouverez notamment un test d'évaluation de votre épuisement professionnel qui vous permettra un premier autodiagnostic. Enfin, cet article n'est que la première communication du Secteur Cadres du SNU sur le sujet, nous reviendrons vers vous pour détailler ces outils, vous proposer des pistes d'action et de réflexion... ●

Le Secteur Cadres du SNU



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 __ amae.mutuelle@gmail.com

Pour contacter le Secteur Cadres et Encadrants du SNU : 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 le site Snutefifsu.fr, rubrique Pôle emploi, onglet Secteur Cadres.

● Agriculture

L'eau doit rester un bien commun

Le problème de la sécheresse tient au fait que l'agriculture conventionnelle, loin de recréer les conditions nécessaires au cycle de l'eau, casse ce cycle par un emploi massif de produits chimiques, et favorise la chaleur et la désertification des terres.

L'été 2022 a provoqué des inquiétudes pour l'avenir de nombreuses fermes modestes, et le monde paysan regarde l'été 2023 approcher avec en ligne de mire les stocks d'eau qui peinent à se reconstituer. Alors, quand des associations écologistes et altermondialistes pointent du doigt les mégabassines, comme à Sainte-Soline, les discours s'enflamment autour des enjeux économiques de l'eau. Nous scrutons toutes et tous avec surprise et incompréhension les champs irrigués en pleine journée en été, et le sentiment le plus

naturel qui nous vient c'est : quel gaspillage ! Pour autant, un agriculteur dira que l'irrigation est nécessaire à la culture et qu'il y a des moments clés pour le faire, faute de quoi la production va chuter de 20 à 50 %. Il ajoutera que les longues périodes de sécheresse nécessitent un usage accru de l'irrigation, que cette eau provient de réserves proches, bassins de rétention ou cours d'eau, que si elle n'était pas captée et rendue au paysage, elle serait perdue et filerait à la mer. Et il aura raison. De nombreuses retenues d'eau datent des trente dernières années du XX^e siècle. Il s'agit de

capturer l'eau d'un petit cours d'eau qui s'écoule d'un bassin versant pour la stocker, mais sans stopper son écoulement. Ainsi, l'eau captée est restituée sur le territoire proche.

LE COUVERT VÉGÉTAL ATTIRE L'EAU ET RÉDUIT LA CHALEUR

Nous avons collectivement cet imaginaire que le cycle de l'eau est circulaire. En gros, elle vient des montagnes, s'écoule jusqu'à la mer, s'évapore, forme des nuages qui reviennent donner de la pluie. L'Inrae a publié en 2019 une étude qui revisite cette vision. Seulement 30 % de la pluie qui tombe sur un territoire provient de la mer, les 70 autres pour cent sont liés à l'évapotranspiration de la végétation locale. L'évapotranspiration, c'est le phénomène mécanique de transpiration des végétaux. L'eau, aspirée du sol dans le végétal, s'évacue par le haut dans l'air. Le végétal qui produit le plus d'évapotranspiration, c'est l'arbre, et particulièrement le feuillu. Ce sont 1000 litres d'eau par jour pour un chêne, contre 75 pour un bouleau. Les anciens disaient que l'eau attire l'eau. Les chercheurs aujourd'hui disent que le couvert végétal attire l'eau et réduit la chaleur.

Cette humidité qui s'évapore dans l'air fonctionne comme un aspirateur qui attire les nuages venant de la mer. Le cycle de l'eau est donc positif s'il se produit naturellement. Une tendance récente de l'agriculture consiste à penser que face au manque d'eau, il faut faire des cultures sèches qui ne nécessitent pas d'arrosage. Le constat est négatif. Un sol sec et des végétaux qui ne « transpirent » pas ne produisent plus d'évapotranspiration.

La solution la plus raisonnable consiste à recréer les conditions du cycle de l'eau : garder des

couverts permanents dans les cultures, éviter les sols nus, et reboiser fortement. Sauf que cette façon de produire n'est toujours pas enseignée dans les écoles d'agriculture, ou si peu. L'agriculture de conservation des sols, qui repose sur trois piliers majeurs, n'est pratiquée aujourd'hui que par 5 % des paysans. Ces trois piliers majeurs sont : le travail minimum du sol (pour le garder vivant), un couvert permanent (pour créer de la biomasse qui fertilise le sol vivant et évite l'érosion), une rotation culturale adaptée (semenciers adaptés au sol, et diversifiés pour optimiser la vie du sol).

La disparition des arbres a un impact sur le cycle de l'eau. La disparition des forêts est une catastrophe pour le climat.

Ces solutions de bon sens restent totalement ignorées par l'agro-industrie qui ne jure que par le chimique à outrance. On booste le sol avec des engrais chimiques, on sème des graines enrobées de pesticides, on nettoie les champs à grands coups de produits chimiques qui tuent la vie du sol, et une fois la récolte faite, on laisse le champ à nu. Quand le modèle devrait être la prairie, on crée des déserts. Un sol à nu intensifie le phénomène de chaleur quand une forêt tempère cette chaleur. Quand l'air arrive à 30°, le sol nu (ou le béton) est à 35 voire 40° alors qu'un sol couvert sera plus proche de 27 ou 28°. Dans une forêt, il fera 20 à 25°.

