● féminismes

OIT (p. 12 & 13)

Condamner partout le harcèlement

● écologie

Énergies (p. 16 & 17)

Les industriels et le renouvelable

modes d'emplois

snU. PÔLE EMPLOI FSU

www.snutefifsu.fr

Numéro 69 | Hiver 2020 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● à pôle emploi (p. 4 & 5)

Convention tripartite 2019 - 2022

Dématérialisation et gestion de la pénurie

● féminismes

Droits des femmes (p. 13)

Clause de l'Européenne la plus favorisée

● élections professionnelles

Le SNU, 2e syndicat (p. 2 & 3)

Une victoire pour les agents de Pôle emploi

● solidarité

Cour des comptes (p. 14)

L'accompagnement des seniors critiqué

● à pôle emploi

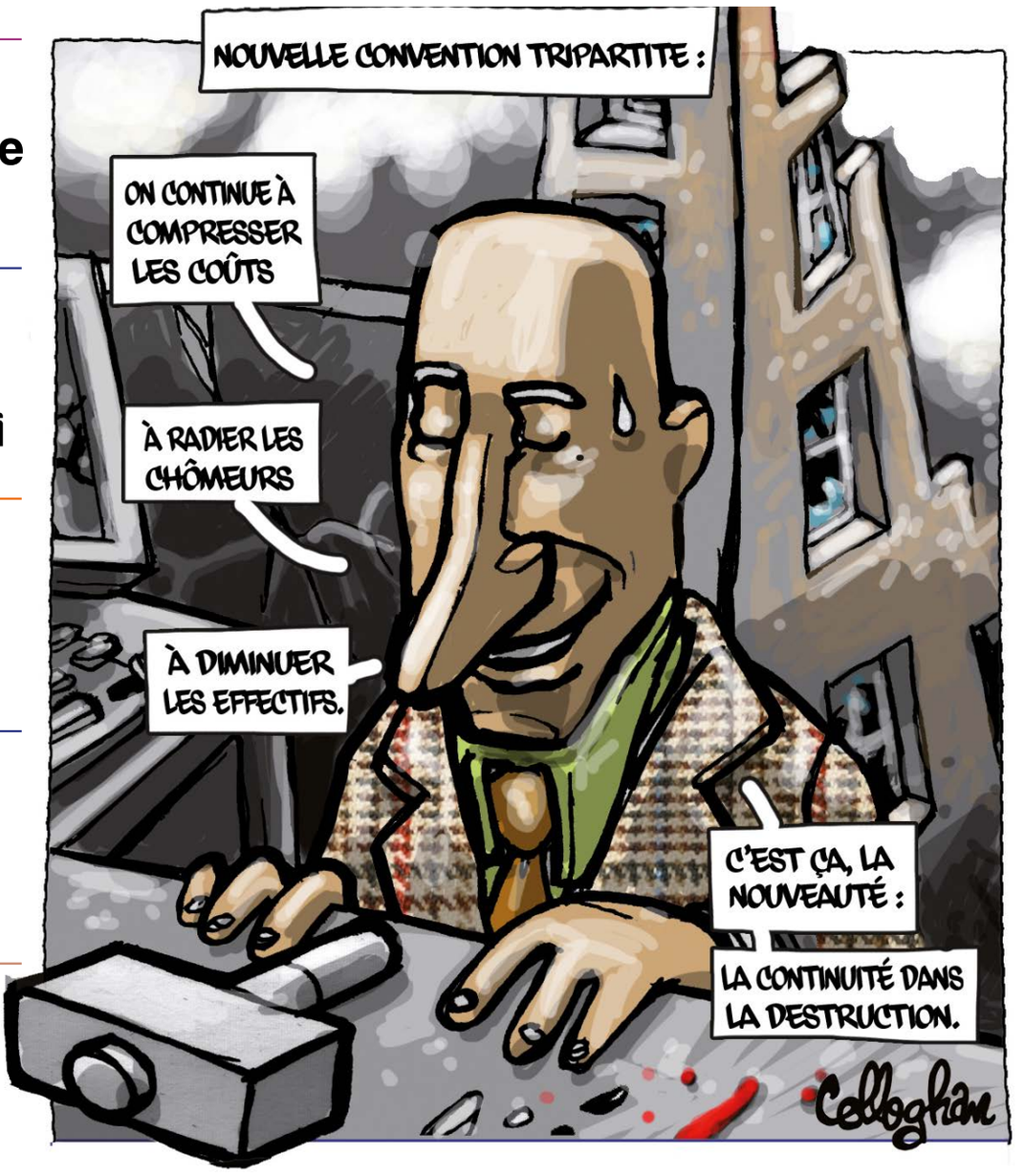
Catastrophe de Lubrizol (p 8)

Que vaut la santé des personnels ?

● fsu

9e congrès (p. 9)

La Fédération affirme sa combativité



Construire la grève générale

Décembre 2019 entre d'ores et déjà dans l'histoire du mouvement social. Dès le 5 décembre, la grève a été massive. Largement majoritaire, elle a affecté voire arrêté les transports en commun dans plusieurs villes, en particulier en région parisienne, ainsi que le trafic SNCF. De nombreuses écoles et autres services publics ont été fermés. Mais les transports et l'éducation n'ont pas été les seuls secteurs touchés par la grève. Ce sont des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses qui ont arrêté le travail. Et jamais le soutien de la population à cette grève n'a été démenti. Néanmoins, nous devons bien constater que la grève reconductible ne s'est pas généralisée. Les taux de grévistes ont été élevés lors des temps forts du mouvement, le 5 décembre, le 10 décembre et le 17 décembre, mais les secteurs qui reconduisaient la grève sont restés la SNCF et la RATP, et dans quelques départements l'Éducation nationale.

Quant à Pôle emploi, force est de constater que les résultats étaient bien en deçà de ceux attendus. Ceci doit nous interroger. La capacité à mobiliser largement et à reconduire des journées de grève dépend de notre capacité à expliquer, échanger, communiquer. Mais aussi à organiser et à systématiser l'organisation d'assemblées générales pour permettre aux collègues de se saisir des problématiques soulevées, de rentrer dans l'action et ensuite de s'en faire les relais dans les agences et auprès des collectifs de travail.

Mais la réduction des moyens syndicaux à disposition des personnels et des organisations actée par les accords sur le renouveau du dialogue social et la mise en place de l'instance unique est un obstacle évident à la mobilisation.

En revanche, les élections professionnelles marquent la victoire des orientations du SNU et des organisations contestataires de Pôle emploi. Le message que les personnels envoient à la direction est clair : il faut en finir avec cette politique de démantèlement du service public de l'emploi et la dégradation des droits des agents.

Si les collègues ont massivement voté pour nous, il n'y a qu'un pas pour qu'ils descendent dans la rue et défendent le système des retraites. Ça n'est qu'un début, continuons le combat.

Delphine Cara

(Secrétaire générale du SNU Pôle emploi)

● Le SNU, 2e syndicat à Pôle emploi

Une victoire pour

Les élections professionnelles ont permis au SNU de devenir deuxième organisation syndicale à Pôle emploi. C'est aussi une victoire pour le camp des syndicats contestataires qui dépasse les 50 % et pourra ainsi mieux défendre les intérêts des personnels.

Les élections professionnelles qui se sont déroulées fin novembre et début décembre à Pôle emploi ont connu une forte baisse (– 6 points) de la participation par rapport au précédent scrutin de 2016. Nous pouvons y voir là un effet du vote électronique utilisé pour la première fois à Pôle emploi ainsi qu'une conséquence du choix de la direction générale de lancer les opérations de vote pendant une période de vacances scolaires. Malgré cette baisse, la participation aux élections professionnelles garde un niveau que beaucoup de nos politiques nous envient et montre l'attachement des personnels à la défense de leurs droits individuels et collectifs.

Une victoire du SNU

Dans ce contexte et à l'issue d'une campagne difficile où l'établissement a clairement affiché ses préférences en direction de certaines organisations syndicales, le SNU a démontré sa capacité d'analyse et de sa combativité avec notamment un travail de communication auprès des groupes parlementaires à l'automne 2018 qui s'est traduit par un arrêt des diminutions de postes pour les trois ans à venir acté dans le projet de loi de finances 2020. Relayée par une présence et une action de tous les jours sur le terrain, notre originalité syndicale rencontre l'adhésion des personnels. Alors que le nombre total de suffrages exprimés baisse entre 2019 et 2016 (– 170 voix), le SNU engrange 520 suffrages supplémentaires traduisant une augmentation de plus de 9 % des voix qui se sont portées sur nos listes.

Recul des syndicats complices

Avec une représentativité calculée à 17,93 % le SNU devient la deuxième organisation syndicale de Pôle emploi juste derrière la CFDT qui perd des voix et paye sa trop grande proximité avec la direction générale. L'autre principal soutien de la direction, la CFTC, s'effondre également ; il faut rappeler que cette organisation a connu un scandale interne en région francilienne avec la mise en cause de son président pour harcèlement. L'attitude de la direction générale qui n'a pas souhaité sanctionner ce comportement, alors qu'elle sait le faire suivant qui est l'agent incriminé, a sans doute pesé.

Enfin, la CGC tire son épingle du jeu et reste favorisée par les privilèges accordés par la loi aux organisations syndicales de cadres leur permettant de ne pas présenter de listes dans le premier collège, excluant ainsi plus de 12 000 votants de leur base de calcul de représentativité. Cette « béquille » peu démocratique et spécifiquement française permet à la CGC de se maintenir dans le paysage syndical sans avoir à rendre de comptes à l'ensemble des agents comme le font toutes les autres organisations syndicales au moment des élections.

Un rapport de force favorable

Au-delà de la victoire du SNU, ce scrutin marque aussi un tournant dans les relations sociales pour les quatre prochaines années, car le score obtenu par les trois organisations syndicales contestataires au sein de Pôle emploi (SNU, FO et CGT) est repassé au-dessus des 50 %, ce qui interdira aux organisations syndicales proches de la direction de conclure des accords au rabais comme celui de la classification ou de l'égalité Homme-Femme sauf, dans certains cas, à déclencher et remporter un référendum. En effet, le poids de signature des organisations syndicales est déterminé par leur pourcentage obtenu sur la base du total des seules organisations qui ont fait plus de 10 % aux élections pour un accord d'entreprise, et plus de 8 % aux élections pour la branche.

Avec 53,27 %, SNU, FO et CGT sont donc majoritaires dans la branche comme dans l'entreprise. À noter toutefois que la représentativité d'entreprise est immédiate alors que celle de branche ne sera effective qu'après la publication d'un arrêté prévu en mai ou juin 2020. ●

Michel Breuvart

Modes d'Emplois
numéro 69
décembre 2019
1,50 €

Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle emploi FSU — Fédération Syndicale Unitaire — snutefifsu.fr
Éditeur : SNU Pôle emploi TEFI FSU, 71 bd de Brandebourg 94200 Ivry-sur-Seine
Directrice de publication : Delphine Cara • Secrétariat de rédaction : Élisa Szylit & François Millet •
Maquette : François Millet • Comité de rédaction : Delphine Cara, Céline Lambert, Marc Reneaux, Danielle Dawint, Claude Kowal, Danièle Blanchet, Françoise Voisenet, Michel Breuvart, Christophe Moreau, Tony Terrentroy et Pascal Poupy •
Illustrations : Michèle Le Bas et Mathieu Colloghan • Impression : Ravin Bleu, 27 rue du capitaine Ferber, 75020 Paris •
N° ISSN : 1631-7777 • N° CPPAP : 0922 S 06 221 • Abonnement : quatre numéros par an, 6 euros •

les personnels

RÉSULTATS ÉLECTORAUX RÉGIONAUX 2019 - EN %

	ARA	BFC	Bretagne	Centre	DG	DSI	Grand Est	Guyane	HDF	IDF	Mayotte	Occitanie	Normandie	Nlle Aquit.	PDL	PACA	PES	Réunion
CFDT	16,14	25,27	23,31	37,86	34,32	47,85	28,20	6,25	17,28	13,78	17,07	20,05	17,75	24,86	21,61	6,94	3,34	21,80
CFTC	4,11	19,15	6,43	1,67	0,74	1,06	15,52	8,59	13,29	10,25	-	2,08	1	11,63	21,61	0,98	-	5,32
CGC*	8,09 12,22	14,81 21,85	11,03 16,22	11,26 15,98	32,84 33,67	14,78 14,92	8,39 12,87	-	5,47 8,56	6,22 11,89	2,44 14,29	13,13 19,31	13,36 17,98	9,16 13,26	4,89 5,62	11,89 19,21	15,04 20,45	7,06 17,21
CGT	10,97	14,11	15,69	10,93	4,21	18,91	4,79	-	16,82	11,34	-	6,95	13,47	5,76	11,83	16,74	11,46	8,39
CGT FO	10,38	4,03	8,93	27,77	25,65	16,62	10,50	35,94	11,65	23,85	46,34	15,86	20,86	10,02	37,78	13,10	52,03	29,38
CLL	0,73	1,55	-	-	-	-	0,19	-	-	1,93	-	0,62	-	2,95	0,24	-	-	-
SNAP	32,20	5,12	-	-	2,23	-	9,43	43,75	8,04	8,63	-	12,22	20,91	5,87	2,47	16,06	17,18	6,65
SNU FSU	14,63	15,97	30,07	6,84	-	-	22,18	5,47	23,21	19,15	34,15	24,57	11,89	23,81	19,86	15,65	-	21,39
SUD	1,12	-	4,53	3,09	-	-	0,80	-	4,23	1,87	-	2,86	0,76	4,97	-	8,82	-	-
UNSA	1,62	-	-	0,58	-	-	-	-	-	2,47	-	1,66	-	0,97	-	7,99	0,95	-

