



● solidarité

Rapport Delevoye (p. 16 & 17)
**Régression sociale
pour les retraites**



● luttons

Procès Tefal (p. 19)
**Laura Pfeiffer
lanceuse d'alerte**

modes d'emplois



www.snuteffsu.fr

Numéro 68 | Automne 2019 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● élections professionnelles (p. 2 à 11)

Comité social et économique, services publics, politiques de l'emploi

Pour être mieux défendus, votez SNU

● regards féministes

Convergence des luttons (p. 13)
**Le SNU Pôle emploi
un syndicat féministe**

● élections professionnelles

CSE (p. 4 à 7)
**Une nouvelle instance
à investir pleinement**

● solidarité

Droit social (p. 14 & 15)
**Du silence à la parole
(1830 - 2019)**

● élections professionnelles

Politiques de l'emploi (p. 10 & 11)
**Travailler moins
pour travailler tous**

● secteur cadres

Élections pro (p. 12)
**Pour défendre aussi
l'encadrement**



Pour Salomé et toutes celles qui sont tombées

Le 30 août, dans la nuit du vendredi au samedi, Salomé, 21 ans, était assassinée. Salomé est la centième femme tombée sous les coups d'un homme, le 100^e féminicide. Quelques jours plus tard, le 2 septembre, décédait la 101^e femme. À ce stade, ce n'est plus de l'exception, mais un véritable fléau que doit combattre le pays. Il faut arrêter avec la définition pénale du drame passionnel qui semble excuser une partie de l'acte violent, voire mortel. Il n'y a aucune passion dans cet acte, il n'y a que la volonté de s'approprier, de dominer et de contraindre une femme jusqu'à la mort si elle résiste. Il est plus que temps pour la France de se donner de réels moyens pour lutter contre cette ignominie, et de donner des moyens à la prévention, l'éducation et l'hébergement des femmes menacées. C'est dans ce contexte que s'ouvrirait le 3 septembre à Matignon le « Grenelle contre les violences conjugales », annoncé avant l'été par la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes Marlène Schiappa. Mais les premières annonces sont très en deçà des moyens indispensables et nécessaires : 1000 places d'hébergement, un audit dans les commissariats, un protocole unique d'évaluation du danger, des procureurs référents avec des chambres d'urgence pour un traitement en 15 jours et la modification des règles régissant l'autorité parentale pour les pères violents. Ces mesures étaient réclamées par les associations depuis longtemps, mais ces dernières entendent rester attentives aux moyens réellement mis en œuvre. D'autant que le Grenelle a fait l'impasse sur un sujet fondamental : la formation des professionnels. En l'absence de mesures fortes en matière d'éducation et plus encore d'un grand plan de formation, l'annonce d'un audit de 400 commissariats et gendarmeries « ciblé sur l'accueil des femmes victimes de violences conjugales » ne paraît hélas pas très sérieux. Le SNU réaffirme plus que jamais ses orientations féministes et s'associe aux associations qui demandent des mesures concrètes pour aller plus loin dans la lutte contre les violences commises à l'encontre des femmes. ●

Delphine Cara

(Secrétaire générale du SNU Pôle emploi)

● Service public de l'emploi

Dans la ligne de

Le gouvernement prépare une rentrée chargée. Le service public de l'emploi – Pôle emploi, Direccte et missions locales – reste en ligne de mire. Par ses actions, le SNU a réussi à contrer certaines menaces. Mais nous devons rester mobilisés.

Le 25 septembre, le gouvernement présentera son projet de loi de finances 2020 à l'Assemblée nationale. Après la période de fortes contestations sociales des gilets jaunes, inédite tant par sa durée que ses modalités d'action et l'hétérogénéité de ses protagonistes, il sera sans doute intéressant de noter quels enseignements compte en tirer le gouvernement en termes de réponse aux revendications qui s'y sont exprimées. Réforme de la fiscalité, hausse des salaires, retraite à 60 ans, rétablissement de l'ISF, embauche de fonctionnaires, autant de revendications légitimes portées parfois depuis longtemps par le monde syndical. Dans la grande diversité de ces demandes, le gouvernement trouvera sans peine un point commun : ces mesures ont un coût et nécessitent de trouver des ressources budgétaires. Dans le contexte de Cap 22 fixé par le président de la République, qui prévoit de réduire la dépense publique de 60 milliards d'ici 2022, il est à craindre que le gouvernement en profite pour amplifier les coupes budgétaires au sein des ministères et des opérateurs publics. Soucieux de parfaire son image de premier de la classe, Gérard Darmanin, en charge du budget et des comptes sociaux, a donné l'exemple en annonçant 5 800 suppressions

de postes au sein de son ministère d'ici trois ans. Nul doute qu'il fera des émules parmi ses collègues et notamment notre ministre de tutelle qui, dès son entrée au gouvernement en mai 2017, s'engageait déjà à réduire de 3,5 milliards d'euros le budget du ministère du Travail dans le projet de loi de finances 2018-2022. À l'aune de ces éléments, il est nécessaire d'identifier les menaces qui pèsent sur les trois principales composantes du service public de l'emploi.

Direccte, la vente à la découpe

Concernant le ministère du Travail et les Direccte, les réformes n'en finissent pas et c'est clairement le démantèlement des services déconcentrés du ministère qui est engagé. Nous sommes fermement opposés à ce projet de démantèlement et aux suppressions de postes dans les directions de l'administration centrale, annoncées par circulaire le 6 juin 2019, et à la réforme de l'organisation territoriale de l'État, annoncée le 13 juin 2019. Ces transformations s'accompagnent du transfert de certaines missions au profit des préfetures, ou encore le transfert des fonctions support. Surtout, elles constituent une menace pour la défense des salarié·es, la formation professionnelle, les mesures en faveur du public éloigné de

l'emploi et le contrôle des entreprises réalisé par l'inspection du travail. Le SNU revendique le maintien du service public et le renforcement du lien entre travail, emploi et formation professionnelle au sein du ministère.

Missions locales, quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup

Concernant les missions locales, avec ses déclarations contradictoires à propos de leur fusion avec Pôle emploi, Muriel Pénicaud a fortement inquiété l'ensemble des acteurs de l'insertion. L'Union nationale des missions locales (UNML), l'association des maires de France, les conseils régionaux et les syndicats de salarié·es, tous ont dénoncé l'absence de concertation préalable à cette annonce et la logique exclusivement budgétaire du projet.

Malgré la marche arrière engagée par la ministre qui affirme que seules les missions locales qui le voudront pourront fusionner, les inquiétudes demeurent. En imposant des contrats d'objectif et une politique du résultat, l'État, qui finance près de la moitié du budget de ces structures, dispose de moyens de pression. Il s'appuie pour cela sur un rapport de l'inspection générale des affaires sociales sorti opportunément en mars 2019 qui propose de diminuer sa dotation. L'État peut exercer un chantage vis-à-vis des

mire de l'État

autres financeurs et notamment les collectivités territoriales déjà étranglées par la baisse des dotations de fonctionnement : la compensation ou la fusion. La manœuvre risquant de braquer les élu-es à quelques mois des élections municipales, il y a fort à parier que les menaces de fusion seront prudemment repoussées.

L'action du SNU a permis une enquête parlementaire appelant à stopper l'hémorragie d'effectifs

Un répit que le SNU a déjà commencé à exploiter en multipliant, avec sa fédération la FSU, les interventions auprès du ministère et de l'UNML, et en informant largement les personnels. Car le SNU entend revenir à l'essentiel : défendre les personnels et leurs missions. Avec plus de 30 % des jeunes non-inscrits à Pôle emploi, les missions locales n'ont pas attendu notre établissement pour développer leur propre expertise. D'autant que le champ d'intervention des missions locales dépasse largement la seule problématique de l'emploi et de la formation, et couvre aussi le domaine de l'insertion sociale.

Pôle emploi, l'embellie illusoire

Après deux années de baisse d'effectifs, le ministère a annoncé fin mai qu'il autorisait le recrutement de 1 000 CDD jusqu'en 2022 tout en promettant de ne pas baisser les effectifs en CDI et donc de remplacer les départs en retraite. Si nous dénonçons ce recours excessif au CDD, nous revendiquons notre responsabilité pleine et entière dans l'obtention de cette stabilisation des effectifs CDI. Dès septembre 2018, prenant conscience de la nécessité d'anticiper les lois de finances, le SNU avait convaincu une majorité d'organisations syndicales de la nécessité de sensibiliser les parlementaires sur

la pénurie de moyens dont dispose Pôle emploi pour lutter contre le chômage. Sur la base d'un dossier élaboré par nos équipes et sur l'analyse précise de la taille des portefeuilles de demandeurs d'emploi en Île-de-France, nous avons multiplié les rencontres avec les principaux responsables des groupes parlementaires à l'Assemblée nationale comme au Sénat. Cette action, inédite dans notre établissement, a permis la création d'une mission d'enquête parlementaire présidée par Stéphane Viry, député LR des Vosges, qui concluait notamment qu'il « est indispensable

de cesser l'hémorragie d'effectifs et de les stabiliser pour les années à venir ». Mais cette victoire a un prix : le désengagement de l'État qui a profité de l'échec des partenaires sociaux dans la négociation de la convention d'assurance chômage pour augmenter fortement la quote-part de l'Unedic dans le financement de Pôle emploi (+ 370 millions d'euros par an). L'État autorise la création de 1 000 CDD jusqu'en 2022, mais fait supporter son financement par l'Unedic au grand dam des partenaires sociaux qui réclamaient précisément une baisse du financement de l'Unedic au budget de Pôle emploi. La pilule est dure à avaler et explique sans doute le retard pris dans la négociation de la convention tripartite entre l'État, l'Unedic et Pôle emploi qui fixe les objectifs et les moyens assignés à Pôle emploi et qui aurait dû être signée début 2019. Reste à connaître quel sera le montant de la contribution de l'État au budget de Pôle emploi. Et il est à craindre que l'État ne profite de la situation pour baisser fortement sa part de financement, opérant ainsi un véritable hold-up sur l'Unedic. ●

Michel Breuvar



● Comité social et économique

Une nouvelle instance

Les prochaines élections professionnelles vont mettre en place la nouvelle instance issue des ordonnances de 2017 : le comité économique social. Une instance unique que le SNU compte bien investir pour défendre au mieux les droits des agents.

L'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi applique les réformes du Code du travail imposant la mise en place du comité social et économique (CSE) avant le 31 décembre 2019.