Le cycle de l'eau est donc une question centrale dans la problématique

du réchauffement climatique et de la sécheresse. C'est le scandale des mégabassines. L'eau ne provient pas du ruissellement, mais d'un pompage direct dans les nappes phréatiques. Celles-ci ne peuvent être privatisées par un petit nombre d'agriculteurs (on parle de 6 % à Sainte-Soline). L'eau est et doit rester un bien commun. En diminuant la quantité d'eau dans ces nappes, c'est tout l'écosystème que l'on met en danger. Plus le niveau des nappes est faible, plus l'irrigation naturelle des sols est en danger et plus on favorise les risques de « super feux ». À ce rythme, c'est toute la paysannerie qui est en danger. Et nous avec, par conséquent. Il n'y a plus que 1,5 % d'agriculteurs dans la population active. La taille

moyenne d'une exploitation est de 70 hectares avec aujourd'hui des exploitations hors norme de 1000 hectares. On observe entre 150 et 200 suicides de paysans chaque année.

LA PAYSANNERIE EN DANGER

S'ajoute à ce constat un phénomène inquiétant qui s'amplifie : l'agriculture de firme. De grands groupes comme Auchan, Fleury Michon, L'Oréal, etc. se mettent à acheter des terres pour produire eux-mêmes les matières premières dont ils ont besoin (des fleurs pour les parfums, des animaux et des végétaux pour la grande consommation) et éviter les intermédiaires. Or ces firmes exploitent les terres en industriels. Elles achètent les terres 3 à 4 fois

plus cher que le prix normal, provoquent ainsi une hausse du prix des terres agricoles et empêchent l'implantation de jeunes agriculteurs. Entre 1992 et aujourd'hui, ce sont 640 000 hectares qui sont passés ainsi dans les mains de l'agriculture de firme. Nul doute que le cahier des charges de ces grandes entreprises ne tient pas compte de la problématique à long terme de la désertification des sols, mais plus du profit immédiat. Et que dire de l'embauche d'agriculteurs salariés.

Les agro-industriels ont aussi pour objectif la production de céréales subventionnées, la plupart du temps à destination de la production des « biocarburants » ou de maïs et blé pour la nourriture animale. Nous avons une

responsabilité dans nos choix de consommation. Acheter de la viande en grande surface, issue de la production industrielle, favorise l'existence de ces industries. La chute des ventes des produits bio, corollaire de la hausse actuelle des prix pour nombre de foyers dont l'alimentation est une variable d'ajustement, met en danger la viabilité des fermes bio. On observe aujourd'hui de nombreuses dé-conversions pour un retour à la production conventionnelle. Si la prise de conscience s'intensifie dans la population, elle reste trop souvent confrontée à un déni de la part des décideurs, qui continuent à sacrifier notre avenir sur l'autel des profits à court terme et des calculs politiques de bas étage. ●

Marc Reneaux

La mobilisation s'organise contre les mégabassines, comme ici à Sainte-Soline, où les manifestants contestent la privatisation des nappes phréatiques au profit d'un nombre extrêmement restreint d'agriculteurs.



● Révolutions

L'art de s'émanciper par les armes

Aux Intersyndicales Femmes de cette année, un sujet essentiel : la capacité des femmes à se défendre, par les armes et l'organisation militaire au travers de deux exemples tout aussi essentiels : la Révolution française et la *jineolojî* kurde.

La FSU, la CGT et Solidaires organisent chaque année les Intersyndicales Femmes. Ces deux jours de formation réunissent 450 adhérentes et adhérents autour d'intervenantes : chercheuses, sociologues, professeures, économistes, historiennes, mais aussi militantes d'autres pays venues présenter leurs combats. Parmi les thèmes de cette année, un sujet complexe : les femmes et leur capacité à se défendre, par les armes et l'organisation militaire.

Mathilde Larrère, historienne, a présenté ses travaux sur l'inégalité de l'accès aux armes entre les femmes et les hommes. Contrairement à ce qu'on laisse souvent penser, dès les premiers jours de la Révolution française, des femmes ont demandé à participer aux combats. À l'entrée en guerre de la France en 1792, on voit la création de clubs d'amazones qui envoient des pétitions pour demander «des piques, des fourches et des sabres» afin de pouvoir aller défendre la patrie et la Révolution. Femme politique liégeoise, person-

nalité de la Révolution française, Anne-Josèphe Théroigne déclarait : «Armons-nous, nous en avons le droit par la nature, mais aussi par la loi». Car la citoyenneté était davantage liée à la capacité de défendre son pays, et donc à la possession d'un fusil, plutôt qu'au droit de vote. Les nombreuses pétitions de femmes de l'époque sont très largement rédigées afin de demander des armes plutôt que le vote. Les révolutionnaires vont rejeter l'armement des femmes. Le 30 avril 1793, la Convention demande aux femmes de quitter les camps militaires et les prive du droit d'association. De nombreuses femmes se déguiseront alors pour aller se battre.

DES PÉTITIONS POUR ALLER DÉFENDRE LA RÉVOLUTION

Les différentes révoltes du XIX^e siècle, ainsi que la guerre avec la Prusse, verront les femmes tenter de s'engager dans les conflits, sans que ce droit leur soit accordé. Des figures du droit des femmes de l'époque vont revendiquer le service militaire féminin au nom de l'égalité, comme Madeleine Pelletier, première femme psychiatre en France, alors même que ses options politiques la portaient à se revendiquer pacifiste. À partir de la Première Guerre mondiale, on voit évoluer progressivement l'accès des femmes à l'armée : création de corps auxiliaires féminins non combattants, puis intégration (limitée) de femmes dans les forces françaises, droit de défiler sur les Champs-Élysées depuis 1971. Les femmes investissent lentement les corps militaires et constituent 12 % des effectifs aujourd'hui.

