



● à pôle emploi

Classification (p 13)

3^e round, le SNU reste combatif



● luttes

Outre-mer (p 16)

État d'urgence sociale dans les Drom

modes d'emplois



PÔLE EMPLOI FSU

www.snuteffsu.fr

Numéro 60 | automne 2017 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● à pôle emploi

Plan social (p 12)

Solidarité totale avec les cadres !

● secteur cadres

Responsables d'équipe (p 18)

Quelle reconnaissance ?



● à pôle emploi

Entreprise libérée (p 14)

Asservir les salarié-es



● dossier (p 2 à 11)

Contre les réformes sociales et la casse du droit

Se mobiliser pour gagner



● dossier

Réforme du travail (p 6)

40 ans de politiques contre l'emploi

● dossier

Réforme des retraites (p 11)

Vers le chacun pour soi ?

● à pôle emploi

Assurance chômage (p 12)

Les jours comptés de l'Unedic

● Édito

Refusons la pulvérisation de notre modèle social

Fin des garanties collectives et des protections sociales, baisse des APL, exonération de l'ISE, réforme de l'assurance chômage et de la protection sociale... Dure rentrée pour nous toutes et tous, concoctée par le Président Macron, ni de gauche, ni de gauche !

À Pôle emploi, nous sommes dans l'œil du cyclone Jupiter. Le budget s'annonce être le premier chapitre de l'affaiblissement voulu de nos missions et des services rendus aux usagers. Le SNU est engagé pleinement et partout pour faire échec aux projets qui menacent l'avenir de Pôle emploi et celui de ses personnels. Le 22 septembre 2017, la direction générale a cru bon de demander par courrier aux personnels de ne pas donner de crédit aux rumeurs distillées dans la presse.

Pour se faire, le SNU a demandé un démenti sur les informations du *Parisien*, mais sans résultat. Au contraire, les perspectives de « dégraissage massif » sont confirmées. Pour la première fois depuis très longtemps, tous les syndicats nationaux de Pôle emploi (CGT-SNU-FO-CFDT-CGC-CFTC-SNAP-Solidaires-UNSA-CLL) se sont retrouvés pour définir ensemble des actions à engager. À l'heure où nous mettons sous presse, toutes ces organisations ont décidé d'appeler à la grève des personnels le 10 octobre prochain, à l'exception du SNAP, de la CFDT et de la CFTC qui ont demandé du temps pour rejoindre ou non cet appel.

Face à la déferlante antisociale de ce pouvoir, nul doute qu'un jour de grève ne sera pas suffisant. Mais les raisons de participer au mouvement social en cours sont nombreuses. Les ordonnances Macron pourraient à terme mettre en péril les garanties collectives des personnels de Pôle emploi tels que prime d'ancienneté, congés exceptionnels, RTT, congés maternité, etc. Vous défendre est de notre responsabilité et nous y faisons face, mais notre devoir à chacun et chacune doit être de refuser cette pulvérisation programmée de notre modèle social ! C'est par la mobilisation générale que nous contraindrons le gouvernement à revoir ses projets sociaux et économiques. Car la situation est telle que, si rien n'est fait, alors nous pouvons nous attendre à une montée exponentielle et continue des inégalités sociales dans notre pays. ●

Jean-Charles STEYGER
secrétaire général du SNU Pôle emploi FSU

● Ordonnances Macron

Se mobiliser et

Le cycle de mobilisation a commencé, rassemblant des centaines de milliers de personnes partout en France. Mais le mouvement doit gagner en force et en unité, car l'attaque antisociale du gouvernement ne fait que commencer.

Le cycle de mobilisation a commencé en septembre. Il faut dire que Macron et son gouvernement n'y sont pas allés de main morte. C'est une véritable guerre ouverte aux salarié-es et aux personnes les plus fragiles qu'ils ont entreprise : réduction des aides au logement, rétablissement de la journée de carence dans la fonction publique alors que le point d'indice est à nouveau gelé, suppression de 150 000 contrats aidés...

Une guerre aux plus fragiles

Rappelons-nous que le gouvernement a annoncé six grandes réformes sociales portant sur le droit du travail, la suppression des cotisations sociales, l'assurance chômage, la formation, l'apprentissage et les retraites. On a déjà pu voir, suite à la publication des ordonnances concernant le droit du travail,

ce que signifie pour Emmanuel Macron le terme réforme. C'est une véritable mise en pièce de notre modèle social. Face à ce vaste plan social à l'échelle de la nation, les salarié-es ont commencé à se mobiliser. La CGT a appelé unilatéralement, dès le début de la concertation autour des ordonnances, à une journée de mobilisation le 12 septembre à laquelle se sont joints Solidaires et la FSU, ainsi que plusieurs fédérations et unions départementales FO. La mobilisation a rassemblé autour de 400 000 personnes dans toute la France ! Cette journée réussie a donné lieu à une seconde journée de mobilisation le 21 septembre, préparée sur les mêmes bases et à laquelle ont aussi appelé des fédérations de l'UNSA et des syndicats CFDT et CFTC. Préparée en une semaine et souffrant de la concurrence de la « Marche

contre le coup d'État social » organisée deux jours plus tard par la France insoumise, cette journée a marqué un reflux prévisible. Ce fut au tour des retraité-es de manifester le 28 septembre pour défendre leur pouvoir d'achat mis à mal par l'augmentation de la CSG.

● Ses électeurs
savaient-ils que
« libérer le travail »
signifiait supprimer
les protections des
salarié-es ?

À partir du 25 septembre, une grève reconductible commençait dans le secteur des transports, notamment chez les routiers, mobilisation qui s'est heurtée à une forte répression de la part du gouvernement. Le 10 octobre, une très large inter-syndicale de neuf organisations,

Maily danse avec les loups

Alors que FO avait pleinement participé aux mobilisations contre la loi El Khomri, c'est avec fracas que son secrétaire général, Jean-Claude Maily, renonce à rejoindre l'appel de la CGT à se mobiliser le 12 septembre. Celui-ci ne va ensuite pas cesser de se justifier, se déclarant satisfait d'avoir réussi à allonger le temps de consultation avec le ministère du Travail, permis que la négociation sociale ne soit pas uniquement ramenée à l'entreprise mais encore réservée à la branche professionnelle sur de nombreux sujets et poussé le gouvernement à s'engager sur une augmentation des indemnités légales de licenciement... Une position que ne partagent pas nombre de militants, syndicats et unions départementales de FO, qui ont rejoint les intersyndicales locales et participé aux deux journées de grève des 12 et 21 septembre. La réunion du comité confédéral du 29 septembre a fait éclater le conflit au grand jour : les unions départementales et les fédérations ont voté très largement contre le positionnement de leur chef et réclament une mobilisation interprofessionnelle avant la ratification des ordonnances en novembre. La position de Jean-Claude Maily n'a jamais été aussi fragile. Sans parler de la nomination de son bras droit et successeur désigné Stéphane Lardy au poste de directeur adjoint du cabinet de Muriel Pénicaud !

gagner

dont la FSU, appelle à une grève dans la fonction publique. D'autres journées d'action devraient suivre. Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a proposé lors d'une réunion des secrétaires généraux des fédérations de la CGT le 15 septembre de faire de la semaine du 9 au 13 octobre une semaine d'actions professionnelles.

Mais le mouvement gagnerait à une meilleure coordination des forces syndicales et politiques. Si la CGT est la confédération la mieux placée pour impulser la riposte, la mobilisation gagnerait à ce que des appels intersyndicaux soient produits au niveau national. Mais la direction de la CGT semble vouloir s'afficher comme seule initiatrice des journées de grève qu'elle fait le choix d'annoncer unilatéralement alors que d'autres organisations syndicales – dont la FSU – sont disponibles pour les construire dans l'unité. Des appels unitaires seraient pourtant plus mobilisateurs auprès des salarié-es!

Les journées isolées ne suffiront pas. Pour gagner, il faut aller vers un blocage de l'économie que seule la grève peut instituer.

D'autant que les projets de réforme d'Emmanuel Macron vont demander une cohésion et une mobilisation sans faille si nous voulons faire reculer le gouvernement. Ayons bien à l'esprit que la réforme du droit du travail n'est qu'un début. Le gouvernement entend par la suite étatiser l'assurance chômage, ce qui laisse présager à court terme une dégradation des droits des salarié-es privés d'emploi, à moyen terme, une privatisation du régime. Idem pour les retraites : le gouvernement s'avance vers un modèle à points, balayant le système de solidarité par répartition. La suppression des cotisations maladie par une augmentation de la CSG

n'est là aussi pas anodine, et laisse entendre une «réforme» de fond de la Sécurité sociale. Si nous ne sommes pas en mesure de nous mobiliser massivement dès à présent, nous laisserons au gouvernement les mains libres pour renverser le système social français.

Autre mauvaise nouvelle, le projet de loi de finances (PLF) 2018 indique une réduction des dépenses par les administrations publiques de 15 milliards d'euros, réalisé principalement par l'État (à hauteur de 7 milliards d'euros), la Sécurité sociale (pour 5 milliards d'euros) et les collectivités locales (3 milliards d'euros). Ce PLF est donc bien un budget d'austérité et de restrictions budgétaires.

Une politique sans légitimité

Il faut par ailleurs s'ériger contre la soi-disant légitimité du gouvernement à appliquer son programme. Certes, la participation d'Emmanuel Macron au précédent gouverne-

Quel Front social construire ?

Le collectif Front social est né d'une déception : celle de l'abandon de la lutte contre la loi Travail. Le 16 février dernier, les membres de plusieurs fédérations locales de syndicats se rassemblent en meeting au théâtre de la compagnie Jolies Mômes, à Saint-Denis, pour décider d'une poursuite du mouvement. Une semaine plus tard, l'idée d'une manifestation la veille du premier tour de la présidentielle est actée. Le 22 avril, à la veille du premier tour, le Front social organise une manifestation à Paris. Le 20 juin, le Front social met en branle le premier rassemblement du quinquennat contre les ordonnances. Aujourd'hui, le collectif réunit environ 70 organisations.

Il a cependant perdu une partie de sa raison d'être avec les appels des syndicats à plusieurs journées de grève. Si une partie de son discours sur la stratégie et la nécessaire grève à construire est juste, et si son impulsion initiale fut nécessaire et salvatrice, ce collectif doit veiller à ne pas dépenser inutilement son énergie dans la construction de ce qui risque de devenir une organisation groupusculaire, extérieure et concurrente des syndicats.

ment avait de quoi mettre la puce à l'oreille. Mais son programme présidentiel n'était composé que de vagues évocations et de mots d'ordre approximatifs. Tous ses électeurs savaient-ils que «libérer le travail» signifiait supprimer les protections individuelles et collectives des salarié-es? «Mettre fin aux injustices de notre système de retraite» permettrait-il vraiment de comprendre qu'il veut égaliser tous les régimes par le bas? Son programme est comme l'idéologie qui sous-tend sa

politique : hypocrite et pernicieuse. On nous parle de liberté pour nous faire accepter la pauvreté, on nous parle de réformes pour nous faire avaler l'injustice.

Devant la catastrophe sociale qu'il représente, ce gouvernement doit être combattu. Mais les journées isolées ne suffiront pas pour faire céder Macron. Pour gagner, il faut aller vers un blocage de l'économie que seule la grève peut instituer. Pour gagner, il est urgent de nous mobiliser. ●

Le Bureau national du SNU



● Réforme du travail

Décryptage des ordonnances

Les ordonnances remettent en cause les grandes conquêtes sociales : elles affaiblissent l'encadrement des licenciements, bouleversent la hiérarchie des normes et amoindrissent le rôle du syndicat. Le Medef applaudit, les salarié-es vont déguster.

Après un vrai-faux suspense d'un mois et demi, le gouvernement a rendu public le 31 août le contenu des ordonnances réformant le droit du travail. Si la lecture de la loi d'habilitation donnait déjà des indications sur les grandes lignes, l'analyse des 160 pages de ces cinq textes, tenus secrets jusqu'au dernier moment y compris pour les partenaires sociaux, réserve quelques (dés)agréables surprises. Outre que cela en dit long sur la sincérité de la concertation de cet été, on constate donc que la «libération du processus de destruction créatrice», vantée par Emmanuel Macron, est bien en marche et ne s'embarasse pas

de scrupules. Concrètement, que trouve-t-on dans ces ordonnances? Une suite favorable donnée à presque toutes les vieilles revendications du Medef, remettant en cause les grandes conquêtes sociales qui structurent aujourd'hui le droit du travail français : l'affaiblissement de l'encadrement des licenciements, tant individuels qu'économiques; le bouleversement de la hiérarchie des normes, au profit de la déréglementation; l'amoindrissement du rôle des syndicats et des institutions représentatives du personnel.

Combattre les ordonnances est une responsabilité historique! Il y va de l'avenir des salarié-es de ce pays. Nous ne pouvons pas nous résigner à jeter par-dessus bord plus de

170 ans de droits et de conquêtes sociales, au nom d'une prétendue libération du travail.

Leur degré de violence et leur ordonnancement d'ensemble marquent une étape décisive dans la transformation du droit du travail.

