



● à france travail

Salaires (pp. 6 et 7)

**Pas de mobilisation,
pas d'augmentation**

NOS VIES VALENT PLUS
QUE LEURS PROFITS |



● écologie

Européennes (pp. 16 et 17)

**L'écologie s'étiole par
manque de radicalité**

modes d'emplois



www.snutefsu.fr

Numéro 85 | Été 2024 | 1,50 € | Journal de la FSU Travail Emploi Insertion et Organismes sociaux | Fédération Syndicale Unitaire

● luttes (pp. 2 à 7)

Réformes sociales, conditions de travail, augmentation des salaires

La seule issue est dans la rue



● féminismes

Réseaux sociaux (p. 18)

**Incel, Tradwife
ou Bodypositive ?**

● à france travail

Intelligence artificielle (pp. 8 et 9)

**Déployée en secret
contre nos métiers**

● agents publics

Grilles indiciaires (pp. 10 et 11)

**Reconnaître les agents,
réformer les grilles**

● syndicalisme

Congrès (p. 17)

**Adieu le TEFI,
que vive la FSU TEIOS**

● à france travail

Mayotte (pp. 4 et 5)

**Dix jours de grève,
victoire des agents**

● solidarité

ANPE (p. 16)

**Hôtesse d'accueil,
mais pas potiche**

Visions, Valeurs Et ta soeur ?!

La direction générale nous sollicite pour travailler collectivement sur les « valeurs » et les « visions » de notre établissement. C'est un projet formidable, essentiel et exemplaire en cela qu'il rassemble absolument toutes les notions ce que nous combattons depuis la création de Pôle emploi. Mais pas seulement, c'est tout ce que nous combattons, mais comme sublimé de condescendance et d'infantilisation. Alors rien de grave : ça n'est ni un plan de licenciement, ni une procédure de privatisation, encore moins une volonté de déqualification des personnels, mais ce projet parraine un peu tout ça en même temps... Commençons : déjà, dans la forme, c'est encore un projet présenté aux agents avant que le CSE ne soient informés. Encore une belle marque de mépris à l'égard des représentants du personnel et du droit syndical. Mais bon, soit... Ensuite, on nous explique un peu que l'ensemble des valeurs du service public sur lesquels sont construites nos identités professionnelles, ben on va pouvoir s'asseoir dessus, vous comprenez, c'est un peu dépassé... Ok ! Enfin, on nous refait le coup des ateliers participatifs alors qu'on sait très bien que tout est écrit par avance. Mais une fois notre participation acquise, on sera pris la main dans le sac, obligé d'acquiescer à ce que l'on nous aura forcé d'élaborer. Thibaut Guilluy, c'est l'entreprise libérée, le village global et la startup nation qui viennent ravager nos missions et notre service public. Ce projet c'est une triple maltraitance : se passer du droit syndical, nous forcer à renoncer à nos valeurs, nous faire adhérer par malice. Rien de plus, rien de moins. Les valeurs de France Travail sont pourtant évidentes et fondamentales, ce sont l'engagement pris d'assurer la continuité du service au public, l'égalité de traitement et des réponses professionnelles adaptées aux besoins des usagers. Les valeurs de France Travail ne peuvent pas se dissoudre dans l'externalisation de nos activités, le contrôle effréné des privés d'emploi et la mise à disposition du service public de l'emploi aux seuls besoins des employeurs. Un service public qui défend des valeurs universelles, permanentes et indépendantes, c'est une déontologie, ce n'est pas un processus de coconstruction itératif, à la sauce nouveau monde, déjà tellement daté ! ●

● Nouveau Front populaire

Comme en 1936, la victoire par la mobilisation

Socialement, nous n'avons obtenu que ce pour quoi nous nous sommes battus, y compris en 1936. Tandis que les barons de la gauche s'écharpent et que la droite compte les points, il est temps de relancer les luttes collectives et de construire un mouvement social fort et offensif.

Rien de ne va plus au Nouveau Front populaire. À l'heure où nous mettons sous presse, les quatre principaux partis du NFP n'arrivent toujours pas à s'entendre pour désigner une ou un potentiel Premier ministre. Alors bien sûr, il y a de quoi désespérer les électeurs de gauche et réjouir les autres. Dès le lendemain des élections, des ténors de la droite, de Bayrou à de Villepin appelaient à une majorité qui irait du PS, voire des verts, aux LR. Ben voilà, ils vont l'avoir leur majorité. Fais tes comptes et choisis ton camp camarade ! L'espoir n'aura pas duré bien longtemps. Pourtant, on y croyait ! Le Nouveau Front populaire... Comme en 1936 ! Tout y est : la crise économique, la menace de l'extrême droite, l'union des gauches, la réunification du mouvement ouvrier aussi bien syndicalement que politiquement et un programme social émancipateur ! Quel ingrédient manque-t-il donc encore saperlotte ?

À partir de 1931, la crise économique touche la France de plein fouet, le chômage explose, le budget de l'État dégringole et rend toute politique sociale – dit-on alors – impossible. La colère gronde, les ligues d'extrême droite en profitent – Action fran-

çaise, Jeunesses patriotes, Camelots du roi, Croix de feu – toutes veulent renverser « la Gueuse » : la République ! En février 1934, profitant de l'instabilité politique, de la crise économique et d'une affaire de corruption (l'affaire Stavisky), les ligues d'extrême droite marchent sur le Palais Bourbon où siègent les députés.

UNITÉ DES FORCES DE GAUCHE CONTRE LE FASCISME

Les attermolements de certaines ligues et la violence des affrontements avec les forces de l'ordre empêchent le coup de force de réussir. Douze morts, des centaines de blessés, le choc est terrible : l'extrême droite est aux portes du pouvoir ! Le lendemain, les CGT et CGTU, les deux principales forces syndicales qui avaient scissionné en 1920 entre réformistes et révolutionnaires, appellent ensemble à une journée de grève générale le 12 février, tandis que la SFIO et le Parti communiste (qui avaient eux aussi scissionné en 1920 entre réformistes et révolutionnaires...) appellent à manifester le même jour. C'est un premier rapprochement des forces de gauche contre le fascisme. Le 14 juillet 1935, militants socialistes et communistes défilent de concert aux côtés des syndicats CGT et CGTU dans une manifestation de près de

500 000 personnes, qui reprend symboliquement le même parcours que le 12 février. La menace justifie l'union, elle se construira progressivement, syndicalement avec la réunification de la CGT et de la CGTU en 1936 au Congrès de Toulouse, et politiquement avec la victoire du Front populaire qui réunit le PC, la SFIO et le Parti radical de gauche. Déjà, cette victoire est obtenue par une scrupuleuse politique de désistement entre le premier et le second tour, afin d'envoyer le maximum de députés du Front populaire à l'Assemblée nationale !

● Comme en 1936, tout y est ! Mais alors, quel dernier ingrédient manque-t-il donc, saperlipopette ?

Le programme du Front populaire se structure autour de son slogan « Pain, Paix, Liberté ». Ça sonne bien comme ça, mais en réalité, le programme est creux. S'il prévoit bien la « réduction de la semaine de travail sans réduction du salaire hebdomadaire », il reste basé sur les plus petits dénominateurs communs aux trois partis, en cela bien plus libéral que socialiste, souhaitant répondre aux injustices sociales les plus criantes, sans toucher aux structures de la société, tandis que les communistes pèsent de tout leur poids pour faire preuve de modération afin d'assurer le ralliement des classes moyennes au Front populaire. Bref, ce n'est pas encore Noël. Mais le mouvement ouvrier, lui, en a des re-

vendications, et face à la timidité du programme, il va les imposer. Avant même la constitution du nouveau gouvernement, une grève éclate le 11 mai dans l'usine Breguet du Havre pour exiger la réintégration de deux militants licenciés pour avoir fait grève le 1^{er} mai (une autre époque). Dans un fantastique mouvement de solidarité, d'espoir et de revendications, c'est l'ensemble du pays qui se met en grève. La voilà enfin cette grève générale, qui dépasse les partis politiques et même les directions confédérales. Cette grève, portée par plus de quatre millions de travailleurs qui occupent les lieux de travail, bloquent l'économie, menacent d'exproprier les patrons et revendiquent l'autogestion des usines.

VOUS REPRENDREZ BIEN UN PEU DE GRÈVE GÉNÉRALE ?

Le patronat tremble et supplie : le 7 juin les accords de Matignon augmentent les salaires et créent le droit syndical, dans la foulée

des votes des congés payés, la semaine de 40 heures et tout un tas d'autres lois sociales. Comment quoi... Une affaire rondement menée, qu'en pensez-vous ? Allez, vous reprendrez bien un peu de grève générale ? La troisième semaine de congés payés, on la doit au formidable mouvement social de 1955. Cette année-là, des grèves et des émeutes éclatent dans des usines à Nantes et Saint-Nazaire, qui font pression sur le gouvernement pour obtenir des avantages sociaux. Les syndicats de la Régie Renault menacent à leur tour de rentrer dans le mouvement. Rappelons qu'à l'époque, rien que l'usine de Boulogne Billancourt, c'était 40 000 ouvriers qui se mettaient en grève à chaque mouvement social. Ça claqué et ça pèse ! Craignant que le conflit ne s'embrace, la direction de Renault signe avec les syndicats un accord consignant une troisième semaine de congés payés et une augmentation des salaires. Quelques mois plus tard, le

27 mars 1956, la troisième semaine de congés payés est promulguée pour tous les salarié·es de France. Et rebelote en 1962 lorsque l'entreprise instaurera la quatrième semaine, à nouveau étendue à l'ensemble des salarié·es du pays, toujours grâce à la conflictualité sociale de 1968 !

L'OPPORTUNITÉ D'UN GRAND COUP DE BARRE À GAUCHE

Bref, vous l'aurez compris, le parallèle est criant avec la situation actuelle. Les attermolements des barons politiques du Nouveau Front populaire ne sont que la preuve manifeste et sans cesse renouvelée que le mouvement social n'obtiendra que ce qu'il sera en mesure d'arracher par lui-même. L'élan populaire, pas massif, mais réel, suscité par le NFP doit aujourd'hui se porter sur la construction d'un mouvement social fort et offensif. La situation institutionnelle qui ne donne aucun vainqueur parmi les trois blocs, de gauche, d'ex-

trême droite et présidentiel est aujourd'hui propice à une relance des luttes collectives : réduction du temps de travail, augmentation des congés payés, hausse des salaires et des minimas sociaux, droit au logement, refonte fiscale, taxation des hauts revenus et des dividendes, gratuité des transports publics, réinvestissement massifs dans les services publics, sécurité sociale professionnelle, sécurité sociale alimentaire et jusqu'à la socialisation des grands moyens de production. Historiquement nous n'avons conquis que ce pour quoi nous nous sommes battus, y compris en 1936. La séquence qui s'ouvre nous offre l'opportunité d'un grand coup de barre à gauche. C'est par la mobilisation sociale, dans laquelle les organisations syndicales expriment l'auto-organisation des salarié·es en lutte pour leurs droits, que nous pouvons, que nous devons, mener ce combat. ●

Adèle Salem



● Mayotte

Victoire après dix jours de grève

Le 18 juin, les personnels de Mayotte ont débuté un mouvement de grève. Cette mobilisation a abouti à des engagements concrets pour améliorer le quotidien des salarié-es.

Mardi 18 juin, le mécontentement des agents de France Travail Mayotte éclate au grand jour. 42% d'entre eux ont répondu à l'appel à la grève de l'intersyndicale FSU-FO-CFDT, scandant des slogans tels que «*Organigramme affinité, compétences au rabais*» ou de «*Direction magnégné¹, plus de parole on veut des actes*», «*Bouchons, boulot, tombeau, mais sans un rond*». Cette mobilisation massive reflète un malaise profond au sein des agents, lassés par des conditions de travail dégradées et un dialogue social inexistant. Les personnels de France Travail Mayotte sont confrontés à une charge de travail colossale, avec des portefeuilles atteignant parfois 500 demandeurs d'emploi, ce qui entraîne un risque accru d'épuisement professionnel. Le traitement des fiches de signalement est lacunaire et la direction ne prend pas les mesures nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux (RPS), pourtant bien réels. Elle semble faire fi de l'article L 4121-1 du Code du travail qui indique que l'employeur doit prendre «*les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*».

