



● regards féministes

IVG (p 14)

**Un acquis social
Un droit à défendre**



● à pôle emploi

L'Agence de demain (p 13)

**Une nouvelle étape
vers le digital**

modes d'emplois



PÔLE EMPLOI FSU

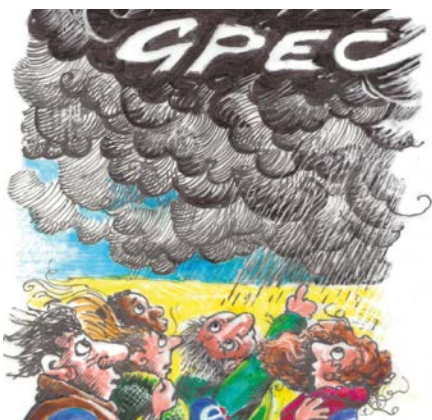
www.snufsu.fr

Numéro 57 | Décembre 2016 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● à pôle emploi

Accord GPEC (p 6)

**La Direction menace
l'indemnisation**



● à pôle emploi

Référentiel des métiers (p 10)

**Pôle emploi
rappelé à l'ordre**



● secteur cadres

RRA (p 16)

Mieux les connaître

● dossier (p 2 à 5)

Elections des commissions paritaires locales et nationale

**Un enjeu décisif
pour le prochain statut**



● à pôle emploi

CPA, CEP, CPF (p 12)

Mais quels droits ?

● luttes

Assurance chômage (p 17)

Mobiliser les chômeurs

● Édito

Présidentielles 2017
Rassemblons-nous !

De multiples conflits, et particulièrement au Proche Orient, provoquent l'exode de centaines de milliers de personnes de leur pays pour fuir les guerres, la barbarie, les dictatures. Il est urgent de proposer des conditions d'accueil dignes à toutes les populations qui fuient les conflits et la misère. Durant l'automne, nous avons vu Donald Trump devenir le nouveau président des Etats-Unis, tandis que démarrait en France la campagne pour les présidentielles de 2017. Le coup d'envoi a été l'élection de François Fillon comme candidat de la droite conservatrice avec son programme économique ultralibéral et ses positions réactionnaires en matière sociétale. Dégressivité de l'indemnisation chômage, départ à la retraite à 65 ans, privatisation de la Sécurité sociale, ce sont les plus faibles qui seront les premières victimes de cette politique ! François Fillon prévoit dès son arrivée au pouvoir l'augmentation de la TVA ainsi que la suppression de l'impôt sur la fortune. Prendre aux pauvres pour rendre aux riches, tel est son ambitieux programme. Le candidat Fillon promet aussi 500 000 suppressions de poste dans la Fonction publique en cinq ans. C'est la casse annoncée des services publics et de notre système social ! Face à ces dangers, le SNU Pôle emploi prendra toute sa place dans le débat public et portera devant tous les candidats républicains un socle de revendications qui visera à assurer l'avenir de notre institution publique tant dans ses missions que pour les personnels. De plus, Pôle emploi connaît plusieurs actualités brûlantes qui nous concernent toutes et tous. Le cycle des élections professionnelles prendra fin le 10 février prochain, à l'issue des élections en Paca. Dans le même temps, le scrutin pour renouveler les instances des agents publics, CPLU et CPN, s'ouvrira début 2017. Alors, agents publics et personnels de Paca : choisissez le SNU pour défendre vos droits ! Voter pour le SNU, c'est choisir un syndicalisme de contre-propositions ancrées dans les fondations du Service public : l'égalité, l'accessibilité, l'adaptabilité, la continuité et la gratuité du service. Plus que jamais ces valeurs essentielles doivent être soutenues et défendues ! En ces périodes difficiles et souvent synonymes d'inquiétudes pour l'avenir, le SNU vous souhaite, ainsi qu'à vos proches, de bonnes fêtes de fin d'année ! ●

Jean-Charles STEYGER
(Secrétaire général du SNU Pôle emploi FSU)

● Elections CPLU et CPN

Un enjeu décisif

Les élections pour les CPLU et CPN sont l'occasion de défendre les droits des agents publics. Mais elles ont un autre enjeu de taille : des concertations sont engagées pour une modification du statut. Ces élections seront donc décisives pour permettre d'aboutir à un statut ambitieux !

La séquence des élections professionnelles à Pôle emploi se termine : elles ont eu lieu dans l'ensemble des établissements à l'exception de Paca qui votera en février 2017. Mais s'ouvre celle des élections pour les commissions paritaires nationales (CPN) et locales (CPLU). Ces commissions concernent exclusivement les agents publics de Pôle emploi. Ces derniers sont issus de l'ANPE et ont choisi de garder leur statut public malgré les appels du pied de la Direction générale de Pôle emploi à l'époque du droit d'option.

Des instances essentielles

Ces élections sont cruciales car les CPLU et CPN sont obligatoirement consultées concernant les mobilités professionnelles et géographiques des agents publics, leurs recours et les procédures disciplinaires. Leur composition – les élu-es qui y siègent – est donc déterminante dans la manière dont seront défendus les intérêts des agents. Certaines organisations sont, de notoriété publique, trop enclines à satisfaire la Direction. Il s'agit donc d'envoyer des élu-es déterminés à défendre les droits des personnels de statut public. Contrairement aux élections professionnelles qui se sont déroulées selon des calendriers différents pour chaque établissement, les élections CPN et

CPLU sont organisées selon un calendrier commun. Le 3 juin, deux accords ont été signés par la Direction et les organisations syndicales à l'exception de SUD et FO. Le premier accord définit les effectifs et les modalités de vote pour les élections CPN. Le deuxième accord encadre les protocoles qui seront négociés dans chaque établissement pour l'organisation des élections CPLU. Cet accord ajuste par ailleurs le périmètre des CPLU aux nouvelles régions fusionnées.

Certaines organisations sont, de notoriété publique, trop enclines à satisfaire la Direction

Pour les CPN, la date du scrutin est fixée au 28 février 2017. Le vote se fera par correspondance entre le 13 janvier et le 28 février. Pour les CPLU, la date du scrutin est la même, le 28 février 2017, mais à charge pour chaque établissement de définir dans un accord spécifique les modalités du vote par correspondance et les conditions potentielles d'un vote physique.

Les listes électorales, c'est-à-dire les agents appelés à voter, seront affichées dans les agences au plus tard le 23 novembre 2016 et le matériel de vote – bulletins et professions

de foi des organisations syndicales – sera remis en main propre aux agents par les ELD le 13 janvier 2017.

Si le quorum n'était pas réuni, c'est-à-dire si moins de 50 % des agents étaient amenés à voter, un deuxième tour serait organisé dont la date est fixée dans les accords, CPL comme CPN, au 21 mars 2017.

Un contexte particulier

Mais ces élections interviennent dans un contexte particulier puisque des concertations ont lieu entre la Direction et les organisations syndicales concernant une évolution du statut des agents publics. Cette évolution du statut est un vieux problème. Le statut actuel date de 2003 et fixe les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi. Lors de la création de Pôle emploi en 2009, les 35 000 agents de l'ANPE intégrés dans la nouvelle institution relevaient de ce statut régi par décret gouvernemental. Il a existé avant 2003 deux autres statuts. Un premier statut en 1981 accordait des garanties proches du Statut général de la Fonction publique. Il fut modifié une première fois en 1990, puis en 2003. Chaque modification du statut, en 1990 et en 2003, intégrait plusieurs éléments qui dégradèrent les droits des agents publics. Déjà à l'époque de l'ANPE, et depuis la création

pour le prochain statut

de Pôle emploi, le SNU n'a cessé d'alerter la Direction et les ministères de tutelle sur les insuffisances du statut 2003 et la dégradation de la situation des agents publics.

Les concertations ouvertes par la Direction prouvent que les actions du SNU ont fini par aboutir et que nos alertes ont été entendues. Mais il est crucial à présent d'être en mesure de peser sur ces concertations pour aboutir à une évolution statutaire favorable. En cela, les élections CPN et CPLU sont doublement déterminantes : afin de faire vivre ces instances, mais aussi pour défendre nos orientations pour le prochain statut.

Un statut à défendre

Car la période actuelle ne cesse d'inquiéter. Les gouvernements successifs organisent des coupes franches dans les budgets des services publics et les réorganisent sur un modèle managérial caractéristique du secteur privé. Surtout, les candidats de la droite et de l'extrême droite aux élections présidentielles prèchent clairement pour une remise en cause assumée et particulièrement brutale des services publics. Ces attaques permanentes laissent penser que l'ouverture de ces concertations pourrait s'inscrire dans une volonté de détruire le statut des agents publics de Pôle emploi. Il est donc indispensable de se mobiliser pour défendre le statut ; et les élections CPLU et CPN seront déterminantes à ce propos.

• Pour le SNU, les propositions de la Direction sont très nettement insuffisantes.

La Direction a engagé les concertations sur l'évolution du statut autour de 9 propositions :

1. *Si un établissement ne peut réunir une CPLU (faute d'agents publics par exemple), la compétence passe à la CPN.*

Il est vrai qu'il existe un vide juridique sur cette question.

2. *Suppression de la validation interne des acquis professionnels (VIAP).*

Si la DG accède à notre revendication, ce n'est en revanche pas pour les mêmes raisons. Alors que nous dénonçons la VIAP comme un moyen supplémentaire de bloquer et de déconsidérer les potentiels candidats aux sélections, la DG propose sa suppression pour une raison exclusivement budgétaire.

• Il est indispensable de se saisir des élections CPLU et CPN pour porter nos revendications et défendre un statut vivant et ambitieux !

3. *Promotion des agents des niveaux 3 au niveau 4B par des épreuves de sélection interfilière.*

C'est-à-dire que les sélections seraient communes. Mais la Direction n'apporte aucune garantie concernant l'équité de traitement et l'égalité des chances dans l'élaboration des sujets ! Dans le cadre de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), ce pourrait aussi être l'occasion pour la Direction de réorienter les agents des pôles appui gestion (PAG) vers la filière conseil. La Direction devrait prioritairement veiller au respect et à l'augmentation des taux de promotion.

4. *Promotion au choix.*

La Direction pourrait décider de promouvoir des agents sans passer par les sélections et les CPLU. Vieille affaire : la promotion au choix n'était plus permise par le statut 2003. Elle pourrait se justifier si des quotas y sont consacrés. Là encore, la Direction devrait prioritairement veiller au respect et à l'augmentation des taux de promotion. Il s'agit par ailleurs de veiller à ce qu'elle ne se substitue



pas aux obligations de la Direction d'assurer le rattrapage salarial entre femmes et hommes. Enfin, ne serait-elle pas un moyen pour la Direction de contourner la consultation des CPLU ?

5. *Les avancements accélérés seraient étudiés en CPN.*

Ils relèvent actuellement des CPLU. Il est vrai que les quotas imposés par la Direction limitant le nombre d'agents proposables pour chaque établissement limitent la possibilité pour les agents d'en bénéficier. Mais il est impératif, dans ce cas, d'augmenter les moyens attribués à la CPN.

6. *Augmentation du nombre d'agents pouvant bénéficier des carrières exceptionnelles.*

Le SNU veut aller plus loin par un déplafonnement des grilles et l'accès automatique aux carrières exceptionnelles.

7. *Transfert des primes de résultat (versées aux agents chaque année en mars) par la revalorisation des grilles indiciaires d'une dizaine de points.*

Pour le SNU, qui revendique une véritable revalorisation des traitements, c'est très largement insuffisant.

8. *Possibilité d'octroi d'une prime exceptionnelle par la DG aux agents publics dans le cadre des accords NAO.*

Nous sommes encore face à un chantage de la Direction qui fait miroiter une prime pour éviter une augmentation du point d'indice et une véritable revalorisation des traitements.

9. *Suppression des CICA.*

Il est à déplorer qu'un dispositif qui permettait de valoriser et de reconnaître les expertises disparaisse. Mais il s'agirait au moins que le budget soit réinvesti dans la revalorisation des grilles indiciaires.

Pour le SNU, ces propositions sont très nettement insuffisantes (voir page 4). C'est pourquoi il est indispensable de se saisir des élections CPLU et CPN pour porter nos revendications et défendre un statut vivant et ambitieux ! ●

Le Secteur Public du SNU

● Elections CPLU et CPN

Redonner du sens au statut public

La Direction a ouvert des concertations en vue d'une nouvelle évolution statutaire. Ce sera le quatrième statut régissant les personnels de droit public depuis la création de l'ANPE. Du statut Baudouin en 1981 au statut 2003, les règles n'ont cessé de se dégrader.

Avant d'aborder le déroulement historique des textes et faits marquant l'évolution du statut des agents publics à Pôle emploi, il est nécessaire de faire un rappel sur les grands principes auxquels doit répondre le statut du personnel : garantir des droits individuels et collectifs à tous les agents et permettre que le service public soit rendu dans des conditions correctes pour les agents comme pour les usagers. Ce sont deux exigences intimement liées pour notre organisation syndicale : le statut d'agent public garantit une certaine indépendance dans l'exercice des missions qui lui sont confiées, garantit également une unité de traitement, quel que soit le lieu d'implantation.

Revirements politiques

La création de l'ANPE par ordonnance de juillet 1967 avait pour objet de prendre le relais des Services extérieurs du travail et de la main d'œuvre (SETMO) mis en place au

lendemain de la Seconde Guerre mondiale. L'ANPE était un établissement public administratif (EPA) de l'Etat doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi. Au départ, l'ordonnance prévoyait que l'ANPE serait composée de fonctionnaires des services de l'Etat, de fonctionnaires détachés de leur administration d'origine et d'agents contractuels de droit public ou de droit privé.