À travers la remise en cause de plusieurs fondements du droit du travail, ces ordonnances assignent les salarié-es à la peur de perdre leur emploi. Techniquement, il ne s'agit pas tant de supprimer directement les règles et garanties que

de permettre aux entreprises de s'en affranchir en les contournant ou en limitant le coût de la sanction encourue. Même si certaines dispositions prolongent des textes antérieurs, dus au quinquennat Hollande, leur degré de violence et leur ordonnancement d'ensemble marquent une étape décisive dans la transformation du droit du travail d'un droit protecteur des salarié-es en un droit de la gestion plus sûre des ressources humaines. Alors même que le Premier ministre a reconnu, lors de la conférence de presse du 31 août 2017, que le droit du travail n'est pas la première cause du chômage en France. ●

Le SNU TEFE

Contournement et fusion des instances du personnel

Le gouvernement disait vouloir développer le dialogue social, comme source de droit. Mais ce qu'il ne disait pas, c'est que pour lui, il n'est pas forcément besoin de passer par les syndicats pour conclure des accords, y compris dérogatoires.

Négociation sans les syndicats

Car de nouvelles dispositions permettront aux entreprises de moins de 50 salarié-es de négocier des accords avec des représentants du personnel non délégués syndicaux et non mandatés par un syndicat. Ce qui signifie des négociateurs le plus souvent non formés, et non appuyés par la réflexion collective d'une organisation syndicale permettant de prendre un peu de distance et de comparer les situations de plusieurs entreprises avant de signer ce que l'employeur lui présente.

Pire encore, sous prétexte de prendre en compte la situation des TPE-PME, l'ordonnance donne la possibilité aux entreprises de moins de 11 sa-

lié-es de discuter directement avec les employé-es pour conclure des accords, y compris dérogatoires, sur les rémunérations, le temps de travail, etc. Et cette faculté pourra aussi être utilisée dans les entreprises de moins de 20 salarié-es dépourvues de représentants du personnel. Dans les entreprises de 11 à 50 salarié-es dépourvues de délégué-e syndical, des accords pourront être conclus par des salarié-es mandatés ou par des membres de la délégation du personnel. On craint les accords qui pourront être signés dans de telles conditions. Il s'agit là d'une rupture majeure avec la construction du système de relations sociales français, venant combler les vœux du patronat et de la droite. Le gouvernement montre ainsi que sa préoccupation n'est pas de revaloriser le rôle des syndicats comme acteurs du dialogue social, mais de pouvoir les contourner pour permettre l'adoption de règles dérogatoires.

Les ordonnances viennent ensuite parachèver et systématiser la fusion des instances représentatives

du personnel initiée par la loi El Khomri. Les délégués du personnel (DP), le comité d'établissement (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront fusionnées dans un comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises de plus de 50 salarié-es. Ce CSE est censé conserver toutes les fonctions actuelles des trois instances. Mais à ce stade, on ignore tout des moyens qui lui seront dévolus, si ce n'est, comme le dit le Premier ministre, qu'il s'agira de faire mieux avec moins...

Il s'agit là d'une rupture majeure venant combler les vœux du patronat et de la droite.

Cela pose au moins deux problèmes. Premier problème, la dilution du CHSCT dans le CSE va à rebours de l'évolution de cette institution. De 1945 à 1982, le CHSCT n'était qu'une commission du CE.

C'est une loi Auroux qui lui permet de prendre son autonomie et de développer une véritable technicité dans la prévention des risques professionnels. Cette technicité et cette indépendance vont-elles pouvoir perdurer dans une institution unique? On peut en douter.

Moins d'expertises du CHSCT

Le deuxième problème est la diminution globale des moyens d'intervention : l'institution devra prendre à sa charge, sur son budget propre, 20 % du coût des expertises qu'elle missionnera, y compris celles concernant la santé et la sécurité. Moins d'expertises, c'est moins d'éléments permettant d'éclairer les avis donnés par l'institution.

Enfin, signalons que, par accord majoritaire, il sera possible de fondre ce CSE avec les délégués syndicaux, pour former un conseil d'entreprise, seul habilité, alors, à négocier et signer des accords d'entreprise... mais sans siège supplémentaire! ●

Bouleversement de la hiérarchie des normes

Certains, comme la confédération FO, se sont montrés rassurés du renforcement du rôle de la branche professionnelle dans les ordonnances. Certes, l'ordonnance «relative au renforcement de la négociation collective» commence bien par affirmer le rôle premier de la branche dans 11 domaines, plus étendus que précédemment, notamment parce que certains ne relèvent plus de la loi mais de la convention de branche.

Les branches peuvent autoriser la conclusion de contrat de chantier.

Ce transfert peut d'ailleurs être, en soi, un problème, comme, par exemple, la faculté d'autoriser la conclusion, dans la branche, de contrats de chantier, que l'on connaissait uniquement dans le bâtiment et la branche SYNTEC. Ce qui constitue une nouvelle extension de la précarité pour les CDI, car seul l'employeur connaît la date de fin du contrat mais ne verse pas pour autant de prime de précarité. L'ordonnance fixe ensuite 4 autres domaines où la branche peut interdire aux accords d'entreprise de prévoir des dispositions différentes de celles de la convention de branche. Mais, innocemment, le nouvel article L 2253-1 se termine en indi-

quant que, dans ces 15 domaines, la convention de branche s'efface devant la convention d'entreprise si celle-ci assure des garanties équivalentes. Comment détermine-t-on que des garanties sont équivalentes? Peut-on considérer qu'un accord d'entreprise peut, à bon droit, prévoir des salaires minimums hiérarchiques inférieurs à ceux prévus par la branche, parce que, par ailleurs, il prévoit des durées de période d'essai plus courte? Peut-on considérer qu'un accord d'entreprise peut prévoir un nombre de renouvellements de CDD supérieur à celui prévu par la branche (eh oui, parce que ce domaine de compétence aussi lui est maintenant reconnu) au motif qu'il prévoit un régime complémentaire santé plus favorable que celui de la branche?

De proche en proche, c'est tous les sous-traitants qui se verront invités à faire baisser leur coût du travail.

Cette disposition vient en fait détruire le soi-disant confortement du rôle de la branche : qu'est-ce qui est équivalent? Qui en juge? Cela n'est pas précisé dans l'ordonnance. Et pour complexifier

encore les choses, le nouvel article L 2253-3 dit benoîtement qu'en dehors des 15 domaines évoqués plus haut, les conventions d'entreprises prévalent sur les conventions de branche, c'est-à-dire un champ de compétence extrêmement vaste, comme, par exemple, les primes d'ancienneté, le 13^e mois, l'indemnité de départ en retraite, etc. C'est, en fait, le parachèvement de l'inversion de la hiérarchie des normes et la porte ouverte au dumping social intrabranche : si un sous-traitant, sous la pression de son principal (ou unique) donneur d'ordre, arrive à faire signer un accord diminuant le coût du travail (en jouant sur les

salaires, ou les primes, ou la durée du travail, ou la flexibilité...) en faisant miroiter à ses salarié-es l'assurance d'obtenir un marché, qui peut croire que seuls ces derniers seront touchés? De proche en proche, c'est tous les sous-traitants qui se verront invités à faire baisser ainsi leur coût du travail, déstabilisant la concurrence et tirant tout le monde vers le bas. Sans compter que, dans ces conditions où chaque entreprise aura sa propre réglementation, le contrôle du respect des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles sera particulièrement malaisé à réaliser pour l'inspection du travail. ●



Affaiblissement de l'encadrement des licenciements

Il existe un encadrement du droit patronal de licencier ses salarié-es. Ainsi, tout licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse, sous peine de nullité, prononcée par le conseil de prud'hommes, avec indemnisation à la clé. L'ordonnance «relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail» relativise grandement cette exigence en interdisant au juge d'évaluer exactement le préjudice du salarié, par l'application obligatoire d'un barème d'indemnisation bien en dessous des minima légaux actuels. Pour un salarié ayant 2 ans

d'ancienneté à la date du licenciement, l'indemnisation minimum passe de 6 mois de salaire brut à 3 mois; l'indemnisation maximale est plafonnée à 20 mois pour une ancienneté supérieure à 29 ans, alors qu'il n'y a aujourd'hui aucun maximum obligatoire, que le barème indicatif actuel va jusqu'à 24 mois et que la moitié des salarié-es de plus de 20 ans d'ancienneté obtient plus de 24 mois. S'y ajoute la diminution des opportunités de saisir les prud'hommes par le raccourcissement du délai de forclusion pour contester un licenciement qui passe de 2 à 1 an, et le fait qu'une

insuffisance de motivation du licenciement ne peut plus constituer une absence de cause réelle et sérieuse si le salarié n'a pas demandé préalablement à l'employeur de compléter la lettre de licenciement.

L'objectif est de permettre aux employeurs de budgéter un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

On comprend bien qu'il s'agit de décourager au maximum les re-

cours aux prud'hommes. Face à cela, l'augmentation de l'indemnité légale de licenciement d'un cinquième à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté, dont certains syndicats se sont félicités, ne fait pas le poids, surtout quand l'on sait que beaucoup de conventions collectives prévoient déjà plus que ce montant. Non, en fait, l'unique objectif est de conforter les employeurs, en leur permettant de prévoir combien leur coûterait un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire de le budgéter. Il s'agit bien d'une sécurisation à sens unique. ●

● Réforme du travail

Macron et la politique de

Emmanuel Macron entend apporter son coup de massue sur les conquêtes sociales. Mais avec quel objectif? Le seul résultat attendu sera une nouvelle érosion de la cohésion sociale et un développement de la précarité

On voit aujourd'hui que ces décennies de politiques pour l'emploi n'ont pas empêché le chômage de se situer depuis 1983 à plus de 8 % sur 25 ans, dont sept années à plus de 9 % et quatre années à plus de 10 % (dont 2015). Beau résultat! Quant à l'emploi, entre 1980 et 2010, l'industrie a perdu 36 % de ses effectifs et jusqu'à 96 % dans l'industrie manufacturière. Entre 2012 et 2014, c'est encore 236 000 emplois qui ont été détruits en France tous secteurs confondus. Les salaires ont continué à être mis à mal puisqu'ils ont augmenté de seulement 1,3 % par

tête en 2014 alors que c'était 2,7 % trois ans plus tôt. S'il y a bien une chose qui a connu une belle évolution en un peu plus de 30 ans, c'est l'emploi précaire qui a littéralement explosé. L'instabilité s'est répandue sur le marché du travail français précipitant un grand nombre de salarié-es dans la trappe de l'emploi précaire.

Explosion de l'emploi précaire

On doit ça à la multiplication des contrats temporaires (surtout CDD et intérim) et au fait que ces contrats sont de plus en plus courts : la durée moyenne des missions d'intérim a été divisée par

trois ces 30 dernières années. En 2016, 70 % des embauches ont été conclues en CDD de moins d'un mois. Et au total, 87 % des nouvelles embauches ont été faites en CDD toutes durées confondues. Le taux de conversion de CDD en CDI est faible en France : seulement 21 %. En 2013, les pouvoirs publics avaient décidé de surtaxer les CDD courts pour en diminuer le recours mais la ministre Myriam El Khomri, en son temps, a reconnu que cela n'avait pas fonctionné.

Il faut savoir que l'Insee mesure un taux de rotation de la main-d'œuvre, ce qui offre un bon indicateur de l'instabilité de l'emploi. Selon une

étude, publiée dans l'édition 2014 du panorama *Emploi et salaires*, ce taux a presque quintuplé entre 1982 et 2011. L'Insee recensait, en 1982, en moyenne 38 actes d'embauches et de débauche pour 100 postes contre un ratio de 177 pour 100 en 2011. Donc, une instabilité de l'emploi multipliée par 4,65.

Érosion de la cohésion sociale

Les patrons ont intérêt à voir augmenter la part des salarié-es précaires occupant des formes d'emplois dits atypiques, c'est-à-dire précaires. En effet, c'est toujours de ces salarié-es que l'on se débarassera en premier – et plus faci-

40 ans de politiques contre l'emploi

Depuis 40 ans, le droit du travail est malmené. 40 ans de déréglementation n'ont rien apporté, sinon plus de violence sociale et plus d'inégalité.

Depuis, 40 ans, les gouvernements successifs travaillent à piétiner les conquêtes sociales des salarié-es. Afin de voir ce qu'il s'est passé, faisons un peu d'histoire. En 1977, c'est le Pacte national pour l'emploi avec des exonérations pour l'embauche des 16-25 ans. En 1982, les lois Auroux rendent possibles les accords dérogatoires sur le temps de travail. En 1986 et 1992, les CDD, l'intérim et le temps partiel sont facilités. C'est aussi en 1986 que disparaît l'autorisation administrative de licenciement. En 1993, les allègements «Balladur» et «Juppé» exonèrent certaines cotisations sociales pour les embauches dont les salaires sont compris entre 1,1 et 1,3 Smic. S'ensuit une période particulière entre 1996 – loi Robien – et 1998 avec les lois Aubry où la réduction du temps de travail est encouragée puis imposée à 35 heures. En 2000, la loi Aubry 2

apporte déjà quelques assouplissements notamment en introduisant le forfait jours pour les cadres.

Augmentation de la productivité

À noter, pendant la période de mise en place des 35 heures entre 1998 et 2002, l'activité dans le secteur privé grimpe à 2,9 % de croissance annuelle contre 1,8 % avant 1997. Le bilan officiel dressé par la Dares prête aux lois Aubry 350 000 créations d'emplois. Mais il y a eu des contreparties fâcheuses comme les 35 heures sans embauche dans la fonction publique, les prémisses d'une rigueur salariale toujours à l'œuvre et une augmentation de la productivité que beaucoup de salarié-es ont payé de leur santé.