Verticalité de la nouvelle instance

Cet accord met en musique la casse de la représentation du personnel orchestrée par Emmanuel Macron et son gouvernement, et donne un cadre précis à cette nouvelle organisation. Le SNU reste opposé à cette réforme, mais celle-ci s'impose à nous. Il nous faut donc savoir de quoi l'on parle exactement. Aujourd'hui, les instances représentatives du per-

sonnel dans le secteur privé sont au nombre de trois. Le comité d'entreprise s'occupe de l'organisation du travail et des activités sociales et culturelles (ASC). À Pôle emploi, cette instance prend la forme d'un comité central d'entreprise (CCE) et d'un comité d'établissement (CE) par région. Les comités d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT) veillent sur la santé et la sécurité des salarié-es. À Pôle emploi, il en existe un par région, voire plusieurs dans les régions fusionnées en 2015. Et il y a les instances des délégués du personnel (DP), régionales ou infrarégionales, qui veillent à l'application du droit du travail et des accords collectifs en adressant des réclamations à la direction régionale.

Avec la mise en place du CSE, ces trois instances sont regroupées au sein d'une seule et même instance. Il y aura donc un seul CSE par région auquel vient s'ajouter un comité social et économique central (CSEC). Jusqu'à maintenant, les membres du CE et les DP étaient désignés par les salarié-es lors des élections professionnelles, pour un mandat de trois ans. Les membres du CHSCT étaient désignés par les élu-es CE et DP. Dorénavant, seuls les membres du CSE seront directement élus par les salarié-es, et pour un mandat qui passe à quatre ans. Le CSE, à la manière du CE, doit être informé et consulté sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise, les conditions d'emploi et de travail, l'introduction de nouvelles technologies, les mesures à l'égard des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Comme pour le CE, les avis du CSE restent consultatifs.

Les membres du CSE procéderont ensuite à la désignation, parmi ses titulaires ou ses suppléants, des

membres de ses commissions, dont la très importante commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). La CSSCT remplit peu ou prou les mêmes attributions que le CHSCT actuel, à la grande différence qu'elle ne peut plus se saisir de certains dossiers qu'elle estime relever de ses prérogatives, ou décider de procéder à une expertise confiée à un organisme indépendant. Autre différence de taille, elle ne se réunit que quatre fois par an, sauf si les membres du CSE en décident autrement. À la différence d'aujourd'hui, une commission centrale (CSSCTC) est créée.

Des prérogatives amoindries

Les membres du CSE devront également désigner les représentants de proximité (RP). Les RP sont des délégués du personnel, mais en version très allégée. Leur nombre est fixé par accord, mais leur périmètre d'action ne se situe plus au niveau de la région (ou de l'ancien périmètre régional, comme c'était le cas pour les régions fusionnées en 2015), mais

Le vote électronique, une première à Pôle emploi

Le vote est ouvert pour le premier tour entre le 28 octobre à 10 heures et le 8 novembre à 10 heures. Un second tour peut éventuellement avoir lieu si le quorum n'est pas atteint, c'est-à-dire si plus de la moitié des personnels s'est abstenue de voter. Ce second tour aurait lieu du 25 novembre à 10 heures au 6 décembre à 10 heures. Pour voter, vous devez vous connecter au site voxaly : <https://poleemploi.votes.voxaly.com>. Vous recevrez à votre domicile à compter du 21 octobre un courrier vous rappelant l'adresse de connexion, votre identifiant et votre mot de passe. Si ce n'est pas le cas, il est possible de redemander l'envoi de vos codes sur le site voxaly. Sur le site, vous pourrez accéder à toutes les professions de foi et aux listes des candidats. Vous votez une fois pour la liste des titulaires au CSE et une fois pour la liste des suppléants au CSE. Vous votez pour les listes du collège dont vous dépendez.

- Collège employés : niveaux de classification A à C pour les agents de droit privé ; niveaux I, I bis, II pour les agents de droit public ;
 - Collège techniciens et agents de maîtrise : niveaux de classification D et E pour les agents de droit privé ; niveaux III et IVA, pour les agents de droit public ;
 - Collège cadres : niveaux de classification F à I pour les agents de droit privé ; niveaux IVB, VA et VB pour les agents de droit public.
- Le prestataire garantit l'anonymat du vote. Un numéro d'assistance téléphonique est disponible durant la période de vote entre 9 et 18 heures. En cas de doute, contactez votre section SNU régionale !



à investir

au niveau des directions territoriales (DT), voire déléguées (DTD). Là aussi, leurs prérogatives et leurs moyens de fonctionner sont clairement amoindris. Leurs interlocuteurs ne sont plus les représentants de la direction régionale, mais les directeurs territoriaux, et les réunions ne sont plus mensuelles, mais trimestrielles.

Dans ces périodes difficiles, il est nécessaire de viser juste pour des élu-es qui défendront fidèlement vos valeurs

Cette réforme de la représentation des personnels impose quelques constats lourds de conséquences. L'organisation précédente de la représentation des personnels favorisait une dimension horizontale des trois instances CE, DP et CHSCT

avec une certaine autonomie et une articulation de leurs prérogatives. La nouvelle instance promeut une organisation verticale du CSE, qui pilote et domine les RP et le CSSCT. Car les membres de la CSSCT étant obligatoirement désignés par le CSE et parmi ses membres – titulaires ou suppléants, et les RP étant aussi désignés par le CSE sur des listes présentées par les organisations syndicales, on comprend vite l'enjeu et le danger. Cela risque de renforcer certaines organisations, au risque de voir apparaître des alliances entre certains syndicats pour en exclure d'autres.

C'est pourquoi, dans ces périodes de destruction de nos conditions de travail, de nos statuts et de nos missions, il s'agit de viser juste et d'élire des représentantes et représentants qui défendront fidèlement vos intérêts. ●

Marc Reneaux



Éviter que les droits des agents diffèrent entre les territoires

Antoine-Laurent Lavoisier : Je suis actuellement élu comme délégué du personnel dans les Hauts-de-France. Je suis à présent sur les listes CSE. En étant sur les listes du CSE, je pourrai ensuite être désigné par la section SNU des Hauts-de-France comme délégué syndical. Je pourrai alors continuer à agir sur l'ensemble de la région et intervenir dans

les agences, comme auprès des directions territoriales et régionales. Car la réforme des instances pose plusieurs problèmes majeurs, dont les nouvelles prérogatives des représentants de proximité (RP). En tant que délégué du personnel, je vois tout de suite que le RP aura beaucoup moins de moyens pour agir. Son périmètre d'action étant limité à la direction territoriale déléguée (DTD), le risque est grand de voir le RP démuné face aux directeurs territoriaux, ou même de voir apparaître des arrangements à l'amiable... D'autant que chaque organisation ne pourra pas désigner des RP dans chaque DTD. Le SNU, première organisation dans les Hauts-de-France, se doit d'investir ce nouveau mandat au maximum. Le rôle des délégués syndicaux sera de soutenir les RP dans les DTD, de faire le lien entre les territoires et de pouvoir faire remonter les problèmes jusqu'à la direction régionale. Cette territorialisation des RP porte un risque majeur de voir les droits des agents se différencier progressivement entre les différentes DTD. C'est ce qu'il faut à tout prix éviter ! Autre problème majeur de cette réforme, les prérogatives du CSE sont trop nombreuses pour permettre à l'instance de fonctionner correctement. Dans les Hauts-de-France, nous restons bien décidés à organiser la mobilisation afin de négocier un nouvel accord avec la direction ; un nouvel accord qui donnera plus de moyens aux élu-es, afin de mieux défendre les personnels et de garantir la continuité de nos droits. ●



Assurer entraide et coordination pour les élu-es et les personnels

Shéhérazade Hirèche : Actuellement déléguée du personnel en Île-de-France, je suis candidate au CSE. Les anciennes instances permettaient de se répartir des champs de compétences et des domaines d'expertise. Leur articulation permettait d'assurer une défense cohérente des agents. L'accord de Pôle emploi qui organise

la nouvelle instance, c'est la volonté manifeste pour la direction de réduire les moyens des organisations syndicales. Plus que jamais, nous allons devoir articuler au mieux nos forces pour continuer d'assurer la défense des agents. La dispersion des représentants de proximité dans les directions territoriales déléguées implique de pouvoir les former, les épauler et leur permettre de se coordonner. Il est essentiel que, malgré cette nouvelle organisation, aucune information concernant la défense des personnels ne nous échappe. En tant que déléguée du personnel, depuis quelques années, j'ai pu observer une augmentation très importante des difficultés remontées par les agents. Lors des visites de sites, les problématiques concernant les conditions de travail, l'application des accords et les nouvelles procédures explosent. Les relations hiérarchiques, quel que soit le niveau où l'on se situe, deviennent de plus en plus brutales. Les collègues ont sans cesse la tête dans le guidon et l'organisation du travail les prive de pouvoir échanger entre eux. Le lien qu'assurent les représentants du personnel devient essentiel. Et c'est précisément au moment où tous les problèmes s'amplifient que l'on coupe les moyens des organisations syndicales. Il s'agira donc pour les élu-es SNU au CSE de s'organiser et de se coordonner avec les RP et les délégués syndicaux afin d'assurer un maximum d'efficacité dans la défense des droits des personnels. ●



● Santé et sécurité

Une instance sous influence

La commission santé, sécurité et conditions de travail sera désignée par les membres du CSE. Cette organisation risque de rendre plus délicat le travail de la commission.

C'est par les élu-es du comité social et économique (CSE), et obligatoirement parmi ses titulaires ou suppléants, que seront désignés les membres de la future commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cette commission est présidée par le directeur de l'établissement ou son représentant. Et le secrétaire de la commission fait obligatoirement partie du bureau du CSE.

Très peu d'heures pour travailler

Cette commission reprend certaines des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), à savoir veiller à la santé et à la sécurité des personnels. Mais ses moyens sont dramatiquement réduits. Tout d'abord, elle ne se réunit plus que quatre fois par an contre une réunion mensuelle pour le CHSCT. D'autres temps de réunions peuvent être aménagés à condition d'un vote du CSE. Hors temps de réunion, les membres de cette commission ne disposent plus que de 61 heures annuelles, comprenant le temps de déplacement, ce qui est ridicule par rapport aux

heures attribuées aux membres du CHSCT. D'autant que le périmètre d'intervention se situe au niveau régional, périmètre particulièrement vaste, surtout pour certaines régions ayant fusionné en 2015.

Pour l'aider dans ses missions, la CSSCT peut mandater les représentants de proximité (RP) pour établir un calendrier des inspections périodiques et faire des visites en leur nom. Mais là aussi, les prérogatives réduites des RP ne risquent pas de faciliter la tâche des CSSCT...

