● histoire

Santé au travail (pp. 16 et 17)

Obtenir réparation, lutter pour la prévention

● secteur cadres

Indicateurs (p. 11)

La pression destructrice des chiffres

modes d'emplois

snU. PÔLE EMPLOI FSU

www.snutefifsu.fr

Numéro 73 | Printemps 2021 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● dossier (pp. 2 à 6)

Accord mutuelle et prévoyance

Pôle emploi s´en prend à notre santé

● à pôle emploi

Formations internes (pp. 8 et 9)

La dérive inquiétante de la digitalisation

● snu tefe

Inspection du travail (p. 10)

Une dangereuse mise sous tutelle des préfets

● féminismes

Écriture inclusive (p. 13)

Pour rendre les femmes visibles

● écologie

Pesticides (pp. 14 et 15)

La lutte contre le glyphosate se poursuit

● à pôle emploi

Drame de Valence (p. 7)

Après le choc et l´effroi

● à pôle emploi

CPNC (p. 9)

Faites un recours !

● féminismes

Écoféminisme (p. 12)

Sortir du patriarcat

Sans les femmes, le monde s´arrête

Le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, 37 organisations syndicales, féministes et politiques ont appelé à une grève féministe et à une journée de manifestations à travers toute la France. L'objectif : mettre fin aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles que subissent les femmes, aujourd'hui encore, toujours « premières de corvées ». À Paris, une grande marche est partie de Port-Royal vers la place de la République en passant par l'université de la Sorbonne afin de dénoncer la précarité étudiante, l'île de la Cité pour interpeller la justice et la place du Châtelet pour sensibiliser à la situation des intermittentes du spectacle. Les militantes ont également appelé les femmes à s'arrêter de travailler à 15 h 40, heure où elles ne sont plus payées, du fait de l'écart salarial avec les hommes. Elles ont également appelé à cesser toute corvée ou travail domestique, pour protester contre la charge mentale. Cette année, le 8 mars avait une signification et un retentissement particuliers. En effet, l'épidémie a mis en lumière que les femmes étaient « au front », en première ligne, dans différents secteurs fondamentaux, mais aussi à la maison. Les infirmières, enseignantes ou caissières sont de véritables combattantes au sein de cette pandémie, et si la société l'a réalisé lors du premier confinement, ces métiers à prédominance féminine restent pour autant dévalorisés et souvent sous-payés. Notre combat doit donc être de revaloriser les salaires et de supprimer les écarts de rémunération. La pandémie a également mis à jour et accru les violences domestiques dont sont toujours et encore victimes les femmes.

Dans le même temps, en Pologne, pays membre de l'Union européenne, le gouvernement légifère et restreint drastiquement le droit à l'avortement. Les conquêtes sociales et les droits des femmes sont sans cesse menacés si on ne se bat pas pour les défendre. Continuons le combat. ●

Lundi 29 mars 2021,
Delphine Cara (Secrétaire générale du SNU)

● Mutuelle

La direction sacrifie

Le nouvel accord mutuelle et prévoyance est une véritable régression sociale. Pourtant la direction avait la possibilité d'augmenter sa cotisation pour assurer aux personnels le maintien des prestations.

La négociation de l'accord santé et prévoyance a démarré le 20 novembre 2020. Au terme de huit séances de négociation, les quatre syndicats CFDT, SNAP, CFTC et CGC ont signé l'accord le 25 février 2021 en affirmant avoir *« pris leur responsabilité pour sécuriser nos garanties santé et prévoyance pour les cinq prochaines années »*. Au SNU, nous pensons que, de la part de ces organisations syndicales, c'est un véritable coup de poignard dans le dos des personnels. Entre un manque de courage évident et une servile allégeance à la direction générale, ils ont réussi à inventer « le payer plus pour avoir moins ».

Le premier accord relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance de l'histoire de Pôle emploi a été signé en 2011. Que ce soit du côté des frais de soins de santé ou de la prévoyance, le meilleur de ce qui existait à l'Assédic, l'ANPE et l'Afpa avait été retenu. À cette époque, les dispositions budgétaires prévoyaient des réserves conséquentes. Le second accord, qui s'applique encore à ce jour, a été signé en 2016. Nous disposions encore de réserves et avions procédé à quelques modifications de prestations.

Dès le début des négociations de ce troisième accord, la direction générale nous a annoncé que notre régime était devenu déficitaire de 24,2 millions d'euros (9,5 millions sur la santé et 14,7 millions sur la prévoyance) : nos réserves avaient fondu comme neige au soleil ! Pour redresser la situation, la direction générale proposait une hausse de sa contribution (de 8,2 millions d'euros par an) et de celle des agents, couplée à une baisse de prestations.

UN ACCORD INACCEPTABLE POUR LE SNU

En réalité, la direction générale nous proposait d'accepter de cotiser plus pour avoir moins. En 2012, la direction mettait près de 90 millions d'euros sur la table pour la santé et la prévoyance des agents. Depuis dix ans, elle n'a pas mis un centime de plus. Or, pour maintenir le niveau des garanties, il faut nécessairement dépenser 3 % de plus chaque année : c'est ce que l'on appelle la « dérive médicale ».

La direction générale n'en a pas tenu compte, ce n'est pourtant pas faute de le lui avoir rappelé. Nous avons lourdement insisté

Pourquoi la mutuelle est-elle obligatoire ?

La mutuelle de Pôle emploi est obligatoire, car les paragraphes 1 et 2 de l'article 49 de la convention collective nationale (CCN) intitulé *« Dispositions relatives au régime complémentaire de prévoyance et de maladie »* stipulent :

- § 1 : « Un régime complémentaire de prévoyance et de maladie obligatoire est institué pour les agents de Pôle emploi régis par la présente convention collective. Il fait l'objet d'un accord en deux volets distincts annexé à la présente convention collective. »
- § 2 : « Le personnel est obligatoirement soumis à ces régimes qui sont gérés par un ou plusieurs organismes désignés après appel d'offres. Les prestations et garanties, risque par risque, de ces régimes respectent les conditions et limites prévues par la réglementation pour bénéficier des exonérations fiscales et cotisations sociales relatives à son financement, tant pour les agents que pour Pôle emploi. »

Cet article 49 de la CCN a été complété par la loi du 14 juin 2013 qui a généralisé la couverture complémentaire santé pour tous à compter du 1er janvier 2016.

Modes d'Emplois
numéro 73
mars 2021
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, Marc Reneaux, Danielle Dawint, Philippe Barriol, Danièle Blanchet, Michel Breuvart, Françoise Voisenet, Christophe Moreau, Céline Lambert, Tony Terrentroy et Pascal Poupy •
Illustrations : Michèle Le Bas et Mathieu Colloghan • Impression : Corlet, ZI, rue Maximilien Vox, 14110 Condé-en-Normandie •
N° ISSN : 1631-7777 • N° CPPAP : 0922 S 06 221 • Abonnement : quatre numéros par an, 6 euros •

la santé des personnels

sur le fait qu'elle devait faire un effort financier conséquent pour rattraper le retard qu'elle avait cumulé dans sa contribution. Nous l'avons partiellement fait fléchir pour qu'elle accepte laborieusement d'augmenter sa contribution de 90 à 100 millions d'euros. Mais nous restons loin du compte, car la direction aurait dû augmenter sa contribution à hauteur de 27 %, ce qui aurait dû représenter la somme de 114,30 millions d'euros !

La direction a pu compter sur la CFDT, la CFTC, la CGC et le SNAP qui ont œuvré contre les intérêts des personnels

La direction générale, avec la complicité des syndicats signataires, réalise donc de substantielles économies et reporte sa responsabilité sur le dos des agents ! Car ce sont les agents qui subiront les affres d'une telle situation en supportant une hausse des cotisations (11 % pour la santé et 13,8 % pour la prévoyance) et une baisse des prestations conséquente pour leur santé des agents. (voir tableau ci-contre).
La direction générale a pu compter sur la CFDT, la CFTC, la CGC et le SNAP qui ont œuvré contre les intérêts des personnels.
Nous pensons au SNU qu'il était possible d'imposer à la direction générale d'ajuster sa contribution sur la santé et la prévoyance en l'augmentant de 14,30 millions d'euros. C'est aussi la position des personnels. La preuve en est du soutien des 22 000 collègues qui ont signé la pétition *« Touche pas à ma mutuelle »*. En attendant, il n'y a qu'un seul gagnant dans cette affaire : la direction générale. ●

Emmanuel M'Hedhbi

Garanties santé : ce qui change

Les remboursements indiqués s'entendent comme remboursements de la Sécurité sociale inclus et dans la limite des frais réellement engagés. Calculs basés sur le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), soit 3 428 € pour 2021.

Postes	Garanties actuelles	Garanties à compter de 2022	Niveau de la baisse
Chambre particulière en cas d'hospitalisation (hors ambulatoire)	4 % du PMSS Soit 137,12 €	3,5 % du PMSS Soit 119,98 €	– 12,5 %
Chambre particulière en ambulatoire	4 % du PMSS Soit 137,12 €	2,7 % du PMSS Soit 92,56 €	– 32 %
Chambre particulière Maternité	4 % du PMSS Soit 137,12 €	3,5 % du PMSS Soit 119,98 €	– 12,5 %
Prime naissance	15 % du PMSS soit 514,20 €	250 € par enfant	– 51 %
Implants dentaires	3 prises en charge par an	2 prises en charge par an	1 prise en charge par an en moins
Optique adulte si hors réseau du prestataire (Kalixia à ce jour) - hors 100 % santé	160 € par verre simple	120 € par verre simple	– 25 %
	300 € par verre complexe	250 € par verre complexe	– 16,67 %
Optique enfant (<16 ans) si hors réseau du prestataire (Kalixia à ce jour) - hors 100 % santé	160 € par verre simple	80 € par verre simple	– 50 %
	300 € par verre complexe	200 € par verre complexe	– 33,33 %
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	20 % du PMSS Soit 685,60 €	15 % du PMSS Soit 514,20 €	– 25 %
Cures thermales refusées par la Sécurité sociale	15 % du PMSS Soit 514,20 €	0	– 100 %
Consultations médecine douce	35 €/séance avec maxi 4 séances/ bénéficiaire/an	35 €/séance avec maxi 4 séances/ bénéficiaire/an	15 spécialités en moins
	19 spécialités *	4 spécialités **	

* Acupuncteur, Chiropraticien, Consultation sportive, Dermatologue (soins HN), Diététicien, Ergothérapeute, Étiopathe, Homéopathe, Mésothérapeute, Microkinésie, Nutritionniste, Pédicure/Podologue, Ostéopathe, Psychologue/Psychothérapeute, Psychomotricien, Sophrologue, Tabacologue.

** Ostéopathie, psychologue, pédicure-podologue non remboursé, chiropractie

● Santé

Les personnels payent leur souffrance au travail

Depuis dix ans, l'organisation du travail entraîne un mal-être des personnels et nuit à leur santé. Comble du cynisme, la direction choisit de faire payer aux agents l'augmentation des dépenses de santé.

Depuis la création de Pôle emploi, le SNU ne cesse d'alerter la direction des méfaits sur la santé qu'entraînent ses choix en matière d'organisations du travail, de réductions des effectifs, de changements incessants et d'absence de reconnaissance du travail effectué. En termes de mal-être au travail découlant des choix politiques et stratégiques, la liste est longue. Mais sans être exhaustifs, nous pouvons rappeler plusieurs exemples : les transferts d'effectifs vers le réseau des fonctions support organisant par ricochet une augmentation de leur charge de travail ; l'absence de renforts pérennes après la crise de 2008 et les compensations partielles des départs de Pôle emploi alors que le chômage a explosé entraînant une forte augmentation des demandeurs d'emploi en portefeuilles ; le déploiement de « 1 agent, 1 portable » en lien avec le télétravail qui participe à la dégradation de la vision pour une majorité d'agents du fait de la taille réduite des écrans des portables ; et enfin les conséquences désastreuses du projet Trajectoire GDD sur le réseau, la réduction des effectifs indemnisation ayant reporté une partie de leur charge de travail sur les conseillers emploi (informations à l'accueil).

Tout ceci a une influence directe en matière de stress et donc de santé. Bien entendu, la direction réfute *ad nauseam* ses responsabilités en matière de santé au travail et se retranche cyniquement derrière ses plans de prévention et ses enquêtes sur la qualité de vie au travail (QVT).

LA DIRECTION SE DÉDOUANE DE SES RESPONSABILITÉS

C'est dans la droite ligne de cette politique qu'elle a engagé les négociations sur l'accord mutuelle et prévoyance. Partant du postulat qu'il lui faut trouver des économies, que le personnel doit aussi faire un effort, la direction générale a appliqué l'un des principes de base du libéralisme : « chacun est responsable de ce qui lui arrive ». Ce faisant, elle se dédouane de ses responsabilités concernant la dégradation de la santé de ses personnels. Certes, de multiples facteurs impactent notre santé, mais l'employeur doit assumer ceux qu'il génère. Il doit donc assurer le financement des contrats groupes, rendus obligatoires par la loi et la convention collective nationale (CCN). Faut-il rappeler que, depuis dix ans, la direction générale n'a volontairement pas abondé le budget pour pallier ce qu'on appelle « la dérive médicale » qui rend notre système déficitaire de 2 à 3 % par an, alors qu'à maintes reprises les élu·es du SNU n'ont cessé de le lui rappeler ? Vous avez dit responsabilité ?