En 2005, le Contrat nouvelle embauche (CNE) – CDI avec deux ans de période d'essai – est voté puis enterré car contraire aux conventions de l'Office international du travail (OIT). En 2006, le Contrat

première embauche (CPE) – sous-CDI pour les moins de 25 ans – est adopté puis retiré un mois plus tard sous la pression de la rue.

En 2007, les heures supplémentaires sont défiscalisées. Cette modalité sera abandonnée en 2012.

En 2008, on commence à taper dans le dur en donnant aux entreprises le droit de déroger, par accord, à la convention de branche, pour l'organisation et la durée du temps de travail.

Le statut d'autoentrepreneur entre en vigueur en 2009. En 2013, voilà l'Accord de maintien dans l'emploi et de mobilité. C'est aussi l'année du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Le CDI intérimaire voit le jour en 2014.

En 2015, une loi Macron à tiroirs introduit l'assouplissement du travail dominical et des licenciements collectifs, et la loi Rebsamen qui, entre autres, restreint les droits syndicaux en élargissant le recours à la délé-

gation unique du personnel.

Et une petite prime de 2 000 euros en 2016 pour l'entreprise de moins de 250 personnes qui embauche un salarié jusqu'à 1,3 fois le Smic. Évidemment 2016 c'est aussi l'année de la loi El Khomri dont le point majeur est une première inversion de la hiérarchie des normes qui entend donner plus de place à l'accord d'entreprise.

Gabegie du CICE

Revenons sur le CICE en vigueur depuis 2013. C'est à l'évidence un vrai fiasco. Pas d'effet sur la croissance, 0,4 % en 2013 et pareil en 2014. L'industrie continue à perdre des emplois et pas d'effet observable sur l'investissement. Tout ça pour la coquette somme de 28,7 milliards d'euros les deux premières années, et 39,7 milliards selon Bercy entre 2014 et 2017. En 2017, il y aura 3 milliards supplémentaires dilapidés par le CICE car la déduction possible de l'impôt sur les

la massue

lement – au moindre retournement de situation économique.

On connaît les effets dévastateurs de la précarité sur le pouvoir d'achat des ménages, sur l'accès au logement, sur l'épargne et la retraite, sur l'accès à l'éducation ou encore à la culture et aux loisirs. On sait que les ménages soumis à la précarité sont fréquemment obligés de refuser de se soigner faute de moyens ou de prise en charge. Un aspect qui est catastrophique lorsqu'il concerne les enfants des familles les plus modestes.

Précarité dévastatrice

Notre nouveau président de la République n'a qu'une – mauvaise – idée en tête, déréguler davantage le marché du travail. Mais il faudrait lui dire que détruire toujours plus

le Code du travail n'est en aucun cas un levier efficace contre le chômage! Mais, est-ce vraiment là sa véritable préoccupation? Quelqu'un devrait orienter Macron vers ces économistes chaque jour un peu plus nombreux qui démontrent, modèles à l'appui, que ce n'est pas à grands coups de flexibilité, de bas salaires et de recul des protections individuelles et collectives que l'on renoue avec la compétitivité.

Monsieur le Président, ne perdez pas de vue que toutes ces politiques érodent la cohésion et le climat social avec pour conséquences de mettre en concurrence les chômeurs contre les salarié-es, les titulaires d'un CDI contre ceux en contrat précaire ou encore les salarié-es du privé contre les agents de la fonction publique.

bénéfices des entreprises est passée de 6 à 7 % des salaires bruts versés pour les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 fois le Smic. Le 31 décembre 2013, François Hollande annonce un Pacte de responsabilité aux entreprises, fondé sur un principe simple : moins de charges sur le travail avec, en contrepartie, «plus d'embauches et plus de dialogue social». Le pacte devait représenter 41 milliards d'euros d'aides aux entreprises jusqu'en 2017 (baisse de cotisations sociales, réductions d'impôts, mesures de simplifications administratives). Le pacte est financé par 50 milliards d'euros d'économies sur les dépenses publiques.

Bilan déplorable

En 2015, l'Insee et l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) ont dressé un bilan déplorable de l'effet sur l'emploi de ces cadeaux aux entreprises : le CICE aurait permis de créer ou sauvegarder 120 000 emplois en 2 ans et servi à augmenter les salaires de 1,1 %. C'est un cadeau cher payé. ●



À moins que notre Président jupitérien ne soit aveuglé par son projet de réforme de l'impôt sur la fortune (ISF) qui deviendra, dès 2019, l'impôt sur la fortune immobilière (IFI)? L'IFI exclura les dividendes, plus-values et autres revenus mobiliers – principalement des actions détenues – ce qui représentera environ 3 milliards d'euros de rentrées fiscales évaporées. À l'IFI s'ajoute un flat tax sur tous les revenus tirés de loyers, dividendes, plus-values, assurances vie, qui seront imposés à un taux unique autour de 30 %. Aujourd'hui, le taux peut aller jusqu'à 62 % sur les dividendes ce qui fera une ristourne de 32 % pour les plus riches. Le manque à gagner pour les rentrées fiscales peut d'ores et déjà s'évaluer entre 2 et 4 milliards d'euros! La réforme fiscale de Macron bénéficiera aux 10 % des plus hauts revenus qui vont concentrer 43 % des 9 milliards de baisses d'impôts promises aux Français. Et une partie de tous ces cadeaux pour les plus fortunés sera compensée par la hausse de

la cotisation sociale généralisée (CSG) de 1,7 point dès 2018. La CSG s'applique notamment sur les salaires, les allocations chômage ou les retraites. Seront concernées par ce hold-up, les pensions supérieures à 1 198 euros, ce qui comprend quand même 60 % de retraités pour qui la CSG prendra 1,7 point de plus!

Pouvoir d'achat en chute libre

Suffit, les mauvaises langues, chez Monsieur Macron il y en a pour les riches et... pour les riches!

L'aide personnalisée au logement (APL) devrait être amputée en 2018 de cinq euros par mois. Les 6,5 millions de foyers concernés, soit 20 % de l'ensemble des ménages, vont devoir se rationner un chouïa au bénéfice de ceux qui ont déjà beaucoup et qui se sucreront encore plus l'année suivante. 76 % des ménages qui touchent les aides au logement se situent dans les 10 % de la population la plus pauvre. Des gens déjà habitués à faire des efforts après tout! Et tout bien considéré, les 800 000 étudiants concernés feront juste une visite mensuelle de moins au fast-food!

Bonnes raisons de se mobiliser

Attendez, populations besogneuses, votre Président a promis de réformer la taxe d'habitation, ce qui concernera 4 Français sur 5. Et même, la taxe d'habitation sera supprimée pour 80 % des ménages! Plaiguez-vous!? «La réforme sera engagée dès le début du quinquennat» avait promis le candidat d'En Marche. Eh bien, la réforme ne se fera pas avant 2022 a finalement indiqué le Premier ministre Édouard Philippe. Tant pis pour le pouvoir d'achat du plus grand nombre! Emmanuel Macron a clairement choisi son camp, celui des 3 400 foyers les plus riches qui auront un joli cadeau de 500 000 euros chacun en 2019 grâce à la réforme de l'ISF. Et pour ce qui est de la casse du Code du travail, son camp c'est celui de la droite libérale et du Medef!

Macron a toutes les mauvaises raisons pour réformer le Code du travail. Nous avons toutes les bonnes raisons de nous mobiliser, et de mobiliser autour de nous, contre ce projet antisocial imposé par voie d'ordonnances. ●

● Mobilisation sociale

Cinq arguments pour mobiliser

Les discours déployés par le gouvernement relèvent de la pure mauvaise foi. Mais comme quelques argumentaires valent mieux qu'un grand discours, *Modes d'Emplois* vous propose cinq manières de convaincre pour mobiliser en vue des prochaines journées d'action.

Après 40 ans de politiques de l'emploi, de flexibilisation du travail et d'exonérations sociales et fiscales en faveur des entreprises, la France est toujours engluée dans un chômage de masse : 6,6 millions de personnes sont inscrites à Pôle emploi, soit 12 % de la population active.

Augmentation de la pauvreté

Les 40 milliards de cadeaux annuels aux entreprises du crédit impôt compétitivité emploi (CICE) du gouvernement Ayrault et le pacte de responsabilité du gouvernement Valls en 2013 sont à l'évidence un fiasco. 2015 et 2016 furent des années fastes pour les patrons : loi Macron, loi Rebsamen et loi El Khomri qui ont permis de déréglementer le travail et d'affaiblir les instances représentatives du personnel. Pendant la même période, l'emploi précaire a littéralement explosé avec la multiplication des contrats temporaires (CDD et intérim) de plus en plus courts. En 2016, 87 % des nouvelles embauches ont été faites en CDD, et 70 % en CDD de moins d'un

mois. Le taux de pauvreté montre bien la violence des politiques de l'emploi menées depuis des décennies. En 2015, notre pays affichait un taux de pauvreté de 13,6 %.

L'Allemagne est présentée comme l'exemple à suivre en Europe depuis les lois Hartz promulguées dans les années 2000 qui réformaient le droit du travail allemand. Nos dirigeants vantent son faible

taux de chômage qui avoisine les 5,6 %. Mais on oublie de rappeler que le taux de pauvreté en Allemagne est de 16,7 % (source Eurostat), que 67 % des chômeurs allemands sont exposés au risque de pauvreté (source OCDE) et que

plus élevé pour les retraités allemands que français. Notons que le seul résultat des lois Hartz est d'avoir permis de créer deux millions d'emplois précaires supplémentaires sur dix ans! En Espagne, la réforme du marché du travail adoptée en 2012 facilite les licenciements et permet aux employeurs de déroger aux conventions collectives. La popula-

tion s'appauvrit avec un chômage global de plus de 20 % et de 45 % pour les jeunes, le développement du travail temporaire et d'un travail indépendant sous-payé. En 2015, 525 100 emplois ont été créés en Espagne dont 335 100 sont des contrats temporaires à temps plein

(63,82 %) et 24 800 des emplois à temps partiel (4,72 %). Le taux de pauvreté est de 22,2 %. L'Angleterre a mis en place depuis 2014 les contrats dits « zéro heure ». Ces contrats très précaires sont une régression notable pour les droits sociaux des salarié-es anglais puisqu'ils ne garantissent ni volume horaire ni salaire minimum. Le salarié est susceptible d'être appelé la veille au soir pour travailler et son activité peut s'arrêter tout aussi brutalement. De fait, les salarié-es en contrat zéro heure ne bénéficient pas de congés payés, ni d'indemnité maladie. Le taux de pauvreté de l'Angleterre est équivalent à celui de l'Allemagne.

Argumentaire n° 1

Réformes sociales et paupérisation en Europe

taux de chômage qui avoisine les 5,6 %. Mais on oublie de rappeler que le taux de pauvreté en Allemagne est de 16,7 % (source Eurostat), que 67 % des chômeurs allemands sont exposés au risque de pauvreté (source OCDE) et que le risque de pauvreté est trois fois

taux de chômage qui avoisine les 5,6 %. Mais on oublie de rappeler que le taux de pauvreté en Allemagne est de 16,7 % (source Eurostat), que 67 % des chômeurs allemands sont exposés au risque de pauvreté (source OCDE) et que le risque de pauvreté est trois fois

Explosion de la précarité

Le gouvernement est prêt à tout sacrifier pour un taux de chômage bas : la qualité de l'emploi et la cohésion sociale. Pourtant, toutes les réformes initiées par nos voisins européens ont montré que le seul résultat est la paupérisation massive de la population. ●

Philippe BARRIOL



Une enquête de conjoncture de l'Insee¹ datant de juin 2017 montre clairement que la rigidité de la réglementation du marché de l'emploi et le niveau du coût du travail ne sont pas les barrières à l'embauche principalement invoquées par les entreprises. En effet, 47 % des entreprises se disent confrontées à des barrières quand il s'agit d'embaucher en CDI ou en CDD de longue durée.

Conjoncture économique

Les freins à l'embauche invoqués par les entreprises se répartissent de la manière suivante : 28 % à cause de la situation économique (carnet de commandes); 27 % par des difficultés à trouver les compétences requises; 23 % du fait du coût du travail élevé; 18 % à cause de la réglementation du travail.

En matière de coût du travail, le frein à l'embauche le plus cité est

le niveau des cotisations sociales (18 %) alors que le niveau élevé des salaires est moins évoqué (7 %). Les risques juridiques liés au licenciement représentent seulement 14 % du total des barrières liées à la législation encadrant le marché du travail. Le coût des licenciements est

lui un peu moins évoqué (10 %)². On constate que l'argumentation qui consiste à dire qu'un nouvel assouplissement du Code du travail créera des emplois ne correspond pas aux attentes des entreprises. Les entreprises misent plutôt sur ce qui permettra de gonfler leurs

carnets de commandes. Elles espèrent également une amélioration du système de formation (initiale et continue) pour pallier le manque de compétences et de qualification de la main-d'œuvre.

Formation initiale et continue

Bien sûr, les entreprises confrontées à des barrières à l'embauche citent le coût du travail comme étant trop élevé, mais ce paramètre arrive seulement en troisième position.