Au niveau national, le comité économique et social central (CESC) est composé de 25 titulaires et 25 suppléants, et la CSSCT centrale (CSSCTC) sera composée de 14 de ces membres.

Le CHSCT était doté de prérogatives importantes et avait fait ses preuves en jouant un rôle de contre-pouvoir. Sa disparition au profit d'une simple CSSCT laisse clairement entrevoir un danger pour la sécurité et la santé des personnels. L'élection des membres du CSE sera déterminante dans le bon fonctionnement de la commission... ●

Marc Reneaux



Mettre l'établissement face à ses responsabilités

Dominique Malon : Je suis actuellement élue au CHSCT. Je suis candidate au CSE et je compte pouvoir siéger ensuite à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). L'accord Pôle emploi sur la nouvelle instance est une évidente régression du droit social. Les moyens dont disposeront les élu-es sont dérisoires.

Actuellement, en Nouvelle Aquitaine, nous avons trois CHSCT, un pour chacune des régions qui ont fusionné en 2015. Un vrai travail a été réalisé pour couvrir l'ensemble du territoire et articuler les trois instances avec le CE et les DP. Chaque CHSCT compte entre 7 et 10 membres. Ils se réunissent au minimum une fois par mois, mais le plus souvent deux fois du fait de problématiques de plus en plus importantes en termes de conditions de travail et de risques psychosociaux. Avec la nouvelle instance, nous n'aurons plus qu'une CSSCT de 8 membres pour l'ensemble de la Nouvelle Aquitaine, un territoire dont le périmètre est comparable à celui d'un pays comme l'Autriche. D'autant que cette CSSCT n'aura aucun moyen de fonctionner. Seulement quatre réunions par mois sont prévues. Les heures pour préparer les réunions et pour réaliser les visites ont dramatiquement diminué. Avec la nouvelle organisation, le comité social et économique de Nouvelle Aquitaine devra traiter chaque mois l'ordre du jour qui était celui auparavant d'un CE et de trois CHSCT. D'autant que le CSE devra aussi veiller à prendre connaissance des problématiques remontées par les RP. Comment la direction espère-t-elle voir fonctionner une instance avec autant de prérogatives et aussi peu de moyens ? Il s'agira d'assurer une solide formation aux élu-es du CSE et aux RP, et travailler à articuler au mieux leurs missions. Nous veillerons à ce que cette nouvelle organisation ne se fasse pas au détriment des agents et nous mettrons l'établissement face à ses responsabilités chaque fois que cela sera nécessaire. ●



Reconquérir des droits

Fabienne Delmas : Éluë dès le milieu des années 1990 sur les questions de CHSCT au niveau régional puis national, j'ai toujours combattu les organisations de travail pathogènes. En effet, il m'a toujours paru que la santé au travail des salarié-es dans l'établissement n'était pas à la hauteur des enjeux de l'institution avec l'obligation de moyens et de résultats de l'employeur. Le rôle du CHSCT n'était plus à démontrer depuis la création de l'instance.

Mais au fil des ans, sous la pression libérale patronale en France, l'instance a commencé à être muselée. Ainsi les derniers mandats ont été marqués d'un formalisme limitant son recours. Mais le SNU a toujours su porter la parole des collègues et alerter si nécessaire les différentes instances compétentes afin de rappeler à Pôle emploi que les salariés ont des droits. Les inspections CHSCT et les enquêtes que nous avons menées ont toujours placé l'humain au centre de nos préoccupations, et les actions conduites ont été souvent rudes pour faire respecter les droits individuels ou collectifs. La mise en place du CSE sur ces questions est encore un coup de poignard dans la protection sociale des droits des salarié-es. En repartant pour assurer un mandat d'élue au CSE en région ARA, je souhaite poursuivre ce combat contre le détricotage des droits des salarié-es dans les nouvelles instances qui se mettent en œuvre. Je suis persuadée que nos combats doivent se poursuivre. Comme nous sommes sur une instance nouvelle, et sans encore beaucoup de jurisprudence sur les sujets autour des conditions de travail, notre rôle d'élue sera d'essayer de reconstruire des droits, en réinventant des rapports de force internes ou des recours auprès des instances juridiques ou administratives. On sait quelle énergie, quelle pugnacité et quel travail cela va représenter, mais les collègues le méritent. Cette reconquête passe par un travail syndical d'équipe auquel le SNU ARA est prêt. ●

● Représentants de proximité

La territorialisation des réclamations

Les représentants de proximité seront dispersés dans les directions territoriales. Il faudra veiller à ce que cela n'entraîne pas une application différente des accords pour les agents.

Les représentants de proximité (RP) sont désignés par les membres du comité économique et social (CSE). Pour le SNU, il est de la responsabilité des élu-es CSE de respecter le résultat démocratique des urnes dans l'attribution des postes et d'appliquer une juste répartition.

Pour autant, et même dans ces conditions, la répartition des RP risque d'être délicate. Le nombre de RP dans une région est fixé par accord. Mais la grande nouveauté, c'est que les RP ont un périmètre d'action ramené à l'échelon local, à savoir au mieux les directions territoriales (DT), et le plus souvent les directions territoriales déléguées (DTD). Auparavant, les délégués du personnel avaient un périmètre d'action régional. Dans la plupart des cas, chaque territoire ne comprend que 2 à 4 RP, ce qui est peu et risque de ne pas permettre à une organisation syndicale de couvrir l'ensemble du territoire. Les candidats devant être basés dans ces territoires, cela signifie que l'on pourrait voir élire comme RP des candidats par défaut plus que par conviction. Pourtant, en tant que représentants du personnel isolés face

au représentant de la direction sur le territoire, leur tâche peut s'avérer plus que délicate. Ils pourraient être sujets à des pressions dans le cadre de leur travail. Le poste demandera donc conviction, compétence et opiniâtreté. Ils seront aussi en charge d'assurer les missions d'inspection au nom de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Un périmètre inadapté

Pour autant, les élu-es du CSE pourront relayer auprès de la direction les réclamations individuelles ou collectives afin de redonner une dimension régionale aux réponses apportées. En effet, le risque de cette territorialisation des RP est que les droits des agents ne soient plus les mêmes selon les territoires, ou qu'ils ne soient plus appliqués de la même façon. Sans parler du risque de rigidité du directeur territorial. En effet, le plus simple, pour ne pas risquer d'accorder trop d'avantages, n'est-il pas de dire non à tout ? Le rôle de RP risque donc de ne pas être de tout repos. Espérons que vos RP auront la volonté de tout faire pour défendre vos droits. Pour en être sûr, le mieux, c'est de voter SNU ! ●

Marc Reneaux

Veiller à la santé et la sécurité des agents et des agences



Murielle Jardon : C'est ma troisième mandature en tant qu'élue au CHSCT. Nous avons abattu un travail considérable en région Paca. Mais je compte postuler à un poste de représentante de proximité (RP). Avec la nouvelle réforme, et les moyens réduits du conseil économique et social (CSE), le fonctionnement va nécessairement

être nettement plus laborieux. Surtout dans une instance unique qui réunit autant de syndicats dont certains ne roulent que pour leurs propres intérêts. Et dorénavant, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) relèvera de ce CSE, alors qu'auparavant le CHSCT était autonome et indépendant. Mais les membres de la CSSCT ayant, eux aussi, peu de moyens, ils devront déléguer aux RP pour assurer les visites d'inspection dans les agences. Et quant aux RP, ils seront prisonniers d'un territoire inadapté : la direction territoriale déléguée (DTD). Devant un édifice aussi peu fonctionnel, il est fondamental de ne pas faire peser un risque sur la santé, la sécurité et les droits des agents. En tant que RP, je compte précisément utiliser les expertises et l'expérience acquises pendant ces dernières années en CHSCT pour assurer au mieux mes missions au plus près des agences et des personnels. Cela me permettra aussi de former mes collègues RP aux outils d'analyse et d'inspection que nous avons développés dans le cadre du CHSCT. Si les RP doivent assurer les missions d'inspection dans les agences au nom de la CSSCT, ils doivent être initiés et formés à ce type bien spécifique de visite. On ne joue pas avec la santé et la sécurité des personnels. ●

Lutter contre les expérimentations locales défavorables aux agents



Frédéric Morlot : Je suis actuellement élu au CHSCT en Occitanie. Je postule pour être représentant de proximité (RP). Les prérogatives du RP sont assez complexes. Ils devront faire appliquer le droit du travail et les accords d'entreprise, reprenant les prérogatives des délégués du personnel. Mais ils seront aussi chargés par la

commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de réaliser des inspections en son nom. Le RP est donc chargé d'une double prérogative, auparavant répartie entre les DP et le CHSCT. Pour autant, le RP a infiniment moins de temps et de moyens pour assurer ces missions que les instances précédentes. Autre point délicat, alors que les DP avaient un périmètre régional, les RP seront limités à leur DTD avec comme interlocuteur le directeur territorial. L'impossibilité de couvrir le territoire fait peser un risque pour les droits des agents. D'autant que nous sommes dans une période où l'établissement favorise des expérimentations dans l'organisation du travail. Tous les dispositifs comme l'Agence de demain, le Nouveau Pari de la confiance ou C notre performance sont précisément basés sur la possibilité d'organiser des expérimentations locales sans passer par les instances représentatives du personnel. Dernièrement, dans le département des Pyrénées-Orientales, le directeur territorial a proposé aux agents GDD de venir travailler le samedi... Il va falloir veiller à ce que l'ensemble des problématiques identifiées dans une DTD soit connu de l'ensemble des RP et des organisations syndicales. D'autant qu'avec deux RP par DTD et 4 RP par DT, on va vite se retrouver avec des risques de voir certains RP peu scrupuleux se faire acheter. On sait que les élu-es de certaines organisations syndicales sont souvent prompts à faire le dos rond devant la direction et mettre certains sujets sous le tapis en échange de quelques carottes. Il va falloir veiller à organiser les RP, le CSE et les délégués syndicaux pour être sûrs de couvrir le territoire et défendre les droits des agents. ●



● Campagne

Votez SNU pour être mieux

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

Information

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

C'est pourquoi au quotidien vous avez besoin d'interlocutrices et d'interlocuteurs fiables prenant en compte votre situation personnelle afin d'être mieux armés pour défendre vos intérêts.

Vos élu-es SNU sont à votre disposition pour répondre à vos interrogations en matière de règles statutaires et de droit du travail applicable (congés, temps de travail, rémunération, promotion).

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

En publiant :

- des guides des droits, pour se faire respecter et éviter l'arbitraire,
- le trimestriel *Modes d'Emplois*,
- des communications régulières pour coller à l'actualité.