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

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

Revendiquer le droit de se battre, ou dit brutalement, le droit de tuer ou d'être tuée, peut surprendre. L'intervention de Sarah Marcha, membre du centre de *jineolojî* et du mouvement des femmes kurdes, peut permettre de mieux comprendre. Jin en kurde veut dire femme. La *jineolojî* est une science développée par les femmes, sur les femmes. Depuis 2011, les femmes kurdes s'impliquent dans ces recherches et sont rejointes par des femmes du Moyen-Orient et d'Europe. Leurs travaux dépeignent la résistance des femmes comme un processus historique, continu, qui n'est pas seulement moderne. Elles veulent définir elles-mêmes leurs modalités de résistance.

Un impératif central : le Kurdistan ne peut pas être libre si les femmes kurdes ne le sont pas

La Première Guerre mondiale entraîne la chute de l'Empire ottoman et la division du Kurdistan en quatre parties, écartelé entre la Syrie, la Turquie, l'Irak et l'Iran. Le Parti des travailleurs du Kurdistan (PKK), créé en 1979, va progressivement prendre en considération un impératif clef : le Kurdistan ne peut pas être libre si les femmes ne le sont pas. Les femmes vont alors créer une organisation autonome au sein du mouvement de libération pour se libérer du poids du patriarcat et du capitalisme. Le concept de cette organisation : autodéfense et autonomie. Créer une armée des

femmes permet de donner aux femmes l'indépendance pour leur protection et pour la défense de la société. Des unités non mixtes vont être mises en place, au sein desquelles les femmes vont s'organiser, faire leurs propres formations, leurs propres opérations militaires en se libérant du patriarcat. En retour, la vision qu'on a des femmes dans la société va changer devant leur détermination et les preuves de leur force et de leur courage. Les femmes portent leurs propres décisions dans le projet révolutionnaire général. Les deux organisations travaillent en parallèle, le Parti de libération des femmes du Kurdistan et le Parti des travailleurs du Kurdistan.

LIER ALLIANCE DES FEMMES ET ALLIANCE DES PEUPLES

Quand Daesh attaque en 2020, les femmes n'ont pas eu à demander aux hommes la permission de se battre, elles étaient prêtes, elles avaient une organisation en place, avec un vrai programme pour la société. C'est un processus révolutionnaire continu, qui lie alliance des femmes et alliance des peuples. Quand un secteur géographique est gagné militairement, son fonctionnement est démocratisé pour aller vers un confédéralisme géré à parité entre femmes et hommes. Aujourd'hui au Kurdistan, aucune décision n'est prise uniquement par les hommes. La notion essentielle de l'exemple kurde, c'est qu'il ne faut pas reproduire ou exiger une participation à un système créé au préalable par des hommes, mais au contraire créer un système correspondant aux femmes dès le départ. Aujourd'hui, les femmes iraniennes s'inspirent de ces luttes pour défendre leurs droits. L'exemple kurde est un modèle pour tous les peuples de la planète. Face aux tyrannies, il est impératif que les femmes soient en première ligne pour exiger l'égalité, l'autonomie et la liberté! ●

Élisabeth Jeannin



Au Kurdistan, les femmes participent au combat contre Daesh dans des unités mixtes et non mixtes, leur assurant l'indépendance dans leur protection au sein du mouvement de libération.

● Cultur'elles

Test de Bechdel et sexisme au cinéma

Le test de Bechdel, nommé d'après la célèbre autrice de bandes dessinées Allison Bechdel, apparaît pour la première fois dans un épisode de *Dykes to watch out for* (Lesbiennes à suivre), une série que l'autrice publie à partir de 1983. Cet épisode, c'est *The Rule* (La Règle), publié en 1985, dans lequel deux femmes évaluent les films à l'affiche en posant trois questions. Y a-t-il au moins deux personnages féminins portant des noms ? Ces deux femmes se parlent-elles mutuellement ? Leur conversation porte-t-elle sur un sujet autre qu'un personnage masculin ? Incapables de trouver un film qui corresponde à ces critères, les deux amies préfèrent rentrer chez elles pour manger du pop-corn, sans cinéma. Ce qu'on appelle aujourd'hui le test de Bechdel n'était donc pas à l'origine véritablement un test, et non plus un concept politique féministe. Pourtant, ce test peut tout à fait être pris au sérieux en tant qu'indicateur de sexisme, dans la mesure où, avec trois questions simples, il dévoile l'absence ou l'aspect lacunaire des rôles féminins au cinéma, qui sont, au pire, inexistantes, au mieux, utilisés comme faire-valoir du héros masculin. Et c'est bien cette simplicité qui permet d'observer que, au théâtre comme au cinéma, hier comme d'aujourd'hui, le fait qu'aucune femme ne parle d'autre chose que des hommes est révélateur. Ainsi, seuls 57 % des 10 000 films répertoriés sur le site Bechdeltest.com satisfont aux trois critères. Pour autant, le résultat du test ne peut être considéré ni comme une garantie de féminisme (le film *Twilight* a passé le test avec succès) ni comme une condamnation pour sexisme, mais nous amener à minima à une réflexion sur les biais de l'industrie culturelle.

