

● à france travail

Accord Santé Prévoyance (p. 6)

La FSU Emploi propose un projet ambitieux



● féminismes

Travailleuses et salariées (p. 10 et 11)

Premières victimes des politiques d'austérité

modesd'emplois

www.fsu-emploi.fr

Numéro 92 | Été 2026 | 1,50 € | Journal de la FSU Travail Emploi Insertion et Organismes sociaux | Fédération syndicale unitaire

● dossier (pp. 2 à 5)

Défendre une médecine du travail forte et indépendante

Un enjeu essentiel pour les salarié·es



● à france travail

Accord Égalité pro. (p. 7)

De nouveaux droits grâce à la FSU Emploi

● féminismes

Sexisme (p. 11)

Prévenir la radicalisation masculiniste

● intelligence artificielle

Motion de la FSU Emploi (pp. 8 et 9)

Pour une délibération citoyenne sur les IA

● écologie

Changement climatique (pp. 14 et 15)

Cycle de l'eau et crises climatiques

● cadres et encadrants

Projet de transformation (pp. 12 et 13)

La direction continue de sabrer l'encadrement

Tous en grève et dans la rue le 29 septembre

En pleine période estivale, les organisations syndicales de la Fonction publique appellent déjà à la grève pour le 29 septembre prochain. Pourquoi ? La revendication salariale est toujours sur la table, et le gouvernement continue de faire la sourde oreille. Inflation depuis de longues années, augmentation des prix, particulièrement ceux des carburants, de l'énergie, viennent amputer le budget des agentes et des agents de France Travail. Le pouvoir de vivre des collègues continue de fondre comme un glaçon en période de canicule… Après une NAO à zéro dans l'établissement, la FSU Emploi continue de revendiquer une augmentation générale des traitements et des salaires pour l'ensemble des personnels. C'est le sens du courrier intersyndical que nous venons d'envoyer à notre ministère de tutelle, avec toutes les organisations syndicales. C'est le sens de notre appel à la grève ce 29 septembre.

D'autres raisons nous poussent à mobiliser les collègues : les conditions de travail se dégradent toujours davantage, entraînant une perte de sens et des relations de plus en plus tendues avec les usagères et usagers ; l'application de la loi Plein Emploi nous mène dans le mur en instaurant un service public de l'emploi au rabais ; les suppressions de postes et la réorganisation violente de l'établissement font que les personnels sont au bord de la rupture…

Stop à l'austérité perpétuelle ! Le gouvernement envisage, dans ses plus récents documents budgétaires, de faire porter l'essentiel des économies sur la partie « travail et emploi » du budget de l'État pour 2027. Encore moins d'effectifs et de moyens d'interventions pour nos publics l'année prochaine.

La FSU Emploi considère que les conditions sont réunies pour que les agentes et les agents de France Travail se mobilisent pour imposer d'autres choix. Nous devons faire entendre notre voix en nous mobilisant le 29 septembre ! Nous appelons les collègues à prendre toute leur part pour que cette journée de grève et de manifestations soit la plus massive possible. ●

Vincent Lalouette,
Secrétaire général adjoint de la FSU Emploi

● Médecine du travail

La santé sous pression du patron

La médecine du travail est une institution essentielle dans la défense des salarié·es. Mais l'ambiguïté de son statut la rend parfois vulnérable aux pressions de la direction. La FSU Emploi se bat pour défendre ses missions et ses prérogatives.

En France, la médecine du travail est une institution souvent méconnue du grand public. Elle représente pourtant un pilier fondamental de la protection de la santé des salarié·es. Fruit d'une longue histoire de luttes sociales, elle se trouve aujourd'hui à la croisée des chemins, tiraillée entre ses missions essentielles et les volontés politiques et économiques de réduire sa portée.

EN 1RE LIGNE POUR IDENTIFIER LES NOUVELLES PATHOLOGIES

La protection des travailleurs par le patronat et l'État jusqu'en 1946 a été guidée par un objectif de maintien en état de fonctionner de la force de travail, donc des salarié·es. Il faut attendre l'après-guerre pour voir la médecine du travail prendre sa forme moderne. La loi du 11 octobre 1946 rend obligatoire la création de services médicaux du travail et définit leurs missions. C'est une victoire majeure pour les syndicats et le mouvement ouvrier qui ont œuvré pour la reconnaissance de la santé au travail comme un droit. Au fil des décennies, cette institution a consolidé ses prérogatives, notamment avec la loi du 23 décembre 1982 qui confère aux médecins du travail un rôle de conseil et de prévention, et renforce leur indépendance. Parmi les grandes victoires de la médecine du travail, la lutte contre l'amiante est sans doute l'une des plus emblématiques. Plus récemment, la médecine du travail a également mis en lumière les effets délétères du pilotage par le benchmarking sur les ressources humaines et la santé des salarié·es. La course à la performance, la standardisation des tâches et la pression des chiffres ont généré de nouvelles formes de souffrance au travail, notamment les risques psychosociaux (RPS). Les médecins du travail ont été en première ligne pour identifier ces nouvelles pathologies et alerter sur leurs conséquences.

> ***Leur financement par les entreprises les rend vulnérables aux pressions de la direction***

Malgré son rôle fondamental, la médecine du travail est régulièrement la cible de tentatives de démantèlement ou d'affaiblissement. Les gouvernements libéraux des dernières décennies et le patronat ont souvent exprimé la volonté de «déréglementer» le marché du travail. Ils perçoivent la médecine du travail comme un frein à la flexibilité et un coût pour les entreprises. Ces velléités se sont traduites par des réformes qui visent à réduire le nombre de visites médicales, à transférer certaines tâches à des personnels non-médecins ou à assouplir les conditions d'inaptitude.

PERSISTANCE DES MENACES ET DES PRESSIONS

Les services médicaux en entreprises créés par la loi du 11 octobre 1946 sont progressivement devenus les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) dont le cadre réglementaire a subi différentes évolutions législatives. Bien qu'ils soient chargés d'une mission de service public, ces services sont des associations de droit privé agréées par l'État ce qui introduit une ambiguïté : leur financement par les entreprises les rend potentiellement vulnérables aux pressions de la direction. Les médecins du travail employés par ces structures peuvent se trouver tiraillés entre leur déontologie et les attentes, parfois implicites, des entreprises adhérentes. Des cas de pressions concernant les préconisations sont régulièrement dénoncés, notamment lorsque celles-ci entraînent des coûts ou des contraintes organisationnelles pour l'employeur, notamment à France Travail.

Cependant, il est important de souligner que de nombreux médecins du travail résistent à ces pressions et continuent de défendre leur indépendance. Leurs discours, souvent relayés par les syndicats et les associations de défense des droits des salarié·es, dénoncent ces dérives et mettent en évidence les conséquences néfastes sur la santé des travailleurs.

Aujourd'hui, un enjeu majeur de la médecine du travail est la forte progression des risques psychosociaux (RPS). Si les maladies professionnelles «traditionnelles» liées à l'exposition à des agents chimiques ou physiques semblent avoir diminué grâce aux efforts de prévention et à la désindustrialisation, les RPS (stress, burn-out, harcèlement moral, violences internes ou externes) sont devenus une préoccupation majeure. Ils touchent particulièrement le secteur tertiaire, et notamment les métiers de l'accueil du public dans les services publics : CAF, France Travail, Sécurité sociale, services hospitaliers, etc.

AUGMENTATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL LIÉS AU STRESS

Les médecins du travail sont en première ligne pour identifier ces risques, souvent invisibles et difficilement quantifiables. Ils constatent l'augmentation des arrêts de travail liés au stress, des dépressions, des suicides, et s'efforcent de faire reconnaître ces pathologies comme des maladies professionnelles. Leurs analyses mettent en évidence l'impact des politiques managériales, de la précarisation de l'emploi, de la surcharge de travail et de son intensification, du manque de reconnaissance et de la violence verbale ou physique subie par les agents en contact avec le public.

Néanmoins, les politiques économiques libérales centrées sur le «coût» du travail organisent la destruction depuis quelques décennies de toutes les protections des travailleuses et travailleurs – du droit au chômage à la réduction des effectifs de l'inspection du travail en passant par le non-renouvellement des effectifs de médecins du travail – accompagnées de lois détricotant les conquêtes syndicales comme la suppression des CHSCT en 2017 ou la loi de 2021 sur la santé au travail.

TRAVAIL EN ÉVOLUTION ET NOUVEAUX BESOINS DE SUIVI

Ces déconstructions continues interviennent alors que le travail évolue et nécessite plus de moyens de suivi avec notamment la généralisation du télétravail, l'invasion de l'intelligence artificielle qui va générer une perte d'autonomie et une intensification de la charge mentale, la dégradation de la santé liée aux vagues de chaleur et l'exposition à de nouveaux polluants chimiques ou perturbateurs endocriniens, ou encore les inégalités de genre qui impactent plus fortement les femmes. Et un défi majeur nous attend très rapidement : le renouvellement et l'accroissement d'un effectif dont l'âge moyen dépasse les 55 ans.

Face à cette nouvelle donne, la médecine du travail doit rester un acteur essentiel pour sensibiliser les employeurs et les salariés aux RPS, mener des actions de prévention en entreprise, accompagner les salarié·es, combattre les solutions de facilité des employeurs comme l'inaptitude, et faire évoluer la législation.