Or, tout au long des négociations, l'attitude de la direction a montré qu'elle reportait le poids de ses responsabilités sur le dos du seul personnel. La preuve la plus prégnante est qu'elle a privilégié le principe d'une mutuelle surcomplémentaire entièrement payée par celles et ceux qui le pourront, application parfaite du libéralisme en matière de financement de la santé. Et le comble du cynisme de cette direction générale a été atteint quand, en matière de prévoyance, elle a imposé une baisse drastique des capitaux-décès donc du soutien financier de la famille en cas de décès d'un agent, alors que dans le même temps elle relayait l'initiative de la caisse de solidarité organisée par les équipes de Drôme-Ardèche pour soutenir la famille de notre collègue assassinée à Valence fin janvier.

UN ACCORD AU COMBLE DU CYNISME

Pôle emploi a des responsabilités directes et indirectes sur l'état de santé de son personnel. À ce titre, l'établissement doit prendre toute sa part en matière de financement et ne peut pas se retrancher derrière le coût d'un tel dispositif. Oui, la prévention a un coût, oui la santé en a un aussi et quand un employeur n'agit pas sur les risques, il doit en supporter le prix. Tel est son devoir. ●

Vincent Kerlouegan

Cotisations frais de santé actuelles (cotisations régime général - hors régime Alsace-Moselle)

À ce jour, la cotisation est exprimée exclusivement en pourcentage du salaire, avec une logique de solidarité existante entre les revenus. La prise en charge est de 75 % pour la part patronale, et de 25 % pour la part salariale.

	part salariale	part patronale
Prise en charge, répartie en moyenne sur tous les agents	25 %	75 %

Ce qui change en 2022 (cotisations régime général - hors régime Alsace-Moselle)

Introduction d'une part forfaitaire de cotisation et suppression de la cotisation exprimée exclusivement en pourcentage du salaire. De fait, mécaniquement, les bas revenus paieront plus proportionnellement aux hauts salaires. La prise en charge en % du salaire par la direction est également plus forte pour les plus hauts revenus.

	part salariale		part patronale	
	forfait mensuel	% du salaire	forfait mensuel	% du salaire
Salaire brut ≤ 3 428 €*	5 €	0,846 %	51 €	1,440 %
Salaire brut > 3 428 €* **	10 €	0,800 %	51 €	1,486 %

* 3 428 € : Plafond mensuel de la Sécurité sociale en 2021 - soumis à variation chaque année
** Plafonné à 2 PMSS

Solidarité

Un recul social majeur à Pôle emploi

Le SNU se bat pour un monde basé sur le collectif, l'entraide et la solidarité. Mais le nouvel accord santé et prévoyance renonce brutalement à ces principes pour privilégier une logique individualiste.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 posait les fondements de la Sécurité sociale : protéger les travailleurs et leurs familles contre les aléas de la vie, au moment où la France sortait de la guerre. Ce système de solidarité, directement issu du programme du Conseil national de la Résistance (CNR) était basé sur le principe d'une protection sociale pour laquelle « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ». À sa modeste échelle, le SNU s'est toujours inscrit à Pôle emploi dans cette orientation en matière de protection sociale. Et jusqu'à présent, le SNU a signé tous les accords relatifs à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance (en 2011 et 2016), car ils étaient construits sur ces principes de solidarité.

RÉGRESSION HISTORIQUE DES SOLIDARITÉS

La négociation sur la révision de cet accord vient de s'achever et nous dressons l'amer constat que les solidarités ont volé en éclat au profit du chacun pour soi. En effet, l'accord qui s'appliquera à compter du 1er janvier 2022 torpille trois grands principes de solidarité.

Premier principe : la solidarité entre malades et biens portants. Le futur accord supprime la disposition qui permet d'assurer la gratuité de la cotisation en cas d'arrêt maladie. Disparaît aussi la disposition assurant le maintien de la rémunération à 100 % du salaire net de l'agent qui bascule en invalidité. La perte tournera aux alentours de 180 euros nets par mois et concernera près de 500 collègues par an. Enfin, disparaît la disposition qui permet d'assurer la gratuité de la mutuelle, jusqu'à la retraite, en cas de licenciement pour inaptitude de l'agent. Près de 150 collègues et leurs familles sont concernés chaque année.

Deuxième principe : la solidarité entre les revenus. Cet accord marque un recul inacceptable au profit des hauts salaires en matière de santé. En supprimant la cotisation exprimée exclusivement en pourcentage du salaire et en introduisant une part forfaitaire de cotisation, les bas revenus paieront mécaniquement davantage, proportionnellement aux hauts salaires (voir tableau page 4).

UN SYSTÈME TOUJOURS PLUS INDIVIDUALISTE

Troisième principe : la solidarité intergénérationnelle. L'accord actuel plafonne la cotisation des retraité·es à 125 % de celle des actifs. Demain, terminé. Pire encore, il sera créé un dispositif à deux vitesses pour les retraité·es, ce qui va à l'encontre de toutes les solidarités. En effet, ils auront « le choix » entre conserver la mutuelle des actifs de Pôle emploi, mais à un tarif élevé (et déplafonné), ou prendre une mutuelle qui sera spécialement proposée par le futur assureur (une mutuelle déjà existante dans ses propres contrats) avec une cotisation plus basse, mais un panier de soin plus faible. En d'autres termes : une mutuelle au rabais.

Nous vivons dans une société toujours plus individualiste. Au SNU, nous pensons qu'un autre monde, basé sur le collectif, les solidarités et l'entraide est possible. C'est pour cela que nous avons refusé de signer un accord relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance qui marque un recul social majeur dans la jeune histoire de Pôle emploi. ●

Emmanuel M'Hedhbi

Les changements du volet prévoyance

● L'invalidité de 1re catégorie :

À compter du 1er janvier 2022, la garantie invalidité diminue drastiquement pour passer d'un taux de prise en charge de 48 % actuellement à 40 %. Lorsqu'un agent bascule en invalidité (lors d'un arrêt maladie, le passage en invalidité intervient très vite, souvent au bout d'un an), il perd le maintien de sa rémunération à 100 % de son salaire net. Selon les propres chiffres de la direction générale, chaque année, 500 collègues basculent en invalidité de 1re catégorie. Selon nos calculs, la perte de salaire sera en moyenne de 180 euros nets par mois ! Avec la diminution du taux de prise en charge pour l'invalidité de 1re catégorie, la direction générale compte économiser près de 2,5 millions d'euros par an.

● La garantie décès :

À compter du 1er janvier 2022, la garantie décès passe de trois options à deux et voit ainsi la majorité de ses garanties revues à la baisse. La garantie décès propose deux options, laissées au choix de l'agent, qui portent soit sur le versement d'un capital-décès aux ayants droit (option 1), soit sur le versement d'une rente éducation pour les enfants à charge (option 2). Une option regroupe un ensemble prédéfini de prestations exprimées à des niveaux déterminés. Chaque agent choisit obligatoirement une option parmi celles proposées. En cas d'absence de choix, l'option 1 lui est appliquée par défaut. Selon les chiffres de la direction générale, 70 collègues en moyenne décèdent chaque année. Par la diminution des garanties décès, la direction compte économiser un peu plus de 6,4 millions d'euros par an.

Franck VROLAND

● Retraité·es

L´Amae, plus efficace que Malakoff Humanis

Cette année, les cotisations aux mutuelles ont toutes augmenté… sauf à l'Amae ! La preuve que les retraité·es de Pôle emploi ont plutôt intérêt à adhérer à l'Amae que d'accepter l'offre Malakoff Humanis pour les retraité·es.

En 2011, avait lieu la négociation de l'accord relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance pour les personnels de Pôle emploi. Si la direction générale prenait en charge une partie des cotisations des salarié·es, elle n'avait pas voulu faire de même pour les retraité·es. Les personnels partant à la retraite pouvaient rester à Malakoff Médéric (devenu Malakoff Humanis en 2019), mais en payant une cotisation forfaitaire ne tenant aucun compte de leurs revenus. C'est pourquoi le Secteur Retraité·es du SNU a créé l'association pour une mutuelle des anciens de l'emploi (Amae) et négocié avec Malakoff Médéric un contrat de santé pour lequel les cotisations sont basées sur le montant de la pension de retraite. Grâce aux bénévoles et une salariée mise à disposition par le syndicat, l'Amae gère les les relations avec la mutuelle, négocie pour améliorer ses services et pour limiter les augmentations de cotisation, et envoie des informations aux adhérentes et adhérents.

DES COTISATIONS ASSISES SUR LES REVENUS

Entre 2020 et 2021, les personnes couvertes par un contrat individuel ont subi une augmentation médiane de leur cotisation de 4,3 %, et de 7 % chez Malakoff Humanis. Cette augmentation conséquente est un véritable problème pour les personnes âgées, dans la mesure où les tarifs sont plus élevés à mesure que l'on vieillit, et que le pouvoir d'achat ne progresse que de 1,5 % par an !

Mais à l'Amae, nous avons réussi à ne pas augmenter nos cotisations ! Les personnels de Pôle emploi partant à la retraite ont donc tout intérêt à passer par l'Amae pour maintenir leur mutuelle, plutôt que d'accepter l'offre Malakoff Humanis pour les retraité·es !

Le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM) doit émettre un avis cet été sur la place de la complémentaire santé et prévoyance en France, et il a déjà soulevé quelques problèmes : la complémentaire santé coûte en proportion plus cher aux pauvres qu'aux riches ; il y a une iniquité pour les retraité·es, car les contrats individuels sont excédentaires alors que les contrats collectifs sont déficitaires ; le système est peu intelligible ; et les charges de gestion administratives sont fortement induites par la multiplicité des organismes. Mais un constat s'impose, les pouvoirs publics favorisent la progression des mutuelles aux dépens du système de la Sécurité sociale. Pour notre part, au SNU Pôle emploi comme à la FSU, nous revendiquons un système entièrement basé sur la solidarité par répartition, financé par des cotisations assises sur les revenus, bref : une assurance maladie entièrement couverte et gérée par la Sécurité sociale. ●

Le Bureau de l'Amae

Agents publics, il faudra attendre

Alors que cela n'a jamais été le cas lors des accords précédents, la direction générale a inscrit, dans le préambule du futur avenant à l'accord relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance, une condition loin d'être rassurante pour les agents publics : *« Pôle emploi, souhaitant que les agents de droit public bénéficient des régimes frais de soins de santé et prévoyance, recherchera auprès des ministères compétents les dispositions réglementaires permettant la mise en œuvre desdits régimes. »* Ce préambule signifie que les agents publics ne seront couverts par cet accord que si un décret est obtenu. La distinction des statuts devient désormais la norme dans chaque négociation. C'est clairement une « iniquité » de traitement entre agents publics et privés. Les agents publics devraient-ils s'inquiéter quant à l'obtention de ce décret ? Au vu de la demande faîte par la direction générale concernant l'attribution de la prime de fin d'année aux agents publics, on serait en droit de répondre par l'affirmative ! Gageons que sur un sujet aussi important que la mutuelle d'entreprise, les agents publics seront plus chanceux !

Ne dit-on pas, comme le poète Christian Bobin que *« l'attente est plus dure à supporter que le feu »* ?

Tony Terrentroy

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

Drame de Valence

Après le choc et l´effroi, quel avenir ?

Depuis l'assassinat de notre collègue Patricia, les tensions continuent de s'accroître. Mais pouvons-nous nous limiter au seul registre sécuritaire de la direction ? Ne devrions-nous pas interroger nos modes d'organisation ?

Jeudi 28 janvier, 9 heures, nous sommes réunis pour notre comité social et économique (CSE) mensuel d'Auvergne-Rhônes-Alpes. C'est à ce moment que la direction nous annonce devoir se réunir en cellule de crise concernant l'agence de Valence-Hugo. Tout au long de la matinée, nous sommes rivés sur les fils d'actualité des médias. Vers 11 heures, un nouvel échange avec la direction confirme officiellement le décès de notre collègue Patricia. En fin de matinée, les sites sont fermés et les collègues se retrouvent dans les salles de réunion ou en audio. Lors de ces temps d'échanges, la formule *« choqués, mais pas surpris »* reviendra, résumant le sentiment des collègues face au terrible drame.