En 1981, un premier statut est promulgué au Journal officiel entre les deux tours de l'élection présidentielle, le statut Baudouin, du nom du directeur général de l'ANPE, Jacques Baudouin. Ce statut avait déjà suscité un fort rejet des principales organisations syndicales mis à part FO, car la revendication des personnels était le rattachement à la Fonction publique d'Etat. Il faut noter le revirement politique du président de la République François Mitterrand qui avait intégré cette revendication dans ses 110

propositions lors de la campagne électorale. En 1985, le nouveau directeur général, Gérard Vanderpotte, ouvrit une nouvelle négociation statutaire. Face à une réaction très vive du mouvement syndical demandant une véritable revalorisation de toutes les carrières, la direction abandonne son projet en 1986.

Le statut 2003 marque une rupture importante avec certaines garanties inscrites dans le statut précédent.

En parallèle, de 1983 à 1986, une rénovation du Statut général de la Fonction publique est réalisée par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors (titre I du statut général), puis la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (titre II) et par le décret 86-83 du 17 janvier 86, version en vigueur fixant les conditions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. De fait, les contractuels

de l'ANPE font partie intégrante de cette population, mais leur titularisation n'aura jamais lieu !

De fortes mobilisations

En 1990 commence une nouvelle phase de négociation statutaire qui aboutit au décret n° 90-543 du 19 juin 1990. Un front syndical uni permet une forte mobilisation des agents le 3 avril 1990 avec une grève rassemblant plus de 50 % des personnels ! Les revendications jugées essentielles par les personnels sont nombreuses : restructuration de la grille des traitements et des amplitudes des carrières avec une priorité pour les bas salaires, intégration des primes aux salaires après refonte égalitaire, construction d'un nouveau système de protection sociale (retraites, couverture sociale, mutuelle pour toutes et tous, avancement automatique à l'ancienneté... Le ministère de tutelle et la Direction générale (DG) concédèrent deux points : le rétablissement de quota interne de promotion à 75 %

CPLU, CPN : Quésako ?

La Commission paritaire locale unique (CPLU) :

La CPLU est composée en nombre égal d'élus du personnel et de représentants de la Direction régionale. Elle est obligatoirement consultée pour :

- Les mutations,
- Les permutations,
- Les avancements accélérés,
- Les carrières exceptionnelles,
- Les recours en cas de refus de temps partiel, congés de formation professionnelle (CFP), VIAP, changement de filière, etc.

En cas de partage de voix entre la Direction et les organisations syndicales, un recours est possible auprès de la Direction générale (DG).

La commission paritaire nationale (CPN) :

- Toute procédure disciplinaire engagée par la DG à l'instigation du directeur régional est soumise à l'appréciation de la CPN, paritairement composée de membres des organisations syndicales et de la Direction.
- Les élus CPN peuvent vous aider dans la préparation de votre défense. Ils vous soutiennent lors du conseil de discipline.
- La CPN émet un avis motivé sur la sanction éventuelle.

Le SNU revendique pour les personnels de droit public :

La revalorisation des traitements :

- Bonification immédiate de 24 mois pour toutes et tous.
- Transposition dans la grille supérieure de rémunération de notre niveau d'emploi actuel pour toutes et tous.
- Passage automatique dans la grille supérieure pour les agents qui atteignent le plafond de leur grille et la suppression des carrières exceptionnelles.

Le respect des règles statutaires :

- Respect du droit à la carrière inscrit dans les statuts de la Fonction publique (droits à la mutation, à la promotion, à la réintégration et à l'évolution salariale).
- Création d'un Comité technique pour la défense collective des droits rattachés au Statut.
- Recours en CPLU en cas de désaccord sur la conclusion de l'EPA.
- Respect intégral des droits supérieurs établis par le statut des agents non titulaires de la Fonction publique et non prévus dans le statut de 2003 (droit de recours en CPLU pour tout différend individuel des agents publics).

L'intégration à terme au Statut général de la Fonction publique

pour le passage des conseillers principaux, et l'augmentation de la contribution de l'Établissement à 60 % dans les dispositifs de protection sociale. Un bilan contrasté se dégage. D'une part, des conquêtes comme la création d'un nouveau cadre d'emploi de conseiller adjoint où furent classés sans examen 60 % des agents administratifs, le maintien de la part variable de traitement en cas de congé maternité, le volet protection sociale qui restait à négocier. Egalement deux articles prometteurs : l'article 4 stipulant que la DG doit ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la définition et la classification des emplois, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, la mixité des emplois, la formation et l'évaluation des agents, l'aménagement du temps de travail, la procédure de résolution amiable des conflits; et l'article 5 : « les agents bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ». « Le droit s'exerce dans les conditions fixées par le DG après avis du Comité consultatif paritaire ». Mais d'autre part, le nouveau statut rebaptise les prospecteurs-placiers en conseillers sans aucune revalorisation de traitement, prévoit des contrats à durée déterminée, et maintient des primes. Dans le même temps, le

premier Contrat de progrès voit le jour, un nouveau directeur général, Jean Marimbert, est nommé. L'ère est au Plan interne de développement (PID) qui instaure la polyvalence et entraîne la disparition des spécificités professionnelles, des qualifications et des métiers.

Des élections décisives

Nouvelle évolution statutaire en 2003 avec le décret 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié par décret n° 2009-1128 du 17 septembre 2009, troisième statut des agents ex-ANPE toujours en vigueur. Ce statut marque une rupture importante avec certaines garanties inscrites dans le statut précédent. C'est entre autres la fin des concours avec des règles précises inspirées de la fonction publique qui avaient l'avantage de garantir une égalité de traitement. Le statut 2003 les remplace par la mise en place de la validation interne des acquis professionnels (VIAP) qui introduit un jugement hiérarchique dans l'évaluation des agents.

A présent, la DG envisage une nouvelle évolution statutaire. Il est décisif pour l'ensemble des personnels de droit public de Pôle emploi de se saisir des élections CPL et CPN pour défendre les droits et les intérêts des agents. ●

Le Secteur Public du SNU



En CPLU Aquitaine, et maintenant Nouvelle-Aquitaine, nous arrivons à nous entendre entre élu-es des différentes organisations syndicales pour défendre au mieux les intérêts de nos collègues. Ainsi, lors de la CPLU de juillet 2016, nous avons pu obtenir le positionnement en surnombre de deux agents en réintégration sur deux sites différents en faisant valoir leur situation personnelle difficile, que l'établissement ne prenait pas en compte.

Pour ce faire, nous n'hésitons pas à faire des suspensions de séance où nous contactons les agents en demande de mobilité afin de leur présenter au fur et à mesure les différentes propositions de la Direction. Et nous ne votons pour une proposition que si elle satisfait le collègue en demande de mutation ou réintégration, ce qui peut nous amener à un partage de voix entre la Direction et les organisations syndicales. Cependant, il ne faut pas croire que tout se passe toujours bien en CPLU : lors de la 1ère CPLU de la nouvelle région, le 12 février 2016, après avoir traité au mieux les dossiers de demande de mobilité, la Direction nous informe de la réintégration d'une collègue de niveau IV A, sans qu'il y ait eu respect de la procédure exigeant le vote de la CPLU. Avec plusieurs élu-es, nous avons interpellé les représentants de la Direction et adressé un courrier intersyndical à la Direction générale dénonçant cette pratique. Car s'il est aujourd'hui facile pour l'établissement de tenter de bafouer cette instance, nous restons vigilants et nous nous battons pour la faire respecter. Il faut que les agents publics, en demande de mobilité géographique ou de réintégration, ou ayant des refus de demande de temps partiel, n'oublient pas de prendre contact avec les élus CPLU afin qu'ils soient informés directement de toutes les situations car il arrive parfois que la Direction fasse pression et incite les agents à retirer leur candidature ou leur demande.

Isabelle PIALOUX-BISCAY (élu-e CPLU en Nouvelle-Aquitaine)



Les CPLU sont l'endroit où les organisations syndicales réussissent encore à introduire un peu d'objectivité et d'humanité dans le rapport entre agents et Pôle emploi, en le dépoluant d'affect dont certaines ELD sont friandes, trop satisfaites de pouvoir jongler localement avec le bâton et la carotte. Quand la Direction ne voit dans un agent qu'un « CV sur pattes » – une somme de compétences mobilisables pour répondre à un besoin – nous lui redonnons le

lux de l'exister en tant qu'individu en prenant de surcroît en compte sa situation personnelle : impératifs familiaux, impératifs médicaux, etc. Aussi, quand une mère célibataire avec deux jeunes enfants s'épuise, après trois heures de trajet entre son domicile et son travail, aller et retour, à organiser son quotidien et sollicite un changement d'agence pour se rapprocher de son domicile sous peine d'y laisser sa santé, ce sont les élu-es de la CPLU qui imposent de faire respecter un certain équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Quand un agent devenu inapte est abandonné à son sort par Pôle emploi depuis plusieurs années, et qu'une procédure de licenciement est expéditivement envisagée – après qu'un décret récent l'a rendu possible – alors que toutes les obligations de reclassement n'ont pas été respectées de la part de l'employeur, ce sont encore les élu-es de la CPLU qui servent de garde-fous et recherchent la meilleure solution, dans le cadre légal et statutaire, dans l'intérêt du collègue.

Quand un collègue, pourtant loin de démériter, n'a au bout de 10, 20 ou 30 ans de carrière jamais obtenu d'avantage de carrière sous des critères subjectifs rarement en lien avec son investissement professionnel, tandis que son voisin de box a, lui, déjà obtenu cinq avancements accélérés : les élu-es tentent de réintroduire un peu d'équilibre, d'objectivité et d'équité.

Julien GRICOURT (élu CPLU en Ile-de-France)

● Accord GPEC

La Direction menace les métiers de

Le SNU a refusé de signer l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ne traitant en aucune manière du déroulement de carrière des agents, cet accord GPEC ne vise simplement qu'à accompagner des restructurations de services.

L'article L 2242-15 du Code du travail modifié par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit que l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés et, le cas échéant, les catégories d'emploi menacées par les évolutions économiques.

Un accord sans ambition

C'est dans ce cadre que la Direction générale (DG) a engagé cet été un état des lieux de la répartition des ressources et emplois impactés par le plan stratégique Pôle emploi 2020 et l'Organisation

simplifiée pour un service personnalisé de proximité (OSSPP). Un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a été présenté aux organisations syndicales. Toute entreprise doit mener une réelle prospective sur l'évolution de ses emplois et de ses compétences, et Pôle emploi devrait être en pointe sur ce sujet. La GPEC est une démarche indispensable. Mais la version proposée par la DG est beaucoup trop restrictive et sans aucune ambition. L'accord GPEC proposé par la DG ne fait qu'identifier les moyens et les leviers permettant d'accompagner son projet de restructurations et de réorganisation des services. Au final, cet accord est avant tout un appel aux agents en filière GDD pour qu'elles et ils abandonnent leur métier, la Direction prévoyant une baisse de 30 % de charges pour cette filière. L'accord prévoit aussi la réorientation des bicompé-

tents. Le contenu de l'accord définit quatre natures de situations professionnelles en mutation (voir encadré) : les activités en croissance nécessitant plus de ressources, les activités en décroissance nécessitant moins de ressources, les activités en évolution nécessitant d'adapter les compétences des agents et les activités émergentes nécessitant de mobiliser des profils peu ou pas présents à Pôle emploi. Evidemment, le nœud de l'accord consiste à organiser le transfert des agents de la filière GDD, considérée comme décroissante, vers la filière conseil, considérée comme croissante. Et les bicompétents sont appelés du même coup à se spécialiser dans la filière conseil.

Pour des cacahuètes

Mais dans sa grande générosité et son souci d'accompagner au mieux les personnels, la DG a néanmoins pensé à distribuer quelques ca-

cahuètes aux agents concernés. Les bicompétents recevraient ainsi une prime unique de 700 euros et les agents GDD recevraient une prime de 1 400 euros en deux fois. Une certaine cohérence traverse l'accord puisqu'il est prévu le recrutement de 100 emplois équivalent temps plein en anticipation des départs à la retraite dans la filière du digital, considérée comme une activité émergente.

● **Face aux changements incessants, le SNU revendique un accord à la hauteur des enjeux.**

Car ayons bien en tête que malgré une sollicitation permanente des agents GDD et aucune diminution constatée de leurs charges de travail, la DG espère précisément faire baisser les effectifs de cette filière grâce à l'automatisation des ser-

Domaine d'activité	Catégories	Observations
Conseil en emploi	Activités en croissance et en évolution	Evolution quantitative : le niveau de croissance des ressources sur cet emploi sera fonction des baisses de charges générées, au sein de l'établissement, par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation; les ressources ainsi libérées seront prioritairement réallouées sur ces activités. Evolution du contenu : renforcement de la personnalisation du service et montée en puissance du CEP.
Orientation spécialisée	Activités en croissance et en évolution	Evolution quantitative : plan de recrutement d'agent en charge de l'orientation spécialisée titulaire d'un titre de Psychologue du travail sur 3 ans afin notamment d'accompagner la montée en puissance sur le CEP
Conseil en Gestion des droits	Activités en décroissance et en évolution.	Evolution quantitative : le niveau de décroissance des ressources sur ces activités sera fonction des baisses de charges générées par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation; les ressources ainsi libérées seront prioritairement réallouées vers les activités de conseil en emploi. Evolution du contenu : renforcement de la personnalisation du service, proactivité.
Activités de management	Activités en évolution	Evolution du contenu : favoriser la transversalité, les démarches collaboratives, l'initiative et l'innovation, le partage de pratique, l'accompagnement individuel de leurs collaborateurs afin de favoriser leur montée en compétences et la réalisation de celles-ci.
Activités liées au digital	Activités émergentes	Cette évolution couvre plusieurs domaines d'activités et sera accompagnée pour permettre à tout agent d'acquérir le niveau d'autonomie et de maîtrise utile à l'utilisation et à la promotion des outils de PE.
Activités des fonctions support	Activités globalement en décroissance	Evolution quantitative : le niveau de décroissance des ressources sur ces activités sera fonction des baisses de charges générées par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation. Ces activités sont globalement en décroissance. Les évolutions devront être appréciées de façon différenciée en fonction des métiers et des établissements.

