

# LA GAZETTE

## du SNU

### HAUTE NORMANDIE

MARS 2015

## EDITO

### CREDO QUIA ABSURDUM

L'idée de départ de l'édito du Monde du 27 mars (se mobiliser contre le FN) m'est apparue "allant de soi", son développement, par contre beaucoup moins.

Tout d'abord, il n'est pas acceptable de prendre en otage « la république » sous quelque raison idéologique que ce soit, à l'instar du FN avec « son symbole » Jeanne d'Arc lors de son rassemblement annuel en Mai. Ensuite, pas grand monde s'interroge sur la montée du FN, analyse ses échecs antérieurs lorsqu'ils ont été au pouvoir via des mairies. Pourtant à chaque fois ce fut un échec retentissant sur tous les pans de leur politique! Au contraire, depuis des années, de trop nombreux médias font le « buzz » avec les « personnalités » de ce « parti » sur la forme sans débattre avec/contre eux sur le fond. N'en déplaise aux intellectuels ou autres experts politiques, Marine Le Pen a le discours le plus percutant. Celui que la masse veut entendre. Parce que l'alter gauche est inaudible, parce que les partis dits « classiques » nous prennent pour des « tartuffe » depuis 40 ans...

En effet, trop d'affaires politiques, réelles ou surmédiatisées, toujours plus de chômeurs, des lois polémiques faisant plaisir à une minorité d'électeurs... Pourquoi voter pour des candidats qui s'obstinent à ne représenter qu'eux même, sans tenir compte des humains qui les entourent? Beaucoup trop de français se sentent bernés ou méprisés! Tous les partis "classiques" n'ont pas su se réorganiser de façon respectable et crédible. Oui, il faut un sursaut républicain car le F-haine est une impasse épouvantable! Certes, il faut certainement aujourd'hui de bien plus solides convictions philosophiques, économiques et républicaines qu'en 2002 pour résister aux sirènes du FN. Force est de constater que nos concitoyen-es qui « votent Marine » en sont largement dépourvus. Faut il que les politiques de tous bords se prennent une bonne claque pour enfin rectifier le tir ? (pour nous, c'est déjà fait, merci!) Il serait effroyable, mais pas absurde finalement, que le « français » doive en passer par la couleur brune ou bleue foncée pour comprendre (enfin?) les conséquences de son vote.

## SOMMAIRE

PAGE 2	FLASH CE/DP
PAGE 3/4	CPF / DIF
PAGE 5/6	INTERSYNDICALE FEMMES
PAGE 7/8	J'EMMERDE RAMA YADE
PAGES 9/10	CRITIQUES CINÉ/SÉRIES

**Publication du SNU Pôle Emploi FSU**

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr

<http://www.snutefilsu.fr/regions/snu-pole-emploi-haute-normandie/>

## FLASH DP

### La Formation CEP

Questionnée lors de la précédente réunion des délégués du personnel, la direction insiste sur le caractère obligatoire de la formation CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) pour tous les agents ayant un portefeuille. Cette formation se déroulera à Lille pour des raisons de « modalités pédagogiques », de « pré-requis techniques » et de « conditions logistiques ». « Les agents doivent trouver des solutions » quant à leurs contraintes personnelles.

Au-delà du coût exorbitant généré par cette décision, c'est bien l'impact sur la vie personnelle et/ou familiale des agents qui nous inquiète.



### Bilan Social : Incompétence ou mauvaise foi ?

En vue du CE du 26/03, la DR nous a fourni un document incomplet et ne présentant que les chiffres 2014. Le but du Bilan Social étant de faire une analyse sur 3 ans, celle-ci devient alors impossible !

Les OS, à l'unanimité, ont exigé que la direction fournisse les chiffres 2012 et 2013 conformément au code du travail.

### Règlement Intérieur :

Passé au vote en CCE, les 16 articles du nouveau Règlement Intérieur a fait l'unanimité : Toutes les OS ont voté contre ! A delà des nombreux devoirs pour le salarié et du peu d'obligation pour l'employeur, nous avons relevé quelques perles : Art.2 L'obligation de prendre soin de sa santé et de celle de ses collègues et Art.10 Le personnel doit porter une tenue vestimentaire propre, décente et correcte.

### L'entretien professionnel

La loi du 5 mars 2014 oblige l'employeur à proposer à chaque agent un entretien « consacré aux perspectives d'évolutions professionnelles notamment en terme de qualification et d'emploi » tous les deux ans. Et tous les 6 ans un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié sera fait.

