

● à france travail

Suppression de postes (pp. 6 et 7)

Mobilisons-nous pour sauver nos emplois



● agents publics

Élections professionnelles (p. 10)

La FSU reconduite première organisation

modes d'emplois



Numéro 91 | Printemps 2026 | 1,50 € | Journal de la FSU Travail Emploi Insertion et Organismes sociaux | Fédération syndicale unitaire

● écologie (pp. 2 à 4)

Intelligence artificielle

L'impasse écologique et sociale

● à france travail

GEPP (p. 7)

Le référendum qui masque un plan social

● écologie

Cop 30 (p. 16)

Hypocrisie écologique au cœur de l'Amazonie

● insertion

Missions locales (p. 11)

Un réseau pour l'emploi, mais contre les jeunes

● écologie

Colère des agriculteurs (p. 17)

Quand les paysans refusent de disparaître

● féminismes

Écoféminisme (pp. 12 et 13)

Pour mieux lutter contre les crises



Bésot

Anticapitalisme, antipatriarcat : même combat

Nouveau coup de tonnerre dans un des plus gros feuillets médiatiques et judiciaires du XXI^e siècle : l'affaire Epstein. Le 30 janvier 2026, le département de la justice américaine publie plus de trois millions de pages de cette affaire sordide qui éclabousse des personnalités dans les plus hautes sphères de la société mondialisée. Donald Trump, Bill Clinton, le prince Andrew, Jack Lang et tant d'autres. L'affaire Epstein met à jour les connexions entre des hommes surpuissants, possédants et dominants, qui exploitent sexuellement des jeunes filles, et ceci dans l'impunité la plus totale. Bien que les études montrent que ces violences existent dans tous les milieux sociaux, il semblerait qu'au sein des élites, les affaires de violences sexistes et sexuelles soient bien moins portées devant la justice. Selon *Médiapart*, Epstein était même fortement impliqué dans un réseaux anti-MeToo, dispensant des conseils à ses petits copains pour se sortir de situations délicates. En plus d'une certaine impunité dans ces cercles élitaires, il y aurait même une solidarité à l'égard de ces violences. Dans cette affaire, les agresseurs concentrent toutes les ressources, autant politiques et financières que sociales et culturelles, tandis que les victimes sont majoritairement, voire exclusivement, des prolétaires, démunies et livrées en pâture à l'hyperclasse et à ses fantômes les plus sordides. Ces extrêmes asymétries de genre, de classe et d'âge sont la manifestation la plus crue de l'absence totale de moralité qui caractérise le système économique mondial. Cette affaire témoigne que le système capitaliste rend possible la domination patriarcale avec ce sentiment d'impunité, de domination et la mise à disposition du corps d'autrui telle une marchandise. Dénonçons ce système, où tout est capital, où tout est monnayable, où quelques privilégiés, qui possèdent déjà tous les biens, vont jusqu'à s'approprier nos âmes et notre chair. Un constat s'impose : pour en finir avec la domination patriarcale, détruisons le capitalisme ! ● **Colette Salem**

● Intelligence artificielle

Gabegie écologique du technocapitalisme

L'IA et ses datacenters accélèrent l'échec en matière d'engagements climatiques ainsi qu'en termes de stress hydrique. Malgré des tentatives de sonner l'alarme, les géants de la Tech continuent leur fuite en avant au service du capitalisme.

Loup Espargilière, journaliste à l'origine du média indépendant consacré à l'écologie *Vert*, déclarait : *«L'intelligence artificielle (IA) aujourd'hui, c'est vraiment un lubrifiant du capitalisme, ça accélère les échanges, ça augmente tout un tas de dynamiques et c'est peut-être là que se loge le plus grand impact de l'IA»*. Connaissez-vous Nvidia et son big boss Jensen Huang ? L'entreprise étatsunienne fabrique des puces électroniques destinées à l'IA. Fin octobre 2025, la valeur boursière Nvidia culminait à 5000 milliards de dollars, plus que le PIB français. L'action a progressé de 90 % en un an. Nvidia a doublé Apple et Microsoft qui ont eux-mêmes franchi les 4000 milliards de valeurs chacune. Des chiffres qui illustrent l'accélération de ce que l'on nomme à raison, le technocapitalisme.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, LUBRIFIANT DU CAPITALISME

C'est un monde de concurrence poussée à l'extrême, où l'argent permet des rachats spectaculaires. Nvidia s'offre un gros paquet d'actions d'Intel pour 5 milliards de dollars afin de pénétrer le marché des semi-conducteurs européens. SpaceX d'Elon Musk met 1250 milliards de dollars pour le rachat de xAI, startup de l'IA qui vient consolider un

projet ambitieux de déploiement de datacenters... dans l'espace. Notons que Musk avait participé à la création de xAI. Ce qui a permis au magnat libertarien de monter sa fortune personnelle à plus de 800 milliards de dollars. Est-il nécessaire d'expliquer ce qu'est un datacenter ou centre de données ? Ça stocke, ça traite et ça transmet des données – datas – nécessaires aux systèmes d'IA. Des datacenters existaient déjà, mais c'est vraiment l'avènement du cloud et de l'IA qui a boosté leur essor récent. Dans les infrastructures propres à l'IA, on trouve aussi des supercalculateurs qui multiplient les puissances de calcul nécessaires. Allez, on accélère encore ! *«Le besoin de calcul informatique pour l'IA a été multiplié par un million en six ans et il décuple chaque année»* disait Sundar Pichai, patron de Google, en mai 2024.

Ce que l'IA et ses datacenters accélèrent, c'est l'échec en matière d'engagements climatiques. Côté émissions de CO₂, citons le rapport concernant Google, publié en juillet 2025. Alors que l'objectif était une émission de CO₂ nulle en 2030, il y a eu au contraire une augmentation de 43 % entre 2019 et 2023, soit 14,3 millions de tonnes de CO₂ en plus. Les centres de données consomment de l'énergie jusqu'à plus soif et

il y en a quelque 12000 dans le monde à fin 2025, dont 5427 aux États-Unis, 529 en Allemagne et 322 en France. L'Europe compte 3346 datacenters. Petit coup d'accélérateur, le marché mondial des datacenters s'évaluait à 527,46 milliards de dollars et pourrait atteindre 739,05 milliards d'ici 2030, presque 7 % de taux de croissance annuel.

RECYCLER LA CHALEUR EST COMPLEXE ET ONÉREUX

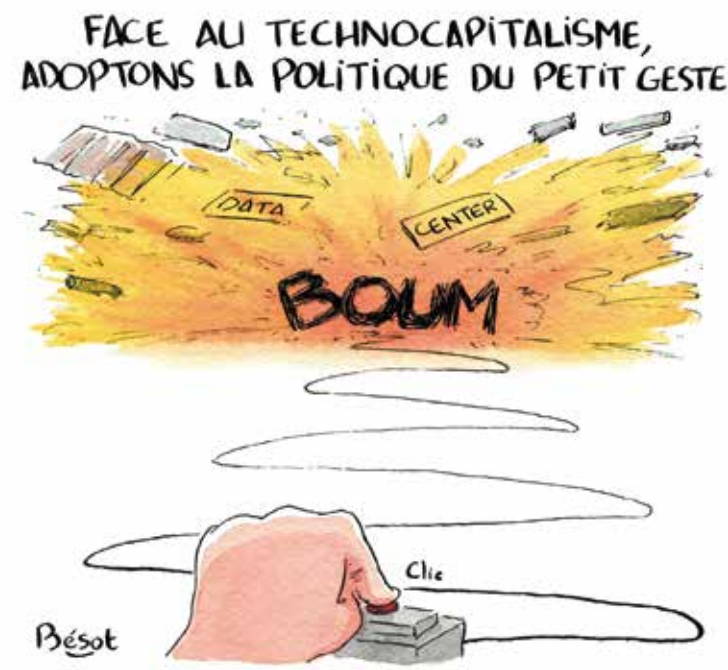
Certains datacenters sont appelés «hyperscale» de par leur taille démesurée. Il en existait 1189 dans le monde début 2025 et 504 nouveaux hyperscales seraient déjà dans les tuyaux. Ils sont exploités par les géants de la Tech, tels Amazon, Meta ou encore Alibaba. Ces datacenters géants contrôlent 61 % de la capacité mondiale des datacenters en 2030. Vroum ! Vroum ! En 2025, les dépenses en infrastructures de centres de données étaient de 489,5 milliards de dollars, soit une augmentation de presque 47 % comparée à 2024 (source Cabinet Gartner). Ralentissons sur les grands chiffres à propos des datacenters. Ils sont responsables de 46 % de l'empreinte carbone du numérique, un chiffre qui avoisinera les 53 % en 2030. Au niveau mondial, les datacenters génèrent 2 % des émissions de gaz à effet de serre, l'équivalent du transport aérien quand même ! Les datacenters consommeraient au minimum 2 % de l'électricité mondiale, soit environ 415 térawattheures (TWh). Un téraWh = 1milliard de KW-heure.

On fonce ! L'augmentation d'énergie électrique des datacenters est de 12 % par an et pourrait doubler d'ici 2030, soit 3 % de la consommation électrique mondiale grimpée à 945 TWh. Tout ça pour faire fonctionner des infrastructures surdimensionnées et dont l'activité ne s'arrête jamais. Tout ça pour refroidir des serveurs qui dégagent une «chaleur fatale» capable de griller les composants si la température n'est pas ramenée entre 22 et 25 °C par différents types de dispositifs. La norme veut que 40 % à 60 % de l'électricité qui entre dans un centre de données servent à la réfrigération seule.

DU STRESS HYDRIQUE À LA FAILLITE HYDRIQUE

Récupérer et recycler la chaleur fatale est possible, mais complexe et plutôt onéreux. Il faut capter les calories, les remonter avec des pompes à chaleurs jusqu'à 55 à 65 °C. Le recordement à un réseau de chauffage urbain ou encore à des serres agricoles ne fonctionnera qu'à proximité du datacenter. La société Interxion a raccordé le datacenter de La Courneuve à un réseau de chaleur urbain, ce qui permet de couvrir les besoins de 6900 logements. Malgré des aides possibles en France par le Fonds de Chaleur de l'Agence de la transition écologique (Ademe), seulement 4 projets ont été aidés à hauteur de 5 millions d'euros pour 94 GWh valorisés, entre 2015 et 2020. 1 GWh c'est globalement la consommation en électricité de 220 ménages par an. Une précision concernant la France, les centres de données produisent environ 3 % de la totalité de la chaleur fatale due à toute l'activité industrielle. 3 % par 322 datacenters. Il est des pays qui ont ouvert grand les portes aux industriels de la Tech et à leurs datacenters. L'Irlande en fait partie où on ne compte pas moins de 80 centres de données surtout situés près de Dublin. Résultat, quand la consommation électrique moyenne des datacenters se

situait entre 2 à 3 % dans l'Union européenne, la verte Irlande arrivait à 22 % de l'électricité du pays en 2024. On attend que cela monte à 30 % en 2030, la consommation annuelle des 1,8 million de foyers irlandais. Le secteur du numérique représente 13 % du PIB du pays et tant pis pour la stabilité du réseau électrique ou pour les conflits d'usage. Quittons la fée électricité pour nous jeter à l'eau ! Dans un datacenter, l'eau est un élément essentiel au refroidissement des serveurs via des tours de refroidissement par exemple. Cette eau fait l'objet de traitements physiques et chimiques et n'est que très peu recyclable. L'évaporation dans le processus de refroidissement peut aller jusqu'à 80 %. Un centre de données de taille moyenne engloutit jusqu'à 418 millions de litres d'eau par an et un hyperscale peut atteindre 6,84 milliards de litres toujours par an (environ 2500 piscines olympiques). Intenable ! Un rapport de l'ONU vient tirer le signal d'alarme, car notre planète est passée du stade du stress hydrique à celui de faillite hydrique. Kaveh Madani, directeur de l'université des Nations Unies pour l'eau, l'environnement et la santé, explique que nous consommons plus d'eau que la terre n'est capable d'en renouveler. C'est la conséquence du changement climatique et de décennies de surexploitation. Des dommages irréversibles ont été causés aux aquifères, qui retiennent et captent l'eau (nappes souterraines) et à toutes les zones humides. Avec 8,5 milliards d'humains sur terre, dont 3 milliards concentrés dans des régions où l'eau manquera de plus en plus, la situation est alarmante. Mais les géants de la Tech et les exploitants de datacenters entendent-ils ces alarmes ? Pour Kaveh Madani, ce diagnostic brutal n'est pas là *«pour tuer l'espoir, mais pour encourager l'action»*. Hélas, l'appétit du technocapitalisme est insatiable et provoque des



conflits d'usages entre industriels, agriculture et populations. L'agriculture consomme environ 70 % de l'eau douce et le secteur des centres de données connaîtra une croissance annuelle de 14 % jusqu'en 2030. Et maintenant, et après 2030 ?