L'indemnisation

vices et la numérisation du traitement allocataire. Cet accord GPEC n'est ni plus ni moins que la mise en œuvre du plan stratégique Pôle emploi 2020 qui anticipe la mise en pièce du service public de l'emploi. Car sinon, où sont passés les éléments constitutifs d'une véritable GPEC ? Chaque agent, privé ou public, doit pouvoir se projeter en termes de carrière. Chacun des salarié-es doit pouvoir connaître les opportunités de carrière au sein d'un établissement de 55 000 personnes. L'objectif d'une GPEC devrait aussi être de développer la qualification des agents, de valoriser les compétences individuelles et collectives. A quand une certification reconnue sur le métier du conseiller, de gestion des droits et des autres métiers ?

Quant aux agents des fonctions supports, et particulièrement aux cadres, qui subissent quasiment en continu depuis la fusion les innombrables réorganisations, la vague promesse de ne pas les oublier lors des campagnes de promotion à venir est totalement à côté de la

plaque ! Enfin, nous déplorons que la gestion des fins de carrière soit si peu abordée. Avec le recul de l'âge de départ en retraite, leur accompagnement doit être un enjeu structurant.

Organiser la riposte

Bref, pour le SNU, le compte n'y est pas. Face aux changements incessants et aux rythmes qui s'accroissent, le SNU revendique un accord à la hauteur des enjeux, qui respecte l'ensemble des salarié-es et leur métier. L'accord proposé ne répond que trop peu aux exigences de notre organisation et aux besoins du service public, de ses usagers et usagers.

Cet accord signé par la CFDT, la CGC et la CFTC est aujourd'hui valide. Mais au-delà de cet accord au rabais, nous devons plus globalement préparer, avec les organisations syndicales qui partagent nos analyses, les conditions d'une riposte aux restructurations mises en œuvre par la Direction au travers de ses orientations stratégiques. ●

Le Bureau national du SNU



La GPEC et les bicompetents

L'article 5.1 concerne les agents bicompetents qui ont suivi les formations et qui exercent ou ont exercé ces activités complémentaires pendant au moins deux ans, sur la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016. L'accord prévoit qu'une prime d'un montant brut de 700 euros sera versée aux agents bicompetents :

- exerçant des activités de gestion des droits qui ne sont plus planifiées sur des activités de suivi ou accompagnement.
- exerçant des activités de suivi ou accompagnement qui ne sont plus planifiées sur des activités de gestion des droits.

À titre exceptionnel, dans certaines agences, en fonction des nécessités de service, les agents dont la bicompetence est maintenue bénéficieront aussi de cette prime. Cette prime sera versée en mai 2017 au terme de la campagne d'entretiens professionnels.

Tout agent bénéficiaire de cette prime qui, au cours de la durée de l'accord, s'engagerait dans une transition professionnelle bénéficiera de la prime de 1400 euros prévue à l'article 5.2, déduction faite de la prime de 700 euros déjà perçue.

La GPEC et les conseillers GDD

L'article 5.2 concerne les agents qui, exerçant des activités en décroissance, sont volontaires pour exercer des activités en croissance dans le cadre d'une transition professionnelle et donc potentiellement les conseillers GDD volontaires pour devenir conseillers à l'emploi.

Le projet de transition professionnelle devra être formalisé dans le cadre d'un entretien professionnel. Si le conseiller le souhaite, il pourra bénéficier d'une immersion lui permettant de mieux appréhender la réalité de l'emploi. Des parcours de formation personnalisés seront construits pour accompagner les transitions professionnelles. Une prime, d'un montant brut de 1 400 euros, sera versée pour accompagner la transition professionnelle de l'agent. Cette prime sera attribuée en 2 fois : 50 % à l'issue du troisième mois qui suit l'entretien, puis 50 % à l'issue du parcours de formation.

Afin d'assurer aux agents ayant accepté une transition professionnelle, une évolution salariale *a minima* égale à celles des

agents exerçant les mêmes activités au terme de trois ans suivant leur acte d'engagement, il sera garanti une évolution minimale de salaire d'un montant équivalent à 10 points, attribuée sous forme de relèvement de traitement lors du processus de promotion suivant la troisième année de leur transition professionnelle.

Concernant les agents publics, ceux qui n'en auront pas bénéficié au cours des trois années qui suivent leur acte d'engagement bénéficieront d'un avancement accéléré ou d'un accès à la carrière exceptionnelle à l'occasion de la première opération de carrière suivante à laquelle ils sont proposés. Suite à sa prise de poste, tout agent ayant fait la démarche de cette transition professionnelle bénéficiera d'une priorité d'accès aux autres postes ouverts portant sur des activités en croissance publiés dans la BDE. Cette priorité sera active, à l'issue d'une durée de 2 années à compter de la date l'engagement, et ce pendant 3 ans.

● Elections professionnelles

Le SNU au centre du dialogue social

Le cycle électoral de Pôle emploi touche à sa fin et le SNU conforte sa place de première organisation syndicale de transformation sociale. N'en déplaise à la Direction générale, ces résultats traduisent le soutien des agents à nos revendications pour la défense d'un service public de l'emploi respectueux des personnels et des usagers.

Les élections professionnelles à Pôle emploi, démarrées en février 2016, renouvellent les 19 comités d'établissement (CE) et les 19 délégations du personnel (DP) des 53 000 agents de notre institution pour trois ans. A ce jour, les élections se sont déroulées dans 18 établissements. Reste la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (Paca) dont les personnels sont appelés à voter en février 2017.

Défense des personnels...

Avec 16,88 % des suffrages exprimés dans les 3 collèges, le SNU conforte sa place parmi les premières organisations syndicales à Pôle emploi, et de première organisation de transformation sociale. Présent dans tous les collèges, présent dans tous les établissements, le SNU défend et représente l'ensemble des salarié-es pour un service public de qualité, doté des moyens suffisants pour exercer l'ensemble des tâches qui lui incombent. Le SNU ne signe des accords que s'ils ne détruisent pas des acquis, s'ils sont favorables aux personnels, aux usagers et au service public. Car les dangers menacent et s'amplifient, et les échéances sont pleines d'incertitudes pour notre établissement comme pour l'ensemble des services publics et la stratégie erratique de nos cadres dirigeants

peine à masquer leur absence de vision. Première organisation syndicale chez les employé-es et techniciens (30 000 agents) avec plus de 21 % des voix dans le collège 1, nous sommes plus que jamais déterminés à faire entendre vos voix pour défendre le service public de l'emploi.

● L'objectif prioritaire de la DG est de casser le poids électoral des organisations de lutte.

Car les résultats du SNU traduisent un soutien du personnel à notre combat pour que Pôle emploi demeure et développe sa nature de service public. Nous n'avons de cesse de revendiquer et de soutenir que Pôle emploi doit rester un service public accessible à tous les citoyens et citoyennes, gratuitement, capable d'apporter à chacun des usagers une réponse adaptée à sa situation que ce soit pour les questions en lien direct avec l'accompagnement et le conseil à l'emploi, ou bien encore celles relevant de l'indemnisation et de la gestion des droits, de l'orientation professionnelle et de l'accompagnement dans le recrutement des entreprises.

La Direction générale (DG), d'ailleurs, ne s'y est pas trompée ! De mémoire des plus chevronnés, ja-

mais une DG n'avait manqué autant à son devoir de neutralité. Jamais une DG n'aura mis autant d'énergie que durant ces 24 derniers mois pour soutenir le camp réformiste CFDT-CFTC-CGC et taper à bras raccourcis contre ce qu'elle appelle le camp des opposants. Pas un séminaire national, pas un séminaire régional d'encadrement qui ne se déroule sans que notre DG, à travers ses interventions, ne puisse s'empêcher de déverser son fiel contre le SNU et ses représentants. Si nous ne pouvons que regretter cette attitude, il est nécessaire de noter que l'objectif prioritaire de la DG est de casser le poids électoral des organisations de lutte afin d'éradiquer toute capacité d'opposition à un accord social national dans l'avenir. En d'autres termes affaiblir les 63 % que pesaient le SNU, la CGT et FO pour faire monter les organisations d'accompagnement comme CFDT, CGC, CFTC.

● Nous continuerons notre combat pour défendre et mobiliser les personnels, pour nos droits et notre avenir.

Il faut par ailleurs savoir qu'à plusieurs reprises lors de séminaires d'encadrement, la DG s'est déclarée pressée de pouvoir recourir aux nouvelles dispositions de la loi Travail concernant les nouvelles conditions de validité des accords d'entreprise pour administrer différemment certains droits sociaux contenus notamment dans la CCN de Pôle emploi et les accords qui y sont associés. Malgré ce prosélytisme indigne, les élections professionnelles ont d'ores et déjà confirmé la place du SNU au centre du dialogue social. Et nous continuerons notre combat pour défendre et mobiliser les personnels, le service public et ses usagers, pour notre avenir et notre dignité.

Durant les trois années de mandat qui viennent, nous avons un rendez-vous crucial pour l'avenir de notre institution, des personnels et des usagers. La première échéance sera l'élection présidentielle en avril 2017. Nous avons encore quatre mois pour faire entendre nos revendications et notamment échapper aux perspectives de régionalisation, de démantèlement voire de privatisation de Pôle emploi.

... et des usagers !

De plus, le contexte économique et social constaté contredit largement les propos et analyses de gouvernement en matière de situation du chômage. Alors que la communication gouvernementale affirme sans cesse que le chômage baisse, nous constatons que le nombre d'inscrits n'a jamais été aussi important.

En interne, la DG continue à engager des restructurations massives qui ont et auront des effets désastreux pour le service public, les usagers et bien évidemment les personnels. Les agents se retrouvent confrontés à une charge de travail sans cesse croissante, des conditions de travail des plus dégradées et un mode de management qui semble s'exonérer de toute culture de service public. La performance comparée, le pilotage par les résultats comme seules mesures de l'activité des agents s'apparentent à un management inadapté aux réalités du service public. De plus, les perspectives du développement massif du digital est une source d'inquiétudes pour le SNU. Et toutes ces orientations destructrices de nos métiers et de nos missions de service public sont clairement exposées et développées par la Direction dans son nouveau plan stratégique « Organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité ». Les enjeux sont de taille, le SNU est dans la bataille, grâce à vous, et pour vous. ●

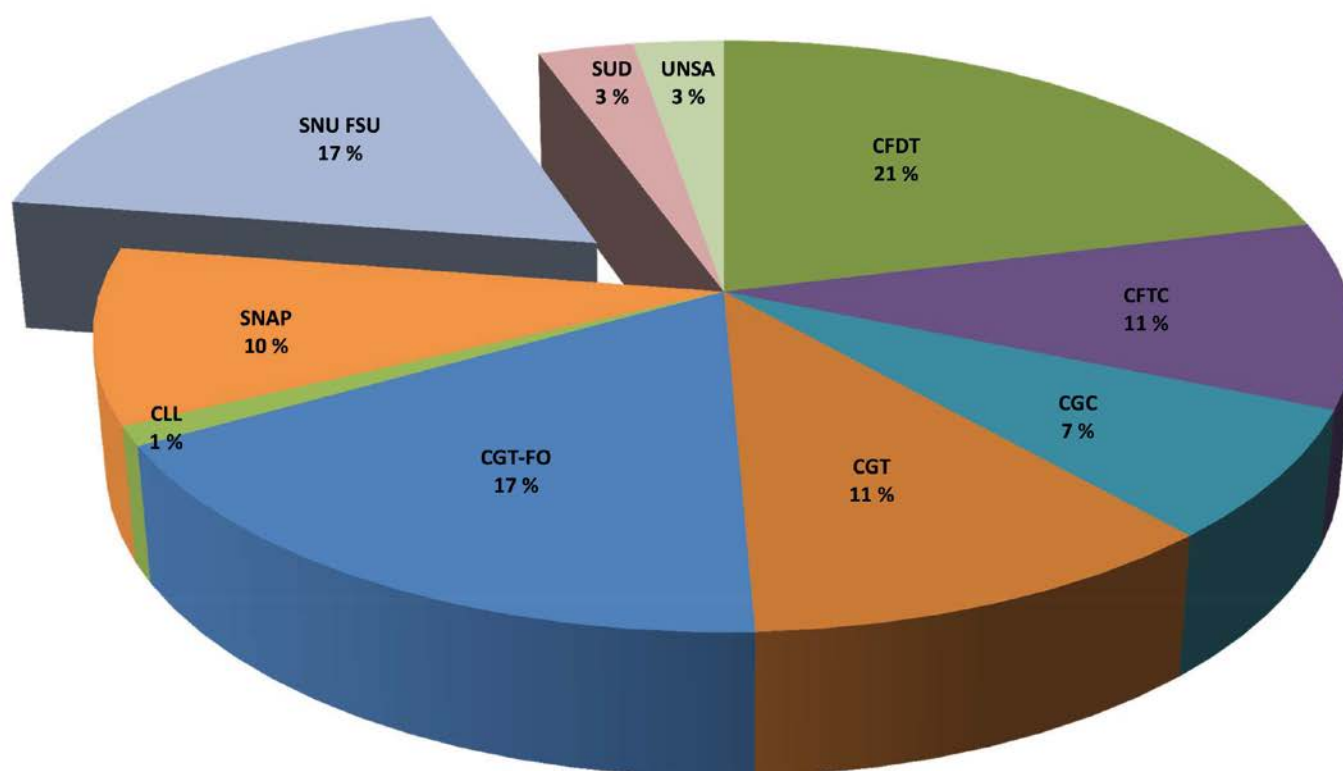
Le Bureau national du SNU



Résultats des élections professionnelles au 1er décembre 2016 — représentativité calculée sur les trois collèges CE