Ce jeudi 28 janvier, notre délégation SNU au CSE avait justement prévu une intervention sur la montée des incivilités. Nous avions déjà pointé la problématique nouvelle de l'introduction d'armes dans les agences. Le 17 novembre, nous n'étions pas passés loin du drame : dans l'agglomération lyonnaise, un demandeur d'emploi avait menacé des collègues sous prétexte qu'il était à la recherche de sa conseillère. Interpellé sur un autre site, il se trouvait en possession d'un couteau de taille conséquente. Quelques jours avant le drame, sur le deuxième site de Valence, un demandeur d'emploi avait également introduit une arme. Dans les deux cas, le sang-froid des collègues avait participé à éviter le drame. Le 28 janvier, le drame n'a pas pu être évité… Nous avions également constaté depuis plusieurs mois une augmentation des menaces de suicide.

Depuis le drame de Valence, plusieurs agressions verbales et menaces ont fait directement et explicitement référence au meurtre de notre collègue… La direction régionale a seulement déployé quelques agents de sécurité sur une quinzaine de sites. Et elle communique auprès des personnels en rappelant qu'il n'y aura aucune tolérance à l'égard des menaces ou agressions, avec dépôts de plainte et poursuites judiciaires systématiques... Si on en croit la direction, le problème se situerait uniquement du côté de nos usagers, et la seule réponse devrait être exclusivement punitive. Mais pouvons-nous vraiment nous limiter à ce seul registre ? Ne devrions-nous pas aussi interroger nos modes d'organisation, constater leur inadaptation au contexte actuel, prendre en compte la désespérance sociale qui ne cesse de croître ?

UN CLIMAT QUI PÈSE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Réhumaniser nos accueils est une impérieuse nécessité. La refonte de notre relation aux usagères et usagers doit être le chantier prioritaire. Nous devons revaloriser les fonctions d'accueil par la présence de conseillers experts sur les volets demande et indemnisation, de psychologues du travail, de médiateurs. Il faut arrêter de vouloir orienter systématiquement tous les demandeurs d'emploi vers les services numériques. Ceux-ci ne peuvent pas et ne doivent pas être le canal exclusif d'accès à Pôle emploi. Cette mise à distance participe à générer de l'agressivité.

En attendant, ce climat pèse chaque jour un peu plus sur nos conditions de travail. Le SNU demande une expertise pour identifier l'existence d'un risque grave au sein notre établissement. C'est urgent, car chaque semaine les fiches de signalement témoignent d'un contexte de plus en plus tendu, et concernent des sites toujours plus nombreux… ●

Catherine Albout

Les réponses sécuritaires ne peuvent pas suffire

Suite au drame de Valence, jeudi 28 janvier 2021, la direction générale a immédiatement convoqué un comité social et économique central (CESEC) qui s'est réuni le mercredi 3 février 2021 en présence de Jean Bassères. Le SNU a fait part de son effroi face à la situation et a demandé quelles mesures comptait prendre la direction. Celle-ci nous a présenté quatre axes majeurs : fiche de signalement en cas d'agression verbale ou physique et dépôt de plainte systématique, déploiement d'agents de sécurité, mise en place de caméras, enregistrement des échanges téléphoniques avec les usagers. Mais si nous admettons que ces propositions relèvent du bon sens, nous constatons aussi qu'elles s'avèrent exclusivement d'ordre sécuritaire ! Or, le drame de notre collègue, tombée sous les coups d'un homme violent venu assouvir ses pulsions criminelles, révèle aussi l'image que Pôle emploi incarne dorénavant pour une part croissante de la population : renforcement des sanctions, mise à distance des usagers, conventions assurance chômage de plus en plus désavantageuses et sous-effectif endémique qui ne permet plus de recevoir correctement notre public. C'est ce dévoiement de nos missions qui entraîne depuis dix ans une augmentation continue des incivilités, des agressions et qui met en danger les personnes. La direction veut défendre la sécurité des personnels ? Qu'elle embauche et qu'elle investisse dans des moyens suffisants au service des usagers.

Franck Rohou

Suite au drame de Valence, le SNU demande une expertise pour risque grave à Pôle emploi. Le 4 février, des militantes franciliennes ont organisé un rassemblement en hommage à Patricia devant les locaux de la direction générale.

Formations internes

La dérive inquiétante de la

Loin de répondre aux aspirations des personnels, les orientations et les modules présentés à la commission paritaire nationale de formation cherchent davantage à leur permettre de s'accommoder des dysfonctionnements récurrents et endémiques caractéristiques de Pôle emploi.

Héritée de la convention collective du régime de l'assurance chômage, la commission paritaire nationale de formation (CPNF) a pour prérogative de donner un avis sur toutes les actions de formation à destination des personnels. Elle fixe également les orientations concernant les programmes de formation qui sont pluriannuelles et actualisées chaque année au regard des directives gouvernementales ou de l'actualité. Actuellement sont en cours les orientations 2020-2022 et nous étudions leur actualisation pour 2021. Cette instance est composée de trois membres par organisation syndicale représentative ou signataires de la convention collective nationale (CCN) et de représentants de la direction. Les deux délégations disposent d'un nombre égal de voix. À tour de rôle, la présidence et la vice-présidence sont assurées par un membre de la direction et un membre des organisations syndicales. La CPNF fait également le lien avec les autres instances, car elle effectue des travaux en amont des informations et consultations du comité social et économique central (CSEC) et de chaque comité social et économique (CSE).

DIGITALISATION DE LA FORMATION

Conformément à l'article 22 de la CCN, la formation professionnelle est censée répondre aux aspirations de développement professionnel et individuel des agentes et agents. Or, dans ces orientations, la direction n'envisage la formation que sous le prisme de la productivité ou d'un investissement à optimiser. L'établissement persiste à prôner l'idéologie de l'agent acteur de son parcours et de son développement de compétences, idéologie que nous ne partageons pas. En effet, en cas d'échec, la responsabilité porte sur l'agent et dédouane la direction des conditions de mise en œuvre de la formation.

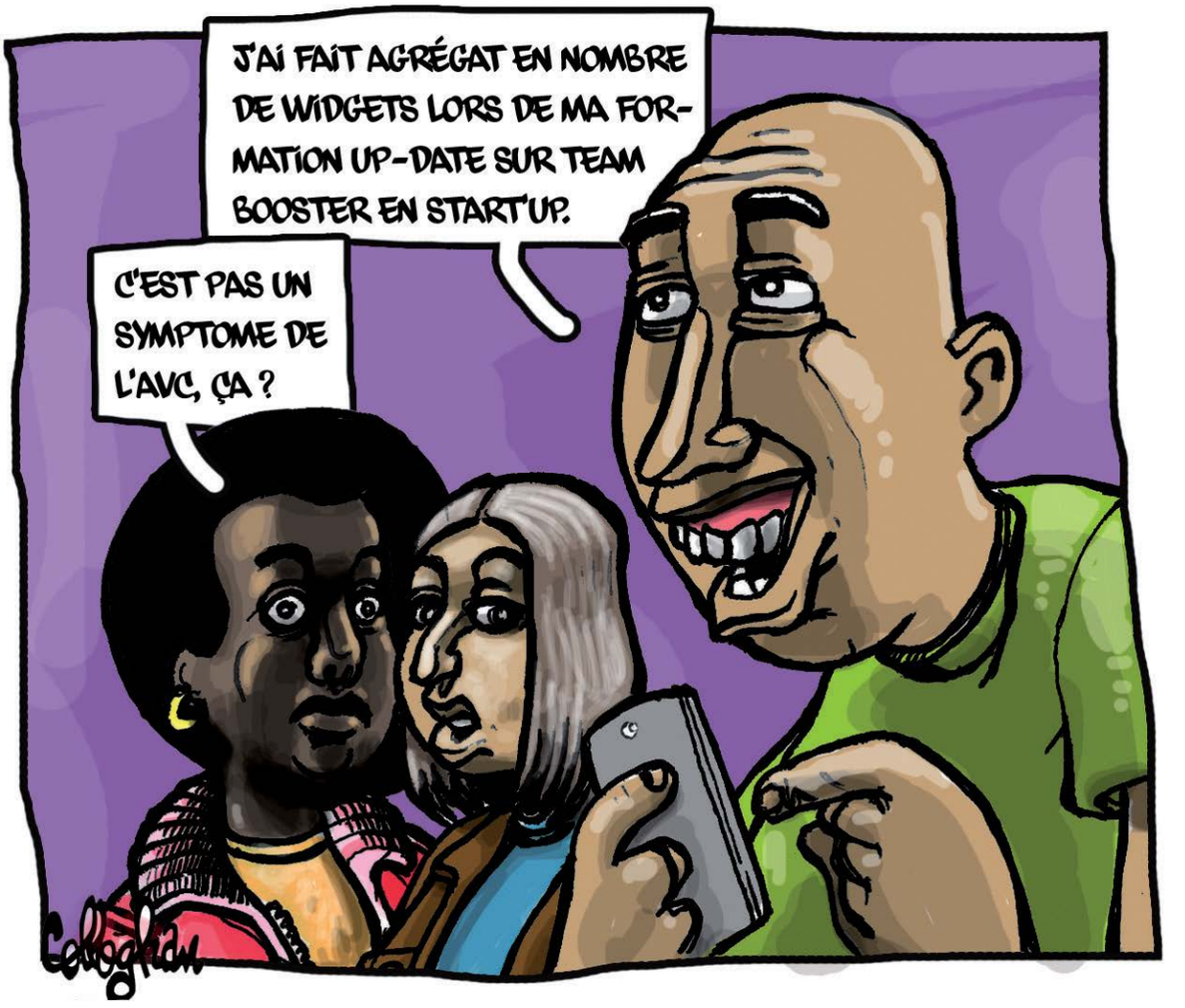
Depuis plusieurs années, nous assistons à un renforcement des formations en distanciel de courtes, voire de très courtes durées. La surconsommation de la modalité à distance au détriment du présentiel fait craindre un risque d'isolement pour les personnels. En effet, au-delà de permettre l'acquisition de connaissances, la formation est un lieu d'échange entre agentes et agents, et à travers ces échanges, elle permet de prendre du recul sur sa pratique.

DES IMMERSIONS DANS DES START-UPS

Cette digitalisation s'est amplifiée avec la crise sanitaire actuelle. La promotion de l'e-université en est un parfait exemple. Ce nouveau gadget de la direction livré aux personnels sans garde-fous, ni sur le respect de la vie personnelle ni sur la qualité des formations et de leur contenu (portant notamment sur le développement personnel et les savoir-être), conduit à de possibles dérives.

Nous craignons que cette digitalisation ne prenne, à long terme, l'ascendant sur le présentiel. Pour le SNU, autant la complémentarité de ces deux modalités peut s'expliquer en période de crise sanitaire, autant nous avons réaffirmé auprès de la direction que le présentiel doit rester la norme à Pôle emploi.

À l'occasion de l'actualisation des orientations, le SNU a réitéré ses craintes que la modalité du « nou-



digitalisation

veau suivi » ne soit qu'un traitement de masse du chômage en créant le métier de « web-conseiller » avec l'aide d'une intelligence artificielle. Au travers de cette nouvelle dominante, la mise à distance de nos usagers s'accentue.

RIEN D´AMBITIEUX POUR LES AGENTS

La refonte des actions de formation pour les conseillères et conseillers « entreprise », n'est pour nous qu'un habillage d'anciennes recettes revisitées avec l'ajout de quelques gadgets digitaux (widgets). Pour la filière management, de nombreuses formations sur l'évolution des modes de management sont mises en œuvre et l'orientation est axée sur l'acculturation d'établissement. La direction générale envisage même des immersions dans des start-ups ! Le ton est donné. Pour pallier le stress des managers, des formations de développement personnel, à base de méditation et de relaxation, leur sont proposées. Des formations *team booster*, qui ne sont en fait que du coaching d'équipes d'encadrants, risquent, à terme, de favoriser la concurrence entre les équipes locales de direction (ELD) et entre les membres d'une même ELD. La direction, par l'intermédiaire de la communication de son service des ressources humaines, évoque les termes de *« guerre des talents »* alors même qu'elle précise que la priorité en 2021 sera la formation *« communication non violente »*.

Le SNU rappelle que les formations en présentiel doivent rester la norme à Pôle emploi

Le SNU revendique une revalorisation du collectif de travail et un management opérationnel au plus près du travail des collègues. La direction devrait plutôt s'attacher à mettre en place une organisation garantissant des conditions de travail permettant la préservation de la santé mentale et physique des personnels, quels que soient leur cadre d'emploi et leur filière, au lieu de mettre à leur disposition des produits de formation pour s'accommoder de ces dysfonctionnements.
La proposition faite par la direction, au travers de cette actualisation, ne fait que se conformer au plan stratégique et nous ne voyons rien d'ambitieux pour les agentes et agents qui pourrait répondre à leurs aspirations et favoriser leur évolution professionnelle.
Dans ces périodes troublées pendant lesquelles les personnels sont fortement sollicités et où parfois ils et elles en paient le prix fort, le besoin d'être reconnus pour l'investissement fourni par chacune et chacun ne semble pas être une préoccupation pour la direction générale et la formation n'y fait pas exception. ●

Édith Lahaut
Dominique Malon
Gérard Léonard

● Commission de conciliation

Toujours pas de promotion ? Faites un recours

Le SNU vous accompagne et défend votre dossier de recours en commission paritaire nationale de conciliation.