Si le salarié n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois éléments suivants : Action de formation, Certification par la formation ou par la VAE, Progression salariale ou professionnelle, l'employeur sera sanctionné (abondement du compte CPF).

Ces entretiens sont bien distincts des EPA, auxquels ils succéderont.

La définition de la « progression professionnelle » par la DR étant particulièrement imprécise, le SNU sera vigilant quant à la mise en œuvre de cet entretien.

## FLASH DU CE

### IQL IFI :ou comment truquer les chiffres !

Plus synthétique que les précédents, le nouveau tableau de bord de résultats ne laisse apparaitre que les indicateurs de suivi de la nouvelle convention tripartite. Nous nous sommes étonnés du pourcentage obtenu par la région (100% !) sur le taux IQL IFI (indicateur de qualité financière : erreurs éventuelles ayant un impact financier pour le DE) soit une progression de près de 20% en un mois (80.4% en janvier). La DR nous a répondu texto : « Pour être honnête, pour le mois dernier, nous n'avons pas contrôlé les ouvertures de droits. »

Comment la DR peut évaluer l'IQL IFI sur des dossiers n'ouvrant pas un nouveau droit ?

## AU REVOIR LE DIF, BONJOUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (OU « RETARD À L'ALLUMAGE » POUR LE CPF !)

L'année 2015 a démarré avec un grand chamboulement sur le front de l'emploi puisque depuis le premier janvier est entré en vigueur le compte personnel de formation (CPF à distinguer du CPF « Construction de Parcours de Formation ») qui remplace le DIF (droit individuel à la formation). Ce dispositif devrait permettre aux personnes qui en ont le plus besoin (chômeurs, personnes peu ou pas diplômées) d'avoir accès à la formation professionnelle et aux actifs d'avoir davantage d'initiatives dans leur choix de formation, à Hervé Estampes, directeur général de l'AFPA, de dire : « Le DIF ne permettait pas d'acquérir un nombre d'heures suffisant pour avoir accès à une formation qualifiante. Et les salariés avaient l'impression que les formations auxquelles ils avaient accès par ce biais ne répondaient pas à leurs besoins ».

Tout actif, dès lors, cumule des droits (heures) pour financer des formations reconnues « éligibles » (présentes sur une des listes du dispositif CPF, les formations du dispositif DIF étant purement et simplement rayées du nouveau dispositif) lesquels constituent un compte « personnel » (rattaché donc à la personne et non au statut comme dans le DIF) appelé donc Compte Personnel Formation. Celui-ci est accessible via un portail internet « moncompteformation.gouv.fr » où l'on trouve le nombre d'heures, les formations éligibles, le passeport orientation formation ainsi que des informations relatives aux projets formation du bénéficiaire. A noter que les heures DIF capitalisables par les titulaires au 31/12/14 peuvent être mobilisées jusqu'au 31/12/2020, la saisie étant effectuée par le titulaire lui-même et les heures acquises courant 2015 seront intégrées automatiquement via les déclarations sociales de l'entreprise qui n'incrémenteront les comptes qu'en mars 2016. A noter aussi que le crédit d'heures de formation ne peut excéder 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Outre le développement de l'accès à la formation, le CPF a aussi vocation à responsabiliser et rendre plus autonome le bénéficiaire en le repositionnant au cœur de son propre projet de formation /reconversion. Le consentement (ou accord express) du titulaire à mobiliser son compte est obligatoire et le refus de celui-ci à le mobiliser ne constitue pas une faute. Ce nouveau droit doit aussi permettre d'accroître les opportunités d'entrée en formation en agissant directement sur la capacité de financement de places de formation et le process d'entrée associé. Ce faisant, le CPF est aussi un « dispositif » dont l'une des clés de réussite est la capacité des opérateurs/financeurs à s'articuler entre eux.

C'est bien là la grosse question !! Comment les OPCA, les entreprises, la DGEFP, les organismes de formation vont-ils cohabiter dans ce dispositif quand on sait que déjà, tous semblent perdus ? Nombre d'entreprises n'a même plus de plan de formation (baisse des cotisations obligatoires, chevauchement des nouveaux dispositifs et des anciens financements). Elles ne peuvent plus s'appuyer sur leur OPCA ni sur les organismes de formation qui voient depuis janvier leur activité péricliter. Les organismes de formation précisément, craignent de ne plus voir leurs formations achetées car ne figurant pas sur le nouveau dispositif d'où l'invention de leur nouveau concept « pour attirer le chaland » : le « DIF/CPF ».