	SNU	CFDT	FO	CGT	CFTC	SUD	CLL	SNAP	UNSA	CGC
Représentativité nationale	16,82 %	20,86 %	17,22 %	10,71 %	10,06 %	2,80 %	1,06 %	9,51 %	2,64 %	7,07 %
Nouvelle-Aquitaine	20,18 %	22,81 %	9,59 %	8,18 %	16,59 %	6,48 %	3,59 %	5,92 %	2,70 %	3,96 %
Auv-Rhône-Alpes	13,83 %	16,70 %	12,16 %	11,76 %	6,24 %	1,78 %	—	28,23 %	3,13 %	6,27 %
Bourg-Franche-Comté	16,51 %	31,84 %	—	10,15 %	20,58 %	—	2 %	7,04 %	—	11,88 %
Bretagne	26,65 %	25,92 %	10,11 %	14,03 %	7,90 %	6,56 %	—	5,33 %	—	3,49 %
Centre-Val-de-Loire	10,20 %	34,87 %	27,29 %	10,72 %	4,10 %	—	—	3,05 %	—	9,76 %
DG	1,44 %	33,46 %	16,80 %	5,38 %	2,23 %	—	—	1,84 %	—	38,85 %
DSI	—	46,63 %	15,22 %	16,70 %	0,78 %	—	—	0,78 %	—	19,90 %
Grand-Est	18,48 %	29,38 %	12,28 %	7,22 %	22,36 %	1,49 %	—	1,18 %	1,10 %	6,51 %
Guyane	6,29 %	10,49 %	37,76 %	—	6,99 %	—	—	38,46 %	—	—
Hauts-de-France	22,55 %	18,45 %	16,21 %	11,74 %	14,58 %	3,81 %	3,90 %	9,94 %	—	2,73 %
Ile-de-France	14,91 %	10,71 %	22,53 %	8,47 %	16,09 %	4,33 %	0,76 %	4,73 %	5,32	4,14 %
Occitanie	19,33 %	18,34 %	17,51 %	8,52 %	1,21 %	3,94 %	—	12,27 %	9,06 %	9,06 %
Martinique	30,03 %	1,31 %	27,42 %	—	—	—	—	—	—	—
Normandie	13,48 %	16,49 %	15,67 %	16,82 %	1,53 %	1,32 %	—	24,71 %	0,82 %	9,15 %
Pays-de-Loire	21,91 %	17,80 %	34,16 %	13,28 %	1,99 %	—	—	4,41 %	3,38 %	3,08 %
PES	—	4,88 %	34,70 %	30,85 %	3,34 %	—	—	11,05 %	3,08 %	12,08 %
Réunion-Mayotte	21,93 %	22,32 %	29,79 %	11,11 %	3,83 %	2,11 %	—	3,26 %	—	5,65 %

La représentativité nationale indiquée est provisoirement calculée sans les résultats de la Corse et de Paca



● Référentiel des métiers

La Direction générale rappelée à l'ordre

Le tribunal de grande instance de Paris a donné raison au SNU, à FO et à la CGT le 20 septembre 2016. Le jugement rappelle le directeur général à l'ordre : on ne peut pas dissocier l'emploi de sa classification ! Oyé, Oyé chers collègues, la bataille pour nos emplois n'en finit plus !

Depuis la fusion, il faut bien avouer que la classification des emplois et le référentiel des métiers sont les sujets stratégiques par excellence pour les directeurs généraux de notre service public : Christian Charpy et Jean Bassères... Sujet sur lequel le directeur général vient une nouvelle fois de se casser les dents !

La DG veut passer en force

Petit rappel, Pôle emploi a été créé suite à la fusion de l'Assedic et de l'ANPE par la loi du 13 février 2008. Christian Charpy a ensuite tenté, entre 2009 et 2013, d'appliquer le métier unique : un conseiller emploi devait aussi assurer la liquidation des droits et inversement. Cette stratégie a été stoppée net par la mobilisation et la grève nationale de novembre 2009 qui a rassemblé plus de 60 % du personnel. Son successeur et actuel directeur général Jean Bassères a donc proposé, via le plan stratégique Pôle emploi 2015, une organisation des emplois avec une approche par dominante d'activités. Cette organisation a ensuite évolué, via le plan stratégique Pôle emploi 2020, vers la spécialisation du corps des conseillers en trois domaines : Entreprises, Conseil et Gestion des droits. Pour formaliser ces évolutions, un référentiel des métiers est élaboré par la Direction générale (DG) en janvier 2013. Mais toutes ces transformations ne pouvaient être engagées sans un préalable incontournable : mettre en place une nouvelle grille de classification des emplois qui devait se substituer à la grille issue de l'assurance chômage, toujours valable et encore aujourd'hui en annexe de la CCN. De janvier à décembre 2014, les organisations syndicales ont donc négocié avec la Direction un accord relatif à la classification des emplois. Mais à l'issue du cycle de négociations, l'accord comprenait certaines dispositions qui mécaniquement généraient des freins dans

le déroulement de carrière des collègues. L'accord était globalement un recul par rapport à la grille actuelle. Donc le SNU, ainsi que FO et la CGT, a décidé de s'opposer à cet accord le 19 décembre 2014.

Le TGI fait interdiction à Pôle emploi de procéder au rattachement en l'absence d'une classification des emplois

En 2015, les signataires de cet accord scélérat, la DG, la CFDT, la CGC et la CFTC, tentent de faire annuler cette opposition devant la justice. Ils obtiennent gain de cause en première instance mais le SNU, FO et la CGT font appel et la justice leur donne raison le 7 janvier 2016 : l'accord est annulé. Bien sûr, la DG et ses alliés ont déposé un recours en cassation dont on ne connaîtra la décision que courant 2017 au plus tôt. Mais notre directeur général manque de patience et se révèle même un tantinet va-t-en-guerre ! Car après avoir refusé de rouvrir les négociations pour une nouvelle classification des emplois, il espérait faire passer en force le référentiel des métiers en le déployant dès janvier 2016 et en procédant au rattachement des personnels.

Victoire en justice du SNU

FO a engagé la bataille juridique contre l'application de cette consigne, le SNU et la CGT lui ont emboîté le pas. Le 20 septembre, le tribunal de grande instance (TGI) de Paris a rendu son jugement et fait interdiction à la DG de Pôle emploi de procéder à ce rattachement individuel en l'absence d'une classification préalable des emplois ! Ce jugement sévère donnait cependant la possibilité à la DG de rouvrir dès septembre 2016 les négociations sur la classification des emplois. Mais c'est sans compter son acharnement et celui de ses alliés : s'étant pourvus en cassa-



tion pour faire appliquer coûte que coûte l'accord minoritaire de décembre 2014, l'ouverture des négociations paraît impossible. Cela leur demanderait quelques qualités, comme savoir renoncer, ce qui ne paraît pas être leur fort...

Des transformations à venir

Last but not least : sans classification des emplois valide, sans référentiel des métiers applicable aux agents, la DG continue à vouloir passer en force et engage dès septembre 2016 des négociations sur un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), signé par ses mêmes alliés CGC, CFDT et CFTC le 23 novembre 2016 (voir pages 6 et 7). Il traite de la réorientation des agents en gestion des droits qui, victimes d'une politiqu-

de dématérialisation et de sous-traitance massive, se retrouvent acculés à changer de champ professionnel. Que dire du sort réservé aux psychologues du travail qui eux aussi connaissent une réforme radicale liée au déploiement du compte personnel d'activité (CPA) et à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) (voir page 12). Ah, le CEP : la nouveauté a déjà un an mais promet de transformer encore le métier de conseil à l'emploi et les pratiques d'accompagnement des chômeurs. Mais de cela, cher-es lectrices et lecteurs, nous vous parlerons à l'occasion du prochain numéro de *Modes d'Emplois* qui paraîtra en mars 2017. ●

● Protection sociale

Une surcomplémentaire au 1er janvier

La loi de finance de la Sécurité sociale de 2014 limite les remboursements de certaines prestations. C'est pourquoi notre régime propose de souscrire à une surcomplémentaire.

Nous avons tous reçu un mail du prestataire de notre régime complémentaire santé – Malakoff-Médéric – nous proposant de nous affilier en ligne à une surcomplémentaire santé facultative, en complément du contrat obligatoire. Qu'est-ce que cela veut dire ? Pourquoi la mise en place d'une surcomplémentaire facultative ? Parce qu'il y a des évolutions pour notre contrat santé à partir du 1er janvier 2017.

Plafonds de remboursement

La loi de financement de la Sécurité sociale approuvée en 2014 impose une limitation des remboursements de certaines prestations par la mise en place du contrat responsable. En clair, les mutuelles « responsables », c'est-à-dire qui respectent un certain nombre de critères définis par la loi de financement, sont plafonnés dans leur remboursement concernant l'optique et certains dépassements d'honoraires. Les plafonds concernant l'optique nous impactent sur la monture, avec un remboursement maximum de 150 euros, et sur le montant des

verres. De plus, on ne pourra changer de lunettes que tous les deux ans, sauf en cas de changement de vue et pour les enfants de moins de 16 ans.

Les plafonds concernant les dépassements d'honoraires ne concernent que les médecins qui n'ont pas adhéré au Contrat d'accès aux soins (CAS). Le CAS est un contrat proposé aux médecins du secteur 2, et à certains médecins du secteur 1, les incitant à geler leurs honoraires en contrepartie d'avantages sociaux et d'une base de remboursement supérieure. On peut facilement savoir si un praticien est signataire du CAS en consultant l'annuaire santé sur le site de la Sécurité sociale ameli.fr. Le CAS sera remplacé par l'Option de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) en 2017.

Donc pour les médecins relevant du CAS, peu de changement par rapport à l'ancien contrat : vous serez remboursés jusqu'à 6 fois la base de remboursement de la Sécurité sociale (BRSS) en cas d'hospitalisation et jusqu'à 5 fois la BRSS en consultation de médecins spécialistes. Par contre, pour les médecins

hors CAS, le remboursement est limité à 2 fois la BRSS, que ce soit en hospitalisation ou en consultation. C'est dans ce cas que peut intervenir la surcomplémentaire en complément du remboursement de notre contrat obligatoire, avec trois options possibles.

Il n'y a pas péril en la demeure

L'option 1 ne concerne que les dépassements d'honoraires pratiqués en hospitalisation hors CAS. Elle permet un complément de remboursement qui peut aller jusqu'à 4 fois la BRSS; donc au total, avec le contrat obligatoire, jusqu'à 6 fois la BRSS.

L'option 2 ne concerne que les dépassements d'honoraires des spécialistes ou radiologues hors CAS. Elle permet un complément de remboursement qui peut aller jusqu'à 3 fois la BRSS; donc au total, avec le contrat obligatoire, jusqu'à 5 fois la BRSS.

L'option 3 regroupe les deux premières options.

Qui peut adhérer ? Vous et votre conjoint non à charge sans mutuelle. Par contre votre conjoint non à charge avec mutuelle ne le peut

pas. Si vous choisissez l'option 1 ou 2, vous pourrez changer d'option ultérieurement. En revanche, si vous choisissez l'option 3, vous ne pourrez plus changer pour la 1 ou la 2.

Pour autant, il n'y a pas péril en la demeure. Vous avez jusqu'au 31 mars 2017 pour bénéficier de la surcomplémentaire pour l'année 2017. Vous aurez ensuite jusqu'au 31 octobre de chaque année pour souscrire à la surcomplémentaire et en bénéficier pour l'année suivante. Si vous ne souhaitez pas souscrire à cette surcomplémentaire santé, votre inscription au régime de base est reconduite automatiquement au 1er janvier 2017, ainsi que celle de vos ayants droit à charge, selon les nouvelles garanties et les nouveaux tarifs.

En ce qui concerne la prévoyance, nous recevrons un mail de Mutex en décembre pour refaire notre choix d'option en cas de décès...

Prenez le temps de la réflexion ! Le SNU organise des congés de formation sur le sujet. Rapprochez-vous de la section SNU de votre région et venez vous informer ! ●

Brigitte DOHEN

Remboursement		Remboursement						
Compris remboursement SS		En complément de la garantie de base						
Base		Option 1		Option 2		Option 3		
Conventionné	Non conventionné	Conventionné	Non conventionné	Conventionné	Non conventionné	Conventionné	Non conventionné	
HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie) hors chirurgie esthétique								
Honoraires déclarés à la SS – Actes codifiés en K y compris l'IVG hors CAS	200 % BRSS	90 % FR limités	+ 400 % BRSS	+ 90 % FR Limités à 400 % BRSS		+ 400 % BRSS	+ 90 % FR Limités à 400 % BRSS	
CONSULTATIONS – FRAIS MEDICAUX								
Consultations et visites de spécialistes hors CAS	100 % FR Limités à 200 % BRSS	90 % FR Limités						
Actes de spécialistes effectués en externat hors CAS					+ 300 % BRSS	+ 90 % FR Limités à 300 % BRSS	+ 300 % BRSS	+ 90 % FR Limités à 300 % BRSS
Radiologie hors CAS								

● CEP, CPA, CPF...

Derrière les sigles, quels droits ?

Le compte personnel d'activé sera activé par le conseil en évolution professionnelle.

Derrière tous ces nouveaux dispositifs, quels progrès pour les salarié-es ? Lors de la réunion d'installation du comité d'orientations, la FSU a rappelé son intransigeance à la ministre.