* Résultats électoraux de la CGC et sa représentativité catégorielle calculée sur 2 collèges uniquement

Martinique	
CFDT	3,15
CFTC	0,48
CGC	-
CGT	-
CGT - FO	23,97
CLL	-
SNAP	-
CDMT (convention avec le SNU)	25,18
SUD	-
UNSA	-
CGT M	28,78
CTU USAM	17,43

Guadeloupe	
CFDT	-
CFTC	1,06
CGC	6,34 (12,99*)
CGT	20,51
CGT - FO	4,23
CLL	-
SNAP	17,12
SNU FSU	-
SUD	4,23
UNSA	-
UGTG	46,51

* Représentativité catégorielle

Corse	
CFDT	-
CFTC	-
CGC	29,33 (7,20*)
CGT	-
CGT - FO	-
CLL	-
SNAP	3,85
SNU FSU	-
SUD	-
UNSA	-
STC	66,83

* Représentativité catégorielle

RÉSULTATS ÉLECTORAUX NATIONAUX

Organisations représentatives

	En %	En voix
CFDT	19,79	6 925
SNU - FSU*	17,93	6 272
CGT -FO	17,03	5 958
CGT	11,25	3 937
SNAP	10,93	3 825
CFE - CGC	9,81 (14,80)	3 431

* les voix de la CDMT sont regroupées avec celles du SNU

Organisations non représentatives

CFTC	SUD	UNSA
UGTG	STC	CLL
CGTG	CTU	CNT
SYNDICATHO	SPIRAC	SAGE

● Convention tripartite 2019-2022

Pôle emploi végète dans la

Après un retard conséquent, la nouvelle convention tripartite entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi a finalement été votée en conseil d'administration. Rien de nouveau au programme, mais la poursuite obstinée de la dématérialisation et de la digitalisation des services.

C'est avec presque un an de retard qu'a été signée la nouvelle convention tripartite entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi. Alors que la précédente convention s'arrêtait le 31 décembre 2018, que des soi-disant concertations avec le personnel étaient lancées dès janvier 2018, c'est seulement le 6 octobre 2019 que Jean Bassères a présenté le projet de convention tripartite au comité central d'entreprise avant son adoption par le conseil d'administration de Pôle emploi du 8 octobre 2019.

Du neuf avec du vieux

Un retard conséquent donc qui traduit les difficultés accumulées sur ce dossier par le gouvernement et la direction générale. L'échec des négociations sur la convention d'assurance chômage, le hold-up de l'État sur les ressources de l'Unédic (voir encadré p. 5), et l'annonce prématurée en mai dernier par Muriel Pénicaud de la feuille de route fixée à Pôle emploi, trois mois donc avant la fin des négociations de cette convention tripartite, ont refroidi les partenaires sociaux et fini de les convaincre du rôle de simple faire valoir que ce gouvernement entend leur laisser. Rôle confirmé par le bras de fer qui se livre actuellement autour de la réforme des retraites. Le monde nouveau vanté par Macron ressemble furieusement à l'ancien.

Selon la direction, cette nouvelle convention, qui fixe les objectifs et les moyens dévolus à Pôle emploi pour la période 2019 à 2022, s'inscrit dans la continuité des conventions précédentes tout en y apportant quelques évolutions : conseiller référent indemnisation, pack de démarrage et gestion des offres d'emploi de plus de trente jours.

> **L'échec des politiques successives de lutte contre le chômage finit par épuiser la créativité des cabinets**

Sinon, rien de bien neuf sous le soleil, il s'agit d'accompagner au retour à l'emploi, de pourvoir les offres et de répondre aux besoins en formation. En vérité, cette nouvelle feuille de route a du mal à masquer le manque de souffle qui l'a inspirée. L'échec des politiques successives de lutte contre le chômage finit par épuiser la créativité des cabinets de communication de la direction générale, ce qui se ressent aussi dans les punch-lines censées dynamiser la communication du directeur général.

En 2019, *« Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin au bon moment »* succède au *« Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin »* de 2015 qui lui-même précédait le *« Faire plus pour les DE et les entreprises »* en 2012. Avec le rapprochement programmé des services de Pôle emploi, Cap emploi et des missions locales, le SNU vous dévoile en exclusivité le slogan de la convention tripartite 2022 : *« Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin, au bon moment, et au bon endroit ! »*.

Les rares évolutions au programme ne sont pas forcément bonnes, ni pour les demandeurs d'emploi ni pour les conseillers. Si le pack de démarrage peut satisfaire une demande récurrente des conseillers de disposer de plus de temps pour mieux répondre aux publics reçus (voir encadré p. 4), la création du conseiller référent indemnisation répond principalement aux difficultés que vont rencontrer les collègues avec l'application des nouvelles règles de l'assurance chômage. Celles-ci vont durcir considérablement les conditions d'accès aux droits et réduire par ailleurs fortement leur taux. Selon l'Unédic, plus de 1,2 million de chômeuses et chômeurs seront impactés. Anticipant pour 2020 une forte montée des incompréhensions et des mécontentements des demandeurs, la direction fait machine arrière concernant la diminution des effectifs GDD et compte renforcer le volet indemnisation. Faire plus au bon moment prendra là tout son sens : il s'agira d'expliquer au demandeur d'emploi, à qui on propose un CDD, qu'il risque de voir ses droits fortement diminués après ce CDD… mais que s'il refuse, c'est le contrôle de la recherche d'emploi qui prendra le relais…

Les agents indem au casse-pipe

La troisième nouveauté retenue par la direction générale consiste à mettre en œuvre un service spécifique pour les offres non pourvues au bout de trente jours. Il s'agira pour des conseillers dédiés de reprendre ces offres, d'analyser et de solutionner les difficultés de rapprochement en lien avec l'entreprise. Là non plus, rien de bien nouveau pour les équipes dédiées aux entreprises qui n'ont pas at-

Vers un pack de démarrage au rabais ?

La nouvelle convention présente le pack de démarrage ainsi : *« Tout demandeur d'emploi nouvellement inscrit se voit proposer jusqu'à deux demi-journées consacrées à l'analyse de sa situation, à la confrontation de ses compétences au marché du travail, à la présentation des services de Pôle emploi et, en fonction de ses besoins, à une première mise en action »*. Les premières expérimentations menées en 2019 montrent de bons résultats et le SNU ne peut que souscrire à la généralisation de cette prestation. Toutefois la réussite de ce déploiement implique d'y consacrer les moyens tels qu'affectés lors des expérimentations. Et c'est là que le bât blesse ! Sachant que les expérimentations ont montré qu'il fallait mobiliser jusqu'à neuf conseillers au fil des deux demi-journées pour obtenir une prestation de qualité à forte valeur ajoutée, nous doutons fortement que la direction soit capable de mobiliser les ressources nécessaires lors de la généralisation. Déjà, dans les sites en avance de phase, le discours change. La hiérarchie locale évoque désormais trois à quatre ressources pour mettre en œuvre cette prestation. Dès la présentation du dispositif dans les instances de consultation du personnel, le SNU a mis en garde la direction contre les dangers d'une prestation au rabais. Pour nous, cette prestation nécessite d'y consacrer des moyens importants et la décision du directeur général de flécher les 1 000 recrutements sur les offres de plus de trente jours au lieu de les consacrer au pack de démarrage constitue, à nos yeux, une erreur stratégique de la direction.

gestion de la pénurie

tendu ces annonces pour traiter les offres difficiles à pourvoir. On pourrait se demander si cette pseudo nouveauté n'est pas qu'un simple gadget, mais l'annonce d'un renfort de 1 000 postes pour réaliser ces tâches nous interroge. Pourquoi consacrer ces 1 000 renforts à une tâche qui est déjà effectuée par les équipes ? Pourquoi ne pas les dédier aux packs de démarrage dont nous savons tous qu'ils seront chronophages pour assurer la qualité de cette nouvelle prestation ? Le SNU a fait d'ailleurs remarquer à plusieurs reprises au directeur général que cette dernière solution était privilégiée par le ministère. Mais à ces questions, la direction peine à répondre. À moins qu'une partie de la réponse ne soit donnée par la nature de ces recrutements ?

L'avènement prophétique d'une entreprise libérée par l'automatisation et l'intelligence artificielle

En annonçant un renfort de 1 000 CDD pour trois ans, la direction a été confrontée à un double problème. D'une part la CCN fixe un quota de CDD pour surcroît d'activité et remplacement à ne pas dépasser et ce quota (5 % des effectifs) est déjà largement atteint depuis plusieurs années. Impossible donc de recruter 1 000 CDD supplémentaires. D'autre part la CCN fixe également la durée maximale des CDD de surcroît d'activité à 12 mois. Impossible donc de les recruter pour trois ans. Face à cette double interdiction, justifiée par ailleurs pour un souci de protection du salarié et de lutte contre la précarité, la direction de Pôle emploi n'a pas fait dans le détail. D'une part elle a proposé par accord aux organisations syndicales de déplafonner le quota de CDD en y excluant les CDD de remplacement. Malheureusement, la CFDT et la CGC se sont empressées de signer cet accord rétrograde.

D'autre part la direction a décrété un appel à candidatures interne pour pourvoir 1 000 postes affectés aux offres de plus de trente jours et a considéré qu'elle pouvait remplacer les 1 000 conseillers affectés par des CDD. La législation ne fixant pas de limite pour les CDD dits de remplacement, la direction peut donc recruter des CDD de trois ans sur ces postes. Un véritable tour de passe-passe qui, au-delà de la licéité discutable du dispositif, donne un mauvais signal au monde économique en installant la précarité au cœur même de l'opérateur chargé de lutter contre cette précarité. Sans doute une nouvelle traduction du désormais fameux « en même temps »

Un manque de souffle évident

Donc pas de rupture majeure dans cette nouvelle convention tripartite, mais une continuité assumée de la gestion de la pénurie dans un contexte d'impuissance face à la réalité d'un chômage de masse qui ne se résorbe pas. À se demander si l'absence d'inflexions majeures ne cache pas une volonté de laisser les mains libres au successeur de Jean Bassères dont le troisième mandat arrive à expiration en décembre 2020. Quoi de mieux dans ce contexte pour nos dirigeants que de se raccrocher à l'avènement prophétique d'une entreprise libérée par l'automatisation et l'intelligence artificielle. Une entreprise qui bannirait les rapports hiérarchiques dans une sorte de contrat de confiance digne des meilleurs vendeurs d'électroménagers. Ne riez pas ! Pleinement investie dans son trip, la direction nous promet même de construire un *« GPS de la confiance »*… ●

Michel Breuvart

L´État accroît son désengagement

Le fonctionnement de Pôle emploi est financé par une subvention « pour charge de service public » de l'État et par une subvention de l'Unédic. Cette subvention représente actuellement 10 % des contributions perçues par l'Unédic : contributions patronales et impositions CSG. Ces contributions sont assises sur la masse salariale totale des salarié·es affiliés à l'assurance chômage. Cette masse salariale augmente régulièrement depuis 2009 du fait de l'évolution des deux facteurs qui la composent : d'une part, et malgré un taux de chômage élevé, le nombre de salarié·es augmente depuis plusieurs années et d'autre part le salaire moyen lui aussi progresse. La combinaison de ces deux facteurs entraîne une progression de la masse salariale nationale d'environ 2 à 3 % par an. Corrélativement la subvention de l'Unédic augmente dans les mêmes proportions. Mais cette augmentation naturelle de la subvention de l'Unédic restait insuffisante pour que le gouvernement puisse fomenter son hold-up, à savoir justifier la diminution drastique de sa subvention « pour charge de service public ». Pour concrétiser sa volonté d'abandonner les responsabilités de l'État à l'égard du service public de l'emploi, le gouvernement a donc modifié la règle du jeu et a décrété que la part de l'Unédic au financement de Pôle emploi ne représenterait plus 10 % de ses recettes, mais 11 % à partir du 1er janvier 2020. L'État accélère ainsi son désengagement du budget de Pôle emploi. Au terme de la nouvelle convention tripartite censée couvrir la période 2019-2022, le gouvernement aura économisé plus de 1,2 milliard d'euros.