Pour y arriver, les salarié·es, accompagnés de leurs organisations syndicales, doivent militer et faire pression auprès des décideurs pour que les moyens humains et financiers nécessaires soient alloués à une médecine du travail mise sous tension. La médecine du travail en France, malgré les défis et les menaces qui pèsent sur elle, reste une institution indispensable à la protection de la santé des travailleurs. La vigilance doit rester de mise pour que cette institution continue de jouer pleinement son rôle de contre-pouvoir et de garant des droits des salarié·es face aux impératifs économiques. ●

Christophe Moreau

Un rôle essentiel pour la santé des salarié·es

Les missions de la médecine du travail sont plurielles et visent à assurer la santé physique et mentale des travailleurs. Elles comprennent :

- **la prévention des risques professionnels** : c'est la mission première du médecin du travail. Il évalue les risques présents dans l'entreprise (chimiques, physiques, ergonomiques, psychosociaux, etc.) et formule des préconisations pour les prévenir,
- **la surveillance de l'état de santé des salarié·es** : à travers les visites médicales, le médecin du travail s'assure de l'adéquation entre l'état de santé du salarié·e et les exigences de son poste. Il peut proposer des adaptations de poste, des aménagements ou des reconversions professionnelles,
- **le conseil** : pour l'employeur, les salarié·es et les représentants du personnel en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- **la traçabilité des expositions** : notamment pour les métiers à risques, afin de prévenir les maladies professionnelles à long terme.

L'indépendance professionnelle de la médecine du travail est garantie par la loi. **Mais trop souvent l'employeur cherche à faire pression sur les médecins pour qu'ils modifient leurs préconisations, comme à France Travail.** La FSU dénonce depuis plusieurs mois la chasse faite par la direction de France Travail aux dispenses d'accueil et aux demandes liées à l'extension du nombre de jours de télétravail.

Si vous êtes victimes ou témoins d'abus, contactez la FSU Emploi sans plus attendre !



Modes d'Emplois
Numéro 92
Juin 2026
1,50 €

Journal de la FSU Travail Emploi Insertion et Organismes sociaux – Fédération syndicale unitaire – fsu-teios.fr
Éditeur : FSU TEIOS, 71 bd de Brandebourg, 94200 Ivry-sur-Seine • Directrice de publication : Céline Lambert
Secrétariat de rédaction : Élisa Szylit et François Millet • Maquette : François Millet • Comité de rédaction : Marc Reneaux, Danielle Dawint, Sofyen Ben Mahmoud, Danièle Blanchet, Françoise Voisenet, Vincent Lalouette, Mirabelle Lemaire, Christophe Moreau, Céline Lambert, Isabelle Rupp-Hemmer et Anaïs Payet • Illustrations : Michèle Le Bas, Mathieu Colloghan et Stéphane Bésos
Impression : Corlet, ZI, rue Maximilien Vox, 14110 Condé-en-Normandie •N° ISSN : 1631-7777 • N° CPPAP : 0922 S 06 221
Abonnement : quatre numéros par an, 6 euros • Régie publicitaire : comdhabitude publicité : Clotilde POITEVIN contact@comdhabitude.fr

● Médecine du travail

La santé au travail, on en fait toute une histoire

La préoccupation pour l'entretien de la force de travail possède des racines historiques profondes. Cependant, l'affirmation de la nécessaire prise en compte de la santé au travail décorrélée de l'hygiène publique mettra quelques siècles à s'imposer.

Les racines antiques de la santé au travail

Contrairement à une idée répandue, l'économie de l'Égypte ancienne ne reposait pas principalement sur l'esclavage. Des agriculteurs, pendant la saison des inondations, étaient fréquemment recrutés pour la réalisation de grands travaux. En raison de conditions de travail fort exigeantes et de revendications déjà exprimées, les pharaons recrutaient des médecins qui devaient remettre sur pied les ouvriers des pyramides, temples et carrières. Cette approche, reflétant une préoccupation paternaliste pour la santé des travailleurs, était typiquement égyptienne et peu adoptée par d'autres civilisations antiques (notamment la Grèce et Rome), probablement en raison de structures sociales différentes et du rôle plus dominant de l'esclavage dans ces sociétés.

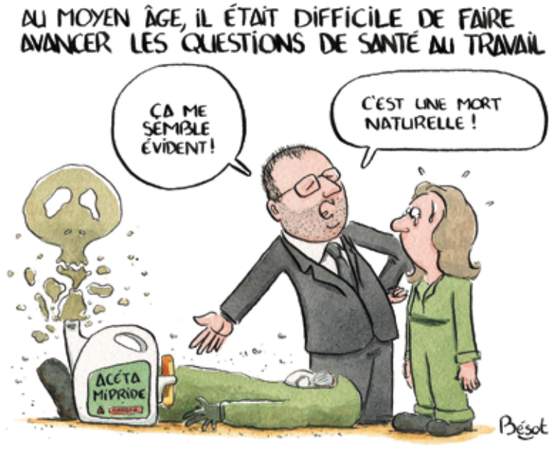
En 370 avant notre ère, Hippocrate aurait décrit la colique du plomb, connue aujourd'hui sous le terme de saturnisme, maladie qui deviendra chronique dans l'Empire romain (due aux canalisations en plomb). D'autres écrivains comme Pline l'Ancien ou encore Vitruve ont mentionné des maladies et des dangers spécifiques aux mineurs. L'État romain a accordé une forte importance à la santé publique en se concentrant sur l'assainissement et le contrôle des infections par la construction d'aqueducs et de bains publics. La santé publique était un pilier de Rome, répondant à des besoins pratiques tels que les problèmes sanitaires des grandes villes, la réponse aux épidémies sur le territoire romain et le maintien de la puissance militaire.

La comparaison entre les approches égyptienne et gréco-romaine révèle une divergence notable. Alors que l'Égypte ancienne disposait de médecins spécifiquement dédiés à la santé des travailleurs sur les chantiers, la Grèce et Rome ont plutôt privilégié une approche plus large de la santé publique ou se sont concentrées sur des groupes de travailleurs spécifiques, souvent d'élite ou d'importance militaire. Le fait qu'Hippocrate ait moins à dire sur l'environnement de travail non militaire suggère qu'une valeur sociale moindre était accordée au travail manuel, souvent effectué par des esclaves ou des classes inférieures. ● C.M.

Concepts pionniers de la période médiévale

Durant la période médiévale, on voit réapparaître les recherches sur les maladies liées aux métiers, alors que ceux-ci s'organisent en corporations et confrérie, dont le rôle fut essentiel dans l'organisation de la protection des travailleurs. Mais la prédominance de la théorie des humeurs et des interprétations spirituelles de la maladie a fondamentalement limité les avancées spécifiques en santé au travail. La cause première de la maladie étant perçue comme un déséquilibre humoral interne ou une faute spirituelle, il existe peu de cadres théoriques pour identifier les maladies spécifiques causées par les conditions de travail. Les traitements, tels que la saignée ou la purge, étaient généralisés et non adaptés à des causes professionnelles particulières. Cette compréhension médicale de base n'était pas propice au développement d'une pathologie professionnelle détaillée, même si divers métiers et leurs exigences physiques existaient.

Néanmoins, Arnaud de Villeneuve (vers 1238-1313), médecin, philosophe et alchimiste du XIII[e] siècle, a écrit deux ouvrages essentiels : *L'Hygiène professionnelle* et *La Maladie des métiers*. Ses contributions s'étendent à des concepts pionniers en physiopathologie générale, en particulier ses idées sur les prédispositions individuelles et le terrain morbide, considérées comme des précurseurs de la biotypologie moderne. Il a aussi introduit des innovations thérapeutiques pratiques, notamment l'utilisation de l'alcool, de l'essence de térébenthine et des vins médicinaux. Ses contributions marquent une tentative précoce et formelle d'aborder la santé au travail, bien avant la révolution scientifique. Elles sont à mettre en parallèle du *Livre des Métiers* d'Etienne Boileau qui démontre que la protection des travailleurs n'était pas seulement un acte de charité, mais un aspect structuré et réglementé de la société médiévale. Cela met en lumière une tension : malgré la présence de formalisation et de réglementation, la base scientifique pour prévenir spécifiquement les maladies professionnelles à leur source était encore largement absente, reposant davantage sur le soutien social et l'hygiène générale. ● C.M.



Une approche scientifique naissante

En 1701 paraît l'*Essai sur les maladies des artisans* de Bernardino Ramazzini qui décrit de nombreuses maladies professionnelles. Il servira de référence pendant deux siècles. Ramazzini a fermement plaidé pour que les dirigeants donnent la priorité et protègent la santé de leurs travailleurs, reconnaissant qu'une main-d'œuvre en bonne santé était essentielle pour maintenir la productivité et la prospérité de l'État. Son *Essai* a eu un impact immédiat et profond avec une diffusion dans toute l'Europe, inspirant des études ultérieures en neurotoxicologie tout au long du XIX[e] siècle.

Le travail de Ramazzini a marqué un changement de paradigme fondamental dans la compréhension des liens entre le travail et la santé. Cependant, a prise en compte en France a été retardée et contestée. Bien que son œuvre ait été traduite en français, les principaux hygiénistes français des années 1830 et 1840 ont mené une campagne systématique pour occulter Ramazzini des institutions officielles de santé. Cette occultation n'était pas due à un manque de reconnaissance de la valeur scientifique de son travail, mais à une divergence idéologique. Ces hygiénistes craignaient que les idées de Ramazzini, qui soulignaient fortement le lien entre maladie et profession, ne contrecarrent les mesures libérales visant à encourager l'essor industriel. Ils estimaient qu'il avait exagéré le lien entre maladie et profession, en minorant l'importance de l'hygiène publique.

Cette résistance illustre que le progrès de la santé au travail ne dépend pas uniquement de la découverte scientifique, mais est profondément lié aux idéologies sociopolitiques et économiques dominantes. La suppression active des idées de Ramazzini en France, malgré leur mérite scientifique, montre comment les théories économiques peuvent retarder l'application de mesures de santé publique cruciales. La redécouverte de Ramazzini à la fin du XIX[e] siècle suggère que la crise sanitaire grandissante causée par l'industrialisation a finalement contraint une réévaluation de ces positions libérales, imposant une première victoire de la réalité empirique sur la résistance idéologique. ● C.M.



