

● féminismes

Intelligence artificielle (pp. 12 et 13)

Algorithmes et discriminations



● solidarité

Assurance maladie (pp. 16 et 17)

Des propositions creuses pour mieux la démanteler

modes d'emplois

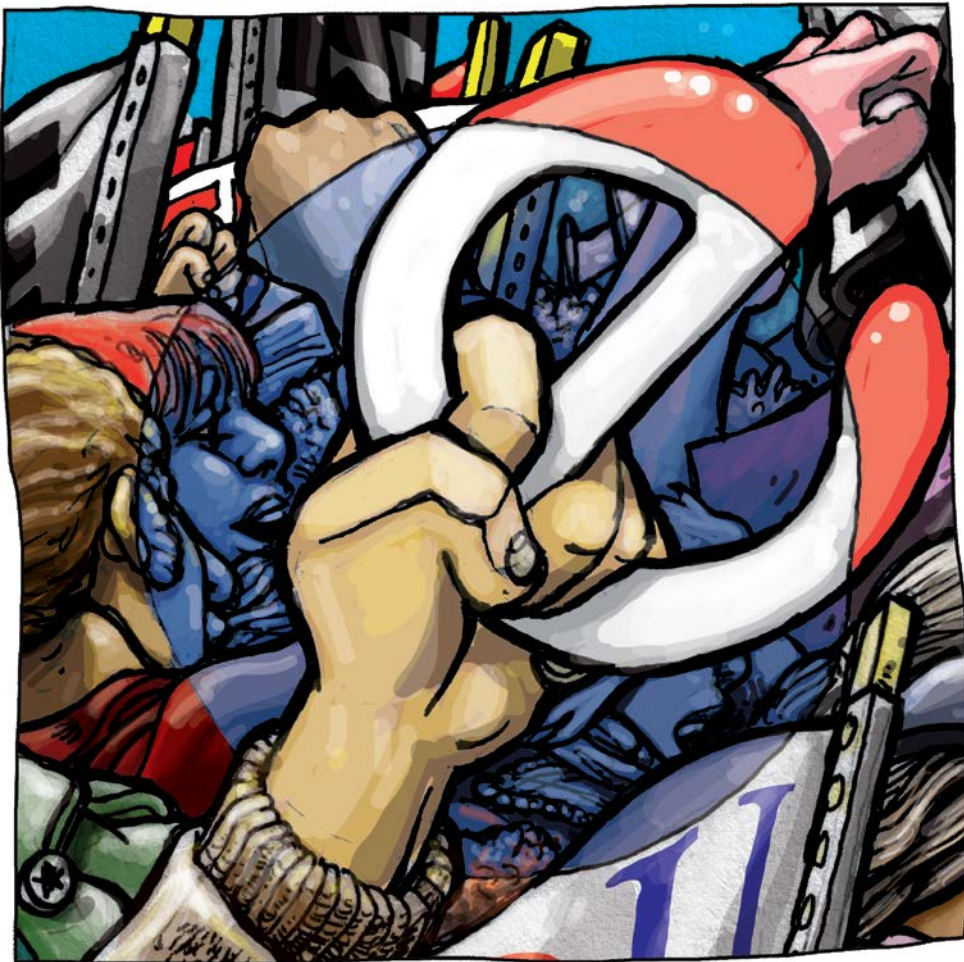


Numéro 76 | hiver 2022 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● la colère gronde (pp. 2 à 5)

Plans d'action, sous-effectifs et manque de moyens

Préparons la mobilisation à Pôle emploi



● écologie

Glyphosate (pp. 10 et 11)

Agir pour ne plus se laisser empoisonner

● cadres et encadrants

Outils de management (p. 15)

L'urgence est devenue la norme

● agents publics

CCPLU et CCPN (pp. 8 et 9)

Le SNU reconduit pour défendre les agents

● à pôle emploi

CPNC (p. 4)

Un règlement intérieur menace les recours

● à lire, voir, entendre

Essai (p. 19)

Pour abolir la pornographie

● féminismes

Grossophobie (p. 14)

Les femmes, premières victimes

● travail

Pénicaud au BIT (p. 7)

Une pyromane chez les pompiers

Travailler moins pour travailler tous

À l'heure où s'ouvre la campagne présidentielle, les candidates et candidats font preuve de surenchère sur la sécurité, l'immigration et le démantèlement des droits sociaux et des services publics. Mais si l'espoir venait de l'Espagne ? En effet, pour la troisième année consécutive et après une hausse cumulée de 31,8 % depuis 2018, l'Espagne a augmenté son salaire minimum de 1,7 % en septembre 2021. Surtout, l'Espagne va expérimenter la semaine de 32 heures de travail sans perte de salaire ! Pour le même salaire, les Espagnols concernés par cette expérimentation travailleront un jour de moins dans la semaine. La semaine de quatre jours pourrait donc devenir une réalité. En tout cas, le concept est sur le point d'être testé à grande échelle : désormais des salarié-es travailleront quatre jours par semaine au lieu de cinq, 32 heures au lieu de 40, le tout, sans perte de salaire. Cette expérimentation grandeur nature a été proposée par le parti Más País au gouvernement espagnol qui l'a acceptée. Deux cents entreprises représentant entre 3 000 et 6 000 salarié-es devraient participer à l'expérimentation. Un groupe d'observateurs composé de syndicalistes, de chefs d'entreprises et d'universitaires aura pour mission de mesurer le succès du dispositif sur le plan de la productivité, de l'emploi et du bien-être des salarié-es. Il s'agira notamment d'observer si une hausse de la productivité des salarié-es suffira à compenser l'augmentation mécanique du coût horaire du travail. Le SNU adressera à chaque candidat à la présidentielle un questionnaire sur leur projet en termes de politiques de l'emploi et de service public de l'emploi, à l'exception du RN et de Zemmour qui incarnent pour le SNU ce qui pourrait arriver de pire. Nous continuerons également de porter notre revendication d'une réduction et du partage du temps de travail avec comme première étape la semaine de 32 heures, à l'instar de l'expérimentation espagnole. ●

Delphine Cara,
Secrétaire générale du SNU Pôle emploi

● Assurance chômage

La réforme est passée,

Après deux ans de luttes juridiques, le Conseil d'État a donné raison au gouvernement en validant sa réforme de l'assurance chômage. Comment analyser ce revirement, sinon en constatant que le mouvement social ne s'est pas suffisamment mobilisé pour empêcher la réforme de passer.

Le 22 juin, le Conseil d'État suspendait la réforme de l'assurance chômage. Le 30 septembre, la réforme entrait en application. Le 15 décembre, le Conseil d'État validait la réforme. Allez, on se refait le film pour comprendre ce qu'il s'est réellement passé. En septembre 2019, les syndicats attaquent la réforme de l'assurance chômage concernant les nouvelles modalités de calcul des indemnités en saisissant une première fois le Conseil d'État. En juin 2020, le Conseil d'État donne raison aux organisations syndicales. Jugeant que la réforme prévue du mode de calcul de l'allocation chômage porte « atteinte au principe d'égalité », le Conseil d'État l'annule. En mai 2021, le gouvernement décide d'ajouter un mécanisme de plafonnement dans le calcul de l'indemnité. En juin 2021, la plupart des organisations syndicales déposent un deuxième recours auprès du Conseil d'État, toujours au sujet du mode de calcul. Le 22 juin 2021, le Conseil d'État suspend la réforme constatant « une erreur manifeste d'appréciation de nature à créer un doute sérieux sur sa légalité ». Le Conseil d'État fait référence à la période économique qui ne paraît pas justifier de précariser davantage les salarié-es privé-es

d'emploi. Mais le jugement sur le fond doit être rendu en novembre. En septembre 2021, le gouvernement annonce le maintien en l'état de sa réforme arguant une reprise de la croissance. En octobre 2021, les organisations syndicales saisissent une troisième fois le Conseil d'État, mais le juge des référés rejette cette fois les recours des syndicats, constatant que « la situation du marché de l'emploi et de l'activité économique s'est sensiblement améliorée au cours des derniers mois ».

MOBILISATION EN BERNE RÉFORME VALIDÉE

Le 15 novembre 2021, la rapporteuse publique recommande le rejet de l'ensemble des arguments des organisations syndicales concernant le deuxième recours, estimant entre autres que le mécanisme de plafonnement vient compenser les problématiques de la fameuse « atteinte au principe d'égalité ». Et enfin, le 15 décembre, sans surprise après l'audience du 15 novembre, le Conseil d'État rejette les recours des organisations syndicales et valide la réforme du gouvernement. Alors que nous nous félicitons du verdict du 22 juin qui suspendait la réforme au motif que le gouvernement s'égaraient en voulant

précariser davantage les salarié-es privés d'emploi pour faire baisser les chiffres du chômage, voilà que six mois plus tard, le Conseil d'État valide avec un enthousiasme non dissimulé cette réforme régressive et scélérate ! Bon, essayons d'appréhender les événements de manière méthodique. Peut-être les arguments du gouvernement ont-ils convaincu le Conseil d'État ! Quels sont-ils ? La reprise économique permet de retrouver un emploi facilement, donc il est normal de réduire les droits à l'assurance chômage puisque dans une telle période de prospérité économique, ne sont au chômage que ceux qui le veulent bien. Mmmh, en effet ça se tient... Mais en même temps, ce qui est troublant, c'est que nous sommes toujours à 6,5 millions de précaires et chômeurs inscrits à Pôle emploi toutes catégories confondues, soit 25 % de la population active, chiffre étonnamment stable depuis la crise économique de 2008. C'est donc qu'il y a un os dans ce raisonnement. Trêve de plaisanteries, le Conseil d'État donnait raison au mouvement social tant qu'il était en mesure d'établir un rapport de force visible et substantiel. La suspension de la réforme est intervenue au plus fort des mobilisations de mars à juin 2021, avec l'occupation massive des lieux de culture et les vendredis de la colère qui rassemblaient chaque semaine plusieurs milliers de personnes dans les rues. Mais avec la réouverture des lieux de culture et la reprise du travail de bon nombre d'intermittents, les assemblées générales se sont vidées, les manifestations se sont épuisées. Cependant, les intermittents sont loin de devoir porter la

quelle réponse lui opposer ?

responsabilité de la défaite du mouvement social concernant la réforme de l'assurance chômage. Depuis quinze ans, la mobilisation contre les réformes successives de l'assurance chômage peine à prendre. Les confédérations syndicales restent focalisées sur les problématiques propres à leurs fédérations de métiers et les organisations politiques à gauche de l'échiquier semblent de plus en plus résignées. Et la situation empire d'année en année.

PARTIS ET CONFÉDÉRATIONS PEINENT À SAISIR LES ENJEUX

Samedi 4 décembre, la manifestation annuelle contre le chômage et la précarité a réuni environ 500 personnes sur un court trajet partant de l'école militaire jusqu'au ministère du Travail. Si les organisations de chômeurs qui organisent chaque année la manifestation étaient bien au rendez-vous, les confédérations syndicales et les partis politiques ont brillé

par leur absence. On était bien loin des 3 000 manifestants qui, il y a encore quelques années, parcouraient les boulevards entre Stalingrad et place Clichy. Une véritable mobilisation des confédérations syndicales et des partis politiques aurait-elle permis de faire abroger la réforme du gouvernement ? Il est trop tard pour en juger. Mais cette défaite doit nous interpeller sur l'incapacité grandissante des confédérations syndicales et des organisations politiques à se saisir de l'enjeu pour peser dans la mobilisation ! Les mobilisations contre la dégradation des droits des chômeurs se vident progressivement alors que le sujet de la précarisation générale de la société se fait toujours plus menaçant. Nous devons continuer à interpeller les confédérations et les organisations pour développer le mouvement social autour des enjeux de l'assurance chômage et du service public de l'emploi. ●

Francine Fréjus



● Contrôles

Combattre le chômage en radiant les chômeurs

Une nouvelle procédure est imposée aux plateformes : augmenter de 25 % les contrôles et réduire la période d'observation. La machine à radiation est lancée, pour la plus grande satisfaction du gouvernement.

Le 9 novembre, Emmanuel Macron avertissait que « les demandeurs d'emploi qui ne feront pas de recherche active verront leurs allocations suspendues ». Le lendemain, la ministre du Travail annonçait que Pôle emploi allait intensifier ses efforts pour vérifier que les chômeurs mettent tout en œuvre pour retrouver un travail. Le 12 décembre, Jean Bassères paraissait dans *Le Parisien* pour soutenir l'offensive à l'encontre des salarié·es privés d'emploi. L'objectif officiel : augmenter de 25 % les contrôles

entre décembre 2021 et mai 2022. Procédure intéressante ! Ne s'agirait-il pas de préparer un bilan au gouvernement actuel en termes de baisse des chiffres du chômage ? Avec le démantèlement du droit du travail et la destruction des droits des chômeurs, voilà la dernière pierre à l'édifice antisocial du quinquennat : la radiation en masse des demandeurs d'emploi. La procédure présentée aux agents relève de la stratégie militaire. Tout d'abord, réduire la période d'observation de 12 à 3 mois, c'est réduire

les chances qu'un demandeur soit en mesure de prouver sa bonne foi. Accélérer le processus de contrôle en associant systématiquement l'envoi du questionnaire et la convocation à un entretien téléphonique, c'est multiplier les occasions de prendre en défaut l'usager. Renforcer le pilotage et le contrôle des suivis, c'est augmenter la pression sur les agents pour réaliser les objectifs.