En organisant :

- le contre-baromètre social, une étude menée auprès de l'ensemble du personnel pour rétablir la vérité sur les conditions de travail,
- des journées d'information ouvertes à toutes et tous (protection sociale, classification, évolution statutaire, souffrance au travail, etc.).

Égalité

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

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

En termes d'inégalités professionnelles, les écarts de salaires nets mensuels par sexe et par secteur existent dans le public comme dans le privé.

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

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



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

SOLIDARITÉ

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

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

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

Vous êtes salarié-e de mission locale/PAIO

CONTACTEZ-NOUS

AMAE

71 bd Brandebourg 94200 IVRY/SEINE

☎ 06.52.08.29.57

www.amae-mutuelle.fr amae.mutuelle@gmail.com

informé et mieux défendu

Protection

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

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

Pour le SNU, négocier des accords de bon niveau au sein de Pôle emploi est évidemment incontournable et nous avons toujours été force de proposition dans les négociations qui se sont déroulées ces dernières années. En revanche, le SNU n'est pas signataire quand des accords détruisent le droit existant, parfois au nom de la seule logique budgétaire, et quand ils vont à l'encontre de l'intérêt des personnels.

Parce que nous sommes dans un établissement qui place trop souvent les chiffres avant l'humain et le service public, le SNU Pôle emploi fait preuve de vigilance et de combativité :

- à chaque évolution de l'organisation du travail,
- dès qu'il est nécessaire de faire respecter les droits du personnel,
- lorsque les conditions de travail sont menacées ou dégradées par la volonté d'imposer le tout numérique, la précarisation des emplois,
- pour faire respecter les accords même quand nous ne les avons pas signés,
- quand les usagères et usagers ne sont pas respectés,
- pour garantir un accès à nos services sans discrimination territoriale ou sociale.

Le SNU s'est opposé à la classification

Les conseillers sont les grands perdants de la nouvelle classification puisqu'aucun automatisme ne vient leur garantir un déroulement de carrière. L'accord ne permet plus comme auparavant d'obtenir une promotion au bout de trois ans traduisant et reconnaissant la simple maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste. De plus, les carrières s'allongent pour tous les emplois, entraînant leur ralentissement général. Un conseiller niveau C1 mettra 50 ans pour atteindre le dernier échelon de son métier soit le niveau E4. Certaines de nos revendications ont, certes, été intégrées, comme l'avancement automatique en début de carrière de certains emplois, l'embauche des psychologues au statut cadre, ou encore l'élargissement des possibilités de carrières pour les conseillers. Mais cet accord reste bien trop défavorable à la plus grande partie des personnels. C'est une nouvelle manifestation des objectifs exclusivement budgétaires de la direction, réalisés sur le dos des agents et de leurs métiers.

Solidarité

Le SNU revendique des activités sociales et culturelles (ASC) mutualisées qui prennent en compte les aspirations nouvelles et légitimes du personnel en tenant compte des revenus, des situations familiales et individuelles.

Pour la première mandature du CSE, le SNU continue de porter une politique d'aide sociale, de dons ou de prêts aux agents et de subventions aux frais de formation pour améliorer les conditions de vie et de bien-être des personnels. Le SNU mettra en œuvre des aides spécifiques pour soutenir les familles dans la scolarité, le handicap et la garde d'enfant. Le SNU promouvra les activités conviviales permettant le développement du lien social.

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

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

Le SNU a obtenu une mutuelle de qualité

L'accord du 25 janvier 2016 sur la mutuelle d'établissement, dont les dispositions s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2017, est un accord de qualité. Tout au long du processus, le SNU a été moteur dans la négociation. Nous avons permis d'obtenir des prestations de haut niveau en termes de garanties de frais de santé et de prévoyance et l'assurance de l'application stricte des dispositions à l'ensemble du personnel. Nous avons aussi obtenu qu'en cas d'arrêt de travail, vous soyez assuré de percevoir 100 % de votre rémunération nette, ainsi que la mise en place d'un mécanisme vous évitant d'être en rupture de versement financier sur les périodes de bascule en demi-traitement et sans traitement. Enfin, nous avons insufflé la solidarité intergénérationnelle en limitant l'écart entre la cotisation des actifs et celle des retraité-es. Et nous avons permis d'obtenir cet accord de qualité sans augmenter pour autant les cotisations des personnels.

● Politiques de l'emploi

Travailler moins pour

Depuis 40 ans, on nous inflige les mêmes politiques de l'emploi, notoirement inefficaces, basées sur la précarisation et les exonérations massives des grandes entreprises. Pour le SNU, la seule réponse pertinente au chômage reste la réduction du temps de travail.

L'ensemble des politiques de l'emploi, mises en place depuis les années 1980, repose sur des présupposés basés sur les théories du capitalisme libéral. Selon ces théories, le problème du chômage viendrait d'une part du fait que les entreprises rencontrent trop de contraintes pour pouvoir embaucher comme elles le souhaiteraient, et que d'autre part, les salarié-es bénéficient de trop

d'avantages sociaux pour s'adapter au marché. Ces présupposés impliquent de lever les freins supposés à l'emploi. Et ces freins, ce sont le droit du travail, le droit social et la fiscalité.

Ces politiques de l'emploi libérales, mises en œuvre depuis 40 ans et qui connaissent une accélération ces dernières années, ont entraîné le démantèlement du droit social et le transfert massif des revenus pu-

blics vers les fonds privés. Ces choix politiques ont logiquement privé les services publics de tout financement, d'où les coupes budgétaires brutales dans la santé, l'éducation, et la privatisation du transport, des services de communication et de l'énergie.

Gains de productivité

Face à ces politiques, qui ont démontré pendant 40 ans leur parfaite inefficacité, le SNU et sa fédération la FSU proposent une politique cohérente et réaliste : la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail permettrait de parvenir au plein emploi, à une plus juste répartition des richesses et à de réelles perspectives d'émancipation humaine et sociale. Tout d'abord, la réduction du temps de travail renvoie au constat de l'augmentation progressive des gains de productivité depuis un siècle et demi. Ainsi, durant le XX^e siècle, la productivité horaire du travail a été multipliée par 13,6 ! C'est-à-dire qu'en une heure de travail, nous produisons un volume de biens et de services treize fois plus élevé.

La croissance ne crée pas d'emploi, seule la réduction du temps de travail en est capable

Ce sont ces gains de productivité – obtenus principalement par les innovations technologiques – qui ont permis d'augmenter le niveau de vie des travailleurs et de réduire la durée quotidienne du travail. Nous travaillons à mi-temps par rapport à nos arrière-grands-parents et si tel n'avait pas été le cas, le chômage aurait atteint des niveaux insurmontables. Ce constat en appelle un autre : si la croissance économique s'accompagne toujours

à moyen terme de gains de productivité équivalents, alors l'effet de la croissance économique sur l'emploi est nul. C'est donc principalement la réduction du temps de travail qui permet de créer durablement des emplois sans rogner le volume de travail. Cette répartition des gains de productivité sous forme de baisse du temps de travail ne s'est bien sûr pas faite toute seule : elle est le résultat des luttes sociales des salarié-es.

Ainsi, même si le bilan des lois Aubry sur les 35 heures se révèle très mitigé, la seule période de création conséquente d'emplois depuis 1978 se situe entre 1997 et 2002 (près de deux millions d'emplois créés), c'est-à-dire précisément suite à la mise en œuvre des 35 heures.

Actuellement, un partage du travail a bien lieu, mais il se réalise selon des modalités libérales et inégalitaires sous la forme principalement du temps partiel imposé. Avant les années 1980, le temps partiel n'existait pratiquement pas. Aujourd'hui, dans certains secteurs comme la grande distribution, la restauration et le nettoyage, les emplois créés ne le sont qu'à temps partiel assortis d'une grande flexibilité des horaires et de très faibles salaires.

Le bilan critique des 35 heures

L'augmentation des gains de productivité n'a jamais cessé d'être captée par le capital dans le cadre des dividendes versés aux actionnaires. La répartition de la plus-value entre les salaires et les dividendes ne cesse de se modifier en faveur de ces derniers. En 2012, un salarié travaillait en moyenne 26 jours par an pour les actionnaires, au lieu de 9 jours en 1980. Autrement dit, ce qui ne va pas aux salarié-s sous forme d'augmentations de salaires ou de créations



travailler tous

d'emplois par réduction du temps de travail est directement capté par les actionnaires. C'est pourquoi toute proposition visant à faire reculer le chômage sans toucher à la répartition des revenus est un leurre.

Et c'est bien là que se situe le problème de la mise en œuvre des 35 heures : les lois Aubry n'imposaient aucune embauche compensatoire aux entreprises tout en octroyant des exonérations de cotisations sociales. Le patronat a donc choisi de compenser la baisse du travail en intensifiant le travail par l'augmentation de la productivité horaire. Au final, les modalités adoptées pour la mise en œuvre des 35 heures ont entraîné la dégradation des conditions d'exis-

tence de larges couches du salariat. Ainsi, il importe de redéfinir les conditions essentielles pour qu'une réduction du temps de travail atteigne son plein potentiel, à savoir un maintien du salaire mensuel et la création d'emplois à proportion égale de la baisse du temps de travail. Mais l'augmentation de la masse salariale ne devrait plus être financée par la réduction des cotisations sociales, mais par celle du coût du capital, à savoir principalement des dividendes versés aux actionnaires.

À la maxime libérale « travailler plus pour gagner plus », le SNU lui substitue « travailler moins pour travailler tous ». ●

Adèle Salem



● Sécurité sociale professionnelle

Refonder l'assurance chômage

Devant les menaces qui pèsent sur l'assurance chômage, le SNU voit l'occasion de proposer une alternative ambitieuse et généreuse : la sécurité sociale professionnelle.

La sécurité sociale professionnelle est une proposition majeure de notre syndicat et de sa fédération la FSU. L'idée est de refonder le principe actuel de l'assurance chômage pour le réinvestir dans ses missions originelles. À l'origine des grandes conquêtes sociales de l'après-guerre, il y a le projet ambitieux d'une démocratie sociale qui va prendre forme à travers la Sécurité sociale. Ce projet, c'est l'objectif de gérer les richesses qui sont créées par le travail des salarié-es et qui doivent revenir aux salarié-es. C'est le résultat de la lutte du mouvement ouvrier pour arracher au patronat une partie de la valeur produite et la gérer en dehors du giron de l'État. D'ailleurs, jusqu'en 1967, la sécurité sociale était gérée à 80 % par les salarié-es et seulement à 20 % par le patronat, et les salarié-es votaient pour leurs représentants qui siégeaient

à son conseil d'administration. Par ailleurs, le principe de démocratie sociale qui s'applique à la Sécurité sociale, c'est le système de solidarité par répartition, que l'on peut résumer par : ceux qui sont en bonne santé cotisent pour ceux qui sont malades. C'est le principe selon lequel chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins.