La FSU a participé le 10 novembre dernier à la réunion d'installation du comité d'orientations du compte personnel d'activités (CPA), présidée par la ministre du Travail Myriam El Khomri et la secrétaire d'Etat à la Formation professionnelle, Clotilde Valter.

Individualisation des droits

Le CPA a été créé par l'article 39 de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail, du 8 août 2016, et dont les conditions de mise en œuvre ont été décrites par le décret du 28 octobre 2016. C'est principalement un outil de gestion individualisée des droits générés au titre de la formation professionnelle, mais aussi au titre de l'engagement citoyen. Il permettra également de gérer les droits acquis au titre de la pénibilité du travail, au moyen du compte de prévention de la pénibilité créé par la loi du 20 janvier 2014 portant réforme du système de retraites. Le CPA englobe ainsi le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Les bénéficiaires visés sont nombreux : tous les sa-

liariés du privé et les agents des trois fonctions publiques. Mais aussi les travailleurs indépendants, les agents des organismes consulaires, les travailleurs en ESAT. Le CPA sera déployé à partir du 1er janvier 2017 et devrait concerner à terme près de 30 millions de personnes. Une disposition prévoit une portabilité complète des droits acquis entre les statuts publics, privés et indépendants.

Cinq opérateurs nationaux

Et c'est là que Pôle emploi intervient puisque le dispositif prévu pour activer le CPA est le conseil en évolution professionnelle (CEP). Le dispositif du CEP est issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Le CEP est à cet égard un droit reconnu pour chaque bénéficiaire du CPA, pour être accompagné tout au long de son parcours professionnel. Cinq opérateurs nationaux ont été habilités pour délivrer ce droit à chacun des bénéficiaires du CPA : Pôle emploi, les missions locales, l'Apec, Cap emploi et les Fongecif. Mais les régions pourront également désigner des opérateurs locaux !

Deux inquiétudes s'imposent dès à présent à propos desquelles la FSU a rappelé qu'elle resterait intran-

sigeante. Première alerte, le CPA incarne une logique d'individualisation des droits. Il est hors de question pour notre fédération que le CPA devienne l'antichambre du démantèlement de droits collectifs issus du statut général de la fonction publique, des accords interprofessionnels, des conventions collectives ou des accords d'entreprises.

● Nous refusons d'accompagner un modèle qui pérenniserait le précarité et le sous-emploi.

Lors de la réunion du 10 novembre, notre fédération a très clairement interpellé la ministre à ce propos. Si les propos tenus par Myriam El Khomri se voulaient rassurants, la FSU a rappelé qu'elle resterait vigilante quant aux risques et dérives potentiels, que représente cette nouvelle architecture de gestion sociale.

Deuxième alerte, le CPA ne doit pas devenir un outil de gestion de la précarité ! La situation économique et sociale dans notre pays est marquée par un chômage de masse touchant près de 6 millions de personnes. La précarisation massive du marché du travail s'ac-

célère si l'on en croit les chiffres sur les embauches en France en 2015 dont près de 92 % se font en CDD de moins de 6 mois. Pour la FSU, la formation professionnelle est un enjeu majeur dans la lutte contre le chômage et pour garantir un retour vers l'emploi durable et stable. Aussi, le CEP a toutes les raisons d'exister, afin de garantir une sécurité sociale et professionnelle, d'autant plus dans ce contexte économique et social très dégradé.

Gestion de la précarité

Mais la convention Unedic qui fixe les règles d'indemnisation des chômeurs ne permet qu'à seulement 32 % des demandeurs d'emploi d'être couverts par l'assurance chômage. Aujourd'hui, l'urgence est là ! Et c'est parce que nous partageons l'exigence de sécurité et de nouveaux droits pour les travailleurs, que nous refusons d'accompagner un modèle qui pérenniserait le précarité et le sous-emploi. Ainsi, en lieu et place du CPA et de ses outils, le SNU souhaite que le débat relatif à une vraie sécurité sociale professionnelle soit enfin engagé afin que de nouveaux droits pour toutes et tous, tout au long de l'activité professionnelle, deviennent enfin une réalité ! ●

Jean-Charles STEYGER

Le compte personnel de formation (CPF) au 1^{er} janvier 2017

Pour les agents publics, fonctionnaires et non-titulaires :

- Les droits annuels fixés à 24 heures par an avec un plafond de 120 heures cumulées au titre de la formation continue.
- Un doublement des droits à la formation pour les agents non qualifiés.
- Une prise en charge par l'employeur public des frais de formation professionnelle.
- Une conversion automatique des droits acquis au DIF en CPF.
- Les reliquats des droits au DIF au 31 décembre 2016.

Pour chaque salarié-e :

- Les reliquats des droits au DIF au 31 décembre 2016.
- Les droits annuels fixés à 24 heures par an avec un plafond de 120 heures cumulées au titre de la formation continue.
- Des droits majorés pour les salarié-es peu ou non qualifiés-es.
- Des possibilités d'utilisation nouvelles du CPF comme pour aider à la création d'entreprise ou bien réaliser un bilan de compétences.

Le compte d'engagement citoyen (CEC) au 1^{er} janvier 2017

Les bénéficiaires :

- Les personnes qui ont réalisé le service civique.
 - Les réservistes de l'armée ou de la santé.
 - Les maîtres d'apprentissage, qui accompagnent les apprentis en entreprise.
 - Les bénévoles à responsabilité dans des associations d'intérêt général
- Le compte d'engagement citoyen est accessible aux retraités et aux jeunes qui ne sont pas encore entrés sur le marché du travail.

Le CEC permet d'acquérir :

- Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités dans la limite d'un plafond de 60 heures.
- Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités. L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen.

● L'Agence de demain

Une nouvelle étape vers le digital

La Direction générale présente son projet de l'Agence de demain, expérimentée à Paris en 2017. Derrière les arguments hypocrites de recréer du collectif et de sortir le demandeur d'emploi de son isolement, la Direction pose une nouvelle marche vers l'automatisation généralisée des services.

A voir le rythme auquel les dirigeants de Pôle Emploi empilent les nouveaux projets, on est obligé de se demander d'où leur vient une telle frénésie ? Depuis le Nouveau parcours du demandeur d'emploi (NPDE) à l'été 2015, on ne les arrête plus ! Le plan stratégique 2015-2020 organisait la fermeture des agences l'après-midi et l'automatisation des services ; le projet pour une Organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité nous promet le saucissonnage de nos métiers et la digitalisation à tout va de nos activités ; voilà le nouveau projet-choc de la Direction générale (DG) : l'Agence de demain, présenté au comité central d'établissement (CCE) de Pôle emploi le 5 octobre 2016.

Des collectifs pulvérisés

Ce projet de l'Agence de demain est l'une des priorités stratégiques de Pôle Emploi 2020. Selon le document de présentation, il s'agirait de « faire jouer pleinement la complémentarité entre services digitaux et services physiques » par de nouvelles modalités de délivrance et par des aménagements d'espaces novateurs en agence. Le document de présentation dresse d'abord la genèse du projet : il paraîtrait que tout découle d'attentes exprimées par des demandeurs d'emploi, des entreprises et des personnels de Pôle emploi. Parmi les attentes des agents relevés dans le document, on trouve « faire revivre le collectif ». Certes, mais qui a tué le collectif ? Pas le colonel Moutarde avec le chandelier mais la DG, à force de désorganisation des procès de travail, de réorganisation des espaces, de rationalisation des tâches ! Depuis la création de Pôle emploi, les objectifs exclusivement budgétaires de la DG ont littéralement pulvérisé les collectifs de travail. Et nous devrions à présent faire confiance à ce même patron lorsqu'il veut nous vendre son agence du futur comme

moyen de faire revivre le collectif ? L'ensemble du document enchaîne des propositions qui prêteraient à s'esclaffer si les conséquences n'en étaient pas aussi terribles. On trouve de véritables petites merveilles dans ce projet, par exemple lorsqu'il est question d'« un lieu de partage où humain et digital se connectent » ! Les rédacteurs du texte doivent consommer de puissants euphorisants pour en arriver à écrire ça. Autre pépite, l'agence de demain devrait « rompre l'isolement du demandeur » face à sa recherche d'emploi. Mais qui a tout fait pour l'isoler en multipliant les services à distance, en cherchant à vider les agences, en digitalisant une partie des services, en imposant les plateformes téléphoniques, en généralisant la sous-traitance et en fermant les agences de proximité ?

L'Agence de demain... matin

L'Agence de demain proposera des espaces physiques animés dédiés à la recherche d'emploi et aux actes dématérialisés, ça ressemble beaucoup à l'agence d'hier. Il est même question de promouvoir des sessions de travail collaboratif... mais sans remettre en cause les fermetures l'après-midi évidemment ! Ce sera donc l'Agence de demain mais surtout le matin. Le projet sera testé sur l'agence parisienne de Daviel entre novembre 2016 et décembre 2017. A partir du bilan de la mise en œuvre d'un ensemble complet de services à Daviel, il sera établi un cahier des charges national. Après, nous serons toutes et tous embarqués dans l'agence du futur. Chouette ! Notons que le projet de l'Agence de demain se revendique, entre autres, des préconisations du Conseil national du numérique (CNNum) dans son rapport *Nouvelles trajectoires*. Nous avons eu l'occasion lors des deux précédents numéros de *Modes d'Emplois* de citer le CNNum, entre autres dans leurs études prospectives qui prévoient la destruction du salariat,



l'automatisation de l'économie et la destruction des millions d'emplois qui l'accompagneront. C'est dans ce même rapport *Nouvelles trajectoires*, cité comme référence par le document de présentation de la DG, que le CNNum anticipe le démantèlement du service public de l'emploi pour faire place à un prochain service public de l'activité. La subtilité terminologique pourrait paraître anodine mais elle est en réalité lourde de sens. L'avenir est fait de précarité, le compte personnalisé d'activité (CPA) en est la première brique qui accompagnera les futurs citoyens à multiplier et à cumuler les jobs et les statuts (indépendants, salarié-es et... allez savoir...).

Service public de l'activité

Soyons sérieux, derrière les formulations ronflantes où le cynisme le dispute à l'hypocrisie, le projet de l'Agence de demain est la mise en œuvre pratique du plan stratégique 2015-2020 : au-

tomatisation, digitalisation, numérisation, etc. L'objectif à terme est bien sûr d'amener les usagers à se passer des personnels, et d'apprendre aux personnels à se passer d'eux-mêmes, à grand renfort de scripts, algorithmes et procès informatiques. La modernisation numérique au service des gains de productivité peut faire des ravages, et le tout digital démontre régulièrement son efficacité. Un exemple récent l'illustre au Canada où 80 000 fonctionnaires canadiens sont dans une situation dramatique depuis qu'un nouveau logiciel de paie les a privés de salaire. Mais ce fiasco a permis de virer 2 700 agents qui faisaient le job avant la livraison du logiciel conçu par IBM. Tant pis si un tiers de la fonction publique canadienne reste toujours sans solution après plusieurs mois de cauchemar. Un bel exemple de la société automatisée de demain où l'agence rêvée par notre DG à hélas toute sa place. ●

● Europe

L'IVG, un droit à défendre

Le droit à l'avortement n'est pas le même en Union européenne. Et même dans les pays où l'IVG est légalisée, l'application des textes reste à géométrie variable. Devant l'inégal accès des femmes à disposer de leur corps, il est urgent de défendre une loi unique européenne.

Récemment, le droit à l'avortement a failli être restreint en Pologne. Mais la mobilisation des femmes a fait reculer ce projet rétrograde. En Espagne, une même volonté politique réactionnaire a tenté d'agir, là aussi mise en échec par la mobilisation. En France, entre la Manif pour tous et les déclarations de François Fillon, il y a tout lieu de rester vigilant. Et le Conseil de l'Europe a épinglé l'Italie au sujet des mauvaises conditions d'application de l'interruption volontaire de grossesse (IVG). En Europe, le droit des femmes à disposer de leur corps est-il un véritable acquis ? Est-il véritablement durable ? Le droit à l'accès à l'IVG est-il identique, quel que soit le pays ? Hélas, il est nécessaire de reconnaître que les lois et les politiques en la matière sont à géométrie variable. Et l'application des textes peut dans la pratique se décliner de manière très différente, et se révéler très douloureuse pour les femmes. On peut classer les Etats membres de l'Union européenne (UE) en trois groupes : les progressistes, les restrictifs et les rétrogrades.

Les progressistes

Dans le groupe des progressistes, on retrouve la plupart des Etats membres dont la France, le Danemark, les Pays-Bas mais aussi les pays du Sud, de tradition catholique, tels que l'Italie, le Portugal et l'Espagne. Ils autorisent la pratique de l'IVG en moyenne jusqu'à 10 à 12 semaines de grossesse et jusqu'à 24 semaines aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. La Suède l'autorise jusqu'à 18 semaines. En général, l'avortement y est fait sur demande et le choix appartient à la femme mais il existe toutefois des exceptions. Au Luxembourg, par exemple, la loi de 2012, qui autorise l'avortement jusqu'à la 12e semaine de grossesse, impose une série de consultations et de démarches écrites qui ne facilitent pas son re-

cours. Au Royaume-Uni et en Finlande, selon les textes, la mère doit obtenir le consentement d'un médecin et justifier d'un risque pour sa santé physique et mentale. De plus, même dans les pays où l'avortement est légal, il peut y avoir un décalage important entre les textes et la réalité. La France est l'un des pays les plus libéraux en matière du droit à l'avortement. Il y est remboursé à 100 %. Il existe cependant des obstacles, souvent causés par des motifs économiques. Par ailleurs, le nombre de médecins pratiquant l'IVG reste insuffisant, soit pour des raisons de conscience soit faute d'incitation économique. En Italie, l'IVG est légale, mais jusqu'à 70 % des médecins se disent « *objecteurs de conscience* » et refusent de la pratiquer, rendant son accès difficile, surtout dans le sud du pays. Les femmes italiennes souhaitant un avortement rencontrent encore trop d'obstacles. Etant donné le nombre élevé de ces objecteurs de conscience, les structures médicales n'arrivent pas toujours à trouver assez de personnel. En outre, les médecins qui pratiquent les avortements subiraient, selon une étude du Conseil de l'Europe, des discriminations « *en terme de charge de travail, d'obtention de poste et d'opportunités professionnelles* ».