On pourrait croire à un marronnier tellement ce thème est récurrent, mais contrairement au terme journalistique, la campagne de promotion et l'absence d'évolution salariale pour les agents n'est pas une information de faible importance. Malgré une classification qui « allait tout changer et permettre à plus d'agents de bénéficier de promotions, certes avec plus de petits pas, mais avec plus d'agents impactés », force est de constater que, deux ans après la mise en place de cet accord, il n'en est rien. Pire, au lieu de tenir son engagement d'attribuer plus de petites promotions, la direction continue à distribuer des primes, alors même que les primes ne sont pas des promotions. Une fois de plus, vous aurez été floué par la direction qui vous aura juré la main sur le cœur avoir « fait remonter votre nom », mais pour vous c'est nada. « On verra l'année prochaine, tu viens d'arriver sur ton poste, te donner une promo bouffe-rait toute l'enveloppe », etc.

L´ÉVOLUTION SALARIALE EST UN DROIT

Quand c'est trop, c'est trop ! Il ne faut plus attendre. Il n'y a de toute manière rien à attendre d'un employeur qui ne vous aura donné aucune promotion depuis quatre ans (quand vous avez de la chance) ou dix ans, comme c'est largement le cas actuellement pour tous nos collègues ayant opté en 2010 et qui viennent de voir passer une décennie entière sans évolution salariale. Alors n'attendez plus et lancez votre recours auprès de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC). Comment faire ? C'est simple, rapprochez-vous de vos élu-es SNU qui vous accompagneront tout au long de cette démarche, car vous n'êtes pas seul.
Nous serons là pour vous accompagner et défendre votre dossier. Le SNU accompagne tous les agents, du conseiller au cadre en passant par les agents des fonctions support et de l'encadrement intermédiaire. L'évolution salariale est un droit pour toutes et tous. ●

Sofyen Ben Mahmoud

1. Envoyez un courriel à votre chef pour lui demander un retour écrit des raisons objectives pour lesquelles vous n'avez pas eu de promotion. Après avoir obtenu une réponse ou passé un délai de vingt jours, saisissez la CPNC ;
2. Préparez un courrier, en partant de votre dernière promotion, qui reprend l'ensemble des éléments qui selon vous justifient une promotion : montée en compétence, prise en charge de nouvelles activités ou de nouveaux chantiers, mais aussi la pratique courante de votre activité ;
3. Regroupez, organisez et classez tout ce qui va dans le sens de votre argumentation : courriels, rapports, compte-rendu, etc. ;
4. Ajoutez les deux derniers EPA, le dernier bulletin de salaire, l'historique de rémunération ainsi que l'historique de formation ;
5. Envoyez l'ensemble de vos documents au secrétariat de la CPNC : secretariatcpnc.00157@pole-emploi.fr
6. Adressez un courriel à votre directeur pour l'informer du recours ;
7. Adressez un courriel au SNU pour l'informer que la machine est lancée ;
8. Croisez les doigts et ne lâchez rien d'ici le passage du dossier à la CPNC.

● Direccte et inspection du travail

Une dangereuse mise sous tutelle des préfets

Une nouvelle réforme vient mettre les services territoriaux des Direccte sous la tutelle du ministère de l'Intérieur et des préfets. Cette réforme surréaliste est une nouvelle menace pour l'indépendance de l'inspection du travail.

Le 1er avril, les services territoriaux des Direccte ont fusionné avec ceux de la Cohésion sociale, sous le vocable de directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Et la centaine de services qui gèrent la main-d'œuvre étrangère deviennent six plateformes numériques sous la coupe du ministère de l'Intérieur.

Ces nouvelles directions départementales interministérielles placées sous l'autorité directe des préfets sont le fruit d'une injonction de juin 2019 du Premier ministre Édouard Philippe, que son successeur a relancée en septembre 2020, après en avoir suspendu le processus suite à la crise sanitaire. Pourquoi ? Une idée – très théorique – de rapprochement de l'insertion sociale et professionnelle pour mieux lutter contre la pauvreté, alors que les Direccte ont bien d'autres missions.

UNE RÉFORME MENÉE SANS CONCERTATION

Mais comment peut-on mettre sous la coupe du préfet des agents dont des conventions internationales imposent qu'ils soient soustraits à son influence dans leurs missions d'inspection du travail ? À croire que le but principal, à peine dissimulé, est bien de déposséder les ministères des outils de leurs politiques, pour donner tous pouvoirs à de nouveaux « gouverneurs » tout-puissants, les préfets, libres depuis les circulaires de 2019 d'interpréter la loi et les règlements selon leur humeur et celle des puissances économiques locales.

Dans les faits, cette fusion ne repose sur aucune démarche cohérente qui viserait à améliorer le service public et les conditions de travail des agents… Personne ne sait en donner la raison ! Si l'on y ajoute l'incapacité du gouvernement et de son administration à se donner les moyens de sa réforme menée sans aucune concertation, on obtient une destruction de ce qui existe, sans alternative cohérente.

Cette réforme intervient dans un contexte de crise sanitaire qui mobilise les énergies de tous les agents pour s'adapter à une situation inédite et à un surcroît de sollicitations. Les conditions de travail n'ont par ailleurs cessé de se dégrader par la reconduction de réformes nuisibles – quatre en dix ans – sans utilité probante, provoquant systématiquement une véritable perte de sens et d'importants dégâts humains.

Cette politique publique erratique accompagne une baisse continue des effectifs qui continue d'entraîner des surcharges de travail et des tensions. Pour autant, nous continuons d'assurer des missions qui, elles, ne sont pas en diminution.

UNE BAISSE CONTINUE DES EFFECTIFS

Les conséquences de cette énième réforme sont déjà perceptibles : transfert de plus de 500 emplois vers le ministère de l'Intérieur, déficience de l'accompagnement des agents dont les postes sont transférés, projets de déménagement non fonctionnels, menaces sur l'indépendance et les moyens de l'inspection du travail, dégradation du service rendu aux travailleurs étrangers, et perte de moyens des instances représentatives.

C'est une réforme surréaliste qui nous est encore imposée, dans laquelle s'invitent les inquiétants récits de Kafka et le tyrannique personnage du père Ubu dans ce qui s'avère être une destruction de nos missions de service public. ●

Brigitte Sénèque

● Grand-Est

La Direccte ne protège pas ses agents du Covid

Les organisations syndicales de la Direccte Grand-Est ont saisi le tribunal pour dénoncer les manquements graves de la directrice depuis le début de la pandémie.

Le 10 mars 2020, les syndicats de la Direccte Grand-Est dénonçaient l'absence de mesures prises par la directrice Isabelle Notter afin de limiter la propagation du Covid dans ses services, notamment dans le Haut-Rhin, touché très tôt et plus durement par l'épidémie. Les manquements graves se sont succédés tout au long de la crise sanitaire. La directrice a enjoint aux agentes et agents de continuer à contrôler même en l'absence de tout équipement de protection individuelle. Elle a tardé à fermer l'accueil du public dans le Haut-Rhin, en dépit du cluster identifié. Elle a ignoré les droits de retrait déposés par plusieurs de ses personnels, elle n'a pas encouragé le télétravail, elle n'a jamais communiqué sur le stock de masques disponibles. Elle a imposé à des agentes et agents, mis à l'isolement pour raison de santé, de revenir sur leur lieu de travail. Malgré les signalements répétés du médecin de prévention, du CHSCT et les alertes de l'inspecteur santé et sécurité, la directrice a refusé de prendre les mesures nécessaires.

UNE PLAINTE AU PÉNAL CONTRE LA DIRECTRICE

Devant son refus d'agir, la gravité et la répétition des manquements à ses obligations, l'intersyndicale a déposé plainte auprès du Tribunal de Strasbourg contre Isabelle Notter pour *« abstention volontaire de prendre ou provoquer les mesures permettant de combattre un sinistre de nature à créer un danger pour la sécurité des personnes »*.

Toujours en Grand-Est, les représentants du personnel ont également saisi le tribunal administratif en référé le 16 février 2021 pour dénoncer le refus de la direction régionale d'assurer une enquête pourtant obligatoire suite à des signalements pour danger grave et imminent effectués par des agents de la Marne. Le 9 mars 2021, le juge a condamné la décision de l'administration, sommée de *« réexaminer la demande d'enquête »*.

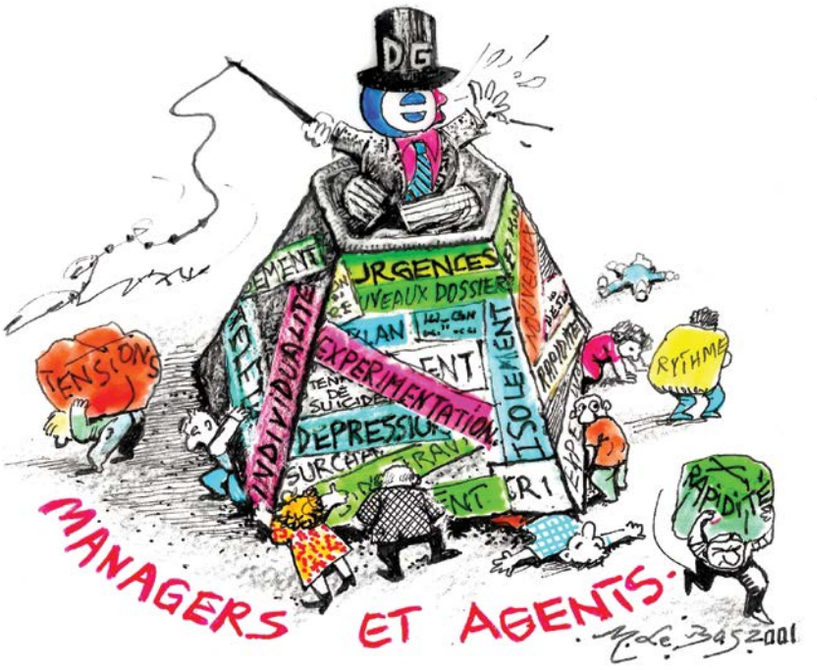
On peut saluer la ténacité des représentants du personnel et leur action intersyndicale, on ne peut qu'être affligé par cette situation révélatrice du profond malaise des services du ministère du Travail et de la rupture totale entre la tête et le corps de notre administration. ●

Le SNU TEFE Grand-Est

● Indicateurs

La pression destructrice des chiffres

Le fossé se creuse entre l'encadrement supérieur, qui enchaîne les projets, et les managers de proximité qui peinent à construire un travail collectif qui fasse sens. Indifférente aux alertes, la direction continue sa fuite en avant.



Après un an de crise sanitaire, le Secteur Cadres du SNU identifie deux impacts forts : la dégradation des collectifs et le retour en force des tableaux de bord. La période de sinistrose que nous vivons a une première conséquence forte sur une composante essentielle de nos métiers : le travail en équipe. Sous le poids de la charge de travail, toujours accentuée, du télétravail et du management individualisé, les agents se croisent peu et ont peu d'occasions d'échanger. Or, le travail réel se nourrit et s'enrichit de ces échanges informels : entre deux portes, en salle de pause, en s'interpellant les uns les autres, en partageant une situation, en imaginant ensemble des solutions à un problème rencontré…

LE TRAVAIL EN ÉQUIPE UN VIEUX SOUVENIR ?

La présence limitée sur site, consacrée essentiellement aux activités contraintes de réception du public, ne permet plus ces échanges, alors même que, dans cette période délicate, la direction générale continue sa fuite en avant. Dans un aveuglement total, elle débite au mètre nouveaux dossiers, changements, évolutions, expérimentations et plans d'action plus ou moins pertinents, chaque action étant présentée comme plus urgente que la précédente. Pourtant la richesse de nos métiers et de notre travail réside en bonne partie dans cette capacité que nous avions à échanger, à débattre, qui créait une meilleure façon de progresser. Cette capacité et ces possibilités d'échanges avaient déjà été malmenées par le saucissonnage de nos métiers. Malgré les tentatives maladroites de rapprochement, à coup de réunions focus, de rapports flash, et d'initiatives locales qui ne tiennent guère sur la durée, cette désorganisation pousse chacun a travailler de son côté. Et l'ultraspécialisation continue : les CDDE vont être divisés en deux dominantes, chacune fixée sur ses propres objectifs, en oubliant tout de l'activité du voisin. Taylor n'est pas mort, il a un vraisemblablement un descendant à la direction générale !