TRANSFERT MASSIF DES DELD VERS LES PLATEFORMES

Les collègues qui ont rejoint le contrôle souhaitaient pour beaucoup d'entre eux investir leurs compétences de conseillers afin de redynamiser les demandeurs d'emploi. Mais les nouvelles injonctions de la direction rappellent les per-

sonnels des plateformes de contrôle à la véritable fonction que le gouvernement souhaite leur assigner, celle de machine à radier... De nombreux collègues s'en plaignent. Pour exemple, la nouvelle procédure prétend que les plateformes de contrôle et les conseillers CRE doivent mobiliser exclusivement la requête nationale ciblée sur les métiers en tension. Mais en réalité, le plan d'action concernant les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) a permis de transférer massivement certains dossiers vers les plateformes de contrôle. Si certains en doutaient, Macron nous l'a rappelé, on veut faire de nous le bras armé de l'État et du patronat. Sachons dire non : préparons la mobilisation ! ●

Adèle Salem

● Épuisement des agents

Des plans d'action inutiles et

À Pôle emploi, les plans d'action s'enchaînent et s'empilent sans donner de sens au travail. Partout dans les agences, les personnels s'épuisent. Il est temps de s'organiser, de revendiquer et de se mobiliser

La grogne monte dans les agences : les conditions de travail se dégradent, les plans d'action s'enchaînent et le sens au travail s'amenuise. Depuis des années, nous dénonçons les graves erreurs stratégiques du service public de l'emploi et de la politique de Pôle emploi. Coincée entre massification continue du chômage et précarisation décomplexée des chômeuses et chômeurs, la direction de Pôle emploi louvoie. Elle fait et défait les organisations du travail et empile les plans d'action, les recyclant d'une année à l'autre, sans moyens ni recherche de sens. Si

mettre en œuvre des plans d'action relève bien des missions de Pôle emploi, encore faut-il le faire correctement. Ainsi, l'accompagnement des moins de 26 ans avec le très médiatique « Un jeune, une solution » lancé l'année dernière a-t-il mobilisé tous nos services. Les équipes Accompagnement intensif des jeunes (AIJ) ont doublé, leurs conseillers surveillés à la loupe et mis sous la pression des directions locales et territoriales. Les équipes sont tout juste stabilisées qu'il faut les démanteler à marche forcée pour faire de la place au plan Contrat d'engagement jeune (CEJ). Certes, des CDI vont être af-

fectés à Pôle emploi, mais toujours et encore insuffisamment. Le reste des équipes nécessaires sera soustrait à l'effectif des agences pourtant déjà en difficulté.

DES PLANS D'ACTION TOUJOURS PLUS INUTILES

Le projet CEJ, pour ambitieux qu'il paraît, n'en est pas moins du bricolage. Pour preuve, la grande difficulté des équipes locales à constituer leurs troupes (en un temps record, il faut le dire) et vendre la mission à des conseillers bien méfiants.

Déchirés entre l'espoir de renouer avec le sens du métier via un véritable CEP et la valse-hésitation de l'AIF individuelle, permise, interdite, reprise... les conseillers se voient rappeler par les plans d'action comme EFO ou la semaine de la formation qu'ils ne sont là que pour actionner certains leviers, contraints

et forcés par les impératifs politiques, les affichages démagogiques et les besoins pressants du patronat. Tout ça sans jamais aucune efficacité réelle, qui s'en soucie ?

Dernier exemple en date, le plan d'action sur les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) était à boucler en six semaines, avec des enjeux d'affichage inversement proportionnels à son utilité. Petit cadeau en guise d'étreintes qui vient achever deux années de crise, laissant le moral des agents et des collectifs en berne. Rien qui n'entame la frénésie « novatrice » de notre direction.

S'agiter en tous sens sans moyens suffisants, c'est toute l'arnaque et la duplicité de notre établissement, mises en lumière par le pack de remobilisation qui nous attend en 2022, copier-coller du pack de démarrage qui n'a pas vu le jour, avec

● CPNC

Un règlement intérieur menace les recours

La direction générale cherche à imposer un nouveau règlement intérieur à la commission paritaire nationale de conciliation. Son objectif est clairement de fragiliser la commission et les recours des agents !

La commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) est régie avant tout par la convention collective nationale (CCN) de Pôle emploi, mais également par un règlement intérieur (RI). Après deux avenants au RI, toujours plus réducteurs dans la défense et l'étude des dossiers des agents, voilà qu'un nouveau RI réécrit par la direction générale est soumis à signature. Cette réécriture est une véritable déclaration de guerre aux personnels. Le RI soumis à signature voudrait : museler les organisations syndicales en les limitant à un seul

tour de parole ; ne pas étudier les dossiers des agents ayant obtenu une promotion entre le moment de leur saisine et le passage de leur dossier en commission (procédure dite de la prise d'acte) ; supprimer les procès-verbaux afin qu'il n'y ait plus traces des échanges ; ne plus communiquer les avis des organisations syndicales qui n'ont pas rejoint l'avis majoritaire ; imposer des séances dématérialisées, limitant de fait les débats alors que c'est le principe d'une commission de recours ; et enfin, modifier l'essence même de la

commission, à savoir le paritarisme, en permettant de tenir une séance avec seulement quatre syndicats sur huit, fragilisant de fait la défense des agents. On le voit bien, cette proposition de RI cherche à fragiliser la CPNC et les recours des agents !

LA DIRECTION CHERCHE À MUSELER LES SYNDICATS

Face à ces propositions scélérate, la délégation du SNU avait préparé et transmis un document de travail sur la base du RI en vigueur. Nous proposons de : limiter les séances dématérialisées aux seuls cas de force majeure ; introduire une obligation de réponse des directions régionales afin d'avoir un dossier complet ; imposer la rétroactivité des promotions ; et enfin respecter le délai maximum de trois mois

prévu par la CCN pour le passage d'un dossier en commission et donc convoquer plus de séances ! La « négociation » s'est terminée en septembre avec deux lignes rouges franchies, à savoir la fin du paritarisme et le retour de la prise d'acte qu'on appelle désormais procédure exceptionnelle, mais qui sera quasi permanente. D'un côté le SNU, FO et la CGT rejoints par la CFDT, ne signeront pas ce RI. De l'autre, la CGC, l'UNSA et le SNAP devraient le signer. Quant à la CFTC, rejoindra-t-elle le front de défense des agents en bloquant la mise en place de ce RI ou courbera-t-elle l'échine face aux injonctions de la direction générale ? Pour qu'il puisse entrer en vigueur, il suffit que quatre organisations signent. Suspense... ●

Sofyen Ben Mahmoud

sans moyens

des recettes dont on sait qu'elles ne marchent pas.

Si l'on veut réellement faire autre chose que s'agiter inutilement, alors il serait bon de regarder les choses en face : depuis la création de Pôle emploi, les personnels sont en sous-effectif chronique ! Et depuis dix ans, la direction compense le sous-effectif par l'automatisation du travail et la dématérialisation de l'offre de service. Ce qui implique bien sûr toujours plus de déqualification des personnels, qui va justifier toujours plus de dématérialisation, etc. Et c'est comme ça que l'on arrive à des plans, des packs et des projets, qui pour ambitieux qu'ils sont sur le papier, ne finissent souvent qu'en batonnage sans réelle capacité d'accompagnement des usagers... Affligeant. Quoi d'étonnant à ce que Pôle emploi perde la confiance de ses agents ?

Alors certes, depuis un an, les recrutements au sein de Pôle emploi, après plusieurs années de suppressions de postes, se sont accrus, mais quasi exclusivement en CDD ! Donc on continue à bricoler. Augmenter le nombre de CDD rend leur titularisation toujours plus difficile, et implique que l'on continue à parer au plus pressé, sans pouvoir former correctement les personnels et donc renforce le cercle vicieux des projets inutiles faute de moyens suffisants.

DES PERSONNELS IMPLIQUÉS, MAIS USÉS

Cette situation ne cesse d'empirer depuis des années, mais a trouvé son paroxysme dans les plans d'action de ces derniers mois, téléguidés par le gouvernement en vue d'établir son bilan. Et l'accélération de ces derniers mois a largement



contribué à épuiser les personnels et à renforcer une inquiétante absence de sens à leur quotidien professionnel. Il est plus que temps de se faire entendre de la direction pour exiger des conditions de travail décentes, des recrutements suffisants, des formations de qualité et des perspectives professionnelles ambitieuses. Une large intersyndicale réunissant le SNU, FO, CGT, CFTC, le SNAP et la CFDT élabore

collectivement un ensemble de revendications cohérentes afin d'interpeller la direction pour que cette situation absurde et dévastatrice cesse au plus vite. Pour mettre en place un rapport de force qui nous soit favorable, nous n'échapperons pas à une grève nationale des personnels. Ensemble, préparons la mobilisation. ●

Danièle Blanchet
et Adèle Salem

● Sécurité

Un bracelet pour diviser personnels et usagers

Le bracelet d'alerte est déployé à Pôle emploi. Mais vouloir sans cesse protéger les personnels des usagers, c'est démontrer que Pôle emploi est devenu le principal relais institutionnel de la violence d'État.

Le 30 septembre, un nouveau dispositif était présenté aux représentants du personnel de Pôle emploi : le bracelet d'alerte. Avec ce bracelet, les agents et agentes qui reçoivent du public à l'accueil pourraient à tout moment déclencher une alerte et entraîner l'intervention de la sécurité si elles ou ils étaient victimes d'une agression. Rien de très nouveau, reconnaissons-le, puisque ce dispositif vient simplement compléter celui qui existe déjà depuis plusieurs années, à savoir l'alerte via le poste informatique. En revanche, ce qui interroge,

c'est le timing de la mise en place du dispositif : la veille de l'entrée en application de la réforme de l'assurance chômage. Cette réforme, rappelons-le, va jeter plusieurs centaines de milliers de salarié-es privé-es d'emploi hors du dispositif d'indemnisation et entraîner une baisse conséquente des allocations pour plus d'un tiers des allocataires. Ce bracelet d'alerte manifeste donc tout le souci de la direction à l'égard des personnels devant la montée prévisible des tensions dans les agences lorsqu'elles et ils devront expliquer

aux usagères et usagers pourquoi elles et ils ne pourront plus payer leur loyer ou nourrir leur famille. « Mais pas du tout » rétorque la direction, « ce dispositif fait suite au drame de Valence, rien à voir avec l'assurance chômage... »

POLE EMPLOI, BRAS ARMÉ DE L'ÉTAT ET DU MEDEF

Mais, quel que soit l'élément déclencheur de ce nouveau dispositif, le constat est bien là : depuis la création de Pôle emploi en 2009, les « incivilités », tensions et agressions ne cessent d'augmenter pour devenir aujourd'hui quotidiennes. Pôle emploi a été créé pour accompagner les salarié-es privés d'emploi et assurer le versement de leur indemnisation. Celle-ci est gérée par l'Unédic, organisme social paritaire, financé

par des cotisations sociales, structure de solidarité directement issue des grandes réformes de l'après-guerre. Mais Pôle emploi a été continuellement dévoyé de ses missions originelles pour devenir le bras armé de l'État au service du Medef dans la mise en place de sa politique de misère et de précarité. L'objectif du gouvernement est à présent d'utiliser Pôle emploi pour contraindre les salarié-es à accepter n'importe quel emploi, à n'importe quelles conditions et pour n'importe quelles rémunérations. L'infâme réforme de l'assurance chômage en est la dernière expression en date. Et le bracelet d'alerte nous rappelle simplement que Pôle emploi est devenu, avec la police, le principal relais institutionnel de la violence d'État. ●

Francine Fréjus

● Carsat

Le TEFI s'ouvre au champ

Lors du dernier congrès du SNU TEFI qui s'est tenu du 29 au 31 mars 2021, des agents de la Carsat Centre-Ouest ont rejoint notre syndicat national. C'est donc l'occasion de présenter la Carsat et leurs motivations à nous rejoindre.

Les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) sont des organismes privés chargés d'une mission de service public, et font partie de la Sécurité sociale en tant qu'institution. Au nombre de quinze sur le territoire métropolitain et de quatre dans les départements d'outre-mer, elles relèvent de deux établissements publics : la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). Depuis le 1^{er} janvier 2020, les Carsat ont la charge du régime des travailleurs indépendants. Chaque Carsat possède ses propres services transversaux qui contribuent à la réalisation de ses objectifs : informatique, logistique, ressources humaines, communication, comptabilité. Les salarié-es qui ont rejoint le SNU TEFI sont tous issus de la Carsat Centre-Ouest. Acteur économique des régions Limou-

sin et Poitou-Charentes, la Carsat Centre-Ouest verse chaque année près de deux milliards d'euros aux seuls titres des prestations vieillesse et veuvage. Elle emploie plus de 750 salarié-es afin de mener à bien les missions qui lui sont dévolues.