Formations des personnels

La direction impose la

La direction a présenté ses orientations à la commission paritaire nationale de la formation. Ce texte est essentiel ! Hélas, les perspectives proposées restent bien en deçà des ambitions du SNU. Mais nous continuons à peser pour proposer des formations dignes d'intérêt.

Le rôle de la commission paritaire nationale de la formation (CPNF) est défini dans le paragraphe 3 de l'article 22 de la convention collective nationale de Pôle emploi : *« La CPNF fixe les orientations et objectifs généraux de la formation et donne un avis sur le contenu des modules de formation »*. Ce même article 22 stipule que *« La formation tout au long de la vie* […] *est élaborée pour répondre aux besoins de Pôle emploi et aux aspirations de développement professionnel et personnel des agents »*.

Une instance décisionnaire

Donc la CPNF fixe les orientations de la formation pour les agents de Pôle emploi. La direction doit réunir une majorité pour que ces orientations soient valablement adoptées. La CPNF est donc une instance décisionnaire, il ne s'agit pas d'un simple recueil d'avis, même s'il suffit qu'une seule organisation syndicale émette un vote positif pour donner raison à la direction. De manière générale, à part en 2019, les orientations sont pluriannuelles et portent sur une période de trois ans.

En cette fin d'année bousculée, les débats portaient sur les propositions d'orientations 2020-2022, en parallèle au projet stratégique, comme par hasard. À l'heure où nous écrivons, si nous connaissons le calendrier pour le premier semestre 2020, nous ne savons pas à quelle séance la décision sera prise, conséquence des annulations de décembre.

La définition des orientations aboutit à un texte à travers lequel la direction s'engage à mettre en œuvre des actions de formation destinées aux salarié·es de Pôle emploi. C'est surtout un document qui fixe la politique en termes de formation pour les années à venir et la stratégie de l'établissement. C'est donc un texte essentiel pour la direction comme pour nous. En effet, l'employeur a la responsabilité de donner à ses salarié·es les moyens d'accomplir leurs missions et de les accompagner dans les transformations en cours, que le SNU continue de dénoncer comme trop rapides et nombreuses.

> **La politique de la direction tend clairement à augmenter la formation digitale aux dépens du présentiel**

Revenons sur certains points. Le SNU, à nouveau, a signalé que ces orientations manquaient de souffle et d'ambition, que le texte se résumait à la continuation de la mise en musique de la bien mal nommée loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et à un simple accompagnement en termes de formation du plan stratégique. Nous avons rappelé que la formation des personnels devait avoir pour objectif de les former pour l'ensemble d'une carrière et pas uniquement pour la durée d'un plan stratégique, même si l'accent est mis sur les années 2020-2022. Nous avons continué de déplorer que très peu de place soit laissée dans ces orientations à l'épanouissement personnel et au développement de carrière.

Comme pour la version précédente, la direction parle de plan de formations ascendant, partant des besoins au niveau local, puis régional et enfin national. On peut l'entendre, cependant le SNU rappelle que toutes les formations mises en place en direction des personnels de Pôle emploi doivent être validées par la CPNF, y compris celles achetées à l'extérieur.

Croissance du modulable

La direction a beaucoup insisté sur sa volonté de rendre les formations plus modulables, notamment à travers les modalités de délivrance (présentiel, digital, formation en situation de travail, e-université). C'est la première fois que l'on voit apparaître la formation en situation de travail, notion plutôt floue, même si, à la suite de nos interventions, la direction a fini par apporter

AMAE Association des Anciens de l'Emploi

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

solution digitale

quelques précisions. Concernant la formation digitale, la direction insiste sur le fait qu'elle n'est qu'un complément aux formations en présentiel, mais la tendance sera de renforcer ce type de formation. On peut déjà deviner, et déplorer, que les formations en présentiel vont progressivement diminuer au profit des autres modalités. Pour la e-université, la direction de l'université accepte notre écriture précisant qu'elle ne pourra être mise en œuvre qu'après sa présentation en CPNF et au comité social et économique central.

Mais l'aspect modulable le sera aussi dans le cadre d'une plus grande individualisation de la formation, y compris pour les parcours essentiels. Si nous pouvons accepter l'aspect modulable de la formation, on ne peut s'empêcher cependant de soupçonner certains managers de dire : « formation inutile, tu connais déjà » sans que l'agent puisse s'y opposer. La direction a accepté à ce sujet une partie de l'écriture qu'on lui proposait pour tenter de limiter ce type d'interventions managériales. Comme FO et la CGT, nous avons contesté le fait que la direction puisse parler dans un document officiel d'un référentiel de compétences alors qu'aucune instance n'a été consultée. Sur ce point, la direction de l'université ne peut répondre à son niveau.

Combativité du SNU

Sur une réelle insistance du SNU, la direction est revenue en arrière sur sa position concernant une éventuelle certification des métiers à Pôle emploi. Si dans un premier temps, elle renvoyait à la négociation et refusait d'inscrire le sujet dans ces orientations, dans un second temps elle a accepté d'écrire que l'université Pôle emploi continuait d'instruire ce sujet, mais qu'une conclusion ne pourrait se faire que dans le cadre d'un accord. À l'heure où nous écrivons, la délégation SNU n'a encore pas déterminé sa position sur le texte. ●

Dominique Simon

● Mutuelle

La santé avant tout

Un avenant vient mettre en conformité notre mutuelle. Le SNU a défendu de nouveau une prise en charge des soins de santé équitable en accord avec la maîtrise des dépenses.

Depuis la conclusion de l'accord du 25 janvier 2016, plusieurs lois sont venues modifier la réglementation des régimes de remboursements des frais de soins. Il est devenu nécessaire que le contrat couvrant les agentes et agents de Pôle emploi réponde aux dernières modifications législatives et réglementaires. C'est le sens de l'avenant signé par le SNU en décembre 2019.

Les dispositions législatives et réglementaires concernant les contrats responsables (décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019) visent à garantir un accès sans reste à charge pour les assuré·es sociaux sur certains soins : équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires. Pour rappel, un contrat est labellisé « responsable » dès lors qu'il respecte un cahier des charges dont l'objectif vise à maîtriser les dépenses de santé au moyen de plafonnement de remboursements (Sécurité sociale + mutuelle). En contrepartie, le « contrat responsable » se voit octroyer entre autres une baisse de la taxe de solidarité additionnelle rénovée.

Se soigner selon ses besoins

Sur les garanties, cette mise en conformité avec le « Plan 100 % santé » a peu d'impact sur les personnels de Pôle emploi, les remboursements prévus dans notre contrat étant déjà supérieurs aux planchers prévus par celui-ci. Les seuls impacts de la mise en conformité sur notre contrat Pôle emploi portent sur les trois points suivants : les montures adultes (plafond de remboursement à 100 euros, un renouvellement verres + montures tous les deux ans sauf en cas d'évolution justifiée de la vue) ; les montures enfants (plafond de remboursement à 100 euros, un renouvellement verres + montures tous les deux ans, sauf pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution justifiée de la vue) ; les appareils auditifs (renouvelables uniquement tous les quatre ans, en règle générale, ils ont une garantie de quatre ans et des réglages possibles si l'audition évolue).

Par contre, si notre contrat n'était plus « responsable », l'impact fiscal et financier serait conséquent et se traduirait nécessairement par une hausse des cotisations. De façon plus générale, la mise en place du contrat responsable va dans le sens d'une maîtrise des dépenses de santé. Deux raisons qui ont amené le SNU à signer cet avenant.

Pour autant, le SNU et la FSU revendiquent toujours un accès gratuit à la santé, passant par une prise en charge à 100 % pour toutes et tous, basée sur le principe de création de la Sécurité sociale : cotiser selon ses moyens et se soigner selon ses besoins. ●

Brigitte Dohen

Équipements 100 % santé

Soins et prothèses dentaires	Sans reste à payer* : - Couronnes et bridges : à compter du 1er janvier 2020. - Autres prothèses du panier dentaire : à compter du 1er janvier 2021.
Prothèses auditives	- Sans reste à payer** à compter du 1er janvier 2021. - Renouvellement par appareil : tous les quatre ans. -Tous types d'appareils concernés.
Optique : verres et montures	- Sans reste à payer** à compter du 1er janvier 2021 - Renouvellement limité à 1 équipement (verres + monture) tous les deux ans par bénéficiaire sauf pour les moins de 16 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.

* Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation.
** Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente.
Retrouvez toutes ces informations sur notre site Snutefifsu.fr.

● Lubrizol

Que vaut la santé des personnels ?

La catastrophe de Lubrizol s'est aussi caractérisée par une gestion catastrophique de la crise par Pôle emploi. Et comble de l'insuffisance, la direction cherche maintenant à saboter l'expertise votée par le CHSCT en prétextant son coût élevé !

Vers 2 h 30, le 26 septembre 2019, s'est produit dans les locaux de l'entreprise Lubrizol un incendie important qui a dévasté près de trois hectares de cette entreprise classée Seveso. La population a appris par la suite – pratiquement une semaine après tout de même – qu'en réalité, ce n'était pas une entreprise, mais deux qui avaient été touchées par l'incendie : Lubrizol et Normandie Logistique, cette dernière stockant des produits de Lubrizol. Au total, ce sont en fait 9 505 tonnes qui ont brûlé se répartissant en 4 252 tonnes de produits chez Normandie Logistique et 5 235 chez Lubrizol…

Les Rouennais infantilisés

De manière générale, cet évènement pose d'abord la question de l'implantation géographique des sites classés Seveso. Les premières habitations à proximité de Lubrizol se situent à moins de 500 mètres. Et pour la seule agglomération de Rouen, 26 entreprises sont classées Seveso... Se pose ensuite le problème de la gestion de la crise. Les Rouennais et habitants des communes environnantes ont le sentiment d'avoir été infantilisés lors de cette catastrophe. En effet, l'incendie se déclare vers 2 h 30, le préfet de la Seine-Maritime déclenche immédiatement le plan particulier d'intervention de zone (PPI), toutefois les maires des communes limitrophes ne sont prévenus que vers 4 h 15, et surtout les sirènes permettant d'alerter les résidents de Rouen et Petit-Quevilly ne sonnent qu'entre 8 heures et 8 h 10 ! C'est-à-dire bien après l'heure de départ au travail de la plupart des habitants. Il n'y a jamais eu de communication claire de la part du préfet concernant le nuage de fumée (20 km de long, 6 km de large) qui traverse la ville de Rouen malgré les nombreuses conférences de presse. Tout au plus, une invitation à *« éviter ce nuage »*, mais aucune consigne de confinement. Pas d'information non plus sur la nature des produits en combustion.

> **La direction s'est retranchée derrière la préfecture pour justifier que les agents n'aient pas été alertés plus tôt**

Ce flou va durer plusieurs semaines, au rythme des communications préfectorales, tendant plus à essayer de rassurer qu'à réellement informer. À ce jour, une mission parlementaire est en cours et une consultation citoyenne a été mise en place, avec *« l'objectif de connaître votre opinion quant à la gestion de cette crise afin d'en tirer tous les enseignements, notamment en termes de réglementation des sites Seveso en France. »*

Espérons que ce drame (qui aurait pu se révéler bien plus grave, car à ce jour aucune victime n'est à déplorer) permettra d'engager une réflexion sur la gestion des sites industriels, et notamment Seveso, sur leur proximité dangereuse des zones d'habitations, et sur le laisser-aller de ces dernières années en matière de contrôle et du respect de leurs obligations de sécurité.

Le CHSCT a voté une expertise sur la gestion de la crise. Mais loin de se remettre en question, la direction a assigné l'expert au tribunal.

Il en est de même concernant la gestion de la crise à Pôle emploi, à savoir une direction qui n'a pas su gérer la crise en termes de fermeture de sites et de protection de ses agents. Les élu·es ont demandé dès le 27 septembre une réunion extraordinaire et en urgence du CHSCT. Il nous a fallu insister en comité d'établissement pour obtenir la date du 4 novembre. Lors de ce CHSCT extraordinaire, la direction s'est retranchée derrière la communication préfectorale pour justifier que les agents n'ont pas été prévenus au plus tôt de ne pas se déplacer vers leurs sites. Les élu·es ont interpellé la direction, notamment sur la gestion de crise. Mais encore aujourd'hui, nous sommes face à une direction qui refuse de se remettre en question. Une expertise a donc été votée par le CHSCT, avec comme objectif d'analyser la gestion de la crise, ainsi que d'opérer des prélèvements et analyses sur sites.

La direction régionale n'a pas contesté l'expertise, comme s'y était engagée la direction générale en comité central d'établissement. En revanche, le cabinet expert a eu la désagréable surprise de se voir assigné au tribunal concernant le coût de cette expertise. L'audience a eu lieu le 28 novembre et le délibéré est prévu pour le 14 janvier.

