

De Pôle emploi à France Travail

Depuis que le gouvernement a lancé son chantier sur la transformation de Pôle Emploi en France Travail, avec comme mesure la plus médiatisée la réforme du RSA et l'obligation de 15 à 20 heures d'activités, les réactions syndicales ne se sont pas fait attendre. Les analyses, fort justes, que ce soit dans des tracts ou des appels, pointent le sens général de ce chantier et du projet de loi en question. Il s'agit de précariser encore plus, de répondre à des besoins immédiats du patronat, de dépecer le service public, etc. On retrouve tout cela par exemple dans un tract du 11 octobre 2023 du collectif Collectif Unédic-action Aksis (« Les chômeur.es sont traqué.es pour qu'Aksis puisse se gaver »), ou de la tribune parue dans Médiapart (« Droit au travail ou surveillance de la détresse sociale »).

Il ne s'agit pas ici de mettre en cause ces analyses, mais d'en préciser le contenu par quelques exemples concrets, qui ne sont que trop rarement évoqués.

Cette transformation de Pôle Emploi en France Travail, et tout ce qui va avec, comme les régressions sur l'assurance-chômage, peuvent se synthétiser par l'expression : « Tout pour le patronat ! ». Et d'ailleurs, le sens de ces contre-réformes qui touchent le service public de l'emploi est le même que celui concernant la voie professionnelle dans l'Éducation nationale (voir RP n°822 : « De la Voie pro, encore et toujours attaquée »).

Métiers en tension

Les services du contrôle de la recherche d'emploi, mis en place depuis plusieurs années à Pôle Emploi, viennent de connaître dernièrement un « retour » très significatif vers le tout répressif. Ainsi, la Direction Générale établit, sur la base de critères précis de requêtes informatiques, des catégories de privé.es d'emploi, qui permettent d'extraire des listes de personnes à contrôler. Parmi ces catégories, il y en a une qui est actuellement parmi les prioritaires, c'est celle des fameux Métiers en tension. Ainsi, les personnes dont le principal métier qui figure dans leur dossier fait partie de ces métiers, sont en première ligne des contrôles.

La Direction Générale a établi une liste nationale de ces métiers en tension, et dans les agences locales, une.e conseiller.ère Pôle Emploi accompagne les personnes en question, pour une durée de 6 mois ; une de ses tâches est de les bombarder d'offres d'emploi non pourvues dans le métier.

Immersion dévoyée

Depuis longtemps, avant même Pôle Emploi, un.e

privé.e d'emploi pouvait effectuer une période dite d'immersion dans une entreprise, pour découvrir un métier ou confirmer un projet professionnel. Cela ne servait pas, a priori, à se vendre pour obtenir un contrat de travail. Désormais, tout est mis en œuvre pour changer le sens de cette mesure : incitation des privé.es d'emploi à réaliser ces périodes (qui ne donnent pas lieu à rémunération, il faut le préciser) comme des actes qui favoriseraient leur retour au travail. On y ferait ses « preuves », encore mieux qu'en laissant son CV. Un CV en chair et en os, en quelque sorte ! C'est un dévoiement total ! Et une source élargie de main-d'œuvre gratuite.

Formations

On connaît la tarte à la crème des « formations trop longues qui ne servent à rien », des « besoins en compétences insatisfaits des patrons ». Cela se traduit sur le terrain dans la préférence donnée aux formations pour les privé.es d'emploi au plus près des besoins des patrons qui recrutent. Et cela au détriment direct des qualifications et donc des salaires auxquels les privé.es d'emploi pourront prétendre. Un exemple, celui du secteur de l'aide à domicile, en secteur associatif ou privé lucratif. Les deux conventions collectives en question lient explicitement des diplômes à des qualifications reconnues et donc à des salaires de base. Dans le secteur associatif de l'aide à domicile, l'obtention du diplôme d'Accompagnante Educative et Sociale, d'une durée d'un an, permet à la future salariée de démarrer à un taux horaire supérieur au SMIC et, après des formations internes et/ou quelques années d'expérience, d'imposer à l'employeur une nouvelle hausse automatique de son salaire. Tout cela est rendu impossible par les modalités de recrutement privilégiant la formation « sur le tas », puis une embauche derrière, et pour exécuter, bien entendu, les mêmes tâches, pour moins cher, qu'une assistante de vie qualifiée et diplômée. C'est ainsi que l'on veut répondre à la crise de recrutement dans ce secteur. Ce qui est une illusion.

Insertion par l'activité économique

Ce secteur a été mis en lumière dernièrement par les grèves chez Emmaüs dans le Nord. On sait moins que depuis la crise Covid le gouvernement augmente les moyens financiers pour le développement de ce secteur, où l'essentiel des salarié.es sont en CDD, d'une durée initiale de quatre mois, pour beaucoup à temps partiel, éventuellement renouvelable, ce qui laisse à ces structures de très puissants moyens de chantage. Et

CGT & FSU : réunification...

la population des exilé.es est une main-d'œuvre qui se retrouve en proportion importante dans ce secteur précaire. Ces activités remplacent celles qui étaient réalisées par les collectivités territoriales (entretien des extérieurs, etc.), ou entrent en concurrence avec l'agriculture paysanne (maraîchage), ou encore d'autres tâches qui pourraient être réalisées par des fonctionnaires ou des paysans et paysannes dans le cadre d'une sécurité sociale de l'alimentation.