Une histoire jalonnée de luttes et de victoires

Les nombreuses observations sur les problèmes de santé liés au travail transcrites depuis l'Antiquité illustrent une conscience ancienne des matériaux dangereux et de leurs effets sur la santé. Elles forment un continuum de connaissances qui allait finalement éclairer la santé au travail. Cette accumulation de connaissances aboutit en France, vers 1810, aux premières avancées importantes en santé au travail. Recours à des médecins d'entreprise et à des visites d'embauche dans les mines et carrières ; imposition au patronat du paiement des frais médicaux des ouvriers subissant un accident du travail ; et la création d'une inspection et d'un contrôle des établissements dangereux, insalubres ou incommodes, qui sera ultérieurement appliquée aussi aux chemins de fer.

L'émergence de la médecine du travail est intrinsèquement liée à la révolution industrielle et à ses conséquences dramatiques sur la santé des ouvriers qui subissent des conditions de travail insalubres, des maladies professionnelles endémiques et des accidents du travail qui sont légion. En 1840, le rapport Villermé dresse le tableau de cette situation et aboutit à la loi du 22 mars 1841 prohibant le travail des enfants de moins de 8 ans dans les entreprises de plus de 20 salariés, et interdisant le travail de nuit jusqu'à 12 ans.

En 1874 est créée l'inspection du travail, en grande partie pour faire respecter la précédente loi restée sans grand effet. Elle sera renforcée par la loi du 2 novembre 1892 qui fait des inspecteurs des fonctionnaires, leur assurant une meilleure capacité d'action. La loi du 12 juin 1893, relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, est considérée comme l'acte de naissance du droit à la santé pour tous les travailleurs de l'industrie. Elle imposait des mesures préventives concernant la propreté des locaux, l'aération, l'éclairage, la gestion des poussières et des émanations malsaines. Enfin, la loi du 9 avril 1898 a créé un régime spécial d'indemnisation des accidents du travail, en marge des principes du Code civil. Elle permettait au salarié victime d'un accident de demander réparation sans avoir à prouver la faute de son employeur.

Cependant, il faut attendre l'après-guerre pour voir la médecine du travail prendre sa forme moderne. La loi du 11 octobre 1946 rend obligatoire la création de services médicaux du travail et définit leurs missions. C'est une victoire majeure pour les syndicats et les mouvements ouvriers qui ont œuvré pour la reconnaissance de la santé au travail comme un droit. Au fil des décennies, cette institution a consolidé ses prérogatives, notamment avec la loi du 23 décembre 1982 qui confère aux médecins du travail un rôle de conseil et de prévention, et renforce leur indépendance. ● C.M.

● Accord santé et prévoyance

La santé des agents n´a pas de prix

La FSU avait signé les deux accords santé et prévoyance de 2011 et 2016, mais pas celui de 2021 qui actait trop de régressions. Pour le prochain accord, nous avons d'ores et déjà un ambitieux projet à proposer.

Pôle emploi a été créé le 19 décembre 2008. À cette date, deux mutuelles existaient : celle des agents issus de l'Assédic (Malakoff-Médéric) et celle des agents issus de l'ANPE (Mutuelle Générale). Nous avons même connu, sur une courte période, une cohabitation de trois mutuelles avec celle des agents transférés de l'AFPA (Pro BTP). La volonté collective de l'époque fut de mettre en place un régime complémentaire de santé et de prévoyance unifié pour tous les personnels de Pôle emploi, quelle que soit leur origine institutionnelle. Cette volonté s'est traduite par la rédaction de l'article 49 de notre convention collective qui prévoit des «*dispositions relatives au régime complémentaire de prévoyance et de maladie*».

LA FSU EMPLOI AVAIT NÉGOCIÉ LE MEILLEUR DES TROIS RÉGIMES

Nous avons donc négocié des dispositions unifiées qui se sont conclues par la signature d'un accord le 18 mars 2011. Cet accord, d'une durée de cinq ans, et que la FSU Emploi avait signé, reprenait le meilleur des trois anciennes mutuelles. Cinq ans plus tard, nous avons renégocié l'accord dans un contexte de dégradation des régimes frais de soins de santé et prévoyance. Nous avons enregistré un certain nombre de reculs. Mais *in fine*, nous avons obtenu un texte qui restait acceptable pour la FSU Emploi. Le 25 janvier 2016, nous avons donc décidé de signer l'accord portant révision de l'accord du 18 mars 2011.

L'accord de 2021 comprenait trop de régressions, liées au désengagement financier de notre établissement

En revanche, la ligne rouge a été franchie avec l'accord du 26 février 2021 : la FSU Emploi a pris la décision de ne pas signer cet accord, qui s'applique actuellement et que nous allons renégocier fin 2026. En effet, l'accord comprenait de nombreuses régressions, liées essentiellement au désengagement financier de notre établissement, qui faisaient voler en éclat de nombreux principes de solidarités auxquels nous sommes particulièrement attachés. Par exemple, la fin du maintien de la rémunération à 100% pour les agents en arrêt de travail percevant une pension d'invalidité de 1re catégorie (plusieurs centaines de collègues concernés par an). Cependant, un nouveau cycle s'ouvre avec la renégociation de l'accord Santé/Prévoyance pour le dernier trimestre 2026. Nous sommes certes dans un contexte économique contraint. Toutefois, à la FSU Emploi, nous pensons que l'accord Santé/Prévoyance n'est pas un accord comme les autres.

UN PROJET MUTUALISTE BASÉ SUR LA SOLIDARITÉ

La santé des agents de France Travail et de leur famille n'a pas de prix ! L'établissement doit donc prendre les mesures financières qui s'imposent pour garantir et améliorer l'existant. D'ores et déjà, la FSU Emploi a des propositions à mettre sur la table. Elles sont ancrées dans une orientation mutualiste basée sur la solidarité entre les revenus, sur la solidarité familiale, sur la solidarité intergénérationnelle ou encore sur la solidarité entre malades et biens portants.

Côté frais de soins de santé, nous proposons d'améliorer le panier de soins entre autres pour les médicaments non remboursés par la Sécurité sociale, en soins dentaires, en optique, en médecine douce, pour les psychothérapies et les soins relatifs à l'endométriose. Au-delà du panier de soin, nous proposons de revenir aux dispositions de l'ancien contrat qui garantissait le maintien de la mutuelle gratuitement jusqu'à la retraite en cas de licenciement pour inaptitude.

Côté prévoyance, nous proposons :

- de garantir 100% de la rémunération en cas d'arrêt maladie (ce qui n'est pas le cas actuellement pour les personnes en invalidité de 1re catégorie),
- de créer une option 3 basée sur la rente de conjoint, en cas de décès de l'agent,
- d'améliorer les garanties annexes,
- d'assurer un dispositif de gestion qui permettra aux agents en arrêt de travail d'avoir réellement 100% de leurs salaires de référence chaque mois.

Et pour concrétiser ce que nous écrivons, la FSU Emploi annonce qu'elle a d'ores et déjà rédigé un projet d'accord qu'elle a soumis cet été à l'ensemble des organisations syndicales et à la direction générale. ●

Vincent Kerlouegan et Emmanuel M'Hedhbi

Retrouver notre projet d'accord à partir de septembre sur notre application FSU Emploi, ainsi qu'une présentation du projet par notre délégation sur notre chaîne Youtube FSU Emploi.

Scannez ce code



● Égalité professionnelle

La FSU négocie de nouveaux droits

Un accord relatif à l'égalité professionnelle va bientôt être soumis à la signature des syndicats. La FSU s'est battue pour obtenir des droits nouveaux et un accord de qualité.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à France Travail a été négocié avec la direction générale et sera bientôt soumis à signature. La FSU Emploi n'avait pas signé le premier accord du 20 octobre 2020 d'une durée de trois ans. La direction générale (DG) avait ensuite proposé aux organisations syndicales deux avenants de prolongation de l'accord en 2023 et 2025. La DG a enfin ouvert des négociations depuis le 26 février. Après six séances de négociation, la FSU Emploi a obtenu de nouveaux droits pour les agent·es. Le projet d'accord constitue, dans son ensemble, une version nettement enrichie et plus protectrice que celui de 2020. Plusieurs avancées importantes sont à noter. Notamment des avancées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Ainsi l'accord acte une meilleure visibilité et une facilitation d'accès aux outils mis à disposition, mais aussi des aides financières spécifiques pour les victimes ainsi que des priorités de mobilité géographiques en urgence.

UN CONGÉ POUR LES TRANSITIONS DE GENRE

Concernant les droits nouveaux, nous pouvons saluer l'apparition d'un congé pour pathologie liée au cycle menstruel. Cette revendication portée par la FSU Emploi dès l'ouverture des négociations trouve enfin satisfaction. Le texte prévoit désormais un élargissement des pathologies visées au-delà de l'endométriose. Surtout, il ouvre la possibilité de mobiliser les douze jours prévus par an, dont deux par mois. On retrouve aussi le congé pour transition de genre. Ce droit nouveau symbolique est dorénavant gravé dans le marbre. La DG a acté un doublement des jours proposés qui passent désormais à cinq jours ! Enfin, l'accord assure l'information et la communication autour des droits nouveaux : des réunions de service seront organisées afin de faire connaître les dispositions de cet accord et une synthèse sera présentée sur la base d'un support uniformisé ! La FSU Emploi s'en félicite, car l'information est le premier droit des personnels ! ●

Stéphanie Geffroy-Lemoine

Selon la FSU Emploi, les avancées les plus importantes portent sur :

- la création de droits nouveaux d'absence rémunérée,
- la meilleure prise en compte de situations de santé et de vie auparavant absentes avec les spécificités liées à la santé des femmes,
- le renforcement des mesures de soutien en cas de violences intrafamiliales et la mise en place de mesures d'urgence,
- l'augmentation des aides financières liées à la garde et aux services à la personne,
- le renforcement du suivi, de la communication et de la formalisation des dispositifs.