Les réunions de l'encadrement se limitent à l'étude des indicateurs des différents dispositifs

La couche de peinture neuve sur le pilotage par les résultats, la confiance et la qualité ont fait long feu. Place au retour du bon vieux pilotage par les moyens ! L'encadrement supérieur est totalement focalisé sur le nombre de prestations prescrites sans se préoccuper de savoir si ces injonctions correspondent à un véritable besoin. Le management et les agents n'ont jamais autant été soumis aux outils, à leur pression humainement destructrice. Les réunions de l'encadrement supérieur sont maintenant essentiellement consacrées à regarder les indicateurs des différents dispositifs. Et comme l'imagination au pouvoir, à Pôle emploi, ce n'est pas pour demain, chacun y va de son groupe de travail sans jamais avoir peur du ridicule. Des régions en font même sur les contrats aidés, oubliant totalement que ça n'a absolument rien d'un projet. Nous sommes sur une activité du quotidien, et pour qu'il y ait des emplois, il faut simplement que les entreprises aient besoin d'embaucher. Après plus de vingt ans d'existence, toutes les études du ministère du Travail montrent que le CIE ne crée quasiment pas d'emploi (environ 90 % d'effet d'aubaine pour 10 % d'emplois créés). Mais il faudrait néanmoins mettre notre énergie à essayer de convaincre les entreprises d'accepter gentiment ces primes pour des employé·es sous-payés ? Non seulement c'est inutile, mais en plus il s'agit là d'un gâchis éhonté d'argent public ! Est-ce notre métier de promouvoir des mesures pour l'emploi qui ne créent pas d'emploi, et de compter et recompter celles-ci ?

LE NEZ SUR LES CURSEURS

Tout cela sur fond de renforcement du contrôle, du pilotage affiché ou dissimulé (Weplan…) et d'une suppression progressive des marges et de l'autonomie… Depuis des années, les questionnaires qualité de vie au travail (QVT) en direction des personnels, les interventions de certains managers courageux ou des organisations syndicales se multiplient sur le problème de la surcharge de travail et du rythme trop rapide des changements. Des alertes sur nombre de situations dramatiques – dépressions et tentatives de suicide – sont même devenues récurrentes.

DÉNI DE LA DIRECTION

Mais à son obsession des chiffres, la direction ajoute le déni. Car la seule réponse, inacceptable, de l'établissement à ces alertes, a été donnée lors d'une visioconférence par la direction générale le 15 mars : on décale (un peu) certains projets… pour les reprogrammer au pire moment ! Par exemple, la nouvelle modalité du conseiller référent indemnisation (CRI) est repoussée à octobre. À ce sujet, la direction générale a annoncé aussi la possibilité pour les agences de choisir leur date de déploiement… On applaudirait s'il ne s'agissait encore que de la poudre aux yeux, ce choix ne pouvant se faire que dans un calendrier contraint imposé par le national. Ce choix de dupe accentuera les tensions en obligeant les ELD à se positionner par défaut.

Le fossé n'a jamais été aussi grand entre d'une part les directions générale, régionales et territoriales, et d'autre part les managers de terrain. Hélas, seul constat : les premiers continuent de creuser. Jusqu'où et pour combien de temps ? ●

Le Secteur Cadres du SNU

Écoféminisme

Sortir du patriarcat et du capitalisme

L'écoféminisme est une notion qui implique que l'écologie nécessite de repenser le rapport entre les genres. Et pour cause, les femmes sont plus directement concernées par les changements climatiques du fait de la place qui leur est assignée au sein du foyer.

Ecoféminisme : on a toutes et tous entendu ou lu ce mot dans les médias sans forcément savoir de quoi il s'agit. Mais il fait réagir et interroge. Si l'on regarde dans le dictionnaire, en fonction de l'année d'édition, le mot peut ne pas y figurer. En revanche, il apparaît sur tous les moteurs de recherche des navigateurs internet, mais le mot recouvre des définitions différentes. Nous pouvons déjà commencer par une définition simple : l'écoféminisme, c'est d'abord le rapport que les femmes construisent avec l'environnement naturel et les ressources de la planète.

UN CONTEXTE D'URGENCE CLIMATIQUE

Le terme est introduit à la fin des années 1970 en France par Françoise d'Eaubonne, intellectuelle, pionnière du mouvement féministe et de la décroissance. La notion se développe réellement au sein de mouvements anglo-saxons au début des années 1980 en réponse aux menaces de guerre nucléaire entre l'URSS et les États-Unis. Ces mouvements agrègent des activistes de différents horizons – antinucléaires, écologistes, féministes, pacifistes – qui se mobilisent à la suite des catastrophes nucléaires et des scandales sanitaires. Des actions spectaculaires sont organisées aux États-Unis et en Grande-Bretagne : encerclement du Pentagone, blocus d'une centrale nucléaire en Californie en 1981, installation d'un « Larzac féminin » pendant vingt ans en Grande-Bretagne pour protester contre l'installation de missiles nucléaires sur le territoire.

D'un point de vue général, on peut dire que l'écoféminisme articule les revendications en faveur du droit des femmes et la préservation de la nature. Il est une façon de lutter contre le système patriarcal et capitaliste qui détruit l'environnement et oppresse les femmes, réduites à un simple outil de reproduction à l'usage de l'homme. En effet, une conviction est partagée : capitalisme et patriarcat sont liés et le premier renouvelle et renforce le second. Plusieurs courants vont donc apparaître, différents en fonction des pays : culturels, altermondialistes dans les pays du Sud ou plus spirituel en Inde notamment via Vandana Shiva, figure emblématique et internationale de l'écoféminisme, prix Nobel alternatif en 1993.

> **L'écoféminisme participe à jeter les bases d'une écologie véritablement émancipatrice**

Ce lien des femmes avec la nature, certains ont voulu le réduire à un courant de pensée établissant que la femme est fille de Gaïa, en soulignant l'importance accordée au corps et à ses liens avec la nature. Dans le même temps, d'autres mouvements féministes rejettent cette « naturalisation » des femmes, cette association quasi permanente entre femme, mère et reproduction. Cette association en Occident est une construction de la métaphysique grecque établissant que le principe féminin est lié à la matière et à la terre en raison de ses fonctions de reproduction, et que le principe masculin est lié à la technique et à la culture. Cette vision a été reprise au XVIIe siècle par, entre autres, le philosophe Francis Bacon, qui appelle les hommes à conquérir la terre comme le ventre d'une femme ! Ce paradigme renvoie à l'instrumentalisation du corps de la femme et, en l'occurrence, de son utérus. La femme n'est plus qu'un moyen au service de l'homme dans un objectif de procréation.

Aujourd'hui, la notion d'écoféminisme refait surface dans un contexte d'urgence climatique. En France et en Europe, beaucoup de jeunes femmes se mobilisent pour la défense de la planète et du climat. La Suédoise Greta Thunberg est devenue l'un des porte-drapeaux médiatiques de ce combat. Plusieurs études ont montré que les femmes étaient beaucoup plus engagées dans l'écologie que les hommes et toujours plus nombreuses à se battre pour les questions environnementales, au Nord comme au Sud de notre planète. Les femmes sont concernées plus directement que les hommes par les changements climatiques du fait de la place qui leur est assignée au sein du foyer par le système patriarcal. Car ce sont les femmes qui gèrent la vie domestique, qui assurent la survie du foyer et la protection des plus vulnérables au sein de la famille. Les femmes représentent 70 % de la pauvreté au sein de la population mondiale, ce qui accroît encore leur vulnérabilité. Une étude de l'Onu montre que les changements climatiques sont autant de menaces sur les activités agricoles et l'approvisionnement en eau. Or, ce sont les femmes qui en ont majoritairement la charge. Dans de nombreux pays, elles restent responsables de la production de l'alimentation. Quand une catastrophe naturelle frappe une région, le risque de décès est 14 fois plus élevé pour une femme que pour un homme.

LES FEMMES ASSURENT LA SURVIE DU FOYER

Partout sur la planète, des femmes se battent pour inciter à la prise de conscience du plus grand nombre sur l'urgence climatique, interpeller les institutions, les décideurs, et fédérer les populations. Le combat de ces femmes leur permet de s'émanciper, de faire bouger les lignes d'une organisation sociale figée basée sur le patriarcat. Leur énergie réveille les consciences collectives sur le devenir de notre planète : l'écoféminisme participe à jeter les bases d'une écologie véritablement émancipatrice. ●

Le Secteur Femmes du SNU

Écriture inclusive

Pour rendre les femmes visibles

Si l'écriture inclusive peut relever de différents usages, l'objectif reste le même : faire progresser l'égalité entre les genres. En face, des député·es de droite, inquiets pour la suprématie masculine, cherchent à la faire interdire.

Le 28 juillet 2020, neuf députés, en majorité RN, déposent une proposition de loi visant *« à interdire l'usage de l'écriture inclusive par toute personne morale publique ou privée bénéficiant d'une subvention publique »*. Le 18 février 2021, François Jolivet, député LREM, affirme sur Cnews : *« Quand vous avez des écoles très célèbres qui forment les futurs dirigeants de l'État français qui exigent l'écriture inclusive dans des copies, Sciences Po pour ne pas la citer, je ne comprends pas »*. Annie Genevard, députée LR, twitte le même jour : *« une copie qui n'est pas rendue en langue inclusive est pénalisée, c'est insupportable »*. Mais ces accusations se révèlent être des intox : les étudiantes et étudiants, le personnel enseignant et l'institution démentent ! Mais le 23 février 2021, surprise : soutenu par des député·es LREM et LR, François Jolivet dépose un projet de loi pour *« interdire l'écriture inclusive qui se répand dans les documents administratifs »*. Depuis, c'est un pseudo débat focalisé sur le point médian. Journalistes, écrivaines et écrivains, académiciens ont des commentaires dignes du café du commerce. Et bien sûr, les linguistes ne sont jamais interrogés pour livrer leur analyse.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Pour mieux comprendre les enjeux de l'écriture inclusive, appuyons-nous sur les travaux de Francesco Bianchi, Éliane Viennot, Maria Candea, Raphaël Haddad et Bernard Cerquiglini. L'écriture inclusive a plusieurs objectifs : inclure les différents genres et rendre visibles les femmes ; rendre neutre le langage en promouvant l'égalité des genres ; faire évoluer les représentations mentales.

L'écriture inclusive peut se décliner de différentes manières et a vu émerger différents usages. On peut accorder en genre les noms de fonctions, métiers et titres : « présidente », « écrivaine ». Il est aussi possible d'user du féminin et du masculin par la double flexion, l'épicène ou le point médian : « elles et ils partent », « les délégué·es de classe ». On va bien sûr préférer les « droits humains » aux « droits de l'Homme ». Enfin, il peut s'agir d'effacer la règle du masculin qui l'emporte sur le féminin et adopter celle de proximité – « Les lecteurs et les lectrices sont contentes » – ou celle de l'accord de majorité : « Tes filles et ton garçon sont belles. »

DES ALTERNATIVES AU POINT MÉDIAN

Par ailleurs, pas d'inquiétude : le point médian n'est pas une fatalité. Simple abréviation générant, comme le fait remarquer Éliane Viennot, *« des réactions viscérales et violentes »*, sachons donc raison garder avec six autres solutions : mot épicène (« les enfants et les parents ont défilé »), formule englobante (« les personnels enseignants »), féminisation des noms, double flexion (« les lecteurs et les lectrices »), alternance, reformulation.

L'écriture est une construction historique, politique et sociale. Elle est le reflet de notre société. Jusqu'au XVIIe siècle, les règles d'accord suivies sont celle de la majorité et celle de la proximité. C'est à partir du XVIIe siècle que l'Académie française efface de son dictionnaire des mots féminins (poétesse, mairesse ou autrice) et impose la règle du masculin qui l'emporte sur le féminin ! L'absence de règle a prévalu jusqu'à la fin du XIXe siècle pendant lequel on trouve encore de nombreux exemples d'accords de proximité chez de grands auteurs et autrices. Puis on constate un recul de ces usages avec la généralisation de l'école. Dès le milieu du XIXe siècle, la règle académique est inscrite dans la plupart des livres scolaires.