Démission présumée

On a ici l'autre côté de la médaille du discours sur les « fainéants et fainéantes » qui refusent de traverser la rue pour du boulot. La logique patronale est simple : « un.e salarié.e ne doit quitter son emploi que lorsque je le veux ; et un.e privé.e d'emploi ne sera embauché.e que si je le veux ». Donc si tu veux te barrer de ton emploi insupportable, et bien ce sera à tes risques, très certainement sans le maigre filet de l'assurance-chômage.

On n'a pas encore de retour chiffré sur cette dernière mesure : la modification du Code du travail qui transforme un abandon de poste (et donc un potentiel licenciement pour faute grave) en démission présumée, rendant ensuite très compliquée l'obtention d'une allocation de chômage. On verra à l'avenir comment les Conseils de prud'hommes jugeront les requêtes à ce sujet. Mais une chose est certaine, pour qui fait des permanences d'accueil de salarié.es dans une union locale : la mesure est certes plus ou moins connue, mais elle remplit effectivement son rôle, qui est de faire peur sur la stratégie à mettre en œuvre dans le conflit avec le patron. Car l'incertitude est désormais bien là : « est-ce que j'aurai une allocation de chômage ? ».

Et lorsque dans une petite entreprise, les conséquences du conflit avec le patron sont devenues tellement insupportables, si la voie du licenciement pour faute grave est fermée, en acceptant donc même de renoncer à son indemnité de licenciement, comment faire ? Comment faire lorsque syndicalement, sur le plan local, on n'a pas les capacités militantes d'imposer au patron en question un rapport de force, même de l'extérieur, parce nous sommes ici dans les déserts syndicaux, et que l'on manque de forces militantes ? La seule solution, si l'on n'est pas fataliste, est de s'attacher à transformer notre syndicalisme pour qu'il s'oriente résolument vers les déserts syndicaux.

Michel T (militant union locale CGT)

Comme nous l'avions abordé en juin 2022, en relatant le congrès national de la CGT Educ'action¹, l'heure est aux grandes manœuvres entre la CGT et la FSU². Mais, alors que cela pourrait signifier une réunification syndicale, comme en 1936, avec l'intégration d'un grand syndicat autonome dans la confédération CGT, il semble que nous ayons davantage affaire à une opération inverse, puisque le partenariat CGT-FSU accredité la position autonome. En effet, lors du CNU³ d'octobre 2023, le secrétariat national a évoqué les discussions en cours entre la CGT et la FSU, en signalant que la CGT Educ'action n'y était pas invitée, les organismes de la CGT étant l'UFSE, l'UGICT et la FERC⁴. Si cette représentation pour des rencontres aussi décisives s'explique par la sociologie globale des syndicats de la FSU, elle en exclut cependant la CGT Educ'action, alors que les composantes majoritaires de la FSU sont constituées des enseignant.es ! Cette méthode est en complète opposition avec le Fédéralisme, principe fondateur de la CGT qui donne au syndicat la position principale, assurant la démocratie dans notre fonctionnement puisque les décisions partent de la base vers les strates mandatées (fédérales comme interprofessionnelles).

Nul doute que cette mise à l'écart du syndicat national CGT de l'Education, pourtant concerné au premier chef, annonce des transactions d'ordre financier, permettant ainsi à la FSU d'étendre sa représentativité, et à la CGT de récupérer sa place de première organisation représentative des salarié.es, gage de juteuses subventions !

Mais cela s'avère complexe à plus d'un titre : la FSU, bien que désormais aspirant à entretenir des liens forts avec la CGT, n'envisage pas une réunification au sens syndicaliste du terme, signifiant la dissolution de la FSU qui (ré-)intégrerait la CGT, en raison du risque de voir nombre de ses syndiqué(e)s FSU rendre leur carte parce qu'ils refusent d'intégrer une confédération ouvrière. Et cela est d'autant plus vraisemblable que, lors des élections professionnelles de décembre 2022, les listes communes de syndicats CGT avec des syndicats FSU n'ont pas progressé, à la différence des listes d'union CGT Educ'action et SUD Education.

Mais cette réunification ne fait pas non plus l'unanimité dans certains secteurs de la confédération, qui n'apprécient pas de voir la FERC devenir, de loin, la première fédération. D'où la stratégie de sous-traiter à la FSU le secteur éducatif...

La disparition de la CGT Educ'action⁵ deviendrait donc possible. Que deviendraient alors les militants de la CGT Educ'action ayant des mandats dans les UL, les UD, les pôles interprofessionnels ? Que deviendraient aussi celles