● Projet de réorganisation

Nouveau plan pour sabrer les effectifs

Au nom d'une « efficience » que la direction a beaucoup de mal à démontrer concrètement, des centaines de collègues voient aujourd'hui leur avenir menacé.

Pour gérer la pénurie des moyens alloués à notre établissement et l'augmentation de la charge de travail, la direction générale (DG) s'attaque aux fonctions supports et à la ligne managériale. Déjà, le plan d'efficience de 2025 prévoyait que 600 postes des fonctions supports soient reversés dans la relation de services d'ici 2027. Mais ce n'est pas suffisant et la DG en remet une couche avec son plan de «réorganisation».

Présenté en CSEC le 3 juin dernier, le dossier a soulevé l'inquiétude de toutes et tous les élue·es de l'instance. Sous prétexte de raccourcir la ligne hiérarchique, la DG sacrifie une partie des personnels sur lesquels elle s'appuie depuis le début pour imposer la transformation de notre établissement. Côté «Relations de service», dans les agences, ce sont les adjointes et adjoints qui sont dans le collimateur. Perdant leur pouvoir hiérarchique, ils deviendront des managers «fonctionnels»… Comment ? Quelles seront les activités conservées et perdues ? Autant de questions auxquelles la direction ne répond pas.

Côté «Fonctions supports», les services des directions régionales, des directions départementales ou déléguées devront fortement diminuer leurs effectifs. Par la mise en place de «centres de services partagés» (CSP), l'ensemble des services des Fonctions Supports seront impactés. Les changements ne sont pas au même niveau d'avancement selon les endroits et selon les services. Cependant, des CSP sont déjà annoncés, notamment dans les services comptables et le pilotage.

VIOLENCE INSTITUTIONNELLE INACCEPTABLE

Les collègues sont très inquiets et en colère. Des centaines de collègues vont devoir changer d'activité professionnelle et de lieu de travail, sans aucune garantie pour leur avenir : c'est un véritable plan social déguisé, accompagné d'une violence institutionnelle inacceptable.

À l'unanimité, les élu·es du CSEC ont déclenché une expertise par un cabinet externe afin d'obtenir le maximum de réponses aux questions des collègues. Rendez-vous le 26 août pour le rendu de cette expertise. Mais nous ne pourrons pas bloquer ce nouveau projet néfaste de la direction sans que les personnels entrent dans la bagarre et se mobilisent pour l'arrêt pur et simple de cette destruction de nos métiers. Avec les collègues, la FSU Emploi portera cette revendication lors de la grève du 26 septembre prochain. ●

Vincent Lalouette

● La FSU Emploi prend position

Pour une délibération citoyenne sur les IA

La FSU Emploi a pris position le 18 mars 2026, concernant les intelligences artificielles. Vous pouvez retrouver l'intégralité de la motion sur notre application.

Les intelligences artificielles (IA), au regard des avancées technologiques permises (en amélioration de la santé humaine essentiellement), mais surtout des dangers plus que potentiels qu'elles font peser sur l'humanité (contrôle social absolu, compression complémentaire des temps de travail, de loisir, exploitation accélérée des ressources finies de notre planète, destruction continue du vivant et consommation énergétique effrénée incompatible avec un futur vivable pour toutes et tous), ne devraient pas se développer avant un positionnement citoyen éclairé.
Hélas, l'histoire des techniques et des technologies nous enseigne que laisser faire la soi-disant marche inéluctable du progrès est source de bien plus de dégradations que d'apports positifs à l'humanité. L'exemple de la voiture et du camion imposés par le système capitaliste est significatif. N'aurait-il pas mieux valu développer les mobilités sur une association train et vélo ? Moins de décès, moins de maladies pulmonaires, moins de consommations énergétiques, moins de pollution…
Autre exemple : la santé et les avancées médicales. Encadrées par un système collectif et redistributif comme l'est celui de notre Sécurité sociale, à son origine, elles participent à améliorer la vie de toutes et tous, quels que soient leurs revenus. Laissées à la main débridée de systèmes assurantiels capitalistiques, elles ne concourent qu'à creuser les écarts de vie en bonne santé entre les nantis (ceux qui ont les moyens de se payer des soins aux prix rapidement exorbitants) et la majorité des oppressé·es, qu'elles et ils soient des classes dites moyennes ou populaires. Les avancées technologiques ne profitent qu'à une infime minorité.
Sans rentrer dans les détails, la «révolution» informatique et son avatar Internet relèvent de ce même paradigme. Ils ont certes facilité la vie laborieuse de femmes et d'hommes, mais ont aussi permis une accélération de la concentration des richesses et des pouvoirs dans les mains d'une minorité, au potentiel mortifère pour nos démocraties imparfaites.
L'invasion de nos vies par des IA génératives imposées par cette même minorité, sans échanges contradictoires, citoyens et démocratiques, participe au renforcement de leur mainmise sur nos vies, à leur seul profit. Il ne faut pas non plus oublier que personne ne peut garantir qu'elles ne nous échapperont pas. Certains des ingénieurs originels de l'IA générative sont même convaincus du contraire. Au vu de leur extraordinaire rapidité d'évolution et de leur capacité déjà existante de mensonge, contournement des règles, dissimulation, la question est essentielle. Cette rapidité d'évolution et ces capacités devraient imposer un moratoire, réclamé par des centaines d'experts et membres de la société civile, avant toute poursuite du développement des IA.
La FSU Emploi ne peut pas rester neutre ni simple accompagnatrice d'un mouvement aux impacts civilisationnels inconnus et non maîtrisés. La FSU Emploi, syndicat se revendiquant de transformation sociale, écologiste et féministe, en attendant que des décisions citoyennes soient prises, prend position pour restreindre l'usage des IA au minimum nécessaire. ●

La FSU Emploi militera pour empêcher tout usage des IA à France Travail qui participera :

- à la suppression d'emplois ;
- à l'intensification du travail ;
- à l'automatisation déshumanisée des actes alors que nos métiers réclament empathie et interactions sociales ;
- à la suppression ou limitation des actions de formation.

La FSU Emploi ne s'oppose pas à des usages spécifiques experts d'IA quand celles-ci sécurisent ou fiabilisent des processus techniques et/ou technologiques par améliorations d'actes déjà traités par algorithmes. En interne, l'usage de l'IA doit être restreint au minimum et ne doit pas servir à remplacer réflexion et travail humain. La course au gain de temps supposé ne doit pas, ne peut pas, ne peut plus être le Graal de l'humanité que nous vendent les puissants du système capitaliste. La FSU Emploi se donne les cinq mandats suivants.

1 Porter le combat du vocabulaire

Les questions qui se posent aujourd'hui, en termes de machine, ne sont plus uniquement des questions de physique et d'électronique. Indépendamment de leur réalité matérielle, les machines « pensantes » modernes ont aussi une réalité abstraite, d'ordre logique, mathématique et linguistique, une réalité que l'on peut qualifier d'immatérielle, renforcée par le fonctionnement connexionniste actuel (réseau de neurones, Transformers…). Les recherches et le développement en cours des « visions monde » renforcent ce développement immatériel.
Dès lors, le terme « intelligence artificielle » qui est souvent critiqué pour son aspect paradoxal et provocateur, pour son origine anglo-saxonne polysémique et ambiguë, est néanmoins légitime ; il n'y a aucune distorsion dans l'emploi de ces mots. L'histoire des techniques, bien avant l'avènement et le règne de l'électronique, nous enseigne la recherche par l'humain de machines qui raisonnent.
Notre combat doit porter sur la polymorphie de l'intelligence, sa multiplicité qui ne se résume pas à l'intelligence logico-mathématique, fondement principal actuel de l'IA générative. C'est le caractère multidimensionnel et universel de son intelligence qui fait de l'humain une entité singulière. Il faudra rappeler systématiquement que le monde doit se gouverner aussi grâce aux intelligences émotionnelle, sociale, culturelle et mémorielle. Les propositions des modèles de langage ne sont ni empathiques ni soucieuses du contexte culturel ou historique.

2 Se former, informer et débattre pour s'émanciper

Porter le sujet et les éléments de réflexion en direction des adhérent·es en donnant les outils pour comprendre (formations internes, interventions lors des INS…), expliquer, lutter, puis en direction des agents (tracts, HMI, CFS, articles dans notre magazine *Mode d'Emplois*…).

3 Agir en tant qu'élu·e ou représentant·e,

Partout où elle siège, la FSU Emploi exige que l'établissement intègre sans délai l'évaluation des outils recourant à l'intelligence artificielle dans la politique de prévention primaire, notamment dans ses déclinaisons que sont les DUERP et le PAPRIPACT. Cette évaluation doit porter sur les impacts organisationnels, les risques psychosociaux, les effets sur l'autonomie professionnelle, ainsi que sur les conditions d'exercice des missions. Aucun déploiement d'outils IA ne doit intervenir sans information ni analyse préalable des risques et mesures de prévention associées. La FSU Emploi exigera que les risques spécifiques de l'intégration de l'IA dans nos métiers et nos actes soient pris en compte, notamment en imposant une consultation systématique en IRP, avec une analyse préalable des impacts, risques et mesures de préventions associées.