CONFLITS D'USAGES ENTRE INDUSTRIELS ET POPULATIONS

Petit à petit, des voix s'élèvent pour dénoncer la gabegie. Ce sont les Pays-Bas qui instaurent un moratoire, mais limité à neuf mois et sur les hyperscales uniquement. Ce sont des citoyens, des élu-es, des associations qui s'opposent à l'implantation ou à l'agrandissement de DC. C'est Marseille avec le collectif «Le nuage était sous nos pieds» préoccupé par des fléchages d'investissements par trop favorables aux centres de données. Le Bourget avec les habitants et le MNLE-93 (Mouvement national de Lutte pour l'Environnement), ce collectif dénonçant l'absence de concertation quant au projet de datacenter situé à moins de 50 mètres de premières habitations, avec des risques pour la santé et des dégradations du cadre de vie. Wissous dans l'Essonne où l'extension d'un

grand centre de données consommera à terme autant d'électricité qu'une ville de 60000 âmes. Dernière nouvelle : RTE, gestionnaire du réseau de transport d'électricité français, envisage d'investir 100 milliards d'ici 2040 surtout pour les besoins exponentiels de la Tech. Toujours plus d'électricité transportée qu'il faut bien produire avant. Le nucléaire a le vent en poupe, les renouvelables sont bien placés, mais également des centrales au charbon ou au gaz. Plus de la moitié de l'électricité avalée par les datacenters est d'origine fossile, 85 nouvelles centrales au gaz seraient en cours de développement dans le monde, selon Global Energy Monitor. Rappel, les datacenters auront multiplié par 3,8 leurs émissions de CO₂ entre 2020 et 2030. Question essentielle : vers quel (absence d')avenir le technocapitalisme nous précipite-t-il ? Question subsidiaire : ne devrions-nous pas reconsidérer nos propres usages numériques ? Léonard de Vinci disait *«il y a trois catégories de personnes : celles qui voient, celles qui voient si on leur montre, et celles qui ne voient jamais rien»*. ● **Philippe Barriol**

● **Intelligence artificielle**

Dévalorisation du quotidien professionnel

Le gain de temps apparent de l'IA est habituellement compensé par un temps de vérification. Ce glissement d'activité implique une perte d'intérêt au métier, voire une perte de sens et de savoir-faire.



L'intelligence artificielle (IA) envahit notre quotidien professionnel. On parle d'IA générative. Pour faire simple, l'IA générative est un grand modèle de langage (LLM en anglais pour large language model) qui consiste à moissonner des textes de manière à déduire une suite logique de texte à créer. En clair, quand on parle de notre métier, le système apprend de nos productions pour faire pareil à terme. Notre direction affirme que cela va nous permettre de nous recentrer sur l'humain, plutôt que sur la technique, comme la rédaction d'une conclusion d'entretien. Surtout, elle affirme un gain de temps. 10 à 20 % de gain de temps c'est toujours bon à prendre. Mais ne tombons pas dans la naïveté de penser que cela va nous permettre de travailler moins, puisque la tentation est forte de déduire que le gain de temps hebdomadaire va se traduire par la planification de quelques entretiens de plus...

LE CALVAIRE DE DEVOIR CORRIGER LES « TRAVAUX BÂCLÉS »
De la même manière, évitons de penser que l'IA générative produit un résultat systématiquement irréfutable. Car si le système s'alimente de la masse de production dont il dispose, il n'a pas la capacité d'écarter les erreurs. Au contraire, il peut même les reproduire. Et donc une nouvelle forme de travail apparaît (ou devrait ap-

paraître), qui consiste à corriger la production de l'IA. Une étude conjointe menée par des chercheurs de l'université de Stafford et un cabinet de conseil en performance au travail, publiée par la Harvard Business Review, détaille le calvaire des employés qui doivent corriger les «travaux bâclés» générés par l'IA de leurs collègues. Cette étude, basée sur un sondage mené auprès de 1150 travailleurs, est la dernière analyse en date à suggérer que l'introduction d'outils d'IA sur le lieu de travail n'a pas entraîné de boom magique de la productivité, mais a simplement augmenté le temps que les travailleurs déclarent passer à corriger des «travaux» de mauvaise qualité générés par l'IA. Il en résulte que, non seulement le gain de temps est largement compensé par le temps consacré à corriger les résultats, mais aussi que ce travail de correction dévalorise les tâches des travailleurs eux-mêmes qui vont délaisser la part créative de leur métier (par exemple à France Travail une analyse de la situation d'une personne pour proposer un plan d'action ou une mise en relation) au profit d'une simple tâche de vérification (le plan d'action proposé par la machine est-il pertinent, la mise en relation est-elle pertinente?). C'est déjà ce que nous voyons sous une autre forme chez nos collègues en charge de la gestion des droits qui doivent repasser derrière la machine qui calcule automatiquement l'ou-

verture des droits et qui vérifient si cette ouverture correspond bien à la réalité de la situation du demandeur d'emploi, ou s'il n'y aurait pas des éléments non pris en compte qui nécessiteraient un calcul différent. Et des erreurs, ils en trouvent...

OBJECTION DE CONSCIENCE FACE À L'EMPLOI MASSIF DE L'IA

Il ne s'agit pas ici de décrier d'office le recours à l'IA, mais simplement de poser un regard critique qui ne soit ni technophobe ni technobéat. Lors d'une conférence organisée par la FSU Emploi Occitanie¹, les interventions d'un enseignant-chercheur et d'un syndicaliste des finances publiques permettent d'appréhender simplement ce qu'est une IA générative, ses applications et ses risques, mais aussi l'impact de l'IA en masse dans une administration comme les finances publiques qui a vu ses effectifs passer de 120000 à 90000 en quelques années. Car le risque c'est la mise en place d'une « efficacité » qui s'imposerait comme une évidence également à France Travail. C'est déjà le cas. Il nous faut interroger ces nouvelles technologies et demander constamment à vérifier leur réelle efficacité sans hésiter à poser la question d'une marche arrière en cas d'inefficacité. Il nous faut également marteler que les personnels doivent être formés à tous les aspects de l'IA, comme il convient qu'un uti-

lisateur le soit, sans omettre d'aborder les risques de ces technologies dans les programmes de formation. Le gain de temps apparent est habituellement compensé par un temps de vérification. Ce glissement d'activité implique durablement une dévalorisation de l'acte professionnel qui entraîne une perte d'intérêt au métier, voire une perte de sens et de savoir-faire. De plus, si certains applicatifs sont internes, la plupart sont réalisés par des prestataires extérieurs et l'on peut s'interroger sur la protection des données des usagers du service public de l'emploi. De nombreuses voix s'élèvent pour adopter une distance critique face à l'IA. C'est le cas des chercheurs de l'Atecopol (Atelier d'écologie politique) de Toulouse qui posent un principe d'objection de conscience face à l'emploi massif de l'IA dans leur sphère professionnelle. Ils résument en trois points leurs argumentaires : l'IA est un gouffre énergétique ; l'IA entraîne une prolétarianisation du travail dans de nombreux pays producteurs et pour «les travailleurs du clic» ; la banalisation de l'IA permet la multiplication des fake news et des escroqueries. En un mot, ces chercheurs prônent une distance de sécurité face à ces outils et rappellent que rien n'est inéluctable. Cet article a été rédigé sans recours à l'IA... ●

Marc Reneaux

1. «Conférence 4 novembre 2025 – FSU Emploi Occitanie», disponible sur Youtube.fr.

● **Télétravail**

Pour compenser le sous-effectif

La direction profite de la possibilité d'une révision de l'accord pour refuser brutalement et unilatéralement les jours de télétravail dont bénéficiaient les personnels.

Rappelons que le télétravail existe dans notre établissement depuis 2017, et qu'il a explosé avec la pandémie de Covid-19. À l'époque, être un «bon collaborateur», c'était... télétravailler. Progressivement, le mouvement s'est inversé, et le télétravail a fini par redevenir une «faveur». En effet, depuis le «télétravail exceptionnel», chaque occasion de trahir la philosophie de cette modalité d'exercice a été exploitée *ad nauseam*, quitte à outiller les régressions jusque dans sa mise en application concrète (calendrier de candidature contraint, doctrine du «tout ou rien» attachée aux contre-propositions managériales, négation des particularismes du statut public sur l'autel de l'équité, etc.).

UN SIMULACRE DE GESTION CONCERTÉE

Comment ? Au tout premier rang des trahisons, celle de l'aspect Qualité de vie au travail (QVT). Dans les premières lignes du préambule de son accord, France Travail présente le télétravail comme censé «favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle de ses agents». Dans la réalité, on est davantage sur un télétravail «forfaitaire», égalitaire faute de savoir-faire équitable, attribué par métiers, et rarement pensé à partir des contraintes de vie individuelles, même argumentées, des collègues (sauf à montrer patte blanche en entrant dans des dispositifs spécifiques opposables comme celui de proche aidant, l'accord handicap, etc.). Que tous les GDD aient X jours, les CDE Y jours, les CDDE Z jours, sans considération des situations individuelles, relève précisément de l'antithèse de cette philosophie.

L'accord sert même parfois de prétexte à maltraiter toute une partie des collègues, ou à les soumettre à des diktats locaux. On érige en «règle» locale des usages du type : «ici, les nouveaux collaborateurs n'accèdent pas au télétravail avant un an d'ancienneté, pour leur permettre de bien maîtriser leur métier». Dans les faits, cela vise les CDD, souvent tout bonnement exclus du télétravail, les CDD nouvellement CDIsés et les collègues en mobilité professionnelle, reclassés de fait «débutants».

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle devient subalterne et passe après la gestion de flux mal anticipés

Tout cela contredit le discours des RH à l'embauche, qui mettent en avant le télétravail pour compenser la faiblesse des rémunérations (qu'aucune NAO ne viendra d'ailleurs relever cette année encore !) et contredit surtout l'article 2.2 de l'accord, qui prévoit un accès au télétravail après «trois mois d'ancienneté au sein de France Travail à la date de mise en œuvre». À ce stade, les ELD expliquent qu'il faut «parfaire la formation» de collègues «pas assez autonomes»... tout en considérant ces mêmes collègues comme suffisamment autonomes pour pouvoir assumer l'intégralité de la fiche de poste liée au métier, pour peu que ce soit en présentiel. Cherchez l'erreur. S'ajoute à cela la question de la révision de l'accord. Même s'il est triennal, son article 2.6.2.3 pré-



voit la possibilité d'un «examen annuel de la formule et / ou de la modalité de télétravail / travail de proximité [...] à l'initiative du manager ou de l'agent à l'issue de la première année de mise en œuvre (dès 2026)». Ce qui est présenté comme une simple «possibilité» devient, sur certains sites, un quasi-automatisme, très opportunément corrélaté aux obligations imposées par la loi Plein Emploi : accueillir de nouveaux publics, sans renforcer les effectifs. Dans ces conditions, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle devient subalterne et passe après la gestion de flux mal anticipés par l'établissement.