Au final, 53 % des entreprises ne semblent pas éprouver de problème pour recruter, ce qui est un très bon indicateur que visiblement le Président Macron et son Premier ministre n'ont pas su prendre en considération. ●

P.B

1. Que nous disent les entreprises sur les barrières à l'embauche?, juin 2017 sur Insee.fr.

2. Tous les résultats sont pondérés par les effectifs des entreprises enquêtées.

Argumentaire n° 2 Le Code du travail n'est pas le frein principal



Depuis maintenant 35 ans, les politiques gouvernementales, sous la pression des organisations patronales – Medef en tête – attaquent les droits collectifs, le Code du travail, l'équité fiscale et la Sécurité sociale. Les discours qui servent à légitimer ces politiques antisociales suivent toujours la même rengaine : le réalisme économique imposerait de se plier toujours davantage aux diktats des marchés; la compétitivité française impliquerait des sacrifices de la part des salarié-es; la situation actuelle n'étant pas comparable aux années d'après-guerre, il faudrait savoir s'adapter.

Réduction du temps de travail

Mais opposons notre propre constat, tout aussi réaliste, à ces discours fallacieux. Les profits des grandes entreprises n'ont jamais cessé de croître. La part de ces profits dévolue aux dividendes est toujours plus grande, tandis que celle consacrée aux salaires ne cesse de s'effondrer. Et une grande partie des profits réels, d'une part a été délocalisée pour profiter d'un coût du travail sur certains continents qui confine à l'esclavage, et d'autre part échappe à tout prélèvement fiscal.

Les politiques de l'emploi menées par les gouvernements de gauche comme de droite depuis maintenant 35 ans, et dont la politique d'Em-

manuel Macron est l'aboutissement logique, se concentrent sur deux axes majeurs : détruire les protections sociales sous prétexte de favoriser l'embauche, transférer les revenus publics vers les fonds privés sous prétexte de soutenir l'investissement. Refuser ces logiques mortifères et organiser la mobilisation pour défendre notre système social doit aussi passer par la revendication d'une politique économique alternative claire et cohérente.

Pour favoriser l'embauche et lutter contre le chômage, nous revendiquons la réduction drastique du temps de travail. Mais pour ne pas recommencer l'erreur des lois Aubry, cette réduction du temps de travail doit s'accompagner d'une législation rigoureuse imposant des embauches compensatoires.

Pour favoriser l'investissement, nous revendiquons une réforme fiscale qui passerait d'abord et avant tout par l'annulation des dif-

férentes exonérations sociales et fiscales cumulées depuis 20 ans et qui s'élèvent à plus de 140 milliards d'euros annuels. De quoi réinvestir massivement dans les services publics et la Sécurité sociale, et financer un investissement productif sous tutelle publique.

Réforme radicale de la fiscalité

Pour une politique de l'emploi cohérente, nous revendiquons la création d'une Sécurité sociale professionnelle, intégrée comme 5^e branche de la Sécurité sociale. Elle permettrait le maintien du contrat de travail jusqu'à reclassement effectif du travailleur. Ce système suppose une augmentation importante des cotisations patronales pour financer le maintien du contrat de travail. Par ailleurs, la mise en place au sein de cette sécurité sociale professionnelle d'un service public de l'emploi efficace implique un réinvestissement massif de la part de l'État.

Ces trois axes d'une politique économique alternative sont complémentaires et indissociables. Mais ils rentrent en confrontation avec les milieux d'affaires et les classes possédantes. Pour mettre en œuvre une telle politique, il est nécessaire de se mobiliser massivement afin de faire entendre notre voix et faire aboutir nos revendications. ●

Adèle SALEM

Argumentaire n° 3 Une autre politique économique est possible

Emmanuel Macron veut remplacer les cotisations maladie et chômage prélevées sur les salaires par une augmentation de l'impôt appelé contribution sociale généralisée (CSG). Cette réforme est loin d'être anodine puisque l'assurance maladie et l'assurance chômage sont des conquêtes du mouvement ouvrier. En créant ces deux caisses, les organisations syndicales avaient comme objectif de les gérer en dehors de la tutelle de l'État.

La démocratie sociale balayée

Ces caisses, et plus généralement la Sécurité sociale, étaient le modèle de la démocratie sociale pivot des revendications du mouvement ouvrier. En effet, le mouvement ouvrier considérait que la démocratie politique se limitait à l'Assemblée nationale sans jamais investir le champ économique qui restait sous la dictature du patronat. La démocratie sociale devait être la préfiguration de l'émancipation des travailleurs. Pour l'État, supprimer ces cotisations et les remplacer par une augmentation de la CSG, c'est pouvoir enfin en finir avec ces conquêtes sociales. La suppression des cotisations chô-

La grève et les mobilisations de masse restent le moyen privilégié des salarié-es et des citoyens pour défendre leurs droits, et en conquérir de nouveaux. De la même manière, la meilleure arme du grand patronat et des gouvernements à sa solde est bien de faire croire aux salarié-es que la grève ne sert à rien. Face à un mouvement social de grande ampleur, à des salarié-es mobilisés et déterminés, rien n'est impossible! D'ailleurs, l'histoire sociale de notre pays nous rappelle que toutes les grandes conquêtes sociales sont passées par des mobilisations massives, des grèves de grande ampleur et des manifestations nationales. Un petit rappel historique s'impose pour préparer le cycle de mobilisation à venir.

Les congés payés

Les premières semaines de congés payés et la semaine de travail de 40 heures ont été imposées au gouvernement par la mobilisation générale des travailleurs de mai et juin 1936.

La Sécurité sociale mise en place en

image est la première étape de la réforme de l'Unedic. À l'origine, l'assurance chômage devait elle aussi faire partie de la Sécurité sociale. Mais jusqu'en 1967, les syndicats avaient 80 % des voix dans la gestion de la Sécurité sociale, et les organisations patronales seulement 20 %. Un des enjeux du patronat, aidé de certains syndicats, était donc d'éviter que l'assurance chômage y soit rattachée

pour pouvoir peser sur son fonctionnement. C'est ainsi que naquit l'Unedic en 1958 avec une gestion paritaire : 50 % pour les syndicats, 50 % pour le patronat.

Aujourd'hui, face aux projets d'étatisation de l'assurance chômage par Emmanuel Macron, nous sommes face à sa volonté assumée de supprimer ce qui reste une conquête sociale des salarié-es. En arrachant

l'Unedic à la gestion paritaire, l'État décidera des montants et des modalités de l'indemnisation.

Sa subordination aux intérêts patronaux revient ni plus ni moins à remettre les clefs de la gestion de l'assurance chômage au Medef. Il est donc à craindre le passage à une indemnité forfaitaire, la généralisation des minima sociaux, et une détérioration sans précédent de l'indemnisation et des droits des chômeurs. C'est aussi la porte ouverte à une généralisation des compléments privés et à une progressive privatisation de l'assurance chômage, ce dont rêvent depuis maintenant longtemps les grandes boîtes privées du secteur de l'assurance.

Argumentaire n° 4 Suppression brutale des conquêtes sociales



Le grand retour en arrière

La suppression des cotisations maladie laisse craindre un avenir similaire pour l'ensemble de la Sécurité sociale. La politique d'Emmanuel Macron est un grand retour en arrière qui cherche à rayer de notre société tous les progrès sociaux gagnés de haute lutte par les travailleuses et travailleurs. ●

Adèle SALEM

Contrat nouvelle embauche (CNE) alors même que celui-ci avait été voté par le Parlement et accepté par le Conseil constitutionnel.

En 2016, la mobilisation contre la loi El Khomri a permis de la vider d'une partie importante de ses mesures les plus régressives.

Argumentaire n° 5 La grève, meilleure arme de revendication massive

1945 a été imposée au patronat sous la pression des organisations de salarié-es qui avaient organisé la résistance à l'occupation étrangère pendant la Seconde Guerre mondiale. Les troisième et quatrième semaines de congés payés sont le résultat de grèves massives des ouvriers de l'industrie en 1955 et en 1962.

La grève générale de 1968 a permis une revalorisation du SMIC de 35%! Elle a aussi permis de faire aboutir des revendications importantes en

matière de droits syndicaux.

La cinquième semaine de congés payés, la retraite à 60 ans et l'augmentation du Smic en 1981 sont le résultat de la lutte des salarié-es durant les années 1970.

Les grandes grèves de 1995, en paralysant la France pendant deux mois, ont contraint le gouvernement conservateur à retirer sa réforme de la Sécurité sociale.

Le mouvement social de 2006 a permis le retrait pur et simple du

Défense de la Sécurité sociale

Notons enfin que si, lors des dernières décennies, les mouvements sociaux se sont faits moins revendicatifs et plus défensifs, c'est du fait de la brutale réaction des classes dirigeantes. En effet, face à la combativité des salarié-es jusque dans les années 1970, le grand patronat a su réorganiser l'économie et le travail pour faire échec aux mobilisations : délocalisations, chômage de masse, précarisation de l'emploi et financiarisation de l'économie.

Il est temps de nous rassembler, de nous mobiliser et de nous battre pour défendre nos droits et en conquérir de nouveaux. Face aux menaces gouvernementales, défendons notre modèle social! ●

A.S

● Réforme des retraites

Vers le chacun pour soi ?

La réforme des retraites risque d'être une rupture brutale avec notre modèle de solidarité par répartition. L'enjeu politique de cette réforme est crucial. Un rendez-vous que les salarié-es et les organisations syndicales ne doivent surtout pas manquer.

La réforme des retraites qui s'annonce va demander, aux actifs d'aujourd'hui, à la fois beaucoup de résistance et beaucoup d'imagination. Beaucoup de résistance parce que ce qui se dessine est la porte ouverte à la disparition du principe de solidarité par répartition. Et beaucoup d'imagination pour arriver à préserver l'équilibre financier à la fois du régime général et des régimes complémentaires. Car le poids croissant des retraité-es par rapport aux actifs, l'allongement de la durée de la vie, sans parler de la prolongation des études, vont continuer à produire leurs effets. On peut, bien sûr, rêver d'un taux de chômage en baisse mais encore faudrait-il que les emplois créés ne soient ni précaires ni à temps partiel pour qu'ils aient un impact positif sur les caisses de retraite. Or les ordonnances Macron ne vont pas du tout dans ce sens. En outre, tout projet de réforme est fondamentalement injuste tant que le fruit du travail profitera d'abord au capital et non au salaire et à la protection sociale, et tant que les exonérations sociales détournent une partie du financement des caisses de retraite. La réforme des

retraites est donc aussi un bras de fer avec le patronat.

Que nous annonce la réforme? Une soi-disant harmonisation du «maquis» des régimes généraux (35 régimes différents) et des complémentaires (29 régimes différents), et la remise en cause des régimes spéciaux. Par harmonisation, il faut comprendre la suppression de nombreuses conquêtes sociales gagnées après de longues luttes et auxquelles s'était déjà attaquée la réforme Juppé de 1995.

Un bras de fer avec le patronat

Mais le plus important dans le projet de réforme est la création d'un système à point étendu aux régimes généraux. Ce système est inspiré de celui en vigueur en Suède¹, dénommé «compte notionnel» et repose sur des modèles mathématiques très complexes basés sur de nombreux paramètres comme l'espérance de vie d'une génération d'âge². Un euro cotisé donnerait lieu aux mêmes droits pour tous, les cotisations seraient inscrites sur un compte individuel et revalorisées chaque année selon la croissance des salaires, le total des droits accumulés étant converti au moment de la retraite en une

pension, à l'aide d'un coefficient de conversion en fonction de l'âge de départ et de l'année de naissance. C'est tout ce que l'on sait sur l'économie générale du système. Les modèles mathématiques évoqués ici ne sont pas sans rappeler ceux qui prévalent dans les régimes d'assurance! On comprend bien que l'instauration d'un compte personnel retraite constitue une rupture brutale avec notre système par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle. Ce modèle nous rapproche de plus en plus d'un système par capitalisation sans pour autant garantir le niveau des pensions... Et qui assurera la gestion de ces comptes individuels? Là aussi, le projet de réforme est une

porte ouverte aux organismes privés, type AXXA qui n'attendent que cela pour nous apporter, avec les fonds de pension, à la fois, la peste et le choléra.

En marche vers une privatisation

L'enjeu politique de cette réforme politique, au sens noble du terme, pas celui de la posture mais celui des responsabilités collectives et du bien général, est décisif. C'est un rendez-vous déterminant que ne doivent surtout pas manquer les salarié-es et les organisations syndicales. ●

Michel CRETIN (Secteur Retraité-es)

1. «Réformer la protection sociale : les leçons du modèle suédois» sur Senat.fr.