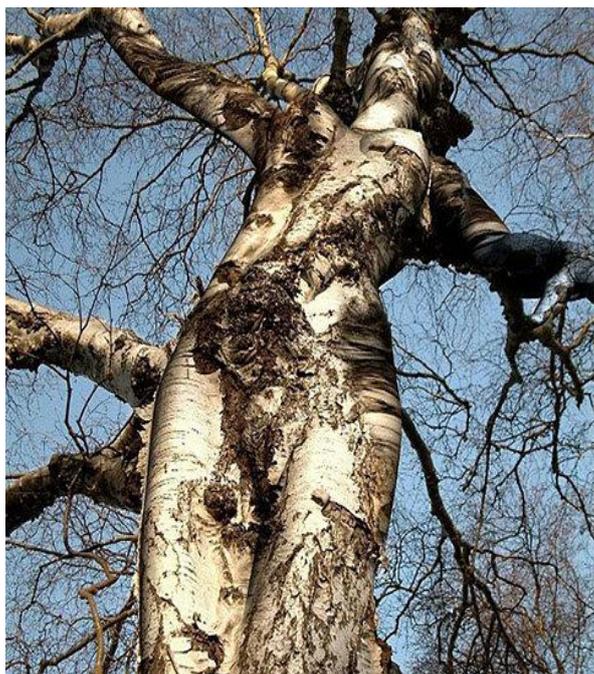
Avec un plafond maximal de 150 heures par projet de formation, peu nombreux seront ceux qui accéderont à une formation qualifiante (la majorité des formations diplômantes sont supérieures à 1000 heures), qui plus est hors temps de travail, ce dont les salariés ne veulent pas.

Enfin, s'il est destiné aux actifs, le CPF ne profitera vraiment qu'aux 2/3 de ceux-ci et les travailleurs indépendants, les chômeurs non indemnisés, les auto-entrepreneurs, les libéraux, les précaires n'en verront jamais la couleur !

# PÔLE EMPLOI NATIONAL : CPF / DIF SUITE

Et si le système est bloqué comme l'affirme Jean Wemaëre (président de la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP) : « au 13 mars ... seulement 25000 dossiers de demande de formation avaient été initiés par des salariés ou des demandeurs d'emploi, avec au final, 130 prises en charge acceptées, permettant un départ effectif en formation. Le CPF ne marche pas et crée une grande déception dans la population. Le DIF qui était pourtant considéré comme un échec, permettait 50 à 60000 départs en formation de salariés par mois ». A bon entendeur ...

## **STATUT PUBLIC : MOBILISEZ VOTRE DIF !**



Suite à l'entrée en vigueur du CPF en janvier 2015, les agentEs du Secteur Public National SNU ont interpellé, via les DP, chaque région sur la procédure DIF en cours.

La réponse de la DR Hte Normandie est claire : en l'absence du nouveau décret, le DIF continue de s'appliquer pour les Statuts Publics.

Vous souhaitez mobiliser votre DIF, voici quelques repères :

- le nombre d'heure acquis figure sur votre bulletin de salaire (en bas à gauche).
- demande à faire 60 jours avant le début de la formation : voir intranet RH puis développement RH : outils (à droite).
- piste pour les actions éligibles : le Créfor propose des formations sur des thématiques transverses pour les professionnels de l'emploi, l'orientation, la formation : <http://www.crefor-hn.fr/se-professionnaliser/actions-professionnalisation>

Besoin d'infos ? Vos contacts SNU habituels...

## **« TRAVAILLER, S'ORIENTER : QUEL(S) SENS DE VIE » ?**

La question du « sens » ou des « sens » appliquée au travail comme à la vie tout entière se pose de nos jours. Elle se le pose d'autant plus que le monde dans lequel nous vivons se caractérise par l'incertitude résultant des mutations multiples et de la crise qui sévit. En effet, comment arriver à donner du sens à son travail face à des contextes organisationnels incertains ? Quel impact la construction du sens a-t-elle sur la santé des travailleurs ? Comment les périodes d'activité, de rupture et de transition contribuent-elles à donner du sens ? Quelles approches de l'accompagnement sont susceptibles d'aider à la construction de sens ?