PLUS AUCUNE GARANTIE D'UN ARBITRAGE OBJECTIF

Parmi les dérives observées, et symboles du sentiment de toute-puissance qui semble gagner une partie du management, certaines ELD décident unilatéralement de restreindre le télétravail dans le cadre de cet article, sans rouvrir de formulaire Sirhus – contrairement à la procédure prévue. Conséquence : les collègues visés ne peuvent ni faire valoir leurs arguments, ni rappeler l'objectif officiel de «conciliation entre vie professionnelle et vie

personnelle», ni exercer un quelconque recours. Le simulacre de «gestion concertée» des candidatures perdure, lui. Comme au lancement de la campagne, un agent peut formuler une demande argumentée et se voir opposer une contre-proposition totalement à rebours de ses besoins. La direction part alors du principe fallacieux que la contre-proposition matérialise un consensus, fruit d'un dialogue entre le manager et l'agent-e qui, dans la vraie vie, a rarement lieu. Que dire, enfin, du travail de proximité ? Le portail censé recenser les places disponibles reste fermé, la direction générale laissant les personnels et leurs équipes locales de direction se débrouiller entre eux, façon marchands de tapis. Résultat : encore moins de transparence, encore moins d'égalité d'accès, encore moins de garanties d'un arbitrage objectif que lors de l'ouverture de la campagne. Aujourd'hui comme hier, les droits ne s'usent que si on ne s'en sert pas. Si vos demandes n'aboutissent pas ou si vous constatez ces dérives, exercez vos droits de recours et sollicitez vos élu-es FSU Emploi. Mettons collectivement la direction devant ses contradictions ! ●

Julien Gricourt

● Suppression de postes

La direction veut sabrer dans les effectifs

Suppressions de postes, redéploiements, moyens en diminution : les recettes de la loi Plein Emploi et du budget 2026 nous précipitent dans le mur. Il est temps de préparer la mobilisation.

Le feuillet du projet de loi de finances 2026 (PLF) vient de se terminer et se traduit, pour notre établissement, par une baisse drastique de moyens. Les effectifs sont revus à la baisse avec 1038 emplois temps plein travaillé (ETPT) en moins, moins 515 ETPT pour les effectifs «sous plafond» (en gros le nombre maximum de CDI) et moins 523 ETPT «hors plafond» à savoir les contrats précaires tels que les CDD, les PEC, etc. Mais un ETPT ne correspond pas à un poste ou une personne, mais à plusieurs. En fait, ce sont plus de 1600 postes qui seront supprimés à France Travail dans l'année 2026 ! Pour la FSU Emploi, c'est bien évidemment inacceptable. Il faut également

ajouter la perspective de la suppression de 1000 services civiques, les gilets bleus de l'accueil dans les sites de réception. Ces annonces ont été portées lors du conseil d'administration de France Travail le 18 décembre dernier, alors même que le budget 2026 était encore en discussion. C'est par voie de presse que les représentant-es du personnel en ont été informés. Ces chiffres ont été confirmés par le directeur général lors de l'information du CSE central sur la feuille de route 2026, le 21 janvier. En parallèle des suppressions de postes, la direction impose un redéploiement des personnels des fonctions supports : 600 postes doivent être supprimés et, normalement, redéployés vers les activités des

sites (l'accompagnement intensif, le contrôle de la recherche d'emploi et l'entreprise). Seuls la CFDT et le SNAP ont osé signer l'accord GEPP qui prévoit ces redéploiements. Nous allons assister à des mobilités forcées, professionnelles et géographiques, car les pressions sont déjà bien palpables dans les services. Pour la FSU Emploi, les fonctions supports sont évidemment essentielles à l'ensemble des activités de l'établissement.

PLAN DE LICENCIEMENTS ET GEPP À FRANCE TRAVAIL

Il faut aussi se souvenir de la présentation du Plan d'efficience faite par le directeur général au conseil d'administration de juillet 2024, précurseur de l'accord GEPP. En effet, la direction parlait de 3700 postes qui seraient «redéployés ou supprimés» d'ici 2027, en commençant par les fonctions supports. Et bien cette année, ce sera des redéploiements

et des effectifs en moins ! Ajoutons à tout cela l'introduction massive et à marche forcée des outils de l'intelligence artificielle (IA) pour, nous dit-on la main sur le cœur, «aider les collègues à gagner du temps afin de se consacrer à nos cœurs de métier»... Pourtant, dans un récent rapport de la cour des comptes sur l'IA à France Travail¹, notre direction fait état du gain de 779 ETP depuis le début de l'introduction de ces outils dans les activités. Alors même que cette direction est incapable d'objectiver ces calculs auprès des représentant-es du personnel...

Pour la FSU emploi, les suppressions de postes et les redéploiements sont inacceptables ! Les conditions de travail des collègues se dégradent de jour en jour, la perte de sens et la souffrance au travail explosent. De même, les relations avec les usagers se détériorent de façon importante. Notre organisation syndicale invite l'ensemble

1. La cour des comptes, *France Travail et l'intelligence artificielle*, janvier 2026.

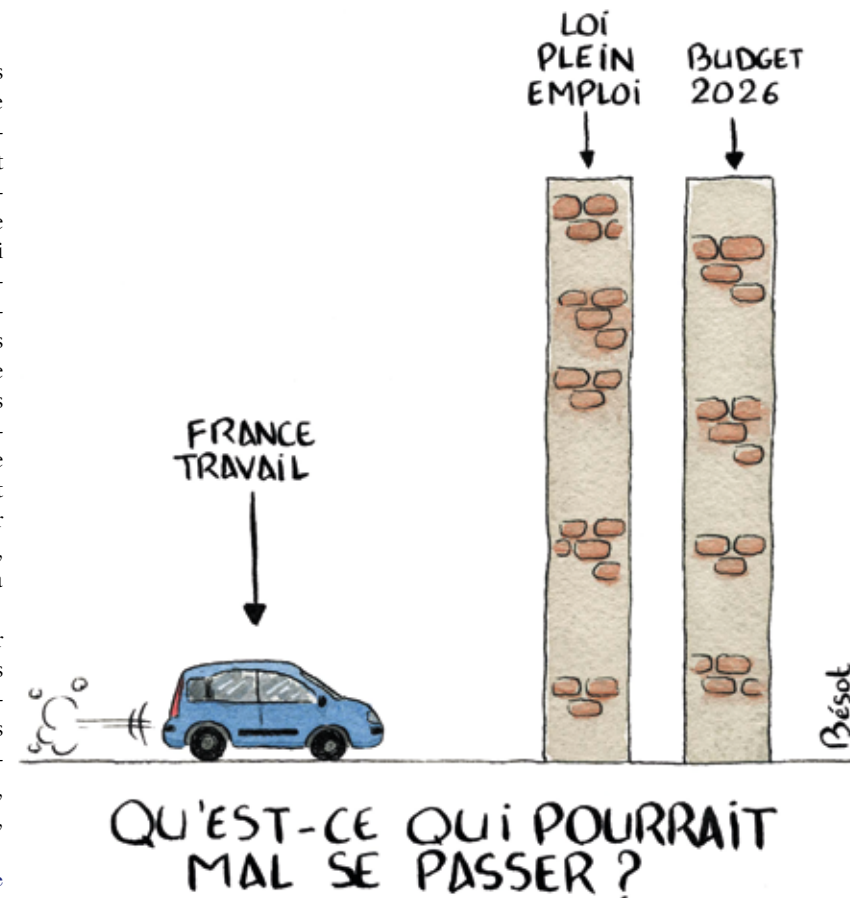
des collègues à prendre en compte les conséquences délétères des suppressions de postes à venir et à en discuter afin d'organiser la riposte. La FSU Emploi prendra toute sa place dans ce combat et travaille à l'organisation d'une mobilisation le plus vite possible avec un front syndical le plus large possible.

LES IA AU SERVICE DES SUPPRESSIONS DE POSTES

Toujours dans le PLF 2026 qui vient d'être validé par 49,3, du côté des moyens d'intervention de France Travail, c'est presque 400 millions d'euros qui sont retirés au budget cette année, principalement sur le volet formation des privé-es d'emploi (en lien avec la baisse de financement du PIC / PRIC). L'idée serait de rationaliser les coûts, mais surtout de ne garder que les formations qui débouchent directement sur un emploi. C'est la vision «adéquationniste» dans toute sa petite splendeur : les privé-es d'emploi doivent prendre les postes disponibles, en

commençant par ceux pour lesquels les conditions de rémunération, de travail, d'emploi sont les plus dégradées... Quoiqu'il en coûte. Quant au projet professionnel de nos usagers et usagers... Après un an de mise en place, la loi Plein Emploi concrétise les attaques contre le service public de l'emploi, ses personnels et ses usagers. En courant après la politique de l'offre menée par le gouvernement sous les pressions du patronat, nos métiers et nos missions changent de paradigme : ce n'est plus sécuriser financièrement et accompagner vers l'emploi sur la base d'un projet professionnel, mais obliger les inscrites et inscrits à prendre n'importe quel boulot. La FSU Emploi continue d'exiger l'abrogation de cette loi et de ses décrets d'application, particulièrement celui sur les sanctions des privé-es d'emploi. Moins de personnel, moins de capacité à faire, c'est finalement la même rengaine, «faire plus avec moins»... ●

Vincent Lalouette



● GEPP

Un référendum qui masque un plan social

Les syndicats n'ayant pas signé l'accord GEPP (hormis CFDT et SNAP), la direction cherche à l'imposer par référendum.

En décembre, deux accords essentiels ont été ouverts à signature. L'avenant de l'accord relatif à la classification des emplois et celui portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Concernant l'accord GEPP, seuls la CFDT et le SNAP l'ont signé. Nous estimons que la direction a pris le problème à l'envers. On ne fait pas une GEPP seulement au bout de dix ans alors même que de nouveaux besoins

sont apparus et que l'établissement n'a cessé d'évoluer. C'est une veille permanente sur les emplois que l'employeur est tenu de conduire afin de ne pas avoir à rattraper une décennie de carence, avec ce que cela implique sur le déroulé de carrière des personnels, comme cela est le cas aujourd'hui. Mais la direction s'est servie de cet accord pour justifier la mise en place de son plan d'efficience, afin de respecter son engagement auprès du

conseil d'administration et déployer 600 équivalents temps plein travaillé (ETPT) des fonctions supports vers la relation de service d'ici 2027.

VOTONS NON AU RÉFÉRENDUM SUR L'ACCORD GEPP

Dans le cadre d'un accord d'entreprise, il faut que les signataires représentent plus de 50 % de l'audience lors des dernières élections professionnelles. Cependant, le droit autorise les signataires ou la direction générale, si les signataires représentent au moins 30 % de l'audience, à déclencher un référendum d'entreprise. C'est le cas pour

l'accord GEPP, le SNAP et la CFDT représentant 35 % de l'audience, la direction générale a donc décidé d'organiser un référendum ! Comble du dialogue social, la direction reporte les négociations sur l'accord senior pour préparer ce référendum qui se déroulera du 12 au 19 mars. C'est pourquoi une large intersyndicale rassemblant FSU, CGC, CFTC, FO, SUD et SCT appellent les personnels à voter non à cet accord qui, très loin de s'intéresser aux parcours professionnels des personnels, ressemble fort à un plan social déguisé. ●

Sofyen Ben Mahmoud

Téléchargez votre nouvelle application



Scannez ce code



L'application est ouverte aux personnels de France Travail comme à toutes celles et ceux qui s'intéressent à l'actu sociale et de l'emploi

Disponible sur l'App Store et Google Play ou via le QR code

Retrouvez l'info nationale et régionale, mais également la bourse des permutations, toutes les informations sur vos droits, les recours et la protection sociale

Accepter les notifications pour vous permettre d'être au plus près de l'information

Créez-vous un compte sur l'application, simple et rapide, il vous permet de bénéficier de notifications personnalisées selon votre région et votre statut

● Classification

Un avenant loin d'être suffisant

La FSU a refusé de signer cet avenant sans ambition en termes de déroulé de carrière. Cependant, le droit d'opposition n'ayant pas abouti, l'avenant entrera en application.