2. Voir les travaux de la Commission d'orientation des retraites sur Cor-retraites.fr.

28 septembre : les anciens fainéants étaient dans la rue

Lille, 28 septembre 2017. Comme dans de nombreuses villes de France, les retraités ont battu le pavé, à l'appel de 9 organisations syndicales et associations de retraités. Dans la capitale des Flandres, ils sont là nombreux, anciens travailleurs du textile ou anciens métallos, héros de ces années qu'on a appelées les Trente Glorieuses. Ils défilent en rangs serrés mais les traits marqués par la vie, et souvent les corps fatigués portant les stigmates de la maladie. Souvent la démarche est raide ou hésitante, et les cortèges portent la marque de l'arthrose, des maladies respiratoires, cardiovasculaires et autres AVC. Le cortège passe par hasard devant une école de commerce, une cinquantaine d'étudiants sont massés devant la porte. Certains lèvent timidement le bras en signe de solidarité tandis que d'autres se moquent ouvertement de la manifestation, la désignant comme une initiative ringarde et ridicule. La sono de la CGT lance un refrain de Jean Ferrat. C'est le choc des cultures, des classes sociales et des générations! Un étudiant facétieux lance «*Les retraités En Marche!*», conquis par la foule des manifestants. Car Macron, ils ne le portent pas dans leur cœur, ces retraité-es en colère! C'est même la cible privilégiée des pancartes et des slogans. C'est lui qui a qualifié de retraités «*aisés*» ceux qui touchent une pension supérieure à 1 200 euros par mois. Pour ceux-là, la hausse de la CSG reste en travers de la gorge. Et pour les petites retraites, la hausse annoncée des minima sociaux qui rattrape et dépasse les pensions signe l'avènement d'un système où les retraités deviennent une population d'assistés. Mais les jeunes macronistes biberonnés à l'idéologie managériale devront bientôt déchanter, quand les ravages de cette philosophie auront détruit tous les liens sociaux. Il est temps de reconstruire les solidarités intergénérationnelles. À Lille comme dans toute la France, les retraités en colère se sont quittés en promettant de nouvelles manifestations. ●

Joseph ROMAND (Secteur Retraité-es)



● Assurance chômage

Les jours comptés de l'Unedic

La réforme de l'assurance chômage devrait être mise en œuvre à compter de l'été 2018. Elle devrait avoir des conséquences désastreuses pour les personnels de Pôle emploi et les usagers du service public de l'emploi. Le SNU entend organiser dès maintenant la riposte.

La réforme de l'assurance chômage est sur les rails. Les travaux techniques préliminaires ont débuté, et selon le «programme de travail pour rénover notre modèle social» remis en juin dernier aux partenaires sociaux, la réforme de l'assurance chômage sera mise en œuvre à compter de l'été 2018.

Privatisation à terme

Elle vient s'ajouter aux cinq autres réformes sociales du nouveau gouvernement, avec entre autres celle en cours du Code du travail et celles de la formation professionnelle et des retraites annoncées pour l'année prochaine. Comme les cinq autres réformes sociales, elle s'inscrit dans la politique ultralibérale du gouvernement et annonce la casse de la protection sociale collective telle qu'organisée depuis le Conseil national de la Résistance en 1946. Elle préfigure une étatisa-

tion de l'Unedic, pour une possible privatisation à terme.

Cela aura des conséquences lourdes sur les missions, le financement, pour les personnels et les usagers de Pôle emploi. On peut évidemment craindre une nouvelle diminution des montants et de la durée des indemnités chômage. Sans parler des déclarations d'Emmanuel Macron concernant le renforcement des contrôles et la suppression des allocations en cas de deux refus d'offre d'emploi.

Pour le SNU Pôle emploi, il est nécessaire de tout mettre en œuvre pour empêcher la destruction de l'Unedic, et de l'assurance chômage. Ce projet de réforme doit être combattu et l'opinion publique doit être alertée sur ses conséquences sociales dramatiques.

Tout en combattant cette réforme mortifère et antisociale, nous devons promouvoir un modèle d'assurance chômage juste et équitable.

Le SNU Pôle emploi, en coordination avec les organisations de chômeurs (MNCP, APEIS et AC), participera à la mise en place d'un groupe de travail afin d'élaborer le programme clair et immédiatement applicable d'une assurance chômage protectrice et solidaire. Une communication sera engagée auprès des personnels de Pôle emploi pour leur permettre de suivre et de maîtriser les enjeux de cette

réforme annoncée.

Il est de la même manière nécessaire de construire dès maintenant un front intersyndical, dans un premier temps pour mutualiser informations et analyses sur ce projet de réformes et ses conséquences pour les personnels et usagers de Pôle emploi. Et ensuite pour préparer une riposte unitaire, coordonnée et efficace. ●

Le Bureau national du SNU

Pour une assurance chômage juste et équitable

1. Prise en charge de tous les salarié-es privés d'emploi.
2. Augmentation des montants et de la durée des indemnités.
3. Une gouvernance qui assure aux partenaires sociaux et aux organisations de chômeurs la gestion et l'attribution des fonds de l'assurance chômage.
4. Augmentation de la subvention d'Etat attribuée à Pôle Emploi,
5. Le personnel de Pôle emploi, à travers ses organisations syndicales, et les usager-es doivent être pleinement associés aux concertations et aux négociations concernant l'assurance chômage.

● Plan social à Pôle emploi

Solidarité avec l'encadrement

La presse annonce un plan social à Pôle emploi qui concernerait plusieurs centaines de cadres. Le SNU exige des explications à la direction générale et réaffirme que ce dont nous avons besoin, ce sont des effectifs supplémentaires !

Une source anonyme de Bercy a lancé un pavé dans la mare la semaine dernière en annonçant ni plus ni moins qu'«un dégraisage massif» à Pôle emploi dans le but d'«économiser 3 milliards d'euros d'ici à 2022». On sait aussi que le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire a toujours eu l'intention de privatiser le service public de l'emploi. Si l'on juge avec quelle violence ce gouvernement impose des économies sans se soucier des conséquences sociales, nous pouvons nous faire du souci

pour nos emplois. L'encadrement risque d'être la première victime, car le cadre «coûte plus cher» et la disparition de son poste est beaucoup plus indolore que celle des conseillers. Le SNU réaffirme que les personnels des fonctions supports dont les cadres et encadrants sont indispensables à la délivrance de services publics de qualité dans les agences par les conseillères et conseillers.

Violence de l'information

Surtout, qui peut croire que ce gouvernement s'arrêtera là? Alors

que cadres et managers n'ont pas compté leurs efforts depuis la fusion pour essayer de faire fonctionner notre établissement avec une loyauté sans faille, l'annonce que les «postes de cadre en back-office, notamment sur des fonctions d'ingénierie ou d'analyse du marché de l'emploi, seraient les premiers concernés» est consternante.

Pour le SNU, ces informations ont eu un effet déplorable sur le moral des personnels et notamment chez nos collègues cadres des fonctions supports. Qui oserait penser un seul instant qu'avec le taux de chô-

mage que nous connaissons, il était opportun de baisser les moyens et les effectifs à Pôle emploi? Alors que tout le personnel fait de son mieux pour assurer une délivrance de services de qualité malgré l'atonie du marché de l'emploi, et les entraves de toute nature pour réaliser pleinement nos missions! Le SNU attend des informations claires de la part de la direction générale, et continue à exiger des moyens et des effectifs supplémentaires à Pôle emploi. ●

Le Bureau national du SNU et le Secteur Cadres du SNU

● Classification

3^e round, le SNU reste combatif

Les négociations reprennent pour un accord relatif à la classification des emplois. Dans, un contexte de rigueur budgétaire annoncée, le SNU continue de défendre un accord synonyme de progrès social.

Après un cycle de négociations classification abandonné par la direction en 2012 et l'échec de 2014, les négociations d'une nouvelle classification ont repris le 7 septembre. Le SNU depuis la fusion réclamait cette classification, une classification qui réponde aux enjeux d'un vrai service public de l'emploi et aux intérêts du personnel et des usagers.

Un contexte peu rassurant

Cette négociation s'ouvre dans un contexte où l'actualité et la rigueur budgétaire annoncée (baisse des dotations et des effectifs...) ne nous rassurent pas! Depuis 2014, le SNU revendique un accord permettant de garantir cinq axes fondamentaux. Premier axe, un positionnement avec des règles transparentes qui assure à chacun et chacune de trouver la reconnaissance de ses qualifications, de ses expériences et de ses expertises.

Deuxième axe, une véritable possibilité de recours suite au repositionnement en cas de désaccord.

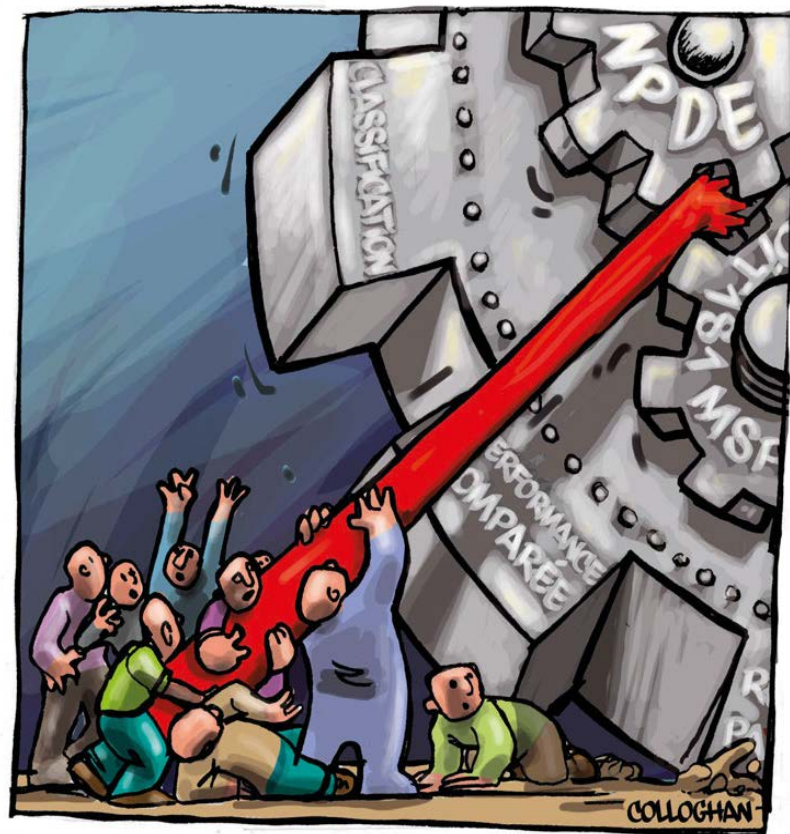
Troisième axe, une grille de classification des emplois claire permettant à chaque agent des possibilités de progression et de mobilité professionnelle

Quatrième axe, un véritable déroulement de carrière garanti à l'ensemble du personnel avec des critères objectifs et opposables prenant en compte les enjeux de l'égalité professionnelle Cinquième axe, un budget et un calendrier compatibles avec les enjeux de cette négociation.

● **Nous revendiquons pour les personnels sous statut public de réelles perspectives d'évolution de carrière dans le respect de leur statut.**

Trois journées de négociations se sont déroulées en septembre les 7, 14 et 29, et quatre nouvelles journées sont prévues les 5, 13, 17 et 19 octobre. Lors de ces journées de négociation, le SNU Pôle emploi défend l'intégration de plusieurs points dans le futur accord classification.

Tout d'abord, pour assurer plus de transparence et un contre-pouvoir à l'évaluation subjective dans les promotions, nous revendiquons la création de commissions paritaires permettant d'apporter un éclairage sur des situations personnelles et sociales, et de contrebalancer les cri-



tères portant sur «la qualité du travail» qui restent bien trop subjectifs.

Transparence des promotions

Ensuite, pour garantir la progression de carrière des conseillers hors filière management, nous revendiquons le décroisement du métier de conseiller au premier niveau cadre (niveaux E et F) permettant une évolution professionnelle et une reconnaissance des expertises et compétences exercées aux conseillers qui ne souhaitent pas manager.

Cernant une budgétisation à la hauteur des enjeux, nous revendiquons la sécurisation du 0,8 % de la masse salariale au seul périmètre des promotions au sens de la CCN et aux mesures contenues dans l'accord de classification.

De plus, nous exigeons le respect de l'égalité de droit des agents sous statut public. Pour ces personnels,

nous revendiquons de réelles perspectives d'évolution de carrière dans le respect de leur statut.

● **Nous revendiquons le décroisement du métier de conseiller permettant une évolution professionnelle hors filière management.**

Enfin, pour garantir le respect impératif du statut cadre de l'ensemble des psychologues du travail dès leur embauche, nous revendiquons l'embauche des psychologues à minima au niveau cadre (niveau F) comme le prévoit leur statut.

Avec le SNU, ensemble, exigeons un accord classification synonyme de progrès social! ●

Céline LAMBERT

NAO, deuxième négociation, aucun engagement de la direction

La négociation annuelle obligatoire de février dernier s'était limitée à une augmentation des salaires de 0,5 %. Pour le SNU, une si faible valorisation était scandaleusement insuffisante. Une deuxième séance de négociation avait été arrachée à la direction générale. Elle a eu lieu le 28 septembre. Résultat, aucune augmentation de salaire. Le SNU a dénoncé l'attitude de la direction, rappelé l'effondrement du pouvoir d'achat des personnels et qu'une augmentation de salaire qui viendrait simplement compenser cette baisse devrait au moins s'élever à 4,75 %. Le SNU a rappelé à la Direction l'engagement des personnels, la montée des indicateurs, la qualité du travail et la mise en place du plan 500 000 formations.

La direction a simplement concédé une compensation pour l'augmentation de la CSG. On ne peut pas vraiment parler d'une avancée sociale significative...