C'est pour répondre à autant de questions qu'un colloque s'est tenu au CNAM à Paris les 5,6 et 7 février. Aussi parce que c'est un sujet qui nous touche personnellement et professionnellement que les psychologues du travail de notre institution ont été nombreux à demander à y participer. Il est évident qu'on peut aisément comprendre leur demande quand on sait d'une part, que ce colloque regroupait les intervenants du plus haut niveau en matière d'orientation professionnelle (entre autres Jean-Luc Bernaud, Yves Clos, tous deux psychologues du travail au CNAM) .D'autre part lorsqu'on sait aussi que les thématiques traitaient donc précisément de la question du sens à donner à un projet professionnel (d'autant plus utile dans le contexte actuel de mise en œuvre du conseil en évolution professionnel).

***Publication du SNU Pôle Emploi FSU***

*Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen*

*Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr*

*<http://www.snutefilsu.fr/regions/snu-pole-emploi-haute-normandie/>*

# TRAVAILLER S'ORIENTER SUITE

Malgré cela, devant l'évidence même de participer à ce colloque, les collègues se sont retrouvés devant une totale improvisation de nombreuses directions locales, territoriales voire régionales, et devant également l'incohérence et la diversité des décisions quant à ce dossier. De ce fait, peu de temps encore avant ce colloque, la question de la participation (ou non) était encore bien réelle dans certaines régions. Quelle tristesse ! Il y a quand même de quoi (encore) se questionner sur l'intégration des psychologues à Pôle Emploi. Ils ne bénéficient, il faut bien le dire, que d'une offre de formation particulièrement pauvre et ce depuis leur arrivée dans l'institution ; il y a 5 ans déjà.

Finalement, après maints rebondissements et face à l'afflux de demandes, le 3 février (enfin !), le DGRH a consenti à délivrer le passeport admettant finalement que le contenu du colloque allait parfaitement dans le « sens » de l'activité des psychologues et que donc, il y avait bien lieu de prendre en charge tant les frais d'inscription, d'hébergement que de repas. (en tous cas pour les journées des jeudi 5 et vendredi 6). De fait, les diverses directions n'avaient plus à se demander s'ils pouvaient ou non répondre favorablement aux demandes, si le colloque était ou non à accorder sur du temps de veille ou de formation ...

Si l'on n'en rit pas pour ne pas pleurer, on peut du moins en sourire ☺

## INTERSYNDICALE FEMMES DES 19 ET 20 MARS 2015

**La dix-septième édition des Intersyndicale Femmes, organisée par la FSU, la CGT et Solidaires, n'a pas failli à la tradition en offrant à plus de trois cents féministes un moment privilégié de réflexion et de débats. Chaque demi-journée s'attache à un thème exploré par des chercheuses, des femmes de terrain –professionnelles, syndicalistes- et un public concerné : les échanges qui en découlent constituant des moments rares et riches, à l'image de ce rassemblement comme il en existe peu en Europe.**

**Le 19 matin : Femmes et syndicalisme en Europe** avec Ingrid Artus et Cécile Guillaume, sociologues, ainsi que des intervenantes syndicalistes. **Le 19 après-midi : Femmes et création** avec Marie Buscatto, sociologue, Angelina Barth, dirigeante CGT spectacle, et Chantal Montellier, dessinatrice politique.

**Le 20 matin : Domesticité**, avec Christelle Avril, Francesca Scrinzi, sociologues, et Ana Azaria de Femmes Egalité. **Le 20 après-midi : Classifications**, avec Rachel Silvera et la CGT .

**C'est à partir des modèles allemand et anglais que sont ici envisagées les relations entre femmes et syndicalisme en Europe.**

Si la proportion de femmes salariées en Allemagne a augmenté de 20 % depuis 1990, le nombre de leurs heures travaillées n'a augmenté que de 4 % sur la même période. Le nombre de leurs temps partiels a doublé et l'écart des salaires hommes-femmes est de 23% pour 16% en Europe, avec une sous-représentation des femmes dans les syndicats.

VER. di, l'un des plus importants syndicats allemands depuis les fusions de 2001, regroupe des secteurs d'activité à dominante féminine (51%)- assurances, banques, commerce, hôpitaux...- et essaie de tendre vers la parité avec 8 femmes pour 6 hommes dans son comité exécutif. Si le partage des tâches y reste classique, avec un administratif féminin, un exécutif et un dirigeant masculins, des avancées ont été rendues possibles par la constitution de comités de femmes autonomes, tant dans leurs réunions que leurs bilans. En grève, de mai à décembre 2013, les vendeuses arrivent à un compromis qui préserve leurs conditions de travail. Depuis deux ans, VER. Di, en réponse à la privatisation des hôpitaux, milite pour le « bon soin » : les débrayages permettent aux activistes d'obtenir une augmentation des effectifs. Enfin, un premier mouvement de grève de 13 semaines a permis une augmentation substantielle des salaires dans les crèches.