ORGANISMES PRIVÉS MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

Trois missions principales sont dévolues à la Carsat. La première mission concerne la gestion de la carrière en vue de la retraite. Les Carsat procèdent à la mise à jour des carrières tout au long de la vie active du salarié affilié au régime général et effectuent toutes les modifications nécessaires à la gestion des dossiers. Elles calculent et versent les pensions résultant de ces droits : pension de vieillesse et pension de réversion. Elles informent et conseillent les assuré-es et leurs employeurs sur la législation de l'assurance vieillesse. Elles

attribuent également diverses allocations comme l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Elles développent également des actions de prévention pour le « bien vieillir » pour les assuré-es retraité-es. La deuxième mission est un service social et concerne l'accompagnement personnalisé des assuré-es fragilisé-es. Les Carsat accompagnent les assuré-es en leur facilitant l'accès aux droits et aux soins. Elles préviennent le risque de désinsertion professionnelle des personnes confrontées à un problème de santé compromettant la suite de leur activité professionnelle. Le service social contribue à la préservation de l'autonomie et accompagne la sortie d'hospitalisation. Elle accompagne également les assuré-es pour leur retour à domicile. Pour les retraité-es fragilisés, la Carsat met en œuvre de plans d'action personnalisés et de préservation de l'autonomie, qui prennent en compte les attentes et les besoins du retraité pour offrir un panier de services adaptés à sa situation : aide à domicile, portage de repas, aide à l'adaptation du logement, etc. Elle participe également à l'amélioration des lieux de vie collectifs en attribuant des subventions ou prêts.

La troisième mission des Carsat est d'être le référent des entreprises concernant la maîtrise du risque professionnel. La Carsat Centre-Ouest est le référent des entreprises du Limousin et du Poitou-Charentes dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pour développer la prévention dans les entreprises, la Carsat fait intervenir sur le terrain son équipe d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Des actions spécifiques sont mises en œuvre : incitation financière pour les entreprises qui s'engagent, calcul des cotisations annuelles, organisation de stages de formation...

PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le rôle de la Carsat, c'est également de calculer et notifier, chaque année, le taux de cotisations des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle dispose également d'un Centre interrégional de mesures physiques (CIMP) qui vient renforcer l'action en entreprise du service prévention pour évaluer ou caractériser certaines expositions aux risques chimiques et physiques et vise ain-



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

de la protection sociale

si à l'amélioration rapide de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

RASSEMBLER PLUTÔT QUE DIVISER

Pour les salarié-es de la Carsat, rejoindre le SNU TEFI, c'est l'occasion de rejoindre un syndicat qui s'est toujours engagé en faveur de la défense de la Sécurité sociale. Ce qui nous a paru essentiel, c'est l'organisation même du TEFI qui regroupe plusieurs secteurs professionnels. Cette logique interprofessionnelle, qui implique une ouverture de son champ de syndicalisation à l'ensemble du service public de l'emploi et au-delà (voir encadré), nous paraît nécessaire

pour développer une dynamique constructive entre mobilisation collective et projet de société cohérent. Nous avons été séduits par cette capacité essentielle de rassembler plutôt que de diviser, à quoi s'ajoute le droit de tendance de votre fédération la FSU qui permet de conjuguer différents courants de pensée vers un objectif commun. Surtout, nous sommes convaincus que l'aspect interprofessionnel est l'occasion d'apporter notre part dans l'élaboration d'une Sécurité sociale refondée qui prenne en compte le projet, défendu depuis plusieurs années par le TEFI, d'une sécurité sociale professionnelle. ●

Mathieu Darhout

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

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

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

● BIT

Pénicaud, une pyromane chez les pompiers

Le gouvernement présente Muriel Pénicaud pour diriger le Bureau international du travail. Intéressant pour quelqu'un qui a passé sa carrière à virer des gens et chercher à briser l'indépendance de l'inspection du travail...

Comme le gouvernement actuel n'est pas à une provocation près, il a décidé de soutenir la candidature de Muriel Pénicaud à la tête de la direction générale du Bureau international du travail (BIT). Sa candidature a été rendue officielle le 30 septembre et l'élection est prévue pour le 22 mars 2022.

Ministre du Travail entre mai 2017 et juillet 2020, les souvenirs qu'elle a laissés aux agents du ministère sont de ceux qu'on voudrait oublier : défense acharnée du patronat au détriment des travailleuses et travailleurs, notamment durant la crise sanitaire, refus de tout dialogue avec les représentants du personnel, lance-

ment de procédures disciplinaires hallucinantes contre des militants syndicaux, etc. Muriel Pénicaud a laissé un ministère dévasté. Elle, qui fut un des fers de lance de la fameuse réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE), n'a pas hésité à brader ses services en les faisant passer pour partie sous la coupe du ministère de l'Intérieur dans des directions départementales interministérielles (DDI), participant à détruire le sens au travail de la plupart des agents. Muriel Pénicaud a tout simplement laissé imploser un ministère qui a toujours été le garant du respect des droits des travailleuses et travailleurs. Un minist-

ère qui, aujourd'hui, est bien en peine de pouvoir remplir correctement ses missions de service public. Le pire, c'est que celle qui prétend diriger la structure qui garantit l'indépendance des agents de contrôle de l'inspection du travail fait actuellement l'objet d'une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) déposée en avril 2020 par une intersyndicale, dont la FSU, concernant justement ses atteintes à l'indépendance de l'inspection du travail.

UNE PÉTITION CONTRE SA CANDIDATURE

En 2013, DRH chez Danone, elle a organisé le licenciement de 900 personnes, dont 230 en France, provoquant en une journée une plus-value boursière d'un montant de 1,13 million d'euros. Elle s'était fait également remarquer lors de son passage à la tête de Business

France (tout est dans le titre) pour avoir commis plus de 670 infractions à la réglementation du travail. Qu'on veuille trouver une porte de sortie honorable et une occupation à une ancienne ministre est une chose, mais faire fi de l'objet de l'organisation dans laquelle on souhaite la placer en est une autre. Son CV l'appelle à d'autres fonctions, à d'autres projets. Pas à la direction d'une structure tournée vers la protection des salariés. Muriel Pénicaud à la tête du BIT, c'est la pyromane qui dirige la caserne des pompiers. On ne peut laisser faire ça sans mot dire et c'est bien le sens d'une pétition en ligne que toutes et tous sont appelés à signer. ●

Brigitte Sénèque
et Gregory Acakpo Addra

● Vous pouvez signer la pétition « Nous exigeons le retrait de la candidature de Muriel Pénicaud à la direction de l'OIT », sur le site [Change.org](https://www.change.org).

● Élections professionnelles

Le SNU reconduit pour

Les élections ont permis aux personnels de nous renouveler leur confiance. Nous continuerons à défendre les agents et nous utiliserons toutes les instances pour compenser la perte de prérogatives des CCPLU et CCPN.

Du 4 au 18 novembre, les personnels de droit public ont été invités à se prononcer pour désigner leurs représentantes et représentants au sein des CCPN et CCPLU. Les résultats de ces élections professionnelles ont conforté la place du SNU comme 1^{re} organisation syndicale des agents publics à Pôle emploi. Les collègues de statut public ne se sont pas trompés en reconnaissant ainsi le travail du SNU, nous les remercions pour cette confiance renouvelée. Nous

n'avons eu de cesse d'intervenir dans toutes les instances et en tous lieux : ministères de tutelle, DGAFP et direction générale.

UN SECTEUR AGENTS PUBLICS POUR MIEUX VOUS DÉFENDRE

La présence de nos élu-es et militant-es sur le terrain nous permet de répondre aux interrogations des collègues au quotidien, et pas seulement au moment des élections. Suivre l'actualité et les évolutions de notre statut fait partie de nos engagements.

Le SNU a inscrit dans ses statuts l'existence d'un secteur spécifique agent public qui se structure en secteur national et secteurs régionaux. Cette organisation permet aux élu-es et militant-es d'une région de travailler en étroite relation avec les autres régions. Cela permet de mutualiser les analyses, les réponses, les documents pour apporter un appui et un soutien pertinents aux personnels de droit public. Les élu-es CCPLU et CCPN sont en lien avec les élu-es des autres instances comme le CSEC ou le CSE et avec les représentants de proximité pour porter les problématiques collectives et individuelles spécifiques des agents de droit public. D'autant qu'après la loi de transformation de la fonction publique, les périmètres et les champs de compétences des instances paritaires ne sont plus les mêmes. Ainsi, les CCPLU ne donneront plus leur avis sur les mutations et les avantages de carrière. Pourtant, nous restons profondément opposés à ce que le gré à gré soit la seule règle. C'est pourquoi nous nous saisisons

des différentes instances et commissions paritaires pour faire valoir les droits et les revendications des personnels publics.

Nous continuerons à nous investir dans les instances spécifiques comme la commission de réparation des accidents du travail (CRAT), qui permet de représenter et de défendre les collègues victimes d'un accident du travail et de les accompagner dans leurs démarches de réparation.

UNE FÉDÉRATION POUR MIEUX AGIR AUPRÈS DES MINISTÈRES

Nous continuerons à défendre les agents publics, comme nous l'avons toujours fait. Nos liens étroits avec notre fédération, la FSU, nous permettent par ailleurs de donner du poids à nos revendications auprès des ministères. Et aux côtés de la FSU, nous continuerons de lutter contre la destruction des services publics, contre le démantèlement de la Fonction publique et contre le dévoiement du statut. ●

Le Secteur Agents publics du SNU

		SNU FSU	CGT FO	CGT	CGC
CCPN 1	Tit.	Marie-Danièle Coulama Mounitchy		Édith Balerzy	
CCPN 2	Tit.	Siham Treil	Corinne Mieszcak	Francine Royon	
		Stephane Cloutrier		Henri Claude Fock Chock Kam	
		Édith Lahaut			
CCPN 2	Sup.	Nathalie Laborde-Clochard	Isabelle Hoarau de Boisvilliers	Malika Berkane	
		Bruno Flandrin		Christophe Bondidier	
		Virginie Surgis			
CCPN 3	Tit.	Catherine Albout		Sylvie Espagnolle	
		David d'Oliviera Dias		Vincent Cantrin	
	Sup.	Sandrine Schifres		Marietta Pompiere	
Mario Moreau					
Fabienne Delmas					
CCPN 4	Tit.				Christophe Andrieux
		12 élu-es	2 élu-es	8 élu-es	1 élu

Protection sociale et déni de démocrate

La commission paritaire pour la protection sociale supplémentaire (C2P2S) concerne les agents publics de Pôle emploi. Y siègent les organisations syndicales représentatives au sein de Pôle emploi : le SNU, FO, la CGT, la CFDT, la CGC et le SNAP. Jusqu'en décembre 2021, elle avait compétence sur les deux régimes de retraite (ouvert et fermé) et sur le maintien du revenu statutaire en cas de maladie des agents publics. À partir de 2022, la direction générale retire cette seconde compétence de la C2P2S pour la confier à une autre commission : la commission mixte de suivi (CMS). Or, selon l'accord de février 2021 relatif à la mise en place de la nouvelle mutuelle à Pôle emploi, les non-signataires ne peuvent pas siéger au sein de cette CMS. De fait, exit le SNU, FO et la CGT, parce qu'ils ont refusé de cautionner un accord actant une réelle baisse de prise en charge des soins et un recul sur la prévoyance. En conclusion, le SNU, la CGT et FO, qui représentent 77 % des agents publics aux dernières élections publiques de novembre 2021, se retrouvent exclus du suivi du dispositif de maintien du revenu statutaire en cas de maladie. Encore un exemple, s'il en fallait, de la manière dont la direction conçoit la démocratie à Pôle emploi.

défendre les agents



	SNU	FO	CGT	CLL	SNAP
Auvergne Rhône-Alpes	3 tit.		1 tit.		
	3 sup.		1 sup.		
Bourgogne Franche-Comté	2 tit.				
	2 sup.				
Bretagne	1 tit.		2 tit.		
	1 sup.		2 sup.		
Centre Val de Loire			2 tit.		
			2 sup.		
Corse					2 tit.
DG	Le quorum n'a pas été atteint				
DSI			2 tit.		
Grand Est	2 tit.		1 tit.		
	2 sup.		1 sup.		
Guyane	Le quorum n'a pas été atteint				
Hauts-de-France	2 tit.		1 tit.		
	2 sup.		1 sup.		
Île-de-France	4 tit.	1 tit.	1 tit.		
	4 sup.	1 sup.	1 sup.		
Normandie	1 tit.		1 tit.		
	1 sup.		1 sup.		
Nouvelle Aquitaine	2 tit.			1 tit.	
	2 sup.			1 sup.	
Mayotte	Carence de candidat				
Occitanie	3 tit.		1 tit.		
	3 sup.		1 sup.		
Pays de la Loire	2 tit.		1 tit.		
	2 sup.		1 sup.		
PES		1 tit.			
Provence-Alpes Côte d'Azur	1 tit.		2 tit.		
	1 sup.		2 sup.		
La Réunion	1 tit.	2 tit.			
	1 sup.	2 sup.			
	48 élu-es	7 élu-es	28 élu-es	2 élu-es	2 élu-es
Martinique	1 tit. CDMT (SNU)		1 tit. CTU		
	1 sup. CDMT (SNU)		1 sup. CTU		
Guadeloupe	1 tit. CGTG		2 tit. UGTG		
	1 sup. CGTG		2 sup. UGTG		

Compétence par catégorie	CCPL		CCPN			
	Cat 1	cat 2	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4
Contestation d'un refus à une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF)	✓	✓			✓	✓
Décision de troisième refus consécutif opposé à une demande de CFP ou de CPF	✓	✓			✓	✓
Décision de reclassement professionnel pour inaptitude	✓	✓			✓	✓
Décision de licenciement non disciplinaire, dont licenciement pour inaptitude médicale	✓	✓			✓	✓
Contestation d'un refus opposé à une demande de télétravail	✓	✓			✓	✓
Sanction disciplinaire envisagée d'un niveau de sévérité supérieur au blâme			✓	✓	✓	✓
Contestation du rattachement à un emploi et à une filière du référentiel des métiers	✓	✓			✓	✓
Demande de révision du compte rendu de l'EPA	✓	✓			✓	✓
Décharge provisoire de responsabilité					✓	

● Glyphosate

Agir pour ne plus se laisser

L'Autorité européenne de sécurité alimentaire a remis en cause le classement du glyphosate comme cancérigène. Au-delà de ce rapport scélérat dénoncé pour ce biais, il est temps de passer à l'action pour arrêter de se laisser empoisonner en toute impunité.