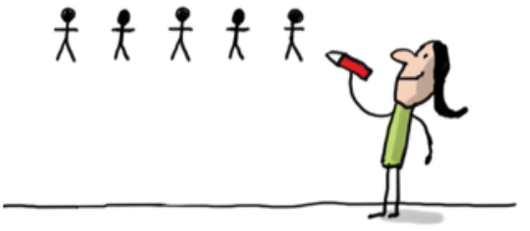
> **L'écriture inclusive peut se décliner de différentes manières et a vu émerger différents usages**

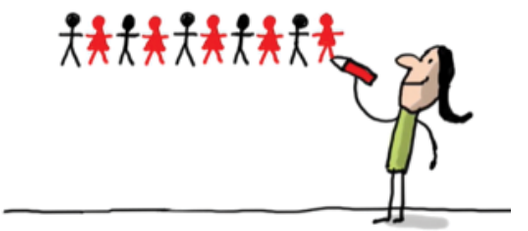
Mais qui sont ces académiciens et académiciennes qui imposent de telles règles ? Principalement un ramassis de vieux phallocrates cooptés pour qui la langue est un prétexte permettant de diffuser des idées et messages conservateurs, sexistes et réactionnaires. L'Académie française est créée en 1634. Dès son inauguration, le Parlement de Paris dénonce son pouvoir abusif en matière linguistique ! Bien sûr, on ne trouve toujours aucun linguiste parmi eux… Il est de notoriété publique que l'Académie française est minée par un absentéisme endémique, et que ce sont des agrégé·es qui sont rémunérés pour élaborer leur dictionnaire. Ce qui explique peut-être qu'en deux cents ans, l'illustre institution n'aura réussi qu'à produire huit dictionnaires et une grammaire. Heureusement, nous pouvons compter sur la présence d'esprit des plus progressistes d'entre eux, comme Pierre Gaxotte qui alertait ces confrères en 1980 à l'occasion de l'élection de Marguerite Yourcenar : *« Si on élisait une femme, on finirait par élire un nègre… »*

L'ÉCRITURE EST UNE CONSTRUCTION POLITIQUE

Les projets de loi de la droite visant à interdire l'écriture inclusive illustrent clairement la peur de la fin de la suprématie masculine. Nous pensons qu'aucune loi, aucune institution ne doit imposer sa vision. Le français est une langue vivante qui doit évoluer pour ne plus rendre les femmes invisibles. Notre combat pour la liberté d'utiliser l'écriture inclusive fait partie d'un autre combat plus large : celui pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Comme Bernard Cerquiglini, nous plaidons pour *« une langue vivante qui s'émancipe des carcans masculinistes, voire machistes, pour accompagner la marche des femmes vers l'égalité sociale et professionnelle »*. ●

Le Secteur Femmes du SNU





● Pesticides

Nouvelle étape dans la lutte

Le glyphosate est classé comme cancérogène probable. Mais les décisions de l'Agence nationale de sécurité alimentaire, favorables au pesticide, ne permettent pas de le retirer du marché. Différentes démarches juridiques menées par plusieurs associations pourraient aboutir à un procès historique.

En 2015, le Centre international de recherche contre le cancer (Circ), une agence de l'Organisation mondiale de la Santé, a classé le glyphosate, l'herbicide le plus utilisé dans le monde, comme « *cancérogène probable* ». Pour autant la question n'est toujours pas tranchée. L'Agence nationale de sécurité alimentaire, de l'environnement et du travail (Anses), organisme public chargé de délivrer les autorisations de mise sur le marché (AMM) des produits phytosanitaires a lancé, suite à une sollicitation du gouvernement sur ce sujet en mars 2018, un appel d'offres pour confier à des cabinets d'études indépendants la tâche d'évaluer la dangerosité de ce produit.

UN COLLECTIF DÉNONCE DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

En avril 2020, l'Anses confie l'étude à sept laboratoires. Mais très vite une polémique enfle. La députée Delphine Batho (génération écologie) interpelle le gouvernement en juin et met en cause les conditions d'attribution du marché. À sa suite, un collectif de scientifiques lanceurs d'alerte adresse au journal *Le Monde* un document dénonçant conflits d'intérêts et favoritisme. Delphine Batho, dans sa question au gouvernement, explique que « *le consortium retenu pour mener ces études est dirigé par le président du groupe d'expertise du groupe d'urgence de l'Anses* [Fabrice Nesslany] *qui a établi le cahier des charges* » de l'appel d'offres, raflant ainsi la majeure partie de l'aide au financement de 1,2 million d'euros, le reste du financement étant destiné au Circ. Deux autres des cinq experts ayant rédigé le cahier des charges de l'appel d'offres ont aussi vu leur laboratoire retenu pour mener la recherche ! Au-delà du caractère suspect de la procédure, l'Anses avait déjà rendu en 2016 un avis plutôt favorable au glyphosate rédigé par... Fabrice Nesslany ! Le Circ avait à cette occasion manifesté son total désaccord avec cet avis. Sans cet avis de l'Anses, la position du Circ aurait pu suffire à exclure du marché le pesticide dès 2016...

UN DANGEREUX EFFET COCKTAIL

Suite à ces alertes, le consortium de laboratoires se retire du projet en juillet. Le Circ, lui, continue ses recherches. Mais en septembre 2020, l'Anses lui impose de collaborer avec les sociétés commercialisant des produits à base de glyphosate, réunis au sein du Glyphosate Renewal Group (GRG), qui réunit des firmes comme Bayer, Syngenta et Nufarm). « *L'Anses a formulé deux requêtes*, explique le Circ, *le glyphosate qui sera testé dans l'étude devra provenir du GRG et le protocole utilisé devra être transmis à ce dernier.* » Ces conditions sont jugées inacceptables par le Circ, qui se retire du projet le 2 octobre. Conclusion, aucune étude ne sera finalement disponible quand, au niveau européen, l'homologation du glyphosate sera réévaluée courant 2022.

La réglementation française, avec la bénédiction de l'Anses, continue de permettre l'utilisation du glyphosate, poison notable, pour l'arboriculture, la viticulture et la plupart des grandes cultures.

Pour le désherbage des voies ferrées, la SNCF est le plus gros utilisateur de glyphosate de France

Maigre consolation, en octobre 2020, l'Anses rend un rapport sur l'évaluation des « *alternatives non chimiques* » aux pesticides dans le cadre du « *plan de sortie du glyphosate* » du gouvernement. Pour faire simple, l'Anses estime que, dans certaines situations, l'herbicide peut être remplacé, et donc son usage interdit, mais que dans d'autres situations, les alternatives ne permettent pas de remplacer son utilisation. Ces derniers cas concernent les terrains en forte pente ou trop

contre le glyphosate

caillouteux pour permettre le passage d'outils mécaniques (comme dans certaines vignes). Le rapport préconise toutefois une baisse de la dose maximale autorisée de 80 %.
Un autre cas d'impossibilité de substitution par des moyens alternatifs concerne *« l'impossibilité de disposer à court terme sur le marché français de machines agricoles permettant le désherbage sous le rang »* comme en viticulture ou en arboriculture, ou *« la destruction des plantes indésirables vivaces difficiles à éliminer »* comme dans la plupart des grandes cultures. Bref, les différentes dérogations identifiées ne permettent que très peu d'évolution par rapport à la situation actuelle. Quant aux usages non agricoles (désherbage des voies ferrées, de monuments…) rien ne change. La pulvérisation reste autorisée. Pour rappel, la SNCF est le plus grand utilisateur de glyphosate en France. On le voit, la lutte contre ce produit dangereux n'en finit pas.

PLUS DE 6 000 DÉPÔTS DE PLAINTE

En octobre 2020, une étude scientifique de Gilles-Éric Seralini et Gerald Jungers démontre la présence de produits toxiques (métaux lourds, Arsenic, HAP) dans 14 pesticides, non déclarés sur les étiquettes. Les fabricants semblent s'inquiéter pour de bon, jusqu'à tricher sur les étiquettes contenant leurs produits. Neuf associations ont porté plainte en décembre auprès du Tribunal de Paris pour fraude, tromperie, falsification, mise en danger de la vie d'autrui et atteinte à l'environnement.

En février 2021, les neuf associations envoient, avec le soutien de 119 députés européens, français et sénateurs, un premier courrier à l'European Food Safety Authority (EFSA), chargée de l'évaluation des risques dans le domaine des denrées alimentaires. Le but est de demander la prise en compte de l'effet cumulé des substances actives des produits contenus dans les pesticides, de tenir compte de l'ensemble des publications scientifiques (comme celles du Circ) lors des procédures de renouvellement d'approbation de distribution des substances, et de publier les données brutes sur lesquelles se base l'EFSA dans ses évaluations.
Car l'EFSA évalue seulement la substance déclarée par le fabricant, sans étudier l'effet cumulé, appelé « effet cocktail » et se défend en rappelant que ce sont les États membres qui évaluent ou réévaluent la sécurité des pesticides vendus sur leur territoire. Ce que, à ce jour, l'Anses, pour la France, ne fait pas…
Les associations Générations futures, Nature et Progrès et Campagne glyphosate France ont lancé la campagne Secrets toxiques qui demande à l'Anses de faire retirer du marché certains pesticides. Ces associations devraient à nouveau faire parler d'elles en avril avec la fin de la campagne d'analyse d'urine visant à mettre en évidence la présence de molécules de glyphosate. Ce sont à présent 6 800 prélèvements qui ont été effectués partout en France. À de rares exceptions près, toutes les analyses se sont révélées positives ! Ces analyses ont donné lieu à 6 000 dépôts de plaintes, portés par 72 comités locaux dans 68 départements. À ce jour, le parquet de Paris n'a pas refusé les plaintes et de nombreux articles de presse ont déjà été consacrés au sujet. La campagne Secrets toxiques, pourrait enfin permettre l'ouverture d'un procès historique contre le glyphosate. ●

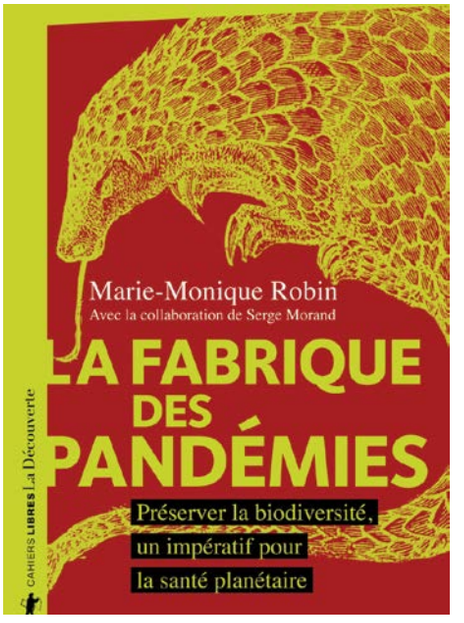
Marc Reneaux

● Essai

Le capitalisme, responsable des pandémies

Marie-Monique Robin (qui soutient la campagne Secrets toxiques, voir article pages 14 et 15) : son nom ne vous dit peut-être rien, mais vous connaissez probablement ses autres livres et reportages : *Le monde selon Monsanto*, *Sacrée croissance*, *Les moissons du futur*. Avec *La Fabrique des pandémies*, l'auteure nous livre le fruit d'une nouvelle enquête dans laquelle elle a consulté plus de trente chercheurs sur plusieurs continents. Tous sont très inquiets pour notre avenir et lancent une alerte glaçante : l'effondrement de la biodiversité liée aux activités humaines a créé les conditions d'apparition de maladies émergentes qui peuvent prendre des formes plus ou moins épidémiques. Cette destruction est à l'origine des zoonoses, des maladies transmissibles de l'animal à l'homme, qui se multiplient depuis un demi-siècle, comme le virus Ebola, le Sras, le Nipah, le chikungunya ou le Covid 19… Les mécanismes qui expliquent la transmission de ces maladies sont implacables. En détruisant à large échelle l'habitat sauvage, l'espèce humaine se retrouve en contact direct avec des espèces animales porteuses ordinairement de virus, sans que le milieu naturel dans lequel elles évoluent habituellement ne puisse continuer à jouer son rôle de zone tampon. Par exemple, la chauve-souris est porteuse naturellement de multiples virus. Le stress lié à la disparition de son milieu de vie normal provoque chez cet animal une suractivation des virus qui sont alors répandus par le biais de ses excréments. L'occasion de redire que, en contrepoint, notre meilleure chance d'échapper à ces nouvelles pandémies (et à celles à venir) est de sortir au plus vite du modèle économique qui tend à globaliser la course aux profits au détriment de la biodiversité. Faute de quoi, nous rentrerons inexorablement dans une période alternant sans fin confinement, déconfinement et reconfinement. À lire absolument ! ●

Marc Reneaux



Marie-Monique Robin, *La Fabrique des pandémies*, La Découverte, 2021, 352 pages, 20 euros.

Santé au travail

Obtenir réparation et lutter

La prise en considération de la santé au travail fut lente et difficile, souvent liée aux intérêts économiques des pouvoirs politiques. Seules l'émergence d'une conscience de classe et le développement des syndicats permirent la mise en place d'une véritable législation.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, la préoccupation de la santé au travail est devenue un thème majeur. Deux événements récents viennent de nous le rappeler : d'abord, la suppression de l'autonomie des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et leur fusion au sein du comité social et économique (CSE) par les ordonnances Macron, et ensuite la mise en place de toutes les règles liées au Covid et au confinement dans les entreprises.

L'émergence de cette préoccupation fut très lente au cours des âges. La monarchie n'y fut pas totalement insensible, ne serait-ce que par intérêt économique. Mais c'est surtout à partir de la seconde moitié du XIXe siècle que les rapports entre santé et travail se sont inscrits dans des lois à caractère général. Ces lois sont le fruit à la fois des luttes ouvrières et politiques face à un patronat franchement hostile.