● Désorganisation du travail

Une entreprise libérée pour

Un nouveau concept d'organisation du travail fait son chemin : l'entreprise libérée. Censée renforcer l'autonomie et la liberté des salariés, ce modèle paraît aussi chercher à camoufler l'absence de moyens et d'en faire peser la responsabilité sur les personnels

Pôle emploi se lance dans une démarche de réflexion «collaborative» et d'expérimentation pour faire évoluer son modèle organisationnel et managérial : le Nouveau Pari de la confiance. Cette démarche a été présentée au comité central d'entreprise (CCE) le 14 juin 2017. La présentation du projet énonce : «*Pôle emploi engage une démarche qui vise à faire évoluer ses modes de collaboration et son modèle de management. L'objectif est de proposer et expérimenter un modèle renouvelé, qui tire profit de la dynamique engagée autour du tandem responsabilité et pilotage par les résultats. L'enjeu consiste à soutenir davantage encore l'initiative afin de gagner en performance : vers un modèle plus en confiance, plus agile, plus responsabilisant, plus innovant et plus performant, au bénéfice des demandeurs d'emploi, des entreprises et des agents.*»

... Ce modèle porte bon nombre de dangers, comme la remise en cause de protections individuelles et collectives.

La direction présente cela comme une démarche de soutien à l'initiative des équipes locales, le tout en relation avec la performance sociale! Il s'agit de mobiliser les équipes en leur posant la question suivante : «*Vous avez maintenant carte blanche pour atteindre vos objectifs. Que voulez-vous mettre en œuvre, à votre niveau, différemment ou en plus, en matière; d'offre de service; d'organisation/ planification du travail; de pilotage. De contrôle et reporting; de gestion des ressources humaines; de modes de management et d'animation, de gouvernance?*» La mise en œuvre impose «*l'adaptation des procédures existantes et la levée de*

contraintes de tous ordres (applicatives, réglementaires, opérationnelles, RH, etc.)». Des demandes de dérogation sur des aspects réglementaires (sur l'organisation du temps de travail ou la fermeture les après-midi) pourront être soumises directement à la direction générale, voire au conseil d'administration de Pôle emploi! La direction générale a lancé cet été un appel à candidatures. Les agences candidates avaient jusqu'au 12 juillet pour envoyer des vidéos tournées par les équipes «volontaires». Pas moins de 64 agences ont envoyé une vidéo. Le 19 juillet, un premier visionnage de ces vidéos permettait une présélection des agences retenues. Le 6 septembre, les agences étaient entendues par un jury composé de responsables de Pôle emploi et d'acteurs extérieurs. Le 7 septembre avait lieu la sélection finale des agences qui seraient engagées dans l'expérimentation. Même si la direction générale s'en défend, ce Nouveau Pari de la confiance s'inspire très largement du modèle organisationnel de l'entreprise libérée.

Des équipes sans hiérarchie ?

Qu'est-ce que l'entreprise libérée? L'entreprise libérée est un modèle organisationnel décrit entre autres dans l'ouvrage d'Isaac Getz¹, *Liberté et Cie*². Le postulat de base repose sur un climat de confiance et de reconnaissance dans lequel les compétences des salarié-es peuvent pleinement s'exprimer si et seulement si une liberté totale leur est accordée. Cette démarche implique que les salarié-es soient intrinsèquement égaux, sans hiérarchie et qu'on les laisse se motiver eux-mêmes. La définition d'une mission stratégique par le leader est essentielle, c'est la condition de l'autonomie. Les salarié-es n'ont plus à se demander «pourquoi» il faut faire mais «comment» il faut le faire, impliquant une adhésion sans faille au projet). Ils ont alors

une liberté complète pour choisir les moyens d'exécution, avec pour conséquence une forte responsabilité individuelle et une obligation d'autocontrôle très exigeante. Le contrôle de la gestion du temps est souvent supprimé. Les salarié-es sont libres d'organiser eux-mêmes leur temps de travail et de fixer leurs objectifs personnels. Le système hiérarchique classique est remplacé par une structure «plate» où les collaborateurs s'autodirigent. Le programme paraît certes alléchant. Mais de nombreux auteurs, experts sociaux et organismes institutionnels tels que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) pointent les dérives potentielles de l'entreprise

libérée. En effet ce modèle pourrait surtout être une méthode permettant de masquer la réduction des coûts et des effectifs. Cette libération de l'entreprise pourrait s'avérer être une façade visant à renforcer et à légitimer l'autocratie autour de la fascination de la figure paternelle, charismatique et libératrice du dirigeant d'entreprise. Par ailleurs, les fonctionnements internes peuvent parfois être qualifiés de sectaires, cherchant à contrôler et maîtriser l'identité professionnelle des salarié-es.

Dérogation au temps de travail

On peut aussi noter les critiques concernant les risques de dérive où une poignée de collaborateurs



mieux asservir les salariés

prennent le pouvoir au détriment des autres; ou encore la logique pernicieuse de l'autocontrôle qui peut vite glisser vers le contrôle de tout le monde par tout le monde.

Contrôle de tous par tous

Cet autocontrôle associé à une montée importante des responsabilités de chacun peut entraîner des charges psychiques fortes, une augmentation du stress et la multiplication des burn-out. Surtout si l'enjeu est de tout faire pour assumer ses objectifs au mépris de la durée réglementaire de travail. Il y a d'importants risques que ce modèle soit surtout un moyen pour les directions qui s'en inspirent de faire

reposer sur les salarié-es l'absence de moyens et de leur faire porter la responsabilité de la réalisation d'objectifs impossibles à atteindre! Un morceau du modèle entreprise libérée est déjà inscrit dans l'accord sur la qualité de vie au travail (QVT) signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC le 17 mars 2017. En effet, l'article 5.4, page 28, aborde «l'activité d'accueil du flux» et on peut lire qu'«afin de donner plus de latitude aux conseillers dans leur contribution aux activités d'accueil en flux, une nouvelle modalité de planification de l'accueil en flux, basée sur une auto planification des agents, sera testée en 2017», que l'on peut traduire par : «agentes et

agents, débrouillez-vous avec l'activité d'accueil du flux, faites le planning, faites tourner les collaborateurs et assumez le rôle de Manac!» Le modèle de l'entreprise libérée via le Nouveau Pari de la confiance est aussi à considérer en parallèle des autres projets : l'Agence de demain, les entretiens en visioconférence, l'animation collective comme cœur de métier de l'activité Suivi, mon Assistant personnel (MAP) incluant un «moteur de suggestion» qui propose automatiquement des pistes d'actions, etc. Il y a toujours, en fil rouge, une course effrénée à l'augmentation de la productivité sur fond de baisse de moyens et d'effectifs. Ce modèle porte en son

sein bon nombre de dangers pour les agentes et agents, en premier lieu la remise en cause de protections individuelles et collectives forcément considérées comme autant de verrous dans l'application du modèle au sein de Pôle emploi. Comme dit le proverbe : «Il faut savoir regarder pour juger, voir pour y croire, écouter avant de parler et entendre avant de prétendre». ●

Philippe BARRIOL

1. Isaac GETZ est professeur à l'école supérieure de commerce de Paris (ESCP) et auteur d'ouvrages dans les domaines du comportement organisationnel, du leadership et de la transformation organisationnelle.

2. Isaac Getz, Brian M. Carney, *Liberté & Cie*, Flammarion, 2016.

Nouveau Pari de la confiance

La direction générale a sélectionné 19 agences qui pourront réaliser leurs projets dans le cadre du Nouveau pari de la confiance. Le SNU était présent comme observateur.

Le SNU a pu assister à la journée de sélection des agences candidates au Nouveau Pari de la confiance organisé le 6 septembre en présence de Jean Bassères. Ce dernier introduit la journée : «27 dossiers sont présentés aujourd'hui et 15 seront sélectionnés. Pourquoi 15? Parce que nous allons octroyer des moyens pour les accompagner, pour aider les équipes, nous allons observer de manière très précise ce qu'il se passe, y compris s'il y a des évolutions structurelles. De plus, nous avons aussi tous les chantiers PE2020 à déployer dont MAP qu'il vous faudra aussi conduire de front. La philosophie de la démarche : déconcentration ET résultats.»

Ce projet s'articule autour de quelques idées clefs. Les salarié-es, l'intelligence individuelle et collective, la capacité à faire. «Notre ADN doit être l'innovation, favoriser les initiatives. Il nous faut partir du terrain pour identifier les blocages.» Le service public : «il doit prendre de l'avance et anticiper les demandes et

les besoins. Il faut attirer par le sens et l'innovation.» La QVT et la qualité de service : «l'agence doit être au cœur. Il nous faut un management de confiance. Tout est possible, tout est imaginable. Vous avez le droit à l'erreur, on vous laisse les clefs. Le champ d'action est sans limites. Les circuits de décision seront en circuit court : agence-DG.»

Sélection de 19 agences

Les agences ont 10 minutes dont 3 de présentation et 6 d'entretien. Si certaines propositions peuvent laisser perplexe («Passer de l'Égosystème à l'Écosystème», «Casser les codes et partager les connaissances sur un mode sportif», «Faire des nocturnes», «Ouvrir les samedis matin...»), pas mal de projets réclament simplement plus d'autonomie, plus de liberté d'organisation et la possibilité d'adapter l'offre de service aux réalités pratiques de l'agence. Des propositions louables a priori! À l'issue de la sélection, c'est non pas 15 mais 19 agences qui sont sélectionnées, les notes attribuées par

le jury aux quatre dernières ne justifiant pas leur élimination. L'expérimentation peut donc commencer! Mais pour le SNU, plusieurs inquiétudes et interrogations pèsent sur ces expérimentations. Qu'en est-il réellement de cette carte blanche accordée par la DG aux agences lauréates? Et si une carte blanche est réellement accordée, un établissement public et national peut-il réellement comprendre des agences ayant leur propre organisation, ses propres horaires, sa propre offre de service et ses propres modalités d'accompagnement? Comment les équipes pourront-elles mener à bien leur projet, alors qu'elles resteront soumises aux mêmes indicateurs que les autres agences? Auront-elles suffisamment de temps pour les mener alors qu'elles doivent par ailleurs déployer les autres projets Pôle emploi nationaux?

Concernant les personnels : comment seront pris en considération les agents embarqués dans le projet sans qu'ils y aient été associés?

Comment garantir que tout le monde est partant alors même que toutes les agences ne sont pas passées par le vote de leurs agents?

De nombreuses inquiétudes

Enfin, élargir les horaires d'ouverture pose un véritable problème puisque cela est déjà le cas sur la base du volontariat et rémunéré en heures supplémentaires dans le cadre de la liquidation des dossiers indemnisation, forum, salons et actions spécifiques. De plus, ce pourrait être une entorse à l'accord sur l'aménagement du temps de travail. Et l'élargissement des horaires pourrait être encore un frein au développement des collectifs de travail, chacun ayant des problématiques différentes et ne se croisant que très peu.

Un Nouveau Pari de la confiance qui justifie pour le SNU une surveillance et un suivi des projets par les représentants du personnel pour que ni les agents ni les usagers n'aient à en pâtir... ●

Delphine CARA

● Départements et régions d'Outre-mer

Urgence sociale des Drom

La situation dans les Drom devient particulièrement préoccupante. La pauvreté et le chômage ne cessent d'augmenter. Le maillage territorial de Pôle emploi reste tout à fait insuffisant. Et la direction générale de Pôle emploi fait la sourde oreille.

L'économie des départements et régions d'Outre-mer (Drom), bien que pourvoyeuse d'emplois, se montre hélas incapable de proposer une solution d'insertion aux milliers de personnes qui chaque jour frappent à la porte des entreprises. D'aucuns prétendent que la mobilité serait alors un levier efficace pour faire diminuer le chômage. Des millions d'euros sont investis pour inciter les travailleurs des Drom à s'expatrier. Plusieurs dispositifs spécifiques financés par les régions ou l'État sont mis en place (le Comité national d'accueil et d'actions pour les Réunionnais en mobilité, le guichet jeune...) pour favoriser cet exode.

Expatriation forcée

À la Réunion, l'Insee¹ précise que le solde migratoire est nul ou légèrement positif, excepté pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans. Les installations sont plus nombreuses que les départs pour les personnes de 25 à 59 ans. La mobilité n'est donc pas un levier si efficace! L'exil forcé chaque année de nos compatriotes, qui partent occuper ou rechercher un emploi, est un problème majeur qui crée de la souffrance au sein des familles et dans nos sociétés dans leur ensemble. Dès lors, l'accès à l'emploi local doit être favorisé aux demandeurs d'emploi des Drom, en légiférant s'il le faut, à l'image de ce qui a été

inscrit dans la loi pour la fonction publique avec l'adoption du Centre des intérêts moraux et matériels en Outre-mer (CIMM).

Une jeunesse marginalisée

Il y a clairement une situation d'urgence sociale dans les Drom. La misère se retrouve à tous les niveaux, les familles souffrent de pauvreté, d'exclusion, de mal-logement. De plus en plus de jeunes se retrouvent marginalisés. Elles et ils n'ont ni emploi, ni formation, ni qualification. La situation des chômeuses et chômeurs seniors est tout aussi préoccupante, leur nombre ne cesse de croître et la très grande majorité d'entre eux sont sans espoir d'insertion professionnelle. Plus de 70 % des chômeurs ont un niveau de formation égal ou inférieur au CAP/BEP, et plus de la moitié d'entre eux sont sans qualification.