En décembre, l'avenant à l'accord relatif à la classification des emplois a été valablement signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et le SNAP. En cohérence avec les orientations défendues tout au long de la négociation, dont aucune proposition n'a été reprise par la direction (absence d'évolution de l'emploi de conseiller, absence d'amélioration de la progression salariale...), et suite à la consultation de ses adhérentes et adhérents, la FSU emploi a refusé de signer l'avenant. Elle a ensuite voulu faire valoir son droit d'opposition. Mais faute de rassembler suffisamment d'organisations syndicales représentant plus de 50 % de l'audience des personnels lors des dernières élections professionnelles, cette opposition n'a pas abouti, et l'avenant entrera en vigueur.

AUCUNE PROPOSITION DE LA FSU N'A ÉTÉ REPRISÉ PAR LA DIRECTION
Pour les agent-es de droit privé, cet avenant modifie la grille de classification avec des impacts sur certains emplois. Pour les agent-es de droit public, rien ne change dans l'immédiat, car il faut attendre les réunions de concertation et l'objet d'une décision du directeur général au premier trimestre 2026 afin d'y intégrer les évolutions de la grille de classification.

● Treize emplois voient leur intitulé changer à partir du 1^{er} juin 2026. Pour les personnels concernés, il n'y a pas d'impact supplémentaire sur leur déroulé de carrière ou leur salaire. Ils devront être informés par la direction en amont de ce changement.

● Onze emplois sont fusionnés. Il s'agit non pas d'emplois en doublon, mais d'une réorganisation du fonctionnement de la direction générale qui désormais fonctionne plus en « mode projet » que par service. Pour les personnels concernés, cela veut dire que leur emploi, leur fiche de poste et le fonctionnement de leur service va changer au 1^{er} juin 2026. Là aussi l'agent-e n'aura rien à faire et passera automatiquement sur le nouvel emploi fusionné, sans changement de salaire si son niveau-échelon actuel correspond à celui de l'emploi fusionné. Si le positionnement actuel de l'agent-e est inférieur à celui de l'emploi fusionné, il sera alors automatiquement positionné au 1^{er} échelon du 1^{er} niveau de l'emploi fusionné.

● Douze emplois voient leur amplitude modifiée. L'amplitude correspond au niveau d'entrée dans l'emploi ainsi qu'au déroulé de carrière, bien souvent théorique. Certains voient leur niveau d'entrée évoluer au niveau supérieur, car le niveau actuel était inférieur au SMIC. Les agent-es dont l'échelon et le niveau seraient inférieurs se verront automatiquement transposés sur ce nouveau coefficient. D'autres voient leur amplitude étendue au niveau supérieur, là encore afin d'allonger leur déroulé de carrière. Pour des emplois sur trois niveaux avec quatre échelons par niveaux, cela signifie, par exemple pour les conseillers, qu'il faut trente-six ans pour arriver au bout de son amplitude, à condition d'avoir une promotion tous les trois ans.

13 emplois voient leur intitulé changer à partir du 1 ^{er} juin	
Intitulé d'emploi actuel	Nouvel intitulé d'emploi
Gestionnaire recouvrement	Conseiller(e) recouvrement
Conseiller(e) en Gestion des Droits	Conseiller(e) indemnisation
Médiateur (trice)	Médiateur(trice) régional(e)
Inspecteur(trice) auditeur(trice)	Auditeur(trice) interne
Chargé(e) de maîtrise des risques et du contrôle interne	Chargé(e) de contrôle interne
Chargé(e) de sécurité des personnes et des biens	Chargé(e) de la sûreté et de la sécurité des personnes et des biens
Chargé(e) de la sécurité des systèmes d'information	Chargé(e) de la sûreté et de la sécurité des systèmes d'information
Chargé(e) de trésorerie	Trésorier(e)
Infographiste	Graphiste
Concepteur(trice) de formation	Concepteur(trice) chargé(e) d'ingénierie pédagogique
Chargé(e) d'appui au pilotage des activités	Chargé(e) d'appui opérationnel
Directeur(trice) territorial	Directeur(trice) territorial / Directeur(trice) départemental
Directeur(trice) territorial délégué(e)	Directeur(trice) territorial délégué(e) / Directeur(trice) départemental délégué(e)

11 emplois sont fusionnés		
Anciens emplois	Amplitude	Emploi fusionné
Chargé(e) de la diversité et du Handicap	E1 – G4	Chargé(e) de la Diversité, du Handicap et des Conditions de vie au travail
Chargé(e) des conditions de vie au travail		
Chargé(e) de la gestion des carrières et des mobilités	E1 – G4	Chargé(e) des parcours professionnels et du développement des compétences
Chargé(e) de développement des compétences et de la formation		
Analyste métier SI	E1 – G4	Analyste métier
Chargé(e) de MOA		
Technicien(ne) de test SI	D1 – E4	Technicien(ne) SI
Technicien(ne) de production SI		
Chef(fe) de projet et produit SI	G1 – I4	Chef(fe) de projet
Chef(fe) de projet		

● Quatorze emplois sont créés. L'établissement a identifié de nouveaux emplois en lien soit avec un nouveau besoin soit avec l'évolution des outils et pour lesquels des recrutements sont nécessaires. Ces postes sont principalement orientés vers les fonctions support et l'informatique, mais il est également créé un poste de super conseiller. Cependant, pour accéder à ces nouveaux emplois, les agent-es devront impérativement postuler via la bourse de l'emploi.

IL FAUT À UN CONSEILLER 21 ANS POUR PASSER AU NIVEAU E1
Vous l'aurez compris, ces évolutions certes importantes ne répondent en rien à la problématique du déroulé de carrière des personnels et des revalorisations salariales. Une amplitude d'emploi avec 12 voire 15 échelons, soit 3 ou 4 niveaux à gravir relève non plus de l'exploit, mais d'une chimère. Avec un rythme de promotion tous les trois ans quand on veut être optimiste – la réalité est plus proche des 5 ou 6 ans en

moyenne. Il faudra à un conseiller 21 ans pour passer au niveau E1 agent de maîtrise. Pour un ou une RM ou REA, qui bénéficie de l'attribution du E2 automatiquement après deux ans dans l'emploi, il faudra 23 ans pour atteindre le niveau G1 qui correspond à la nouvelle amplitude de cet emploi. Enfin, une ou un trésorier mettra 24 ans pour atteindre le niveau H1, correspondant à la nouvelle amplitude de leur emploi. Pour la FSU Emploi, il faut finaliser la grille des salaires de l'ensemble des emplois ainsi que le processus et le niveau des promotions. La direction ne peut pas se satisfaire d'afficher un déroulé de carrière qui n'est pas une réalité. Au mois d'avril va s'ouvrir la 2^e partie de la négociation de l'accord de classification avec un travail que la FSU Emploi n'a eu de cesse de demander : les revalorisations salariales ! Espérons que la direction sera à la hauteur du rendez-vous. Pour ce qui nous concerne, à la FSU Emploi, nous continuerons à nous battre pour défendre les intérêts des personnels. ●

Sofyen Ben Mahmoud

12 emplois dont l'amplitude est modifiée	Amplitude
Conseiller(e) de recouvrement	C1 - E4
Approvisionneur(euse)	C1 - F4
Référent(e) Métiers	E1 - G4
Responsable de l'accueil	E1 - G4
Responsable d'équipe (agence, plateforme, services centralisés)	E1 - G4
Responsable d'équipe support	E1 - G4
Chargé(e) d'opérations immobilières	E1 - H4
Contrôleur(euse) de gestion	E1 - H4
Juriste,	E1 - H4
Trésorier(ère)	E1 - H4
Chargé(e) d'analyse des données comptables et financières	E1 - H4
Acheteur(euse)	E1 - H4

14 emplois sont créés	Amplitude
Analyste de données	E1 - H4
Expert(e) en modélisation des données et mégadonnées	H1 - I4
Chargé(e) d'animation de réseaux sociaux et de communautés numériques	E1 - G4
Chargé(e) d'opérations FSE	E1 - G4
Référent(e) de domaine support	F1 - H4
Référent(e) technique SI	H1 - I4
Chargé(e) de protection des données personnelles	E1 - H4
Chargé(e) d'opérations moyens généraux	E1 - H4
Chargé(e) de médiation	E1 - G4
Chargé(e) en transformation et organisation	G1 - I4
Designer	E1 - G4
Responsable de produit	G1 - I4
Conseiller(e) chargé(e) de développement des projets et services aux usagers	G1 - I4
Conseiller(e) en délivrance des services centralisés	C1 - E4

Découvrez une Mutuelle Adaptée pour les Anciens de l'Emploi

Rejoignez l'Aventure AMAE

Profitez d'une couverture santé sur mesure et d'un accompagnement personnalisé pour vos démarches de mutuelle.

AMAE

Association pour une Mutuelle des Anciens de l'Emploi

www.amae-mutuelle.fr

01 89 38 50 04

amae.mutuelle@gmail.com

Élections professionnelles

La FSU Emploi est reconduite 1^{re} organisation

Les élections vous ont permis de nous renouveler votre confiance. Nous continuerons à défendre vos droits auprès de la direction, dans les instances et au plus près du terrain.

Du 18 au 27 novembre, les personnels de droit public ont été invités à se prononcer pour désigner leurs représentantes et représentants au sein des CCPN et CCPLU. Les résultats de ces élections professionnelles ont conforté la place de la FSU Emploi comme 1^{re} organisation syndicale des personnels publics à France Travail. En confiant à la FSU Emploi 12 des 20 sièges accessibles au niveau national, les collègues de statut public ont reconnu ainsi le travail de notre organisation syndicale. Nous les remercions chaleureusement pour cette confiance renouvelée.

UN SECTEUR POUR MIEUX VOUS DÉFENDRE

La présence de nos élu-es et militant-es sur le terrain nous permet de répondre aux interrogations des collègues au quotidien, et pas seulement au moment des élections. Suivre l'actualité et les évolutions de notre statut pour vous informer, vous représenter et vous défendre fait partie de nos engagements. La FSU Emploi a inscrit dans les statuts de son organisation l'existence d'un secteur spécifique aux agent-es publics qui se structure en secteur national et secteurs régionaux. Cette organisation permet aux élu-es et militant-es d'une région de travailler en étroite relation avec les autres régions. Cela permet de mutualiser les analyses, les réponses, les documents pour apporter un appui et un soutien pertinents aux collègues

de droit public. Les élu-es CCPLU et CCPN sont en lien avec les élu-es des autres instances comme le CSEC ou le CSE et avec les représentantes et représentants de proximité pour porter les problématiques collectives et individuelles spécifiques des agents publics. D'autant qu'après la loi de transformation de la fonction publique, les périmètres et les champs de compétences des instances paritaires ne sont plus les mêmes. Nous continuerons à nous investir pleinement dans les instances et commissions spécialisées, notamment la Commission de réparation des accidents du travail (CRAT), qui permet de représenter et défendre les collègues victimes d'un accident du travail et de les accompagner dans leurs démarches de réparation. Nous porterons avec la même exigence les dossiers liés aux retraits auprès de la CNP (avec les régimes supplémentaire dit «ouvert» et surcomplémentaire dit «fermé»).

UNE FÉDÉRATION POUR MIEUX AGIR

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

Le secteur Agent-es publics de la FSU Emploi

OS	CCPN2 (6 postes)				CCPN3 (4 postes)			
	Titulaires		Suppléant-es		Titulaires		Suppléant-es	
	%	Postes	%	Postes	%	Postes	%	Postes
CFDT	3,87	-	3,72	-	12,22	-	12,36	-
CGC	-	-	-	-	8,89	-	9,53	-
CFTC	2,35	-	2,62	-	-	-		-
CGT	22,34	1	23,43	2	24,44	1	22,47	1
CLL	2,20	-	2,15	-	-	-		-
FO	11,67	1	11,43	1	-	-		-
FSU	45,05	4	43,13	3	38,89	3	37,64	2
SNAP	8,06	-	9,07	-	12,78	-	12,92	1
SUD	2,93	-	3,14	-	2,78	-	5,06	-
UNSA	1,52	-	1,31	-	-	-		-



Missions locales

Moins de postes et moins de moyens

La loi Plein Emploi prévoit une labellisation des missions locales. Mais cette procédure s'accompagne d'une fragilisation des moyens.