Pôle emploi sabote l'expertise

Aujourd'hui, sous couvert d'une contestation du coût de l'expertise, la direction tente de la saboter. Et elle souhaite sans doute profiter de l'aubaine que constitue entre-temps la disparition du CHSCT, remplacé par un comité social et économique bien moins contraignant…

Quelle importance la direction donne-t-elle à la santé et à la sécurité de ses agents quand elle refuse le principe d'analyser et de potentiellement remettre en question, en vue de les optimiser, ses processus de gestion des crises ? ●

Le SNU Pôle emploi Normandie

Congrès de Clermont-Ferrand

La Fédération réaffirme sa combativité

Le 9e congrès de la FSU a été exceptionnel à plus d'un titre. S'étant déroulé en plein milieu d'un mouvement social historique, il a confirmé la volonté de travailler à un rapprochement avec le syndicalisme de transformation sociale.

Du 9 au 13 décembre dernier s'est tenu le 9e congrès national de la FSU à Clermont-Ferrand. Il a rassemblé 750 délégué·es. La FSU fonctionne sur trois « piliers » : les syndicats nationaux qui sont environ une vingtaine, dont le SNU-TEFI qui syndique les personnels de Pôle emploi, des Direccte et des missions locales ; les sections départementales de la FSU, qui rassemblent l'ensemble des sections des syndicats présents dans chaque département ; et enfin les tendances (il en existe actuellement cinq) qui permettent de faire vivre démocratiquement une certaine pluralité politique. Sur les 750 délégué·es, 375 venaient des syndicats nationaux, 300 des sections départementales et 75 de la « chambre de compensation » pour les tendances minoritaires. À noter que la FSU s'est dotée de règles démocratiques très exigeantes : pour qu'un texte ou une décision soit adopté, il est nécessaire de dépasser les 70 % de votes des congressistes. Cela suppose de fait de rechercher la synthèse et de prendre en compte le point de vue des minorités.

Un nouveau secrétaire général

Le congrès de la FSU a été exceptionnel à plus d'un titre. Situé en plein milieu d'un mouvement social majeur, il a permis de définir une orientation combative pour les luttes en cours et à venir. Par ailleurs, le nouveau secrétaire général à la tête de la Fédération a été élu lors de ce congrès, Benoît Teste succédant à Bernadette Groison.

La première journée a été consacrée au rapport d'activité. Elle a aussi été marquée par le discours d'ouverture de Bernadette Groison et l'intervention de plusieurs syndicats nationaux, dont le SNU-TEFI. Nous sommes intervenus pour décrire l'actualité de notre champ d'intervention en insistant sur le fait que nous nous inscrivons pleinement dans le mouvement social actuel.

La deuxième journée a été intégralement consacrée aux réunions de commissions sur les quatre thèmes du congrès : « éducation, formation, recherche, culture. Un service public pour le progrès social » ; « la Fonction publique, pour réaliser le service public, une idée moderne » ; « Transition écologique, droits humains et justice sociale : une urgence démocratique » ; « Pour une FSU combative, unitaire et engagée au quotidien ». À partir du mercredi matin ont commencé des séances en demi-journées par thème avec les rapports des rédacteurs, les débats de présentation des amendements et enfin les votes.

Parité dans toutes les instances

Durant ces trois jours, les sujets furent nombreux. Sept d'entre eux sont particulièrement à retenir.

Le congrès a procédé au vote des modifications statutaires instaurant la parité dans toutes les instances de la Fédération. Cette avancée historique dans notre Fédération a été un moment fort du congrès. L'hymne des Femmes a été entonné par les congressistes pour fêter dignement ce moment.

Il y a eu des échanges riches sur l'assurance maladie obligatoire (AMO), c'est-à-dire le 100 % sécu, et l'assurance maladie complémentaire (AMC), via les mutuelles. Notre syndicat est intervenu à la tribune en insistant sur le fait que nous devons nous atteler à « une double besogne » quotidienne et d'avenir sur ce sujet. Nous pensons qu'il est important de défendre dans certains secteurs l'accès aux complémentaires santé. En même temps, le SNU-TEFI se reconnaît pleinement dans le mandat fédéral du 100 % Sécu, c'est-à-dire la revendication de l'accès à la santé gratuite pour toutes et tous.

Situé en plein milieu d'un mouvement social majeur, le 9e congrès de la FSU a permis de définir une orientation combative pour les luttes en cours et à venir.

Les questions relatives au rôle de la police, à sa caractérisation, ont entraîné quelques remous dans l'assemblée. Cette question sera au centre des débats de la Fédération dans les prochaines semaines. Il faudra la travailler en lien avec les syndicats les plus concernés qui ont subi des tentatives d'infiltrations par le Rassemblement national.

L´écologie au centre des débats

S'est confirmée la volonté de travailler à un rapprochement avec le syndicalisme de transformation sociale (CGT et Solidaires). Il est impératif que cette orientation soit partagée et portée par tous les adhérents de la Fédération si nous voulons réussir. Une décision de rapprochement seulement portée par les appareils syndicaux serait vouée à l'échec !

Concernant le droit de vote des étrangers à toutes les élections, la délégation du SNU-TEFI s'y est montrée favorable. Mais dans l'assemblée, certains ont posé la question de leur éligibilité, ce qui au final a entraîné une position fédérale intermédiaire, à savoir que la FSU est favorable au droit de vote des étrangers aux élections locales.

Une orientation combative

La question de la jeunesse a soulevé de nombreuses interventions. La FSU s'est prononcée pour un vaste plan d'investissement dans la jeunesse qui permette de résorber les fractures sociales qui la fragilisent et d'investir dans son éducation pour élever le niveau de sa qualification.

La question écologique fut également au cœur des débats. La FSU veut *« agir vraiment pour une transition écologique solidaire. Transport, logement, industrie* […] *il faut transformer les modèles de production et consommation ».*

Le vendredi matin, le texte action a été présenté avec un temps de débat sur la politique à venir de la FSU qui fut fortement marqué par l'action revendicative. Ce même matin, le conseil délibératif fédéral national a désigné le nouveau secrétaire général de la FSU : Benoît Teste. Son discours de clôture fut politique, bien construit et solide, avec une posture syndicale tournée vers nos partenaires de la transformation sociale, et une orientation combative affirmée. ●

Emmanuel M'Hedhbi

● Droits des femmes

La clause de l´Européenne

En 2008, un ensemble de dispositions législatives sont réunies pour identifier ce que pourrait être la clause de l'Européenne la plus favorisée. Mais un long chemin reste à parcourir pour permettre de l'appliquer dans l'Union européenne…

Dans les années 1970, et depuis le traité de Rome de 1957, la construction de l'Europe avançait en occultant largement la situation de la citoyenne européenne. Aussi, Gisèle Halimi et le mouvement Choisir la cause des femmes portèrent le combat féministe au niveau de l'Union européenne. Cette orientation fut confortée par plusieurs évènements importants. D'abord, le Parlement européen est élu pour la première fois au suffrage universel en 1979, puis Simone Veil devient la première femme présidente de ce même Parlement, et enfin Yvette Roudy prend la tête de la Commission pour le droit des femmes nouvellement créée.

À cette époque, Gisèle Halimi écrit : « *Notre objectif, je l'appellerai la clause de la citoyenne la plus favorisée. Chaque citoyenne devra bénéficier du statut le plus progressiste, le plus juste, le plus féministe en vigueur dans un pays membre* […] *Le nivellement, dans l'Europe des femmes, doit se faire par le haut. Et il n'en sera ainsi que si nous nous en mêlons activement…* »

Un vote historique

Il faut attendre 2005 pour qu'une équipe de recherche, réunissant avocates, juristes, responsables syndicales, professeures et membre de Choisir la cause des femmes soit constituée pour élaborer « la clause de l'Européenne la plus favorisée » ! Dans une Europe bientôt à 27 pays membres, un énorme travail d'analyse et de comparaison de la situation des femmes est mené. Suite à la synthèse d'une impressionnante recherche documentaire, cinq problématiques vont se dégager : le choix de donner la vie (éducation sexuelle, contraception, avortement) ; le droit de la famille (mariage, divorce, union civile, autorité parentale) ; la violence faite aux femmes (violences conjugales, viol, harcèlement, prostitution) ; le travail et l'indépendance économique des femmes (formation, salaire, chômage, temps partiel, retraite) ; la vie politique et la démocratie pour les femmes (parité dans la constitution des listes, modes de scrutin). Tout ceci vise à établir un ensemble législatif constitué des meilleures lois existant dans l'Union européenne en matière de droits des femmes, couvrant les cinq thèmes et applicables à toutes les citoyennes européennes. Ce bouquet législatif, publié en mai 2008 [1], intègre 14 dispositions ou séries de dispositions législatives issues de 9 pays membres. Entre autres, l'Espagne est retenue par Choisir pour son action au niveau des violences conjugales, l'Estonie pour sa définition de l'autorité parentale ou la France pour son régime de retraite fondé sur la logique de la solidarité.

Dans l'Europe à 27, il aurait fallu qu'une large majorité d'États adoptent la démarche de la France.

Les 27 et 28 novembre 2008 se tient un colloque international intitulé « La clause de l'Européenne la plus favorisée : le meilleur de l'Europe pour les femmes ». Ce colloque fait partie d'un continuum de rencontres politiques menées au niveau des instances européennes. La Belgique et surtout la France instituent un débat national sur la clause. Le 23 février 2010, une écrasante majorité de député·es français adoptent une résolution proposée par le groupe socialiste visant à harmoniser par le haut les droits des femmes en Europe en s'appuyant sur le principe de la clause de l'Européenne la plus favorisée. Pour Gisèle Halimi, « *c'est un vote historique pour les femmes et pour l'Europe. Une Europe qui, par cette avancée pour 255 millions de citoyennes, donne d'elle une autre image que celle, hélas, bureaucratique et lointaine que nous lui connaissons* » !

Un projet qui n´aboutit pas

Cependant, l'enthousiasme français ou l'intérêt poli de nombre de pays membres ne suffisent pas à faire aboutir ce vaste projet. Dans l'Europe à 27, il aurait fallu qu'une large majorité d'États adoptent la démarche parlementaire de la France. La Commission européenne et le Parlement européen auraient pu ensuite organiser les travaux, les débats pour construire une proposition soumise un jour au vote du Parlement. Certainement y aurait-il eu l'émergence d'un groupe de pays hostiles au niveau du conseil des chefs d'État et de gouvernement. Dans ce cas, quelles concessions auraient été nécessaires pour contourner toute velléité de blocage ? Et puis, le paysage politique change au rythme des élections nationales et européennes, ce qui fait évoluer la position de certains États, en particulier quand des partis démagogiques et réactionnaires accèdent au pouvoir !

Heureusement, des membres de l'Union européenne n'ont pas attendu la clause pour agir, à l'exemple de l'Espagne décidée à endiguer la fréquence et la gravité des vio-

Gisèle Halimi, féministe authentique et obstinée

Sans doute faisait-il près de 30 °C à La Goulette, fin juillet 1927, quand Zeiza Gisèle Elise Taïeb vint au monde. Très tôt éprise de liberté et de justice, celle que l'on connaîtra un jour sous le nom de Gisèle Halimi, deviendra une avocate brillante, douée d'une belle force d'engagement au service de plusieurs causes. Féministe authentique et obstinée, elle signera le *Manifeste des 343* au côté de Simone de Beauvoir, en 1971, avant de fonder avec elle Choisir la cause des femmes, association qui milite pour la dépénalisation de l'avortement et qui défend gracieusement des femmes poursuivies pour avoir avorté. En 1972 se tient le procès d'une jeune fille qui s'est fait avorter après un viol. C'est le retentissant « Procès de Bobigny » où Gisèle Halimi assure la défense de l'accusée mineure, défense prise en charge par son association Choisir. La jeune fille sera relaxée et le mouvement d'opinion, né de ce procès, aboutira à la loi Veil sur les interruptions volontaires de grossesse en 1975.

la plus favorisée

lences conjugales sur son sol. Et l'Europe n'a pas été inactive pour améliorer la cause des femmes. Citons le sommet européen « Femmes au pouvoir » de novembre 1992 d'où sortira une déclaration forte sur « *l'égalité de participation des femmes et des hommes à la prise de décision publique et politique* ». Ou encore l'adoption de la charte des droits fondamentaux en 2000, avec son article 23 sur l'égalité des hommes et des femmes dans tous les domaines. Et pour finir, la convention d'Istanbul de 2011 qui adopte un traité européen sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique. La France a ratifié cette convention en 2014, mais la Bulgarie et la Slovaquie, pays membres de l'Union, s'y refusent toujours.

Finissons par les mots de Violaine Lucas, secrétaire et co-fondatrice de YesWomen.eu, dont l'investissement fut essentiel à la construction de la clause de l'Européenne la plus favorisée, il y a plus de dix ans. Quand on lui demande si la clause à un avenir, elle répond : « *Pourquoi n'aurait-elle pas d'avenir ? Les droits des femmes ne semblent pas s'améliorer en Europe. Prenons l'exemple de l'Italie où les femmes ne peuvent plus choisir de donner la vie* » !