En Grande Bretagne, 28% des salariés sont syndiqués, avec un plus fort taux de femmes. Dès les années 70, dans ce modèle ultralibéral où le secteur privé est un désert syndical, on observe une forte action volontariste féministe pour défendre l'égalité salariale, à renfort d'une tradition d'études statistiques, de formations et de la négociation d'accords de reclassification. Mais les femmes restent victimes d'un incontestable plafond de verre : ce sont les hommes qui conservent les mandats syndicaux avec délégation et elles restent absentes des tables de négociation.

Dans un contexte où des pans entiers d'activité passent du domaine public au secteur privé, il est difficile pour les syndicats de maintenir les adhésions. Quant aux entreprises, elles mènent une politique de gestion des

personnels qui incorpore a minima des principes d'égalité hommes-femmes, le plus souvent non appliqués, dans le seul but de se défendre de toute attaque.

**Les femmes accèdent aujourd'hui à tous les domaines de la création**, mais les hommes restent là aussi surreprésentés quand il s'agit de reconnaissance.

Il est très difficile pour les femmes de vivre de leur activité artistique, un art jugé « féminin » étant systématiquement dévalorisé et peu rétribué. Les réseaux sociaux, comme le reste de la société, accordent peu de reconnaissance à la valeur créative autonome des femmes. Nombre d'entre elles, découragées, se tournent vers le foyer et apportent leur soutien à leur conjoint mais la réciproque n'est pas vérifiable.

Cependant deux phénomènes commencent à renverser le stigmate : les politiques des pouvoirs publics en faveur d'actions artistiques collectives, notamment dans les quartiers, permettent aux femmes de prendre leur place, tout comme la présence majoritaire des femmes dans les grandes écoles d'art qui leur permet de commencer à construire leurs propres réseaux.

Les chiffres sont criants. Actuellement, les hommes occupent 70% des postes salariés techniques et artistiques du monde du spectacle, alors que les postes administratifs échoient principalement aux femmes. Un tiers seulement des personnes cumulant assez de travail salarié pour accéder au statut d'intermittent sont des femmes, les ¾ des entrants dans le monde du spectacle étant des hommes sans famille, qui après 12 ans d'activité sont toujours dans la même situation.

C'est dans ce contexte où chaque reconnaissance de l'expression artistique des femmes est une victoire que Chantal Montellier s'est imposée dans le milieu exclusivement masculin du dessin politique. Elle appelle les femmes à la vigilance en mettant en avant que les femmes participent par leur inattention au travail d'effacement dont elles sont victimes au sein du monde de l'art, et dénonce ce qu'elle qualifie de « GYNOCIDE » : les femmes procréent, les hommes créent.

**Le secteur de l'aide à domicile** est en France le lieu d'affrontement de deux conceptions du travail très différentes. D'un côté, les anciennes « petites patronnes », qui disent avoir eu auparavant « un vrai métier » et souhaitent garder le contrôle sur leurs conditions de travail. De l'autre, des femmes de milieux populaires, pas forcément préparées aux tâches domestiques, pour qui devenir aide à domicile est une façon de rompre avec leur milieu d'origine et de s'émanciper. Deux conceptions du travail d'aide à domicile qui, chacune à leur manière, posent aux femmes qui exercent cette profession de vraies questions féministes.

La comparaison des secteurs de l'aide à domicile en France et en Italie montre la même hiérarchie. On y retrouve les femmes immigrées au plus bas de l'échelle : nourries et logées chez leur employeur en Italie et victimes de la pénurie d'heures de travail et des conditions les plus pénibles en France ; avec dans les deux pays, des intermédiaires qui, par leurs pratiques de placement, valident les stéréotypes sexistes et racistes.

Alors que des inspecteurs du travail commencent à concentrer leurs efforts sur ce secteur, les intervenantes sont d'accord pour dire que les aides à domicile ne travaillent pas à temps partiel, mais à temps plein payé de façon partielle (travail invisible : temps de trajet non comptabilisé par exemple).

**Ces deux journées sont ponctuées par une réflexion sur les classifications et sur les moyens de les mettre à profit pour revaloriser les métiers féminisés et les ouvrir aux salariés hommes.**

Il s'agit, non plus de considérer qu'à « travail égal salaire égal », mais de comparer des emplois de même valeur : à valeur égale, salaire égal.