Marie-Eve Lièvre

● Actu'elles

La lutte des sportives contre la sexualisation de leurs corps

Dans le *Modes d'Emplois* n° 75 de l'automne 2021, nous relations la détermination des joueuses de l'équipe norvégienne de handball de plage, lors du Championnat d'Europe, qui avaient bravé le règlement de la Fédération internationale de handball en refusant de porter le bikini réglementaire «ajusté et échanuré», le jugeant peu pratique et dégradant, et lui préférant le short. L'équipe avait tout de même écopé d'une amende de 1 500 euros par la Fédération européenne de handball. Dans le même article, nous relations la décision des gymnastes allemandes aux Jeux olympiques de Tokyo qui décidaient de concourir en combinaison. Et bien, cette lutte essentielle des sportives, pour leur dignité et contre la sexualisation de leurs corps, continue de faire des émules. Début 2023, les adolescentes du club de gymnastique de la Légion Saint-Pierre ont décidé de désormais porter une tenue longue, couvrant leurs jambes, pour ne plus avoir à exposer leur corps en public. Ces courageuses gymnastes bretonnes sont les pionnières en France de l'insurrection contre le diktat

des tenues sexistes, peu adaptées à la pratique sportive et dont l'unique objectif est de sexualiser les corps et d'assigner les sportives à leur «féminité». On se souviendra aussi, au rang des précurseuses, de Serena Williams qui en 2018 avait osé porter une combinaison au lieu d'une jupette et s'en était tirée avec un rappel à l'ordre... Les athlètes féminines sont encore trop souvent soumises aux injonctions patriarcales, imposées par les fédérations et les sponsors, pour accroître leur visibilité médiatique. Dans ce cadre, l'esthétisme sexiste et sexuel devient l'enjeu primordial, loin devant la performance sportive. Notons toutefois que des décisions politiques s'invitent timidement dans le débat comme la Journée internationale du sport féminin (depuis 2014) ou la loi du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France, et instaurant la parité dans les instances dirigeantes du sport à partir de 2024. Aujourd'hui, seulement 18 femmes sont à la tête de fédération de sport sur 113 en France. Dans le sport comme ailleurs, les batailles se gagnent sur le terrain.

Séverine Drapeau

● Mutuelles

Contre l'avidité, retrouver la solidarité

Différents processus éloignent les mutuelles des principes de solidarité dont elles ont pu être les garantes. Entre autres, la mise en concurrence entraîne des coûts de fonctionnement aux dépens des usagers.

Le SNU a créé, le 7 novembre 2011, une mutuelle santé, l'Association pour une mutuelle des anciens de l'emploi (Amae), qui s'adresse, entre autres, aux salarié-es de Pôle emploi qui, passant à la retraite, doivent se munir d'une couverture santé en cas de besoin en voulant maintenir deux valeurs fondamentales : la solidarité intergénérationnelle et une solidarité entre ceux qui peuvent plus et ceux qui peuvent moins en instaurant, pour une même prestation, des cotisations différenciées. Pourtant, les mutuelles ne sont pas toutes guidées par les mêmes principes, et il est nécessaire de souligner une dérive qui alimente le discours populiste et qui ne distingue plus les mutuelles historiques gardiennes de valeurs, des fonds de pension prédateurs. Lors d'une des assemblées générales de notre mutuelle, une responsable de Malakoff Humanis, auquel est affi-

liée l'Amae, a commenté l'abandon progressif des principes de la solidarité intergénérationnelle depuis de nombreuses années en expliquant qu'elle se considérait avant tout comme représentante d'un organisme financier. Ce qu'atteste un communiqué de presse du directeur général de Malakoff Humanis annonçant 6 milliards d'euros de chiffres d'affaires, 8,2 milliards de fonds propres et 210 % de ratio de solvabilité. Le constat est clair, une partie de nos cotisations servent à toute autre chose qu'à financer nos soins médicaux. Ensuite sont tombées d'autres révélations de la part des médias : des rémunérations de directeurs qui tendent vers le million d'euros annuel et des augmentations de plus de 50 % qui n'ont rien à envier à celles que l'on accorde à des dirigeants du CAC 40, et ce, sans compter les mandats rémunérateurs dans d'autres instances.

Que penser de ces investissements de prestige – voitures de luxe, avions – dont on mesure mal en quoi ils profitent à des objectifs de santé? Que penser de ces investissements dans des clubs de rugby, dans une équipe cycliste professionnelle, une course automobile, un festival de musique, etc. dont on mesure mal en quoi ce type de communication est nécessaire et en quoi elle colle aux valeurs mutualistes? Et que dire des placements dans l'immobilier? Et la liste est longue de ces mutuelles ou groupes qui par ces comportements n'échappent pas à cette dérive¹.

DES SOMMES PHÉNOMÉNALES QUI ATTISENT LES APPÉTITS

Les petites mutuelles locales où des bénévoles continuent à tenir des permanences pour rencontrer leurs adhérents, régler des dossiers compliqués, existent encore, mais elles ne représentent que quelques milliers d'ayants droit, et pour combien de temps encore? La très grande majorité des ayants droit relève aujourd'hui de grands groupes qui ont mis moins de trente ans à se constituer. Trois facteurs principaux ont

rendu inéluctable ce processus : les coûts de santé, les investissements informatiques et le Code européen des assurances qui a imposé depuis 2016 de disposer de fonds propres importants. Associations, absorptions et fusions se sont multipliées. L'exemple le plus marquant est celui d'une mutuelle locale de Loire-Atlantique qui, en s'associant à d'autres mutuelles dont dernièrement la MGEN, couvre aujourd'hui plus de 10 millions de personnes, sans compter la gestion d'établissements de santé, hôpitaux, magasins d'optique, d'audio, de matériel pour handicapés, mais aussi des maisons de retraite.