Fin 2022, le parlement européen devra se prononcer sur l'interdiction de vente du glyphosate ou sur une nouvelle autorisation de mise sur le marché pour cinq ans. Le combat est très loin d'être gagné à en croire un très mauvais signe : en septembre dernier, un rapport préliminaire a été publié sur le site de l'Autorité européenne de sécurité alimentaire (Afsa) qui juge « *qu'aucune classification de danger cancérigène n'est justifiée pour le glyphosate* », remettant en cause le classement en 2015 par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) du glyphosate comme « *probablement cancérigène* ». L'Anses (Agence nationale de sécurité alimentaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) a participé à la rédaction de ce rapport en collaboration avec trois autres agences nationales de la communauté européenne.

LE GLYPHOSATE N'EST PLUS CLASSÉ CANCÉRIGÈNE

L'association Générations futures s'est plongée dans la « littérature » scientifique qui a permis la rédaction de ce rapport, et dénonce « *un rapport gravement biaisé* ». En clair, les organismes auraient fondé leur point de vue sur des rapports rédigés par des industries et des entreprises, et auraient délaissé des rapports universitaires plus indépendants. Autre signe inquiétant : le Sri Lanka qui était le seul pays au monde avec le Salvador à avoir interdit en 2015 l'usage des pesticides sur son territoire au profit d'une agriculture 100 % biologique, a levé le 24 novembre l'interdiction d'importation

du glyphosate, sous la pression de certains employeurs locaux, notamment ceux qui produisent du thé.

● L'argent public doit cesser de partir dans les poches des entreprises qui polluent l'environnement

Et pourtant, le risque d'exposition aux pesticides reste une réalité, comme le confirme une autre étude qui vient d'être publiée par Générations futures. L'association a demandé à des volontaires en France, habitant à proximité de zones de cultures, de placer sur leurs fenêtres une sorte de buvard, afin de capter les molécules de pesticides présentes dans l'air, puis a analysé ces prélèvements en recherchant une liste de trente pesticides autorisés en France. Résultat : 79 % des prélèvements présentent au moins un résidu de pesticide ! Selon la proximité du lieu d'habitation avec les champs traités, l'étude démontre que seules les habitations éloignées d'au moins 100 mètres semblent protéger plus efficacement les habitants de la pollution. Or à ce jour, la plupart des zones de non-traitement, c'est-à-dire les distances de sécurité à respecter vis-à-vis des éléments environnants et tout particulièrement des habitations, se limitent généralement à des distances de 5 à 10 mètres. Ajoutons à cela qu'une campagne d'analyse de présence de glyphosate dans les urines portant sur 6 800 prélèvements à travers la France, réalisée dans le cadre de la campagne

« Glyphosate France » en 2019, a démontré la présence de cette molécule dans quasiment 100 % des prélèvements (seuls 14 prélèvements se sont révélés négatifs). Or le glyphosate est une molécule qui n'existe pas dans la nature, et que l'organisme ne semble pas stocker. Autrement dit, chacune et chacun d'entre nous, à travers l'alimentation, l'eau et l'air, absorbons quotidiennement notre dose de pesticides. On continue à nous empoisonner en toute impunité !

CHANTAGE À L'EMPLOI DES ENTREPRENEURS POLLUEURS

Faut-il subir encore cela longtemps ? Les entreprises qui utilisent ces pesticides continuent à bénéficier d'une tolérance morbide scandaleuse. De plus en plus de citoyens choqués par ces constats se demandent à présent comment agir. Est-il nécessaire d'être un spécialiste diplômé en chimie pour pouvoir s'emparer de ces sujets ? Assurément non, car nous sommes toutes et tous concerné-es. Les pré-

fets sont de plus en plus interpellés sur ces sujets. Dans de nombreux endroits, différentes associations tournant autour des thématiques de la protection de l'environnement se regroupent localement pour interpellier les élus locaux. Des groupes de travail qui associent exploitants agricoles, maires et associations se réunissent pour discuter, travailler ensemble, tenter de trouver des solutions. Se parler est déjà une première étape fondamentale, car nul ne souhaite la disparition des paysans, bien au contraire, mais cette pression populaire oblige enfin les exploitants à tenir compte de l'avis des personnes qui vivent sur ces territoires. Pour autant, sont-ils de bonne foi ? Leurs arguments sont souvent économiques : chantage à l'emploi (qui n'est pas souvent local dans les grandes exploitations), plaintes perpétuelles contre les normes « trop contraignantes », arguments économiques encore quand il s'agit de s'équiper de matériels adaptés pour « moins polluer » et qui dérivent souvent vers



empoisonner

des demandes de subventions aux communautés locales. Car ne nous leurrions pas, quand l'entreprise est grande, les profits souvent considérables ne sont pas réinvestis dans la sécurisation des procédures d'épandage, mais dans l'agrandissement des domaines avec un discours du genre « cela me coûte trop cher de respecter les normes sur des surfaces de centaines d'hectares »... La pression constante et le travail minutieux des associations de sauvegarde de l'environnement ont alors un premier rôle à jouer : révéler les accointances souvent cachées des décideurs politiques avec ces industries. L'argent public doit cesser de partir dans les poches des entrepreneurs pollueurs.

Qu'est-ce qui protège les citoyens dans ce contexte ? Il existe bien sûr quelques lois et réglementations protectrices. Par exemple est interdit tout épandage de pesticides au-delà de 19 km/h de vent. Les maires peuvent simplement installer des manches à air qui permettent à tous, visuellement, de vérifier que cette obligation est respectée. Et ils peuvent porter plainte contre les contrevenants. Les communes peuvent inciter les agriculteurs à communiquer auprès des habitants le calendrier des épandages. Il est possible d'organiser des modes de communication par mail, texto ou autre. Normalement, chaque exploitant doit tenir un registre qui liste le type de produits utilisés, la quantité

répandue, parcelle par parcelle, à chaque pulvérisation. Les élus locaux peuvent actionner ces leviers. Est-ce par méconnaissance ou bien par compromission active qu'ils ne le font pas ? En tout cas il faut que cela cesse. Car il existe un risque de plus en plus réel.

VERS DES ACTIONS DIRECTES PLUS RADICALES ?

Une forme de radicalité pourrait apparaître en matière de lutte pour l'environnement. Au lieu de maintenir le dialogue et la pression sur les exploitants et les élus, des militants plus ou moins bien formés, mais en tout cas excédés par la lenteur des progrès, pourraient choisir des modes d'action plus définitifs et plus immédiats. De même, certains exploitants, drapés dans leur suffisance et leur refus de faire évoluer leurs pratiques, pourraient aussi en venir à se défendre par des actions plus directes. C'est bien là le travers dans lequel il ne faut pas tomber, mais il serait fou aujourd'hui, face à l'urgence clima-

tique et à la pression de l'urgence ressentie, de minimiser ces risques. Le dialogue ne doit pas être rompu, mais il faut que cela se traduise par des avancées réelles.

Il reste encore une forme de résistance pacifique que craignent les « marchés ». Nos modes de consommation et nos modes de vie pèsent et s'articulent à nos luttes collectives. Si nous voulons retrouver une alimentation saine, un air respirable, et sauver la qualité de notre eau déjà fort en danger, notre façon de consommer est aussi un levier. Consommer local, limiter notre folie de consommation, choisir des circuits courts, être exigeants dans nos démarches d'achat, s'engager un peu plus en faveur de l'environnement, rejoindre les associations locales sont autant d'actes quotidiens qui, s'ajoutant à l'évolution des modes de production par les mobilisations collectives, peuvent participer à obtenir la suppression définitive des pesticides. À bon entendre... ●

Marc Reneaux

● Climat

Une indispensable sobriété énergétique

Réduire nos émissions de CO₂ nécessite un véritable changement du système économique. Si agir sur les modes de consommation est nécessaire, seul un changement du mode de production saura être décisif.

Plus de vingt ans après l'accord de Kyoto signé en 1997, nous continuons à vivre à l'ère de l'ébréité énergétique, avec une consommation et une production toujours accrues et des échanges internationaux qui se sont intensifiés. En conséquence, les émissions de CO₂ continuent d'augmenter partout. En France, elles se sont multipliées par trois en trente ans. Or nous devons nécessairement limiter nos besoins, essentiellement énergétiques, mais aussi alimentaires, ainsi que notre mobilité, si nous voulons parvenir à limiter le réchauffement à 1,5 °C. Mais sans un changement radical de notre modèle d'organisation économique, cet objectif n'est qu'une illusion. Pour réduire dras-

tiquement nos émissions de CO₂, cause principale du réchauffement climatique, il y a trois leviers sur lesquels il est indispensable d'agir. L'énergie fossile, charbon, gaz, pétrole doit être entièrement remplacée par des énergies renouvelables, solaire et éolien principalement.

LA VERTU DES CONSOMMATEURS NE PEUT PAS SUFFIRE

Nous devons également poursuivre les progrès en matière d'efficacité énergétique : pour un même résultat, consommer moins d'énergie. Les progrès réalisés dans ce domaine sont importants. À performance égale, nos machines, voitures, biens d'équipement industriels et domestiques consomment moins d'éner-

gie qu'il y a cinquante ans : voitures beaucoup moins gourmandes en carburant, ampoules basse consommation, rénovation thermique des bâtiments, etc.

Mais ces progrès dans l'efficacité énergétique et dans la transition vers des énergies propres ne seront rien sans le 3^e pilier du changement qui est la nécessaire sobriété énergétique. Un tel changement ne peut s'appuyer sur les seules volontés individuelles. On estime qu'une personne reçoit entre 1 200 et 2 200 messages publicitaires par jour. Dans ces conditions, tout appel à la sobriété est non seulement inaudible, mais contradictoire. Ce qui domine, c'est au contraire le discours sur la croissance perpétuelle et un PIB élevé, c'est-à-dire une production et une consommation, qui non seulement doivent être continues, mais en perpétuelle augmentation.

Quand bien même, malgré le discours dominant, les individus parviendraient à être vertueux, c'est-à-dire à réduire substantiellement leur consommation, il n'en reste pas moins que les modes de production, les infrastructures, l'aménagement du territoire ne dépendent pas de leur comportement individuel. Seul le changement radical de notre modèle économique nous évitera la catastrophe annoncée. Si désormais le personnel politique, quand il est en campagne, ne peut plus faire l'impasse sur cette question du réchauffement climatique, le projet d'une société sobre, qui promeut la réduction des besoins et une baisse de la consommation, n'est pas encore à l'ordre du jour. Les bonnes idées fleurissent, non sans une certaine surenchère avec toutes sortes de propositions, mais la sobriété indispensable à notre survie est la grande absente des discours politiques. ●

Danièle Blanchet

● Intelligence artificielle

Les algorithmes amplifient

L'intelligence artificielle colonise nos vies pour le meilleur et pour le pire. Un problème saillant est qu'elle reproduit assez systématiquement les biais discriminatoires de la société. Amplificateur social, elle menace de peser sur les franges déjà stigmatisées de la société.

De plus en plus, les intelligences artificielles (IA) nous entourent : reconnaissance visuelle, reconnaissance ou comparaison de formes, traduction, prédiction de texte, correcteur orthographique, aide au diagnostic, aide au choix... On la retrouve dans d'innombrables domaines comme la sécurité, la santé, l'art ou encore Pôle emploi. L'IA a fait des progrès importants et rapides dans les domaines de l'analyse du signal sonore ou visuel et notamment de la reconnaissance faciale et vocale ou du traitement automatisé du langage (TAL). Le TAL est un domaine multidisciplinaire impliquant

la linguistique, l'informatique et l'intelligence artificielle, qui vise à créer des outils de traitement de la langue naturelle pour diverses applications. Cependant, si les ambiguïtés de langage ne posent pas de problème à un humain doté de sens commun, pour un système automatique, ces difficultés sont énormes... De nombreuses études ont ainsi pu démontrer que les IA véhiculent les stéréotypes et reproduisent les discriminations, que ce soit par exemple par la reconnaissance faciale, la reconnaissance vocale ou encore la communication ciblée. Et cela tient principalement aux données utilisées pour entraîner ces IA.