L'objectif de démocratie sociale

Concernant l'assurance chômage, à l'origine, l'indemnisation du chômage devait relever de la sécurité sociale. Mais FO, qui voulait doubler la CGT alors majoritaire à la Sécurité sociale, signe une convention avec le patronat et donne naissance à l'Unedic. C'était en 1958. Et dès le départ, l'Unedic va être pensée par le patronat comme un modèle anti-Sécurité sociale. D'abord, elle est basée sur le désormais sacro-saint paritarisme, c'est-à-dire le

50 % syndicat, 50 % patronat. Le problème du paritarisme, c'est déjà qu'il est totalement injuste socialement : la richesse créée provient du travail des salarié-es. Mais surtout, dès que vous avez un syndicat d'accord avec le patron, ça lui donne une majorité... Le paritarisme, c'est du pain bénit pour les organisations patronales.

Ensuite, pas question pour les patrons d'organiser l'Unedic sur un principe de solidarité par répartition. Les organisations patronales vont peser pour appuyer un principe assurantiel : un jour travaillé, un jour cotisé, un jour indemnisé. Et cela va être toute l'ambiguïté qui va accompagner l'histoire de l'Unedic, autour des notions d'assurance, de solidarité et d'assistantat. D'un côté, le patron qui voudrait un simple système assurantiel, de l'autre l'État qui se propose de faire de l'assistantat, même s'il appelle ça de la solidarité, et en

face des organisations syndicales qui revendiquent un véritable système de solidarité par répartition, selon le principe que chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Et actuellement bien sûr, c'est la logique assurantielle qui s'impose et qui permet de rejeter de l'assurance chômage toujours plus de salarié-es privés d'emploi sous prétexte qu'ils n'auraient pas assez cotisé.

Cinquième branche de la Sécurité

Donc, la sécurité sociale professionnelle permettrait de refonder l'assurance chômage au sein de la Sécurité sociale, sur un principe de solidarité par répartition, répondant au droit fondamental des salarié-es privés d'emploi de bénéficier d'un revenu. L'assurance chômage deviendrait ainsi la cinquième branche de la Sécurité sociale. ●

Adèle Salem

● Élections professionnelles

Pour défendre aussi l'encadrement

Le SNU défend tous les personnels, quels que soient leurs niveaux, et quels que soient leurs statuts. Et grâce à son Secteur Cadres, le SNU est en mesure de prendre concrètement en compte les problématiques de l'encadrement et de porter leurs revendications devant la direction.

Le SNU a fait le choix de ne pas se construire sur une base corporatiste au sein de Pôle emploi. Cela signifie que nous défendons l'idée d'un seul syndicat qui regroupe tous les personnels. Nous défendons un projet global pour Pôle emploi, tant pour les demandeurs d'emploi, avec des services accessibles à tous, que pour les agents qui ont besoin de conditions de travail correctes. Notre ambition est donc de défendre l'ensemble du personnel avec des revendications prioritairement axées sur la revalorisation des bas salaires, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et la lutte contre la précarité. Mais cela n'est pas incompatible, bien au contraire, avec une présence forte dans l'encadrement. Plus de 300 cadres et managers nous ont déjà rejoints : responsables d'équipe, référents métiers, directeurs et directrices d'agences, adjointes et adjoints, chefs de service, chargé-es de mission en fonction support et psychologues.

Concrètement, le Secteur Cadres du SNU a deux objectifs. Premier objectif : amener une vision cadre-manager sur les dossiers auxquels notre syndicat est confronté. Cela permet à la fois un autre regard pour le SNU, et une prise en compte des problématiques spécifiques cadres dans nos interventions et revendications. Le Secteur Cadres représente un espace d'échanges spécifiques pour ces fonctions.

Être manager et syndiqué...

Second objectif : lutter contre l'isolement. Les cadres travaillent souvent seuls, et sont régulièrement dans une position inconfortable, pris entre les attentes des agent-es et les directives des N+1, +2, +3, etc. Nous échangeons sur les idées et les pratiques professionnelles, entre collègues confrontés à des problèmes semblables, et apportons un soutien à des cadres rencontrant des difficultés...

Le Secteur Cadres se réunit trimestriellement afin d'échanger sur des



thèmes d'actualité ou sur des sujets de fond. Il apporte un éclairage à notre syndicat sur le vécu et la vision des cadres sur ces thèmes. Nous organisons des enquêtes (auprès des responsables d'équipes, des référents métiers). Lorsque nous avons finalisé la réflexion sur un emploi ou un domaine, nous rédigeons un tract ou une synthèse de notre réflexion, diffusé ensuite à tous les adhérentes et adhérents, et dans le réseau. Nous portons ces analyses dans les différentes instances, afin d'attirer l'attention de l'établissement sur les difficultés rencontrées dans chaque emploi (surcharge de travail, stress, respect du management de terrain...) et de porter nos revendications sur ces sujets.

Le Secteur Cadres organise également, une fois par an, une journée de réflexion sur un thème spécifique avec un ou une intervenante externe. Ces conférences sont ouvertes à tous les cadres et managers, adhérents ou non.

Nous savons qu'un manager syndiqué prend (un peu) des risques, mais il est aussi protégé par cette appartenance, qui lui permet de garder du sens dans la tourmente actuelle. Les interrogations sont nombreuses et légitimes.

Loyauté, où s'arrête-t-elle ? Elle peut induire d'être limité à un rôle d'exécutant, ce qui n'est pas l'optique du SNU. Mais pour certains hiérarques, le simple fait de poser des questions ou d'émettre des objections fait basculer dans « l'opposition » à la machine en marche.

Relation avec les équipes : ce que l'on dit comme manager syndiqué doit être en cohérence avec ce que les équipes constatent dans nos actes. Injonctions paradoxales : en tant que manager, je sais ce que je dois faire pour que tout fonctionne, mais je ne peux pas le faire par manque de moyens ou du fait de consignes opposées.

... pour être mieux armé

Notre expérience montre cependant que le cadre syndiqué est souvent mieux armé : il a plus d'informations et un autre regard sur celles-ci, et il a des valeurs, une ligne de conduite, une éthique. Être syndiqué n'est pas un défaut, mais une valeur. Le syndiqué est celui qui fournit des informations, qui conseille. Il bénéficie d'une solidarité de réseau, avec la possibilité d'échanger, y compris sur ses difficultés, hors de toute contrainte. ●

Le SNU, un autre modèle managérial

- Un management ouvert : tourné vers les agents de son collectif, ne procédant pas par injonction, basé sur l'écoute, acceptant l'expression de la contradiction.
- Un management plus coopératif que compétitif, s'appuyant sur une réelle confiance et la reconnaissance, au travers d'un mode de fonctionnement plus collaboratif. Pour nous, il faut un projet commun pour nos équipes, comportant des marges de manœuvre, permettant le développement des compétences et encourageant l'initiative et le dialogue.
- Un management de réflexion et d'appropriation : donnant du sens, éloigné d'une direction par objectifs. Nous ne voulons pas de la standardisation et de l'appauvrissement du travail, et luttons contre la déqualification des personnels.
- Un management expressif et responsable : adulte, pourvu d'esprit critique, permettant une pluralité de regards. Nous prônons le droit pour le manager d'interroger sa hiérarchie sans être taxé de mauvaise volonté.
- Un management équilibré et humain : la qualité de vie au travail ne consiste pas seulement en un concept ou des effets d'annonce. Nous voulons prendre en compte le nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

● Convergence des luttes

Le SNU, un syndicat féministe

Alors que nous sommes encore loin d'une réelle égalité entre femmes et hommes, le SNU s'est consrui et s'est toujours revendiqué comme un syndicat féministe.

Dans ses statuts fondateurs, le SNU s'est positionné dès le début comme un syndicat féministe. La parité est appliquée dans les instances, et au quotidien, notre syndicat lutte pour que l'égalité de fait entre les femmes et les hommes devienne une réalité, que ce soit dans le travail ou dans la société.

Ce positionnement reste novateur, même en 2019, et le féminisme et le syndicalisme n'ont pas toujours eu une histoire commune...

Femmes et lutte des classes

Alors même que les Françaises ont eu le droit de se syndiquer librement (1884) avant d'avoir le droit de travailler sans l'accord de leur mari (1965), qu'elles ont pu voter et se présenter aux élections professionnelles (1900) avant d'avoir le droit de vote (1945), la prise en compte des femmes dans les syndicats a été et reste difficile.

À la fin du XIX^e siècle, les syndicats considéraient, comme le reste de la société, que la place des femmes était à la maison, et que le travail hors du domicile n'était qu'un pis-aller. La différence de salaire entre les femmes et les hommes pour un même travail était à l'époque institutionnalisée et vécue comme normale. Les syndicats craignaient une baisse généralisée des salaires par l'arrivée des femmes dans l'emploi et défendaient une augmentation des salaires des maris pour que les femmes puissent rester à la maison, l'égalité salariale étant bien loin de leur vision de l'époque.

Avec l'arrivée progressive des femmes sur le marché de l'emploi pendant la première moitié du XX^e siècle, certains syndicats s'ouvrent à une participation féminine, tout d'abord en ouvrant des sections non mixtes et des commissions femmes. Mais les revendications féministes sont souvent perçues comme des revendications

« bourgeoises », en opposition aux valeurs ouvrières et à la nécessaire lutte des classes. Les femmes parviennent toutefois à s'organiser, à conduire des luttes, des grèves, au départ dans des secteurs professionnels fortement féminisés, comme Moulinex, aujourd'hui l'hôtellerie.

Une intégration progressive

À partir de 1970, les femmes accèdent massivement au marché du travail, et leur place dans la société change : les syndicats doivent s'adapter et intégrer les femmes dans les instances représentatives. En 1995, on voit arriver la première femme à la tête d'une grande centrale syndicale, Nicole Notat. Sa prise de fonction à la tête de la CFDT a été houleuse, et a déclenché une vague de commentaires machistes et haineux.

Notre fédération, la FSU, peut être fière de pouvoir compter de nombreuses femmes à des postes d'ani-

mat. Et y compris à sa tête : Bernadette Groison étant secrétaire générale depuis 2010.