CONTRE LES PROMOTIONS FONDÉES SUR LES AFFINITÉS

Pour rappel, les agents de France Travail Mayotte sont les seuls à ne pas cotiser à l'Ircantec et ne bénéficient donc pas d'une complémentaire retraite. Depuis plus de dix ans, les collègues de Mayotte se mobilisent pour que cette injustice soit corrigée. Aujourd'hui, la coupe est pleine, les nouvelles

générations ne doivent plus subir cela, toute une vie professionnelle pour une retraite de misère. De plus, cette situation génératrice de précarité est vécue comme un mépris à l'égard des salarié-es. Depuis plusieurs mois, les représentants du personnel, les élu-es CSE et les délégué-es syndicaux ont alerté la direction à maintes reprises sur les difficultés rencontrées par les agents. Les instances représentatives du personnel ne sont pas écoutées, et les propositions des élu-es systématiquement ignorées. Cette attitude arrogante de la direction a renforcé le sentiment d'injustice et la frustration chez les agents, les poussant à se mobiliser pour défendre leurs droits. Lors du CSE extraordinaire du 14 mai 2024, la direction a présenté un organigramme qui prévoyait la création de 6 postes, dont 4 destinées aux fonctions supports. L'objectif est de promouvoir les copains et les copines du directeur régional en créant trois postes d'adjoints à la direction régionale. À la suite de cette réunion, les syndicats FSU, FO et CFDT ont décidé de rompre le dialogue en boycottant le CSE ordinaire du mois de mai, et ont exigé la suspension du nouvel organigramme. Le directeur a par la suite reçu les organisations syndicales avec pour seul objectif de convaincre du bien-fondé des promotions organisées sur la base d'affinités. L'ensemble de ses raisons ont rendu le mouvement de grève inévitable pour faire valoir les droits des agents et rétablir un véritable dialogue social. Les agents grévistes portaient des revendications claires et légitimes : des conditions de travail dignes



Les personnels de Mayotte sont confrontés à une charge de travail colossale et un risque accru d'épuisement professionnel.

et respectueuses de la santé physique et mentale des agents, la mise en place d'une retraite complémentaire pour tous les agents, un dialogue social sincère et respectueux, l'abandon du nouvel organigramme, la création de postes dans les agences pour un service de qualité, le renforcement des mesures de sécurité et de sûreté dans les agences.

LA MENACE PAYANTE D'UNE GRÈVE ILLIMITÉE

Le 18 juin, alors que les organisations syndicales avaient déposé le préavis de grève, le directeur régional a fait le choix de quitter Mayotte pour participer à un séminaire en métropole. Face à la volonté manifeste d'ignorer la colère des agents, l'intersyndicale a décidé de refuser la proposition de la direction d'une négociation par visioconférence. Le mouvement social a donc été reconduit pour une durée illimitée. Des débrayages quotidiens de trente minutes étaient organisés

à l'agence France Travail de Mamoudzou Kaweni. Le but de ces actions était de désorganiser les services pour gonfler les flux en zones d'accueil, démontrer à la direction notre capacité à mobiliser les collègues et faire comprendre que, sans conseillers, les agences ne peuvent pas fonctionner. L'intersyndicale a exigé le retour du directeur régional à Mayotte avant d'entamer des discussions. Après échange, la date du 26 juin 2024 a été retenue pour débiter les négociations. Ce jour-là, un appel à la grève est lancé pour pouvoir accueillir les membres de la direction lors de leur arrivée dans la salle de réunion de l'agence de Mamoudzou-Kaweni. En cas d'échec des négociations, nous avons déposé un préavis de grève illimité pour maintenir la pression sur le directeur régional. Après de dix heures d'intenses négociations, les syndicats et la direction de France Travail Mayotte sont parvenus à un protocole d'accord le 26 juin. Si la

1. Magnégné est une expression utilisée Mayotte pour qualifier un travail mal fait.

FSU Emploi reste vigilante quant à l'application effective des mesures promises, cet accord constitue néanmoins une victoire indéniable pour les agents. La direction a reconnu que certains agents de France Travail Mayotte pouvaient ressentir une situation de mal-être. Elle s'est engagée à prendre des mesures pour améliorer leur situation, notamment en organisant des séminaires, en mettant en place des groupes d'échanges et en conventionnant un psychologue. Un séminaire régional sera organisé en fin d'année 2024 pour l'ensemble des agents de France Travail Mayotte. La direction s'engage à améliorer la communication en relançant notre présence sur les réseaux sociaux. Avec plus de trois heures d'embouteillage par jour, les agressions sur la route et en situation de travail, le contexte mahorais a une influence sur la santé et la productivité des agents. En l'absence de transport en commun et pour sécuriser les trajets, la direction s'engage à mettre en place un système de navette pour les agents. Cette solution sera étudiée avec la Caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSSM) et le Centre hospitalier de Mayotte (CHM) pour mutualiser les moyens.

UNE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE POUR LES AGENTS

Les directions régionale et générale de France Travail ont toujours refusé d'explorer les pistes juridiques pour permettre aux agents de Mayotte de bénéficier d'une retraite complémentaire, prétextant que seules une évolution législative et la convergence des droits sur l'ensemble de l'île permettraient la mise en place d'une retraite complémentaire. Grâce à la mobilisation des agents, le directeur régional a soudain pu identifier une piste juridique pour que les agents de Mayotte bénéficient d'une retraite complémentaire ! La direction s'est engagée à communiquer régulièrement sur l'état d'avancement de

ce dossier essentiel et à mettre en œuvre la solution retenue dans les meilleurs délais. La direction régionale de France Travail Mayotte s'est aussi engagée à mettre en place des mesures concrètes pour renforcer la sécurité et améliorer l'accueil des demandeurs d'emploi dans les agences. Ces mesures doivent permettre de répondre aux besoins croissants des usagers et à garantir un environnement de travail serein pour les agents.

Si des moyens humains doivent être accordés, ils doivent aller en priorité aux agences

En raison de sa non-conformité aux normes de sécurité, l'agence de Dzoumogné fermera ses portes en septembre 2024. Une nouvelle agence ouvrira simultanément sur le site de Combani, situé au centre de l'île, afin de mieux desservir les demandeurs d'emploi de la zone. Cette fermeture risque d'impacter les demandeurs d'emploi du nord qui perdent une agence. La direction s'est engagée à identifier rapidement des solutions alternatives. À long terme, la construction d'une nouvelle agence dans le nord de l'île est envisagée. En ce qui concerne le site de Chirongui au sud de l'île, les locaux sont insuffisants pour accueillir convenablement les 1829 demandeurs d'emploi de la communauté de communes du sud. À court terme, l'identification d'un nouveau local dans la commune de Bandré est envisagée. À long terme, des discussions sont en cours avec la commune de Chirongui pour trouver un terrain pour la construction d'une nouvelle agence dans le sud de l'île. Mais la FSU Emploi demande des actions concrètes, nous demandons à ajouter ce point au CSE de juillet 2024. Pour la sécuri-

té et la sûreté des sites, la direction de France Travail Mayotte s'est engagée sur plusieurs points. D'abord, mettre en œuvre un zonage des agences avec accès par badgeage et installer des équipements de sûreté tels que des caméras et des alarmes. Un prestataire sera présent à Mayotte dès septembre 2024 pour assurer la mise en place de ces mesures. Ensuite, apposer un film sur les vitres extérieures des bureaux pour garantir la confidentialité des entretiens. Enfin, organiser régulièrement des points d'information sur les questions de sécurité et de sûreté lors des prochains CSE.

RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ ET MISE AUX NORMES DES SITES

L'intersyndicale a également demandé que le nouvel organigramme présenté par la direction soit revu. En effet, si des moyens humains doivent être accordés à l'établissement Mayotte, ils doivent aller en priorité aux agences. La seule agence de Mamoudzou-Kaweni doit accueillir 13861 demandeurs d'emploi pour seulement 40 agents dédiés à leur accompagnement. Malgré la demande des organisations syndicales, le directeur régional a maintenu son souhait de créer plusieurs postes d'encadrement. En contrepartie, l'intersyndicale a exigé et obtenu la création de deux postes de conseillers pour les agences et la pérennisation des contrats des collègues en mission depuis plus de dix-huit mois.

FSU Emploi Mayotte

Les agents de France Travail Mayotte sont les seuls à ne pas cotiser à l'Ircantec et ne bénéficient donc pas d'une complémentaire retraite.



● Négociations sur les salaires

Pas de mobilisation, pas d'augmentation

La direction a encore mis un terme aux négociations en refusant toute augmentation. Encore, car en dix ans, seules trois ont abouti à une augmentation, alors que l'inflation cumulée atteint des sommets.

De négociations repoussées en réunions annulées, les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires ont abouti à un résultat définitivement nul. Le 27 mai, lors de la dernière réunion de négociation, le nouveau directeur général Thibaut Guilluy a déclaré n'avoir rien à donner aux agents de France Travail en 2024. Depuis 2015, sept des dix NAO sur les salaires se sont soldées par... rien en termes d'augmentation générale (2015, 2016, 2018, 2019, 2020, 2021 et 2024). Pendant ce temps, l'inflation cumulée pointe à + de 18%. Ce ne sont pas les augmentations de 2017 (+ 0,5%), 2022

(+ 3,5% en deux temps) et 2023 (+ 2%) qui permettent de combler la perte de niveau de vie vécue par l'ensemble des personnels. Le retard sur l'inflation atteint ainsi plus de 12% sur cette période.

UNE « RAISONNABLE » ABSENCE D'AUGMENTATION GÉNÉRALE ?

Pourtant, la direction générale affirme depuis toujours que l'évolution salariale « naturelle » est suffisante et explique ses refus d'attribuer une augmentation générale annuelle. On peut apprendre ainsi dans un document fourni pendant les « négociations » que les agentes et agents privés de France Travail auraient vu leur salaire croître entre

décembre 2018 et décembre 2022 de 10,03% ! Très loin du ressenti général des personnels du réseau. Comment expliquer un tel écart ? Depuis de nombreuses années, la direction se réfugie derrière une présentation fallacieuse de l'évolution salariale des agents pour légitimer une « raisonnable » absence d'augmentation générale. Elle utilise pour cela l'étude d'une cohorte sur une période définie. Cette cohorte est constituée des agents CDI sur une période, en règle générale, de cinq ans. Ces agents sont de statut privé, actifs et ont la même CSP sur l'ensemble de la période d'étude, quel que soit leur statut d'origine. Les nouveaux embauchés sur la période en sont exclus. Cela permet ainsi à la direction d'intégrer, dans sa présentation de l'évolution salariale, un élément non négligeable dont l'objectif est tout autre que d'assurer une augmentation du revenu. Cet élément

est la prime d'ancienneté, inscrite dans la CCN. Le rôle de cette prime, comme dans toute entreprise qui la met en œuvre, est de rémunérer la technicité et l'expérience acquise au fil des années, mais pas de participer à une augmentation générale en dédouanant la direction de son obligation sociale de maintien et de progression du niveau de vie des agentes et agents. Ainsi, en prenant l'exemple de la négociation de 2023, d'après la direction, les employé-es (de la cohorte) auraient vu leurs revenus croître entre décembre 2018 et décembre 2022 de 13,13%. Mais, corrigés de l'impact de la prime d'ancienneté, cette évolution n'est plus que de 8,68%, quand, dans le même temps, le SMIC a augmenté de 12,04% et l'inflation de 9,95%.

UNE HAUSSE DE 4,5% CONTRE UNE INFLATION DE 13,89%

Cette présentation invisibilise la situation des agentes et agents ayant plus de vingt-cinq ans d'expérience qui ne bénéficient plus de l'augmentation de la prime d'ancienneté. Par ailleurs, si on se penche sur d'autres données, on se rend compte de l'effet pervers de cette politique de gel des augmentations générales. Ainsi, en se focalisant sur un autre indicateur qu'on trouve chaque année au bilan social, on se rend compte de la paupérisation significative en œuvre dans notre établissement. Cet indicateur, c'est la rémunération moyenne du mois de décembre, c'est-à-dire celle des agents permanents (actifs, en CDI, à temps plein toute l'année, au 31 décembre). Elle est calculée en prenant la somme des éléments récurrents mensuels et constitutifs du brut (hors primes à périodicité non mensuelles) du mois de décembre divisée par le nombre d'agents permanents. En 2018, pour les niveaux B, cette rémunération était de 1930 euros, et en 2023 : 1886 euros, soit une baisse de 2,3% ! Pour les ni-

(ou équivalent) augmentait lui de 6,73%. Et quel son de cloche commence-t-on à entendre dans les réunions à la direction générale ? Sa proposition de baisser le niveau de recrutement au niveau bac, voire infra bac en passant par le subterfuge de l'apprentissage ! Ou comment transformer un métier de « technicienne, technicien » (bac + 2) en un travail d'exécutant. Vous l'aviez déjà compris, la direction générale de France Travail, comme beaucoup de grands patrons, n'est pas motivée par un esprit philanthropique cherchant le bien-être et la qualité de vie de ses subordonnés. Elle met en œuvre son mandat au service de politiques libérales et d'intérêts économiques guidés par le profit et l'accumulation. Face à tant de cynisme, seule une mobilisation massive des personnels pourra inverser ce rapport de force et éviter une récupération fasciste des frustrations créées par de telles politiques. ●

Christophe Moreau

veaux C, elle était de 2115 euros en 2018 pour 2211 euros en 2022, soit une hausse de 4,5% pour une inflation sur la période de 13,89%. Bien loin des + 10, voire + 13% revendiqués par la direction ! Autre exemple du grand écart entre la posture idéologique de la direction et la réalité de la perte générale du niveau de vie, c'est l'évolution de la rémunération annuelle moyenne qui prend en considération la somme des salaires versés sur l'année (la masse salariale) divisée par l'effectif moyen mensuel. Cet indicateur traduit clairement l'impact des augmentations générales annuelles. Ainsi, cette rémunération était de 35052 euros en 2015 et de 37594 euros en 2023 soit une augmentation de 7,25% qu'on peut dé-

tailler en + 6 points liés aux NAO 2017, 2022, 2023 et + 1,25 point lié d'une part à la prime d'ancienneté et d'autre part au « fol émolument » de la prime dite d'intéressement, ultime marque de mépris de la direction qui cherche à induire une culture de la rémunération totalement contraire à l'esprit du service public.