La FSU Emploi défendra la stabilisation institutionnelle du Comité interne IA. Il doit être informé de l'ensemble des solutions d'IA, qu'elles soient déployées, en test ou en projet. Il doit avoir accès à l'ensemble de la documentation, aux modèles, aux codes et algorithmes utilisés mis en œuvre. Un compte-rendu systématique de ses réunions, conclusions, analyses en CSEC est incontournable.
La FSU Emploi utilisera les leviers juridiques permettant d'obliger l'employeur à respecter les textes (demandes en CSE, recours, utilisation du RGPD, jurisprudence récente…) si la direction de France travail ne collabore pas ou pas de manière satisfaisante, autant que possible au niveau national.
À France Travail, une négociation d'accord sur l'introduction de l'IA doit être ouverte au plus tôt et avant toute poursuite de son déploiement. Il devra comporter des garde-fous opposables tant par les salarié·es que par les usagères et usagers. Il s'agira de négocier des conditions d'usage pour protéger les emplois, les droits et l'employabilité du personnel, pour protéger les droits à l'humain, l'équité d'accès, la transparence et la protection des données des usagères et usagers.

4 Exiger une mise en œuvre sécurisée

Les questions de la responsabilité et du respect de la vie privée doivent être au cœur des réflexions. Le déploiement des solutions d'IA doit être sécurisé par un cadre légal et réglementaire exigeant qui garantisse la protection de la vie privée, la sécurité des données et le respect de la propriété intellectuelle. Toute IA mise en œuvre à France Travail doit être en source ouverte (*open source).* En rendant accessibles le code, les modèles et la documentation, l'open source permet un développement et un déploiement des solutions IA dans la transparence. L'open source rend possibles la traçabilité et la correction des biais. Il est essentiel pour assurer la confiance de cet outil et permet que les solutions d'IA soient auditées dans leur globalité. Sans audit annuel, toute mise en œuvre de l'IA à France Travail peut générer des résultats arbitraires ou discriminants et ne pas respecter les réglementations (RGPD, IA Act…).

Nous devrons exiger et nous assurer que les solutions d'IA utilisées :
- privilégient les informations rigoureuses, issues de sources établies et les citent,
- indiquent les hypothèses et les incertitudes, voire renoncent à apporter une réponse en cas d'absence de données probantes, vérifiées par la science.
- respectent un cadre sécuritaire ; des tests périodiques devront être réalisés et leurs résultats diffusés publiquement.

Usagères, usagers, agentes et agents doivent être associés systématiquement et lors de toutes les phases d'un projet : en amont (règles, attendus…), pendant et lors de la décision finale de déploiement (ou non).

Pour les usagères et usagers :
- L'IA ne doit pas être la nouvelle évolution technologique d'effacement du lien relationnel humain des services publics ; elle ne doit pas être un outil de plus de mise à distance des usagères et usagers ni se substituer à l'humain dans la relation entre l'usager et le service public. […]
- Nous continuerons à défendre le libre choix du mode de contact.
- Quand France Travail impose une décision automatique, la FSU Emploi demande que l'usagère, l'usager soit informé de cette automatisation et puisse exiger une vérification de son dossier par le ou la conseillère.

Pour les agentes et les agents :
- Le recours aux outils d'IA doit rester strictement facultatif. Le conseiller doit garder la main sur tous les actes métiers et les décisions concernant les usagers, prises en concertation avec ces derniers dans la majorité des cas. Les agentes et agents doivent être associés systématiquement à toutes les étapes et être informé·es des impacts sur leur métier. […].
- La FSU Emploi recommande d'utiliser le moins possible les IA type Chat FT ou Chat GPT. La FSU Emploi s'opposera à toute comparaison par la direction entre le travail du conseiller et le résultat de l'IA (Zerogpt.net).
- Au niveau des managers, les solutions d'IA ne doivent pas être un prétexte à une déresponsabilisation entre autres à propos des décisions portant sur la rémunération, la gestion de carrière… L'utilisation de l'IA ne doit pas se substituer à l'humain dans la relation entre l'agent·e et le ou la manageuse.

Pour les adhérentes et adhérents :
Le syndicalisme est par essence un combat humain, un outil du lien social. Notre syndicalisme se revendique d'un mouvement de lutte anticapitaliste. Sa radicalité est incompatible avec la production consensuelle générée par l'IA. C'est aussi un outil de captage de données, de surveillance sociale, d'exploitation humaine et de captation de ressources naturelles.

5 Dénoncer les impacts environnementaux

Le déploiement des IA s'accompagne d'une soif inextinguible d'énergie, de matériaux et d'eau de refroidissement des systèmes technologiques nécessaires (puces d'IA, centres de données, réseaux…). Malgré les progrès parfois fulgurants de réduction des consommations énergétiques unitaires, les pressions environnementales continueront à croître par l'effet rebond qu'ils occasionnent. Ils permettent simplement une démultiplication, un envahissement des usages de l'IA. Utiliser les IA et accroître leur déploiement sont contraires aux besoins express sociétaux de décroissance. Nous porterons ce combat face à la direction pour réclamer la limitation de l'usage des IA au strict nécessaire. Le principe de subsidiarité doit s'imposer : d'abord l'humain, puis l'algorithme si besoin et enfin l'IA si pas d'autres possibilités. L'établissement doit, en préalable à un déploiement, analyser la consommation énergétique de toute utilisation de l'IA. L'analyse des consommations énergétiques, de matériaux et des stress environnementaux des usages des IA, si elle est à exiger, à imposer à la direction, ne doit pas être un argument de facilitation de leur diffusion.

● Travailleuses et salariées

Premières victimes de l´austérité

Les politiques économiques ont un impact direct sur la vie des femmes. Alors qu'une grande partie de la richesse produite repose sur le travail gratuit des femmes, les politiques d'austérité continuent de les appauvrir systématiquement.

Il n'est plus à démontrer que les crises creusent les inégalités entre les riches et les pauvres. Le rapport d'Oxfam publié en 2023 *La loi du plus riche : pourquoi et comment taxer les plus riches pour lutter contre les inégalités* met en évidence la manière dont l'imposition des personnes riches permet de limiter le pouvoir des élites et de réduire, non seulement les inégalités économiques, mais aussi les inégalités raciales, de genre et coloniales. Après avoir été berné·es par la théorie du ruissellement, théorie selon laquelle une faible imposition des gains les plus élevés d'une minorité profiterait finalement à toutes et tous, force est de constater que l'enrichissement des uns ne profite pas aux autres. L'Observatoire des inégalités, dans son rapport de 2016, *Que faire contre les inégalités ? 30 experts s'engagent* écrit : *«on a longtemps soutenu qu'en toute circonstance les inégalités sont bonnes parce qu'elles bénéficient aussi à tous par un effet dit de "ruissellement" ou d'un état de choses sur lequel nous aurions une quelconque prise (ce serait une fatalité, une manifestation inévitable de l'ordre du monde). Il ne fait aucun doute que, pour certaines formes d'injustices, et à certaines époques, il puisse exister de telles formes de déni. Dans le domaine des discriminations, c'est bien souvent le cas»*. En 2026, ce constat est toujours le même. Nous sommes donc en droit de nous demander si la mise en place de politiques d'austérité a le même impact selon que l'on est un homme ou une femme.

40 % DES FEMMES ONT DÉJÀ RENONCÉ À DES SOINS

Le rapport d'Oxfam est clair : les politiques macroéconomiques ont un impact direct sur la vie des femmes, des filles et des minorités de genre et constituent une forme de violence basée sur le genre. Dans ce domaine, les mesures d'austérité se caractérisent principalement par des réductions rapides et profondes des dépenses publiques, notamment dans l'éducation, la santé et la protection sociale.

Les femmes réalisent 60 à 70 % du travail domestique, y compris lorsque les deux conjoints travaillent à temps plein

On prendra pour exemple la réforme du RSA, entrée en vigueur au 1er janvier 2025, qui impose aux salarié·es de réaliser quinze heures d'activité par semaine pour percevoir leurs allocations, y compris pour les personnes en situation de précarité ou les parents isolés. Depuis 2022, sur le site du ministère chargé de l'Égalité entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations, nous avons accès à un guide publié par la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FNCIDFF) : *Femmes et monoparentalité, le choix de l'emploi*. D'après ce guide, ce sont 82 % des familles monoparentales qui sont des mères résidant seules avec leur(s) enfant(s). Que penser donc de cette réforme ?

Les réductions des dépenses de santé et de protection sociale ont également un impact direct sur les femmes et leurs familles. Le SNES (syndicat national de l'enseignement secondaire, affilié à la FSU) dénonçait récemment dans une communication le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) de 2026. Le PLFSS prévoit les recettes sociales et les dépenses de santé pour l'année 2026. Dans sa communication, le SNES mettait en avant qu'aucune ligne budgétaire du PLFSS 2026 n'est spécifiquement consacrée à la santé des femmes, malgré des constats alarmants. En effet, 40 % des femmes ont déjà renoncé à des soins pour raisons financières (DREES, *Études et Résultats* n° 1298, avril 2024). Sept millions de femmes n'ont pas de suivi gynécologique régulier (Haut Conseil à l'Égalité, Rapport 2024 : *Santé des femmes, encore un angle mort des politiques publiques*). Près de 20 % des maternités ont fermé ces dix dernières années (Cour des comptes, *Rapport sur les politiques de périnatalité*, 2023).

LES FEMMES GAGNENT 14 % DE MOINS QUE LES HOMMES

Malheureusement, les prestations sociales et la santé ne sont que des exemples. L'ensemble de ces mesures affaiblissent financièrement les femmes, dont les salaires sont toujours fragilisés. En 2024, l'INSEE révèle qu'à temps de travail identique, les femmes continuent de gagner environ 14 % de moins que leurs homologues masculins alors que la charge de travail non rémunéré est déjà très lourde pour elles. Lorsque les politiques publiques affaiblissent les services publics (crèches, santé, protection sociale, etc.) ce sont les femmes qui trinquent et l'INSEE donne des chiffres : les femmes réalisent 60 à 70 % du travail domestique total, y compris lorsque les deux conjoints travaillent à temps plein. Or, le travail domestique n'est pas comptabilisé dans le PIB, alors qu'il a une valeur économique réelle.