Ces dernières années, une prise de conscience des problématiques de harcèlement interne, de manque d'accompagnement dans l'implication des femmes dans le fonctionnement des syndicats a conduit toutes les grandes centrales à avancer sur ces questions, rejoignant en cela le SNU et la FSU. ●

Élisabeth Jeannin



● Entreprise libérée

Un danger pour l'égalité des salariées

L'entreprise libérée a le vent en poupe. Censée libérer les salarié·es des contraintes de la hiérarchie, elle risque fort de renforcer l'inégalité entre femmes et hommes.

L'entreprise libérée est un modèle d'organisation popularisé par Isaac Getz en 2012 qui prône la « libération » des employé·es de la hiérarchie pour améliorer la performance de l'entreprise. Autonomes et responsables, les salarié·es seraient alors plus motivés et engagés. Le stress et l'absentéisme seraient en chute. Comment cela fonctionne ? La majorité des salarié·es décident de travailler d'où ils le souhaitent, de prendre autant de congés qu'ils désirent, d'avoir des horaires libres (exit les pointeuses) et de participer à la

prise de toutes les décisions. « C'est celui qui fait qui sait ». On ne leur demande plus d'être présents pour travailler, mais de faire leur travail.

L'épineuse question des horaires

Dans les entreprises libérées, les chefs ne cheffent plus, les managers intermédiaires et les fonctions supports sont supprimés, les coûts diminués. De ce fait, la surcharge est répartie sur le reste des salarié·es. L'un des risques est que chacun étant son propre chef, tout le monde « flique » tout le monde. Cela implique un changement de mentalité, l'aban-

don de l'ego du chef d'entreprise, le départ de salarié·es avec qui ça ne fonctionnerait pas. Tout le monde n'a pas obligatoirement la volonté de travailler en totale autonomie.

Si les salarié·es décident de tout, y compris des horaires, lorsque les hommes sont majoritaires, les réunions seront-elles organisées à 19 heures ? A quelle heure démarra la journée ? En cas de désaccord, vers qui pourront se tourner les salarié·es ? Les syndicats ? Les ressources humaines ?

À l'inverse, si l'entreprise a plutôt un pourcentage élevé de sala-

riées, comme à Pôle emploi, voteront-elles des horaires libres ? Serait-ce la fin des temps partiels subis ? Le télétravail va-t-il s'intensifier ? Les hommes et les femmes auront-ils les mêmes droits et les mêmes possibilités d'évolution ?

Quoi qu'il en soit, le modèle de l'entreprise libérée n'est pas la solution magique. Est-il vraiment nécessaire d'être une entreprise libérée pour respecter ses collaborateurs, avoir confiance en eux et développer un management responsable et bienveillant ? ●

Véronique Cavailles

● Représentation des personnels

Du silence à la parole

L'histoire des instances représentatives du personnel est faite des luttes des salarié·es qui se sont battus pour gagner leur droit à la parole. Les réformes récentes mettent en danger cette importante conquête sociale.

Une instance représentative du personnel (IRP) est un lieu indissociable du droit à la parole, du droit à un corps préservé et du droit à un temps pour la vie. Il aura fallu plus d'un siècle, de 1830 à 1936, pour que prennent forme ces droits. Une lente construction juridique se met en œuvre jusqu'en 1982. Mais ensuite, un chômage permanent élevé a permis aux pouvoirs publics de revenir sur un certain nombre d'acquis.

La première IRP ayant une portée générale date du Front populaire en 1936. Le délégué du personnel (DP) est né, sans avoir la totalité des prérogatives d'aujourd'hui, avec les accords Matignon précédés d'une vaste mobilisation populaire. Les luttes et le déficit des relations sociales en France ont alors conduit l'État à jouer un rôle de régulateur et d'arbitre. Faire l'histoire des instances représentatives du personnel pourrait donc commencer en 1936. Ce serait ignorer deux faits majeurs sur lesquels les IRP s'appuient.

vironnement (la société, l'État). Elle dessine un rôle d'acteur du salarié autant dans l'espace social que dans l'espace de travail. Le syndicalisme interprofessionnel jouera sur ce point un rôle déterminant.

La très lente et progressive émancipation des salarié·es avec ce droit à la parole traduit le passage d'un droit strictement privé (là où le maître avait tous les droits) à un droit social de plus en plus proche du droit public. La question des rémunérations est une histoire parallèle avant même que le syndicalisme, grâce à sa capacité d'organisation, n'a fait qu'amplifier. Deuxième thème majeur : le droit à un corps préservé et non soumis, qui entre dans le droit du travail par le biais des accidents du travail et des assurances.

Enfin, troisième thème majeur : le droit à un temps pour soi, à sa vie, qui dessine en creux les étapes qui ont conduit à la réduction du temps de travail. ●

Michel Cretin



Les luttes du mouvement ouvrier se sont appuyées sur la reconnaissance de la dignité des travailleurs, à travers le droit du travail et les syndicats.

Le droit à la dignité

Le premier est la reconnaissance du fait syndical, puis de l'organisation syndicale, puis du droit syndical. Trois distinctions qui ne sont pas neutres. Le second est le droit à la dignité qui se décline en trois thèmes majeurs qui ont un point commun : faire reconnaître le salarié comme une personne de corps et d'esprit, et non une machine à produire. Les IRP ne sont pas une version aseptisée du dialogue social ou une simple modalité des ressources humaines.

Premier thème majeur : le droit à la parole. L'histoire du statut du droit à la parole du salarié dessine le statut du salarié et symétriquement celle du patron, de l'employeur, mais aussi la représentation de l'entreprise dans son double rapport à la collectivité des travailleurs et à son en-

La parole confisquée, le droit au silence (1830-1884)

À l'exception des lois relatives au travail des enfants et des femmes en 1841, 1851 et 1874, c'est un droit au silence total, où l'entreprise est définie comme un espace strictement privé, inscrit dans un rapport antagonique à l'espace public. La vie (le temps) est confisquée. Que signifie alors la notion de temps libre quand l'industrie impose 12 heures de travail voire plus parfois et que l'Église accapare souvent le reste ? L'usage du livret ouvrier par le patron confisque la liberté de circuler de la même façon qu'aujourd'hui elle est confisquée aux étrangers qui remettent leur passeport à certaines entreprises.

La loi du 27 mai 1848 rénove les Prud'hommes pour instaurer à peu près sa forme actuelle, instance à la fois de confrontation, mais aussi d'échanges entre patrons et salarié·es.

Malgré la loi du 22 février 1851 relative aux apprentis comportant quelques dispositions protectrices du corps, aucune avancée législative ne porte sur celui-ci. La loi de 1864 supprime le délit de coalition réprimé depuis 1791. En ce sens, elle reconnaît, en creux, le « fait collectif » symbolisé par le syndicat. Mais, elle ne reconnaît pas le droit de grève et de réunion et permet au patron de licencier ceux qui utilisent ce moyen de lutte.

Au crédit de la loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures naît « théoriquement » l'inspecteur du travail, service de l'État. Néanmoins, dès l'origine, ses moyens (15 inspecteurs) pour toute la France ne seront pas proportionnés à l'ampleur de sa tâche et il ne sera intégré et organisé en un véritable corps d'inspection du travail qu'en 1892. ●

Libération de la parole (1884-1936)

La période voit apparaître une mutation fondamentale caractérisée par l'accès du salarié à la parole dans l'entreprise, par la reconnaissance simultanée du social comme acteur juridique désormais déterminant, et par l'affirmation du « particularisme » du droit du travail par rapport au droit civil. Si l'on excepte la loi de 1864 trop ambiguë, celle du 21 mars 1884 (Waldeck-Rousseau) qui abroge la loi Le Chapelier interdisant les corporations peut être considérée comme celle qui consacre la reconnaissance des syndicats professionnels, même si les prérogatives sont encore minces, et malgré l'absence de protection pour les syndicalistes. Parmi les mutations profondes de la relation entre le patron et le salarié, il y a la reconnaissance du lien de subordination. Après une tentative avortée en 1890, ce lien est reconnu avec la loi qui concerne le corps à savoir celle portant sur les accidents du travail (9 avril 1898). Le contrat de louage laissera place par la suite au contrat de travail. Le Code du travail est créé en 1910 après la suppression du livret ouvrier par la loi du 2 juillet 1890.

L'État met en place des instances, dans lesquelles sont présents des représentants des salarié-es comme le Conseil supérieur du travail (1891), puis le Conseil national économique (1925). L'État met aussi en place des instances entre salarié-es et employeurs, la plus significative est celle avec la loi du 25 mars 1919 qui instaure le principe des conventions collectives. Pour la première fois, la supériorité de la convention sur le contrat individuel est consacrée, et c'est la reconnaissance au profit des syndicats du droit d'agir en vue de faire appliquer la convention, par substitution, le cas échéant, aux individus lésés. Ceci équivaut à la reconnaissance de l'intérêt collectif dont le garant naturel est l'acteur collectif par excellence : le syndicat.

Le droit du travail accompagne la revendication ouvrière à l'éducation, à la culture, à la vie. Cette évolution ouvre droit au repos compensateur, aux vacances et aux loisirs et passe par la réduction du temps (légal) de travail (ce qui ne signifie pas le temps de travail réel). Trois lois ont ponctué cette évolution : la loi du 30 mars 1892 limite à 11 heures la journée de travail pour les femmes et les enfants et celle de 1900 à 10 heures dans l'industrie, la loi du 13 juillet 1906 institue le repos hebdomadaire, la loi du 23 avril 1919 institue la journée de 8 heures. ●



Affiche de Mai 1968 revendiquant le contrôle ouvrier des entreprises.

Construction juridique (1936-1982)

L'année 1936 marque également l'arrivée discrète des délégués du personnel à qui il appartient de veiller à l'effectivité du droit dans l'entreprise. Interface entre patrons et ouvriers, son accueil sera mitigé. Cette fonction ne trouvera sa place qu'à l'occasion de la création des comités d'entreprise en 1945, qui succèdent aux comités sociaux d'entreprise créés par le régime de Pétain. Bien que le Conseil national de la résistance prévoyait la mise en place d'une véritable démocratie d'entreprise, les comités d'entreprise n'ont été dotés que d'un rôle consultatif pour ne pas empiéter sur les prérogatives patronales. Le syndicat entrera légalement dans l'entreprise seulement en 1968 avec les délégués syndicaux et la section syndicale. L'année 1968, c'est la prise (l'explosion) de la parole, comme la prise de la Bastille en 1789. Le cycle de cette lente et constante édification juridique s'achève avec les lois Auroux en 1982, placées sous le signe de la citoyenneté dans l'entreprise et dont la création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est pas le moindre des apports. Pourtant et malgré ces évolutions du droit, l'entreprise reste une société qui conserve des traits de la féodalité. ●

Le droit mis à l'épreuve (1982-2019)

Contrecoups de la crise économique amorcée à la fin des années 1970, la logique de la citoyenneté est durement soumise aux effets de déstabilisation économique qui par mimétisme, gagne sur le droit du travail plus que jamais placé au cœur d'un débat où se joue son avenir. Le contenu des IRP est marqué par un détricotage du droit du travail dans le sens de la déréglementation, de la flexibilité et de l'individualisation du contrat. Une « ligne de conduite » qui repose sur l'idée que le droit du travail est un frein à l'emploi.