UNE DIRECTION AU SERVICE DES POLITIQUES LIBÉRALES

Mais qu'est-ce que tout cela révèle de la stratégie de la direction ? En réalité, cette politique, qui évite soigneusement toute augmentation générale des salaires, couvrant au minimum l'inflation, vise à terme à déqualifier nos métiers, leur faisant ainsi perdre leur attrac-

tivité. Ce qui légitimera bientôt la baisse du niveau de diplôme pour les futurs recrutements. Ce qui justifie une évolution de nos métiers toujours plus automatisés, soumis aux logiciels et autres scripts informatiques, et toujours plus susceptibles d'être remplacés par de la soi-disant intelligence artificielle. Et tant pis si le lien social, l'empathie, l'échange humain disparaissent. Ce sera toujours au profit des nantis aux manettes de cette mascarade. Ainsi, peut-on noter qu'un conseiller recruté en 2004 percevait 138% du SMIC, 123% en 2014 et seulement 108% en 2024 ! Et oui, quand le Smic augmentait de 29,5% entre 2014 et 2024, le traitement de base du niveau C1

● Intéressement

Des critères toujours plus cyniques

Tandis que la direction refuse toute augmentation, l'accord d'intéressement prévoit une prime dégressive sur des critères toujours plus discutables.

À l'heure où les négociations annuelles obligatoires (NAO) s'enlisent sans aucune perspective d'augmentation pour les agents, la direction générale revient avec sa prime d'intéressement. On retrouve bien sûr les habituels critères de satisfaction concernant l'accompagnement, l'indemnisation et les entreprises. Sur ces trois critères, la direction refuse évidemment de prendre en compte la réforme injuste et violente des règles d'indemnisation qui vont forcément impacter la satisfaction des demandeurs d'emploi. Selon elle, la mise en place de France Travail n'aura aucun impact sur ces critères... Là où la direction pousse le cynisme de

cette mesure à son paroxysme, c'est en ajoutant deux nouveaux critères aussi farfelus que discutables. Un critère concernant la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et un autre sur la performance sociale... Bien que plus à la main de la direction qu'à celle des agents, le détail de ces nouveaux critères laisse rêveur. Pour la RSE, la direction a de grandes ambitions, à savoir que 60% des agents en CDI aient réalisés une formation... sur le thème RSE. Les cinq formations répertoriées sont organisées à distance et durent de 15 à 45 minutes... Histoire de pousser le cynisme jusqu'au bout, une des formations s'intitule « prévenir le sexisme

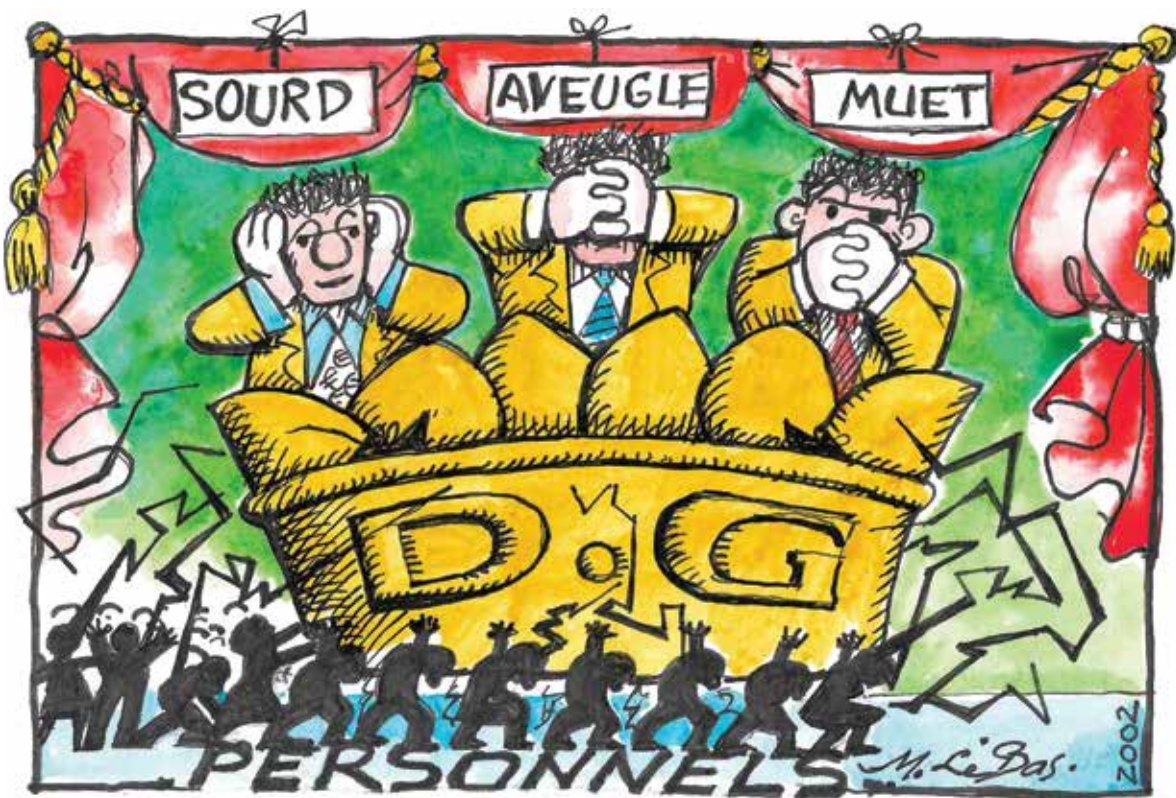
et les violences sexuelles » et ne dure que 15 minutes Belle preuve de « responsabilité sociale » concernant un sujet aussi essentiel !

LA DIRECTION SANCTIONNE LES POMPIERS VOLONTAIRES

Concernant la « performance sociale », la direction a voulu sanctionner l'absence des personnels aux sessions de formation. Remplir le critère implique d'atteindre un taux de présence de 94% en formation. Le bâton et la carotte... Mais la stratégie de la DG est suffisamment fourbe pour compter comme absent un agent ayant réalisé une demi-journée de formation sur une formation d'une journée, et peu importe que la raison soit justifiée. Mais la direction ne s'arrête pas là : elle a élaboré une nouvelle liste des absences admises pour ne pas faire baisser le montant de la prime. La direction a tenté de nous

rassurer « seulement 10000 agents seront impactés » et comme vous pouvez l'imaginer, pas de manière positive. Maintenant, si vous osez être sapeur-pompier volontaire ou bénéficiaire de journées d'absences exceptionnelles – mariages, deuil – vous serez sanctionnés sur le montant de votre prime. Mais quelle bonté de la part de notre bon maître. L'accord a été signé le 6 mai par CFDT, CGC, FO et SNAP. La FSU emploi avait pourtant fait une proposition dès le début de négociation qui aurait ravi l'ensemble du personnel. En effet, pourquoi ne pas mettre le budget conséquent consacré à la prime sur l'augmentation générale des salaires ? Mais comme vous pouvez l'imaginer, la DG, ayant compris que cela serait bon pour le personnel, a encore refusé catégoriquement cette proposition. ●

Aurélien Gougerot



● Intelligence artificielle

Les algorithmes sapent notre intelligence

France Travail introduit l'intelligence artificielle à tout va. L'objectif étant bien sûr de générer des gains de productivité, on peut craindre une déqualification des personnels. La FSU Emploi revendique un suivi et une expertise sur les projets en cours.

La réflexion sur l'intelligence artificielle (IA) existe dans notre établissement depuis 2014. En 2017, des algorithmes sont introduits dans mon assistant personnel (MAP) avec un outil d'aide au diagnostic : en fonction de ce que le conseiller coche dans le dossier du DE, des propositions de prestations ou de modalités d'accompagnement sont faites via l'IA. La mise en place d'un algorithme dans l'outil SEMAP (sécurisation des marchés de prestations) permet la vérification du retour à l'emploi dans le cadre du paiement de prestations concernant les prestataires.

CHAT FT, UNE IA GÉNÉRATIVE À FRANCE TRAVAIL

En 2018, a été lancé le programme Intelligence Emploi. Objectif : introduire l'IA au sein de Pôle emploi. L'IA devient présente dans la gestion des mails envoyés par les DE (CVM) avec une analyse des mails entrants, mais aussi des trop-perçus (identification du risque de trop perçu), dans Scanlab (analyse et traitement de documents administratifs) ainsi que dans un module de détection des fraudes. Selon la direction, les objectifs sont d'«Automatiser les tâches simples et répétitives : l'IA peut traiter les demandes d'inscription, gérer les rendez-vous, et répondre aux questions fréquentes. Cela permet aux conseillers de se concentrer sur des tâches plus complexes et d'offrir un meilleur accompagnement aux demandeurs d'emploi. Personnaliser l'accompagnement : l'IA peut analyser les données des demandeurs d'em-

ploi pour identifier leurs besoins et leur proposer des offres d'emploi et des formations plus adaptées».

En octobre 2023, une simple information a été faite au comité social et économique central (CSEC) de Pôle emploi concernant trois nouvelles applications métiers de l'IA : une proposition de réponse aux demandes d'explication sur les règles d'indemnisation pour les conseillers gestion des droits, l'IA en appui aux agents des services RH pour répondre aux collègues en fonction des textes et normes réglementaires, et, pour les conseillers entreprises, proposer une aide à la mobilisation de l'offre de service et la rédaction des offres d'emploi. En mai 2024, un pas de plus a été franchi vers l'IA générative à France Travail avec ChatFT présenté en CSEC. L'IA générative, c'est l'utilisation d'algorithmes entraînés pour générer une multitude de réponses possibles. Quelques garanties ont été données par la direction : les données seront hébergées en France, elles ne seront pas stockées et non réutilisables pour entraîner d'autres modèles d'IA. Un test sur 15 agentes et agents a eu lieu et l'extension du test est prévue auprès de 200 à 250 personnels volontaires au sein des directions régionales Centre-Val de Loire et Pays de la Loire. Le ChatFT servira à l'aide à la rédaction de conclusions d'entretien, à la création de supports de communication, à produire une note, des résumés de textes, la rédaction de courriers pour les DE et entreprises... Il n'y a pas à ce stade de chatbot prévu pour les DE.



Juin 2024, le simulateur des situations à l'accueil pour l'ARU, «formation» à disposition des personnels sur la base du volontariat, a été conçu par l'IA. Il était prévu dans la fiche formation un débriefing collectif après visionnage, qui n'est pas réalisé de fait, laissant seuls les collègues face aux propositions de la machine.

UN RISQUE D'APPAUVRISSMENT DU DIAGNOSTIC PROFESSIONNEL

Les élu-es au CSEC ont demandé une commission de suivi du déploiement des projets de l'IA au sein de France Travail. Si la direction générale se cache derrière un argumentaire d'aide et de gain de temps pour les personnels, et d'un meilleur service usagers, la volonté est en réalité clairement d'obtenir des gains de productivité. À ce jour, les études dans les entreprises qui utilisent l'IA montrent que les gains de productivité réalisés avec l'IA ne représentent

en fait que 10% des objectifs de gain de productivité prévus initialement. Les gains de productivité sont reportés sur une charge de travail accentuée. Alors, quelle utilité ? En réalité, cela relève aussi d'une volonté d'harmonisation des réponses proposée par l'IA aux agents, une standardisation, une rationalisation et un appauvrissement des actes métiers. Le risque est d'autant plus important pour les agents nouvellement recrutés d'un appauvrissement du diagnostic socioprofessionnel et de sa dés-humanisation du fait des réponses binaires aux critères que l'outil imposera de renseigner. Pour les plus anciens et expérimentés, va émerger immanquablement une impression de travail empêché. Une mise en concurrence des collègues s'organisera entre ceux qui suivront les préconisations de l'IA et les autres, avec une individualisation accentuée et un impact sur les collectifs de travail.