● **Les moyens accordés par l'État et l'Europe pour répondre à la situation dramatique du chômage dans les Drom paraissent dérisoires.**

En matière de formation, des efforts sans précédent ont été faits en 2016 et 2017 pour les demandeurs d'emploi. Pour quels résultats? Combien de chômeurs ont pu retrouver un emploi durable à l'is-



Les départements d'Outre-mer sont clairement en situation d'urgence sociale. Les jeunes non plus ni emploi, ni formation, ni qualification.

sue leur formation? Les formations proposées étaient-elles de nature à faciliter réellement l'insertion des demandeurs d'emploi? Au-delà du simple bilan quantitatif dressé jusqu'à présent par l'état et les régions, les réponses à ces simples questions nous semblent un préalable nécessaire à toute nouvelle commande publique d'achat de places de formation.

Un plan Marshall pour l'emploi

Les moyens accordés par l'État et l'Europe pour répondre à la situation dramatique du chômage dans les Drom paraissent dérisoires.

L'immense majorité des chômeurs de nos pays, tributaires des minima sociaux et condamnés à la précarité de l'emploi, est laissée sur le bord du chemin. L'évolution démographique de notre île dans les 30 prochaines années ne fera qu'accroître les situations de détresse et de misère sociale que vivent les familles réunionnaises si des mesures urgentes ne sont pas prises.

Adapter l'offre de service

Pour répondre à la situation dramatique du chômage dans les Drom, le SNU Pôle emploi FSU et la CDMT Emploi Martinique militent pour la

À la Réunion

Depuis ces 3 dernières années, la Réunion connaît une hausse continue du nombre d'emplois salariés dans le secteur marchand. Selon les chiffres de l'Insee, tous les secteurs de l'économie sont créateurs d'emploi à l'exception du bâtiment. Les 4 bassins d'emploi de l'île sont dynamiques et le nombre de créations d'entreprises a progressé de plus de 3 %. Malgré cette conjoncture favorable, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ne diminue pas, il s'établit au mois de juin 2017 à 158 070 chômeurs.

En Martinique

Avec plus de 50 000 chômeurs inscrits à PE en 2017, le taux de chômage s'élève à 18 %. Il fléchit légèrement par rapport à 2016 (18,9 %). C'est le moins élevé des Antilles-Guyane. Le taux de chômage des femmes est équivalent à celui des hommes (18 %). Face aux difficultés rencontrées sur le marché du travail, certaines personnes inscrites à Pôle emploi ne cherchent plus activement d'emploi ou déclarent ne plus souhaiter travailler, s'éloignant ainsi du marché du travail.

mise en œuvre d'un plan Marshall local pour l'emploi. Les assises de l'Outre-mer, mises en œuvre par la ministre Annick Girardin à partir de la fin septembre 2017, doivent être l'occasion pour les demandeuses et demandeurs d'emploi des Drom, de faire entendre leurs voix et leurs propositions pour l'avenir de leur territoire. Nous y défendons l'idée d'organiser des assemblées citoyennes partout, afin d'encourager la réflexion collective autour d'actions porteuses de progrès social. Concernant le maillage du service public de l'emploi, les Drom sont loin de disposer du même taux de couverture que sur le reste du territoire national, alors même qu'ils sont les territoires les plus touchés par le chômage! Actuellement, la charge moyenne des conseillers s'élève à plus de 320 demandeurs d'emploi. Nous accompagnons un public fragilisé avec des niveaux de formation et de qualification beaucoup plus faibles qu'en métropole, et ce, sans dispositifs spécifiques à Pôle emploi pour répondre à leurs besoins spécifiques.

Pôle emploi en bouc émissaire

Le cadre juridique existe pourtant : l'article 40 de la convention collective de Pôle emploi et l'article 60 du statut 2003 des agents publics permettent l'adaptation de mesures particulières pour nos usagères et usagers. Mais le directeur général de Pôle emploi, Jean Bassères, s'obstine à ne pas vouloir ouvrir de négociation sérieuse sur le sujet en renvoyant systématiquement la balle aux directions régionales. Autant dire que ces négociations brûlantes sont systématiquement renvoyées aux calendes grecques. De plus, nous ne pouvons cautionner la mise à distance des usagers qui se poursuit faute de pouvoir offrir un réel service de proximité

et personnalisé. La «révolution digitale» de Pôle emploi est principalement due au manque de moyens et pallie le manque d'effectifs. Ce tout digital pour les usagers les plus éloignés accroît la fracture sociale comme le pointe le dernier rapport du défenseur des droits.

La suppression des contrats aidés dans les Drom va entraîner de graves conséquences pour l'emploi. Bien qu'ayant annoncé faire de l'éducation et de l'emploi ses priorités, le gouvernement Macron a supprimé drastiquement et sans mesure compensatoire la possibilité d'insertion de milliers de personnes via les contrats aidés.

De ce fait, les jeunes enfants ne bénéficient plus de l'aide et de l'accompagnement nécessaires, et les services rendus à la communauté par le milieu associatif sont appelés à disparaître. De plus, pour se dédouaner de cette situation, certains responsables politiques locaux, devant la pression des demandeurs, n'hésitent pas à faire endosser responsabilité à notre institution mettant en difficultés nos conseillers en charge de ce public en souffrance.

Le directeur général de Pôle emploi s'obstine à ne pas vouloir ouvrir de négociation sérieuse sur le sujet.

Pour exemple : dans une intervention, en août dernier, le Président de l'association des maires de la Réunion, sur une télévision locale, n'a pas hésité à faire porter le chapeau du report de la rentrée scolaire dans la majeure partie des communes de l'île, sous prétexte d'un manque de réactivité du traitement des contrats aidés par les agents de Pôle emploi! Ce type

d'intervention n'honore nullement ses auteurs et vise encore plus fortement à désigner notre institution comme parfait bouc émissaire.

Faut-il encore plus rappeler que les conseillers de Pôle emploi ne sont ni responsables de la baisse des quotas des contrats aidés, ni responsables des critères d'attribution, ni même, dans la plupart des cas, acteurs dans le choix des candidats retenus.

Catastrophe des emplois aidés

Cette situation de pénurie, souhaitée par le gouvernement Macron, pousse les usagères et usagers de Pôle emploi à venir manifester leur mécontentement dans nos agences déversant toutes leurs rancœurs et

frustrations sur les agents. Le SNU Pôle-emploi condamne l'action du gouvernement Macron qui, par ces actions, plonge dans une plus grande précarité les plus défavorisés, rabote les acquis et droits sociaux, casse les services publics, fragilise le tissu économique et associatif local, au profit des intérêts de la finance. Les mobilisations de septembre ne sont qu'un début. Nous aurons encore l'occasion de manifester et faire entendre nos voix pour dire non à l'austérité, non au chômage, non au mal-logement, non à la baisse du pouvoir d'achat. ●

Tony TERRENTROY

1. Insee.fr, Bilan des migrations entre la Réunion et la France Métropolitaine, 22 juin 2017.

En Guyane

En 2017, le taux de chômage est stable à 21,9 %. Les femmes sont les plus durement touchées. Leur taux de chômage est de 9 points supérieurs à celui des hommes.

Fin 2016, le nombre de demandeurs d'emploi toutes catégories confondues s'élève à 25 300, en progression de 3,6 % sur un an. Même si les femmes sont majoritaires parmi les demandeurs d'emploi (57,2 %), leur nombre augmente plus fortement chez les hommes en 2016.

Seule catégorie en baisse, la demande d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans diminue de 7,6 %. Le nombre de demandeurs d'emploi augmente fortement chez les plus de 50 ans (+ 10,8 %). Fin 2016, 21,2 % des demandeurs d'emploi ont plus de 50 ans, alors qu'en 2015, leur part était de 19,7 %.

À Mayotte

Dernier département français (31 mars 2011) qui compte en 2016, une population d'environ 212 700 habitants (dernier recensement), Au 2^e trimestre 2016, 17 100 Mahorais sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), soit 3 200 chômeurs de plus en un an. Le taux de chômage, qui s'établit à 27,1 %, augmente fortement (+ 3,5 points) pour la deuxième année consécutive (+ 3,9 points en 2015). En France métropolitaine, le taux de chômage est de 9,6 % au 2^e trimestre 2016. Mayotte devient le département français avec le taux de chômage le plus élevé. Les jeunes sont particulièrement concernés (47,2 %).

La hausse du nombre d'emplois ne parvient donc pas à faire diminuer le chômage, étant donnée l'arrivée plus importante de nouveaux actifs sur le marché du travail. L'accroissement de la demande d'emploi officielle s'explique également par la formalisation et la structuration progressives du marché de l'emploi, de plus en plus de Mahorais faisant la démarche de se déclarer actifs.

En dépit d'un rythme de croissance plus soutenu, le PIB par habitant mahorais demeure toujours à un faible niveau comparé au reste du territoire français (Hexagone et Outre-mer). Ainsi, le PIB par habitant de Mayotte est quatre fois plus faible que celui de la France hors DOM, Mayotte reste donc le département le plus pauvre de France.

En Guadeloupe

La légère progression de l'activité et de l'emploi n'a pas suffi à faire refluer le taux de chômage qui reste à un niveau structurellement élevé. Il s'établit à 24 % en 2017, niveau tout à fait comparable à 2016.

Le chômage touche surtout les jeunes actifs (47 %), les anciens ouvriers (28 %) et les non-diplômés (34 %). Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est de 69 000 toutes catégories confondues.

La demande d'emploi de longue durée baisse légèrement (-5,4 %), même si elle représente plus de la moitié des chômeurs (57 %).

● Responsables d'équipe

Plus de charges, pour quelle reconnaissance ?

Les responsables d'équipe voient leurs charges de travail s'accroître, sans pour autant obtenir de l'établissement les moyens de réaliser correctement leurs missions.

Le SNU a régulièrement analysé les évolutions de la fonction de responsable d'équipe et alerté l'établissement sur les difficultés de terrain et la surcharge de travail que les membres des équipes locales de direction subissent¹.

Ces problématiques perdurent et, sur chaque nouveau projet, il y a un impact sur les responsables d'équipe. Ils sont la plupart du temps à la fois rouage de transmission et cheville ouvrière, toujours au four et au moulin : accompagnement, conseil en évolution professionnelle (CEP), manager accueil (Manac), BPE, visioconférences, plans d'action innombrables et subis (ICT 12, etc.).

La direction générale (DG) s'appuie énormément (trop?) sur ces agents. D'ailleurs, la fiche descriptive de leur activité prévue par la défunte (et future) classification est démesurément longue : on arrive à trois pages...

Il faut aussi souligner la charge constante qu'ils subissent : pas un déploiement sans qu'ils ne soient en première ligne, et après les EPA, EP, ESA, etc. ils doivent maintenant faire en plus les observations de la relation de service pour tous les conseillers. Il nous a donc paru important de refaire une focale sur ces managers et leur fonction.

Une position très compliquée

Ce n'est pas un hasard si l'établissement a fait disparaître la notion d'animateur d'équipe. En plus de les surcharger de nouveautés et de changements, la DG a recentré les responsables d'équipe sur un rôle de pilotage et de responsabilité du résultat. Cette position, qui relève plus du contrôle que du management, ne permet plus les échanges ni la construction d'une relation de confiance. Accaparés par les instruments de gestion, les responsables d'équipe n'ont plus le temps de manager correctement, ni collectivement, ni individuellement : c'est-à-dire donner du sens, expliquer, écouter, accompagner, tirer leur

équipe vers le haut, générer de la cohésion. Ils sont réduits trop souvent à la fonction de « contremaître » de la production de service, centrés uniquement sur les indicateurs de la convention tripartite.

Alors que notre établissement fonctionnait beaucoup sur les relations de proximité entre les conseillers et leurs responsables d'équipe, l'établissement a tout mis en œuvre pour remettre en question cette organisation, notamment en annonçant les intégrer dans l'encadrement... sans leur en accorder les avantages et les droits.

Une identité en question

Du coup, si certaines agences ont su conserver des liens forts au sein des équipes, en résistant à des modes d'organisation absurdes, d'autres vivent des conflits plus ou moins importants. Et beaucoup voient un fossé se creuser entre managers de terrains et conseillers. Ce positionnement forcé amène ces derniers à rendre les responsables d'équipe premiers responsables de leurs difficultés et des changements incessants imposés par la DG. Débordés par la charge de travail, la profusion des informations et l'explosion des boîtes mails, coincés entre le mal-être des conseillers, la pression hiérarchique de certaines directions d'agence et des directions territoriales, les injonctions paradoxales qui se multiplient, les responsables d'équipe se retrouvent dans une position infernale. Leur identité professionnelle est donc fortement remise en question. Ces évolutions ne sont pas sans en rappeler d'autres, que la sociologue Danièle Linhart a bien su analyser, notamment dans son livre *La Comédie humaine du travail*². Elle montre que le « new management » prône un respect grandissant de la personne, tout en niant de plus en plus le professionnalisme des salarié-es. Ceci en s'appuyant sur la mise en place de techniques très abouties de gestion et de contrôle de l'humain, permettant l'élimination du registre du professionnel dans les relations de travail³.



Plutôt qu'être un contrôleur, Pôle emploi doit permettre au responsable d'équipe de faire travailler ensemble les conseillers, ce que l'établissement énonce souvent, mais pour lequel il ne met en place aucune condition de réussite. Première condition, l'établissement doit donner des espaces d'expressions entre pairs neutres et bienveillants, de manière régulière et pérenne, avec par exemple des réunions mensuelles de responsables d'équipe par direction territoriale.