Les sommes phénoménales en jeu attisent les appétits. Une concurrence féroce existe entre d'une part les mutuelles, relevant en principe de l'économie sociale et solidaire, et les assurances privées se situant dans une logique de marché, mais aussi entre les mutuelles elles-mêmes. Entre les mutuelles, c'est le chacun pour soi, et la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF) ne joue pas son rôle de régulation. Cette concurrence a ouvert la

porte à des dépenses de marketing, de publicité qui n'auraient jamais dû avoir une place si prépondérante.

DES FRAIS DE GESTION TRÈS SUPÉRIEURS À LA SÉCU

Selon l'Autorité de contrôle, de prévoyance et de régulation (ACPR), pour 100 euros HT de dépenses de santé, la Sécurité sociale prend en charge 79,9 %, les complémentaires santé 13,4 % et les patient-es 6,9 %. Le rôle des complémentaires santé (dont les mutuelles) est relativement modeste, pour autant cela constitue des sommes très importantes. Selon l'ACPR, sur 38 milliards d'euros collectés en 2019 par les mutuelles, 30,3 milliards ont été reversés au titre des soins. Où est passée la différence? Dans les frais de gestion disproportionnés, dont la publicité et le marketing! Ils sont stabilisés depuis 2010 autour de 20 % des cotisations, très largement supérieurs à ceux de la Sécu chez laquelle, selon les branches, le taux oscille entre 1 % et 4 %. En 2017, la Cour des comptes considérait que la coexistence de deux régimes différents pour assurer les mêmes risques conduisait à une mauvaise mutualisation entre malades et biens portants et elle pointait une redondance des dépenses de fonctionnement des deux assurances s'additionnant pour la gestion des mêmes aléas.

D'autres problèmes rendent inégalitaire le fonctionnement actuel des mutuelles. La première des inégalités repose sur l'absence de lien entre le revenu de l'adhérent et le montant de la cotisation, contrairement à la Sécurité sociale. Cette inégalité est justifiée par des offres de prestations avec différents niveaux de remboursement, mais cette réponse ne nous paraît évidemment pas satisfaisante. La course aux adhésions pour avoir une assise financière à la hauteur des enjeux et des coûts de la santé a engagé les mutuelles dans une course en direction

des grandes entreprises (les «grands comptes»), mais cette course dans un cadre de concurrence féroce a des effets pervers et produit de l'inégalité. Les mutuelles ont cherché à protéger leurs grands comptes des coûts réels en faisant supporter la charge aux contrats individuels, et dans ce jeu pervers, les organisations représentatives des salarié-es portent une responsabilité, car elles aussi participent à en demander toujours plus à moindre coût.

La concurrence a ouvert la porte à des dépenses de publicité qui n'aurait jamais dû avoir cette prépondérance

Conséquence : le taux moyen de redistribution en termes de soin des contrats collectifs d'entreprises en 2019 était de 87 % quand celui des contrats individuels n'était que de 72 %. La double peine : le particulier paie plus, et il est moins remboursé. Drôle de solidarité. Les grands perdants sont les salarié-es des petites entreprises, les chômeur-es, une partie des retraité-es, une partie des jeunes... tous les particuliers en général, tous contraints soit de contractualiser des «petites couvertures», soit de renoncer à se soigner.

En 2018, suite à la crise des gilets jaunes, les pouvoirs publics ont demandé à la FNMF de modérer les tarifs. Mais cela n'a pas été suivi d'effet dans toutes les mutuelles, car, le mois suivant, était constatée une augmentation moyenne de 4 %. Pendant la crise du Covid, c'est la Sécurité sociale qui a porté toute la charge. Les mutuelles ont alors fait de substantielles économies évaluées à 2,2 milliards. Le gouvernement a alors ponctionné 1,5 milliard d'euros sur les com-



plémentaires. La plupart des mutuelles refuseront de prélever cette somme sur leurs fonds propres, pourtant conséquents, et répercuteront la charge sur les assuré-es, principalement sur les contrats individuels par peur de perdre des grands comptes. Drôle de solidarité là aussi.

DES ALTERNATIVES SONT POSSIBLES

Les débats qui ont suivi la déclaration de l'ancien ministre de la Santé Olivier Veran sur l'idée d'une Sécurité sociale qui pourrait devenir le seul gestionnaire des dépenses de santé ont ouvert la boîte de Pandore. Le Haut-Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM) a émis plusieurs scénarios pour sortir de ce *statu quo* coûteux, inégalitaire et insatisfaisant. On comprend que tout changement repose sur un autre partage des rôles

entre la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) et les complémentaires santé, un partage qui renforce le rôle de la Cnam dans sa fonction de gestion des dépenses, et laisse aux mutuelles la gestion des problématiques liées à la santé comme la prévention. Une alternative existe déjà, il s'agit du régime local d'Alsace-Moselle qui est un régime obligatoire à cotisation proportionnelle aux revenus. Est-ce que cet exemple est reproductible à l'échelle nationale, c'est une autre histoire, mais cela démontre que les alternatives sont possibles. Les défauts du système sont connus, reconnus, incontestables et on peut faire autrement. À quand la volonté politique du changement qui privilégie l'intérêt général, l'égalité devant les soins, et retrouve les racines de la solidarité? ●

Le Secteur Retraités du SNU



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 __ amae.mutuelle@gmail.com

1. Daniel Rosenweg, *Le Livre (très) noir des mutuelles*, Albin Michel, 2021, 260 pages, 16,90 euros.

● Histoire

Émancipation et révolution dans le Yiddishland



● Henri Minczeles, *Histoire générale du BUND*, L'Échappée, 2022, 476 pages, 22 euros.