C'est en 1982 que les missions locales ont été créées à la suite du rapport de Bertrand Schwartz sur «*l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*» de 16 à 21 ans. Le document, demandé par le Premier ministre Pierre Mauroy, préconisait une politique d'ensemble portant à la fois sur la formation et l'emploi, l'accès à la santé et au logement ainsi qu'à la culture. Et, pour sa mise en œuvre, des équipes pluridisciplinaires – les missions locales – seraient le «pivot» des dispositifs au plus près des jeunes. L'objectif principal des missions locales est l'accompagnement global des jeunes en difficultés d'insertion (emploi, formation, logement, santé, développement local...) pour prolonger l'action éducative de l'école et de l'université, faciliter l'insertion professionnelle des jeunes sans emploi, améliorer l'orientation des jeunes et encourager leurs initiatives.

L'histoire du réseau est loin d'être un long fleuve tranquille, il fallait se battre pour venir en aide à la jeunesse dans les communes et faire face aux contradictions des élu-es et des alternances politiques.

LE LABEL NE PARLE PLUS DES JEUNES, MAIS DES PARCOURS

Chaque nouvelle majorité apporte son lot de changements des dispositifs pour l'accès à la formation et à l'emploi des jeunes. Pas loin de 20 mesures et dispositifs différents ont vu le jour entre 1990 et 2021, sans parler de la loi quinquennale de décembre 1993, qui instaure la régionalisation de la formation professionnelle continue des jeunes. La compétence du dispositif est maintenant transférée aux conseils régionaux. Les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) peuvent être labellisées espaces-jeunes dans le cadre d'une convention conclue entre l'État, l'ANPE, le Conseil régional

et la mission locale ou la PAIO. Objectif annoncé : unifier et simplifier le service apporté aux jeunes. La loi Plein Emploi vient de reprendre cette vieille idée de labellisation, elle engage l'Union nationale des missions locales (UNML) dans cette démarche. C'est une normalisation qui jette les établissements dans la gueule du Réseau pour l'emploi (RPE), suivant la proposition 99 du rapport Thibaut Guilluy, alors haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, «*en créant une plateforme de marque commune pour le réseau France Travail* [...]». Ce label, élaboré sans les organisations syndicales de la branche et financé à hauteur de 12 millions d'euros par l'État, est une marche forcée vers la fusion avec France Travail. Problème : le label ne parle plus des jeunes, mais essentiellement des parcours et met hors circuit l'objectif principal de l'accompagnement global des jeunes en difficulté d'insertion. Les missions locales non labellisées d'ici fin 2027 n'auront plus droit aux financements de l'État et des collectivités. *Alea jacta est.* L'UNML, trop souvent aux ordres des injonctions gouvernementales, tire aujourd'hui la sonnette d'alarme face aux coupes

budgétaires annoncées de 30 % en 2025 et de 13 % supplémentaires en 2026. Elle avait pourtant accompagné toutes les décisions des gouvernements Macron, à savoir : la fin de la Garantie Jeune et son remplacement par le CEJ qui met fin à l'accompagnement des jeunes et le remplace par une procédure de contrôle accru via l'instauration des 15 à 20 heures d'activité, la démarche de labellisation et la fin de l'accueil inconditionnel des jeunes, la validation des deux référentiels communs de France Travail «orientation» et «diagnostic» qui vont soumettre les jeunes aux algorithmes, et l'isolement des missions locales qui vont souffrir de ne pas constituer un réseau fort et unifié.

DES COUPES BUDGÉTAIRES IMPORTANTES ANNONCÉES

Les coupes budgétaires des financeurs publics prévues pour l'année 2025-2026 menacent la qualité de l'aide apportée aux jeunes sans emploi. Entre suppressions de postes et rationnement des dispositifs, ces structures clés de l'insertion sociale et professionnelle craignent de ne plus pouvoir jouer leur rôle de rempart contre la précarité. ●

FSU Insertion

Bourse d'échanges d'emplois

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 la FSU Emploi 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 sur l'appli FSU Emploi, rubrique BDE :

fsu-emploi.fr

Scannez ce code

● Écoféminisme

Pour mieux lutter contre les crises

L'écoféminisme est né dans les années 1970 et met à jour ce que beaucoup cherchent encore à invisibiliser : les violences exercées contre les femmes, contre la nature et contre les minorités découlent d'une même logique de domination.

L'écoféminisme est un mouvement philosophique, politique et résolument militant né dans les années 1970. Plus qu'un simple courant, c'est une véritable grille de lecture qui révèle la cohérence d'un système d'oppressions imbriquées. Selon l'analyse écoféministe, nos sociétés sont bâties sur une triple exploitation : la domination patriarcale envers les femmes, la domination néocoloniale envers les peuples minorisés, et la destruction systématique du vivant par l'activité humaine. Ce n'est pas simplement la somme du féminisme et de l'écologie, c'est un combat unifié contre

un système capitaliste, patriarcal et colonial. Les écoféministes affirment qu'aucune émancipation réelle ne peut advenir tant que d'autres formes d'oppression subsistent. Parce que les violences sont intersectionnelles, les luttes doivent l'être aussi. L'écoféminisme met ainsi en lumière la manière dont les oppressions se croisent, se renforcent et s'enracinent dans des facteurs tels que la race, la classe sociale ou le territoire. C'est une invitation à renverser radicalement le système qui les produit. L'écoféminisme va par exemple pointer particulièrement l'inégalité devant la crise écologique. En effet, par-

tout dans le monde, et en particulier dans le Sud global et au sein des communautés autochtones, les femmes sont en première ligne des catastrophes écologiques. Sécheresses, inondations, sols épuisés : elles subissent de plein fouet les conséquences d'un système qui détruit le vivant tout en reposant sur leur travail invisibilisé. Elles paient le prix le plus lourd d'une crise dont elles ne sont pas responsables.

DÉFENSE DES SAVOIRS PORTÉS PAR LES FEMMES

L'écoféminisme revendique par ailleurs haut et fort la légitimité des savoirs traditionnels portés par les femmes – agriculture durable, plantes médicinales, gestion des ressources. Ces connaissances, essentielles à la survie des communautés et à la protection du vivant, sont pourtant systématiquement dénigrées ou marginalisées par les modèles scientifiques et économiques occidentaux.

Le mouvement écoféministe n'est pas monolithique et se divise principalement en deux grandes tendances. Le courant essentialiste ou culturel met en avant un lien fort, parfois revendiqué comme spirituel ou enraciné dans l'histoire, entre les femmes et la nature, souvent associées à leur capacité à donner la vie, à l'image de mère Nature. Et le courant constructiviste ou matérialiste qui refuse toute idée de lien « naturel » entre les femmes et la nature. Il affirme que cette proximité n'est pas biologique, mais construite par l'histoire et par les rapports de pouvoir. Son objectif : dévoiler et combattre les mécanismes sociaux, économiques et politiques qui fabriquent la domination.

Le terme « écoféminisme » a été inventé par la Française Françoise d'Eaubonne en 1974 dans son livre *Le Féminisme ou la Mort*¹, où elle

dénonçait le rôle du patriarcat dans la crise écologique. Le mouvement a ensuite pris son essor dans le monde anglophone, notamment aux États-Unis et en Inde, avec des actions emblématiques. Le mouvement Chipko voit des paysannes indiennes, dans les années 1970, enlacer les arbres pour empêcher leur abattage par des exploitants forestiers. Ce fut un exemple puissant de convergence entre la protection de la nature et la défense des modes de vie féminins. Vandana Shiva fut l'une des figures majeures du mouvement. Dans les années 1980, des campagnes de protestation antinucléaire secouent les États-Unis. Des femmes organisent des cercles de protestation autour de sites militaires et de centrales nucléaires, associant la technologie militaire et industrielle, considérée comme masculine et destructrice, aux menaces qui pèsent sur la nature et la biodiversité.

UN MOUVEMENT PORTÉ PAR LES LUTTES ANTINUCLÉAIRES

Après son essor, le mouvement écoféministe a connu un net recul dans les années 1990. La chute du mur de Berlin et la fin de la guerre froide ont entraîné l'affaiblissement du mouvement pacifiste antinucléaire, terre nourricière de l'écoféminisme. Il est alors relégué au rang de relique incomprise. Il se retrouve en décalage avec une partie du féminisme dominant de l'époque. Mais le mouvement n'a jamais disparu. Et à partir de la COP21 en 2015, un véritable sur-saut se fait sentir – un grondement qui ne cessera de grandir. La repolitisation massive de la société civile, une nouvelle vague du féminisme après l'affaire Weinstein et l'explosion de #MeToo, l'amplification de l'angoisse face à la catastrophe écologique : tout cela crée un terrain fertile pour l'écoféminisme.

1. Françoise d'Eaubonne, *Le Féminisme ou la Mort*, Le Passager Clandestin, 2024, 320 pages, 14 euros.

Ce courant n'est pas un simple concept théorique : c'est une grille d'analyse puissante, un outil politique indispensable pour comprendre que la crise écologique n'est pas seulement affaire de technologies ou de sciences. C'est d'abord une crise des systèmes de domination. En proposant des valeurs alternatives fondées sur la coopération, l'interdépendance et le respect du vivant, l'écoféminisme nous pousse à repenser nos sociétés de fond en comble pour construire un monde réellement juste, soutenable et libéré des logiques d'exploitation. ●

Marie-Christine Coppola



Benjamin Mengelle/Hans Lucas

L'écoféminisme met en lumière la manière dont les oppressions se croisent, se renforcent et s'enracinent, invitant à renverser radicalement le système qui les produit.

● Loi de 1905

Laïcité et égalité sont étroitement liées

Pour les 120 ans de la loi de séparation des Églises et de l'État, il est utile de rappeler que la laïcité a permis d'émanciper les femmes des normes religieuses et patriarcales.

Le 9 décembre 1905, la France adoptait une loi fondatrice : la séparation des Églises et de l'État. Ce texte, technique à l'origine, visait à garantir la neutralité de l'État en matière religieuse. La laïcité est un outil qui vise à assurer une neutralité dans les opinions émises par ceux qui représentent l'État. Il s'agit de traiter tout citoyen selon les lois de la République. Lorsque cette loi a été adoptée en 1905, les hommes à l'origine de ce texte étaient inquiets de l'influence de l'Église sur les femmes, ce qui a d'ailleurs longtemps été un argument pour ne pas leur accorder le droit de vote. Si la loi de 1905 ne mentionne pas explicitement l'égalité entre les sexes, au fil du temps, on constate que laïcité

et égalité femmes-hommes sont liées. Cent vingt ans plus tard, cette loi est devenue un pilier de la République, invoqué dans les débats sur les droits fondamentaux, y compris ceux des femmes. La laïcité est un principe émancipateur qui garantit l'égalité, la liberté de conscience, permettant à chacun et chacune de croire, de ne pas croire, ou de changer de religion. Elle protège les individus contre des pressions religieuses et offre un cadre neutre où les droits peuvent s'exercer pleinement. C'est pourquoi, pour les femmes, on peut considérer que ce principe a été émancipateur : il leur permet de disposer de leur corps, de choisir leur vie affective, de travailler, d'ac-

céder à l'éducation et à la santé sans être soumises à des normes religieuses patriarcales.

LA LAÏCITÉ GARANTIT LA DIGNITÉ ET LES DROITS DE TOUTES ET TOUS

Pendant une grande partie du XX^e siècle, la laïcité était un principe de neutralité appliqué aux institutions. L'égalité entre les sexes n'était pas intégrée dans son champ. Ce n'est qu'à partir des années 1980, avec les débats sur le port du voile à l'école, que le lien entre laïcité et égalité femmes-hommes a émergé dans le débat public. Ensuite, la loi de 2004 interdit les signes religieux ostensibles à l'école, puis en 2010 la loi sur la dissimulation du visage dans l'espace public a été votée. Mais si laïcité et droits des femmes sont étroitement liés, face au machisme, au sexisme ou au harcèlement de rue, que peut encore offrir la laïcité ?