C'est une perte de connaissances et de compétences, une perte de sens au travail déjà bien prégnante dans notre établissement. Tant que les agentes et agents gardent le choix de valider telle ou telle proposition de l'IA, à la rigueur, mais le risque est à terme de perdre la main. Pour la FSU Emploi, la direction de France Travail, en courant après la productivité, pourra, grâce à l'IA, justifier la baisse des effectifs. Et qu'en sera-t-il de la fiabilité de la base de données ? Et comment s'assurer que les biais sont écartés si les représentants du personnel ne sont pas associés en amont au cahier des charges ?

CRÉATION D'UNE CHARTE DE L'IA ET D'UN COMITÉ D'ÉTHIQUE

La problématique concerne aussi le manque de temps pour une veille informative, l'appropriation des informations et documentations, et les tensions internes. D'ores et déjà un exemple : les mails entrants d'usagers (CVM) sont orientés par des algorithmes, selon des mots clés, à des conseillers indemnisation ou placement – or il y a forcément des erreurs d'orientation, entraînant du retard dans les réponses aux DE, des tensions internes entre collègues GDD et CDDE et des tensions externes avec les usagers. Cependant, la direction s'engage à utiliser l'IA de manière éthique et responsable, avec la création d'un comité d'éthique comprenant des personnalités externes et deux représentants de chaque syndicat ainsi qu'avec l'élaboration d'une charte. La charte de l'IA (consultable publiquement sur le net) définit les principes qui guident l'utilisation de l'IA au sein de l'établissement public. Elle a été élaborée unilatéralement par la direction, et les élu-es n'ont aucun moyen de vérifier que la charte est bien respectée par manque d'informations et de suivi sur les projets d'IA déployés !

Cette charte éthique comprend sept engagements : finalité et légitimité des algorithmes, l'humain au centre, l'IA au cœur de l'humain, équité et non-discrimination, liberté de choix, transparence, sécurité, impact environnemental. Dans le cadre de cette charte, France Travail affirme s'engager à améliorer la délivrance des services et accompagner les agents dans la réalisation de leurs tâches, à mettre en œuvre des actions d'accompagnement et de sensibilisation des agent-es et usager-es à l'IA, à assurer une liberté de choix pour l'agent avec la possibilité de ne pas suivre les propositions de l'IA, et en termes de transparence, à intégrer dans son rapport annuel un bilan sur les travaux menés en lien avec les algorithmes et l'IA.

Le dialogue social est particulièrement pauvre en matière d'introduction de l'IA

France Travail s'engage également à revisiter périodiquement la présente charte et la faire évoluer en cohérence avec les évolutions technologiques, sociétales et réglementaires. Reste à s'assurer pour la FSU Emploi que cette charte est appliquée et respectée à défaut d'y avoir été associée. Le dialogue social est particulièrement pauvre en matière d'introduction de l'IA. Pourtant, l'IA est amenée à prendre des décisions et à réaliser des tâches à la place des agentes et agents. Et l'IA est en constante évolution, il faut pouvoir suivre ses impacts au fil du temps. À France Travail, le CSEC a demandé un retour de ce qui avait été présenté en octobre 2023, sans réponse à ce jour ! La délégation FSU Emploi a donc demandé le 16 mai, avec l'ensemble des organisations syndicales, de

créer une commission de suivi sur l'ensemble des projets IA à France Travail. Il faut aussi assurer une formation en direction des élu-es sur l'IA et ses impacts, les associer au cahier des charges et obtenir les avis complets du comité d'éthique. À défaut d'avoir été associés en amont au cahier des charges, les choix qui ont été déjà faits pour programmer l'IA ne peuvent plus être revus. En revanche, il est impératif pour les représentants du personnel d'assurer un suivi des impacts de la mise en place de l'IA dans les actes métiers et demander une expertise sur l'IA dans le cadre des orientations stratégiques, de faire le lien avec la CNIL et les chercheurs. L'IA est une transformation sociale et sociétale fondamentale, c'est aussi une transformation de nos emplois, de nos métiers, nos connaissances et compétences, de nos conditions de travail.

Dans le cadre des Assises de la santé au travail qui se sont tenues en mars 2024 à Paris à l'initiative notamment de la FSU, CGT et Solidaires, des syndicalistes de la Poste et des Finances publiques ont pu témoigner des difficultés rencontrées avec l'introduction de l'IA depuis quelques années dans la vie professionnelle des personnels et salarié-es ainsi que les incidences sur des usagères et usagers.

PLUSIEURS SERVICES PUBLICS EN ONT DÉJÀ FAIT LES FRAIS

Dans notre établissement, dans un contexte de transformation de l'organisation de Pôle emploi en France Travail à effectif constant, la direction fait le choix de prioriser le développement de l'IA. Chacun de nous y sera confronté dans ses actes métiers et devra y être vigilant. 2025 va connaître une forte augmentation des inscriptions, des injonctions à travailler pour les indicateurs, dans un contexte de sous-effectif. Il est essentiel d'être vigilant sur l'évolution et les impacts de l'IA dans notre établissement. La FSU Emploi y veillera et sera à l'écoute de vos retours. ●

Dominique Malon



● Grilles indiciaires

La nécessité d'accroître le déroulement des carrières

La FSU Emploi continue de porter son projet d'allongement des grilles indiciaires. Si nous avons enfin gagné la direction à nos arguments, la proposition de cette dernière manque encore singulièrement d'ambition.

En 2018, lors de la concertation sur la classification des personnels de droit public, nous portions des revendications qui nous semblaient incontournables au regard de l'évolution démographique des agentes et agents concernés, et du contexte politique et social. Nos revendications étaient : l'automatisme du déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle, la revalorisation et le décalage des grilles indiciaires par l'ajout d'échelons pour chaque niveau, l'augmentation du taux de promotion, le décloisonnement des

métiers actuellement contraints par les catégories. Un élément essentiel de notre projet concerne l'allongement des grilles indiciaires. Nous sommes convaincus de l'absolue nécessité d'accroître le déroulement des carrières pour faire face aussi bien au recul de l'âge de départ en retraite qu'à l'engorgement, en termes d'effectifs, des niveaux 2.1 et 2.2 (qui représentent environ 90% de l'effectif total des personnels publics). En effet, début 2024, sur 3 015 agentes et agents, 884 sont en fin de grille (718 en carrière normale et 166 en carrière exceptionnelle). Ainsi, 30%

des personnels de droit public sont statutairement exclus de l'avancement accéléré et ne dépendent désormais plus que de l'hypothétique dégel du point d'indice pour limiter la dégradation de leurs conditions de vie. Par ailleurs, 1 501 agentes et agents (50% de l'effectif) sont éligibles à la carrière exceptionnelle pour 59 quotas nationaux en 2024, et l'effet d'entonnoir ne fera qu'amplifier la situation. Pour exemple, en 2030, sans allongement des grilles, 1 000 des 1 300 agentes et agents de niveau 2.1 se retrouveront au dernier échelon (soit 77% de l'effectif contre 9% en 2017

SUPPRIMER LES ENGOUREMENTS DE FIN DE GRILLE

Lors de la concertation de 2018, notre proposition concernant l'allongement des grilles indiciaires avait été étudiée avec intérêt par la direction avant une volte-face politique. Le 22 mai 2024, les organisations syndicales étaient à nouveau conviées par la direction à une réunion de «concertation» (vous qui

entrez ici, oubliez tout espoir de «négociations»...) consacrée exclusivement à la possibilité d'une révision de la grille indiciaire. À cette occasion, nous avons à nouveau soumis à la direction notre projet réactualisé d'un allongement des grilles. Le 4 juillet 2024, nouvelle réunion de concertation lors de laquelle la direction générale a reconnu la parfaite cohérence de notre proposition en cela qu'elle répond effectivement à la problématique de l'allongement des carrières liée à la réforme des retraites. La direction générale a chiffré notre projet à 2,386 millions d'euros nets annuels, soit 3,699 millions d'euros soumis à cotisations, soit à peine 3,5% du budget consacré aux agents publics. Selon nous, il faut soustraire de cette estimation les dépenses conséquentes liées à la Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)¹ que l'ajout d'échelons permettrait d'éviter ! En 2023 la GIPA s'est tout de même élevée à 1,388 million d'euros cotisés...

! Soit seulement 2,3% du budget consacré aux agents publics et à peine 0,07% de la masse salariale globale (3,4 milliards d'euros) ! Suite à la réunion de concertation du mois de mai 2024, FO a élaboré un projet inspiré du nôtre, mais moins ambitieux : il propose moins d'échelons supplémentaires (1 ou 2 selon les niveaux) et uniquement centrés sur les catégories 2 et 3, pour un chiffrage estimé à 3,170 millions d'euros. Avec ce projet, proche du coût du nôtre, l'effet d'engorgement des bouts de grille n'est reporté que de trois ans pour 90% des collègues (niveaux 2.1 et 2.2) et ne supprime donc pas un recours à la GIPA, seulement décalé dans le temps. Quant à la CGT, elle propose simplement d'ajouter des points d'indices selon les échelons, apportant, certes, une solution – mais très temporaire – au gel des traitements, mais qui ne résout absolument pas le problème majeur qui finira par concerner tous les agents publics, à savoir... l'engor-

gement en fin de grille... Qui plus est, le chiffrage de ce projet à 8 millions d'euros semble rédhitoire pour la direction générale. Quant aux autres organisations syndicales (CFDT, CGC, SNAP), sans surprise : elles ne font aucune proposition !

INTÉGRATION DES CARRIÈRES EXCEPTIONNELLES

Enfin, la direction générale a présenté son «projet», non sans quelques surprises. Première proposition : la direction défend un projet de grille indiciaire sans carrière exceptionnelle... après avoir pourtant rappelé pendant moult années l'impossibilité de les supprimer, car marqueur intangible du système d'évolution de carrière de la Fonction publique... Les indices de carrière exceptionnelle seraient fusionnés dans la grille normale, permettant seulement l'ajout d'un ou deux échelons. L'ajout de ces échelons apparaît inéquitable, car au nombre de 1 pour les premiers niveaux (1,1, 1,2, 2,1, 2,2)

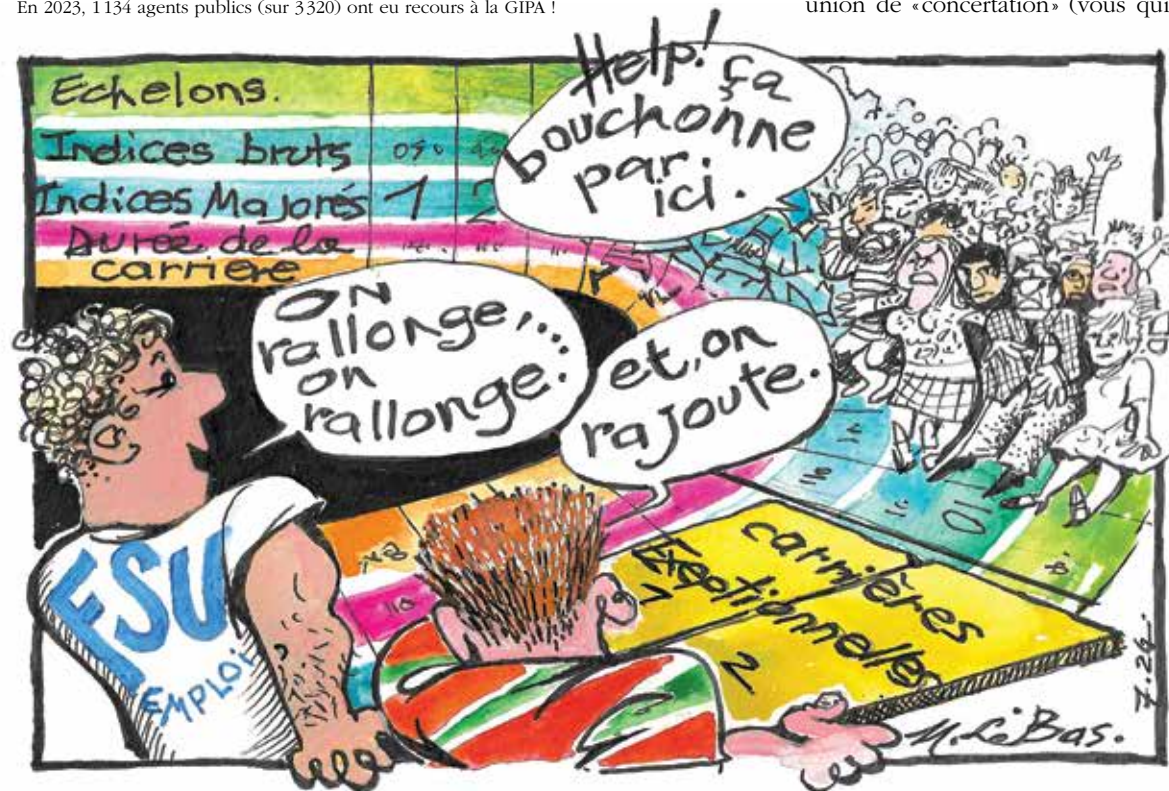
contre 2 pour les suivants (2,3, 3,1, 3,2 et 4) ! Deuxième proposition : l'ajout de 5 points d'indice à tous les agents et agentes. Ce n'est à notre sens qu'une mesure cosmétique totalement inopérante pour répondre au report de l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure est par ailleurs estimée à 1,682 million d'euros net, soit 2,607 millions d'euros soumis à cotisations. Et n'oublions pas que cette mesure nécessite un accord des tutelles par arrêté. Ce projet interroge par son manque d'ambition, malgré les engagements de la direction à trouver une solution à l'allongement des carrières. En effet, il ne résout pas l'engorgement de fin de grille qui n'est repoussé que de trois ans pour près de 90% de l'effectif alors que la durée moyenne potentielle dans le dernier échelon est actuellement de 8 à 11 ans ! Il ne propose pas non plus de solution à la situation actuelle des 166 agents de fin de grille dans le dernier échelon de la carrière exceptionnelle. Et il ne per-

met toujours pas de sortir du piège de la GIPA... Pour la FSU Emploi, si nous nous satisfaisons d'avoir enfin convaincu la direction générale et certaines organisations syndicales de la nécessité d'allonger les grilles, il n'en reste pas moins que les projets autres que le nôtre manquent singulièrement d'ambitions. Ils ne répondent pas aux attentes des personnels de droit public concernant leur droit à un déroulement de carrière jusqu'à l'âge de la retraite sans avoir l'obligation de changer de métier.