Toujours dans les rapports de l'INSEE, on estime que si ce travail était rémunéré au salaire minimum, il représenterait entre 9 % et 16 % du PIB français. Cela signifie qu'une grande partie de la richesse produite repose sur du travail gratuit majoritairement féminin.

LE TRAVAIL DOMESTIQUE REPRÉSENTERAIT 16 % DU PIB

Et les politiques d'austérité continuent de les appauvrir. L'Oxfam l'explique très bien : *«La violence économique est une forme de violence basée sur le genre, en ceci qu'en découlent des choix politiques d'une élite qui ne tiennent pas compte des besoins des femmes, réduisent les services déjà inadéquats dont elles dépendent et relèguent leur sécurité et leur bien-être au second plan»*. ●

Fabienne Battesti



● Actu´elles

L´écriture inclusive, c´est du français !

Le Conseil d'État a tranché : l'écriture inclusive c'est bien du français ! Cette décision a été rendue fin 2025 suite à la contestation de l'association Francophonie Avenir contre la décision de la Ville de Paris de regraver des plaques commémoratives en utilisant l'écriture inclusive.
Premièrement, le Conseil d'État reconnaît que l'écriture inclusive s'inscrit dans l'évolution de la langue française. Et deuxièmement, que l'écriture inclusive n'est pas systématiquement une prise de position politique ou idéologique. De quoi vous rassurer si vous redoutiez d'être étiquetée comme la féministe de service en défendant la féminisation et en en faisant la promotion.
Et oui, l'écriture inclusive a un impact, de nombreuses études le montrent : elle permet d'inverser le processus d'invisibilisation des femmes qui est une construction historique et politique. Un exemple, féminiser les noms de métiers dans les offres d'emploi c'est s'assurer 30 % de candidatures féminines en plus !
Ainsi, avoir un langage non sexiste fait partie d'un ensemble plus large de combats pour compenser et porter les conditions de l'égalité.
Si l'écriture inclusive seule ne suffit pas, l'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par là !

Sandrine Devalcourt

● Sexisme

Prévenir la radicalisation masculiniste

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a consacré son dernier rapport au masculinisme, notamment à la menace du passage à l'acte.

La menace masculiniste est suffisamment importante pour que le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) y consacre son rapport annuel, rendu début 2026. Le masculinisme est une forme agressive de sexisme. Les masculinistes, dans leurs différentes tendances, rejettent en bloc les revendications pour l'égalité entre femmes et hommes. Ils diffusent l'idée que les femmes et les féministes seraient responsables des difficultés sociales ou personnelles des hommes. Très actifs sur les réseaux sociaux, ces courants masculinistes diffusent largement un discours hostile envers les femmes. Ils remettent en cause l'égalité de genre en légitimant des hiérarchies sociales genrées : les hommes en «dominants» et les femmes en «subordonnées». Ils dévalorisent la place des femmes dans l'espace public, professionnel et politique et nient ou minimisent les violences sexistes et sexuelles. Ces discours cherchent à normaliser ou banaliser les discriminations, en les faisant passer pour des réactions légitimes à de prétendues «pressions féministes», plutôt que pour des injustices structurelles. Ces idées influencent la manière dont des hommes et des femmes se perçoivent eux-mêmes dans la société. Chez certains hommes, cela renforce la croyance que la masculinité serait menacée par l'égalité entre femmes et hommes, ce qui peut entraîner un repli identitaire agressif et un rejet des transformations sociales. Chez certaines femmes, l'exposition à de tels discours peut renforcer l'autocensure, l'autodénigrement et mener à l'épuisement émotionnel.

LE MASCULINISME TUE TOUS LES JOURS

Le rapport 2026 du HCE met en garde contre le passage des discours idéologiques à des actes pouvant aller de l'hostilité verbale à des violences physiques. Il alerte sur le fait que certaines formes de masculinisme s'inscrivent dans des dynamiques de radicalisation comme d'autres courants extrémistes, avec des actes de violences, haine, terrorisme misogyne.

Parmi les 25 recommandations du HCE, la FSU soutient particulièrement les séances d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS) qui seraient rendues obligatoires dans les établissements scolaires pour leur rôle préventif essentiel, ainsi que la création d'une catégorie spécifique «masculiniste» dans les plateformes de signalement en ligne dans le cadre de la lutte contre la cybercriminalité.
Défendre l'égalité, c'est aussi combattre partout le sexisme et cette menace réactionnaire et viriliste qui menace les droits acquis, comme ceux encore à conquérir, et qui voudrait ramener les femmes à l'invisibilité et à la soumission. Le masculinisme tue tous les jours. ●

Sandrine Devalcourt

● On lira avec profit l'ouvrage de Stéphanie Lamy, *La Terreur masculiniste*, Éditions du Détour, 2024, 192 pages, 18,90 euros.

● Transformation organisationnelle

Management fonctionnel et casse de l'encadrement

Le nouveau projet de réorganisation de l'encadrement enchaîne les concepts fumeux pour mieux justifier de sabrer dans l'effectif des fonctions d'encadrement. Au programme, des managers « fonctionnels » et non plus hiérarchiques.

Présenté au CSE central de juin, le *«projet de transformation organisationnelle»* contient beaucoup de promesses, beaucoup de flous et peu de garanties. À la lecture du dossier, un premier constat s'impose : le document est saturé de slogans et de terminologies managériales, mais reste étonnamment pauvre sur les conséquences concrètes de la transformation attendue. *«Responsabilisation»*, *«communautés»*, *«centres de services partagés»*, *«animation fonctionnelle»*, *«transversalité»*, *«efficience»*, *«subsidiarité»*, etc. Ces concepts plus ou moins creux dictés par des cabinets-conseils inspirés de la startup nation s'accumulent. Mais derrière cette avalanche de jargon, une question demeure : quel est le véritable objectif de cette transformation ? Sous couvert de modernisation, la direction générale (DG) prépare une profonde réorganisation des fonctions d'encadrement.

UNE RÉFORME QUI SABRE DANS LA LIGNE MANAGÉRIALE

La seule certitude est que cette transformation intervient dans un contexte de recherche d'économies et de contribution à la réduction du soi-disant déficit public. Autrement dit, il s'agit une nouvelle fois de demander aux agentes et agents de produire davantage avec des ressources moindres.

La direction évoque une transformation de la culture managériale fondée sur davantage de responsabilisation. Faut-il comprendre que les agent·es et les managers ne l'étaient pas jusqu'à présent ? Les collectifs de travail ont pourtant démontré depuis des années leur capacité à assumer des responsabilités croissantes dans des contextes toujours plus complexes. La véritable nouveauté semble plutôt résider dans la réduction des niveaux hiérarchiques. La direction générale parle de *«simplification»* avec *«un maximum de cinq niveaux de management hiérarchique»*. Mais en quoi simplifier signifie-t-il supprimer ?

> **Beaucoup de promesses, beaucoup de flous et très peu de garanties sous couvert de simplification**

Les chef·fes de service en direction départementale, comme les managers de petites équipes, disparaissent des organigrammes. Le management «fonctionnel» se substitue progressivement au management hiérarchique : la DG s'est bien gardée de nous expliquer ce qu'était un manager fonctionnel et la différence entre une responsabilité hiérarchique et une responsabilité fonctionnelle. Pour le secteur cadre de la FSU Emploi, un manager fonctionnel, ça n'existe pas. Le silence du document sur ces sujets nourrit les inquiétudes des collègues concerné·es, qui sentent bien comme nous qu'il s'agit de préparer la réduction des effectifs plutôt que de réduire une ligne managériale qui n'existait pas vraiment.

L'avenir des directrices et directeurs régionaux adjoints reste flou, celui des directeurs et directrices déléguées dans les «petites régions» également. Les directrices et directeurs départementaux délégué·es deviennent des fonctions d'appui. À tous les niveaux de l'organisation, les fonctions d'adjoint·e perdent leur rôle hiérarchique. Pourtant, les missions ne disparaissent pas : pilotage des activités ; accompagnement des équipes ; arbitrage des priorités ; gestion des situations complexes ; développement des compétences ; régulation des tensions. Qui assumera demain ces responsabilités ? Avec quels moyens ? Le projet présenté en CSEC n'évoque même pas ces questions.

Les communautés et Centres de service partagé (CSP) occupent une place centrale dans la future organisation. Pourtant, leur fonctionnement reste là encore largement théorique. Même si la DG semble considérer qu'il s'agit de solutions miracles, on n'en sait pas beaucoup sur le périmètre de ces communautés et leurs objectifs. À force de multiplier les structures transversales, le risque est de ne plus savoir qui fait quoi, qui décide quoi et qui est responsable de quoi.