Karèn Fort, enseignante chercheuse à la Sorbonne, étudie les liens entre TAL et éthique, et plus particulièrement à ce que l'intelligence artificielle fait aux femmes. Elle dresse un état des lieux inquiétant et recense de nombreux biais d'apprentissage dans les TAL dont les effets les plus inquiétants sont les suivants : neutralisation, amplification sociale et invisibilisation.

NEUTRALISATION, ET INVISIBILISATION

En matière de neutralisation, si vous rentrez dans Google traduction : « *the two women got married. They gave birth to two children* », l'application traduira : « *les deux femmes se sont mariées. Ils ont donné naissance à deux enfants* ». Le « *they* » devient « *ils* ». La prise en compte du contexte s'effectue phrase par phrase et non pas sur tout le texte, ce qui fait perdre le contexte général. Le système de traduction décide alors de prendre le neutre qui, en français, est le masculin. Un autre choix pourrait être pris...

En matière d'amplification sociale, si vous entrez dans un moteur de recherche « *les femmes aiment...* » Il ressort des suggestions qui vous sont proposées un condensé de sexisme : les femmes aiment les muscles, les femmes aiment les hommes plus jeunes, les femmes aiment les hommes de caractère, les femmes aiment la barbe, etc. Les moteurs de recherche ne sont donc pas des miroirs, mais des amplificateurs sociaux des travers de la société.

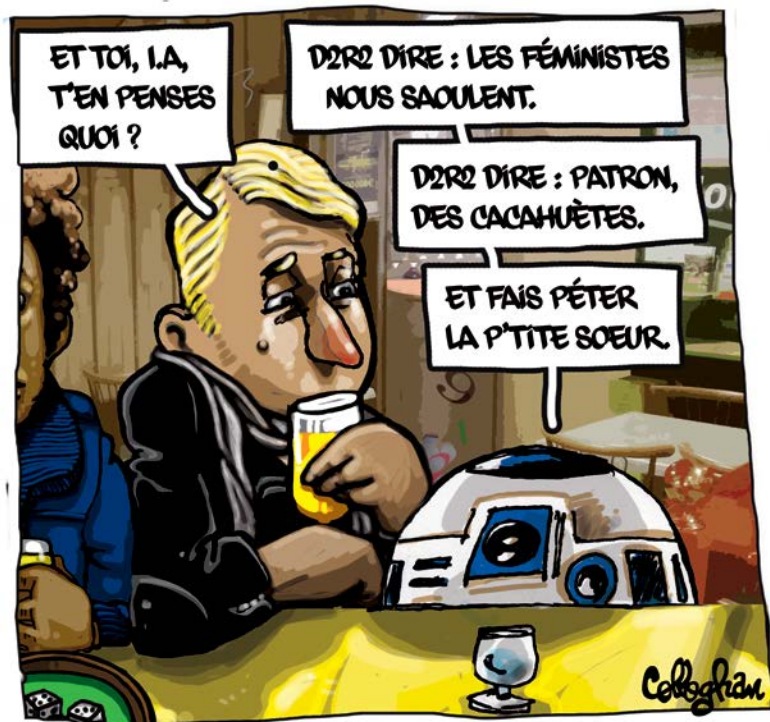
Enfin, en matière d'invisibilisation, Karèn Fort prend l'exemple des fonds d'écran sur l'application Zoom. Les systèmes de reconnaissance faciale sont plus performants sur des visages à peau blanche que sur des visages à la peau plus sombre, et sur des visages d'hommes que de femmes, car les données d'apprentissage

contiennent essentiellement ces visages. Ainsi, il arrive fréquemment que les personnes à la peau noire disparaissent sur certains fonds d'écran neutre sur Zoom. Autre exemple d'invisibilisation, la reconnaissance vocale n'est pas entraînée avec des voix de femmes et d'enfants, donc la plupart du temps, ces voix ne sont pas entendues par les applications parlantes et autres assistants personnels intelligents comme Siri, Alexa ou Cortana.

Karèn Fort prend également un exemple pour expliciter les biais caractéristiques de la reconnaissance et de l'analyse d'images par les IA. On entraîne l'outil avec un certain nombre d'images de personnes en train de préparer à manger. Parmi ces images, 65 % représentent des femmes, 35 % représentent des hommes. Seulement, lorsque l'IA doit ensuite reconnaître une image, s'il ne dispose pas de suffisamment de données, il va systématiquement amplifier les biais. Ainsi, alors que la répartition hommes femmes est la même dans les images qu'il doit reconnaître, l'IA identifiera néanmoins 80 % de femmes et seulement 20 % d'hommes.

● **L'IA de recrutement d'Amazon écartait les CV de femmes, jugeant les hommes plus compétents**

Sylvie Boreau, professeure en marketing éthique, note la prolifération des robots féminins et s'interroge sur ce phénomène. Il est en effet devenu banal de communiquer avec son ordinateur ou son smartphone grâce aux applications parlantes et autres assistants personnels intelligents, comme Siri (Apple), Alexa (Amazon) et Cortana (Microsoft). Au travers de cinq études, elle a mesuré et comparé « l'humanité



les discriminations

perçue » des robots féminins et conclut que « *la féminisation des objets intelligents augmente la perception que ces objets sont humains et capables de comprendre nos besoins uniques* ». Le risque en étant de « *véhiculer l'idée que les femmes sont des objets et de simples outils conçus pour répondre aux besoins de leurs propriétaires* ».

SIMPLE MIROIR OU AMPLIFICATEUR SOCIAL

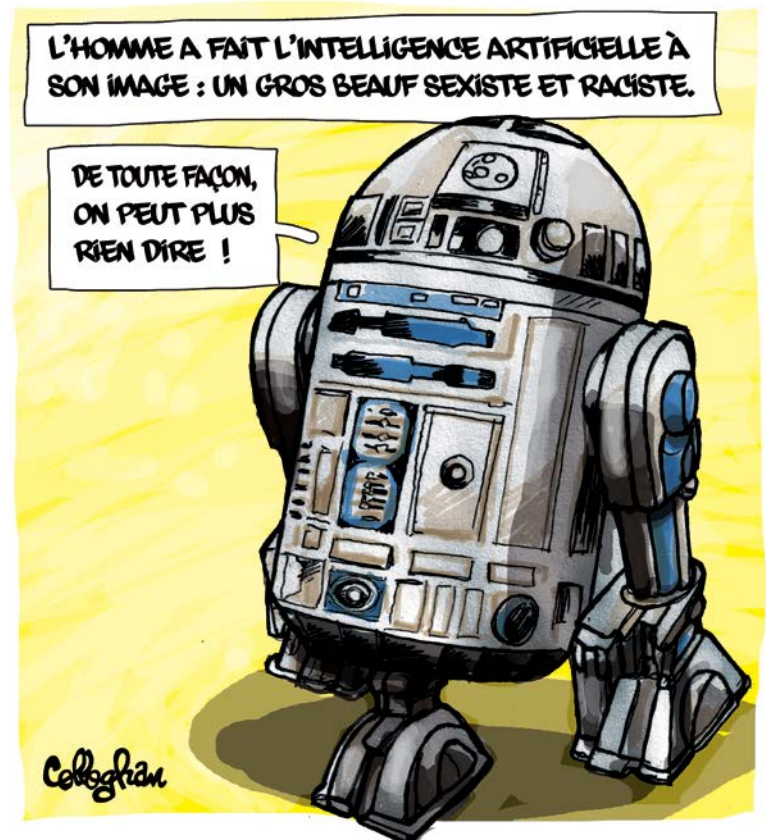
Le journal de la recherche d'emploi (JRE), en cours de déploiement, est présenté comme un outil partagé favorisant l'alliance de travail entre un ou une conseillère et un ou une demandeur·seur d'emploi. Alimenté par les deux parties, le JRE a pour vocation de les aider à mieux appréhender et analyser la dynamique de recherche d'emploi de l'utilisateur ou usager et à proposer des services en lien avec les besoins exprimés grâce à un moteur de suggestion : Marty V2. L'IA et ses algorithmes vont mixer les indicateurs individuels (ce qu'on connaît de la personne), les indicateurs d'actualisation (ce qu'elle déclare) et les indicateurs de pertinence du service à proposer. Ainsi chaque mois, les demandeurs et demandeurs d'emploi se verront proposer des services personnalisés. Or, nous venons de voir que de nombreux biais peuvent, volontairement ou non, influencer la décision d'un algorithme, que ce soient des biais de stéréotypes véhiculés inconsciemment par la personne qui l'a écrit, du choix des variables d'entrée ou, dans le cas d'un algorithme d'apprentissage automatique, de biais ou d'erreurs dans les données d'apprentissage que cet algorithme ne fait que reproduire. Qu'en sera-t-il des suggestions qui seront faites ? À titre d'exemple, citons Amazon, qui a lancé un système de recrutement en ligne. Celui-ci a appris par lui-même que les hommes valaient mieux que les femmes par

le simple constat que les CV postés jusqu'à maintenant étaient majoritairement masculins. Le système a donc spontanément amplifié et écarté tous les CV de femmes du processus de recrutement.

Becomtech, association nationale qui œuvre pour la mixité dans les métiers techniques du numérique, fait le constat de la sous-représentation des femmes dans ce secteur : 33 % de salariées dont 84 % d'entre elles dans des fonctions support. Il en résulte par exemple un marketing genré. Rappelez-vous la célèbre console portable des années 1990, la Game boy, qui ne veut rien dire d'autre que : Jeu pour garçon. Et c'est pourtant dans le numérique qu'on façonne le monde de demain. On peut gager que plus les équipes seront diversifiées, que ce soit en genre, origines ethniques et culturelles, niveau ou type d'étude, et plus des points de vue différents pourront être pris en compte, ce qui favorisera la création de bases d'apprentissage plus représentatives de la société, et permettra de limiter ces biais.

LES IA REPRODUISENT LES BIAIS DE L'ESPRIT HUMAIN

Ainsi, alors que l'on aurait pu penser intuitivement la machine plus « objective », en postulant que l'informatique est plus neutre qu'un être humain, la réalité est tout autre : les machines disposent d'une logique froide, mais n'échappent pas aux préjugés. Selon Sihem Amer-Yahia, directrice de recherche au laboratoire d'informatique de Grenoble : « *Contrairement à une idée reçue, les algorithmes peuvent aussi reproduire et amplifier les biais de l'esprit humain, notamment parce qu'ils s'appuient sur des décisions subjectives et ne font pas de choix par eux-mêmes* ». Sébastien Konieczny, chercheur au Centre de recherche en informatique de Lens précise que « *Si un système est entraîné sur une masse de données issues de discours humains, rien*



d'étonnant à ce qu'il en reproduise les biais ». À ce jour, il n'existe pas de solution automatique satisfaisante qui permette la modification de l'algorithme d'une IA afin de la rendre plus éthique... Il ne s'agit pourtant pas de refuser toute avancée technologique, mais d'interroger notre relation aux machines. Celles-ci devraient idéalement être conçues en prenant en compte l'humain, viser à son émancipation, et ne pas se révéler une source d'aliénation. Une IA égalitaire devrait proposer indifféremment des femmes et des hommes pour les postes à responsabilités. Elle enseignerait de la même manière aux filles et aux garçons ; elle proposerait des livres de cuisine ou des jeux de réflexion sans cibler un genre en particulier. L'Union européenne travaille à réglementer le développement de l'IA et a identifié huit catégories de systèmes comme étant à

haut risque, certaines d'entre elles concernent directement notre activité : identification biométrique et catégorisation des personnes ; gestion et exploitation d'infrastructures critiques ; formation et formation professionnelle ; emploi, gestion des salariés et accès au travail indépendant, accès et jouissance de services publics essentiels et de services privés essentiels et de services publics, application de la loi ; immigration, asile et gestion des contrôles à la frontière ; administration de la justice et processus démocratiques. Devant l'ingérence toujours plus intrusive d'intelligences artificielles sur lesquelles nous avons toujours moins de contrôle, il nous appartient, institutions, collectifs et individus, de porter un regard critique sur l'évolution de la société, de nos métiers, de la relation à nos usagers et de notre rapport au monde. ●

Marie-Eve Lièvre

● Canons de beauté

Les femmes premières victimes de la grossophobie

Si la grossophobie est encore trop répandue, ce sont surtout les femmes qui en subissent les conséquences les plus violentes en termes de discrimination et de stigmatisation.

La grossophobie est un ensemble d'attitudes et de comportements hostiles qui stigmatisent et discriminent les personnes en surpoids. Comme l'origine ethnique, l'âge, le sexe, l'identité de genre ou le handicap, le critère de l'apparence physique figure parmi les critères en vertu desquels une différence de traitement est interdite en France. Pourtant, les industries de la mode, du divertissement et des médias alimentent la grossophobie et ce sont surtout les femmes qui en subissent les conséquences. Selon des enquêtes menées par le Défenseur des droits et l'Observatoire des

discriminations, 54 % des personnes interrogées trouvent normal de discriminer à l'embauche une personne en surpoids. La grosseur est considérée physiquement et moralement comme malsaine, obscène, propre aux fainéants, aux relâchés et aux gloutons. Le problème vient de cette image, ancrée dans les esprits, que doit renvoyer physiquement une femme. Les femmes sont plus sujettes à des critiques selon les sociologues. Le fait d'avoir des bourrelets sera plus toléré, voire apprécié, chez un homme que chez une femme. Il y a une conformation des canons de beauté : des femmes blanches, grandes, jolies et

maigres ; pour les autres circulez, y'a rien à voir ! Selon une enquête effectuée par la ligue contre l'obésité, l'état des lieux est édifiant : 100 % des personnes en situation d'obésité massive subissent des discriminations de façons mensuelles. Près d'une femme sur deux en situation d'obésité est victime de discrimination, et ce dans toutes les sphères (familiale, publique, professionnelle, médicale).