Les restrictifs

Dans le groupe des restrictifs, on trouve la Pologne et l'Irlande, deux bastions du catholicisme en Europe. En Pologne, l'avortement n'est permis qu'en cas de viol, d'inceste, de danger pour la vie de la mère ou de malformation du fœtus. Dans les deux premiers cas, l'intervention est autorisée jusqu'à la 12e semaine, dans les deux autres jusqu'à la 24e semaine. Le résultat de cette politique restrictive est l'augmentation du nombre d'IVG pratiquées clandestinement. Les Polonaises les plus riches partent pour l'Allemagne, le Royaume-Uni

ou les Pays-Bas et les plus pauvres utilisent un médicament contre l'arthrose pour provoquer des contractions et une fausse couche.

Les textes peuvent dans la pratique se décliner de manière très différente, et se révéler douloureux pour les femmes.

En Irlande, depuis 2013, l'avortement est permis uniquement si la poursuite de la grossesse fait courir à la femme un « *risque réel et substantiel* », qui doit être justifié par deux médecins. Depuis le suicide d'une jeune femme s'étant vu refuser une IVG en 2012, le risque suicidaire est pris en compte à condition d'avoir l'avis unanime de deux psychiatres et d'un obstétricien. Un projet de loi présenté en juillet 2016 visant à légaliser l'avortement sans condition a été rejeté.

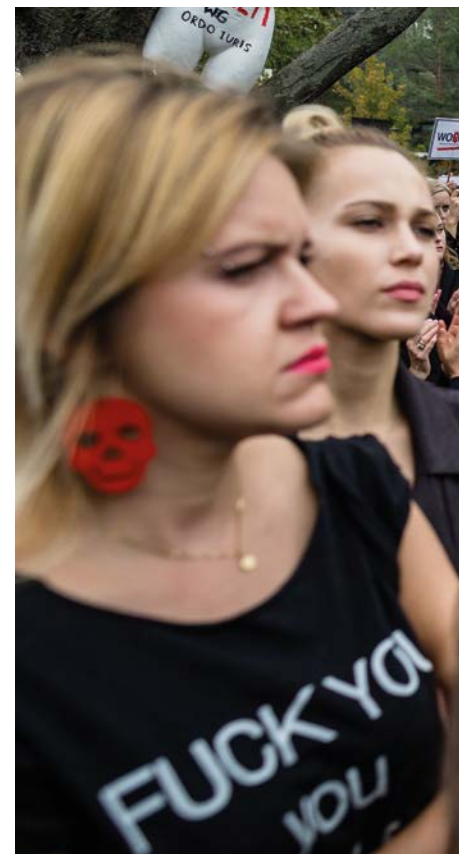
Les rétrogrades

Dans le groupe des rétrogrades, on trouve les pays adeptes de l'interdiction totale. Un seul pays européen interdit totalement l'avortement, c'est Malte où, en cas d'infraction la peine encourue va de 18 mois à 3 ans d'emprisonnement. Quant à Chypre, l'IVG y est aussi illégale, mais tolérée en cas de viol et d'inceste. L'avortement peut aussi être pratiqué si deux médecins certifient que la grossesse présente un risque pour la femme et l'enfant à naître. En Andorre, l'avortement est interdit, sauf s'il y a un risque pour la santé de la femme.

Pour garantir aux femmes l'accès à l'IVG, il faudrait une loi européenne unique sur l'avortement. Mais au

sein de l'UE, le droit à l'avortement reste une prérogative nationale. Le principe de subsidiarité qui s'applique à ce domaine explique en grande partie la disparité des lois. Le rejet par le Parlement européen, en décembre 2013, du rapport Estrela, du nom de l'eurodéputée portugaise voulant généraliser l'accès à la contraception et l'avortement au sein de l'UE, montre que le sujet est encore loin d'obtenir l'adhésion de tous ses membres. Cependant, la récente remise en question du droit à l'avortement en Pologne, et en Espagne ainsi que de multiples exemples de sa mauvaise application en Italie ou au Portugal pointent l'extrême urgence de légiférer au niveau européen. Pour éviter ces dérives, le droit des femmes à disposer de leur corps devrait devenir un droit européen ! ●

Claudine LEMASSON



● Pologne

L'avortement puni de prison

Un projet de loi défendu par la majorité ultraconservatrice a voulu interdire le droit à l'avortement. Cinq ans de prison étaient prévus pour les femmes cherchant à avorter et ceux qui les y auraient aidées. Une forte mobilisation a réussi à mettre le projet en échec.

Samedi 1er octobre, alors qu'une proposition de loi visant à l'interdiction totale de l'avortement est examinée au Parlement, plus de 100 000 personnes vêtues en noir, dont de nombreuses femmes, ont manifesté devant le Parlement polonais contre une proposition de loi bannissant l'avortement. A l'origine de cette proposition de loi, une initiative citoyenne déposée par le comité Stop Avortement et votée par une forte majorité des députés, proposant l'interdiction de l'IVG à une exception extrême près : lorsque la vie de la femme enceinte est en danger immédiat. Dès le matin, des protestataires, dont beaucoup de jeunes filles, s'étaient réunies devant le siège du parti conservateur au pouvoir Droit et Justice, pour former un « mur de la fureur » contre la proposition de loi jugée « inhumaine ». En début d'après-midi, dans le centre historique de la capitale, elles étaient des dizaines de milliers à scander : « Cette loi viole nos droits », « On ne se laissera pas faire », « Cruauté », ou « Les femmes feront tomber ce gouvernement ». Samedi, réunis sous le mot d'ordre « Finies, les blagues ! », à l'appel du comité Sau-

vons les femmes, les manifestants ont brandi des drapeaux noirs et des pancartes : « Stop aux fanatiques au pouvoir », « On a besoin de soins médicaux, non pas de ceux du Vatican » ou « On veut des médecins, non pas des policiers ». « Je suis vraiment en colère contre ces mecs en costumes qui veulent décider de la vie de gens qui se trouvent parfois dans des situations insupportables », a déclaré à l'AFP Anna Blumsztajn, une professeure de lycée.

Jusqu'à 5 ans de prison

Le comité a annoncé une collecte de signatures en faveur d'une initiative législative européenne assurant l'accès garanti à un avortement légal, à l'éducation sexuelle et à la contraception. Barbara Nowacka, membre du comité, a déclaré : « Dans quelques mois, je vous demanderai votre aide pour réunir plus d'un million de signatures. Elles seront destinées non plus à ceux qui nous méprisent mais à ceux qui vont nous écouter ».

La Pologne est gouvernée par la droite conservatrice catholique et sa législation est déjà parmi les plus restrictives en Europe sur le sujet. Le projet de loi prévoit une

peine de prison pouvant atteindre cinq ans tant pour les médecins et autres personnes participant à l'IVG, que pour les patientes elles-mêmes, mais autorise le juge à renoncer à punir ces dernières. Les évêques polonais, qui appuient le principe général d'interdiction, se sont néanmoins prononcés contre la sanction pénale contre les femmes ayant subi l'IVG. La loi en vigueur autorise l'avortement dans trois cas : risque pour la vie ou la santé de la mère, examen prénatal indiquant une grave pathologie irréversible chez l'embryon et grossesse résultant d'un viol ou d'un inceste.

Outre le texte prévoyant l'interdiction de l'IVG, le Parlement polonais s'est aussi penché sur une proposition de loi de députés visant à limiter strictement la pratique de la fécondation *in vitro*. Ce projet interdit notamment la congélation des embryons, considérés par ses promoteurs comme des êtres humains dès la pénétration du spermatozoïde dans l'ovule, avant même son implantation dans l'utérus. Il impose aussi qu'un seul ovule soit fécondé à la fois, ce qui réduirait considérablement les chances de succès du procédé. Face à l'ampleur des

manifestations et des nombreux mouvements de protestation organisés depuis avril dernier, le gouvernement a pris la décision de ne pas soutenir cette proposition de loi. Le jeudi 6 octobre, le parlement a rejeté la proposition de loi : 352 député-es ont voté contre, 58 pour et 18 se sont abstenus.

Victoire des mobilisations

En Europe, comme aux Etats-Unis, de plus en plus d'électeurs et d'électorales ont porté au pouvoir des partis politiques conservateurs. De nombreuses lois promulguées portent directement atteinte aux droits sociaux dont certaines concernent le droit à l'IVG. Il faut être vigilant car rien n'est jamais acquis. En mai prochain, les Françaises et les Français seront amenés à voter pour le prochain président de la République. On connaît déjà les opinions de François Fillon et Marine Le Pen. Faisons en sorte que, demain, les Françaises et les Français ne soient pas, comme dans d'autres pays, contraints de descendre dans la rue pour défendre ce droit fondamental, durablement acquis. ●

Claudine LEMASSON



● Référent réglementaire et applicatif

Le spécialiste des spécialistes ?

Les RRA sont devenus des fonctions charnières dans les agences sans pour autant que leur rôle ait été parfaitement cadré. Afin de connaître plus précisément les problématiques rencontrées et mieux soutenir les collègues concernés, le SNU va prochainement diffuser un questionnaire et organiser une journée d'échange.

Depuis sa création, le poste de référent réglementaire applicatif (RRA) a évolué au fil de l'eau, prenant progressivement toute sa place dans l'organisation et le fonctionnement des agences locales. Des formations spécifiques ont été mises en place.

Des personnels isolés

La fonction de RRA, qui visait notamment à aider les responsables d'équipe professionnelle (REP), souvent surchargés de questions réglementaires ou applicatives par les conseillers de leur équipe, s'est progressivement installée et renforcée. Les services support des Directions régionales (DR) et territoriales (DT) s'appuient de plus en plus sur les RRA, sans que ce rôle ne soit encore parfaitement cadré et reconnu. Du coup, le RRA est devenu une fonction charnière, très sollicitée dans le cadre des démultiplications, essentielle dans les questionnements au quotidien tant de la part des agents que de

l'équipe locale de direction (ELD), isolée car presque toujours unique par site.

● **Comment être sur tous les champs du placement mais aussi sur l'indemnisation ?**

Le référent réglementaire et applicatif ne fait pas partie de la ligne managériale, mais pour autant, il est membre de l'ELD et il est positionné régulièrement en tant que manager en charge de l'accueil (Manac).

Un métier à défendre

Créée par la Direction générale (DG) afin de trouver des postes aux adjoints qu'elle supprimait dans la majorité des agences (décision unilatérale et inconsciente, qui a renforcé la surcharge des ELD et déstabilisé nombre d'entre elles, et que la DG n'applique plus de la même façon), cette fonction a beaucoup évolué. Pour le SNU,

elle reste insuffisamment reconnue et accompagnée.

Un manque de reconnaissance

Nous avons échangé avec certaines et certains RRA, et de nombreuses questions nous sont remontées. Où commence et où s'arrête leur fonction, notamment par rapport aux divers correspondants et référents (prestations, etc.) ? Quelles compétences l'établissement veut-il qu'elles et ils exercent ? Comment être sur tous les champs du placement (DE, entreprise, la formation, etc.), mais aussi sur l'indemnisation ? Est-il possible d'être « au top » sur le réglementaire et sur les applicatifs ? Comment passer les innombrables informations qui se déversent sur les RRA lors de chaque version informatique ? Et cela, même si l'établissement a pris en compte leur demande sur le temps indispensable entre l'acquisition des nouvelles informations et les démultiplications sur site. Il nous semble important de pouvoir écouter plus largement ces agents,

de porter leurs attentes auprès de notre établissement pour de meilleures conditions d'exercices mais aussi pour une reconnaissance de cette fonction.

● **Est-il possible d'être au top sur le réglementaire et sur les applicatifs ?**

C'est pourquoi le SNU leur propose, afin de nous aider à mieux connaître leur métier et pouvoir le défendre, de remplir un questionnaire anonyme et rapide, en y rajoutant témoignages, questions, propositions, et d'organiser une journée d'échange si vous le souhaitez sur votre métier et vos activités. Le SNU s'engage à porter un éclairage particulier sur la fonction de RRA, vos besoins dans toutes les instances où il est représenté et à vous faire partager les conclusions de notre enquête. Ce questionnaire sera prochainement envoyé aux RRA. ●

Le Secteur Cadres du SNU



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste

Pour les ex-salarié-es de : Pôle Emploi • ASSEDIC • ANPE • AFPA

Pour les salarié-es et ex-salarié-es de Missions Locales/PAIO

SOLIDARITÉ

- Intergénérationnelle : pas d'évolution de cotisation en fonction de l'âge
- Avec les précaires des services de l'emploi
- 9 tranches de cotisations suivant les revenus

Vous terminez un contrat dans un des services cités ci-dessus

• Fin de CDD, CUL... • Retraite • Demission...

Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

AMAE

71 bd de Brandebourg 94200 Ivry-sur-Seine

☎ 06.52.08.29.57

CONTACTEZ NOUS

amae.mutuelle@gmail.com <http://amaemut2m.free.fr>

● Assurance chômage

« Construire la mobilisation des chômeurs »

Alors que le chômage ne cesse d'augmenter et que les attaques sur la convention Unedic se font de plus en plus menaçantes, nous avons interrogé Marc Moreau, militant d'AC !, sur les perspectives de mobilisation des chômeurs et précaires.