Pour renforcer ce lien entre laïcité et égalité, plusieurs pistes peuvent être invoquées : inscrire l'égalité femmes-hommes dans la Constitution comme principe fondamental, former les agentes et agents publics à la laïcité et à l'égalité, sanctionner les associations qui promeuvent des discours sexistes ou discriminatoires, et respecter la mixité dans tous les espaces publics. La Charte de la laïcité pour l'égalité entre les femmes et les hommes, publiée en 2022, rappelle que la laïcité est un socle de citoyenneté, garantissant la dignité et les droits de toutes et tous. À l'occasion des 120 ans de la loi de 1905, il est essentiel de rappeler que la laïcité n'est pas seulement un principe juridique, mais un outil de justice sociale. Elle permet de lutter contre les oppressions religieuses, de garantir la liberté de conscience, et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. ●

Véronique Cavaillès

● Actu'elles

Deux voix, une même voie : l'égalité femmes-hommes.

L'égalité femmes-hommes n'est ni une faveur ni une lubie : c'est un principe qui libère et renforce la cohésion sociale. Elle ne se décrète pas, elle se construit, avec l'engagement des hommes pour déconstruire les stéréotypes et accélérer les changements. Les luttes féministes ont ouvert la route, mais les inégalités persistent : au travail, dans les foyers, en politique. Ces écarts enferment aussi les hommes dans des rôles rigides. Repenser la masculinité, ce n'est pas la nier, c'est la libérer de la domination et ouvrir des espaces de liberté. L'égalité n'est pas un duel, mais une alliance, un dialogue fondé sur l'écoute et la coopération. Femmes et hommes sont des alliés pour bâtir une société où talents et choix ne dépendent plus du genre. Nous sommes les deux faces d'une même pièce : ensemble, transformons un idéal en réalité. Cette réalité, nous la voulons maintenant. Pas demain.

Virginie Dif

● Plan d'efficience

Ni plus ni moins qu'un plan social déguisé

Alors que la direction recrute des cadres supérieurs, elle sabre dans les effectifs des fonctions supports. Cette soi-disant efficience, ni plus ni moins qu'un plan social déguisé, va mécaniquement augmenter les charges des personnels dans les agences.

Dans le *Modes d'Emplois* de l'été 2025, le Secteur Cadres de la FSU Emploi analysait la démarche d'efficience et les cinq leviers pour agir imposés par la direction générale¹. Dans la foulée, cette dernière essayait de nous embarquer sur le parcours d'un sportif d'exception, via un énième webinaire. Après entre autres un entraîneur de hand-ball et un rugbyman professionnel, cette fois, c'est au tour d'un navigateur par-

ticipant au Vendée Globe, afin de nous montrer comment nous passer. Au-delà des limites de cette notion, difficilement réalisable au long cours, ce reportage omettait complètement qu'un manager de France Travail ne fait pas le Vendée Globe, qu'il ne participe pas à une course et ne relève donc pas d'une formation sur le sommeil fractionné, de la rentabilisation totale de l'utilisation de son énergie, d'un entraînement aux «gestes adaptés», de gestion des risques vitaux... La

direction générale fait visiblement l'impasse sur le fait qu'un navigateur est seul sur son bateau, alors que notre métier implique un travail d'équipe en continu, sans célébrité ni solitude.

ON NOUS DEMANDE DES CHOSES QUI NE PEUVENT PAS MARCHER

Il est primordial de rappeler que si cela ne marche pas, ce n'est pas la faute des managers de proximité. Ce sont les orientations choisies et l'organisation imposée par la direction qui ne fonctionnent pas. C'est la charge de travail trop importante qui empêche de tout faire et surtout de bien faire les choses, qu'il faut refaire ensuite. Ce discours, les cadres et managers doivent l'intégrer et le tenir en direction des personnels de leurs structures. Comme de plus en plus d'agentes et agents, certains vont mal, culpabilisent alors qu'ils ne sont pas responsables des difficultés et dysfonctionnement. On nous demande des choses qui ne peuvent pas marcher de par leur nature comme inscrire sans distinction les publics RSA, sans s'occuper si cela est utile ou si cela ne sert à rien, ce qui est souvent le cas.

Les élu-es de la FSU Emploi le constatent dans chaque agence : conjoints qui travaillent et n'ont pas besoin de nous, bénéficiaires qui sont très loin de l'emploi et que les conseils départementaux n'ont pas les moyens non plus d'accompagner, personnes orientées et dont le conseil départemental nous dit deux mois après qu'ils ne sont plus au RSA... Nous pourrions multiplier les exemples sur plusieurs pages. Le postulat est que si votre salaire dépend de votre «mérite», vous trouverez le moyen d'améliorer la performance en réduisant vos besoins (la fameuse efficience). S'il y

a peut-être encore quelques économies possibles à la marge après d'innombrables plans d'action (qui usaient des mêmes ficelles : simplification, changements d'organisation, recours accru au partenariat... depuis la création de Pôle emploi, les mêmes choses reviennent) et les régimes draconiens déjà menés, les marges sont très faibles. Et cette démarche qui devrait être basée sur la créativité des agent-es ne prend pas en compte ceux qui ne l'ont pas attendue pour l'utiliser, et nécessite des équipes stables et un environnement favorable. Cette démarche se heurte aux injonctions paradoxales, par exemple exiger à la fois que l'agent suive minutieusement le protocole et qu'il laisse parler sa spontanéité, et aussi qu'il obéisse à ses supérieurs... tout en faisant preuve d'autonomie.

● Ce sont les orientations et l'organisation imposée par la direction qui ne fonctionnent pas

La nouvelle enquête sur le temps passé en actes métiers n'est pas plus utile que les précédentes. Elle passe par des actions fastidieuses – remplissage de fichiers Excel (qui ne prévoient pas toutes les activités), chronométrage... – et très consommatrices en temps. Pourquoi la direction ne se penche-t-elle pas sur la surcharge qu'imposent ses exigences incessantes de reporting et de batonnage ? Les autres marges de productivité espérées par la direction ne laissent pas plus d'espoir : il s'agit au final d'économiser des minutes (quelle ambition) ! La centralisation, par exemple, du contrôle interne mutualisé sur plu-

sieurs régions : quel bénéfice réel peut-on vraiment en escompter ? L'externalisation de nombreuses activités : avec quel argent, pris sur quels postes ? Économies de rémunération ? Services aux DE ? Mais la sous-traitance est moins efficace et plus chère ! Les datas et IA ? Outre leurs impacts (écologiques, humains avec la destruction d'emploi, sécuritaires avec les risques d'accumulation du pouvoir chez les entreprises américaines de la Tech), avec quel argent ? Les dégâts ont déjà commencé avec le gel puis la suppression de Pôle emploi Services (PES), pourtant indispensable dans la panoplie du conseiller.

UNE VENTE À LA DÉCOUPE DE NOS ACTIVITÉS SE PRÉPARE

Car derrière la démarche d'efficience, c'est ça qui est sous-entendu : nous ne faisons pas bien, pas assez, il est possible de faire mieux... avec moins. La direction générale pense-t-elle vraiment que supprimer une voile et deux personnes dans l'assistance technique des navigateurs en solitaire va leur permettre de gagner ? Alors, pourquoi nous demander son équivalent ? Mais plus on doit remplir d'indicateurs et produire de statistiques prouvant qu'on fait ce qu'on doit faire, moins on travaille vraiment... Cependant, la direction recrute : soixante arrivées de cadres supérieurs, essentiellement des externes (bonjour la masse salariale), qui ne connaissent ni l'établissement ni ce que nous faisons sur le terrain, re-



crutés surtout par copinage et proximité politique. Par exemple : embauche de l'ancien responsable de LinkedIn Europe, et France Travail achète des licences personnelles LinkedIn juste après ! Bonjour la confusion des valeurs et les conflits d'intérêts. Le directeur général ne préparerait-il pas une vente à la découpe de nos activités : l'offre d'emploi à LinkedIn, l'accompagnement des usagers à des officines de placement, l'indemnisation des chômeur.es à des assureurs ? La direction veut supprimer les services à «trop petits effectifs» donc les postes de managers. Que deviendront-ils ? Les agences locales, beaucoup moins impactées, devraient récolter une petite part des postes car le contrôle de la recherche d'emploi (CRE) semble prioritaire. Dans certaines agences,

on vise la suppression des derniers agents des pôles appui gestion (PAG) pour les transférer vers le CRE. Si la direction refuse de parler de l'augmentation de la charge suite aux nouvelles activités liées à la loi Plein Emploi, elle travaille déjà à réduire les effectifs. Les ruptures conventionnelles s'enchaînent et les licenciements augmentent. Dix pour cent des postes en fonction support vont être supprimés d'ici un an. Cela fera donc un salarié sur dix, soit 600 postes en équivalent temps plein (ETP). La direction espère que 400 agents rejoindront volontairement les agences locales. Encore faudra-t-il les trouver et leur proposer des postes compatibles avec leurs profils. Que se passera-t-il s'il n'y en a pas ? Silence radio... Il est bien prévu quelques mesurètes, comme une prime de 4000 euros bruts pour aller dans le réseau ou des incitations à quitter France Travail prévues dans l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). La pression arrive sur les seniors : un question-

naire plus qu'indicatif a été reçu par les managers de 50 ans et plus, leur expliquant en gros qu'ils devraient penser à mettre à jour leurs compétences et rechercher un travail plus valorisant ailleurs ! Tout ceci n'est ni plus ni moins qu'un plan social déguisé.

L'AGENT DOIT FAIRE CE QUI AUPARAVANT ÉTAIT MUTUALISÉ

Ne rêvons pas : tout ce qui n'est plus fait en support retombe sur les personnels dans les agences; Et celles-ci se retrouvent à rechercher les réponses qu'elles ne peuvent plus trouver en direction régionale ou territoriale, et à faire elles-mêmes ce qui était auparavant mutualisé. Finalement, plus de travail administratif et moins de temps pour se consacrer à nos usagers. Et pourtant, on pourrait faire autrement. Il suffirait de laisser aux équipes locales de direction et aux personnels le choix des modalités d'exécution d'une mission et d'exclure les objectifs inatteignables avec des moyens insuffisants. ●

Le Secteur Cadres de la FSU Emploi

La FSU Emploi a des propositions qui peuvent être mises en place immédiatement sans rajouter de charge au réseau en réunions et ateliers fumeux.

- Arrêter le changement pour le changement, consulter vraiment les agent-es, les écouter... et suivre leur avis.
- Se recentrer sur l'essentiel, à savoir l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des employeurs. Arrêter les plans d'action multiples, qui s'empilent sans concertation ni plus-value. Arrêtez de démultiplier systématiquement les actions dites « innovantes », qu'on généralise immédiatement sur tout le territoire, sans questionner la faisabilité sur le terrain et la pertinence au regard des actions locales qui devraient pourtant se décider en concertation avec nos partenaires des territoires dans le cadre du Réseau pour l'emploi et de sa gouvernance.
- Laisser les managers de proximité s'organiser sur les modalités de mise en œuvre des chantiers divers.
- Remplacer Weplan, outil instable par un outil adapté aux besoins des ELD, et qui prévoie un pont avec Agenda.
- Limiter le nombre de visios, webinaires inutiles que les directions générale et régionales imposent.
- Concernant l'affectation des DE, la réaffectation des nouveaux inscrits prend un temps fou aux responsables d'équipe dans certains départements, sans aucune plus-value. L'établissement prévoyait de décaler la reprise de stock, mais certaines directions territoriales et régionales font du zèle, merci à la direction générale de les calmer.
- Et les multiples retours quotidiens posent franchement la question : faut-il vraiment inscrire tout le monde ?

1. «Faire plus avec moins, efficience ou déficience ?» *Modes d'Emplois* n° 89, été 2025.