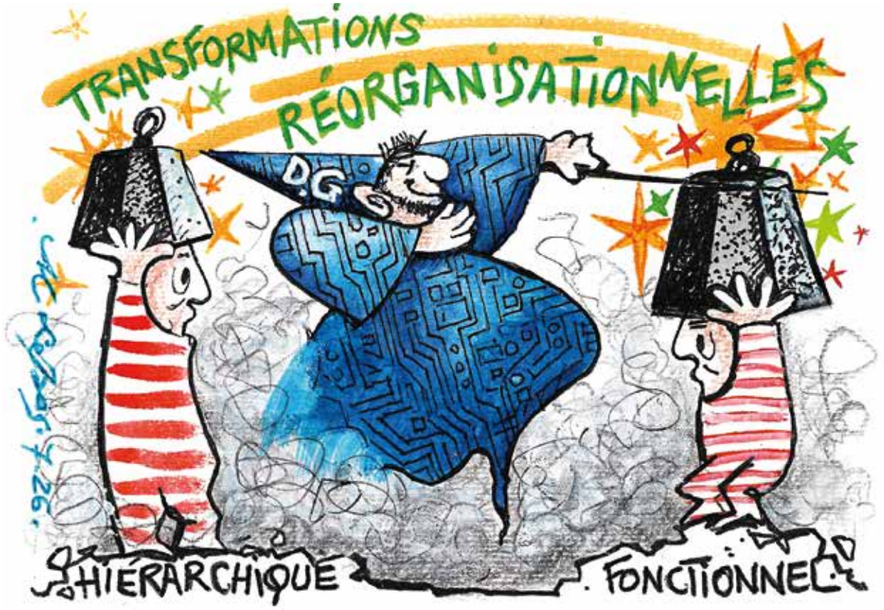
UNE ORGANISATION QUI PARAÎT PEU LISIBLE

Cette approche «essai-erreur» en mode produit, si elle peut s'appliquer peut-être plus aisément aux projets informatiques, nous semble difficilement constituer à elle seule un projet d'organisation structurant pour France Travail, qui, nous l'avons déjà dit, ne peut pas fonctionner comme une startup. Nous sommes renvoyés à une logique d'expérimentation permanente où les modalités de fonctionnement ne sont pas réfléchies en amont, mais seront définies au fur et à mesure. Comme pour beaucoup d'activités, la charge de comment ça marchera (ou pas) est renvoyée au réseau et aux structures. Et si ça ne marche pas, cela ne sera pas la faute du brillant concepteur, mais des agent·es de terrain, qui une nouvelle fois, n'auront pas compris la subtilité du projet.

UNE CHARGE DE TRAVAIL LARGEMENT SOUS-ESTIMÉE

La direction a trouvé la solution au désengagement managérial et au phénomène du «Unbossing»[1] qui touche les plus jeunes de nos collègues. Finis les soucis de recrutement des managers hiérarchiques au profit des «community manager» sans pouvoir hiérarchique… L'accompagnement RH présenté dans le dossier apparaît particulièrement limité au regard de l'ampleur de la transformation. On nous renvoie à des leviers qui sentent le réchauffé : mobilisation de l'Académie FT, production de livrets ou encore Atouts agents et Atouts manager. Bref, rien de neuf en termes d'accompagnement. Le projet évoque par ailleurs l'absence de mobilité géographique obligatoire *«dans un premier temps»*. Cette formulation inquiète. Signifie-t-elle que cette mobilité pourrait devenir obligatoire demain ? Le volontariat est-il garanti ? Et de quelle mobilité parle-t-on exactement : géographique, fonctionnelle, professionnelle ? Les précisions paraissent très en deçà des besoins générés par une transformation de cette ampleur. Les salarié·es concerné·es n'ont pas à ce stade suffisamment d'éléments leur permettant de se projeter dans la nouvelle organisation.

Enfin, la principale faiblesse du projet réside sans doute dans son absence de prise en compte de la charge de travail. Les équipes sont déjà fortement sollicitées, notamment dans les fonctions supports avec la réduction des effectifs à l'œuvre depuis plusieurs mois. On ne compte plus les départs ou absences non remplacés dans les services supposés apporter un appui de qualité au réseau. Côté encadrement, les managers sont déjà saturé·es face à la multiplication des injonctions parfois contradictoires, des projets «évènementiels», et une infobésité toujours exponentielle avec l'explosion des outils numériques divers. Dans ce contexte, on leur demande en plus de porter une transformation d'ampleur en animant des communautés. La question est simple : qui absorbera cette charge supplémentaire ? La direction ne répond pas. Pourtant, chacun sait qu'aucune transformation ne réussit durablement lorsqu'elle repose uniquement sur le surinvestissement des personnels.



MODERNISER N'EST PAS DÉSORGANISER !

Beaucoup de promesses, beaucoup de flous et très peu de garanties. Sous couvert de simplification, ce projet va complexifier les responsabilités, fragiliser l'encadrement et créer de nouvelles zones d'incertitude. Les managers et les cadres de France Travail méritent mieux que des promesses floues et des organigrammes inachevés. Et la prochaine étape ? La direction avait essayé de recruter un «cost-killer» qui s'était étonné, dès son arrivée, du supposé trop grand nombre de managers à FT. Moins de management hiérarchique et tous managers fonctionnel·les ? On ne peut que redouter les effets délétères d'une telle «désorganisation» : trop d'incertitude pour les managers concerné·es (directeurs régionaux adjoints, directeurs délégués, responsables de service en directions régionales et départementales) dont on ne peut que s'inquiéter du sort à venir, mais aussi une absence complète de lisibilité organisationnelle sur qui fait quoi et qui décide de quoi, alors que notre environnement de travail est de plus en complexe. Cela fait des années que notre établissement est soumis à une succession de réorganisations inspirées des méthodes du secteur privé et insufflées par les cabinets-conseils : mode produit, responsabilisation individuelle, communautés, expérimentation permanente.

Depuis son arrivée, le DG n'a eu de cesse de détricoter le modèle de notre établissement de service du public pour essayer de le transformer en startup géante, où chacune et chacun serait responsabilisé et renvoyé à son pouvoir d'agir et à la gestion des activités en mode produit.

> **Nous demandons l'arrêt de la réduction des effectifs dans les fonctions supports**

La FSU le réaffirme : France Travail est un service public national. Son organisation ne peut reposer sur des concepts mouvants, des expérimentations permanentes et des zones grises managériales, surtout dans une société elle-même confrontée à de multiples mutations et évolutions.

Les agent·es ont besoin de repères, de stabilité, de responsabilités clairement identifiées, de moyens adaptés à leurs missions. Pas d'une nouvelle couche de complexité organisationnelle. Le secteur cadre de la FSU alerte sur la disparition progressive de nombreuses fonctions d'encadrement, les tentatives de déclassement de managers expérimenté·es vers des fonctions fonctionnelles mal définies et la poursuite de l'affaiblissement des fonctions supports.

FRANCE TRAVAIL N'EST PAS UNE STARTUP !

Nous demandons l'arrêt de la réduction des effectifs dans les fonctions supports, des garanties écrites sur le devenir de tous les collègues dont les postes seraient supprimés ou profondément transformés, ainsi qu'un accompagnement renforcé des trajectoires professionnelles fondées sur le volontariat et le libre choix, respectueux des compétences, des expertises et des carrières des agent·es. Cela nécessite une étude sérieuse de la charge de travail avant toute mise en œuvre, en concertation avec les représentant·es du personnel avant toute décision définitive. ●

Le Secteur Cadres de la FSU Emploi

1. «Unbossing, enquête sur la désertion des managers», sur Alternatives-economiques.fr.

Pour contacter le Secteur Cadres et Encadrants de la FSU Emploi : secteurcadresnu@gmail.com
Pour en savoir plus, pour ne pas rester seul, le Secteur Cadres et Encadrants de la FSU Emploi vous propose un espace d'échanges et de réflexion. Retrouvez nos publications sur l'application de la FSU emploi, rubrique « Cadres ».

● Préserver l'eau 1/2

Le changement climatique perturbe le cycle de l'eau

Sécheresse, canicule, pollution, inondations... Le mode de production industrielle malmène l'eau si précieuse de notre planète bleue : et les lobbys pétroliers ne comptent pas se laisser impressionner...

« *A l'échelle cosmique, l'eau liquide est plus rare que l'or* ». Nous devons cette phrase à l'astrophysicien canadien, Hubert Reeves, disparu en 2023 après une vie consacrée à la science et à l'écologie militante. La terre est l'unique corps de notre système solaire où la présence d'eau liquide est attestée. Cette eau recouvre 72% de notre «planète bleue» où l'eau douce ne représente que 2,5% de toute l'eau mondiale. L'eau de la pluie, ô combien bénéfique, l'eau qui forme torrents, rivières et fleuves. L'eau qui vient abreuver les êtres vivants, l'eau que l'on traite et maltraite aussi. L'eau des mers et des océans au bord desquels des enfants font des châteaux de sable pendant que d'autres enfants, des millions selon les Nations Unies, triment dans les métiers dangereux de la pêche de capture. L'eau abonde dans les chaînes de production industrielle, pour refroidir, pour être diluée ou encore pour nettoyer. L'eau qui attise des conflits d'usage sans cesse plus inquiétants, mais qui est toujours gaspillée tant dans son acheminement que dans ses utilisations diversifiées. Selon l'Office français de la biodiversité, 20% de l'eau mise à disposition était perdue en 2020 via des fuites récurrentes.

PROLIFÉRATION EXPONENTIELLE D'ALGUES ENVAHISSANTES

La planète se réchauffe et l'Europe plus qu'ailleurs, selon un rapport de Copernicus publié en avril 2026. Au nord comme au sud, l'Europe souffre de vagues de chaleur intenses, durables et répétées. 95% du continent européen a subi des températures annuelles supérieures à la moyenne de 2025.

Imaginez que nous dussions subir un dôme de chaleur comme l'Inde en 2024. 24 jours à plus de 45 °C, une première là-bas avec un bilan de 150 décès minimum.
Allez, une note d'optimisme quant à l'élévation des températures planétaires. Le GIEC a revu son scénario pour 2100 et nous n'arriverions plus à une hausse de 5,7 °C comparés à l'ère préindustrielle, mais plutôt à 3,5 °C de hausse des températures. Ne croyons pas être tirés d'affaire pour autant !