Une première étape de ce détricotage relève de mesures d'adaptation à la faible représentation des salariés dans la petite et moyenne entreprise. En 1993, la délégation unique du personnel (DUP), dans sa première version, est la fusion de deux élections professionnelles (DP et CE) dans une entreprise de moins de 200 salariés. En 2015, une deuxième version de la DUP fusionne les trois élections DP, CE, CHSCT. Cette DUP annonçait en fait les ordonnances de 2017 qui suppriment ces trois instances et la remplace par le comité social et économique (CSE), étape actuelle du détricotage. À partir de 2020, le comité social et économique remplacera les anciennes IRP pour toutes les entreprises d'au moins 11 salarié-es. ●



L'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes. Comme ici, l'occupation de la société métallurgique de Normandie en 1968.

● Rapport Delevoye

Une véritable régression pour

Le rapport Delevoye a été rendu public. Ses conclusions confirment le projet d'un système unique à point. La réforme des retraites promet la fin des régimes spéciaux, une baisse des pensions et un âge de départ à taux plein à 64 ans.

Dès sa campagne pour les élections présidentielles, Emmanuel Macron avait annoncé une réforme des retraites. Un des objectifs annoncés était de remplacer la quarantaine de régimes existants par un système unique. Le 14 septembre 2017, le gouvernement désigne Jean-Paul Delevoye Haut-commissaire à la réforme des retraites auprès de la ministre des Solidarités et de la Santé Agnès Buzyn. Le 3 septembre dernier, Jean-Paul Delevoye entre au gouvernement. Dans la foulée, son rapport sur la réforme des retraites est rendu public. Il ne s'agit donc pas d'un projet de loi et des évolutions sont encore possibles comme en font foi les dernières déclarations des pouvoirs publics manifestement soucieux d'éviter à tout prix une recrudescence des mobilisations.

Un régime unique à point

Le rapport propose la création d'un régime de retraite unique fonctionnant par points (chaque jour travaillé permettant d'acquérir ceux-ci). Le montant de la retraite ne sera plus calculé sur la base d'un certain nombre de trimestres, mais sur la totalité des points acquis durant l'ensemble de la carrière. On passerait d'un régime de retraite à prestations définies, impliquant qu'on puisse calculer à l'avance le montant de sa pension, à un régime à cotisations définies où le seul paramètre connu à l'avance sera le niveau de cotisations. C'est donc la fin de la prise en compte des 25 meilleures années pour les salarié-es du privé.

Un régime de retraite unique, c'est la fin du code des pensions pour les fonctionnaires, l'intégration des indépendant-es dans le système (avec une augmentation substantielle des

cotisations) et, à terme (avec un étalement sur une dizaine d'années), la fin des régimes spéciaux.

Son financement serait assuré par les prélèvements sur les revenus d'activité dans la limite de 120 000 euros par an. Ils seraient proches du niveau actuel des salarié-es du privé (28,12 %) avec 60 % pour l'employeur et 40 % pour le ou la salariée. Les taux de cotisations seraient harmonisés sur une quinzaine d'année. Globalement, comme aujourd'hui, le quart des dépenses du système relèverait de la solidarité. Il serait créé une cotisation plafonnée de 2,81 % sur la totalité des revenus pour participer au financement des retraites et notamment de la solidarité. Mais cette dernière relèverait essentiellement de l'impôt. Selon le rapport, l'âge légal de départ à la retraite serait maintenu à 62 ans, mais, grande nouveauté, un âge à taux plein, le même pour tous, serait institué à 64 ans, impliquant une décote de 5 % par année manquante (voir encadré).

La mise en place du nouveau système se ferait à partir de 2025. Au

départ du nouveau système (donc 2025), la valeur d'achat du point serait fixée à 10 euros et sa valeur de service – permettant le calcul du montant de la pension – à 0,55 euro annuel pour une liquidation de la pension à taux plein à

64 ans. Mais cette valeur de service pourrait changer en fonction de l'évolution des paramètres économiques et démographiques. Il est dit que cette valeur du point « *ne pourra pas baisser dans le temps* » et que sa revalorisation s'appuie-



Des dispositions particulières pour certains publics

- Les fonctionnaires verraient l'ensemble de leurs primes prises en compte, défavorisant en particulier les enseignant-es chez qui elles sont peu élevées.
- Pour les carrières longues, le départ à 60 ans resterait possible avec le taux plein.
- De même, une retraite à taux plein pour incapacité permanente serait possible dès 60 ans pour tous les salarié-es.
- Un minimum de pension de 85 % du Smic net serait garanti pour les retraites les plus faibles ayant des carrières complètes (43 annuités à partir de la génération 1973).
- En ce qui concerne la pénibilité, le compte prévisionnel de prévention serait étendu à l'ensemble des salarié-es. Si certaines situations dangereuses sont prises en compte, la pénibilité globale, notamment des métiers manuels, ne l'est pas. Or un ouvrier n'a pas du tout la même espérance de vie qu'un cadre supérieur.
- La réversion relèverait d'un mécanisme unique et elle serait portée à 70 % de la pension du couple. Il n'y aurait pas de réversion pour un ancien conjoint. Il n'y aurait apparemment pas de plafonnement, mais des conditions d'âge.
- Enfin les retraité-es actuels et ceux qui partiront en retraite avant 2025 ne seraient pas concernés par ces évolutions.

les retraites

rait sur l'évolution des « *revenus moyens en France* ». Mais une telle évolution n'est garantie par aucun mécanisme transparent. De plus, la possibilité d'un recul de l'âge du taux plein est envisagée.

Les points acquis seraient portés sur un compte individuel et leur prix d'acquisition serait revu chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen. Les pensions seraient apparemment indexées sur l'inflation, mais une indexation sur les salaires, plus favorable, est une revendication qui pourrait être examinée lors de la prochaine concertation.

Une période de transition floue

La transition se ferait sur une dizaine d'années à partir de la génération 1963. Pour les droits acquis dans l'ancien système (donc avant 2025), les modalités de leur conversion restent actuellement floues.

Le rapport affirme aussi la nécessité que le système des retraites soit en équilibre financier au moment de la bascule dans le nouveau système en 2025 ce qui laisse prévoir des mesures de correction dans les divers projets de loi annuels de financement de la Sécurité sociale (PLFSS). Au-delà des problèmes catégoriels, le nouveau régime fonctionnerait à enveloppe budgétaire constante ce qui signifie que le gâteau à partager serait toujours équivalent même si le nombre des retraité-es continue à augmenter, ce qui est inévitable. Même un enfant comprendrait que, dans ce cas, les parts seront plus petites. De plus, rien n'empêcherait le gouvernement, même si le contraire est affirmé, de baisser les pensions en diminuant la valeur du point. Pour éviter cela, il faudrait indexer la valeur du point sur les salaires ce qui pour l'instant n'est pas retenu.

Des inégalités renforcées

La question des inégalités ne reçoit pas non plus de réponse convenable. Car avec la même cotisation de dix points (100 euros), le cadre

bénéficiera de sa rente annuelle de 5,50 euros jusqu'à la fin de sa vie bien plus longtemps que le travailleur manuel ou l'aide-soignante par exemple. Pour y remédier, il faudrait moduler la valeur du point en faveur de certains métiers, ce qui n'est pas envisagé.

Quant au taux plein à 64 ans, il serait plus difficile d'y arriver en fonction de la pénibilité de son métier. Une aide-soignante ou un routier devraient pouvoir partir avant avec un taux plein.

Par contre, le rapport prétend que le nouveau système serait plus favorable aux carrières courtes notamment pour un certain nombre de femmes qui, pour élever leurs enfants, ont dû interrompre leur carrière et doivent actuellement travailler jusqu'à 67 ans pour avoir un taux plein, alors qu'elles pourraient avoir celui-ci à 64 ans après la réforme.

Lors de sa rencontre avec le Premier ministre le 6 septembre, la FSU a rappelé ses exigences pour un système de retraites solidaire et intergénérationnel, basé sur une autre répartition des richesses, assurant un bon niveau de pension pour toutes et tous, et aussi pour l'ouverture de nouveaux droits (années d'études, aidant-es, départs anticipés, etc.). Il va de soi que la FSU fera tout pour favoriser une réponse unitaire. ●

Le Secteur Retraité-es du SNU

AVEC DELEVOYE, PLUS QU'UNE RÉFORME DE LA RETRAITE, C'EST UNE PHILOSOPHIE DE VIE.



L'âge légal repoussé à 64 ans

Selon le rapport, l'âge légal de départ à la retraite serait maintenu à 62 ans, mais, grande nouveauté, un âge à taux plein, le même pour tous, serait institué à 64 ans, impliquant une décote de 5 % par année manquante. Le taux plein serait donc déconnecté du nombre de trimestres nécessaires comme aujourd'hui et variable selon la carrière de chacun-e, au profit d'un taux plein attaché à une seule condition d'âge : 64 ans. Quelqu'un-e qui aurait tous ses trimestres à 62 ans, comme c'est le cas d'un grand nombre, devrait quand même attendre 64 ans pour avoir le taux plein. C'est en fait un recul déguisé de l'âge de départ à la retraite. De plus, cet âge pourrait varier en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Toutes les organisations syndicales (y compris la CFDT) sont évidemment opposées à cette perspective qui fait fi des situations individuelles plus favorables.

Refonte des majorations et quelques nouveaux droits

- Chaque enfant ouvrirait droit à une majoration de 5 %, mais l'actuelle majoration pour 3 enfants disparaîtrait.
- Un partage des droits pour enfants serait possible entre les 2 parents jusqu'aux 4 ans de l'enfant. À défaut de choix, les droits seraient automatiquement reportés sur la mère.
- Des points de solidarité seraient également accordés pour les périodes de chômage indemnisé, de maternité, d'invalidité, de maladie.
- Des points de solidarité seraient aussi attribués aux proches aidants, mais leur mise en œuvre n'est pas précisée.
- Par contre, il n'est pas préconisé de prise en compte des années d'études.
- Une « retraite progressive » en continuant à travailler à temps partiel serait possible.
- Enfin, les dispositifs de transition emploi-retraite seraient rendus plus attractifs : les personnes retraitées pourraient reprendre une activité à compter de l'âge du taux plein et leur activité permettrait de constituer des droits (ce qui n'est pas le cas actuellement).