● Cop 30 à Belém

Marché des illusions au cœur de l'Amazonie

La COP30 de novembre dernier n'était pas un sommet pour le climat, c'était un sommet pour la survie du capitalisme dont le manque de financement pour lutter contre la crise écologique reste le crime final.

On nous avait promis la «COP de la forêt», le tournant historique au cœur de l'Amazonie, ce sanctuaire vivant que le président Lula jurait de protéger. Les caméras sont réparties, les jets privés ont redécollé de Belém, et que reste-t-il ? Un silence assourdissant couvert par le bruit des tronçonneuses et, surtout, un constat amer : le patriarcat capitaliste a, une fois de plus, sacrifié le vivant sur l'autel du profit. Le scandale absolu de cette COP30 restera son incapacité pathologique à nommer l'ennemi. Le texte final, fruit de compromis mous, brille par l'absence de référence explicite à une sortie définitive des énergies fossiles. C'est une victoire écrasante pour les lobbies pétrogaziers qui ont transformé les couloirs de Belém en salle de marché. Ce refus n'est pas un accident, il est la signature d'un système fondé sur l'extractivisme effréné. On continue de creuser, de forer, d'éventrer la terre pour alimenter une machine qui nous broie. Cette logique de prédation est intrinsèquement liée à une vision coloniale et viriliste du monde : la nature est vue comme un corps inerte à pénétrer et exploiter, tout comme le sont les corps des femmes et des peuples du Sud global.

LA MASCARADE DE LA CROISSANCE VERTE

Si le pétrole reste roi, son successeur désigné n'est pas l'écologie, mais la technologie marchande. Cette COP a acté le basculement géopolitique vers une orientation chinoise purement mercantiliste. Pékin ne sauve pas la planète par idéologie, mais par stratégie com-

merciale. La Chine a inondé les débats non pas avec des valeurs de sobriété, mais avec des panneaux solaires, des batteries et des voitures électriques. C'est le triomphe d'une «croissance verte» qui n'est qu'un oxymore : on change la couleur de l'énergie, mais on garde la même frénésie de consommation. Nous passons d'une dépendance noire à une dépendance technologique, où les minerais critiques remplacent les hydrocarbures, perpétuant les mines à ciel ouvert et la pollution des eaux.

L'EUROPE, UNE VIEILLE PUISSANCE SANS BOUSSELE

Face à ce géant asiatique et à l'inertie pétrolière, l'Union européenne (UE) a brillé par sa perte d'influence. L'Europe, qui se voulait le «leader climatique», s'est révélée être une bureaucratie impuissante, coincée dans ses propres contradictions néolibérales. Incapable de sortir de la logique du marché carbone et paralysée par ses peurs internes, la voix de l'UE est devenue inaudible. Elle n'a plus ni la puissance économique pour imposer ses normes ni le courage politique pour proposer un autre modèle de civilisation. Le véritable échec intellectuel et moral de cette COP réside dans les non-dits. Il y a une absence totale de référence à l'absolue nécessité de la décroissance.

Les dirigeants du monde continuent de s'accrocher au fétichisme de la croissance, refusant d'admettre qu'une expansion infinie est impossible dans notre monde fini. Pire encore, la problématique de continuer à utiliser la notion de produit intérieur brut



(PIB) n'a toujours pas été effleurée. Le PIB est un indicateur patriarcal par excellence : il compte comme «richesse» la destruction d'une forêt ou la marée noire qui nécessite un nettoyage, mais il ignore superbement le travail du prendre-soin (le *Care*), majoritairement effectué par les femmes, qui soutient pourtant toute la vie sociale. Tant que nous mesurons le succès de nos sociétés à l'aune de cet indicateur mortifère, aucune transition juste ne sera possible.

Le véritable échec réside dans l'absence totale de référence à la nécessité de la décroissance

L'ironie d'organiser ce sommet à Belém est tragique. Alors que les délégués climatisaient leurs salles de réunion, la déforestation continue de grignoter l'Amazonie, poussée par l'agrobusiness qui transforme la forêt en champs de soja et en pâturages pour l'exportation de viande que nous continuons à surconsommer.

Christophe Moreau

● Colère des agriculteurs

Les paysans refusent de disparaître

La colère agricole actuelle est celle d'un monde paysan menacé par les grosses exploitations, les normes de l'État et de l'Europe, et les traités internationaux.

Décembre et janvier ont vu le retour des mobilisations d'agriculteurs, notamment dans le Sud-Ouest de la France, et des alliances pour le moins étonnantes entre les membres du syndicat Coordination rurale (CR), marquée très à droite et ceux de la Confédération paysanne (syndicat marqué à gauche) appuyée par des militants écologistes, alors que la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) était largement en retrait, voire même carrément aux côtés de la ministre de l'Agriculture Annie Genevard.

LA FNSEA, REPRÉSENTANT DES GROSSES EXPLOITATIONS

Ce qui a mis le feu aux poudres porte le nom d'une maladie : la dermatose nodulaire contagieuse (DNC) qui conduit à l'abattage intégral d'un troupeau de bovins dès la première bête testée positive. Or, cette maladie n'est pas transmissible à l'homme, elle n'est mortelle

pour la bête que dans 10 % des cas, et il existe un vaccin qui peut endiguer la contagion. Pour une personne peu habituée aux problématiques agricoles, les raisons de cette colère peuvent sembler anodines. Mais c'est sans prendre en considération deux éléments. D'abord, pour un éleveur, l'abattage de son troupeau est un crève-cœur – et oui, il y a un vrai rapport affectif entre l'éleveur et ses bêtes – et ruine le fruit d'un travail parfois mené depuis des dizaines d'années pour constituer un cheptel digne de ce nom. Mais il y a aussi un sentiment d'injustice très fort qui s'ajoute, puisque la piste de prévention vaccinale n'a pas été privilégiée dans un premier temps. Car dans le monde agricole, il y a les petits exploitants et les très gros. Ces derniers produisent et exportent leur viande. La France, au niveau des échanges internationaux, n'est pas identifiée comme vecteur de la maladie, du fait de l'absence de vaccination intensive.

La crise agricole actuelle est le signe profond d'une société qui souffre. Et cette souffrance appelle à une convergence des luttes.



Vincent Feuray/Hans Lucas

Ce qui permet aux exportateurs d'éviter un certain nombre de procédures et de contraintes, et donc de pouvoir exporter à bon prix. Si le syndicat FNSEA n'est pas (ou peu) présent dans ces mobilisations, c'est qu'il est en réalité le représentant de ces grandes exploitations, et qu'il se tient proche de la ministre de l'Agriculture, issue de ses rangs. Cette réalité est si forte, qu'elle peut expliquer la forte montée en puissance aux dernières élections professionnelles de la Coordination rurale, plus représentative, semble-t-il, d'une réalité d'exploitations de tailles plus modestes.

UN MONDE PAYSAN MODESTE EN PASSE DE DISPARAÎTRE

Il faut dire aussi qu'en dehors des grosses exploitations, il y a une nouvelle tendance très destructrice pour le monde paysan, qui se traduit par l'implantation de fermes-usines, où les exploitants ne sont plus des propriétaires, mais des salariés qui travaillent pour de grandes entreprises comme Intermarché, Carrefour, Super U, etc. Mais la colère agricole actuelle, qui s'exprime de manière plus ou moins forte selon les régions, est le mouvement d'un monde paysan modeste qui est en passe de disparaître. D'ailleurs, plus il y a de régions avec beaucoup de gros exploitants, et moins il y a d'expression de colère et d'inquiétude... Ce monde agricole modeste se sent agressé par les normes multiples imposées par l'État et l'Europe et redoute la signature annoncée d'un traité d'échanges internationaux dévastateur : le Mercosur, qui aurait dû être signé avant les fêtes, mais dont l'aboutissement vient d'être repoussé d'un mois suite aux fortes mobilisations qui ont eu lieu à Bruxelles et qui ont donné lieu à des heurts inhabituels entre agriculteurs et forces de l'ordre. Si le monde agricole (au-delà de la France) est en ébullition, c'est que nombre d'exploitants sentent bien qu'une cassure

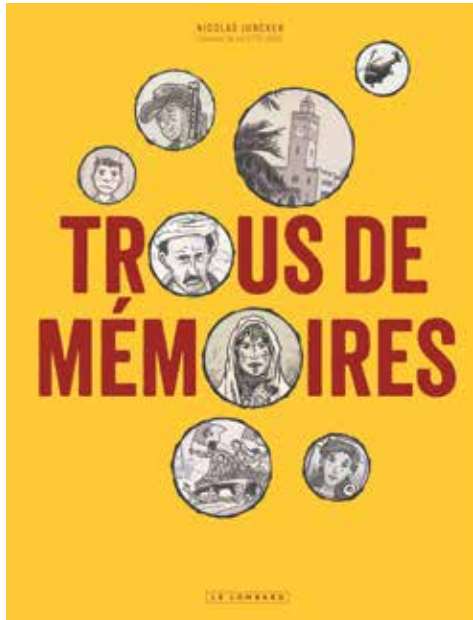
forte se met en place entre deux mondes, celui des exploitations de taille modeste d'un côté et de l'autre des exploitations de plus en plus grandes et des fermes-usines. Dans ce contexte, il est regrettable que nombre de paysans se reconnaissent plus dans la Coordination rurale que dans la Confédération paysanne, qui pourtant défend bien une vision vivante et modeste du monde agricole. Il faut dire que la Coordination rurale est dite proche du RN, et que le RN tente systématiquement de récupérer les mouvements paysans pour se montrer proche de ces mondes. Mais ce qui est moins dit, c'est que le RN roule bien plus pour les gros que pour les petits. Il suffit pour s'en convaincre de regarder les votes de leurs représentants sur les questions du SMIC et de la politique de taxation des hauts revenus. En revanche, sur ces questions de la DNC et du Mercosur, le message passe. Or, il n'y a rien d'anormal à s'opposer au Mercosur : c'est la porte ouverte à l'importation en Europe de tonnes de viandes, de volailles, de maïs et de sucre produites en Amérique du Sud et en Asie selon des normes non autorisées en France. Bientôt le retour de la vache piquée aux hormones ?

Donc la crise agricole actuelle n'est pas une crise de plus, une simple crise parmi d'autres. Elle est le signe profond d'une société qui souffre. Et cette souffrance appelle à une convergence des luttes. Nombreux sont les paysans qui déplorent la faillite organisée des services publics de toute nature. Alors, gageons que cette période de mobilisation entraîne une dynamique de rapprochement et de convergences des luttes plutôt qu'une division. Car c'est la division qui permet aux gros propriétaires et aux ultralibéraux de poursuivre le saccage de notre environnement, de nos droits et de nos existences. ●

Marc Reneaux

● Roman graphique

Une approche plurielle de la mémoire collective



● Nicolas Juncker, *Trous de mémoires*, Le Lombard, 2025, 156 pages, 22,95 euros.

Voici un ouvrage qui s'affirme comme une œuvre audacieuse et qui interroge avec brio les enjeux mémoriels de la guerre d'Algérie. Avec *Trous de mémoires*, Nicolas Juncker relève le défi de traiter ce sujet inflammable en mêlant comédie burlesque et réflexion historique, s'inspirant de l'histoire du projet avorté du Musée de la France et de l'Algérie de Georges Frêche à Montpellier. L'auteur choisit l'arme du rire pour aborder l'un des sujets les plus sensibles de l'histoire franco-algérienne. Son récit prend pour point de départ un projet de mémorial dédié à la guerre d'Algérie, entreprise aussi ambitieuse qu'explosive. Le dispositif narratif repose sur une collision entre trois visions irréconciliables : celle d'un maire carriériste, d'une historienne dogmatique et d'un architecte égocentrique. L'auteur déploie deux styles graphiques distincts qui structurent l'œuvre. Les séquences contemporaines adoptent un trait caricatural qui transforme les protagonistes en pantins grotesques, prisonniers de leurs obsessions respectives. En contrepoint, les témoignages sur la guerre basculent vers un réalisme sobre et retenu.