DES PREMIÈRES MESURES NOTABLES DÈS LE XVIIe SIÈCLE

Ce souci de la santé au travail est présent, certes sous un mode mineur, dès certains textes de l'Antiquité. Elle apparaît de façon plus sensible à partir au XIIIe siècle avec deux ouvrages importants d'Arnaud de Villeneuve : *L'Hygiène professionnelle* et *La Maladie des métiers*. Au XVe siècle, la forte mortalité dans les mines métallifères commence à préoccuper le pouvoir politique. Une première réglementation du travail voit le jour dans les mines de mercure du Frioul au nord de l'Italie. Henri IV, dans un édit de mai 1604, ordonne même le prélèvement d'un trentième des recettes, dans chaque mine, pour rémunérer un chirurgien et acheter des médicaments *« afin que les pauvres blessés soient secourus gratuitement »*.

À la fin du XIXe siècle, l'espérance de vie d'un mineur de Saint-Étienne est de 38 ans

À partir du règne de Louis XIV et jusqu'à la fin de l'Ancien Régime, la monarchie intervient plus fortement. Moins d'ailleurs pour améliorer les conditions de travail que pour en corriger un peu les conséquences parfois catastrophiques (blessés ou estropiés) et pour contribuer à la promotion des secteurs d'activité qu'elle contrôle comme les manufactures royales, les administrations royales, ou les grands chantiers comme celui de Versailles (avec ses nombreuses victimes). Elle offre ainsi aux salarié·es de ces entreprises ou aux marins enrôlés dans les ports certains avantages sociaux assortis déjà souvent de prélèvements : maintien d'une fraction du salaire ou de la solde jusqu'à l'entrée à l'hôpital, gratuité des soins, versement de subsides aux accidentés du travail ou à leur famille en cas de décès, et pensions de retraite éventuelles. Ajoutons à cela le cas des anciens soldats avec la création de l'Hôtel des Invalides en 1670 pour les estropiés et les plus âgés, et l'attribution de pensions à titre militaire selon des critères individuels.

Dans le secteur privé, les corporations se doublent d'une confrérie charitable disposant quelquefois d'un hôpital pour l'hébergement des veuves de maîtres ou des maîtres pauvres, et versant parfois de petites pensions. En revanche, pour la grande majorité de la population, rien n'existe. Les blessés ou estropiés, non pris en charge par la solidarité familiale, versent souvent dans la mendicité avant de se retrouver enfermés pour travailler gratuitement, comme à l'Hôpital général créé de sinistre mémoire par Louis XIV.

En 1701, l'Italien Bernardino Ramazzini publie l'*Essai sur les maladies des artisans* dans lequel il décrit les symptômes d'un grand nombre de maladies professionnelles. Traduit en France en 1777, cet essai reste un ouvrage fondamental sur le sujet pendant au moins deux siècles. La santé au travail intéresse particulièrement la monarchie dans les années 1770-1780. La préoccupation des accidents et plus largement de la santé au travail fait naître, dès 1770, l'idée d'assurance en matière sociale s'inspirant des compagnies d'assurance maritime et d'incendie qui garantissent la maladie *« à tous ceux qui, en santé, leur payeront une petite somme par an ou même par mois. »*

LE XIXe SIÈCLE ET LA VIOLENCE DU LIBÉRALISME

À partir de la Révolution, la loi Le Chapelier de 1791 supprime les corporations et interdit toute association de travailleurs. Ce libéralisme effréné, source d'une grande misère, n'impose à l'employeur aucune obligation en matière de durée légale du travail, d'hygiène ou d'indemnisation du préjudice consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. En outre l'industrialisation et la mécanisation du travail accroissent considérablement la division des tâches et conduisent les travailleurs à rester dans des espaces clos et concentrés, entraînant une détérioration importante des conditions de travail. Le développement de la mécanisation modifie le lien entre le travailleur et l'outil, mais il ne libère en rien le premier, bien au contraire. En revanche, ces concentrations favorisent le déve-

pour la prévention

loppement des solidarités professionnelles et la conscience d'appartenir à un groupe, favorisant une conscience de classe et les luttes qui l'accompagnent. Cette conscience peut passer par des marques corporelles spécifiques – comme les fileuses qui boitent – et se traduire par des manifestations violentes visant par exemple à briser les machines pour protester contre les blessures qu'elles occasionnent sur les corps.

MÉCANISATION ET ALIÉNATION DU TRAVAILLEUR

La préoccupation de la santé au travail revient petit à petit à partir des années 1830. Commence alors à paraître un certain nombre d'études ou d'enquêtes, par exemple celle de Louis-René Villermé dans le *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* en 1840. Très vite, cette misère ouvrière, autant physique que morale, est dénoncée par les philanthropes, les statisticiens ou les médecins, qui soulignent également les conditions déplorables de leur hébergement. Le scandale du travail des enfants entraîne en mars 1841 une première limitation de l'âge légal à huit ans. Cette dernière loi étant très peu appliquée, en mai 1874 intervient l'interdiction du travail de nuit pour les enfants et la création d'une première poignée d'inspecteurs du travail (15 seulement) pour la faire appliquer. Parallèlement, c'est le début de la naissance de l'hygiène industrielle face au corps en danger avec les nombreuses enquêtes sous la IIIe République. Les travailleurs dans les métiers du verre ou dans les mines font l'objet d'attentions particulières. À signaler que l'espérance de vie d'un mineur de Saint-Etienne est alors de 38 ans. Enfin une loi reconnaissant et indemnisant les accidents du travail est votée en avril 1898.

Mais ce sont les élites qui écrivent sur les ouvriers, ces derniers parlant très peu d'eux-mêmes. On retrouve donc dans leurs écrits un certain nombre de poncifs, comme la *« puissance physique »* du corps ouvrier, des *« hommes rustres »*, *« intellectuellement limités »*, proches de la *Bête humaine* de Zola.

En 1942, l'objectif reste de tirer des salariés un maximum de rendement pour un minimum d'usure

Les accidents du travail sont d'ailleurs souvent imputés à la négligence des ouvriers ou à leur abus d'alcool. L'usure du corps ouvrier est d'autant plus difficile à mesurer que manquent pendant longtemps des témoignages écrits ou photographiques d'ouvrières ou d'ouvriers. Celui de Lucie Baud, ouvrière tisseuse en 1888 à Vizille, est exceptionnel : *« les métiers battaient 120 coups à la minute et les patrons soyeux engageaient le plus possible leurs ouvrières à conduire deux métiers à la fois* […]. *Chaque année apporta de nouvelles modifications mécaniques, de nouveaux métiers, de nouvelles transformations ; et avec chaque perfectionnement de matériel, c'était une nouvelle diminution de salaire »*. Parallèlement, l'emploi du charbon et de la machine à vapeur augmente considérablement la gravité des accidents du travail. Et le mouvement se poursuit avec l'arrivée des moteurs à explosion et électriques.

ÉMERGENCE DE LA CONSCIENCE DE CLASSE OUVRIÈRE

Qu'en est-il alors de la mentalité des ouvriers par rapport à la santé au travail ? C'est un domaine où prédominent la fierté et une parole rare : ne pas se plaindre de ses conditions de travail et intérioriser sa souffrance, c'est aussi démontrer sa force et son endurance. La visite médicale est encore considérée comme une mesure vexatoire. Cependant, le développement des syndicats à partir des années 1880 permet l'émergence de la parole ouvrière sous une forme collective. Un nouveau pas est franchi avec la création du ministère du Travail en 1906 et celle du Code du travail en novembre 1912. Ce dernier fixe pour la première fois les principes généraux de la salubrité des locaux et de la protection des travailleurs, prévoit la déclaration de tout accident du travail et de toute maladie professionnelle et édicte des mesures pour améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité. En 1913, la réparation des maladies professionnelles est rendue obligatoire.

LES SYNDICATS ET LA DÉFENSE DES DROITS DES SALARIÉ·ES

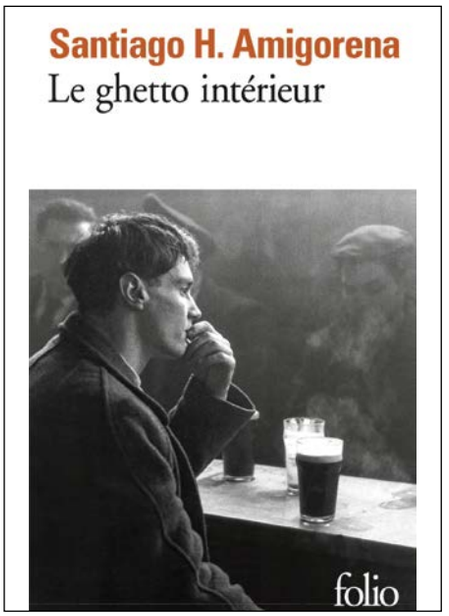
La Première Guerre mondiale souligne l'importance du médecin dans l'industrie, les pertes consécutives à la guerre faisant apparaître le rôle désormais primordial de la main d'œuvre. En 1934, le contrôle médical est rendu obligatoire pour certaines catégories de travailleurs et s'étend progressivement à un grand nombre de salarié·es. En 1937 est créée l'inspection médicale du travail. Une floraison d'écrits est alors publiée sur le thème de la prévention. Des instituts de médecine du travail voient le jour. La médecine du travail est née, mais elle ne devient obligatoire que sous Vichy, en juillet 1942, reprenant une recommandation ministérielle de juin 1940. Mais loin de vouloir défendre les intérêts des ouvrières et ouvriers, l'objectif, à cette période, peut se résumer par l'avis du médecin eugéniste Alexis Carrel qui est de *« tirer des salariés un maximum de rendement pour un minimum d'usure »*...

À la Libération, c'est au contraire la position syndicale de défense des droits des salarié·es qui prime : la loi du 11 octobre 1946 organise les services médicaux du travail et constitue le texte de base de la médecine du travail avec un rôle préventif. Sont instituées les trois institutions chargées de la santé au travail : l'inspection du travail pour l'application de la réglementation, la Sécurité sociale pour l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, et la médecine du travail pour la surveillance médicale des travailleurs (avec un rôle de prévention et d'adaptation du travail à l'homme). ●

Joseph Gabriac

Récit

Du ghetto de Varsovie à la prison intérieure



Santiago H. Amigorena, *Le Ghetto intérieur,* Folio, 2021, 192 pages, 7,50 euros.

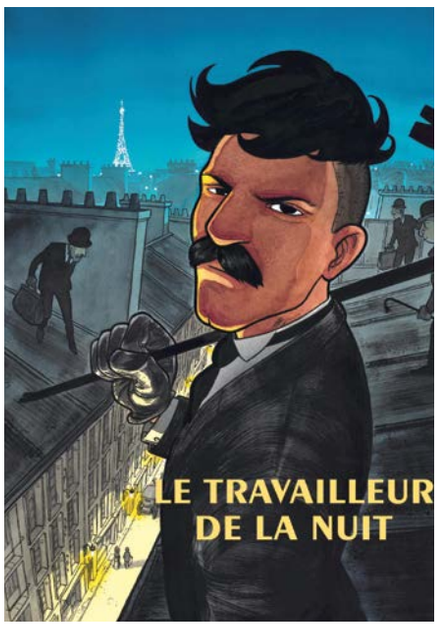
Santiago Amigorena est né à Buenos Aires en 1962. Il arrive en France au début des années 1970 avec ses parents fuyant la dictature argentine. *Le Ghetto intérieur*, paru en 2019 chez POL et en 2021 en poche chez Folio, est partie intégrante d'une œuvre autobiographique en six parties. L'auteur fait revivre ici son grand-père maternel, Vicente Rosenberg mort en 1969. Le récit se déroule à Buenos Aires de 1940 à 1945. Vicente, jeune juif, capitaine de l'armée polonaise, a émigré seul en Argentine en 1928, laissant à Varsovie sa mère, veuve, et son jeune frère. Quitte-t-il l'Europe pour échapper aux insultes antisémites subies à l'université, pour fuir la misère qui guette le continent, ou est-il mû simplement par le désir de découvrir l'Amérique ? L'auteur ne le sait pas. Mais ici, Vicente vit dans l'insouciance, puis dans la quiétude du foyer confortable qu'il a construit. Sa mère lui écrit, infatigablement, et lui demande de ses nouvelles. Il en donne peu, s'amuse de ses reproches, inconscient des douleurs d'une mère. Mais à partir de 1938, c'est lui qui va s'inquiéter pour elle.

On sait que dès le début des années 1930, le fascisme et l'antisémitisme gangrènent l'Europe. Vicente lit la presse frénétiquement pour tenter de comprendre ce qui se passe en Pologne, son pays. Mais les informations, même si l'on commence à évoquer les ghettos, les camps de travail, sont assez confuses. La culpabilité, sournoise d'abord, l'envahit peu à peu. Cette culpabilité envers sa mère va, à tout jamais, *« lui ronger les entrailles »*. En 1940, elle lui écrit de Varsovie : *« tu as peut-être entendu parler du grand mur que les Allemands ont construit autour de nous »*. Il en sait assez pour ne plus pouvoir vivre comme avant. Il s'emmure peu à peu dans le silence. Il veut faire taire la voix de sa conscience, étouffée par le remords. Sa mère ne donnera plus de nouvelle à partir de 1942, elle a été déportée au camp de Treblinka. Sa femme, ses enfants, ses amis n'entendront plus le son de sa voix jusqu'à sa mort. Un récit bouleversant. ●

Danielle Clerergue

BD

Alexandre Jacob et la reprise individuelle



Matz, Léonard Chemineau, *Le Travailleur de la nuit,* Rue de Sèvres, 2017, 128 pages, 18 euros.