UNE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

À la FSU Emploi, nous continuerons d'agir par tous les moyens pour faire évoluer le projet de la direction générale. Les agentes et agents de droit public doivent être pleinement reconnus au sein de France Travail. La revalorisation ambitieuse de la grille indiciaire est à ce titre indispensable. ● Le Secteur Agents publics de la FSU Emploi

1. La GIPA a pour but de compenser votre perte de pouvoir d'achat. Vous pouvez en bénéficier si l'évolution de votre traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de quatre ans, à celui de l'indice des prix à la consommation. Elle est versée généralement par l'employeur en fin d'année civile, sans avoir à en faire la demande. En 2023, 1 134 agents publics (sur 3 320) ont eu recours à la GIPA !



● Lors de la concertation du 4 juillet, la direction générale a reconnu la parfaite cohérence de notre proposition

Notre projet supprimant durablement les engorgements de fin de grille, pour les niveaux 2.1, par exemple, les 577 agents au dernier échelon actuel (522) retrouveraient un déroulement de carrière sur neuf à douze ans, soit 20 points supplémentaires tous les trois ans ! Nous pouvons donc raisonnablement considérer que la GIPA deviendrait sinon inexistante, en tout cas négligeable – dans un contexte d'inflation maîtrisée bien sûr – et ainsi reconsidérer le chiffrage annuel de notre projet plutôt proche de 2,4 millions d'euros soumis à cotisa-

● FSU TEFÉ

Bernadette Baron nous a quittés

Notre camarade et amie Bernadette Baron s'est éteinte, au mois d'avril, à Toulouse, victime d'une pneumopathie cancéreuse foudroyante. Beaucoup parmi les adhérents et adhérentes du syndicat l'ont connue. Après avoir animé le syndicat CFDT de l'inspection du travail en agriculture fin des années 1970 alors qu'elle était contrôleuse des lois sociales en agriculture, elle a intégré les instances nationales du SNTÉ CFDT dans les années 1980 après sa réussite au concours d'inspectrice du travail. Bernadette a participé au combat oppositionnel au sein de la confédération, puis a été l'une des artisanes du départ en 2001 vers ce qui allait

devenir le SNU TEFÉ. Elle a œuvré, avec les camarades de l'ANPE, au rapprochement et à l'affiliation à la FSU. Elle a été ensuite membre du bureau national de notre syndicat, puis secrétaire et permanente nationale, avant de faire valoir ses droits à la retraite, tout en continuant à contribuer à l'animation du syndicat. Ses convictions, son engagement dans les missions de l'inspection du travail, en défense des droits des salarié-es, mais aussi dans l'action syndicale en défense des agents de nos services, du rôle et des prérogatives de l'inspection du travail ne se sont jamais démentis, y compris dans les jours sombres de 2004 où deux agents de contrôle ont été

assassinés. Ses qualités humaines et militantes, son honnêteté intellectuelle, son extrême attention aux autres et sa joie de vivre ont fait que tous l'appréciaient dans les sphères syndicales et les services où elle a exercé ses fonctions. Ainsi, de solides amitiés se sont nouées avec elle et ont traversé les années et les drames, comme le suicide de Luc Béal-Rainaldy. Nous, qui avons milité à ses côtés dans le bureau national du syndicat, au Conseil national, dans les instances représentatives, qui, pour certains, ont randonné avec elle dans ses chères Pyrénées ou dans bien d'autres massifs, nous sommes anéantis par cette nouvelle et une immense tristesse nous a saisis. Plusieurs



d'entre nous avons pu accompagner Bernadette dans son dernier voyage jusqu'au cimetière d'Arcachon, mais, tous, nous continuerons les combats de notre chère amie et camarade, son image reste toujours présente à nos côtés. Au-delà de la tristesse, elle nous encourage. ●

Dominique Maréchal

● Temps interstitiels

Ces interstices qui nous construisent

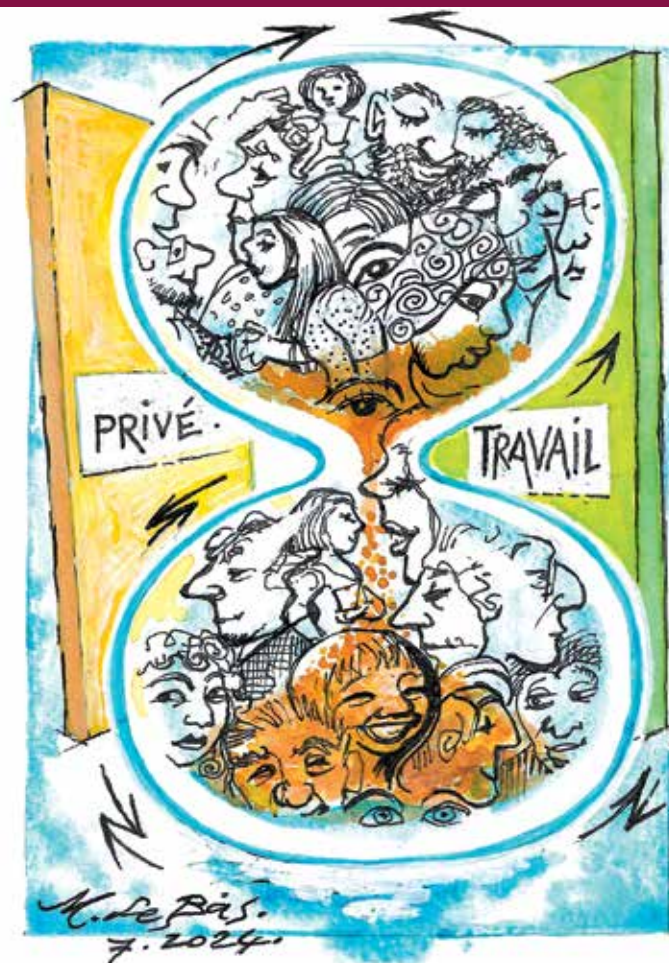
Au travail, ce sont les espaces-temps ambigus, désignés comme interstitiels qui permettent d'échanger, de construire, de transmettre, et qui renforcent aussi le sentiment de former une équipe.

Alors que la charge de travail se multiplie, les encadrant-es de terrain subissent des plannings dans lesquels les temps contraints ne laissent aucune place au reste de leurs activités. Les réunions, les rendez-vous et les obligations s'enchaînent, et il ne reste plus de temps ni pour les préparer ni pour en faire le suivi. Pas de marge pour se poser, prendre un peu de recul ou réfléchir. Et encore moins pour être proches de leurs équipes, échanger, donner du temps à leurs agent-es, conditions indispensables pour mener à bien un bon travail collectif. Que cela soit sur leur travail ou sur le reste, la plupart des êtres humains et des salarié-es ont besoin de ces échanges informels.

DANS LES COULOIRS, ENTRE DEUX PORTES, ENTRE DEUX ENTRETIENS

On appelle ces moments le « temps interstitiel », notion issue de la pratique clinique des hôpitaux, des institutions du travail social et de l'éducation spécialisée. Alors est-ce du travail ou est-ce du temps personnel ? On sait qu'il existe, dans la vie d'une équipe, des espaces-temps ambigus, désignés comme interstitiels et qui font souvent l'objet d'un fort investissement de la part de ses membres

alors que, pour l'observateur, ils pourraient être considérés soit comme étant sans importance, soit comme du temps volé au travail. Les espaces interstitiels ont mauvaise presse : c'est du temps perdu. Cela ne supprime évidemment pas les temps formalisés de réunion et d'entretien. Ces interstices ne sont donc pas des moments de travail pur et ne déroulent pas dans des lieux dans lesquels se réalise directement la tâche prescrite par l'institution. C'est la rencontre du privé et du métier. Où ? Dans les couloirs, entre deux portes, entre deux entretiens... Mais ces temps interstitiels, ambigus, doivent le rester ! À l'ère du travail hybride, dématérialisé, au rythme des réunions Teams qui s'enchaînent, ils tendent à se réduire, voire à ne plus exister. Que se passe-t-il réellement entre deux portes, au café, entre deux réunions ? C'est un temps d'échanges du quotidien comme les vacances, les études des enfants, le week-end... C'est de la banalité qui n'est pas dangereuse, qui rassemble les équipes, qui fait l'unanimité. Aujourd'hui, alors que la pluralité de nos métiers (dominants, services appui, managers, psychologues...), génère de la différence, l'échange de généralités fait collectif, fait



groupe, rassemble. L'espace interstitiel fonctionne donc comme un espace hors temporalité où les professionnels retrouvent du plaisir à être ensemble malgré les séparations que produit la division du travail.

● **La DG parle de limiter les reportings alors qu'ils n'ont jamais été aussi importants**

C'est aussi un lieu d'échanges par la parole témoignant d'un travail sur les actes professionnels. « L'ancien » pourra conseiller le « nouveau », des pratiques seront confrontées, des problèmes évoqués, des situations professionnelles racontées, des émotions revécues. Ce sont alors des personnes qui se parlent et pas seulement des techniciens. C'est dans le plaisir ou l'intérêt à échanger sur des situations difficiles, que se construisent des aides réciproques et se renforce le sentiment de former une équipe. Le « faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin » fait porter aux managers et conseillers une charge dont

ils ont besoin de parler : le temps interstitiel agit comme une régulation du vécu émotionnel. L'évaluation est, dans le résultat, toujours improbable au départ. Ne pas prendre le risque de l'improbable, ne serait-ce pas se comporter comme une machine, c'est-à-dire entièrement programmée, entièrement prévisible ?

L'IMPROBABLE FACE À LA PROCÉDURE

Les formes de management actuel, comme nous le savons, visent à favoriser les comportements hiérarchiques et procéduraux. Pourtant, c'est par ces temps interstitiels qu'une organisation peut devenir une institution, capable de tolérer l'instimable et intolérable objet de l'échange. C'est par eux qu'une institution peut continuer à tenir la saine conflictualité entre le hiérarchique prescrit et le subjectif autorisé, ouvrant une place à ce qui ne doit pas être considéré comme une transgression du cadre, mais plutôt comme une manière de tenir l'ambivalence et la complexité des processus vitaux. ●

Le Secteur Cadres de la FSU Emploi

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

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

● Santé

La QVT ne s'intéresse pas au travail

Les études convergent pour prouver que ce n'est pas à grand renfort de baby-foot, ou de yoga, qu'on lutte contre la souffrance au travail, mais bien par l'environnement organisationnel et les conditions de travail.

Alors que les partis de droite, de Renaissance au RN, n'ont plus que de la valeur travail dans la bouche, sans y mettre autre chose que la volonté de « remettre les faïnéants au boulot », il serait temps de savoir ce qu'on met derrière ces mots. Il suffit de regarder les réponses des salarié-es, des chômeurs et des bénéficiaires du RSA pour réaliser que le travail est important pour la quasi-totalité des actifs. Il valorise l'individu auprès des autres, mais aussi envers lui-même, crée ou redonne du lien social, assure un revenu, apporte parfois de l'épanouissement... Le problème est : mais quel travail et surtout dans quelles conditions ? Se basant sur une étude du ministère du Travail et de la Dares, Paul Magnette souligne que « pour la moitié des gens, le travail génère de la souffrance ». Celle-ci touche plus fortement les jeunes et les précaires, ce qui ne surprendra personne. Pour lutter contre les impacts de ces souffrances, les entreprises ont choisi non de s'intéresser au travail lui-même et aux conditions de travail,

mais au « bien-être » des salarié-es au travail. Celui-ci fait l'objet de mesures curatives toujours plus nombreuses : méditation et yoga, séances gratuites avec un psychologue, espaces de détente, conseils en nutrition, baby-foot, conférences diverses..., le tout sous le label de la Qualité de Vie au Travail. Les entreprises cherchent essentiellement à préserver l'engagement et la productivité de leur force de travail.