C'est une certitude, dès que le combat féministe baisse la garde, les droits des femmes s'en trouvent vite menacés. ●

Philippe Barriol

1. Gisèle Halimi (sous la dir.de), *La Clause de l'Européenne la plus favorisée*, Des Femmes - Antoinette Fouque, 2008, 361 pages, 18,50 euros.

La clause aujourd'hui

Depuis 2018, l'association YesWomen.eu poursuit et actualise le projet de « la clause de l'Européenne la plus favorisée » au niveau de l'Union européenne. YesWomen.eu a également signé, en juin 2018, la Déclaration de Bruxelles demandant la légalisation de l'avortement dans toute l'Europe et dans le monde. En France, la clause a refait surface lors de la campagne pour les élections européennes de mai 2019. Citons la France insoumise qui proposait un programme européen de combat, adopté par 93,4 % de ses membres. Dans une partie visant à *« étendre les droits et les libertés »*, les insoumis ont repris à leur compte l'idée d'appliquer la clause pour en finir avec les inégalités entre les femmes et les hommes. Au programme de la liste Envie d'Europe (PS - Place publique - Nouvelle Donne - PRG) on trouvait l'article 64 suivant : *« Nous défendrons les droits des femmes par la mise en œuvre d'une politique européenne globale contraignante et d'un agenda européen de l'égalité femmes-hommes qui s'inspire de la clause de l'Européenne la plus favorisée »*.
Pour finir, mention spéciale à Mesdames Schiappa et Loiseau, LREM, qui avaient envisagé de reprendre la clause en la rebaptisant Pacte Simone Veil. C'est tout simplement une hérésie, puisque Simone Veil n'avait jamais été favorable à ce projet, issu du travail de Gisèle Halimi et de son association Choisir la cause des femmes !

Conférence internationale du travail

Pour condamner partout

La 108e Conférence de l'OIT s'est tenue du 10 au 21 juin. La convention n° 190, « Combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail », a été adoptée. Il s'agit maintenant, pour la faire appliquer, de la faire ratifier par les États membres.

L'Organisation internationale du travail (OIT) fut créée en 1919, sous l'égide du traité de Versailles qui mettait fin à la Première Guerre mondiale, incarnant la conviction qu'une paix universelle et durable ne pouvait se bâtir que sur la base de la justice sociale. Unique agence tripartite de l'ONU, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de ses États membres. Elle cherche à établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes dans le monde. L'OIT a par exemple adopté dès 1919 la convention n° 3 sur la protection de la maternité, et en 1951 la convention n° 100 sur l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes.

Paix universelle et justice sociale

Le préambule de la constitution de l'OIT affirme : *« qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ; qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger et qu'il est urgent d'améliorer ces conditions ; que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays. »*

Les États membres de l'OIT se réunissent à la Conférence internationale du travail qui se tient chaque année à Genève, au mois de juin. Chaque État membre est représenté par une délégation composée de deux délégué·es gouvernementaux, un ou une déléguée employeur et un ou une déléguée travailleur, assistés de conseillers.

Promouvoir le travail décent

L'élaboration de normes internationales du travail au sein de l'OIT est un processus législatif particulier : d'abord, le conseil d'administration convient d'inscrire une question (par exemple les violences et le harcèlement) à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail. Le Bureau international du travail prépare un rapport qui analyse la législation et les pratiques des États membres relatives à la question choisie. Ce rapport met aussi en lumière les problèmes soulevés par la question, et les solutions à y apporter. Ce rapport est transmis aux États membres ainsi qu'aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour qu'ils formulent leurs observations. Il est ensuite soumis à la Conférence internationale du travail en vue d'une première discussion. Un second rapport est alors préparé par le Bureau. Ce rapport ainsi que le projet de convention sont envoyés pour commentaires et soumis à la session suivante de la Conférence. Le projet de convention est alors à nouveau discuté, modifié si nécessaire, puis proposé pour adoption. Cette procédure de double discussion laisse aux participantes et participants de la Conférence le temps nécessaire pour analyser le projet de convention et formuler des observations. La majorité des deux tiers est requise pour qu'une convention soit adoptée.

La convention n° 190, adoptée en juin 2019, reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail *« peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits* […] *mettent en péril l'égalité des chances, sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent »*. Elle définit la violence et le harcèlement comme des comportements et des pratiques ou des menaces *« qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique »*. Elle rappelle aux États qu'ils ont la responsabilité de promouvoir *« un environnement général de tolérance zéro »*.

Un travailleur sur quatre travaillant pour des multinationales, des sanctions devraient pouvoir leur être appliquées.

Elle a pour but de protéger les travailleurs et les employés, quel que soit leur statut contractuel, et inclut les personnes en formation, les travailleurs licenciés, les bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi. Elle reconnaît que *« les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur »* peuvent aussi faire l'objet de violence et de harcèlement. La norme couvre la violence et le har-

le harcèlement

cèlement qui s'exercent sur le lieu de travail, mais aussi sur tous les lieux annexes : vestiaires, logements si fournis par l'employeur, déplacements quel qu'en soit le motif (formation, réunion, etc.), mais aussi les violences de nature électroniques (mails). La motion a été adoptée par 439 votes en faveur, 7 contre et 30 abstentions.
Même si l'adoption de cette norme est une victoire, il faut encore que chaque État membre la ratifie : alors, et seulement alors, si une entreprise ne met pas en application le nouveau cadre juridique international, une victime pourra se servir de ce texte pour porter plainte et gagner face à son employeur.
En 100 ans, 190 conventions ont été votées : la France en a ratifié 127 (deuxième pays après l'Espagne), l'Allemagne 85 et les USA... 14 !
Pour avoir plus de poids dans la lutte contre les conditions de travail indignes, et pour la protection de tous les travailleurs, l'OIT devrait avoir des moyens d'action (comme les sanctions économiques de l'OMC), qu'elle ne possède pas à l'heure actuelle. Et même si de nombreux États n'ont pas les moyens de faire appliquer les conventions (pas de ministère du Travail, d'inspecteurs du travail avec un vrai pouvoir), avec la mondialisation, un travailleur sur quatre travaille en fait pour une multinationale : les sanctions devraient pouvoir s'appliquer à ces conglomérats si eux-mêmes ne font pas respecter les règles chez leurs sous-traitants. ●

Le Secteur Femmes du SNU

Depuis les #meetoo et balancetonporc, les manifestations contre le harcèlement sexuel se sont multipliées en France comme ici en octobre 2017.

● Grenelle des violences conjugales

Des annonces, mais sans aucun budget

Annoncées le 25 novembre, les mesures gouvernementales contre les violences conjugales ne sont toujours pas à la hauteur des besoins et des attentes.

En septembre, le gouvernement annonçait la tenue d'un Grenelle contre les violences conjugales : pendant trois mois, des représentants d'associations, des pouvoirs publics, des familles de victimes se sont réunis pour proposer des mesures concrètes pour faire baisser les violences conjugales dans notre pays.

Certaines mesures existent déjà

Deux jours avant les annonces gouvernementales, le samedi 23 novembre, 150 000 personnes ont défilé en France pour dénoncer les violences masculines. Cette prise de conscience de la société ne se traduit pas dans les faits : seuls 1 % des violeurs et 0,4 % des pédophiles sont condamnés. Dans le cas des féminicides, la police était informée de l'existence de faits de violences dans 65 % des cas, et 80 % des plaintes sont classées sans suite.
Les mesures retenues ont été annoncées le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Le résultat n'est pas à la hauteur des besoins et des attentes.
D'après l'association Osez le féminisme, une partie des mesures existe déjà, mais n'est pas appliquée : la formation des enseignants est prévue depuis 2010, la grille d'évaluation à l'usage des commissariats, l'interdiction pour un juge de proposer une médiation entre le conjoint violent et sa victime a été ratifiée en 2014, et la levée du secret médical existe déjà en cas de danger de mort.
Certaines mesures sont fortes, mais ne sont accompagnées d'aucun budget : ouvrir la ligne d'écoute 3919 en continu, augmenter le nombre des intervenantes et intervenants sociaux dans les commissariats, former les professionnels de la police, ouvrir des centres d'accueil proposant une prise en charge des hommes violents, augmenter le nombre de places en centre d'accueil pour les femmes.

Un baromètre des violences

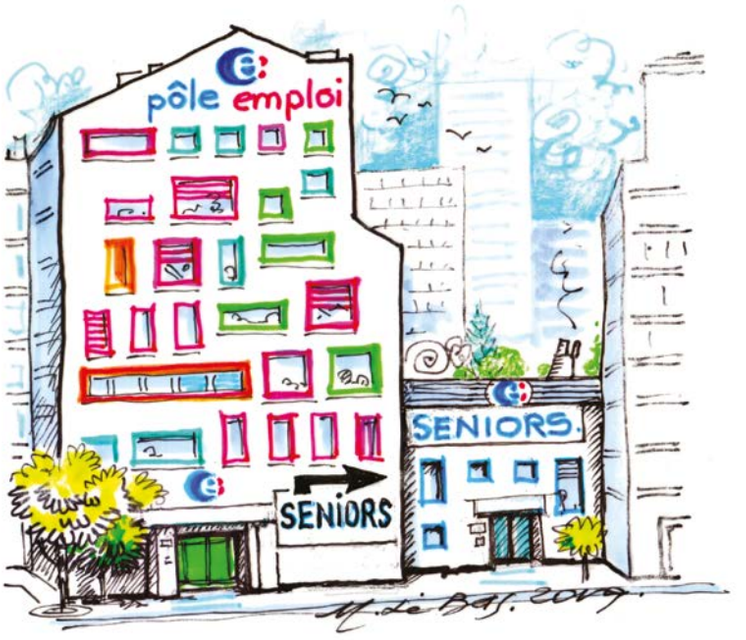
Heureusement, d'autres mesures font l'unanimité comme le bracelet anti-rapprochement, la suspension de l'autorité parentale pour le conjoint violent, la fin de l'obligation alimentaire de l'enfant pour le père qui a assassiné sa mère...
Dans le même temps, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a rendu public un avis : *« violences conjugales, pour une culture de la protection des femmes et des enfants »*. Le HCE propose la mise en place d'un baromètre des avancées dans la lutte contre les violences. Ce baromètre s'appuiera sur cinq points fondamentaux : quand les femmes révèlent des violences, elles ont besoin d'être crues ; elles ont besoin d'être protégées immédiatement ; elles ont besoin d'accéder à des soins ; elles ont besoin d'aide pour reprendre leur vie en main et enfin les enfants doivent être pris en compte comme des covictimes. Non, un mari violent n'est jamais un bon père. ●

Le Secteur Femmes du SNU

● Cour des comptes

L'accompagnement des seniors critiqué

Un document de la Cour des comptes alerte sur la précarité croissante des seniors sans activité et s'inquiète de cette trappe à pauvreté qui se referme sur eux.



Dans un courrier du 23 juillet 2019, le Premier président de la Cour des comptes attire l'attention du Premier ministre sur la croissance de la précarité des seniors sans activité, avant leur basculement dans la retraite, et sur leurs difficultés face au marché de l'emploi. Il souligne d'abord qu'il est indispensable de mesurer les conséquences du projet de réforme des retraites sur cette partie de la population. Il note à ce propos que la réforme de 2010 n'a fait l'objet d'aucune étude d'impact solide sur les effets potentiels des mesures de report d'âge en termes de basculement dans l'inactivité et les minimas sociaux. Or, les personnes touchées par celle-ci et se trouvant exclues du marché du travail représentent, selon cette instance, un coût d'environ 1,5 milliard par an.

De plus en plus précaires

Ce document constate que si la proportion des individus de 55 à 64 ans qui travaillent a nettement progressé (elle était de 52,3 % début 2019 contre 36,4 % en 2003) elle n'en reste pas moins encore inférieure à la moyenne européenne (59,1 %). La différence est encore plus nette pour le taux d'emploi des 60-64 ans (32,2 % contre 45,1 % en moyenne européenne). Mais cette augmentation du taux d'emploi ne signifie nullement une baisse du nombre de chômeuses et chômeurs pour cette catégorie de la population, bien au contraire. Il a été, en effet, multiplié par deux depuis 2008 et même par trois pour la catégorie A. La fin de la dispense de la recherche d'emploi en 2012 pour les plus de 57 ans n'explique pas à elle seule une telle croissance. Il est aussi noté que la part des personnes inactives en fin de carrière dans l'ensemble de la population augmente dès 50 ans pour atteindre un maximum autour de 60 ans. Et la situation d'inactivité est d'autant plus forte que le niveau de qualification est faible : 23,8 % pour les personnes ayant le niveau du brevet des collèges ou moins, contre 14 % pour celles ayant le niveau bac et plus. Ceci recoupe d'ailleurs les constats faits par l'Observatoire des inégalités sur l'ensemble des chômeuses et chômeurs : le taux de chômage est 3,7 fois moins élevé chez les titulaires d'un diplôme du supérieur long.