AVOIR DES BOURRELETS SERA MIEUX TOLÉRÉ CHEZ UN HOMME

En février 2016, l'Organisation internationale du travail publiait une étude sur la perception des discriminations à l'embauche. Selon cette étude, 45 % des demandeurs d'emploi interrogés estimaient qu'il est acceptable de refuser un emploi à

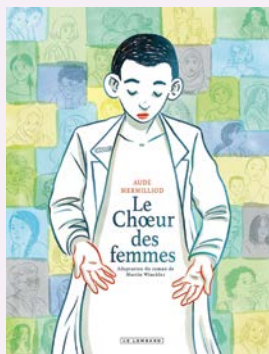
quelqu'un du fait de sa corpulence ; 20 % des personnes obèses au chômage estimaient avoir subi de la discrimination lors d'un entretien d'embauche. Enfin, les femmes obèses auraient huit fois moins de chance de trouver un emploi en raison de leur apparence physique qu'une femme à l'indice IMC dit normal. Surtout, cette même enquête révèle que les exigences physiques sont plus fortes pour les femmes que pour les hommes du fait que l'on considère la beauté comme un attribut féminin.

D'après le sociologue Jean-François Amadieu, la grossophobie concerne surtout les emplois en contact avec la clientèle, très féminisés, pour lesquels l'employeur estime que la capacité de séduire est nécessaire pour bien faire son métier. Même si des enquêtes sur les discriminations sont bien existantes elles ont tendance à oublier la dimension de la corpulence. Si la grossophobie vise l'ensemble de la population, une fois de plus ce sont surtout les femmes qui en subissent le plus les effets. Le combat est donc loin d'être fini. ●

Anne Desabre

● Cultur'elles

Le Chœur des femmes



Aude Mermilliod, *Le Chœur des femmes*, Le Lombard, 2021, 240 pages, 9,99 euros.

En 2011, Martin Winckler publiait *Le Chœur des femmes* un livre mêlant thriller et reportage sur les violences gynécologiques. Cet ouvrage a été récemment adapté en bande dessinée par Aude Mermilliod. Parfois, un bon dessin en dit plus que plusieurs pages d'écriture. La BD nous confronte à la violence que « celui qui sait » peut exercer sur « celui qui ne sait pas », quand il n'y a pas de réflexion sur le pourquoi on fait telle chose de telle façon. L'enjeu est aussi de montrer ce que cette violence peut produire de traumatisant sur la personne qui en est victime. La protagoniste, Jean, brillante interne en médecine, va devoir passer six mois avec un gynécologue qui va lui

apprendre l'humanité, l'empathie, simplement en questionnant ses pratiques, ses émotions, et en lui montrant qu'il est toujours possible de travailler tout en écoutant le besoin de l'autre. La lecture de cette BD nous permet de nous interroger sur ce que nous avons vécu et accepté, en tant que femmes, de la part du corps médical. Mais elle doit aussi nous permettre de réfléchir sur la façon dont nous-mêmes nous faisons notre travail, et quelle part d'humanité nous parvenons à conserver.

Élisabeth Jeannin

● Pour leur clouer le bec

« Elle l'a bien cherché ! »

Pour y répondre, vous pouvez montrer à quel point cette phrase paraît complètement absurde si on l'applique à d'autres situations de violences. Prenez le cas d'un repas de famille. Votre grand-père a l'air triste. Vous lui demandez : « *Que se passe-t-il papy ?* » il vous dit : « *Hier je me suis fait voler mon sac dans la rue, à l'arraché, c'était violent, j'ai eu super peur* ». Comment vont réagir les gens ? « *C'est horrible, comment te sens-tu ? Tu veux porter plainte, qu'on aille à l'hôpital ?* » Les gens vont être dans l'empathie, essayer de trouver des solutions pour la personne victime. Vous imaginez si les gens disaient : « *Enfin papy franchement en même temps avec ton sac rouge là, c'est pas étonnant que tu te fasses emmerder, tu cherches un peu là* ». Ça paraîtrait bizarre. Pour les violences sexistes et sexuelles, c'est pareil. Une femme n'est jamais responsable des violences qu'elle subit. Dire qu'une personne aurait cherché les violences c'est inverser la culpabilité, c'est faire porter à la victime la responsabilité de ce qu'elle a subi. Ne cherchez pas : qu'une femme soit en jupe ou pas, maquillée ou pas, qu'elle marche vite ou lentement, rien ne justifie les violences.

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

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

● Outils de management

L'urgence est devenue la norme

La multiplicité des outils censés nous faire gagner du temps entraîne en réalité l'effet inverse. Nous devons prendre le temps d'une réflexion nécessaire à une pratique managériale aboutie. C'est la vocation du Secteur Cadres et Encadrants du SNU.

Aujourd'hui encore plus qu'hier, le manager de Pôle emploi doit être multitâches, performant dans une permanente immédiateté. Vive le règne du tout, tout de suite... Quel que soit le poste d'un responsable, il doit gérer des centaines de mails par semaine, voire par jour ! Il en génère parfois lui-même tout autant : dans un monde du travail hyperconnecté, répondre en urgence à chaque sollicitation s'impose finalement comme une protection, tant l'insécurité professionnelle ressentie est grande. Le manager jongle en permanence avec des instruments de gestion de plus en plus pléthoriques : e-temptation, Sirhus, We plan (et ses promesses), RDVA, A&P... « Pour gérer la performance, vous reprendrez bien une louche de SISF et une cuillère de MDA ? »

SURTOUT RÉAGIR SANS JAMAIS RÉFLÉCHIR

Et que dire de tous les outils de communication et « collaboratifs », accessibles avec le développement du télétravail via Teams et Office 365 ? Sans oublier non plus les réseaux Pôle foisonnants que l'on se doit de suivre pour ne pas être largué... Le risque est fort que la masse des données à connaître et à maîtriser engendre en bout de course des désengagements, notre cerveau n'étant tout simplement pas en capacité de tout traiter simulta-

nément. De plus, poussé par la peur plus ou moins consciente de rater des informations essentielles ou d'être mis à l'écart s'il n'arrive pas à suivre, le manager risque alors de se mettre en hypervigilance, provoquant un stress permanent et une forte anxiété. Le manager doit tout faire dans l'immédiateté. Trier, prioriser, choisir, décider lui devient impossible dans cet environnement de travail où règne l'accélération permanente. La vitesse de réponse est en effet survalorisée... Mais pour autant, un travail en cours ne peut finalement jamais être finalisé : combien de dossiers, de projets, d'outils commencent à être déployés, mais ne vont jamais jusqu'au bout ? Aujourd'hui, l'établissement demande prioritairement à ses managers de réagir, pas de réfléchir.

Et dans tout cela, quand est-il possible de parler vraiment de management ? On a coutume de dire que la richesse et la force du manager tiennent dans les ressources de son équipe, dans les femmes et les hommes, leurs échanges qu'il accompagne pour développer la qualité des services aux usagers. Mais où est ce temps disponible, indispensable pour la relation à l'autre, aux autres ? Comment conduire et porter une performance globale sans vraie considération pour les personnes, mais aussi pour les collectifs ? Et que dire du management à distance qui, malgré tous les ef-



forts d'imagination des managers pour le rendre vivant, conduit malgré eux à un risque encore plus fort d'individualisation du management aux dépens des collectifs ?

TRAVAILLER MOINS VITE, POUR TRAVAILLER MIEUX

La multiplicité des nouveaux outils censés nous faire gagner du temps entraîne en réalité l'effet inverse : elle oblige les managers à passer un temps fou à leur appropriation au détriment du management réel. Les applicatifs renforcent insidieusement la pression exercée sur les managers, notamment via leur cortège de tableaux de reporting, de contrôle sur le taux d'utilisation des dits outils, etc. Ainsi, croire que grâce à tous les outils dont il dispose, le manager pourrait maîtriser cette ressource devenue rare qu'est le temps pour booster sa performance est une illusion. Finalement, bon nombre de managers peuvent avoir le sentiment d'être comme le hamster dans sa roue, ne sachant plus d'où ils viennent et où ils vont, ni pour quoi et après quoi ils courent...

À l'évidence, le manager doit se prémunir de ces dérives et retrouver son propre rythme, pour qu'il lui permette de faire des choix, de décider, en étant au plus près de ses équipes et des individus qui les composent. Il devient de plus en plus urgent d'adopter des stratégies de résistance pour se protéger de ce modèle managérial qui épuise, mais aussi pour réinterroger sa pratique, se réapproprié son rôle de manager. Mais où trouver cet espace, ce lieu de partage, d'expression managériale ? Nous connaissons la réponse : certainement pas lors des séminaires organisés pour les managers, ni dans les réunions de direction, ni lors des EPA, encore moins en suivant les conférences en e-learning sur le bien-être au travail... pendant les temps de repas. Pour le SNU, l'organisation syndicale est l'ultime espace où il est encore possible de se poser et de prendre le temps de la réflexion, à la fois individuelle et collective. Encore faut-il que chacun s'autorise à faire ce pas de côté pour se ressaisir de cet espace-temps nécessaire à une pratique managériale aboutie. ●

Pour contacter le Secteur Cadres et Encadrants du SNU : secteurcadresnu@gmail.com

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

● Assurance maladie

Des propositions creuses

Le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie a rendu public un premier scénario en vue de réformer l'assurance maladie. Les préconisations semblent bien insuffisantes pour garantir un accès de toutes et tous aux soins. Surtout, une mise sous tutelle de l'État semble se confirmer.

Courant novembre 2021, la presse s'est fait l'écho d'un scénario issu des travaux du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM), préconisant une « Grande Sécu ». Le rapport final devrait être remis au gouvernement début 2022. Ce scénario fait partie d'un ensemble de plusieurs autres qui viennent de très loin. En effet, le HCAAM produit depuis presque dix ans des rapports qui alertent les dirigeants politiques sur les limites et les dysfonctionnements du système actuel.

LE SCÉNARIO DE L'HCAAM POUR UNE GRANDE SÉCU

Le système actuel de santé souffre de la superposition de deux types d'organismes différents couvrant les mêmes soins : la Sécurité sociale gérée par les partenaires sociaux et les complémentaires santé qui sont des structures privées. Rappelons cependant que la mise en concurrence de ces dernières à l'égard de la première relève avant tout de choix et de stratégies politiques. Et si personne ne peut nier la tendance de la Sécurité sociale à se décharger d'un certain nombre de ses missions et prestations sur les complémentaires, c'est systématiquement dans le cadre de ces mêmes stratégies politiques sanctionnées par des mesures gouvernementales. Toutefois, on a du mal à voir des valeurs de solidarité à l'œuvre dans des opérations de sponsoring pratiquées parfois par les complémentaires.

Ainsi, l'efficacité et la gestion du système de santé ont souvent été contestées. Déjà en 2011, plusieurs député·es souhaitaient obliger les complémentaires à utiliser leurs réserves qui étaient cinq à six fois supérieures à leur niveau obligatoire. Cela a d'ailleurs conduit les parlementaires à demander au gouvernement d'établir chaque année un rapport sur les résultats des complémentaires.

LA CONCURRENCE DES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ

Il convient de rappeler ce qu'on attend d'un système de santé en termes d'assurance maladie : qu'il assure un égal accès aux soins pour toutes et tous, ceci sans compromettre le niveau de revenus de chaque citoyen. Or le système actuel ne répond pas à ces deux objectifs. Le système de la Sécurité sociale repose sur le principe de solidarité par répartition, c'est-à-dire que les bien portants cotisent pour les malades, et sur le principe d'égalité d'accès au régime, qui implique que les cotisations sont proportionnelles aux revenus, et ne dépendent ni du risque couvert ni de l'âge. À l'inverse, les complémentaires santé font varier les primes, indépendamment des revenus, en fonction de l'âge, du domicile, voire de l'état de santé. La superposition des deux systèmes entraîne une remise en cause de l'égalité d'accès au soin et de la solidarité entre malades et bien portants, et on assiste de plus en plus à des dépenses excessives pour s'assurer.

Ces dérives sont largement dues au fait que les complémentaires

santé – mutuelles comprises – sont soumises aux contraintes du marché découlant des directives européennes sur les assurances, ce qui les éloigne de plus en plus du principe de solidarité à la base de la Sécurité sociale et laisse aux assuré·es un reste à charge inégalitaire et parfois catastrophique, en moyenne de 620 euros par an en 2017, mais pouvant grimper jusqu'à 2 200 euros. Les personnes à bas revenus sont bien sûr les premières à souffrir de cette situation, rendant l'accès à une complémentaire difficile, voire impossible, en raison de son coût. La frange la plus précaire de la population en vient ainsi à renoncer à certains soins (malgré l'existence de la complémentaire santé solidaire, peu utilisée). Pendant ce temps, les plus aisé·es voient la quasi-totalité de leurs dépenses de santé remboursées.