DES PLACEBOS DESTRUCTEURS

Mais est-ce que c'est là qu'il faut agir ? L'expert en management et psychologue du travail Alexis Eve estime qu'il faudrait « mieux prévenir que guérir ». Il s'appuie sur une recherche menée en Grande-Bretagne, qui montre que les actions visant à accompagner les salarié-es de manière individuelle – par le biais de formations à la résilience, par l'accès à des psychologues – n'ont tout simplement pas d'effet. « Les résultats montrent que ceux qui bénéficient de ces initiatives individuelles ont des niveaux de bien-être mental identiques à ceux qui n'en bénéficient pas ». Par-

mi les conclusions de cette étude, le bien-être au travail repose davantage sur des facteurs exogènes (qui proviennent de l'extérieur) que sur des facteurs endogènes (qui proviennent de soi en dehors de tout facteur extérieur) : ce qui compte le plus, dans le sentiment de bien-être au travail, c'est donc l'environnement organisationnel et les conditions de travail globales. Plus grave, ces placebos proposés aux salarié-es font l'effet contraire, en faisant reposer le poids de la santé mentale au travail sur leurs propres épaules. L'entreprise considère souvent que si le salarié ne va pas bien, c'est de sa faute. Parce qu'il n'a pas fait le nécessaire pour être ou rester bien. Parce qu'il n'a pas su entretenir sa force de travail (nutrition), son moral (psychologues), son mental (yoga et espaces de détente...). Ceci alors qu'un fait saillant ressort de ces différents travaux : il faut envisager que les vrais ennemis du bien-être au travail sont principalement les managers non formés et les politiques peu claires. C'est donc bien la responsabilité de l'entreprise qui est en jeu, sa capacité à former ses salarié-es et principalement ses managers pour qu'ils ne soient pas maltraitants, tout comme ses choix organisationnels et la clarté de ceux-ci.

Le Secteur Cadres de la FSU Emploi a engagé une réflexion et produit des documents visant à aider les managers à se protéger des risques que le travail et le cadre du travail leur font courir¹.

SE PROTÉGER ET PROTÉGER SES AGENTS

Ces outils sont aussi là pour aider les encadrants de France Travail à prendre la mesure de l'impact de leurs actions, leur permettre de donner un cadre facilitant pour les salarié-es, en évitant de leur faire subir stress, surcharge de travail, et en leur proposant un contexte favorable à un travail de qualité. Ce que les cadres supérieurs et dirigeants devraient également faire en leur direction, en donnant l'exemple d'une boucle vertueuse, pour aboutir à un travail qui épanouit et non qui abîme. C'est loin d'être le cas à France Travail : la surcharge de travail augmente, les dossiers se multiplient, la course aux chiffres atteint des sommets. Et l'établissement se contente de webinaires (souvent hors des horaires de travail classiques) et de questionnaires orientés dont la direction ne retient que ce qui l'arrange. ●

Le Secteur Cadres de la FSU Emploi

1. Lire l'article « Principaux risques générateurs de souffrance au travail », sur le site Snuteifsu.fr.

Bourse d'échanges d'emplois de la fsu emploi

Chaque personnel de France Travail a, dans le cadre de sa mobilité géographique, plusieurs possibilités pour changer de lieu d'exercice de son activité, dont une possibilité trop peu utilisée, la permutation.

Le site « bourse d'échanges d'emplois » mis en place par le SNU - FSU permet à toutes les agentes et tous les agents de Pôle emploi de diffuser leurs vœux de mutation et a pour objectif de mettre en contact celles et ceux souhaitant une mutation par permutation locale ou interrégionale.

Pour consulter les vœux disponibles ou pour déposer vos vœux de permutation, savoir sur quels textes s'appuyer, savoir comment obtenir de l'aide... Rendez-vous sur :



<https://bde.snupe.fr>



● ANPE

Hôtesse, mais pas potiche

Lors de la création de l'ANPE, les hôtesse d'accueil portaient un costume bleu roi. Une idée empreinte de machisme ordinaire qui impliquait que la fonction ne pouvait être portée et assurée que par des femmes.

Alors que Pôle emploi s'est mué en France Travail, nous vous invitons à nous rejoindre en 1967. C'est l'année de la création de l'Agence nationale pour l'emploi : l'ANPE. Ça, vous le saviez, mais connaissez-vous le Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ? Il a pour mission « d'éclairer le présent par une meilleure connaissance du passé » !

UN UNIFORME RESSENTI COMME UN DÉGUISEMENT

Pour le cinquantenaire de la création de l'ANPE, le comité organisa, en 2017, un colloque intitulé « De la politique de la main-d'œuvre à la politique de l'emploi : cent ans de placement » Il fut introduit par M. Jeannerot, un ancien directeur régional adjoint de l'ANPE et par la suite représentant français au Bureau international du travail. Dans son discours d'ouverture, il affirma que dès le début, chacun voulait une agence locale sur son territoire pour être dans le coup. Il rappela qu'à l'époque, des affiches montraient « une jeune et belle hôtesse en uniforme bleu, incarnation du nouvel établissement public » ! Toujours selon M. Jeannerot, Guy Servat, 1^{er} directeur général de l'ANPE, appréciait que son administration ait adopté la première ce costume d'hôtesse en France. Pour lui, ça montrait aux chômeurs devenus demandeurs d'emploi, qu'ils se-

raient accueillis comme « clients » et non comme usagers. Que penser de ce costume de couleur bleu roi qui fait penser étrangement aux tenues des hôtesse de l'air qui ont vu le jour au tournant des années 1970 ? Une idée de la direction (des hommes bien sûr) qui pensait faire moderne ? Pour copier le privé ? En tout cas, des hommes empreints de machisme ordinaire, car, et comme de bien entendu, la tenue et l'accueil ne pouvaient être portés et assurés que par des femmes. « À quand les hôtesse à moustache » : formule pleine d'humour que faisaient circuler les féministes dans une agence nantaise. Le costume, ne mettait pas à l'aise. Celles qui le portaient le ressentaient comme un déguisement décalé dans la situation. Elles se sentaient stigmatisées aux yeux du public, dans une image stéréotypée, un cliché de figurante. L'encadrement, non plus, dans les agences, n'appréciait pas nécessairement cet accoutrement qui était censé faire moderne, mais qui juste après 68, résonnait, tout au contraire, comme le signe d'un temps déjà révolu. Hôtesse d'accueil, mais pas potiche, car fut-elle affublée de cette tenue, elle était intégrée dans le traitement de la demande, elle assurait un lien direct avec les conseillers à l'emploi et les conseillers professionnels, et pouvait répondre à un certain nombre de demandes de l'utilisateur. Le collectif fonctionnait et cassait à sa façon, le cliché. Il faut aussi rappeler le contexte : dans les années 1970,



surtout au début, on était presque dans le plein emploi, la fréquentation des demandeurs d'emploi dans les agences n'avait rien à voir ce qu'il deviendra plus tard. Le costume d'hôtesse à l'ANPE a disparu au milieu des années 1980, sachant que de nombreuses agences avaient déjà anticipé cette disparition. La fonction d'accueil prit alors un autre sens. Elle a emprunté une autre organisation, celle qui sera conceptualisée plus tard par le service immédiat.

DÉPOTICIONS LES MÉTIERS D'HÔTESSE

Dans un tout autre contexte, celui des hôtesse opérant dans l'événementiel (salons, défilés, réceptions, podium dans les manifestations sportives...) la situa-

tion est très loin d'être émancipée du sexisme ordinaire. Alice, hôtesse d'accueil à l'origine d'une pétition intitulée « Dépôtichons les métiers d'hôtesse d'accueil en événementiel » écrivait « dans ces moments-là j'ai réellement l'impression de passer, aux yeux des autres, pour une plante verte, c'est dégradant et je ne me sens pas utile dans mon travail. » La pétition, lancée en juillet 2019, avait recueilli presque 50 000 signatures en quelques jours. Les clichés sexistes ont la peau dure. Mais s'il reste encore aujourd'hui, dans des halls de tous genres, quelques plantes vertes proches des points d'accueil, gardons courage : la révolte des ficus et des yuccas est proche ! ●

Le Secteur Retraité-es de la FSU Emploi

1. Le Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a été créé par un arrêté du 5 mars 1996. Il dépend du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et siège à Paris 14e, avenue Duquesne.

● Congrès

Au revoir le TEFI, que vive la FSU TEIOS

Du 29 au 31 mai s'est déroulé le Congrès du SNU TEFI qui dorénavant s'appelle la FSU TEIOS. Le Congrès a rappelé l'importance de l'unité syndicale face aux dangers qui pèsent sur nos droits et nos libertés publiques.

Le congrès du SNU TEFI (Syndicat national unitaire Travail, Emploi, Formation, Insertion) s'est tenu du 29 au 31 mai. Les congressistes y ont, entre autres, voté pour changer le nom de l'organisation, et c'est ainsi que le SNU TEFI est devenu la FSU TEIOS (Fédération syndicale unitaire, Travail, Emploi, Insertion, Organismes sociaux). La FSU TEIOS, affiliée à la FSU, regroupe les salarié-es, agent-es, retraité-es et stagiaires de quatre secteurs. Ceux de France Travail pour la FSU Emploi. Ceux des services de l'État compétents en matière de travail, emploi, formation professionnelle, économie de travail pour la FSU TEF (Travail, Emploi, Formation, Économie). Ceux des organismes publics, privés ou associatifs, hors Éducation nationale, concourant à l'insertion ou la réinsertion professionnelles et sociales, tels les Cap emploi et les missions locales pour

la FSU Insertion. Et ceux des organismes de droit public et privé chargés d'une mission de service public en matière de protection sociale ou de prévention des risques professionnels, telle la Carsat pour la FSU Organismes sociaux. Vous l'aurez compris, la FSU TEIOS relie les secteurs assurant la protection sociale des actifs et des privé-es d'emploi de notre pays. Les changements de noms opérés participent de notre visibilité et de notre attachement à notre fédération, la FSU.

FACE AUX ATTAQUES, L'UNITÉ EST ESSENTIELLE

Le Congrès s'est déroulé dans une atmosphère sereine et studieuse avec pour seul but d'avancer ensemble. Le bilan d'activité, voté à l'unanimité, fait le constat que la dynamique entre les secteurs progresse. Notre présence aux instances de la FSU nous permet de tisser des liens avec d'autres syndicats de la FSU tels que

le SNPES PJJ (Protection judiciaire de la Jeunesse) – et son lien avec l'insertion professionnelle – de même que nous envisageons de travailler avec le SNUEP (Enseignement professionnel). La FSU a su soutenir nos revendications et analyses à chaque attaque du gouvernement, et ce, en les portant jusqu'au Conseil d'État, notamment sur les questions de l'assurance chômage. La FSU TEIOS a bien conscience que la période est marquée par la volonté des néolibéraux autoritaires de s'attaquer à la protection sociale dans notre pays. Dans nos champs de syndicalisation, nous avons vécu les différentes attaques contre l'assurance chômage depuis 2019, contre les droits à la retraite en 2023 et la loi Plein Emploi de fin 2023. C'est pourquoi l'unité de nos quatre secteurs est essentielle. Nous avons voté, à l'unanimité, cinq motions d'actualité : Défense intersectorielle des conditions de travail et de la santé au travail des agents; Mayotte, une île en danger; Assurance chômage; Pour la défense des libertés publiques; Promotion de la coopération entre les différents secteurs à l'échelle régionale et départementale. Le secteur de l'Insertion a besoin

de notre soutien. C'est pourquoi nous travaillons à des communications destinées aux salarié-es des Cap emploi qui désormais œuvrent au sein des agences France Travail. Chacun-es de nous peut parler de notre syndicat à nos collègues des Cap emploi ainsi que des Missions locales. Quant au secteur des Organismes sociaux, principalement représenté par les salarié-es de la Carsat, il envisage son expansion vers d'autres organismes.