Histoire générale du BUND nous plonge dans cinquante ans d'histoire du point de vue des militants révolutionnaires juifs de la zone de résidence. Cette zone est créée par l'Empire russe après le partage de la Pologne dans les années 1870 et 1880. Elle couvre un million de km², s'étendant de la mer Baltique à la mer Noire, et rassemble 5 millions de juifs qui seront assignés à résidence. Cette période est ponctuée de mesures discriminatoires concernant les professions ouvertes aux Juifs, leurs droits de résidence dans les villes et l'accès à l'université ou à l'armée. La région est également régulièrement balayée par des vagues de pogroms qui laissent à chaque fois sur le carreau des milliers de victimes... Le BUND, créé en 1897, est une organisation révolutionnaire qui s'adresse aux Juifs de la zone dans leur langue : le yiddish. Car les prolétaires juifs vivent dans des villages juifs, sont embauchés par des patrons juifs et parlent leur propre langue. Ainsi, si les militants du BUND revendiquent l'universalisme révolutionnaire – l'organisation est une section du Parti ouvrier social-démocrate russe (POSDR) dont seront issus

les bolcheviks et les mencheviks – ils constatent la nécessité de reconnaître les spécificités des Juifs de la zone pour organiser la lutte politique et syndicale. Le BUND va donc se retrouver en prise avec le patronat juif, mais aussi avec les structures traditionnelles juives dont il dénonce la collusion avec la bourgeoisie, avec les sionistes dont il dénonce le renoncement à s'émanciper ici et maintenant, avec les assimilationnistes considérés comme un renoncement à émanciper le prolétariat abandonné à lui-même, mais aussi face aux partis nationaux, comme le Parti socialiste polonais (PPS) qui leur reproche de diviser le prolétariat, et avec le POSDR qui bute sur le caractère national du BUND. À travers cinquante ans d'histoire, cette somme est aussi bien un récit des combats du BUND qui organise la lutte sociale et arme les populations contre les pogroms, qu'une réflexion rigoureuse sur l'identité juive, la question nationale et la révolution prolétarienne. Un récit épique, une analyse pointue, un document de travail : on ne sort pas indemne d'une telle lecture. ●

Adèle Salem

● Cinéma

Réciprocité des destins au-delà des frontières



● Giacomo Abbruzzese, *Disco Boy*, 92 minutes, Films Grand Huit, 3 mai 2023.

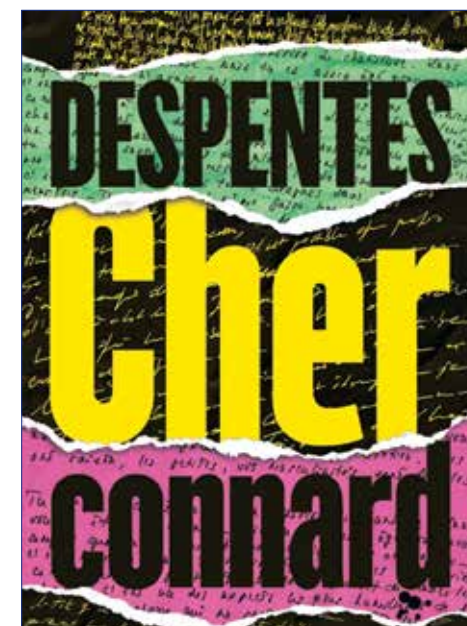
L'art peut-il tenir un propos politique? À l'évidence! Tout propos public est politique, le propos artistique n'y fait pas exception, il est l'expression d'une classe sociale et du discours de celle-ci. Mais le cinéma a une caractéristique essentielle : c'est un art de moyens, c'est-à-dire qu'il nécessite un budget conséquent. Le cinéma peut-il alors tenir un propos social? En France, certains s'y essayent avec des résultats plus ou moins heureux. Mais avec le cinéma, c'est bien une classe sociale qui parle au nom des catégories sociales à qui elle tente de donner la parole. Un Bertrand Tavernier n'est jamais aussi bon que quand il critique la société bourgeoise (*Le Juge et l'assassin*) ou l'aristocratie (*Que la fête commence*) à la manière d'un Balzac. Alain Cavalier, avec son dernier triptyque, a indéniablement réussi à conjuguer les discours pour dénoncer un système qui broie sans discernement. Mais pour son premier long métrage, Giacomo Abbruzzese nous offre avec *Disco Boy* un véritable propos formel et artistique qui arrive, sans caricature et sans long discours,

à exprimer la révolte instinctive et viscérale d'un prolétaire sommé d'assassiner ses frères de misère. Aleksei fuit la Biélorussie et gagne la France où il s'engage dans la Légion étrangère. Il est envoyé au combat dans le Delta du Niger où Jomo, jeune révolutionnaire, lutte contre les compagnies pétrolières qui ont dévasté son village. À travers la musique et la danse, le réalisateur illustre la réciprocité des destins. Les dilemmes moraux sont sublimés par une narration onirique qui s'enfonce dans le fantastique. Le film n'est pas exempt de défauts, loin s'en faut, mais Giacomo Abbruzzese nous rappelle que l'on peut aborder certains sujets essentiels, sans pour autant sombrer dans un discours aux dépens du média artistique. Par de très belles idées de mise en scène, il nous démontre que la forme peut révéler un propos, convoquant les perceptions et la sensibilité, et ainsi faire jaillir la nature universelle de la décence commune (*common decency*), chère à notre regretté Georges Orwell. ●

Francine Fréjus

● Roman

Se construire un avenir par l'amitié et la solidarité



● Virginie Despentes, *Cher Connard*, Grasset, 2022, 352 pages, 22 euros.