Cette alternance visuelle ne relève pas du simple effet de style : elle matérialise la tension entre instrumentalisation politique et vérité historique. Au-delà de la comédie, Juncker dévoile comment la mémoire devient un terrain de bataille idéologique. Chaque protagoniste tente d'imposer sa lecture du passé, révélant que la commémoration est rarement désintéressée. Le maire cherche la notoriété électorale, l'architecte, la gloire artistique, l'historienne, la validation académique. Cette cacophonie illustre pourquoi la France peine encore à construire un récit apaisé sur cette période. L'œuvre résonne particulièrement avec l'échec réel du projet montpelliérain, démontrant que les blessures mémorielles ne se referment pas par décret. En refusant d'arbitrer entre les mémoires concurrentes, Juncker suggère qu'accepter la pluralité des regards constitue peut-être la seule voie vers une réconciliation authentique. Cette œuvre s'impose comme un plaidoyer nécessaire pour une approche apaisée et plurielle de la mémoire collective, révélant que la réconciliation passe d'abord par la reconnaissance de la complexité mémorielle. ●

Nicolas Boissy

● Essai

Anatomie du langage pervers en politique



● Clément Viktorovitch, *Logocratie*, le Seuil, 2025, 294 pages, 20,90 euros.

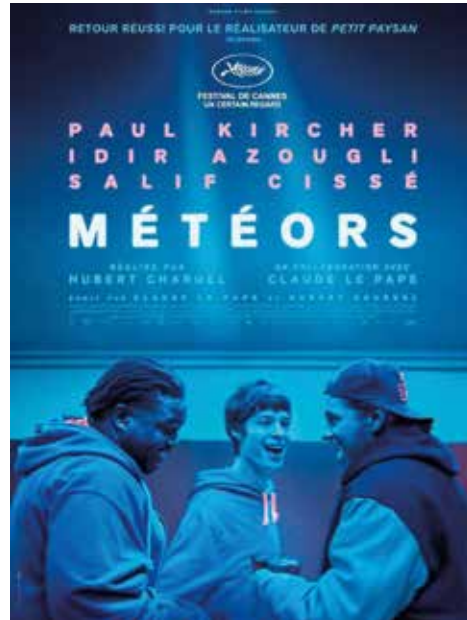
Dans *Logocratie*, Clément Viktorovitch réactualise le concept éponyme qui signifie «gouvernement par la parole» pour décrire un basculement démocratique inquiétant : un régime qui conserve les apparences démocratiques tout en vidant le langage politique de son sens et de sa loyauté envers le réel. Ce n'est pas de l'autoritarisme, mais ce n'est déjà plus vraiment la démocratie. En 1808, Washington Irving décrivait déjà, dans son ouvrage *Salmagundi*, les États-Unis comme une logocratie, signifiant qu'avec un usage rusé des mots, on peut exercer un pouvoir sur autrui. Ou encore Czesław Miłosz qui utilise le terme pour décrire l'Union soviétique comme une «pseudo-réalité créée par de simples mots». Et enfin Hannah Arendt qui a affirmé que le totalitarisme peut être considéré comme une forme de logocratie, où ce ne sont plus les idées qui comptent, mais la manière dont elles sont exprimées. Clément Viktorovitch applique ce concept aux démocraties contemporaines, notamment la France

sous Macron, le Royaume-Uni sous Johnson, le Brésil sous Bolsonaro et les États-Unis sous Trump. Le livre se distingue par sa méthodologie précise et son approche sourcée. Clément Viktorovitch évite le piège du simple catalogue de mensonges pour proposer une analyse structurelle de la corruption du langage. Cette notion de logocratie permet de nommer un malaise diffus ressenti par les citoyens face au débat public. L'auteur décoratif avec pédagogie les mécanismes : bulles de filtres, chambres d'écho, retournement du sens des mots. Le ton évite à la fois le jargon académique et la caricature pamphlétaire, rendant l'analyse lisible pour le grand public. *Logocratie* est pour moi un essai d'utilité publique qui donne des outils pour décrypter les stratégies rhétoriques et les manipulations langagières en politique. Particulièrement pertinent pour comprendre l'évolution du débat public français récent. Un livre qui arme intellectuellement les citoyens face aux discours politiques déconnectés du réel. ●

Nicolas Boissy

● Cinéma

Une quête de joie dans un monde en impasse



● Hubert Charuel et Claude Le Pape, *Météors*, Domino films, 108 minutes, sortie le 8 octobre 2025.

Après une classique soirée pétards et binouzes au bowling avec leur ami Tony, deux copains –, Dan et Mika – passablement embrumés, reviennent en voiture quelque part près de Saint-Dizier. Ils croisent un chat de race et décident de l'enlever. Ils finissent en garde à vue puis en comparution immédiate. Mika y perd son permis et sa voiture. Dan découvre par une crise d'épilepsie combien sa santé s'est dégradée. Leur avocate commise d'office leur explique qu'ils doivent faire leurs preuves dans les six mois pour susciter la clémence de la justice : se désintoxiquer et trouver du travail... De retour chez eux, nous découvrons une jeunesse de losers, embourbés dans la diagonale du vide et vivant d'expédients dans un monde de précarité. Mika travaille à mi-temps dans un Burger King, Dan est sans emploi. Et ils rêvent ensemble de quitter leur trou pour monter un chenil à la Réunion. Tony gère une entreprise de sous-traitance du BTP qui fait des chantiers pour l'Agence nationale de gestion des déchets

nucléaires. Il semble s'en être mieux tiré que les deux autres. Il accepte de les embaucher. Les voilà alors assujettis aux impératifs d'un travail industriel, déqualifié et contraignant, avec tous les risques inhérents, et ce jusqu'au drame final. Le film dépeint l'amitié entre trois jeunes adultes, liés depuis l'adolescence, et plus particulièrement celle de deux compagnons de galère, forte malgré des divergences plus futiles que réelles, mais assombrie par les addictions. Et leur dénouement fatal dans les affres du travail absurde et déqualifié de la sous-traitance du BTP et de l'industrie nucléaire. Quelles perspectives et quel avenir pour une jeunesse rurale perdue dans les chamboulements du monde moderne ? Pour une jeunesse qui ne jure que par l'amitié et la solidarité, mais à qui on ne propose que contrainte, subordination et absurdité industrielle... Entre Dan, déterminé à s'en sortir, et Mika, résolu à tenter de jouir malgré l'impasse que cela implique, quelle issue ? Quand tout est permis, mais que rien n'est possible, que faire ? ●

Christoph Wieskotten

● Podcast

Une approche sensible de femmes architectes



● Matthieu Garrigou-Lagrange, *Femmes architectes*, France Culture, 4 épisodes de 58 minutes, 2020.

On observe depuis quelques années, en France et à travers le monde, une féminisation progressive du métier d'architecte, particulièrement visible au sein des écoles d'architecture. Cette évolution peut être en partie reliée à l'émergence de figures marquantes d'architectes féminines ces dernières années. Ces femmes s'érigent comme modèles dans un milieu architectural historiquement très masculin. Nous parlerons ainsi de la série de podcasts *Femmes architectes*, diffusée en 2020 sur la plateforme Radio France. C'est une série en 4 épisodes, chacun consacré à une figure féminine emblématique du monde de l'architecture et du design : Zaha Hadid, Ray Eames, Andrée Putman et Eileen Gray. Chaque épisode est rythmé par l'intervention d'un invité différent : ils sont architectes, historiens d'art, journalistes, enseignants... De par la diversité de leurs professions, chaque intervenant apporte un point de vue et une analyse variés, plus ou moins théoriques, davantage orientés vers l'aspect architectural ou, au contraire, vers la vie personnelle de l'architecte. Ce podcast propose donc une approche à la fois inti-

miste et sensible, en s'intéressant aux parcours de ces figures au-delà de leur seule production architecturale. Il met en lumière leurs parcours de vie en tant que femmes, à travers leurs expériences personnelles, tout en soulignant les difficultés qu'elles ont rencontrées pour se faire une place dans un milieu majoritairement masculin. Ces allers-retours entre des portraits très personnels et des analyses architecturales sensibles permettent de mieux comprendre l'architecture de ces figures influentes en remontant aux origines de leur démarche créative. L'évocation de leurs débuts en architecture, voire de leur enfance, met en lumière les sources de leur inspiration, les influences qui ont façonné leur style et les expériences fondatrices à l'origine de leur production architecturale. Enfin, ce podcast permet un changement d'échelle très intéressant : on y aborde des domaines architecturaux très variés, allant du design d'objet d'Andrée Putman aux superstructures monumentales de Zaha Hadid. Si vous souhaitez en apprendre plus sur ces figures majeures de l'architecture contemporaine, alors ce podcast est fait pour vous ! ●

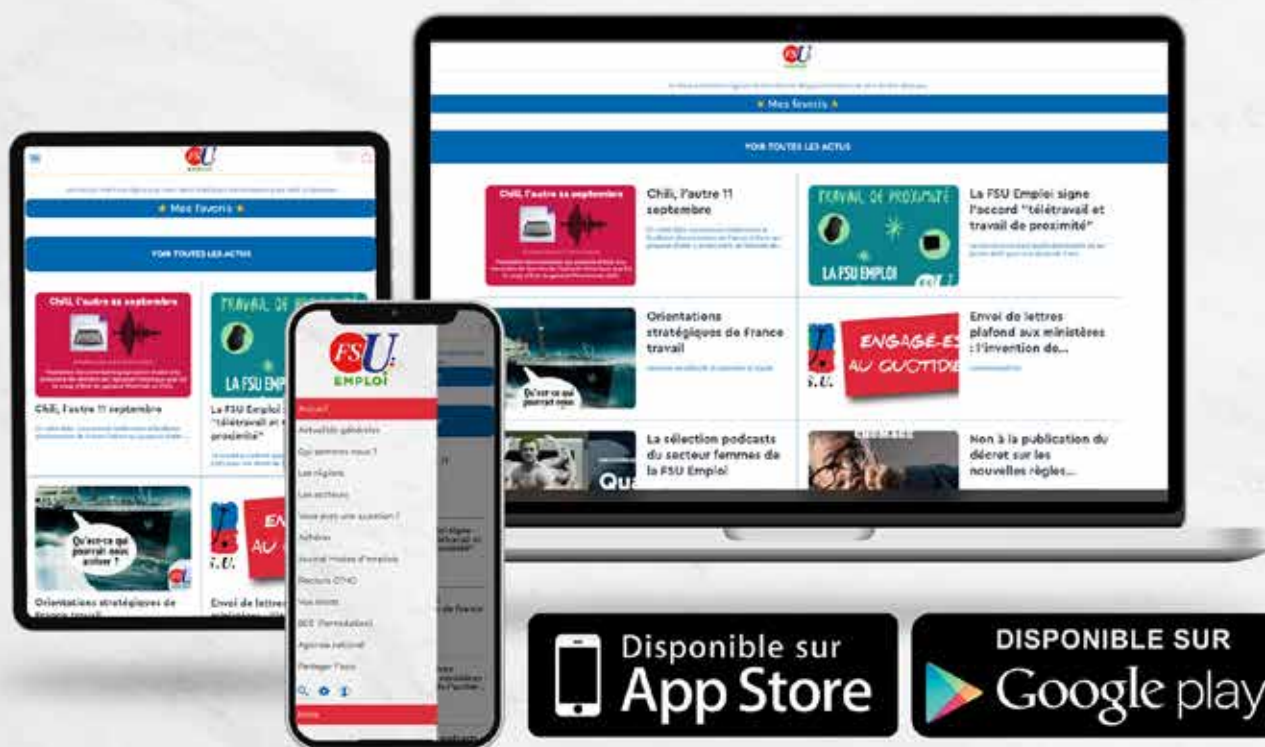
Perrine

Téléchargez votre nouvelle application



Acceptez les notifications

pour être averti de toutes les infos en direct



Disponible sur
App Store

DISPONIBLE SUR
Google play



+ d'informations



+ simple



+ proche de vous

*Scannez
ce code*



Retrouvez-nous aussi sur
www.fsu-emploi.fr