Modes d'Emplois : En juillet, le gouvernement prorogeait la convention de 2014. Pourquoi les négociations, cette fois-ci, n'ont pas pu aboutir ?

Marc Moreau : Les négociations n'ont pas pu aboutir grâce à l'ampleur de la mobilisation contre la loi Travail. Le Medef refusait d'envisager payer un seul centime pour contribuer au déficit annuel de l'assurance chômage. Surtout, l'Etat s'était engagé auprès de Bruxelles à réduire le déficit annuel de l'assurance chômage de 1,7 milliards d'euros sur deux ans. C'est pour cette raison que le gouvernement Valls insistait autant sur la reprise des négociations. Mais la bonne nouvelle pour eux, c'est que l'Etat a fini par recevoir l'accréditation de Bruxelles à propos du déficit public qui ne dépassait pas 3 % en 2016. Du coup, Valls n'avait plus d'obligation budgétaire de toucher à l'assurance chômage. Mais la mobilisation ne nous a pas permis de faire aboutir nos revendications concernant l'indemnisation de toutes les formes de chômage et de précarité.

Quelles menaces pèsent à présent sur l'assurance chômage ?

La solution actuelle ne satisfait pas forcément le Medef. Gattaz a même déclaré que si les difficultés que rencontre l'assurance chômage allaient trop loin, il ne serait pas aberrant que le gouvernement prenne des mesures radicales. Du type que l'Allemagne a pris en

2003, comme la loi Hartz IV, en coupant les droits des chômeurs, aboutissant à la grande précarité que connaissent actuellement les travailleurs allemands.

La stratégie du Medef pourrait d'ailleurs être, en refusant de négocier et en insistant sur des propositions si radicales que même la CFDT les rejette, de montrer que les blocages sont trop grands et pousser l'Etat à refonder l'assurance chômage. Ou bien, autre scénario, sous le poids de la menace de l'intervention de l'Etat, obtenir de la CFDT et des autres un accord qui nous soit très défavorable.

Ce qui pose la question de la mobilisation des chômeurs et précaires.

Le mouvement social a prouvé à l'occasion des marches du printemps 1994 que la mobilisation des chômeurs et précaires était possible à condition de s'en donner les moyens. Aujourd'hui, les conditions sont à peu près les mêmes et la question doit se reposer. Quand j'ai rejoint Agir ensemble contre le chômage (AC !) en février 94, il y avait beaucoup de militants d'horizons très différents : des syndicalistes, des associatifs, des chômeurs, des antiracistes, des féministes. Ces gens-là ont lancé une structure, où des tas d'individus d'horizons très divers ont trouvé un espace pour s'entendre et mener des batailles importantes. Et une séquence s'est ouverte. Une étape très importante

a été l'hiver 1997-98. De très nombreux lieux furent occupés par les chômeurs et précaires. C'est un moment très fort où plein de choses ont été gagnées : la gratuité des transports, la revalorisation de l'ASS sur le RMI, la suppression de la dégressivité des allocations, la loi contre les exclusions, les comités de liaison, le fonds social d'un milliard de francs pour permettre de payer les factures. En hiver 99, il y a eu la mobilisation pour la prime de Noël, qui sera confirmée pour les années suivantes. Un troisième temps de mobilisation très forte a été la lutte contre le PARE en 2000.

Pourtant, le PARE est passé ?

Pas du tout, le PARE n'est pas passé, pas la version originale. Car le but des organisations patronales de l'époque avec Kessler et Seillière était, par la question de l'assurance chômage, de refonder le Code du travail et d'arriver au contrat de travail unique. A ce moment, grâce notamment à Claire Villiers, un large arc d'alliance s'est constitué avec les organisations de chômeurs et des organisations syndicales. L'offensive du patronat était très forte et la mobilisation a réussi à bloquer l'attaque. Mais là encore, il faut reconnaître que malgré notre victoire, le mouvement a connu une certaine frustration. Car nous avions mis en échec une attaque sans pour autant gagner de droits nouveaux.

• Nous demandons la garantie d'un revenu et la continuité des droits sociaux.

Une quatrième étape de cette séquence fut la mobilisation pour les recalculés en 2003. Des camarades, entre autres d'AC !, ont lancé l'alerte, les premières assemblées générales se sont constituées. On a mené la bagarre et on a permis d'obtenir la réintégration dans leurs droits de plus d'un million de chômeurs.



Marc Moreau est militant d'Agir ensemble contre le chômage

Quelles sont les perspectives de mobilisation actuellement ? Le revenu universel ?

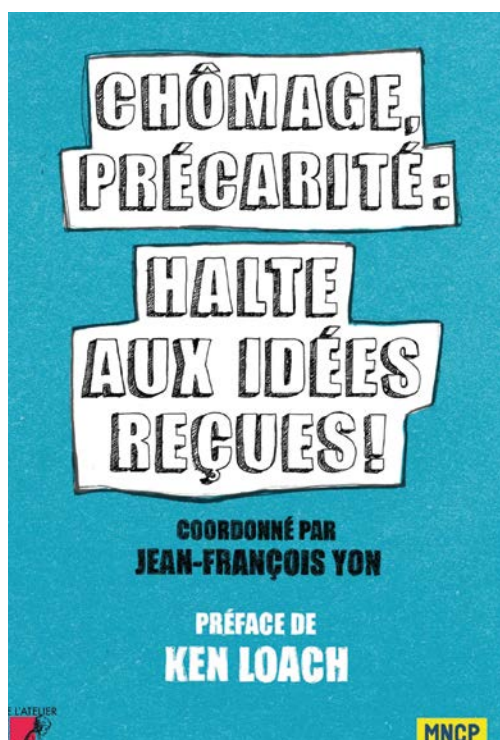
La Déclaration des droits de l'homme en préambule de la constitution française stipule clairement le droit pour chacun d'avoir accès à des conditions d'existence convenables. Nous demandons la garantie d'un revenu personnel en aucun cas inférieur au Smic mensuel avec les droits sociaux qui vont avec. Marx disait que c'est par son travail que l'homme change le monde. On parle trop souvent d'emploi et peu du travail. Le capitalisme capte le travail pour en faire de l'emploi, subordonne les êtres humains, et les exploite jusqu'à les pousser au suicide. Tout ça pour des emplois souvent peu utiles socialement. Donc il y a un débat tronqué. La question, c'est de savoir si dans la période actuelle, le capitalisme a besoin du plein emploi. Il semblerait que non. Est-ce qu'on peut le faire changer d'avis ? Je ne pense pas. Est-ce que ça doit être un axe de mobilisation ? Je ne sais pas. Le grand patronat a besoin de la précarité. Notre objectif à présent doit être de construire la mobilisation. Notre combat doit être de permettre aux salariés, aux chômeurs et précaires d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. ●

Propos rapportés par Francine FREJUS



La banderole d'AC ! lors de la manifestation contre le chômage du 3 décembre

Pour en finir avec les idées reçues



Chômage, précarité : halte aux idées reçues !, Collectif, Editions de l'Atelier, Paris, 2017

Les vingt-cinq organisations réunies dans ce livre ont en commun de lutter, chacune dans leur domaine, contre le chômage et la précarité, ces réalités qui minent la société française depuis plus de quarante ans. Dans le prolongement de leur action, elles prennent ici la plume pour contrecarrer idées reçues et contrevérités, présenter des expériences novatrices et montrer le vrai visage des chômeurs, victimes et non coupables, mais surtout acteurs et citoyens engagés de notre société. Une invitation à la solidarité pour multiplier les initiatives et porter ensemble, grâce à une large mobilisation citoyenne, un véritable changement !

D'après une enquête du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Credoc), en 2014, 53 % des Français estimaient que le RSA incitait les gens à ne pas travailler. Conséquence ? Seuls 10 % des Français considéraient qu'il fallait l'augmenter de façon prioritaire, par rapport à d'autres allocations, alors que 23 % pensaient qu'il pourrait être réduit. Plus largement, toujours d'après les travaux du Credoc, 66 % des Français estiment que, s'ils le voulaient vraiment, beaucoup de chômeurs pourraient retrouver un emploi. Les discours politiques de plus en plus violents et accusateurs envers les chômeurs et les précaires trouvent un

écho fort auprès de la population, et se nourrissent de préjugés.

En juin 2016, le groupe Les Républicains au Sénat a même déposé une proposition de loi visant à lutter contre la fraude sociale, qui s'avérait particulièrement stigmatisante pour les allocataires du RSA, avant de reculer face à la pression médiatique et associative.

C'est pour contrer ce sentiment grandissant à l'égard des personnes privées d'emploi et les idées fausses qui l'alimentent que le Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP) a proposé à une vingtaine d'organisations très différentes – syndicats de salarié-es, associations de chômeurs, clubs d'entreprises pour l'insertion, acteurs de la lutte contre l'exclusion – de publier un livre.

Entre autres idées reçues dénoncées dans l'ouvrage, le SNU est l'auteur du chapitre « *Si les conseillers Pôle emploi travaillaient mieux, il y aurait moins de chômage* ». Ce livre se veut pédagogique, basé sur des faits et des expériences de terrain, pour donner à entendre un autre discours et sensibiliser le grand public aux problématiques rencontrées par les chômeurs. Il avance également des solutions pouvant être développées, dans un esprit positif et constructif. Le livre sortira mi-janvier 2017 en librairie. ●

Moi, Daniel Blake, le dernier Ken Loach

Daniel Blake se sent mal dès qu'il entre dans un Job center (la version anglaise de Pôle emploi). Là-bas, ils ont réussi à faire beaucoup plus glauques que nos agences françaises (qui ne sont pourtant pas des modèles pimpants). Il y a peu de places et on y voit « des surveillants » déambuler au milieu des demandeurs. Les entretiens sont aussi peu confidentiels que possible et quand il y a un couac ça s'entend. Justement Cathy, une mère avec ses deux enfants, se voit refuser toute aide par une conseillère que par gentillesse on ne qualifiera que de revêche. Elle se retrouve dans une impasse totale et proteste. Daniel est outré et veut défendre Cathy. On a déjà vu ce genre de situation triste chez nous mais souvent on ne sait pas quoi faire. Daniel et Cathy non plus.

Le surveillant arrive et expulse Daniel qui proteste, Cathy et ses deux moutons. Ils se retrouvent tous autour d'une tasse de thé. Fin du premier acte.

Daniel retourne ensuite dans le Job center et à chaque fois, il lui manque un papier. La situation se répète en boucle car, comme il a une insuffisance cardiaque, il doit passer devant une commission et il n'y sera convoqué que s'il a accepté un job. Un vrai cercle vicieux dont il

n'arrive pas à sortir car il lui faudrait expliquer sa situation par un mail. Et dans un stage bidon de recherche d'emploi, Daniel n'arrive pas à se servir d'un ordinateur. On connaît ça aussi. En attendant il sait tout faire dans une maison (et il le fait chez Cathy) ou dans une entreprise. Tout sauf se servir d'un ordinateur.

Cathy aussi tourne en rond et finalement tombe dans les pattes d'une mère maquerelle et se prostitue. Voilà, vous avez toute l'histoire mais Dan ne veut pas être refusé et faute d'ordinateur, raconte son histoire en graffiti sur le mur du Job center. Dans la rue, la foule non seulement applaudit, mais exulte. Il est arrêté et renvoyé à la rue. Ils se retrouvent tous devant une tasse de thé. Cathy disparaît, Dan la recherche et finalement la retrouve dans un bordel. Il en est complètement stupéfié. Dan fait un gros effort et finalement obtient un rendez-vous avec la commission. Il est en sueur, va se rafraîchir et... Vous trouvez cette histoire banale. Elle l'est, mais c'est toute la force de Ken Loach que d'en faire une histoire humaine où Dan dit Moi. Et ça devient une palme d'or à Cannes.

Courrez voir ce film, surtout si vous travaillez à Pôle emploi, et affichez cet article à la cafété. ●

Claude KOWAL



Quatre génies qui ont changé l'histoire

L'entraide et la violence ont construit des sociétés humaines de plus en plus vastes et organisées dans lesquelles ont pris place les notions de collectif et d'individu. La science, œuvre collective, est créée par des hommes qui ont une pensée sociale guidée par une identité personnelle et une histoire individuelle. Comme nous tous, me direz-vous... Mais les conséquences n'en sont pas toujours les mêmes ! Il suffit pour cela d'observer le XXe siècle en général et les années 1933 à 1945 en particulier, au regard de l'histoire de l'Humanité. Dans *Les Rêveurs lunaires*, quatre génies qui ont changé l'histoire, les deux auteurs, Baudoin et Cédric Villani nous racontent comment quatre scientifiques ont été acteurs de notre Humanité, à ce moment-là, et comment ils ont pu vivre cette charge incroyable.

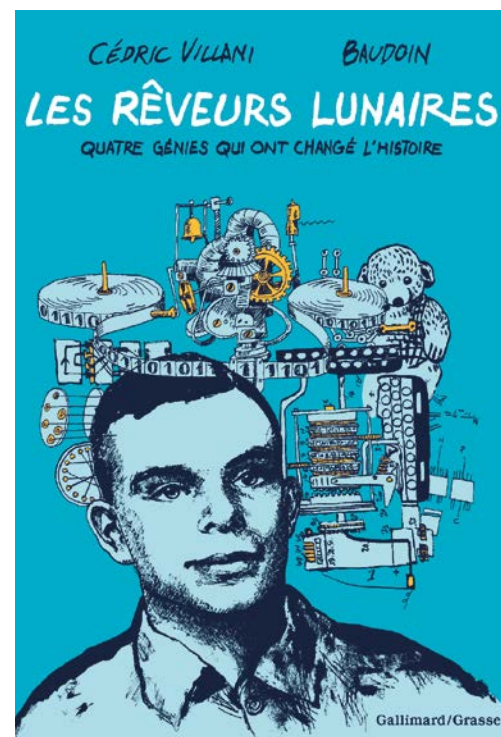
Werner Heisenberg, allemand né en 1901, reçoit le Prix Nobel de Physique, en 1933 pour la création de la mécanique quantique. A partir de 1942, il est le père du Projet uranium.