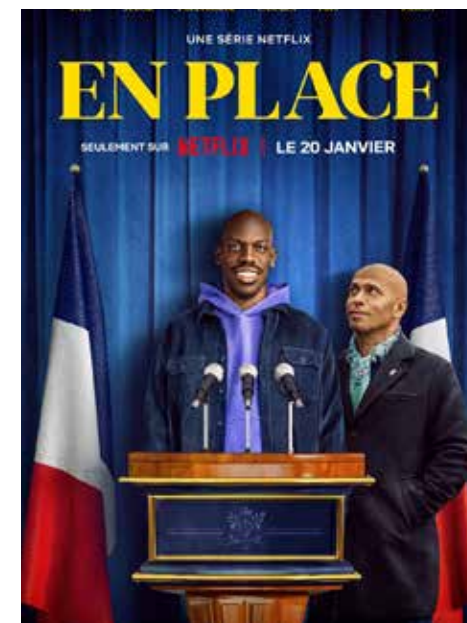
Lui, est écrivain avec une petite notoriété, accro à la drogue et en quête d'inspiration pour son nouveau roman. Il voit sa vie basculée lorsque son ancienne attachée de presse le balance sur le #Metoo pour des faits de harcèlement datant d'une dizaine d'années. Pour Oscar, il n'en est rien. Il était simplement amoureux et maladroit. Elle, est actrice à succès, adulée et respectée de tous, sentant cependant l'heure de son déclin sonner. La peur de vieillir la ronge, elle cache son mal-être derrière une vie remplie d'excès toxicomaniaques en tout genre. Rebecca est féministe, hédoniste et fière de l'être. Hormis leur amour de la dope, a priori, peu de choses lient ces deux-là. Un jour, Oscar croise Rebecca à la terrasse d'un café parisien, elle ne le reconnaît pas, lui le petit frère de son ancienne meilleure amie. Il l'insulte ouvertement sur les réseaux sociaux. Elle l'interpelle en retour en introduisant élégamment sa missive par un *Cher connard* qui marque le début de leur échange. De ces premiers mots

naîtra une amitié inattendue, touchante et salvatrice pour ces deux caractères que tout oppose. Au travers du récit de leur vie quotidienne, des souvenirs d'enfance et des doutes qui peuvent les habiter, ils s'entraident dans leur quête de paix intérieure et de rédemption. Ensemble, ils apprennent à composer avec leurs angoisses, leurs névroses et leurs faiblesses. Jusqu'à finalement se sauver mutuellement la vie. Dans ce roman épistolaire 2.0, Virginie Despentes aborde les changements fondamentaux qu'a subis notre société ces dernières années avec le bouleversement du #Metoo et l'apparition du Covid. Elle y ajoute un panel large de critiques, s'attaquant entre autres au cinéma et au numérique. Mais l'essentiel du roman s'oriente progressivement autour du discours sur l'oubli de soi et des autres dans la toxicomanie, et la nécessaire reprise en main de son destin à travers le laborieux chemin de l'abstinence, de la parole et de la solidarité. Un récit dynamique, captivant et riche en réflexion. ●