Entre les charges de travail, le mal-être des conseillers et la pression hiérarchique, les responsables d'équipe se retrouvent dans une position infernale.

Deuxième condition, la direction générale doit permettre au sein de toutes les équipes locales de direction une pluralité d'expression et de propositions, sans qu'un avis différent ne soit considéré comme une remise en cause de la politique de l'établissement. C'est par le débat que les solutions intelligentes voient le jour.

Une troisième condition doit être la mise en place d'un accompagnement permettant aux responsables d'équipe de réfléchir sur leurs pratiques, de trouver leur propre style de management sans essayer de les formater dans une vision standardisante.

Enfin, une quatrième condition doit être un management leur laissant des marges de manœuvre (cette proposition nécessitant d'être appliquée à tous les niveaux de la hiérarchie).

Nous rappelons par ailleurs que le SNU demande toujours et plus que jamais que les responsables d'équipe aient le statut cadre, et pas seulement symboliquement (invitation aux réunions d'encadrement, etc.) et, alors que la DG ouvre la nouvelle classification, qu'elle n'oublie pas ces agents et sache reconnaître le travail fourni ces dernières années. ●

Le Secteur Cadres du SNU

1. On pourra lire avec profit « Pour un management responsable », *Modes d'Emplois* n° 54, mars 2016, et le *Trait direct* du Secteur Cadres du 11 mars 2016 sur le site Snutefifsu.fr.
2. Danièle Linhart, *La Comédie humaine du travail*, Érès, 2015.
3. L'intervention de Danièle Linhart pour le SNU en 2015 est consultable dans la rubrique Secteur Cadres sur le site Snutefifsu.fr.

La révolution, ici et maintenant

L'ouvrage de Martin Buber est d'abord paru en 1946 en hébreu et en allemand puis traduit en français en 1977. Réédité dans l'excellente collection Versus de la non moins excellente maison d'édition L'Échappée, *Utopie et Socialisme* est un bijou. L'auteur travaille à définir les spécificités du «social» face au «politique», pensés comme la communauté face à l'État, et à identifier comment la révolution socialiste doit nécessairement s'appuyer sur le social, sous peine de sombrer sous la férule du politique. Pour ce faire, Martin Buber retrace l'histoire des idées socialistes et reprend l'opposition entre les théoriciens qui voulurent appuyer la révolution sur la restructuration du lien communautaire – Proudhon et Kropotkine – et le socialisme «scientifique» de Marx et Lénine qui refusèrent toute conception déjà tracée de la société post-capitaliste pour lui préférer la seule stratégie révolutionnaire. C'est cette opposition qui amena Marx à qualifier ses rivaux d'«utopiques». Pour les premiers, la révolution socialiste doit s'appuyer sur les liens constitutifs des communautés, pour les seconds, la société post-capitaliste émergera après la révolution. Et c'est là tout l'intérêt de l'ouvrage qui montre en quoi les socialistes scientifiques ont empêché toute régénération sociale en subordonnant les expérimentations communautaires – des coopératives aux soviets – à la pure stratégie politique

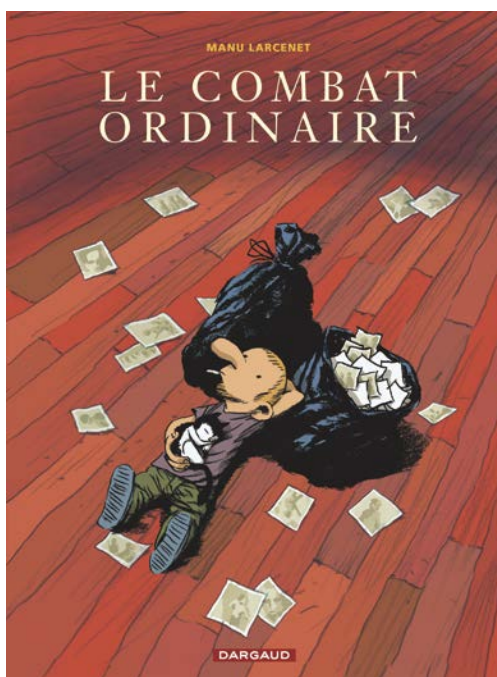
de prise du pouvoir, entraînant la gabegie bolchevique. Car la vision purement instrumentale du pouvoir soviétique à l'égard des communautés ira jusqu'à détruire les dernières manifestations du communalisme villageois qui survivait en Russie. Pour penser le dépassement du capitalisme avancé qui atomise chaque jour davantage les individus, et dépasser la puissance coercitive et aliénante de l'État, Martin Buber appelle à renoncer aux modèles passés, mais en s'en inspirant, à faire renaître les communautés. Très didactique, l'ouvrage revient sur les différentes tentatives et en analyse les limites : coopératives de consommation, limitées dans leurs buts, coopératives de production, contraintes dans leurs moyens, coopératives intégrales, entravées dans leur incapacité à se fédérer. C'est ensuite un fantastique plaidoyer pour penser le village communautaire dans lequel la vie commune est basée sur le lien entre production et consommation, culture du sol, industrie et travail manuel. Structures émancipées des doctrines, permettant une pleine créativité sociale, fédérées entre elles, ces communautés – ici et maintenant – ouvrent la perspective de restructurer et régénérer la société. Facile à parcourir, pédagogique et ô combien pertinent, l'ouvrage est une véritable perle... À lire absolument! ●

Francine FREJUS



Martin Buber, *Utopie et socialisme*, L'Échappée, 2016, 250 pages.

Un combat ordinaire



Manu Larcenet, *Le Combat ordinaire*, Dargaud, 4 tomes parus entre 2003 et 2008, intégrale en 2014.

Cette série de quatre bandes dessinées, compilée en un intégral en 2010, n'est pas une nouveauté puisque le premier volume est sorti en 2003. Ce n'est pas bien grave dans la mesure où les sujets qu'aborde Manu Larcenet sont intemporels et universels. Ceux-ci sont traités par l'entremise de son personnage Marco, photographe névrosé, qui s'interroge sur sa vie et la vie en général. Il n'est plus motivé par son boulot, et va se questionner... En particulier sur ses liens avec sa famille, ses amis et ses relations.

Le combat ordinaire c'est une tranche de vie... la mienne, la vôtre. Elle n'a rien d'extraordinaire sa vie, elle est à l'image de son personnage principal, un peu bêta parfois, mais touchant et surtout animé de bonnes intentions.

On fait donc un bout de chemin avec Marco, avec ses joies, ses peines, ses interrogations. Ça pourrait vous paraître banal, et sans doute que certaines et certains ne trouveront pas que cette histoire casse trois pattes à un canard. Toutefois, je pense qu'une identification se réalise très vite, à notre insu. On a toutes et tous quelque chose de Marco. La qualité de cette œuvre c'est avant tout sa simplicité. Tel-

lement simple, qu'on n'a pas de barrières pour se prendre la force de la banalité de la vie en pleine face. Alors, tout au long de ses quatre volumes, on vit avec lui.

Cette BD se paye le luxe d'être bouleversante tout en gardant une certaine légèreté. Elle est à la fois mélancolique et furieusement drôle. C'est assez rare pour être salué. Ce qui rend cette BD absolument magnifique et intéressante malgré la banalité d'une tranche de vie, c'est la manière dont elle est traitée avec finesse, sans lourdeur. D'ailleurs, les personnages feront mouche plus d'une fois avec leurs répliques bien plus profondes qu'il n'y paraîtra au premier abord. L'auteur ne cherche pas à nous donner une solution ou une explication des choses mais sans aucun doute de nous inviter à réfléchir à cela.

Enfin, Manu Larcenet a un coup de crayon juste, tant dans la simplicité du trait visuel que dans la noirceur de l'humain à travers certaines cases très expressives.

Cette BD parle au cerveau et au cœur avec un grand discernement. En tout cas, je l'ai dévorée, puis je me suis posé pour y réfléchir. Je continue de le faire... ●

Nicolas BOISSY

● CHSCT

La direction entrave les élu-es

La prochaine fusion des instances va sans aucun doute affaiblir les droits des salarié-es. Mais la direction de Pôle emploi prend de l'avance : elle modifie la procédure qui permettait aux élu-es CHSCT de prendre connaissance des fiches de signalement saisies par les agents.

Depuis 1982 et les Lois Auroux, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est devenu un acteur incontournable de la prévention des risques professionnels. À Pôle emploi, le CHSCT est en première ligne sur le développement des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques liés aux réorganisations incessantes du travail qui laissent les personnels en situation de «*précarisation subjective*», si bien décrite par Danièle Linhart.

Le CHSCT gêne l'employeur

Le CHSCT est doté de pouvoirs importants. Ses membres disposent en effet du pouvoir d'enquête, de diligenter des expertises, du droit d'alerte, du droit d'ester en justice. Autant de pouvoirs gênent l'employeur. Le CHSCT a fait ses preuves depuis son instauration, accumulant expériences, jouant un rôle de contre-pouvoir. Le CHSCT est un lieu d'analyses, de propositions avec le regard externe riche et précieux d'experts-conseils, des services de santé, de l'inspection du travail. La fusion des instances représentatives du personnel, prévue pour 2019, signifie clairement que le patronat

a souhaité se débarrasser de cette instance qui la gêne. À Pôle emploi, nos dirigeants ont anticipé la disparition du CHSCT avec «*Lisa 2*».

La direction anticipe la fusion

Les agents sont persuadés que les élu-es CHSCT sont destinataires de leurs fiches de signalement. Mais elles et ils en ont été exclus suite à une décision de la DG ! En effet, depuis juillet 2017 et la nouvelle procédure de saisie des fiches de signalement via le bureau métier, les représentants du personnel doivent attendre de 24 à 48 heures avant de pouvoir aller visualiser les fiches de signalement. De plus, ils doivent consulter ces fiches de signalement sur Lisa sur un poste informatique de Pôle emploi via le bureau métier. Auparavant, ils recevaient ces fiches au fil de l'eau sur leur boîte mail professionnelle, leur permettant d'assurer une veille permanente sur les incidents et de pouvoir agir rapidement. La direction déclare qu'elle répond à son obligation légale de donner l'information au CHSCT... Mais en réalité elle entrave et ralentit les membres du CHSCT en complexifiant l'accès à l'information, espérant les faire taire. Enfin, l'accord QVT, signé le



17 mars 2017, stipule que «*L'ensemble des situations de violence interne sont recensées et instruites, les membres du CHSCT y ont accès via l'outil LISA.*» Ces fiches concernent les conflits entre personnels, la discrimination, les propos et situations inappropriés ou inconvenants. Mais la direction freine des quatre fers, et ne les communique pas plus que les fiches incidents. Plus que jamais, informez et communiquez auprès de

vos élu-es SNU au CHSCT tout incident, accident, de quelque nature qu'il soit. Envoyez-leur une copie de vos fiches de signalement et n'hésitez pas à demander une déclaration d'accident de travail. Les représentations du SNU dans les CHSCT sont vos interlocuteurs au quotidien sur vos problématiques de santé, sécurité, hygiène et conditions de travail. N'hésitez pas à les interpellier. ●

Dominique MALON



La rubrique à Guy Yotine

Ch'é la rentrée por tot l'monde pisqu'in vos l'dit !

Comme le disait la députée macronolâtre Claire O'Petit concernant la réduction des aides aux logements «*Si à 18, 19, 20 ans, 24 ans, vous commencez à pleurer parce qu'on vous enlève cinq euros, qu'est-ce que vous allez faire de votre vie ?*» Selon elle, un trou à 5 euros, ça ne fait pas mal. Mais ils auront plus de mal à s'offrir une Rolex avant d'atteindre l'âge fatidique de 50 ans, ratant ainsi leur vie. Sinon, que dire de cette rentrée, hormis les habituelles augmentations de tarifs en tous genres, du hachage menu du Code du travail, cette antiquité administrative qui empêche patrons et actionnaires de se goinfrer encore plus ?

Je retiendrai une actualité et une seule. Chaque jour,

des gens tentent de traverser la *Mare nostrum*, pour tout simplement sauver leur peau. L'Allemagne a eu l'humanité d'en accueillir un million. Chez nous, le poison xénophobe instillé par qui on sait, tétanise l'ensemble de la classe politique. En France, les migrants sont traités bien moins bien que les animaux domestiques dont nous raffolons. Pour preuve, le démantèlement systématique de tous les camps de fortune, et les conditions d'examen des dossiers de demandes d'asile délibérément humiliantes. Le «*casse-toi pauv'con*» comme réponse aux demandes d'asile est de règle.

Or, si un accord européen intervenait pour accueillir 1 million de réfugiés au sein de l'Union européenne,

au prorata de la population de chaque pays, la France devrait n'en recevoir que 130 000. La triste ironie de l'histoire est, qu'au prétexte que nous comptons 5 millions de chômeurs et 7 millions de pauvres, on nous explique qu'une telle générosité n'est pas possible. C'est curieux, on ne se préoccupe des pauvres et des chômeurs qu'à l'aune de l'immigration, alors qu'en temps ordinaire, selon les enquêtes d'opinion, 70 % des Français se contrefoutent des chômeurs et des pauvres.

Ah, la France ! Frileuse, de plus en plus repliée sur elle-même, contemplant son nombril d'un air chafouin. Si vous cherchez une patrie des droits de l'Homme chez nous, passez votre chemin... ●