CONSTRUCTION D'UN NOUVEL OUTIL SYNDICAL

Nous avons eu le plaisir d'accueillir Benoît Teste, secrétaire général de la FSU. Lors de son intervention, il a rappelé l'importance de notre «petit» syndicat. Il est aussi longuement intervenu sur la construction du nouvel outil syndical sur lequel travaillent la FSU et la CGT, espérant que Solidaires y participe. Il a particulièrement insisté sur le fait que ce n'était en revanche nullement une fusion syndicale ! Le secrétariat, élu à l'unanimité, est désormais composé de : Mirabelle Lemaire, Dominique Malon, Vincent Lalouette et Sofyen Ben Mahmoud pour la FSU Emploi, Jean-Marie Scheer et Branislava Katic pour la FSU TEF, Mohamed El Mhassani et Nathalie Leroy pour la FSU Insertion et Mathieu Darthout pour la FSU Organismes sociaux. Outre les échanges «formels» qui se sont tenus durant les instances du congrès, il y a eu beaucoup d'échanges intersectoriels pendant les interstices. Ces échanges renforcent notre unité, notre existence et nos combats. La volonté de tous les congressistes de travailler dans la bonne humeur et le sérieux a grandement facilité la tenue de notre congrès et je tiens personnellement à vivement les remercier. Et maintenant : « Que vive la FSU TEIOS » ! ●

Mirabelle Lemaire
Secrétaire générale de la FSU TEIOS



● Élections européennes

L'écologie sera radicale ou ne sera plus

On note un net recul des écologistes au Parlement européen. Pour la France, on passe de 13 à 5 eurodéputé-es. Ça s'explique notamment par les campagnes de droite dénonçant l'écologie soi-disant punitive, en réalité radicale et anticapitaliste.

Les élections européennes de juin 2024 ont renforcé la première place des conservateurs du Parti populaire européen (centre, centre droit, droite libérale-conservatrice) au Parlement européen avec 186 sièges, soit 10 de plus qu'en 2019. L'extrême droite réalise également un résultat majeur. Entre le groupe Conservateurs et Réformistes européen (CRE) (Méloni) et le groupe Identité et Démocratie (ID) (Bardella), elle totalise 131 députés auxquels peuvent être ajoutés 45 eurodéputés d'extrême droite non affiliés. Avec le départ des députés britanniques en 2020 et l'exclusion de députés

de l'AFD allemande en 2024, il est difficile de quantifier précisément la montée de l'extrême droite en cinq ans. La veille des élections de 2024, CRE et ID ont respectivement 69 et 49 eurodéputé-es. Avec 131 sièges obtenus pour la mandature 2024-2029, les deux groupes ont gagné ensemble 13 sièges. Autre fait marquant : le recul des écologistes du groupe Verts et Alliance libre Europe (Verts ALE) qui perdent 18 eurodéputé-es par rapport à 2019, passant de 81 à 53 sièges. Pourquoi un tel déclin de l'écologie politique ? Cette dégringolade est essentiellement due aux mauvais résultats des écologistes allemands et fran-

çais. Les pays nordiques, Suède, Danemark et Pays-Bas s'en sont nettement mieux sortis. Aux Pays-Bas, une union entre les verts et la gauche a même permis de dépasser l'extrême droite. Ça ne fait aucun doute, pratiquement tous les effets annoncés du dérèglement climatique nous sont tombés dessus depuis la candidature de René Dumont à la présidentielle de 1974. Alors, comment expliquer que la liste Les Écologistes d'EELV, portée par Marie Toussaint, a réalisé 5,5% des voix, le plus mauvais score des verts français depuis vingt ans ? En 2019, la liste conduite par Yannick Jadot avait obtenu 13,4% des suffrages, arrivant en tête dans 1336 communes françaises, chiffre tombé à 78 communes cinq ans plus tard ! Comment est-on passé de 13 eurodéputé-es verts français élus en 2019 à 5 en 2024 ?

CAMPAGNES DE DROITE CONTRE L'« ÉCOLOGIE PUNITIVE »

Caroline François-Marsal, responsable Europe pour Action Climat, explique les défaites françaises et allemandes par la campagne très dure que les partis de droite et d'extrême droite ont menée contre « l'écologie punitive » et une partie des textes du Pacte vert européen toujours en négociation. Tout un narratif a été développé sur le thème de la législation environnementale comme principale cause de déclassement, de décroissance alimentaire ou encore de frein à la compétitivité. Après les élections du 9 juin, Marie Toussaint a dit que « Face à la guerre menée à l'écologie, nous – les écologistes – avons tenu bon, mais nous reculons et nous reculons nettement ». La tête de liste Les Écologistes a aussi admis avoir sous-estimé « la force des lobbies et la bataille culturelle qui est menée en permanence contre nous et contre le vivant ». Bataille culturelle dans laquelle les médias mainstream sont toujours en

première ligne. Marie Toussaint a déploré une « défaite sèche, amère » qui a laissé une « écologie en berne » au soir du 9 juin 2024 !

Quand on s'en prend au capitalisme on se heurte à une répression démentielle

En France, la criminalisation du mouvement environnementaliste est une raison majeure du déclin de l'écologie politique.

Pour Stéphane Foucart, journaliste au Monde, « Les actions de l'État contribuent à relativiser auprès de l'opinion la légitimité de la cause environnementale ». Michel Forst, Rapporteur spécial des Nations Unies sur les défenseurs de l'environnement, affirme sans ambages que « La France est le pire pays d'Europe concernant la répression policière des militants environnementaux. La violence des forces de l'ordre est hors catégorie. Leurs homologues à l'étranger ne comprennent pas la manière dont les Français répondent aux manifestations, ne comprennent pas qu'on puisse user d'une telle violence ». En fait, tout se passe plutôt bien quand l'écologie dominante est réformatrice et porteuse des préceptes fumeux du « capitalisme vert ». Le capitalisme vert promeut la continuation d'un système social et économique destructeur tout en invitant à croire que les effets environnementaux les plus dévastateurs peuvent être contenus. On entre dans le monde du greenwashing à tout va et de l'optimisme béat du technosolutionnisme. Exemple : le parlement européen accorde « le label vert » au gaz et au nucléaire en 2022... Greenwashing ! Ou encore veut-on nous faire admettre que le captage et stockage des gaz à effet de serre, responsables du

ne sera plus

réchauffement climatique, est la solution des solutions ? Technosolutionnisme ! C'est surtout une vaste fumisterie permettant aux industriels de contourner l'enjeu de réduction des émissions de CO₂. De plus, il s'agit d'une technologie très coûteuse et grosse consommatrice d'énergie, qu'on voit mal développée à très grande échelle.

UN PRÉSIDENT QUI MULTIPLIE LES RENONCEMENTS

Ça se gâte très nettement quand l'écologie devient radicale, anticapitaliste et révolutionnaire. Là, les grenades de désencerclement, les LBD et les équipes de la BRAV-M sont de sortie. On ne va pas refaire le film du 25 mars 2023 à Sainte-Soline. Quand on s'en prend au capitalisme, le vrai, celui qui veut produire toujours plus,

consommer toujours plus et détruire toujours plus, quand on montre les catastrophes qu'il provoque, on se heurte à une répression démentielle. Cette répression intègre un arsenal juridique fait de gardes à vue, de condamnations – même de journalistes – et aussi de tentatives de dissolution de mouvements écologistes. Le sieur Darmanin a essayé en vain avec les Soulèvements de la Terre, mouvement bien organisé, fédérateur et porteur de perspectives anticapitalistes. Avec un président de la République qui affirme, en 2020, que la biodiversité est essentielle à notre survie et qui, un peu plus tard, multiplie les renoncements sur la réduction de l'artificialisation des terres, sur le non-recours aux pires pratiques d'irrigation, sur la rénovation énergétique ou bien sur le

plan Ecophyto, on pouvait croire à un rebond de l'audience des défenseurs de l'environnement. Avec une fréquence accrue d'événements climatiques extrêmes (sécheresse, tempêtes, glissements de terrain, inondations, etc.), on s'attendait à une surreprésentation de l'urgence écologique dans l'activité et le discours politique. Il n'en a rien été !

INVISIBILITÉ DE L'ÉCOLOGIE LORS DES EUROPÉENNES

Jean-Baptiste Comby, sociologue, auteur du livre *Écolo, mais pas trop. Les classes sociales face à l'enjeu environnemental* explique que « Le rejet de l'écologie ne doit pas être assimilé à une indifférence envers la destruction du vivant. Il s'agit de rejeter, pour une partie croissante de la population, une écologie qui avance sans nous permettre d'être écologistes, sans impacter une véritable transformation des rapports de pouvoir entre les classes sociales. C'est ça qui crée le terreau d'un rejet perceptible de l'écologie ces derniers mois ». L'affaire est assurément des plus complexes. Comment faire avec celles et ceux

dont le modèle immuable de réussite sociale est aux antipodes d'une écologie radicale et anticapitaliste ? L'écologie réformatrice et le capitalisme vert leur tendent les bras ! Comment faire avec les classes populaires confrontées au chômage, aux déclassements, à la précarité et à la pauvreté, et qui sont bien en peine de trouver leur place dans l'écologie réformatrice comme dans l'écologie radicale et anticapitaliste ? Par le fait, les classes populaires sont perméables aux diatribes sur l'écologie punitive venue de Paris ! Pour le moment, la quasi-invisibilité de la question écologique lors des européennes s'est reproduite avec un ou deux crans supplémentaires lors de la campagne des législatives. Si le vert est la couleur de l'espoir, en France il n'est décidément pas celle de l'optimisme ! Le mahatma Gandhi est habitué à ce qu'on lui laisse le mot de la fin, alors voilà : « Il y a assez de tout dans le monde pour satisfaire aux besoins de l'homme, mais pas assez pour assouvir son avidité ». ●

Philippe Barriol

● Roue libre

Contre l'A69 et son monde

Le 3^e rassemblement contre l'A69 a encore dégénéré en affrontements. L'État criminalise les opposants au projet pour faire oublier les intérêts économiques qu'il défend.

Roue libre – c'est le nom du 3^e grand rassemblement contre l'A69 en un an – devait réunir entre 10 et 20000 personnes les 7, 8 et 9 juin. Le préfet, sur ordre du ministre de l'Intérieur, a interdit ce rassemblement. Pour bien faire comprendre qu'il ne plaisantait pas, le pouvoir en place a déployé pas moins de 1500 gendarmes et CRS et placé en garde à vue 11 militant-es locaux une semaine avant l'événement. Même s'ils sont ressortis libres quelques heures plus tard, le message a bien été reçu et la population locale a préféré rester chez elle. La décision a été très largement relayée dans les médias qui annonçaient des violences de la

part des participant-es et 135 euros d'amende pour celles et ceux qui oseraient braver l'interdiction... Ce sont entre 5 et 7000 participants qui se sont tout de même réunis pour cet événement sous haute tension. La différence avec les rassemblements précédents, c'est que le climat était bien plus tendu – Sainte-Soline et Sivens étant présents dans nombre de têtes – et que, fatalement, la proportion des militants « déter » était plus importante. Pas de soucis sur le camp. Voire même étonnante facilité d'y accéder par les petites routes sans aucun contrôle. En revanche, aucun des quatre cortèges qui se sont élancés au départ de la manif n'a pu atteindre son objectif

tant les forces de l'ordre omniprésentes ont rendu tout itinéraire impossible. Et ce qui était prédit est arrivé : des affrontements ont eu lieu entre une minorité de participants et les forces de l'ordre, faisant malheureusement plusieurs blessés. Quarante chez les manifestants...

DES MOYENS POLICIERS TOTALEMENT DISPROPORTIONNÉS

La situation laisse au final un goût amer. Le manque d'écoute, l'aveuglement, l'obstination, l'acharnement du pouvoir et des édiles à mener à bien leur projet délirant ne finit-il pas par rendre inévitable une logique d'affrontement vue comme le dernier recours possible ? L'État est tellement gêné par la force de la contestation pacifique qui s'exprime ici depuis maintenant plus d'un an, qu'il n'hésite pas à déployer des moyens policiers totalement dis-

proportionnés. Avec l'aide zélée de nombreux médias, il criminalise les opposant-es avec comme seul objectif de faire oublier les intérêts qu'il défend, à savoir ceux des groupes financiers et économiques qui le maintiennent au pouvoir. « Contre l'A69 et son monde » : on ne lutte plus seulement contre un projet anachronique, destructeur pour l'environnement et les populations locales, mais contre un système qui, ici comme ailleurs, incarne un projet rétrograde et dangereux pour l'avenir de notre planète et de nos enfants. C'est le projet d'un monde capitaliste qui tient la croissance sans fin pour seul programme. Toujours plus vite, droit dans le mur. Pourtant ces dirigeants, politiques comme industriels, ont des enfants, des petits-enfants. Pourtant, comme nous, ils n'ont qu'une seule planète. ●

Marc Renaux



● Réseaux sociaux

Incel, tradwife ou bodypositive ?

Pas toujours facile de faire le tri dans les contenus proposés par les réseaux sociaux. Pourtant, c'est aujourd'hui un relais essentiel pour les mouvements féministes et les initiatives positives.

Les réseaux sociaux font partie de notre quotidien, 78% des Français possèdent au moins un compte sur un réseau social et chacun y passe en moyenne 1 h 48 quotidiennement. Même si la raison première invoquée par les utilisateurs et utilisatrices reste le fait de garder contact avec ses proches, ces réseaux sont aussi des outils de communication puissants, notamment auprès des jeunes générations. En effet, 60% des 16-25 ans préfèrent les réseaux pour s'informer et y passent 3 à 5 heures par jour. Sur ces réseaux, au milieu des influenceurs «lifestyle», se côtoient des mouvements traditionalistes, des

influenceuses de la télé-réalité, des comptes féministes, des incels (ces célibataires involontaires qui évoluent au sein de la mouvance masculiniste radicale)... Pas toujours facile de faire le tri et de s'y repérer.