Les frais de gestion des complémentaires coûtent plus que ceux de la Sécu alors qu'elles couvrent six fois moins de frais de santé

Les retraité·es sont aussi particulièrement lésés. Tout d'abord, leur protection sociale leur coûte nettement plus cher en comparaison des actifs et actives, car les cotisations de ces derniers sont en partie prises en charge par leurs employeurs. Surtout, les retraité·es ont à régler des restes à charge très élevés du fait de leurs recours plus fréquents aux soins en raison de leur âge : elles et ils consacrent à se soigner un montant de leurs revenus deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population. Mais surtout, le plus grand scandale concernant l'existence des complé-

mentaires, c'est essentiellement le coût élevé de leur gestion. Celle-ci représente un coût de 7,6 milliards d'euros contre 7,2 pour la Sécurité sociale alors qu'elles couvrent six fois moins de frais de santé que cette dernière. Les frais de gestion sont proportionnellement beaucoup plus importants, car les complémentaires investissent des sommes indécentes dans la publicité, par le simple et navrant constat d'une concurrence dispendieuse caractéristique du système capitaliste.

Les préconisations du scénario dévoilé par l'HCAAM concernent trois grandes thématiques : les remboursements, le financement et le rôle des complémentaires.

DES PROPOSITIONS BIEN INSUFFISANTES

Concernant les remboursements des frais de santé, le scénario de l'HCAAM fait référence à un panier de soin. Le remboursement à 100 % ne concernerait que ce panier de soins, comme une sorte de minimum garanti. Le remboursement à 100 % de ce panier de soin correspondrait aux prestations remboursées actuellement à 100 % pour les bénéficiaires d'une prise en charge pour une affection de longue durée (ALD), impliquant la suppression du ticket modérateur, à la prise en charge des frais pour les soins dentaires, en optiques et pour l'audition, et à la suppression de certaines franchises. Mais ce panier serait amené à évoluer dans le cadre d'une régulation des dépenses de santé.

Pour le SNU, la Sécurité sociale doit bien sûr couvrir l'ensemble des risques sociaux. Quant au panier de soins, il devrait être plus large que ce qui est préconisé et ne pas être soumis à des évolutions moins favorables !

Concernant le financement, les préférences du gouvernement sont toujours allées vers l'augmentation de la CSG et une intégration au budget de l'État.

pour mieux la démanteler ?

Pour le SNU, les cotisations sociales doivent rester la base du financement. Elles sont le principe même d'un système qui confie aux partenaires sociaux – et donc aux salarié-es – de décider le partage des richesses produites par le travail. Elles permettent une gestion autonome du système loin des ingérences de l'appareil d'État. Néanmoins, la part patronale des cotisations sociales ayant beaucoup baissé ces dernières années, un rattrapage est nécessaire. Plus largement, il s'agit d'abolir les exonérations sociales qui sont un manque à gagner gigantesque pour financer efficacement le système.

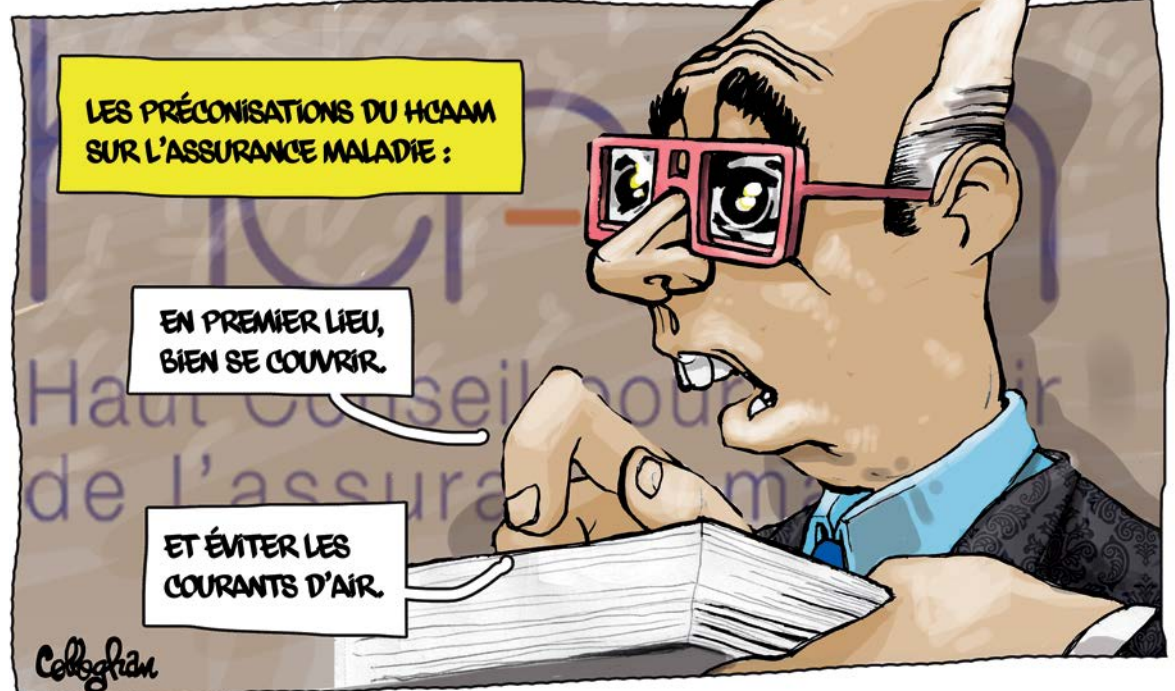
RÉAFFIRMER LA DÉMOCRATIE SOCIALE À L'ORIGINE DE LA SÉCU

Concernant le rôle des complémentaires dans le scénario de l'HCAAM, la proposition de rapatrier l'intégralité des remboursements de santé au sein d'une seule entité menacerait de supprimer leur marché... Mais selon l'HCAAM, les complémentaires, et notamment les mutuelles, ne disparaîtraient pas, mais pourraient prendre en charge les soins hors panier, notamment les dépassements d'honoraires et se recentrer sur la prévention, l'éducation sanitaire, l'attention aux situations de travail.

Pour le SNU, cela ne change rien au problème et risque même d'accentuer une médecine à deux vitesses, les plus riches ayant une couverture plus complète grâce aux complémentaires. La proportion des médecins libéraux recourant aux dépassements d'honoraires – actuellement la moitié des médecins libéraux en exercice – risque encore de croître fortement.

Concernant la gouvernance, le rapport est muet sur le sujet. Néanmoins, on devine une tendance manifeste vers une subordination et une intégration à l'État.

Pour le SNU, il est nécessaire de réaffirmer la maîtrise et la gestion



de la Sécurité sociale par les salarié-es, dans le cadre de la démocratie sociale à l'origine du système, avec une prépondérance des organisations syndicales dans les prises de décisions et l'élection par les salarié-es des administratrices et administrateurs.

• **Les préconisations ne changent rien au problème et risquent même d'accentuer une santé à deux vitesses**

Le débat est bien évidemment complexe. Les complémentaires sont bien sûr l'objet de critiques tout à fait justifiées. Néanmoins, il y a aussi de fortes différences entre les organismes. Entre certaines mutuelles qui ont – encore – des valeurs d'entraide, d'aide aux plus démunis, des références à leurs origines ouvrières, et un groupe assurantiel privé qui ne s'intéresse qu'aux bien portants (les jeunes) pour le plus

grand bien des dividendes versés à des actionnaires, on n'est pas tout à fait dans le même monde. Ainsi, d'autres solutions, moins contraignantes, ont été évoquées, basées sur la nécessité d'homogénéiser l'offre et les contrats des complémentaires en vue d'une plus grande transparence, visant ainsi à répondre au reproche d'opacité souvent évoqué. Ceci pourrait même aller jusqu'à la création d'une autorité de contrôle spécifique du secteur complémentaire.

Mais les différences entre les complémentaires ne doivent cependant pas obérer les questions de fond que soulève cette proposition inattendue de Grande Sécu, car ce sont les fondements de la Sécurité sociale qui sont questionnés. S'il peut être pertinent de se référer à la Sécurité sociale d'origine, celle de 1945, il ne faut cependant pas l'idéaliser, car, contrairement à une idée couramment répandue, elle n'a, à aucun moment, remboursé 100 % des frais de santé. Cependant les remboursements, ainsi que le montant des cotisations n'ont cessé de s'élever,

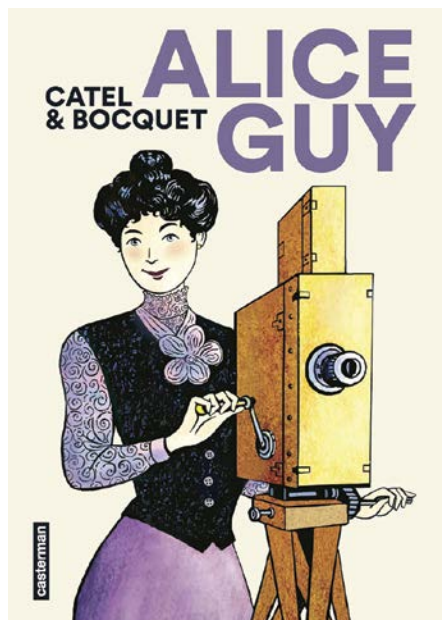
confirmant le principe originel d'une répartition de la valeur produite par le travail, au profit de toutes et tous. Mais comparaison n'est pas raison, le contexte est fort différent, la répartition entre actifs et inactifs n'a plus rien à voir, la durée de vie et les frais de santé non plus... Et ainsi de suite.

PERMETTRE À TOUTES ET TOUS L'ACCÈS AUX SOINS

Si le sujet est complexe, nous devons néanmoins nous en saisir avec courage et détermination sans nous écarter des débats de fond nécessaires et incontournables d'une véritable Grande Sécu. Ce débat a d'autant plus d'intérêt pour les retraité-es, qui font partie des catégories de population les plus impactées par un système aujourd'hui aussi manifestement inégalitaire. Le débat est lancé et resurgira évidemment au cours de la campagne électorale. Saisissons-en nous pour faire avancer nos idées afin que tous les citoyennes et citoyens accèdent librement aux soins dont elles et ils ont besoin. ●

● Roman graphique

Demeurer sensible dans un monde en crise



Catel Muller et José-Louis Bocquet, *Alice Guy*, Casterman, 2021, 400 pages, 24,95 euros.

Avez-vous déjà entendu parler d’Alice Guy ? Avant la lecture du roman graphique que lui consacrent Catel Muller et José-Louis Bocquet, nous non plus... Page après page, nous découvrons un destin incroyable, elle qui aura côtoyé les pionniers de l’époque : Gustave Eiffel, les frères Lumière, Georges Méliès... Elle qui influencera les débuts du cinéma, abordera des sujets jugés osés pour l’époque et montera ses propres studios...

Rien ne destinait Alice Guy au cinéma. Sténographe, elle entre à 21 ans au service de Léon Gaumont, qui a racheté le Comptoir général de la photographie. En 1895, les frères Lumière inventent le cinématographe. À l’époque, l’objectif de Gaumont est de vendre de nouvelles machines : des caméras. Alice Guy a le sentiment que l’on peut « faire autre chose » et y voit un moyen de raconter des histoires. Elle demande à son patron l’autorisation « d’écrire une ou deux saynètes et de les faire jouer par des amis ». Moins d’un an plus tard, à 23 ans, elle devient la première réalisatrice de l’histoire avec la deuxième fiction connue au

monde : *La Fée aux choux*, la première étant attribuée à *L’Arroseur arrosé* des frères Lumière.

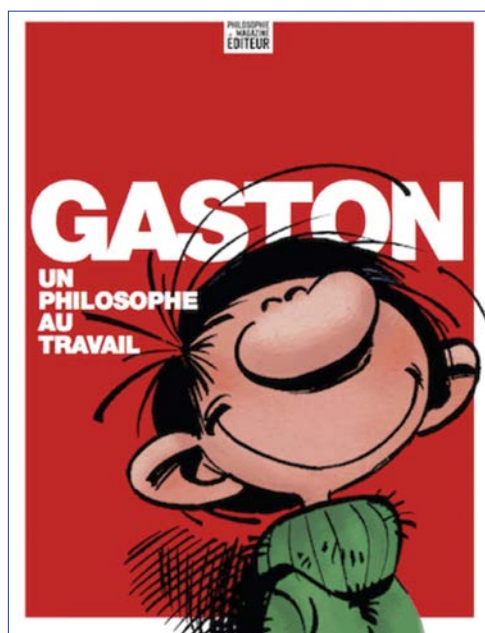
Jeune, inexpérimentée et femme, Alice Guy franchit tous les obstacles. De moins en moins secrétaire, elle devient de plus en plus réalisatrice. Un métier qui n’existe pas encore. Elle s’installe à la tête de la production cinématographique de la maison Gaumont et participe activement à la transformation de l’entreprise – plus de 300 films en France lui sont attribués – qu’elle finira par quitter pour créer son propre studio aux États-Unis.