● Comité social et économique

Des élections aussi pour les agents publics

La défense des agents sous statut public ne se limite pas aux CPLU et CPN. Une mobilisation des personnels pour les prochaines élections est décisive pour défendre leurs droits et le statut.

Au 31 décembre 2017, les personnels sous statut public représentaient 6,7 % des effectifs de Pôle emploi. Le 28 février 2017, elles et ils ont résolument choisi de se mobiliser pour les élections des CPLU et CPN avec un taux de participation de 70 % montrant ainsi leur attachement à leur représentation au sein de l'établissement. Elles et ils ont très largement fait confiance aux candidates et candidats du SNU en leur accordant près de 50 % des sièges.

Des rencontres dans les régions

Les prochaines élections professionnelles à Pôle emploi vont modifier en profondeur les instances représentatives de tous les personnels privés et publics en remplaçant CE, DP et CHSCT par le comité social et économique (CSE) et les représentants de proximité (RP). Dans chaque établissement, les agents voteront de la façon suivante : niveaux 1, 1bis et 2 dans le collège 1 (68 % des agents publics) ; niveaux 3 et 4A dans le collège 2 (31 % des agents publics) ; niveaux 4B et plus dans le collège 3 (1 % des agents publics). Vos votes permettront aux élu-es SNU de poursuivre les actions nécessaires et utiles pour toutes et tous. Il est primordial que vos suffrages se portent sur le SNU et soient le reflet des résultats des élections CPLU et CPN à travers une représentativité majoritaire afin de donner tout le poids nécessaire aux élu-es pour défendre les agents de statut public. Dans cette nouvelle instance qu'est le CSE, le SNU portera votre parole pour la défense du service public, de votre statut public et de vos conditions de travail et d'exercice dans tous les

projets de l'établissement. Agentes et agents de statut public, une mobilisation massive permettra de renouveler votre confiance au SNU lors de ces prochaines élections CSE.

Dans les différentes instances, tout au long de leur mandat, les élu-es du SNU défendent vos droits sur : la mutation, le télétravail, le temps partiel, la médecine de prévention, la formation et tous les recours associés. Le Secteur Agents publics du SNU organise régulièrement dans les régions des rencontres regroupant les agents publics pour aborder et échanger sur les sujets qui vous apparaissent essentiels. Entre décembre 2017 et juillet 2018, le SNU a participé activement à la concertation sur la classification des emplois des agents publics en proposant un projet alternatif sur l'ensemble des champs : structuration (grade, catégorie) de la fonction publique de l'État, déplafonnement des grilles indiciaires, promotions permettant aux 3 900 agents un véritable déroulement de carrière.

Lutter pour un autre statut

Fermentement opposé au projet de la direction générale, le SNU continuera à lutter pour un autre statut et sera à vos côtés pour vous représenter et vous accompagner dans vos droits, quel que soit le texte final retenu. Aux dernières nouvelles, le projet déposé par la direction attend un avis des tutelles d'ici la fin de l'année pour une potentielle mise en œuvre au 1^{er} avril 2020. Pour rappel, la direction espérait une mise en œuvre du décret statutaire modificatif en mars 2017 et de la classification des agents de droits publics en juillet 2018... Soyons (im)patients ! ●

Le Secteur Agents publics du SNU

21 SEPTEMBRE
2019
19 ans



2000 - 2019
19 ANS...

PARCE QUE LE COMBAT POUR LA JUSTICE SOCIALE NE SE NOURRIT PAS SEULEMENT DE DÉNONCIATIONS OU DE REVENDICATIONS, DEPUIS 19 ANS LE SNU PÔLE EMPLOI **AGIT** POUR LES PERSONNELS ET LES USAGERES DU SERVICE PUBLIC.

www.snutefisu.fr/pole-emploi
[@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)
[@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)
<https://elections-pole-emploi.fr/2019/>





● Procès Tefal

Laura Pfeiffer, lanceuse d'alerte

La Cour de cassation avait requalifié le procès de l'inspectrice du travail au regard de la loi sur les lanceurs d'alerte. Un nouveau procès avait donc lieu le 12 septembre dernier. La justice rendra sa décision le 14 octobre.

J eudi 12 septembre, le parvis de la cour d'appel de Lyon était envahi par une foule bigarrée de drapeaux des organisations syndicales FSU (SNU TEFE), CGT, SUD, CNT et FO. Plus de 300 personnes réunies pour soutenir Laura Pfeiffer, inspectrice du travail qui depuis 2015 est poursuivie par la justice pour avoir tout simplement fait... son travail d'inspectrice du travail. Rappel des faits : en octobre 2013, un salarié, informaticien de l'entreprise Tefal découvre que l'entreprise, via le Medef local et les services de la DCRI (ex-renseignements généraux), cherche à se débarrasser de l'inspectrice du travail, coupable à leurs yeux d'un acharnement dans ses contrôles de l'entreprise, mais surtout pour avoir qualifié d'illégal un accord d'annualisation du temps de travail. L'enjeu était de taille, puisque cette information pouvait entraîner de la part des salariés de Tefal des contentieux prud'homaux sur le paiement d'heures supplémentaires.

Coup de théâtre juridique

Indigné des pratiques de son entreprise, il décide de transmettre anonymement ces documents à l'inspectrice. Ces documents mettent en évidence la collusion au sein du petit monde des notables locaux, dont fait manifestement partie son supérieur hiérarchique à l'inspection. Elle comprend soudain pourquoi ses relations avec lui se sont dégradées, particulièrement lors d'un entretien au cours duquel il a exigé qu'elle revoie les demandes qu'elle avait faites à Tefal.

Laura Pfeiffer décide alors de saisir le Conseil national de l'inspection du travail (Cnit). C'est la procédure prévue en cas d'atteinte à l'indépendance de l'inspection du travail. Elle met en copie de sa sai-

sine les organisations syndicales du ministère du Travail, qui l'aident en lieu et place de sa hiérarchie défaillante. Pour démontrer la pertinence de son action, elle joint à cet envoi au Cnit les documents transmis par l'informaticien.

● Cette mise en cause de l'inspection équivaut au dévoiement que subit Pôle emploi

Devant le silence de la ligne hiérarchique de l'inspection du travail (directions régionale et générale) et pour rendre publiques ces colusions dignes d'une république bananière, ces documents sont transmis au journal *L'Humanité*. Après la publication d'articles démontrant l'absence de probité de l'entreprise Tefal, cette dernière porte plainte contre l'inspectrice du travail et le salarié lanceur d'alerte. Ils ont été condamnés en première instance le 5 décembre 2015, condamnation confirmée en appel, à 3 500 euros d'amende avec sursis pour violation du secret des correspondances, recel et violation du secret professionnel. Mais coup de théâtre, le 5 septembre 2018, la Cour de cassation renvoie l'affaire pour un nouvel examen au regard de la nouvelle loi relative aux lanceurs d'alerte de 2016 ! Le 12 septembre dernier, la cour d'appel de Lyon réexamine donc enfin l'ensemble de l'affaire Tefal.

L'audience aura été particulièrement longue et difficile pour Laura. Un interrogatoire de plus d'une heure, en particulier sur les raisons qui l'ont menée à saisir le Cnit et les syndicats. La partie civile, comme dans les procès précédents, présente Tefal comme une victime de Laura, explique la souf-



Devant le palais de justice de Lyon, la compagnie Lacse a mis en scène l'affaire. Le public transformé en jury a unanimement condamné Tefal.

france de cette société... On en ritait presque.

Dans son réquisitoire, l'avocat de Tefal dénonce avec ferveur l'acharnement des réseaux sociaux contre Tefal. Il criera avec véhémence : « l'autorité légitime, c'est le procureur de la République, pas les syndicats, pas L'Humanité, pas Mediapart ! »

Museler les inspecteurs

Pendant ce temps, sur le parvis, se jouait l'autre « procès » mené avec talent par la compagnie de théâtre Lacse (pour laboratoire d'artistes créateurs sympathiques et engagés). Avec humour, poésie et passion, la compagnie a mis en scène le récit de cette affaire et les problèmes que pose l'indépendance de l'inspection du travail. Cette indépendance qui gêne et dérange, et qui entraîne les attaques des employeurs et de hauts fonctionnaires dont l'objectif est de museler l'inspection du travail.

Des scènes mettaient particulièrement en lumière les pressions externes et internes auxquelles sont si souvent confrontés de nombreux agents de contrôle. Nous l'avouons, c'est ce procès-là qui a eu notre

préférence, d'autant que le vote final du public transformé en jury a condamné Tefal unanimement et sans appel ! La justice officielle rendra quant à elle sa décision le 24 octobre.

Cette histoire est caractéristique de la volonté de dévoyer des pans entiers du service public. Empêcher les inspectrices et inspecteurs du travail d'assurer leurs missions, c'est prendre position politiquement contre le droit social et le Code du travail. C'est un processus qui concerne l'ensemble du service public de l'emploi. Cette remise en cause de l'inspection est comparable au dévoiement que subit Pôle emploi depuis des années. En détournant Pôle emploi de ses missions d'accompagnement pour réorienter l'établissement vers le contrôle et la sanction des chômeurs, les gouvernements successifs cherchent à briser les valeurs du service public. Inspection du travail, Pôle emploi, Missions locales, c'est un même combat que nous devons mener ensemble pour la défense des personnels et des usagers. ●

Sabine Landrevie

Fabienne n'aura jamais
des millions de followers.

**Mais elle sera toujours à
suivre pour ses conseils.**

Fabienne, responsable d'équipe
Déléguée du personnel, Nouvelle Aquitaine



Ludo ne sera jamais shérif
dans un western.

**Mais il sera toujours là
pour faire respecter
vos droits.**

Ludovic, agent de maîtrise
Délégué du personnel, Grand Est



Anaïs n'aura jamais
de super pouvoirs pour
défendre les innocents.

**Mais elle usera de tous
ses pouvoirs pour vous
défendre au quotidien.**

Anaïs, conseillère emploi
Déléguée du personnel, La Réunion



Vincent ne fera jamais lever
des milliers de fans.

**Mais il sera toujours prêt à
se lever pour vous.**

Vincent, conseiller référent
Délégué syndical, Bourgogne Franche-Comté



Élections professionnelles 2019

Je choisis mes élu·es

JE VOTE



PÔLE EMPLOI FSU

Le syndicat qui a du mordant !