MASCULINISTES ET RETOUR DES VALEURS TRADITIONNELLES

Par exemple, sur Instagram, on peut déplorer la présence du mouvement «tradwife qui prône le retour à des «valeurs traditionnelles» (75000 publications en juin 2024) et revendique la place de la femme à la maison auprès de ses enfants, scolarisés à domicile pour éviter qu'ils ne soient confrontés à la diversité des modes

de vie ou pire, entendent parler de cycle menstruel ou de contraception, tandis que son mari travaille pour assumer la charge financière de la famille. Il n'est évidemment pas question dans ce contexte de familles monoparentales ou homoparentales. Ces comptes utilisent une esthétique léchée pour donner l'impression d'une vie douce et idéale et ainsi donner envie aux jeunes filles de se marier et de se consacrer entièrement à leur famille plutôt que d'enviesager de faire carrière ou de partager la charge mentale. Problématiques aussi, ces stars de la télé-réalité, suivies par des millions d'abonné-es, souvent très jeunes, qui peuvent tenir des propos polémiques et contribuer au recul de la condition féminine. Je pense par exemple à la publication de Maeva Ghennam en 2021, suivie par 3 millions de personnes, sur la nécessité de faire de la médecine esthétique sur ses parties intimes pour ressembler à une enfant de 12 ans ! Ou comment donner des complexes à toute une génération d'adolescentes en quelques minutes et banaliser la pédophilie en même temps. Et il est à noter que ce type de publication polémique ne fait pas perdre d'abonné-es, mais donne une visibilité encore plus grande à l'autrice. De l'autre côté, des médias féministes comme @cestquilaboss, 605000 abonné-es, qui nourrit l'ambition des femmes, @simone media, 487000 abonné-es ou @taspensea, 188000 abonné-es, sur la charge mentale, qui mettent en avant les femmes et des initiatives positives. Le format court permet des partages rapides, mais hélas souvent en direction de personnes déjà sensibilisées : il est rare de tomber dessus par hasard... De même, le mouvement bodypositive (@thegingerchloe, @taniamakeupplus par exemple) permet à chacune de s'identifier à tous types de corps et donc réduit les risques de troubles alimentaires et psychologiques, notamment chez les adolescentes. Côté média toujours, les

réseaux donnent une plus grande visibilité aux humoristes femmes et à des chanteuses engagées (les Coquettes, Mathilde @mathildemusic) dans un milieu principalement masculin. Ils permettent aussi de proposer de nouveaux formats aux femmes comme mesdames.media qui veut lutter contre l'invisibilité des femmes de plus de 45 ans, notamment via des témoignages positifs.

MICROFÉMINISME LA STRATÉGIE DES PETITS PAS

Les réseaux permettent aussi la propagation de témoignages et l'apparition de mouvements féministes, comme #metoo en 2017 et plus récemment, depuis mars 2024, le #microféminisme, qui liste les trucs et astuces de chacun pour résister au patriarcat au quotidien. On ne parle pas ici de résistance comme en Iran avec «Femmes Vie Liberté», mais plus de la stratégie des petits pas, de petites victoires sur les injustices du quotidien (comme demander à un et non une collègue de prendre les notes, interroger les filles en premier dans une classe pour que les garçons ne monopolisent pas la parole, etc.). La première mention du terme a été vue plus de 2 millions de fois et depuis des milliers de témoignages affluent. L'instantanéité, la facilité d'accès et de partage font des réseaux un excellent moyen de communication. Au niveau syndical, les réseaux peuvent être utilisés pour annoncer une action (manifestation par exemple), informer sur les droits des salarié-es, partager des témoignages (#metoo, #balancetonindustrie...). Ils permettent aussi de mettre en lumière des associations qui prônent des valeurs proches des nôtres et relayer les communications des intervenant-es de nos journées de formation syndicales, comme @resonantes_44 qui œuvre contre les violences sexistes et sexuelles et propose des formations gratuites contre le harcèlement de rue. ●

Isabelle Sourbadère

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

3919 : ce numéro d'écoute national est destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés. Appel anonyme et gratuit 24 h/24 et 7j/7 ; accessible aux personnes sourdes et malentendantes.



● États-Unis

Le mariage des enfants reste légal

Les femmes et hommes politiques qui tentent de légiférer se heurtent systématiquement à la très puissante Union américaine pour les libertés civiles !

Mettre fin aux mariages d'enfants, précoces et forcés est une des priorités de la politique étrangère des États-Unis, qui condamnent cette pratique dans les pays en voie de développement, comme une violation des Droits humains. C'est pourquoi il est extrêmement surprenant d'apprendre qu'en moins de vingt ans, 300 000 enfants ont été mariés aux États-Unis. Essentiellement des très jeunes filles mariées à des adultes, parfois même des fillettes de seulement 10 ans. Ces unions sont tout à fait légales dans 40 des 50 États du pays. Dans certains d'entre eux, aucun âge minimum n'est fixé. Pour le seul État de Californie, habituellement progressiste, on compte 25 000 mariages d'enfants sur cette période. Les femmes et hommes politiques qui tentent de légiférer pour interdire le mariage d'enfants se heurtent à la très puissante Union américaine pour les libertés civiles (ACLU) dont les arguments laissent parfois songeur, proclamant que «la Cour Suprême reconnaît le mariage comme un droit fondamental et qu'à ce titre, il n'est pas possible de s'y opposer ni de fixer un âge minimum». Actuellement, un mineur a juste besoin de l'ordonnance du tribunal (obtenue après dix minutes d'entretien avec l'enfant dans le bureau d'un juge) et de l'accord d'un seul parent.

300 000 ENFANTS MARIÉS AUX ÉTATS-UNIS EN VINGT ANS

300 000 ENFANTS MARIÉS AUX ÉTATS-UNIS EN VINGT ANS

Dans 90% des cas, ce sont des cas d'abus sexuels, encouragés par les parents, leur communauté religieuse ou leur milieu social, qui forcent ces très jeunes filles à une union qu'elles ne désirent pas. Autre raison, la grossesse : le mariage protège le prédateur ! «Pour sauver l'honneur de la famille», certaines jeunes filles sont contraintes d'épouser leur violeur : 33 États ne considèrent pas les relations sexuelles forcées, au sein d'un couple marié, comme un acte criminel. Le mariage des enfants a des conséquences désastreuses et de longue durée sur leur santé, l'éducation et leurs opportunités économiques, et augmente leur risque d'être victime de violence domestique, de vivre dans la pauvreté et sous l'emprise d'un conjoint tout-puissant. Selon les Nations Unies, «ces mariages précoces



Aux États-Unis, 40 États sur 50 permettent légalement de se marier avec des enfants sans fixer d'âge minimum.

privent les filles de leur enfance et constituent une menace pour leur vie et leur santé».

CELLES QUI S'ÉCHAPPENT SONT CONSIDÉRÉES FUGUEUSES

Il est de plus difficile pour les mineures mariées de force de trouver de l'aide. En effet, dans ces États, ces enfants fuyant leur foyer sont considérés par la loi comme fugueurs et les refuges préviennent les parents. De plus, les enfants ont un accès limité à une assistance légale. Certaines femmes qui ont fui ce mariage témoignent aujourd'hui de leur long et douloureux chemin de reconstruction et militent désormais pour informer et lutter contre le mariage des enfants. Elles sillonnent le pays pour sensibiliser et former les services sociaux sur ce phénomène. Après tant d'années de mariage forcé d'enfants, les États-Unis semblent enfin commencer à vouloir mettre un terme à ce drame. Il est question de proposer des services d'urgence aux moins de 18 ans qui s'enfuient pour échapper à une union forcée. ●

Marie-Christine Coppola

● On regardera avec profit le reportage États-Unis : ce pays qui marie ses enfants, Arte, 24 minutes.

● Cutur'elles Alice Milliat et l'olympisme féminin

Le 20 août 1922 se déroulaient les premiers Jeux olympiques féminins, 70 sportives se confrontaient devant une poignée de journalistes et de spectateurs. Alice Milliat (1884-1957), une autre de ces grandes femmes totalement oubliées par l'histoire a milité toute sa vie pour l'intégration des femmes dans les Jeux olympiques. Sportive accomplie, elle fonde la première fédération sportive féminine en 1915, puis elle organise des compétitions en parallèle des championnats masculins. Elle va œuvrer toute sa vie pour la défense et la promotion du sport féminin. Plusieurs livres et documentaires lui sont consacrés, en cette année olympique 2024 qui voit enfin la parité entre femmes et hommes dans les sports pratiqués et le nombre de pratiquant-es. ●

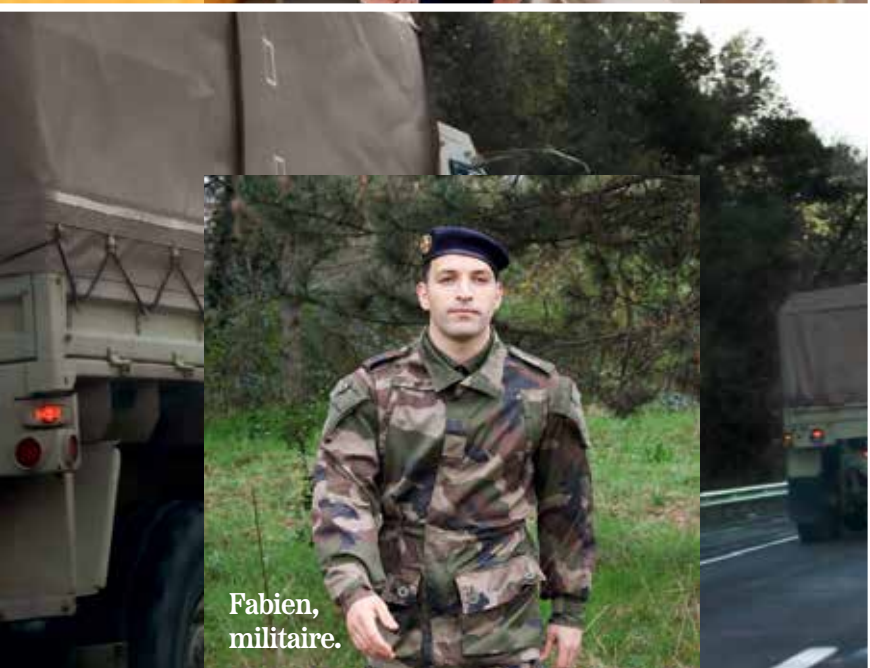
Élisabeth Jeannin



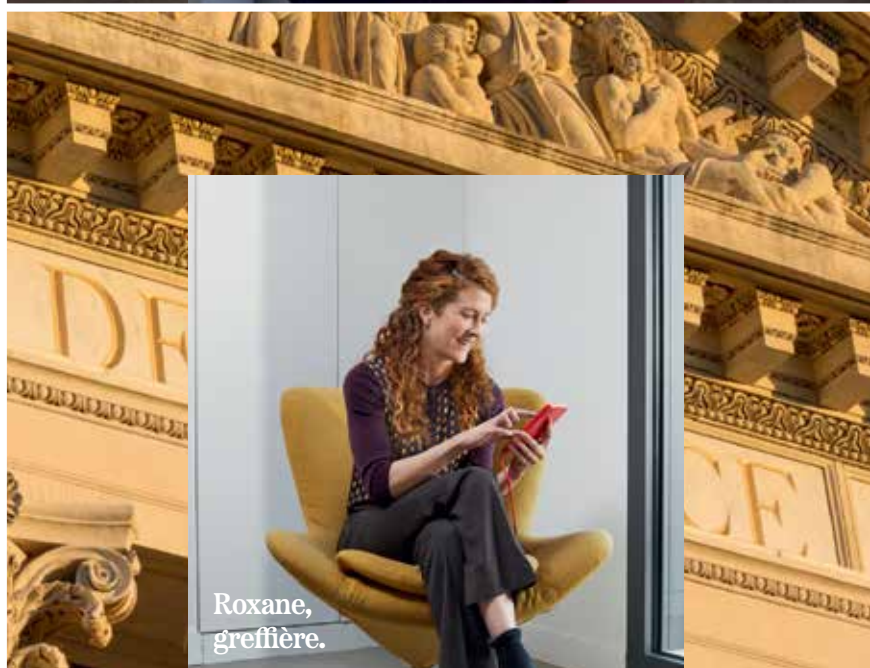
Victoria,
professeure des écoles.



Thomas,
pompier.



Fabien,
militaire.



Roxane,
greffière.

S'engager auprès de ceux
qui se mettent au service
des autres, c'est ça être
assurément humain.



Assurément
Humain