Les seniors ont moins accès aux prestations et leurs recours aux formations baissent au fur et à mesure de l'âge

La situation de ces chômeuses et chômeurs de 55 à 64 ans est nettement plus défavorable que celle de la moyenne des demandeurs d'emploi. Ils et elles connaissent des périodes de chômage nettement plus longues : 673 jours en moyenne contre 388 pour l'ensemble des demandeurs. Conséquence, entre 60 et 64 ans, les seniors sont de plus en plus nombreux à percevoir une allocation de chômage ou d'autres aides. On constate notamment une très forte augmentation de leur poids parmi les bénéficiaires de l'aide au retour à l'emploi, de l'allocation de solidarité spécifique et des minima sociaux. Tout ceci amène la Cour des comptes à s'inquiéter de la « *trappe à pauvreté* » qui se referme sur les seniors.

Les causes de l'augmentation du nombre de chômeuses et chômeurs dans ce segment de population sont brièvement évoquées : la réticence des entreprises à recruter du personnel âgé, le fait que ces dernières n'ont pas intégré dans la gestion de leurs effectifs le report de l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans, un bilan très décevant des divers plans pour l'emploi des seniors faute d'incitations ou de mécanismes plus volontaires et de véritable stratégie nationale. Tout ceci a conduit à une très faible mobilisation, très loin d'être à la hauteur des très grandes difficultés dans la recherche d'emploi pour ces publics connaissant une baisse brutale des perspectives de retour à l'emploi après 52 ans.

Aucune stratégie nationale

Pôle emploi, de son côté, n'est pas épargné par le courrier pour n'avoir « *pas défini des actions spécifiques au niveau national au profit des demandeurs d'emploi* » âgés. En effet, proportionnellement, ils et elles ne sont pas plus nombreux que les autres catégories de chômeurs à bénéficier d'un accompagnement renforcé, ont moins accès aux prestations et leur recours à la formation baisse très fortement au fur et à mesure de leur avancée en âge. Pourtant on ne saurait soupçonner leur motivation, car on ne constate pas chez eux une insuffisance de recherche d'emploi supérieure à celle des autres chômeurs. Face à cette situation, l'absence de stratégie nationale est là aussi soulignée tout en remarquant qu'au niveau local des initiatives pertinentes sont prises : prestations spécifiques seniors, accompagnement renforcé, sensibilisation des entreprises au recrutement des seniors, etc. Mais ces initiatives ne sont pas recensées nationalement et à plus forte raison diffusées. Selon la Cour des comptes, un tel « délaissement » doit cesser à la veille de la nouvelle réforme des retraites.

En conclusion, plusieurs pistes d'évolution sont proposées dont notamment : la nécessité pour Pôle emploi de mieux prendre en compte les difficultés spécifiques des seniors dans son offre de service, de mettre en place un dispositif de collecte et d'évaluation des initiatives locales et d'en assurer la diffusion dans le réseau, la publication régulière d'une analyse d'ensemble de la situation des seniors de 55 ans et plus avec des indicateurs permettant de mesurer les évolutions des revenus de ceux qui ne sont pas encore en retraite, l'expérimentation d'une aide à l'employeur pour les CDD seniors, l'inscription de l'emploi des salariés âgés comme un volet obligatoire de négociation dans les entreprises. Tout cela nous conforte sur la nécessité de se mobiliser plus que jamais contre les risques de croissance de la précarité pour tous les publics et, parmi eux, pour les seniors en fin de carrière et en inactivité, trop souvent oubliés. ●

Le Secteur Retraité·es du SNU

Les instances représentatives du personnel 1/4

Vers la reconnaissance du fait syndical

La période entre 1830 et 1884 a vu la lente accession des travailleurs vers une reconnaissance encore balbutiante de leur condition et de leurs droits. Ce n'est qu'en 1884 que la loi Waldeck Rousseau reconnaîtra enfin officiellement les organisations syndicales.

L'histoire des instances représentatives du personnel (IRP) retrace presque deux siècles de luttes au cœur desquelles se retrouvent les syndicats, le patronat et l'État en perpétuel rôle d'arbitre, tant le patronat n'a de cesse de barrer la route aux revendications des salarié·es. La première partie de cette histoire commence avec l'industrialisation que l'on situera ici vers 1830, avec l'accession au trône de Louis Philippe. Elle traverse le Second Empire et le début de la Troisième République jusqu'à la reconnaissance du fait syndical en 1884. Cette première partie retrace l'absence de droits, dans des conditions que l'on peine à imaginer et que Zola a su si bien relater.

Le droit au silence total

L'entreprise est définie comme un espace strictement privé. Le patron (on disait aussi le maître) avait quasiment tous les droits. Les conditions de travail pouvaient conduire les salariés à la mort sans que le manufacturier ne soit inquiété par la force publique. Les horaires de travail quotidien atteignaient facilement 15 heures. On ne parlait pas de contrat de travail, mais de contrat de louage. Les règlements intérieurs n'étaient que l'addition de consignes qui rythmaient chaque minute du temps au travail, l'addition d'interdits qui, non respectés (sur la seule appréciation du maître ou de ses complices), entraînait des amendes souvent très fortes ou le licenciement immédiat. Ces règlements intérieurs visaient à ériger une clôture, un mur juridique autour de l'usine, et de purger l'espace de travail de tout ce qui aurait pu lui porter atteinte. L'interdiction de parler, l'interdiction de chantonner, de siffler, une autre forme pour traduire le silence, faisait partie de l'arsenal des interdictions sous peine d'amendes. L'État était totalement complice.

L'industrialisation, avec l'horloge, a créé de façon consubstantielle, un nouvel espace-temps, que l'on nomme aujourd'hui le « temps libre » c'est-à-dire hors de la manufacture et indépendant de l'ordre « naturel » construit par les saisons, la météorologie, les cultures et la religion (jours chômés). Mais peut-on parler de temps libre lorsque l'on est contraint de travailler parfois jusqu'à 15 heures par jour dans le textile ? Non bien sûr, et pourtant, si mince soit-il, il fut un enjeu pour l'encadrement des classes populaires.

Le temps confisqué

Pour le patron du XIX^{e}, l'objectif était de le réduire encore plus pour exploiter la force de travail. Pour l'Église, l'objectif était de l'allouer à la christianisation. Deux objectifs d'appropriation qui s'opposaient et que l'Église, à l'encontre de l'industrialisation et de ses effets sur les classes populaires, a nommés « l'anticléricalisme industriel ».

> **Le patronat trouva dans le livret ouvrier une nouvelle façon de s'approprier la liberté de circulation du salarié**

Le patronat de cette époque trouva dans le livret ouvrier (institué en 1803 sous le Premier Empire) une nouvelle façon de s'approprier la liberté de circulation du salarié. L'ouvrier devait remettre à l'employeur son livret en entrant dans l'entreprise, qui devenait ainsi propriété provisoire du patron. Par un pervers et courant mécanisme d'avances sur salaire et d'amendes, le salarié ne pouvait pas quitter l'entreprise sans avoir réglé son dû, et ainsi se présenter dans une autre entreprise.

Parmi les libéraux, certains prônaient l'intervention de l'État, à la marge, pour contrecarrer les abus, en particulier en direction des femmes (mères potentielles) et des enfants (soldats en puissance). Entre 1840 et 1880, trois lois (1841, 1851 et 1874) régiront le domaine du travail, entre autres le travail des enfants, mais il n'est pas encore question d'interdiction. La création de l'inspection du travail en 1874 aura peu d'effet. Ses moyens (seulement 15 inspecteurs) ne seront pas proportionnés à l'ampleur de sa tâche, et les tribunaux manifestent de la complaisance à l'égard des employeurs pris en faute en leur accordant le plus souvent des circonstances atténuantes.

La loi de 1864 reconnaît la coalition, mais pas l'association. Ce n'est qu'en 1884 que la loi du 21 mars reconnaît enfin les syndicats.

Reconnaissance du collectif

La loi de 1864 supprime le délit de coalition réprimé depuis 1791. En ce sens, elle reconnaît, en creux, le « fait collectif » symbolisé par le syndicat. Mais, elle ne reconnaît ni le droit de grève ni de réunion. La loi de 1864 apporte une garantie, mais qui relève seulement du pénal. Sur le plan civil, il en est tout autrement, la pratique jurisprudentielle, avec une remarquable constance, jugera que la grève a pour effet de rompre automatiquement le contrat de louage qui était alors la règle et donc fait prendre à ceux qui l'exercent le risque d'être licenciés. La loi de 1864, par de subtiles arguties de juristes libéraux, reconnaît la coalition (le fait que des individus se retrouvent à un moment donné pour un intérêt commun), mais pas l'association. En clair, le fait syndical n'est plus réprimé, mais l'organisation syndicale n'est pas encore reconnue. La loi de 1864 reconnaît une faculté, elle ne consacre pas un droit. Ce n'est qu'en 1884 que la loi du 21 mars de Waldeck-Rousseau reconnaît enfin les syndicats. ●

Michel Crétin

● Lot-et-Garonne

Les industriels s´accaparent le

Les énergies renouvelables suscitent un intérêt croissant. Pour autant, elles sont un marché juteux pour les grands groupes industriels. Par exemple, dans le Lot-et-Garonne ou projet pharaonique ne recueille pas l'adhésion des populations locales.

La France est le pays qui produit le plus d'électricité d'origine nucléaire par habitant et en proportion par rapport aux autres sources primaires d'énergie (énergies fossiles et renouvelables), avec 58 réacteurs répartis sur 19 sites. En 2018, la production électrique française avait pour origine à 71,7 % le nucléaire, 12,5 % l'hydraulique (dont 11,5 % renouvelable), 7,2 % le thermique fossile (charbon, fioul, gaz), 5,1 % l'éolien, 1,9 % le photovoltaïque et 1,8 % les bioénergies.

Au total, seuls 19,8 % de cette production sont considérés comme énergies renouvelables. Entre 2010 et 2018, la production électrique d'origine nucléaire n'a pas varié alors que celle d'origine fossile a diminué (de – 62,3 et – 67,2 % pour le charbon et le fioul, même si le gaz a augmenté de 35,6 %).

Pour l'hydraulique la variation est de + 0.5 % alors qu'elle est de + 162 % pour l'éolien et + 871 % pour le photovoltaïque. L'entrée en vigueur en 2005 en France du protocole de Kyoto a favorisé pour la première fois l'installation de panneaux photovoltaïques chez les particuliers en permettant de revendre la production à des tarifs de rachat très favorables.

Privatisation et déforestation

Aujourd'hui, le photovoltaïque continue à susciter un certain intérêt, en terme d'autonomie énergétique individuelle. Pour autant, sans nouvelles mesures incitatives la grande majorité des particuliers ne sera pas amenée à s'équiper.

En revanche, de grandes entreprises d'électricité ont bien compris l'intérêt d'investir dans le photovoltaïque. Preuve en est le projet à un milliard d'euros sur la commune d'Houeillès dans le Lot et Garonne à l'horizon 2021. Il s'agit de créer là le plus grand parc photovoltaïque d'Europe. Les cinq opérateurs qui financeront l'opération sont désormais connus. Il s'agit de Valeco (groupe allemand EnBw depuis juin 2019), Green Lighthouse (société bordelaise), Neoen (premier producteur d'électricité renouvelable en France, présent dans 13 pays sur 4 continents), Reden Solar (pur jus Lot-et-Garonne créé en 2008 et parmi les leaders de l'énergie renouvelable en France et en Europe), et Amarenco Construction (société irlandaise, française et omanie). Ces sociétés misent sur la production de masse d'énergie solaire et photovoltaïque, et travaillent sur l'élaboration de batteries de stockage.

La production espérée devrait permettre d'alimenter 650 000 foyers. À titre de comparaison, le Lot-et-Garonne, c'est 335 000 foyers. Le projet prévoit d'occuper 1 981 hectares de terres, soit l'équivalent de quatre arrondissements de Paris ou, autrement dit, la surface du bois de Boulogne et du bois de Vincennes réunis ! Les panneaux solaires seront répartis sur neuf « fermes » et couvriront 1 300 hectares de terres agricoles – surtout destinés à la production de maïs – et 700 hectares de forêts. Dans ces conditions, comment peut-on imaginer que les populations locales accueillent un tel projet avec bienveillance ou tout au moins avec indifférence ? Et ça n'est évidemment pas le cas. De la Confédération paysanne à la « maison de la forêt » (organisme qui gère le domaine forestier) en passant par les chasseurs, la contestation grandit. Sont dénoncées tant la privatisation de terrains libres d'accès que l'aberration d'une déforestation d'immenses parcelles de terrain alors que l'on demande à replanter des arbres pour lutter contre le réchauffement climatique.

Les grandes entreprises ont bien compris l'intérêt d'investir dans le photovoltaïque. Preuve en est le projet sur la commune d'Houeillès à l'horizon 2021. Il s'agit de créer là le plus grand parc photovoltaïque d'Europe.