Habitué à mettre en lumière la vie de femmes illustres (Kiki de Montparnasse, Olympe de Gouges...), le duo Catel Muller et José-Louis Bocquet récidive avec *Alice Guy*. Impeccable de justesse biographique, foisonnant d’anecdotes pour cinéphiles ou néophytes, *Alice Guy* s’inscrit comme un ouvrage savant et passionnant. Nous ne pouvons que vous inviter à découvrir et faire découvrir la vie de cette formidable pionnière à travers ce roman graphique biographique. ●

Stanislas Kapkiner

● Essai

Interroger le sens du travail avec Lagaffe



Collectif, *Gaston, un philosophe au travail*, Philosophie magazine, 2019, 112 pages, 19,50 euros.

On m’a offert *Gaston Lagaffe, Un Philosophe au travail*. Ce n’est pas un nouvel épisode de cet ingénieux employé, bienveillant et très paresseux dont le dernier titre est sorti en 1991, mais plutôt une étude philosophique du personnage par des gens qui sont payés pour réfléchir sur des sujets éminemment sérieux. Deux personnages m’ont marqué à la même époque dans ma jeunesse : *Alexandre le Bienheureux*, dont une réplique est restée gravée dans ma mémoire : « il faut prendre le temps de prendre son temps » ; et *Gaston Lagaffe* qui est véritablement la première série de bédé que j’ai achetée avec mon argent de poche afin de me libérer des seuls ouvrages illustrés qui régnaient chez mes parents, *Lucky Luke* et *Tintin*. J’ai donc feuilleté les premières pages de ce livre dans un état proche de celui d’Anton Ego lorsqu’il porte à sa bouche la première fourchette de la ratatouille de Rémy. L’album aborde tout ou presque de l’univers de Gaston, jusqu’à la musique. Nul besoin d’avoir les bédés à portée de mains puisque les sujets sont illustrés par des planches de Franquin.

Sans ce cadeau, je n’aurais sans doute jamais eu l’idée de rouvrir mes vieux albums achetés il y a trente-cinq ans qui prennent encore la poussière dans le grenier de mes parents. En tous les cas, que l’on soit d’accord ou pas avec les « cerveaux » qui se sont penchés sur le cas du saint patron des procrastinateurs, cela m’a donné envie de m’interroger sur le regard que je porterais aujourd’hui, notamment sur le sens au travail de cet antihéros incarnant à la perfection la « force molle ». La question du sens au travail est un sujet si sérieux et si vaste que je ne pourrais évidemment pas l’aborder en quelques lignes, mais de toute façon en aurais-je les compétences ? Il faut être raisonnable. Si on admet que la question mérite d’être posée, le problème ne serait pas tant alors de déterminer le sens du travail de manière absolue que de comprendre comment chacune ou chacun peut trouver un sens au travail qu’il fait. On peut juger les attitudes au travail des autres, rire ou railler la caricature de Gaston, lui, au moins, a réussi à déterminer son sens au travail. ●

Nicolas Boissy

● Sciences politiques

Une démocratie communaliste au Rojava



Pierre Bance, *La Fascinante Démocratie du Rojava*, Noir et rouge, décembre 2020, 600 pages, 25 euros.

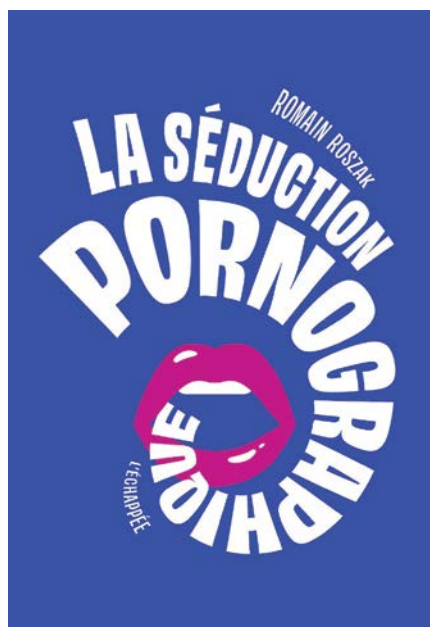
En 2011, le peuple syrien se soulève. Au nord du pays, les peuples kurdes du Rojava engagent un processus révolutionnaire. En 2016, la Fédération démocratique de Syrie du Nord rassemble les populations kurdes, arabes, assyriennes et turkmènes. En 2018, l'Administration autonome démocratique de Syrie du Nord et de l'Est rassemble la Fédération et quatre nouvelles régions libérées de la menace de Daesh. Dans *La Fascinante Démocratie du Rojava*, Pierre Bance interroge cette constitutionnalisation du processus révolutionnaire en Syrie du Nord dans sa triple dimension du droit, de la pratique institutionnelle et de la critique politique. La révolution en Syrie du Nord repose sur la doctrine du confédéralisme démocratique, fondée sur la démocratie directe, la commune et le fédéralisme. Mais les menaces sont nombreuses qui pèsent sur la jeune révolution : en premier lieu la guerre, des voisins hostiles et prêts à tout, un contexte capitaliste, une mosaïque de traditions... Tout l'enjeu de l'auteur est d'examiner avec rigueur les perspectives que se donnent les acteurs de la révolution à travers l'élaboration du

Contrat social de la fédération. Pierre Bance analyse méthodiquement cette constitution pour identifier les mécanismes juridiques et légaux qui peuvent permettre l'établissement d'une société fondée sur la démocratie directe et le communalisme, et débarrassée de l'État. L'auteur s'inscrit ainsi dans les réflexions de Proudhon et de Bookchin en participant à élaborer par quels moyens le droit peut garantir les bases concrètes d'une société anarchiste. Mais l'auteur analyse aussi dans les moindres détails les spécificités de la révolution au Rojava, le contexte qui lui est propre, les difficultés et les dangers qui la menacent de l'extérieur, mais aussi en son sein. Le rôle des partis, du mouvement social, de l'armée, les stratégies de dépassement de l'État, l'autonomie des communes, les mécanismes fédéraux... sont analysés, questionnés et critiqués avec la plus grande rigueur. Que l'on s'intéresse à la révolution en cours en Syrie du Nord, ou aux mécanismes juridiques et politiques qui doivent permettre l'établissement d'une société communiste libertaire, cet ouvrage est tout simplement indispensable. ●

Adèle Salem

● Essai

Ne plus rougir de vouloir abolir la pornographie



Romain Roszak, *La Séduction pornographique*, L'Échappée, 2021, 320 pages, 20 euros.

Mais enfin, alors que la pornographie était encore particulièrement marginale il y a trente ans, elle est devenue une consommation courante. Pire, dans certains milieux, pour certains médias, en consommer devient à ce point naturel que ne pas le faire manifesterait un problème à régler et qu'il faudrait se soucier qu'une partie de la population y soit encore rétive. Et bien les excellentes éditions L'Échappée ont encore frappé fort avec *La Séduction pornographique*. L'auteur, Romain Roszak, soumet l'explosion de l'offre et de la consommation pornographique à la grille de lecture du sociologue marxiste Michel Clouscard. La thèse est simple, mais amplement argumentée : le capitalisme a sans cesse besoin de nouveaux marchés à dévorer pour continuer à exister, quitte à remettre en cause les champs qui auparavant relevaient de la transgression morale ou de la décence commune. Mais Romain Roszak contextualise son propos en rappelant dans une première partie les différents points de vue concernant la pornographie : logique coercitive, culture du viol, mal nécessaire ou perspective émancipa-

trice. L'auteur met ces différentes analyses dos à dos en développant sa théorie selon laquelle la pornographique s'accompagne nécessairement d'une dissimulation de l'extorsion du travail d'autrui, ce nouveau marché faisant la part belle à un contenu gratuit sur des plateformes de streaming largement accessible. Prétendre que les acteurs sont correctement rémunérés pour un travail anodin devient impossible une fois admises les conditions de travail qu'implique ce contenu massivement gratuit. Et si l'on continue à soulever le voile, on en arrive rapidement à comprendre que la massification de la consommation pornographique révèle une brutalisation des rapports sociaux qui déchirent les individus entre recherche vaine de la jouissance, névrose culpabilisatrice et sadisme décomplexé. Ainsi, logiquement, Romain Roszak en vient à poser – sans tabou pourrait-on dire – la question de l'abolition de la pornographique. Question fondamentale, développement brillant, conclusion nécessaire. À lire absolument pour ne plus rougir de dénoncer l'industrie pornographique ! ●

Francine Fréjus

● Grande-Synthe

Les migrants brutalisés par l'État

Le 16 novembre, les forces de l'ordre démantelaient un campement de réfugié·es à Grande-Synthe. Le même jour, une commission d'enquête parlementaire concluait à une maltraitance d'État envers les migrants. La France est-elle toujours le pays des droits de l'homme ? On peut en douter.

Nombreux sont ceux qui en regardant CNews ou BFMTV en boucle pensent que les étrangers seraient mieux ailleurs qu'en France, quand ces hommes, ces femmes fuient les bombes, les dictatures, politiques et théocratiques où nul espoir d'une vie normale existe. C'est oublier que nos aînés ont fait la même chose pendant la Seconde Guerre mondiale. La région dunkerquoise en a encore une mémoire à fleur de peau. Comme sa ville sœur, Le Havre, il a fallu la reconstruire après la fin des combats. Les bombes et les réfugiés, ici, on n'a pas oublié. Mais de la part d'un pays se prétendant celui des droits de l'Homme, les conditions d'accueil faites aux

migrants sont tout simplement ignobles. Le traitement qui leur est réservé est sans cesse dénoncé par les associations qui leur viennent en aide, ainsi que par certains élu·es locaux. Mais pas tous...

LE PAYS DES DROITS DE L'HOMME ?

Depuis 2006, la ville de Grande-Synthe, dans la banlieue de Dunkerque, au bord de la mer du Nord, est touchée par la crise des migrants voulant rejoindre le Royaume-Uni. Depuis plus de quinze ans, les réfugié·es s'entassaient dans le quartier du Basroch, le long de l'autoroute A16 qui longe la commune. L'attitude de l'actuel maire socialiste, Martial Beyaert, est bien moins bienveillante que

celle de son prédécesseur écologiste, Damien Carême, qui avait créé, avec Médecins du Monde, un camp aux normes de l'ONU et favorisé le travail des ONG. Mais le 16 novembre, le ministre de l'Intérieur faisait évacuer plusieurs milliers de personnes du camp de réfugiés à Grande-Synthe sans pour autant soulever l'indignation du maire socialiste... L'association Utopia par la voix de sa coordinatrice à Grande-Synthe craint que cette évacuation ne « mène encore à une dispersion et invisibilisation des personnes, sans aucune réelle solution d'accompagnement et de prise en charge. [...] L'État s'attaque à des personnes qui n'ont rien, sans jamais travailler sur les causes ». Un membre du cabinet de la mairie confirme le paradoxe : « Il faut trouver une solution pour ces gens-là d'autant que nous allons arriver en hiver. L'État les empêche de prendre la mer et l'État les empêche de rester ici, c'est un cercle vicieux ». Comble du cynisme, le 16 novembre, le jour même de l'évacuation, la commission d'enquête parlementaire

sur les migrations recommandait un changement radical de politique et rendait un rapport qui concluait que « la France est dans une maltraitance d'État » envers les migrants sur son sol. Alors que la pression migratoire ne se relâche pas, bien au contraire, les tensions entre Paris et Londres sur la question montent un peu plus chaque jour. De chaque côté de la Manche, les gouvernements doivent gérer des situations humaines dramatiques, sans vouloir s'entendre sur leur part à prendre. Au contraire, Londres souhaite durcir sa politique de migration alors que le nombre de traversées illégales entre les deux pays explose. Darmanin ne trouve pas mieux à leur répondre que la France n'a « pas de leçons à recevoir des Britanniques. [...] Ils doivent arrêter de nous prendre pour des punching-balls de politique intérieure. [...] Nous ne sommes ni leurs collaborateurs ni leurs supplétifs. »

ENCORE 27 MORTS AU LARGE DE DUNKERQUE

Pendant ce temps, 27 migrants ont trouvé la mort au large de nos côtes. Déjà que la France n'était plus depuis longtemps la patrie de l'égalité, puis, plus récemment, celle de la liberté. Désormais, elle n'est plus non plus la patrie de la fraternité... La droite aime à s'appuyer sur une célèbre citation de Michel Rocard tirée d'une intervention de 1989 à l'Assemblée nationale pour légitimer son idée concernant le renforcement des contrôles aux frontières de l'Europe et de sa politique migratoire : « La France ne peut pas accueillir toute la misère du monde... » Cette phrase fait polémique depuis plus de trente ans, mais avant tout parce qu'elle a été amputée de sa partie essentielle. Il faut compléter la citation de Rocard : « ... mais la France doit en prendre fidèlement sa part et la part qu'elle a, elle en prend la responsabilité de la traiter le mieux possible ». ●

Nicolas Boissy

Un membre de la mairie de Grande-Synthe témoigne son désarroi : « Nous allons arriver en hiver. L'État les empêche de prendre la mer et l'État les empêche de rester ici, c'est un cercle vicieux »