Alan Turing, anglais né en 1912, est mathématicien, cryptologue et... informaticien. Pendant la Deuxième Guerre mondiale, il casse le code de la machine allemande Enigma, servant au chiffrement et déchiffrement de l'information et donc, participe, activement, à la victoire des Alliés. Enfin, il est le père de l'Informatique

moderne. Leo Szilard, né austro-hongrois en 1898, est allemand puis américain. Physicien, il travaille sur l'énergie nucléaire et participe au Projet Manhattan. Hugh Dowding, écossais, né en 1882, est un militaire qui a combattu pendant les deux guerres mondiales. Il est surtout l'artisan de la victoire de la Bataille d'Angleterre. Humaniste, tacticien, il s'est souvent violemment opposé à sa hiérarchie.

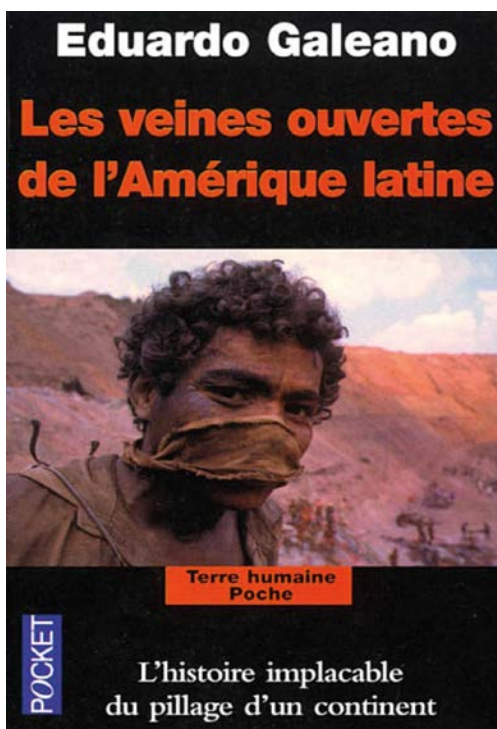
Nul besoin d'appétences pour les sciences pour comprendre cette bande dessinée. Les deux auteurs, Cédric Villani au scénario et Baudoin au dessin, réussissent à nous intégrer dans ce monde, tout en parlant de sciences pointues. Ils abordent ces quatre êtres par leur esprit rêveur, observant leurs états d'âme et leur éthique en tant que scientifiques. Les quatre récits sont passionnants, car ils évoquent l'identité, l'histoire et l'humanité de chacun d'eux. Une réelle et forte réflexion s'engage, sans, que jamais, elle soit hors de portée du plus grand nombre ou pesante. Enfin, c'est un ouvrage d'une actualité sidérante au regard de ce que notre monde contemporain est en train de vivre. Le dessin de ce grand dessinateur Baudoin est une poésie en noir et blanc, à l'encre et au pinceau, pour raconter les sciences ! ●

Céline PICHARDIE



Baudoin et Cédric Villani, *Les rêveurs lunaires*, Coédition Gallimard et Grasset, Paris, 2015.

Les veines ouvertes de l'Amérique latine



Edouard Galeano, *Les veines ouvertes de l'Amérique latine*, Pocket, Paris, 1971

Les historiens le savent : en 1492, on a découvert l'Amérique. Dans la foulée, on a inventé le colonialisme et avec lui un cortège de massacres, de pillages, de destructions dont on voit encore les effets. Les mots sont faibles pour rappeler ces forfaits qui détruisirent la plus large partie la société précolombienne et cela dans toute l'Amérique. C'est cette histoire que raconte *Les veines ouvertes de l'Amérique latine* d'Eduardo Galéano, un écrivain uruguayen. Cela fait froid dans le dos. Les conquistadors cherchaient surtout l'or. Ils l'ont cherché partout en poursuivant, mentant, trompant, égorgeant les populations. Ils n'avaient aucun respect du travail des artistes et fondaient les bijoux pour en faire des lingots. Entre 1545 et 1558, on découvrit les riches filons argentifères de Potosi dans l'actuelle Bolivie en même temps que l'alliage avec le mercure permit l'exploitation de l'argent moins titré. Ce fut la curée et, sans aucune vergogne, tous ces conquistadors pillèrent une montagne entière. On disait que les fers des chevaux étaient en argent. Certaines rues de la ville furent dépavées et entièrement recouvertes de barre d'argent. On en mit partout, dans les temples, les palais et les tripots. Des tripots et des bordels il n'en manquait pas et on les bénissait tous. De rien, elle devint une

ville de 128 000 habitants c'est-à-dire l'équivalent de Londres de l'époque. Plus de quarante églises magnifiquement décorées, 36 maisons de jeux et 14 écoles de danse. Le vice-roi disait de Potosi qu'elle était le nerf principal du royaume et Charles Quint lui accorda le titre de ville impériale. Pourtant il en resta peu dans les coffres espagnols. Un aphorisme disait « *L'Espagne possède une vache mais d'autres boivent son lait* ». Les banques anglaises, françaises, hollandaises et génoises ramassaient pratiquement tout. Quant aux Indiens, ils crevaient au fond de la mine. « *L'Amérique latine est le continent des veines ouvertes. Depuis la découverte jusque nos jours, tout s'y est toujours transformé en capital européen ou, plus tard, Nord-américain* ». Et à chaque fois le même modèle de rapine avec meurtres et esclavage. D'ailleurs quand les Espagnols et les Portugais se firent expulser de ces colonies, les Anglais prirent le relais, interdisant toute industrie qui pourrait entrer en concurrence avec la leur. Et quand elles devinrent des républiques indépendantes, rien ne changea : il suffisait d'organiser un coup d'Etat. Plus tard ce furent les Etats-Unis. Après l'argent, il y eut le sucre. Et après : l'étain, le coton et le café... Cela ne s'est jamais arrêté depuis cinq siècles. ●

Claude KOWAL

● Réfugié-es

La petite jungle de Norrent-Fontes

Tandis que le bidonville de Calais est démantelé et ses occupants transférés vers les centres d'accueil et d'orientation, il reste de nombreux campements de fortune. Le camp de Norrent-Fontes est de ceux-là, dans lequel s'entassent les migrants dans des conditions déplorables.

Norrent-Fontes se situe à 70 km de Calais. C'est sur le site d'une ancienne décharge, à 400 mètres d'une aire de repos de l'autoroute A26 que s'entassent quelques dizaines de migrants. Erythréens, Soudanais, Somaliens, ils ont tous fui leur pays pour tenter de passer en Angleterre.

Dans la boue et les débris

Certains sont là depuis plus d'un an maintenant, d'autres sont arrivés depuis seulement quelques jours. Il pleut sur Norrent-Fontes, le sol est détrempé, les migrants pataugent dans la boue. Ici il n'y a pas d'eau courante, pas d'électricité. Une simple tonne à eau comme pour le bétail, des bougies et de rares groupes électrogènes, des abris de fortune, quelques planches, des morceaux de plastiques, quelques toiles de tente qui abritent tant bien que mal des vieux matelas de récupération. Il fait froid et l'hiver n'est pas encore arrivé, les débris s'entassent dans une benne mise à disposition d'une association. Dans quelques-uns de ces abris sont stockées des denrées alimentaires : vieilles boîtes de conserve à moitié rouillées, sachets de pâtes éventrés, sacs de pommes de terre posés à même le sol... Les rats pullulent...

« Pas de photos s'il te plaît » nous dit Ibrahim. Un de ses compagnons de galère s'est fait prendre en photo il y a quelques mois par un curieux, la photo a été publiée sur Facebook. Quelques jours plus tard la police s'est rendue dans sa famille, là-bas au Soudan, elle a embarqué deux de ses frères, ils n'ont pas donné de nouvelles depuis. Au Soudan, comme en Érythrée, il est interdit de fuir.

● Ici, pas de grands discours sur l'état du monde, juste le vital, le lendemain.

Patrick est médecin bénévole. Chaque dimanche depuis 2 ans, il consacre quelques heures au camp. Membre de l'association Terre d'errance, il organise ses consultations dans une petite caravane posée au milieu de la « petite jungle ». Ici pas de suivi médical. A part quelques anciens, beaucoup ne resteront que quelques jours, le temps de tenter de prendre place dans un de ces camions qui s'arrêtent un peu plus loin sur l'aire d'autoroute. Le voyage s'arrêtera sûrement à Calais; surpris par la police, ils se retrouveront dans un autre camp : Grande-Synthe, Leffrinckoucke, Steenvoorde

ou l'un des 450 centres d'accueil d'orientation (CAO) disséminés dans toute la France. Entre-temps les passeurs leur auront volé le peu d'argent qu'il leur reste.

● Il n'y a pas d'eau courante, pas d'électricité. Une simple tonne à eau, comme pour le bétail

Il y a quinze jours, la rumeur a couru : l'Etat mettait en place des bus au départ de Calais, les femmes avaient l'autorisation de se rendre en Angleterre. Vraie rumeur mais fausse nouvelle : très rapidement, les femmes ont déserté le camp. Où sont-elles ? Personne ne sait. Les bénévoles s'interrogent encore. Qui a lancé cette rumeur ? Certains soupçonnent l'Etat : il fallait drainer le plus grand nombre pour remplir les bus à Calais. Maintenant la méfiance s'est installée, le doute aussi. Que faire ? Où aller ? Fallait-il vraiment endurer toutes ses souffrances pour se retrouver bloqué là, à moins d'une heure de route de leur rêve, l'Angleterre ? Impossible cependant de retourner au pays. Trop dangereux.

Que faire ? Où aller ?

Ibrahim tient à nous offrir le thé. En compagnie des deux jeunes en service civique de l'association et de Patrick, le « doctor », nous nous retrouvons sous la tente d'Ibrahim, autour d'une bougie et d'une tasse de thé. C'est l'occasion de faire le point : il faudrait récupérer des chauffages, des bouteilles de gaz, des chaussures étanches, des piles pour les petites torches. La nuit tombe vite en cette saison, les latrines de fortune sont au bout du camp, mais le camp fait 200 mètres et le chemin qui y mène est boueux, glissant, défoncé, sale. Il faudrait aussi construire un nouveau « magasin » pour mettre la nourriture à l'abri des rats. Bref pas de grands discours sur l'état du monde, juste le vital, le lendemain. Récupérer des forces. Il en faudra le moment venu quand il s'agira de grimper dans un camion, fuir la police ou résister face aux passeurs.

Un migrant est mort fin octobre, mortellement blessé d'un coup de couteau par un passeur qui l'avait volé. La préfecture a très vite annoncé une bagarre entre deux groupes alcoolisés. Et tant pis si les musulmans ne boivent pas d'alcool. ●

Michel BREUVART



La rubrique à Guy Yotine

Bruits de bottes au Papoukistan

En mathématiques, une révolution c'est partir d'un point pour revenir au même point. Simple, non ? Un exemple ? Le Vendée-Globe-Challenge. Les mecs, qui partent des Sables-d'Olonne, vont risquer leur peau pendant cinq mois pour revenir aux Sables-d'Olonne.

Autre exemple. Les Russes ont renversé une dictature monarchique, en 1917, pour établir une dictature communiste qui sera remplacée, après 1989, par une dictature capitaliste. Le Moscou-Globe-Challenge, en quelque sorte.

Dans *Modes d'Emplois*, on parle beaucoup de ce qui se passe en France et à Pôle emploi en particulier. Si on y parle aussi de l'étranger, on oublie souvent les petits coins reculés de la planète bleue. La révolution en cours au Papoukistan a échappé à tout le monde, sauf à votre serviteur. Pendant que nos candidats à la présidentielle s'écharpent autour du permis de conduire halal, des colonnes de rebelles Soutchous, ethnique majoritaire de la province méridionale du Sawachéi – république autonome de la Jamahyriah du Papoukistan – se dirigent vers la capitale du pays, Koufouré.

Les troupes fidèles au président Céki Lechefici, au pouvoir depuis 47 ans, bien qu'il appartienne à l'ethnie minoritaire des Bankalez, se sont aussitôt portées au-devant des rebelles. Le Papoukistan, dont le sous-sol regorge de betteravium, est l'objet des attentions des pays développés. Rappelons que ce métal rare est indispensable à la fabrication des pots d'échappement catalytiques des vélos électriques fabriqués en Chine.

Une déstabilisation politique est à craindre, compte tenu également de l'opposition menée par l'ancien Premier ministre Halleh Cémontour de Tapédanlahkèsse, soupçonné de manipuler les Soutchous. Le Quai d'Orsay a invité les ressortissants français à rester chez eux.

Le président Lechefici, qui entretient des rapports privilégiés avec l'actuel locataire de l'Élysée, qui l'a fait commandeur de la Légion d'honneur, a fait appel à la France pour « l'aider à garantir la stabilité de la région ». Un détachement du 3e REP a été envoyé à Koufouré, officiellement pour évacuer les Occidentaux si la situation devait s'aggraver.

Le Quai d'Orsay a déclaré « la France n'a pas pour vocation à s'immiscer dans les affaires internes d'un pays ami. » Une révolution en chasse toujours une autre. Actuellement, on a un large choix. Mais le principe est toujours le même : virer du pouvoir un type qui s'est trop longtemps goinfré pour le remplacer par d'autres qui exigent leur part du gâteau.

C'est tout pour aujourd'hui. ●

Guy YOTINE