Ce projet est d'autant plus regrettable que les communes pourraient utiliser les infrastructures existantes

Mais certaines pratiques dans ce genre de projets permettent souvent de capter positivement une partie de la population. Il y a les dédommagements qui ont été annoncés à des prix élevés (2 000 à 3 000 euros l'hectare par an) pour les sylviculteurs et les producteurs de maïs. Et les frais de construction étant pris en charge par les cinq opérateurs privés, les collectivités locales se partageraient environ 8 millions d'euros par an…

Dans cette région, les projets d'implantation de panneaux photovoltaïques sur des terres boisées sont

renouvelable

nombreux. La plupart de ceux-ci étant d'ailleurs financés par les sociétés privées susnommées. Mais jusque-là, elles n'excédaient pas des surfaces de 20 à 30 hectares. Un des arguments mis en avant est de créer entre 200 et 300 emplois. Mais rien ne dit que ces emplois seront locaux, et il est utile de rappeler que l'industrie forestière dans ce secteur représente 34 000 emplois ! Il est regrettable que de tels projets puissent avoir lieu alors que les collectivités locales pourraient elles-mêmes exploiter, non pas les surfaces libres (agricoles ou forestières), mais les toits disponibles des infrastructures déjà existantes. Les exemples existent, même s'ils ne sont pas encore légion. C'est le cas de la centrale photovoltaïque Uniferme, dans le Rhône. Un premier appel à l'épargne citoyenne a rassemblé 142 000 euros. Avec 283 sociétaires, ce sont déjà 26 toits équipés. Les communes locales ont mis un à deux toits de bâtiments publics à disposition. La consommation est locale et le nombre de toits encore disponibles sur la communauté de commune est très conséquent.

Repenser notre consommation

Il est impératif de renoncer à la production électrique liée au nucléaire, ne serait-ce que pour des raisons de dangerosité. Mais comment pallier une production qui représente aujourd'hui plus de 70 % de la production d'électricité en France ? Le projet du parc photovoltaïque de Houeillès permettrait de produire un gigawatt. La production nucléaire actuelle est de 59 gigawatts. Faut-il mettre en place 59 projets de ce type et sacrifier ainsi l'équivalent d'une surface de 11 à 12 fois Paris ? Faut-il permettre à de grands groupes financiers et industriels de faire main basse sur un nouveau business, celui de la production d'énergie renouvelable ? Ne vaut-il pas mieux se tourner vers une multiplication de projets locaux pour une consommation locale ? Pour rappel, au-delà des centrales nucléaires existantes, l'EPR de Flamanville, qui n'a toujours pas vu le jour, a un coût estimé à 12 milliards d'euros. Alors que cet argent pourrait aider les communautés locales à créer leurs propres projets d'énergies renouvelables (éoliennes, hydrauliques, photovoltaïques…) et aider les particuliers à accéder à leur propre autonomie énergétique. Le problème est colossal. C'est aussi celui de la fuite en avant. On peut raisonnablement penser, compte tenu de l'expansion démographique, qu'il devient urgent de remettre en cause nos modes de consommation. ●

Marc Reneaux

● Aveyron

Ôte tes grosses pâles de là

Le projet des Grandes Causses prévoit l'installation d'un mégatransformateur et d'un millier d'éoliennes industrielles. Le collectif Amassada se bat depuis 10 ans contre ce projet.

Dans l'Aveyron, un autre projet est symptomatique du dévoiement manifeste des énergies renouvelables. En 2009, RTE (le gestionnaire d'EDF pour le transport de l'électricité) affichait sa volonté de construire un mégatransformateur aux alentours du village de Saint-Victor en érigeant près d'un millier de ces gigantesques éoliennes industrielles. La proximité est à la mode dans les discours gouvernementaux et capitalistes. Mais la seule réalité de leurs projets, c'est le gigantisme et la colonisation d'un territoire. Car il est nécessaire de bien distinguer une énergie de proximité et le programme gouvernemental des énergies renouvelables. Ces éoliennes industrielles n'ont aucune utilité pour les populations concernées. Car ce projet d'électricité éolienne est d'abord voué à l'exportation. Une alternative énergétique utilisera certes les mêmes sources énergétiques renouvelables. Mais elle ne peut que s'inscrire dans un autre mode de production et de consommation.

Accaparement des terres

Contre ce projet, un collectif est né – l'Amassada (assemblée en occitan) – qui se bat depuis dix ans. Il a pu repousser le lancement du projet en utilisant tous les recours juridiques possibles jusqu'en 2017. Ces recours épuisés, les opérateurs étaient sur le point de commencer les travaux. L'Amassada a donc occupé le terrain, à savoir le site de sept hectares sur lequel doit être construit le mégatransformateur. Les opposants y ont organisé une zone à défendre (Zad) et des actions pacifiques pour s'opposer aux engins de chantier qui saccagent la forêt de Crassous. L'État s'est promptement occupé de les réprimer. En 2018 se sont multipliées les arrestations à domicile, les assignations au tribunal et les actions violentes de la gendarmerie pour évacuer la Zad. Au lendemain de l'expulsion de la Zad et de la militarisation du terrain en octobre dernier, l'Amassada organisait un week-end de résistance début novembre avec plus de 400 participants. L'assemblée des comités de soutien y a décidé d'organiser une semaine d'action nationale du 13 au 18 janvier dont la cible principale sera RTE. Cette initiative témoigne d'une structuration à l'échelle nationale de collectifs voulant agir contre l'accaparement des terres, l'industrialisation des campagnes et la farce de la transition énergétique. La lutte continue. ●

Francine Fréjus

Une vie brève, mais intense et engagée

Maurice Audin, mathématicien, membre du Parti communiste algérien (PCA), militant anticolonialiste, fût arrêté par les troupes françaises en 1957 lors de la bataille d'Alger, torturé et assassiné pour ses convictions politiques. Il avait 25 ans. La thèse officielle dit qu'il se serait évadé. Pas de corps, pas de trace ! Il faut attendre 2018 pour que le chef de l'État, lors d'une visite à sa veuve Josette Audin, reconnaisse officiellement la torture qui lui fut infligée et la responsabilité de l'État français dans sa mort. Il promettait alors la levée du secret de toutes les archives de l'État à ce sujet. L'affaire Maurice Audin est donc à suivre, encore et encore.

Mais si Michèle Audin prend la plume en 2012 pour écrire *Une Vie brève*, ce n'est pas pour parler de l'affaire, précise-t-elle, *« mais de l'homme, de la vie, de sa vie »*. Elle part à la recherche de l'enfant, du jeune homme, puis de l'éternel homme jeune que demeure son père. Elle traque ses empreintes dans les lieux, les rues de Paris ou d'Alger, un peu à la manière de Modiano dans le troublant *Dora Bruder*. Maurice est né d'un père français militaire et d'une mère algérienne. L'auteure dispose de peu d'éléments sur sa prime enfance, passée dans une caserne de gendarmerie, entre la France et l'Algérie. Les parents de celui-ci, qui le rêvent militaire, le scolarisent dans les enfants de troupe, de 11 à 16 ans. Une bien longue période pour sa courte vie, dont l'auteure ne dispose que d'une lettre adressée à sa sœur. Il dit y avoir été malheureux. Les informations qu'elle obtient sur ces écoles pour enfants de militaires lui apprennent qu'ils y subissaient tous des sévices.

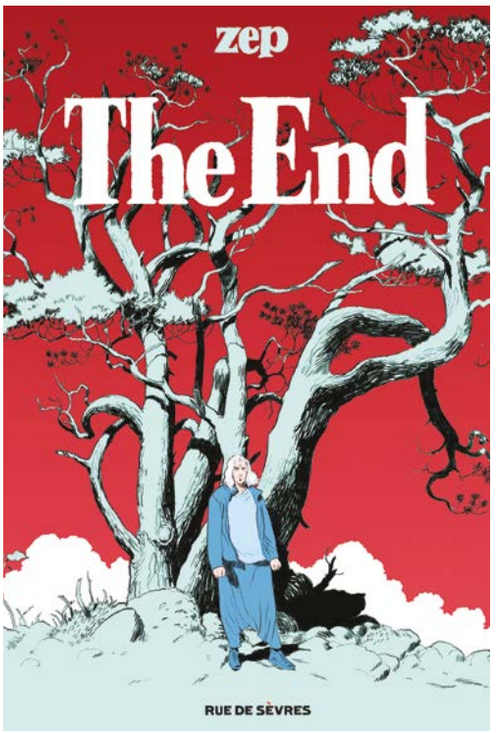
Puis c'est l'université à Alger. Il devient enseignant-chercheur en mathématiques, épouse Josette et devient père. Motivé par la lutte anticolonialiste, il adhère au PCA. Mais celui-ci sera interdit trois ans plus tard. Son activité militante devient alors clandestine et consiste à procurer des planques et des faux papiers.

On peut s'étonner que sa fille (en scientifique qu'elle est ?) tienne, tout au long du récit, son sujet à distance. Refus ou impossibilité de l'émotion ? Néanmoins, ce qui était une affaire politique s'incarne ici. Cette quête restitue la jeunesse, la chair, le cœur de l'homme qui, nourri de si justes causes, va se fracasser dans cette guerre fratricide pour l'indépendance du peuple algérien. ●

Danielle Clerergue

Michèle Audin, *Une Vie brève,* Folio, 2016, 192 pages, 7,40 euros.

L´être humain mis face à la nature



Zep, *The End*, Rue de Sèvres, 2018, 92 pages, 19 euros.

Tout le monde ou presque connaît Zep à travers son personnage le plus célèbre : Titeuf. Avec *The End* nous sommes loin de l'univers des enfants. Ainsi, l'album s'inscrit dans les préoccupations écologiques du XXIe siècle. Dans le cadre d'un stage, Théodore Atem intègre une équipe de chercheurs basée en Suède qui travaille sur la communication des arbres entre eux et avec nous. Ce groupe de travail tente de démontrer que les arbres détiennent les secrets de la Terre à travers leur ADN, leur codex. Mais les résultats de leurs recherches sonnent l'alerte d'un drame planétaire duquel seul Théodore et quelques survivants seront épargnés. Serait-ce une nouvelle chance pour l'espèce humaine ?

Ne vous laissez pas rebuter par votre première impression en voyant la couverture où un rouge agaçant laisse transparaître le pire. Cette bande dessinée est une invitation à réfléchir à ce que l'être humain va laisser derrière lui. La terre a-t-elle réellement besoin de l'homme ou n'est-il que l'accélérateur de sa destruction ? Le titre fait évidemment référence à ce questionnement, mais également à la chanson mythique des Doors qui est utilisée en fil conducteur tout au long de l'ouvrage.

The End est une claque graphique et scénaristique. D'une part le dessin de Zep est dans un style réaliste dont le trait est juste élégant, léger et épuré. Les couleurs pastel sont bien choisies sur des tons naturels et donc totalement adaptés pour ce récit à la croisée des sciences naturelles et de la science-fiction, où chaque couleur reflète une ambiance spécifique. Aussi, le vert pour des atmosphères liées à la nature, le bleu pour situer une temporalité…

D'autre part si le message peut sembler moralisateur, c'est-à-dire nous alerter sur la catastrophe écologique à venir (ou déjà présente) en continuant à industrialiser à tout va, ou écolo-simpliste en remettant l'humanité en place face à la grandeur de la nature, l'histoire est captivante, car elle est construite pour que le suspense et l'intérêt dure jusqu'à un final qui vous surprendra.

Coïncidence ou pas, j'ai lu cette bédé juste avant le « moment Lubrizol ». Habitant l'agglomération rouennaise touchée par le « nuage », je n'ai pas osé sortir dans mon jardin pour demander aux arbres ce qu'ils pensaient du traitement humain de l'écologie… C'est sans doute mon tort. ●

Nicolas Boissy

Comprendre l´importance de la Commune

En mars 1871, le peuple de Paris proclamait la Commune. Cette expérience extraordinaire est au cœur de notre histoire nationale, mais aussi de l'histoire politique mondiale. L'enjeu peut se résumer assez simplement. À un moment charnière de l'histoire de France, la chute du Second Empire en 1970 suite à la défaite contre la Prusse entraîne une vacance du pouvoir. Vont se faire face deux conceptions radicalement différentes de la politique, deux projets de société antagonistes : la république bourgeoise et le fédéralisme socialiste.