Chloé Coulombe

● Série

Une parodie jubilatoire sur la politique française

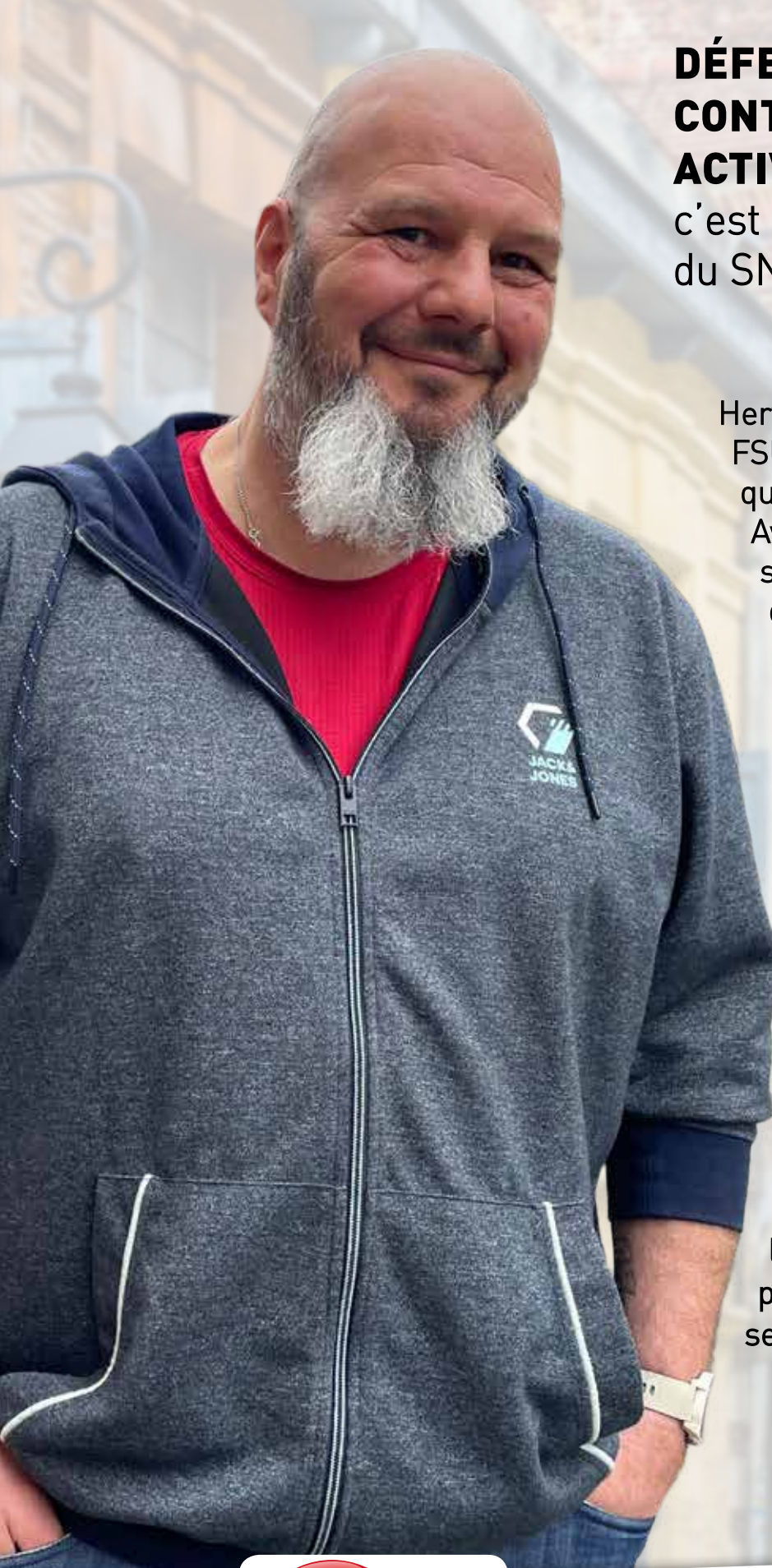


● Jean-Pascal Zadi, *En place*, Netflix, 2022, 6 épisodes, 30 minutes.

En ces temps de répression policière toujours plus violente, se mater la série *En place* est un moment de bonheur pour toutes celles et ceux qui aimeraient à la tête de l'État une (vraie) personne normale. La série raconte comment un éducateur de la banlieue parisienne arrive au second tour des présidentielles. Alors oui, c'est de la fiction, voire même de la science-fiction aujourd'hui dans notre pays, que d'imaginer pouvoir choisir au second tour de l'élection présidentielle entre une écologiste radicale et un éducateur noir de banlieue. Avouons-le, le peuple de gauche a mal à sa politique depuis bien trop longtemps, et nous avons tous besoin de nous raccrocher à quelque chose qui nous fasse du bien, qui nous permette de rêver quelques heures. C'est désormais possible avec ce petit bijou d'humour. Cette série est écrite, réalisée et jouée par Jean-Pascal Zadi. *En place* n'est pas une suite de son premier long métrage de 2020 *Tout simplement noir* qui se plaçait plutôt comme une fantaisie aussi hilarante que virulente contre

le racisme. *En place* est une satire (très drôle) du monde politique français d'aujourd'hui qui n'épargne aucune mouvance politique. Le scénario est bien rythmé, avec beaucoup d'humour. Zadi a le sens de la formule finement travaillée, sans toutefois être frénétique. Ensuite le casting est une vraie réussite avec des gens connus – Benoît Poelvoorde, Marina Foïs, Eric Judor, Fary – et d'autres moins – Souad Arsane, Panayotis Pascot, Fadily Camara ou Jean-Claude Muaka – sans oublier la participation décapante de Pierre-Emmanuel Barré. Et tout ce petit monde est tout bonnement impressionnant et propose une parodie juste et pertinente. On est loin des clichés dans cette série qui décide au contraire de s'en moquer. Si la série ne révolutionnera malheureusement rien, vous passerez en revanche un très bon moment, car c'est un moment de fraîcheur. Le seul reproche pourrait porter sur la durée de la série : seulement six épisodes de trente minutes. Vivement la deuxième saison. ●

Nicolas Boissy



DÉFENDRE VOS DROITS TOUT EN CONTINUANT D'EXERCER UNE ACTIVITÉ DANS SON AGENCE, c'est aussi le rôle des équipes du SNU Pôle emploi.

Hervé est délégué syndical SNU Pôle emploi FSU dans les Hauts de France. Il défend au quotidien les collègues face à la direction. Avec son mandat, il continue de travailler sur son site pour ne pas être déconnecté du « terrain ».

Connaître le travail sur les sites est essentiel pour défendre les agent.es en tant que délégué syndical. Cela permet également de porter la réalité du terrain lors des échanges avec l'ensemble des élu.es et représentant.es du SNU Pôle emploi et la préparation des réunions d'instances de représentation du personnel.

Parce qu'un syndicat de terrain, proche de vous et qui connaît vos difficultés quotidiennes peut mieux vous accompagner et vous défendre, les équipes du SNU Hauts-de-France peuvent être fières de travailler dans ce sens.

Hervé Broutin

Délégué syndical SNU Pôle emploi Hauts-de-France



**ENGAGÉ-ES POUR LES
CONDITIONS DE TRAVAIL**