Omar Sy a, paraît-il, remis le personnage d'Arsène Lupin sur le devant de la scène avec succès. Je ne saurais dire : je ne l'ai pas vu. Toutefois, à travers la BD de 128 pages *Le Travailleur de la nuit*, je vous propose de découvrir l'original : Alexandre Marius Jacob, même si Maurice Blanc a toujours nié s'en être inspiré pour créer le personnage fétiche de ses nombreux romans

J'ai découvert il y a peu Alexandre Jacob, ne sachant pas, pendant la lecture de cette BD, si le personnage avait vraiment existé. Je peux d'autant plus facilement avouer avoir aussi longtemps méconnu cet anarchiste glorieux du début du siècle précédent qu'après un rapide sondage dans mon entourage syndical, tout le monde partageait mon ignorance.

Si tel est votre cas, je vous encourage à lire cette œuvre qui retrace la vie d'un homme d'une richesse rare, doté d'un charisme et d'une conscience politique et sociale qui fait défaut à beaucoup de nos contemporains ; sans oublier ses valeurs humanistes.

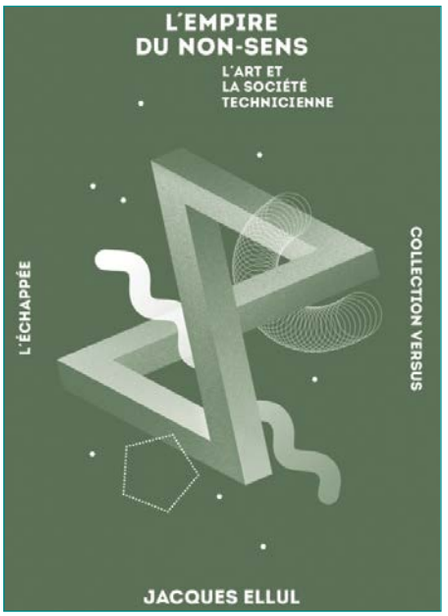
Il a commencé sa vie à rêver des récits de Jules Verne avant de devenir le Robin des Bois des temps modernes. Mais sa vie ne se limite pas à cela. Cet homme incarne la révolte des petits contre les puissants avec classe, sans heurt ni fracas, en mettant en œuvre des méthodes encore utilisées aujourd'hui. En organisant le gang des travailleurs de la nuit, volant aux riches, signant d'un mot d'esprit et sans violence, il est le père du transfert de richesses à travers « la reprise individuelle ». Il pratiquera le ruissellement cher à notre jupitérien, mais comme on l'aimerait, avec d'autres méthodes et d'autres objectifs. Un homme qui est resté fidèle à ses convictions sa vie durant.

Concernant la technique de la BD, la narration de Matz est efficace et prenante via une mise en scène très rythmée. Les planches en aquarelles de Chemineau offrent à cette histoire émouvante des couleurs et des scènes magnifiques. Tout cela donne une œuvre digne d'Alexandre Jacob par cette biographie touchante et lui rend l'hommage que sa destinée incroyable mérite. ●

Nicolas Boissy

Essai

Quand l'art participe à l'aliénation technicienne



Jacques Ellul, *L'Empire du non-sens, L'art et la société technicienne,* L'Échappée, 2021, 288 pages, 20 euros.

Ne vous êtes-vous jamais, à l'occasion d'une exposition, au hasard de la visite d'un musée ou devant une performance artistique, trouvé un jour dubitatif, perplexe, voire carrément sceptique, devant ce qu'il est convenu d'appeler l'art contemporain ? Moi si ! C'est pourquoi lorsque les éditions L'Échappée ont réédité *L'Empire du non-sens*, croyez bien que je l'ai dévoré. L'auteur, Jacques Ellul, est le philosophe qui, au XXe siècle, a su analyser et théoriser la société technicienne. Il a mis en lumière que la technique est désormais devenue autonome dans nos sociétés contemporaines, fonctionnant et se développant pour elle-même et sans plus ne jamais se subordonner aux besoins humains. Dans *L'Empire du non-sens*, publié pour la première fois en 1980, Ellul analyse l'art moderne comme ayant renoncé à produire du sens. Privé de finalité, il évolue dans une surenchère permanente de procédures et de techniques qui se suffisent à elles-mêmes. Tout au long du livre, l'auteur décortique le néant des propos soi-disant révolutionnaires, et la médiocrité des théories qui cherchent à justifier un champ artistique fondamentalement conformiste et replié sur son impuissance. Si les premiers chapitres peuvent paraître ardus, la construction globale de l'œuvre permet à l'auteur des développements tout à fait jubilatoires sur la vacuité des œuvres, la liberté illusoire des artistes et le rôle biaisé des critiques d'art, intermédiaires nécessaires pour un public incrédule. Sous prétexte d'émanciper l'art de ses carcans, tout ce beau monde ne fait que renforcer la toute-puissance du système technicien et ne travaille finalement qu'à enchaîner les individus à une société inhumaine, et à justifier qu'il ne peut y avoir d'échappatoire. Constatant que depuis 1980, le processus n'a fait qu'empirer, on ne peut que regretter de ne pas profiter de la lucidité d'Ellul sur les derniers avatars de cet abîme intellectuel *« qui prépare les brebis au couteau », « de cet art témoin et complice du renoncement à comprendre », « ni créateur, ni libérateur, ni moyen d'une libération. »* ●

Adèle Salem

Essai

Le capitalisme continue de créer des sorcières

Silvia Federici, *Une Guerre mondiale contre les femmes,* La fabrique, 2021, 176 pages, 15 euros.

Les chasses aux sorcières sont un thème de prédilection pour Sylvia Federici. Nous avions déjà chroniqué *Caliban et la sorcière* (*Modes d'Emplois,* été 2019, n° 67) dans lequel l'auteure analysait le phénomène d'expropriation des paysans entre le XVIe et le XVIIIe – connu historiquement sous le nom d'enclosures – qui passait entre autres par la dévaluation du statut des femmes, réduites à la seule fonction de reproduction sociale sous peine d'être accusées de sorcellerie et de finir sur le bûcher. Dans un recueil d'articles plus récent, *Le Capitalisme patriarcal* (*Modes d'Emplois,* été 2020, n° 70), Sylvia Federici analysait l'invention de la ménagère à l'époque du capitalisme industriel, permettant d'assurer le travail de procréation et de reproduction des ouvriers, ainsi que la domestication du travail sexuel des femmes par les théories psychanalytiques des années 1960 et les faux semblants de la soi-disant révolution sexuelle des années 1970. Dans ce nouveau recueil d'articles, *Une Guerre mondiale contre les femmes,* Silvia Federici reprend une partie des travaux détaillés dans *Caliban et la sorcière* pour appliquer cette grille d'analyses aux vagues de violences constatées aujourd'hui dans le monde. Pour l'auteure, le phénomène est identique. Les plans d'ajustements structurels, imposés par la Banque mondiale et le FMI dans les pays anciennement colonisés, correspondent à une nouvelle étape du développement des rapports capitalistes. Ces *« nouvelles enclosures »* relèvent d'un processus de recolonisation politique destiné à donner au capital un contrôle incontesté sur les richesses naturelles et le travail humain. Hier comme aujourd'hui, cela passe par la dévaluation et la brutalisation des femmes. Caractéristique du travail de Sylvia Federici, cet ouvrage est rigoureusement documenté et abondamment référencé, éclairant d'un jour nouveau les processus systématiques associant le développement du capitalisme et les violences perpétrées sur le corps des femmes. Un travail important qui doit absolument nous amener à renforcer nos solidarités pour répondre efficacement à ces nouvelles barbaries. ●

Francine Fréjus

● Toulouse

Sauver le dernier site en centre-ville

À Toulouse, la direction cherche à fermer le dernier site en centre-ville. Les agents mobilisés ont remporté une victoire en organisant une grève suivie par 70 % des personnels. Mais la direction maintient son projet et étudie la fermeture d'autres sites.

Jeudi 5 novembre 2020, les personnels du Pôle emploi de Toulouse-Occitane ont été informés en visioconférence par leur direction territoriale déléguée (DTD) de la fermeture prochaine de leur site. Il leur est imposé de rejoindre le site de la Cartoucherie qui dépassera les 110 agentes et agents. Cette décision a été prise en catimini, dans l'opacité la plus totale : les agentes et agents ont été mis devant le fait accompli et aucune instance de représentation du personnel n'avait été informée. La direction de Pôle emploi a joué la stratégie du choc, en profitant du confinement pour faire cette annonce.

LA RIPOSTE DES PERSONNELS S'EST VITE ORGANISÉE

L'agence d'Occitane est le dernier site Pôle emploi dans l'hypercentre de Toulouse. Si elle fermait, les 4 700 demandeurs d'emploi qui y sont rattachés – dont 500 qui dépendent d'un Centre communal d'action sociale (CCAS) – devraient alors se tourner vers une agence plus lointaine, à au moins trente minutes en transports en commun ! Très vite, une intersyndicale rassemblant les organisations SNU, FO, UNSA, CGT, CLL, SNAP et SUD s'est constituée. Celle-ci a dénoncé *« une décision incompréhensible au moment où tout le monde attend une vague historique d'inscriptions de demandeurs d'emploi »*. L'intersyndicale a ensuite organisé une assemblée générale des personnels du site de Toulouse-Occitane afin d'organiser la riposte. Il s'en est suivi plusieurs décisions toutes orientées vers un seul mot d'ordre : *« il est impératif de maintenir une agence Pôle emploi au centre-ville de Toulouse »*. En tant qu'agentes et agents mobilisés au sein de l'intersyndicale, nous avons d'abord interpellé la presse qui a largement relayé nos revendications dans les journaux ou à la télévision. Nous avons ensuite interpellé les organisations de chômeurs et précaires qui ont toutes affirmé soutenir nos revendications. Nous avons interpellé de nombreux élu·es (mairie, députés, députés européens, président du conseil départemental, etc.) qui ont toutes et tous condamné la décision de la direction de Pôle emploi et ont apporté leur soutien à nos revendications en interpellant le préfet et la ministre du Travail Élisabeth Borne. Nous avons aussi lancé une pétition en ligne qui a rencontré un vif succès !

Une décision incompréhensible au moment où tout le monde attend une vague d'inscription

Pour permettre d'appuyer nos revendications, nous avons largement communiqué auprès des personnels concernant les actions mises en œuvre. Nous avons évidemment interpellé la direction à maintes reprises, mais que ce soit de la part de la direction régionale ou de la direction territoriale, plus aucune information n'a filtré sur l'état d'avancement du projet… à part la nomination d'une nouvelle directrice, un peu comme si le projet n'avait jamais existé !

Toulouse, les personnels se mobilisent contre le déménagement de l'agence et la disparition du dernier site en centre-ville.

Début février, un nouveau directeur régional prenait ses fonctions. Nous lui avons demandé de surseoir au projet et de nous rencontrer pour en échanger. Aucune réponse claire ne nous a été apportée, seulement une vague promesse de rencontre repoussée aux calendes grecques.

L'AGENCE D'OCCITANE : L'ARBRE QUI CACHE LA FORÊT

Devant ce silence qui manifeste tout le mépris de la direction à l'égard des revendications du collectif, les personnels de l'agence de Toulouse-Occitane ont décidé de se mobiliser le 4 mars avec toujours la même conviction qu'il est impératif de maintenir un site Pôle emploi en centre-ville de la 4e métropole de France !

La direction n'a même pas profité du préavis de grève pour engager la discussion avec l'intersyndicale. Pire, la veille de la grève, le directeur régional s'est présenté au briefing de l'agence de Toulouse-Occitane et s'est laborieusement engagé dans une tentative grossière de justification du projet… Les agents présents ont-ils été convaincus par sa prestation ? La réponse des personnels de l'agence de Toulouse-Occitane fut cinglante : 70 % de grévistes et le site fermé.

Forts de ce succès, les grévistes se sont rendus dans l'après-midi à la direction régionale et ont contraint le directeur régional à une rencontre d'une heure. Celle-ci a été peu rassurante, car le directeur a confirmé vouloir poursuivre le projet de déménagement vers la Cartoucherie, faute de solutions de relogement. Qui plus est, il a affirmé vouloir étudier le schéma immobilier de toutes les agences toulousaines. Cette annonce est particulièrement inquiétante, car il est fort à craindre que plusieurs sites soient sur la sellette ! Affaire à suivre, mais le collectif reste déterminé à sauver le site de Toulouse-Occitane ●

Emmanuel M'Hedhbi