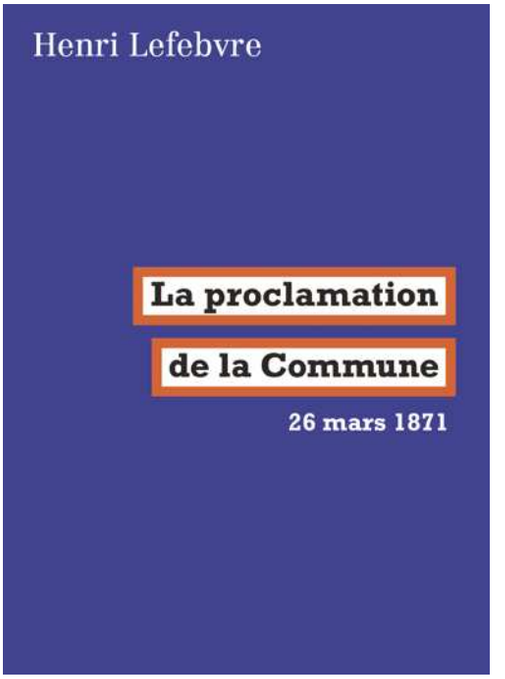
Plusieurs ouvrages remarquables existent sur le sujet. L'œuvre de référence sur les évènements de la Commune reste celle de Lissagaray, *Histoire de la Commune de 1871*, dont il fut le contemporain. Il trouve son pendant en termes d'analyse politique dans *La Guerre civile en France* de Karl Marx, un tournant dans son œuvre, l'entraînant à critiquer sa première conception du rôle de l'État et à renouer avec l'idée de communalisme et de fédéralisme.

Mais les éditions La Fabrique ont eu l'excellente idée de rééditer l'œuvre qu'Henri Lefebvre a consacrée à la Commune de Paris en 1965. Henri Lefebvre, c'est ce génial théoricien marxiste, compagnon de route de l'Internationale situationniste, qui s'était déjà illustré par sa *Critique de la vie quotidienne.*

Dans *La Proclamation de la Commune*, Lefebvre revient méthodiquement sur ce qui caractérise le moment. Il y décrit cette vacance du pouvoir, les forces en présence et l'enchaînement des évènements. Il résume les différents courants politiques au cœur de l'action – blanquisme, proudhonisme, anarchisme, etc. – les tensions, les dialogues et les compromis. L'ouvrage nous plonge dans la mise en œuvre pratique des idées que le mouvement ouvrier élaborait depuis un siècle. Et c'est ensuite l'affrontement fatal avec la bourgeoisie, que retranscrit admirablement clairement l'auteur.

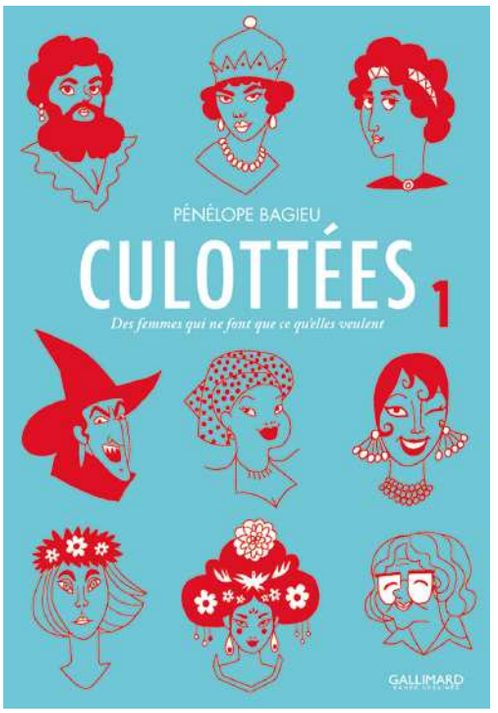
Toi, lecteur, pour qui la Commune de Paris n'est qu'un médaillon supplémentaire de la mythologie socialiste, ou toi, qui cherches un ouvrage clair et pédagogique sur les enjeux et les évènements de ce moment historique, tu trouveras dans *La Proclamation de la Commune* l'ouvrage indispensable et la clef d'entrée idéale au reste de la bibliographie. ●

Adèle Salem



Henri Lefebvre, *La Proclamation de la Commune*, La Fabrique, 2018, 416 pages, 20 euros.

Des femmes qui font bien ce qu´elles veulent



Pénélope Bagieu, *Culottées*, Gallimard, deux tomes parus à ce jour en 2016 et 2017.

En juillet dernier, Pénélope Bagieu, dessinatrice française a reçu un Eiser Award dans la catégorie « meilleure édition américaine d'un ouvrage international », prix le plus prestigieux de la bande dessinée, pour les deux tomes de sa bande dessinée *Culottées*. Une bibliothèque porte désormais son nom à Belleu, dans l'Aisne. C'est en 2016 et 2017 que la dessinatrice de 37 ans, qui s'est fait connaître sur internet grâce à des blogs et des petites BD humoristiques, publie les 2 tomes de *Culottées — Des femmes qui ne font que ce qu'elles veulent*. Elle y retrace notamment le parcours de Clémentine Delait, femme à barbe, devenue la mascotte des Poilus, d'Annette Kellermann, inventrice du maillot de bain, de Nzinga, qui régna sur deux royaumes africains à l'époque médiévale, de Temple Grandin, qui fut la première à alerter sur la souffrance des animaux, de Mae Jemison, la première astronaute noire dans l'espace, de la gardienne de phare Giorgina Reid, de l'inventrice Hedy Lamarr, de la vulcanologue Katia Krafft, etc. Leurs noms ne vous évoquent pas forcément quelque chose. Si ces femmes ont toutes des personnalités et des vies très différentes, elles ont pourtant un point commun : elles ont dû braver les critiques, les préjugés, le sexisme et parfois la violence de leur entourage pour atteindre leurs objectifs. Ces bandes dessinées rendent donc hommage à ces femmes invisibles, effacées des livres et qui pourtant ont eu le courage de ne faire que ce qu'elles voulaient. Il s'agit également pour Pénélope Bagieu de discuter de la place faite aux femmes dans la bande dessinée : celles qui dessinent et celles qui sont dessinées. La dessinatrice insiste sur la nécessité de personnages féminins riches et complexes, qui au-delà des stéréotypes du faire-valoir et de la princesse à délivrer, peuvent donner naissance à de nouveaux modèles. Un projet féministe et engagé à sa manière. Dans la vraie vie, rappelons quelques causes qui ont bénéficié du talent de l'auteure : en 2013, elle dénonce le racisme dans la publicité et son milieu ; en 2014, elle réalise une bande dessinée pédagogique pour une campagne contre le chalutage en eaux profondes. En 2016, elle participe avec d'autres à la campagne du Planning familial pour la défense du droit à l'avortement. *Les Culottées* font également l'objet d'une adaptation en animation. La diffusion est prévue sur France 5 en 2020. ●

Le Secteur Femmes du SNU

Régimes complémentaires

Le système à point, c´est tous perdants

Le projet de retraite à point est une arnaque largement démontrée. Mais que dire des régimes complémentaires ? Ils démontrent précisément le danger d'un dévoiement du système.

La complexité du système actuel de retraites est généralement dénoncée et instrumentalisée. Notre système est globalement constitué de trois étages dont l'importance est variable selon les secteurs : des régimes de base obligatoires fondés sur des cotisations, des régimes complémentaires obligatoires par points et des régimes supplémentaires, facultatifs, par capitalisation.
Dans les régimes complémentaires, existe l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités) qui constitue le premier étage de retraite complémentaire des agents de droit public de Pôle emploi. Ce régime fonctionne par point et la réforme de 2008, sous couvert d'une exigence d'équilibre financier, démontre aujourd'hui les dangers de ce type de régime sur les niveaux de pension versés lors du départ à la retraite.

Un système sur trois étages

Dans un régime par répartition contributif, tel que le régime général actuel, les critères (le salaire annuel moyen calculé sur les 25 meilleures années en ce qui nous concerne et le taux de remplacement de 50 %) permettent de calculer à l'avance la pension à laquelle on aura droit (en fonction de l'évolution prévue ou prévisible de nos revenus).
Dans un régime par point, les paramètres sont modifiables à tout moment et rendent impossible le calcul en amont de la pension que l'on percevra 5, 10, 15, 30 ou 43 ans après. Ils autorisent en revanche les gestionnaires à jouer sur l'un ou l'autre paramètre pour baisser au bout du compte la valeur de service du point. L'évolution de l'Ircantec depuis 2010 en est l'exemple et démontre en quoi le régime par points est régressif.
La retraite complémentaire de l'Ircantec s'appuie sur trois piliers « friables » : le taux de cotisation, le salaire de référence (qui est le prix d'achat du point de retraite) et la valeur du point. Vous l'aurez bien compris, il n'y a pas que cette dernière qui compte ! En effet, on peut très bien réduire la pension finale sans nécessairement toucher à la valeur du point. Car l'objectif d'une retraite par point est d'acquérir des points et il suffit de ralentir cette acquisition de points pour réduire, à l'arrivée, la pension !
Entre 2010 et 2019, le taux de cotisation (salarié et employeur) à l'Ircantec a crû de 16,8 %. Ceci est plutôt une bonne chose, car il augmente les ressources du régime. Mais le salaire de référence (le prix d'achat du point de retraite) a, lui, crû de 48 % ! Enfin, la valeur du point, qui pour maintenir le niveau de vie devrait croître *a minima* à hauteur de la hausse des salaires (soit au moins 15,6 % de 2010 à 2019) ou de l'inflation (soit au moins 12,2 %), n'a crû que de 7,6 %...
Ainsi, sur l'exemple d'un traitement annuel de 20 000 euros : en 2010, celui-ci permettait l'acquisition de 284 points d'une valeur de 127,5 euros annuels (284*0,449) ; mais en 2019, il ne permettait plus d'acquérir que 224 points, d'une valeur annuelle de 107,6 euros... soit une perte de 15,6 % en 9 ans seulement ! À ce rythme, c'est une réduction potentielle, après 43 ans de cotisations, de 65 % !

Quelle valorisation du point ?

En 2005, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), dans une étude préalable à la réforme de l'Ircantec, prévoyait déjà une réduction constante du niveau de pension allant jusqu'à 35 % après 41 ans de cotisations, et ce avant les réformes de 2010 et le report de l'âge de départ, et celles de 2014 qui allongeaient la durée de cotisations, ne faisant donc qu'aggraver la situation !
Au regard de cet exemple parlant de la réforme de l'Ircantec, avec un nouveau régime général par point, il n'y aurait plus aucun objectif de calcul en fonction du traitement des 6 derniers mois pour les fonctionnaires ou des 25 meilleures années pour les autres. Seules compteraient les valeurs d'acquisition et de service du point qui auront forcément varié entre le début d'activité et le départ à la retraite. Effectivement, comment valoriser ces points 43 ans plus tard, au vu de la variabilité des paramètres ?

Des réformes antisociales

Par ailleurs, dans le projet du gouvernement de réforme des retraites, on prendrait désormais en compte la totalité de la carrière alors que dans le système actuel, que ce soit dans le public ou dans le privé, les mauvaises années sont en partie « effacées ». Par exemple, le fait que les salaires de début de carrière sont très bas pour les agents contractuels est en partie compensé par le droit à un développement de carrière et donc par le calcul de la pension sur les meilleurs traitements, à savoir ceux de la fin de carrière. Avec la réforme, ce ne sont plus les 25 meilleures années qui comptent, mais l'ensemble des salaires, y compris les salaires faibles du début…
Certes, le régime général actuel n'est pas parfait et produit des inégalités. Mais les réformes qui se sont succédé depuis les années 1990 ont entraîné des reculs importants pour les retraité·es et pour des actifs qui doivent reporter leur départ en retraite alors qu'ils sont exclus de l'emploi ou subissent des conditions de travail dégradées plus difficiles à supporter en raison de l'âge et de l'usure professionnelle. Aujourd'hui, notre système doit aussi faire face à l'augmentation prévisible de la proportion de retraité·es dans l'ensemble de la population : les plus de 65 ans représenteront 25 % de la population en 2035 contre 18,6 % en 2015 ; mais aussi, implicitement, à une réduction durable des gains de productivité et de la croissance économique. Deux questions au moins sont absentes des débats : celle du partage de la richesse entre salaires et profits et celle du partage du travail et de l'emploi. La France, 7e puissance économique mondiale, peut assumer ce défi. Mais, une chose est sûre : la retraite par point, c'est tous perdants. ●

Christophe Moreau

Loi Sauvadet, un combat du SNU

Depuis toujours, le SNU intervient sur les champs concernant la Fonction publique et ses agents contractuels. C'est dans ce cadre que nous nous battons pour l'application de la Loi Sauvadet à Pôle emploi. Nous avons interpellé la direction générale à plusieurs reprises à ce sujet. C'est pourquoi, dans notre courrier à la direction générale en date du 23 octobre 2019, nous lui rappelons que : *« Conscient que la titularisation des agents contractuels à Pôle emploi n'est pas actuellement envisagée, le SNU Pôle emploi FSU vous demande de bien vouloir faire le nécessaire pour que notre ministère de tutelle : organise (conformément à l'article 5 de la loi 2012-347) des examens professionnalisés réservés, soit des concours réservés, soit des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessible sans concours ; et se rapproche des autres ministères susceptibles de mettre en œuvre la loi. Ainsi l'ensemble des niveaux de la classification actuelle pourrait bénéficier du dispositif. »* Jusqu'à présent la direction générale nous oppose une fin de non-recevoir, mais elle est actuellement en attente d'une réponse de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)…