95 % du continent européen a subi des températures annuelles supérieures à la moyenne de 2025

L'eau des mers et des océans se réchauffe. En 2025, la Méditerranée a enregistré une température moyenne de surface de 21,35 °C, 2e année la plus chaude jamais enregistrée. Au laboratoire du CNRS de Villefranche-sur-Mer, on redoute une prolifération exponentielle d'algues envahissantes qui viendront asphyxier gorgones et coraux.
Les océans absorbent une large partie de la chaleur du réchauffement climatique, environ 93% entre 1971 et 2010. Or, la température des eaux de surface océaniques ne fait qu'augmenter depuis 1971, soit 0,1 °C par décennie. Mers et océans souffrent du réchauffement climatique et, en se réchauffant, en accroissent encore les effets attendus. Ajoutons les modifications des systèmes de courants océaniques constatées par des équipes d'océanographes.

AUGMENTATION DU NIVEAU DE LA MER DE 26 À 82 CM D'ICI 2100

C'est le cas de l'Amoc, circulation océanique qui joue un rôle essentiel dans la régulation du climat en particulier grâce aux eaux froides et salées à proximité du Groenland. Ce mécanisme complexe et vital serait en passe de s'affaiblir par effet du réchauffement des eaux auquel se greffe la fonte des glaces en Arctique, apport délétère d'eau douce. Dans une lettre ouverte, une quarantaine de chercheurs alertent des effets «*dévastateurs et irréversibles*» de la perturbation de l'Amoc. L'Europe ne serait pas épargnée et ailleurs dans le monde, les moussons pourraient s'en trouver gravement bouleversées.
Le réchauffement des océans provoque l'élévation du niveau de l'eau par expansion thermique. Le volume de la masse d'eau gonfle, phénomène constant renforcé par l'apport d'eau dû à la fonte des glaces, notamment au Groenland et en Antarctique. L'élévation du niveau de la mer est scrutée par les experts du GIEC depuis des décennies. Le niveau se serait élevé de quelque 15 centimètres depuis le début du XXe siècle. Et on constate que ce rythme d'élévation s'accélère, passé de 1 à 2 mm par an au siècle dernier à 3,2 et 4,2 mm par an sur la courte période 2006-2018. Malgré des modèles prédictifs régulièrement revus, les scénarios du GIEC prévoient que le niveau de la mer augmentera de 26 à 82 cm d'ici 2100.
De par le monde, environ 900 millions de personnes vivent dans des zones côtières faiblement élevées. Elles subiront d'autant plus les submersions, les ravages de tempêtes accentués par l'érosion du trait de côte et la salinisation redoutée d'une partie de l'eau douce. L'ADEME a calculé que 48 hectares de Pointe-à-Pitre (Guadeloupe) pourraient être inondés vers 2050. Dans le delta du Bangladesh, 200 millions d'âmes se voient déjà menacées par l'élévation des eaux maritimes et fluviales également.

SUBMERSIONS, RAVAGES, TEMPÊTES ET ÉROSION

Partons pour Saint-Pierre-et-Miquelon, archipel français voisin de Terre-Neuve. Situé au bord de l'Atlantique Nord, le village de Miquelon-Langlade subira une hausse du niveau des eaux possiblement à 3,70 mètres d'ici 2100, loin des 82 cm du GIEC. Le village culmine à seulement 2 mètres au-dessus du niveau de la mer ! Donc, la solution radicale consiste à déplacer l'endroit pierre par pierre pour reloger les 600 habitants 1,5 km plus loin et surtout à 8 mètres plus haut. Une vraie hostilité a d'abord accompagné ce projet inouï avant une tempête monumentale en 2018. Suite au passage ravageur de vents à plus de 150 km/h, 89% de villageois de Miquelon-Langlade ont finalement admis la solution du relogement.

Le réchauffement des océans provoque l'élévation du niveau de l'eau par expansion thermique

Un rapport du Cerema (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) relève que 450000 logements seraient menacés par l'érosion côtière et une hausse du niveau de la mer de 1 mètre d'ici 2100. Ces logements représenteront une valeur vénale estimée à 86 milliards d'euros. Des cumuls de pluies exceptionnels ont frappé les cinq continents avec des inondations destructrices et parfois un lourd bilan en vies humaines. Fin 2025, l'Asie est meurtrie par de terribles inondations conjuguant moussons exacerbées par le réchauffement climatique et cyclones tropicaux d'une extrême violence. Rien qu'au Sri Lanka, on dénombra plus de 800 morts ou disparus et 1,5 million de sinistrés, privés d'un toit par le désastre climatique.
En France, c'est la région angevine qui a pataugé presque tout le mois de février 2026. La persistance de pluies intenses a amplifié le niveau des cours d'eau jusqu'au débordement. Mi-février, la crue de la Loire atteignait 5,04 mètres à Montjean-sur-Loire et aux Ponts-de-Cé, le débit du fleuve culminait à environ 4000 m³ par seconde. 77 communes du Maine-et-Loire ont été classées en catastrophe naturelle. Les vieilles jetées encadrant la Loire ne résistent pas à de tels tumultes. N'oublions pas certaines conséquences des inondations. L'eau aura pu charrier des produits dangereux tels des hydrocarbures ou des pesticides, mais aussi des eaux usées. Résultat, une contamination de l'eau potable. Dans le Lot, après un épisode de fortes pluies, 40% de la population ne pouvait plus boire l'eau du robinet. Une restriction qui a couru du 12 au 20 février 2026.

FIN DES EMBALLAGES PLASTIQUES À USAGE UNIQUE EN 2040

Peut-on contester que l'eau soit un bien commun vital ? Difficile de répondre par la négative, et pourtant, nous lui en faisons voir de toutes les couleurs à cette eau si précieuse ! Nos économies regorgent de plastique et chaque Européen a généré en moyenne 35 kg de déchets plastiques en 2023. Dans la seule Union européenne (UE), entre 19 et 23 millions de tonnes de plastique polluent les sols, les rivières et les océans chaque année. 49% de la pollution marine vient de plastiques à usage unique. En France, en 2022, le niveau de recyclage des déchets plastiques plafonnait à 25,2%. Le Parlement européen a adopté, en 2024, des règles visant à réduire, réutiliser et recycler les déchets d'emballages dans l'UE. Par rapport à 2018, ces déchets devront baisser de 15% d'ici 2040. Bien sûr, le lobby français du plastique reste mobilisé, attaquant en justice chaque décret de la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire. Cette loi sonne la fin totale des emballages plastiques à usage unique en 2040. ●

Philippe Barriol



● Puisqu'il reste beaucoup à dire sur l'eau, de la sécheresse aux nappes phréatiques, en passant par l'inconséquence humaine, nous reprendrons ce thème dans le prochain numéro de *Modes d'Emplois*.

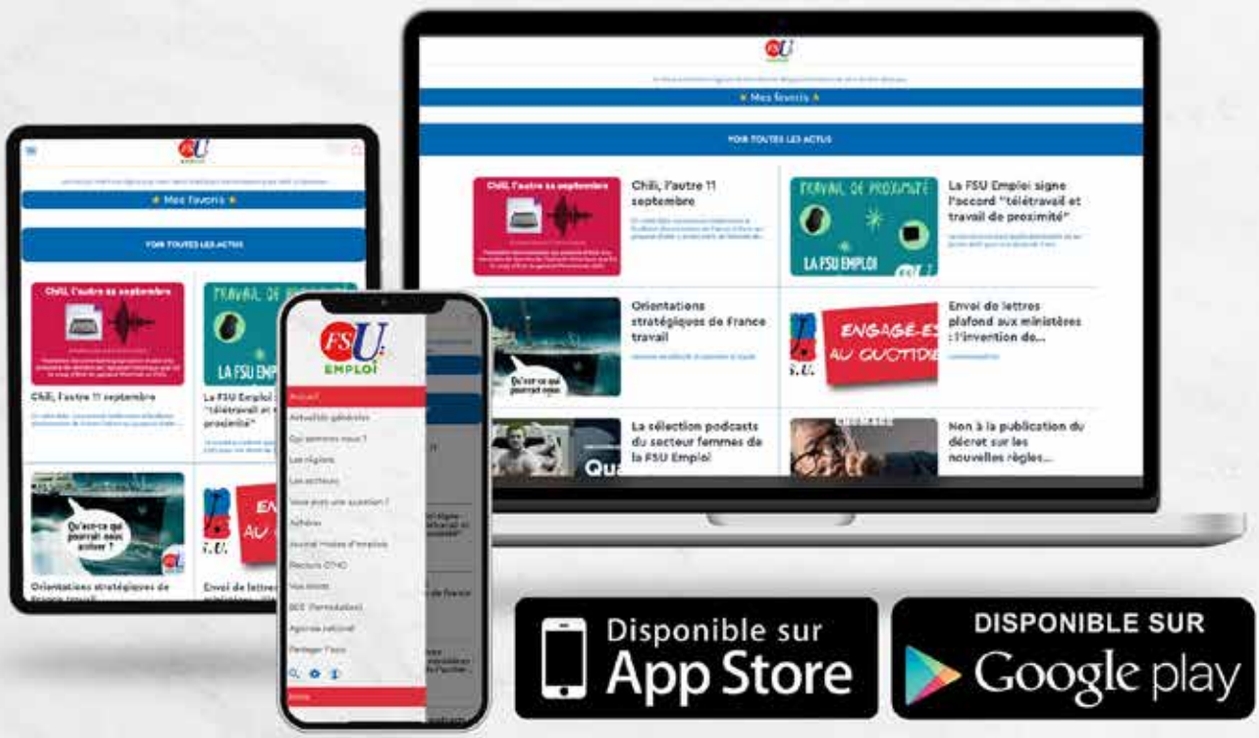


Téléchargez votre **nouvelle application**

FSU EMPLOI

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