C'est ce principe qui a guidé les partenaires sociaux au Portugal, pour appliquer une méthode analytique systématique déterminant la position d'une profession par rapport à une autre dans le domaine de la restauration. Les questionnaires sont axés sur : 1. La valorisation des tâches (ignorées auparavant dans certains cas), 2. Identifier les besoins des salariés, 3. La prise de conscience des conditions de travail par les employeurs et 4. Les instruments d'amélioration.

La méthode portugaise : une méthode à retenir.

**Dans une période où l'entreprise, privée comme publique, laisse de moins en moins sa place aux individus, cette dix-septième Intersyndicale Femmes aura su offrir à chacune d'entre nous un lieu d'expression et de partage pour nous permettre d'avancer ensemble. Une vraie réussite.**

*Publication du SNU Pôle Emploi FSU*

*Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen*

*Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr*

*<http://www.snutefilsu.fr/regions/snu-pole-emploi-haute-normandie/>*

## PRÉAMBULE

Le mois dernier nous vous proposons une sélection de 3 brèves qui nous paraissent les plus cons. Ce mois-ci, nous attribuerons une palme, LA palme. Nous ne savons pas comment l'appeler autrement tant cette information pourra concourir au podium du best of de fin d'année.

Ainsi, le 3 mars, le think Tank de Rama Yade « allons enfants » tenait une conférence intitulée : « la vieillesse n'est pas un risque, réconcilier la société avec nos aînés ». Dans cette mesure, l'idée est de « reconsidérer nos personnes âgées comme des citoyens engagés dans la société et non plus comme une charge » en créant un service civique obligatoire pour les séniors, à partir de l'âge de la retraite jusqu'à la perte de l'autonomie !

Non ce n'est pas une (mauvaise) blague, peut-être une réponse à chanson JJ Golman « toute la vie » qui a fait polémique parce que, lui, veut faire « bouger » les jeunes ?

Quoi qu'il en soit, vous trouverez dans ces pages, la réponse d'un de nos adhérents qui a apprécié à sa juste valeur cette proposition.



## J'EMMERDE RAMA YADE

Je suis retraité depuis peu, après 42 ans de boulot, dont 32 comme conseiller de l'ANPE, puis Pôle emploi, l'usine à gaz inventée par votre patron, Nicolas Sarkozy, mais aussi un an de service militaire (classe 73/02) payé 50 francs par mois et une cartouche de « Gauloise troupe. » J'ai déjà subi ce qui s'assimile à une contrainte qui m'a privé, pendant douze mois, de mes amis, de ma famille et de toute vie privée. Et voilà que vous voulez à nouveau me les briser menu ?

### **Je vous emmerde.**

J'ai été militant associatif, politique et syndical, je garde ces engagements et les garderai tant que je le pourrai. Ma mise à la retraite ne m'empêche pas de rester un citoyen engagé. Et si je reste engagé, c'est parce que je l'ai décidé. Je n'ai pas besoin de votre injonction à « un service civique obligatoire pour les seniors » pour ce faire.

### **Je vous emmerde.**

Et puis, parmi les seniors, il y en a qui n'ont pas envie de s'engager. Regarder « les feux de l'amour », s'occuper de son jardin, pour ceux qui ont la chance d'en avoir un, s'occuper de ses enfants, petits-enfants, se consacrer enfin à ces passions, de l'astronomie à la culture de ses rosiers, en passant par l'écriture, les mots-croisés, ou le sudoku, que l'on n'a pu assouvir pendant toutes ces années soumises au bon vouloir d'un patron, d'un petit chef, c'est le droit de chacun. Le droit de chacun de faire enfin ce qu'il veut, dans la mesure de ses moyens, de plus en plus réduits, suite aux réformes des retraites successives que vous avez soutenues, vu que vous et la clique à laquelle vous appartenez abhorrez les dépenses improductives et les oisifs en tous genres, sauf ceux de la classe que vous défendez. Le droit de chacun de pouvoir glander toute la sainte journée s'il le souhaite est imprescriptible.

### **Je vous emmerde.**

**Publication du SNU Pôle Emploi FSU**

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

[Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr](mailto:Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr)

<http://www.snutefilsu.fr/regions/snu-pole-emploi-haute-normandie/>

Qui êtes-vous, Rama Yade, pour donner des leçons ? La République française vous a permis, comme à tant d'autres des professionnels de la politique, de bénéficier de cet ascenseur social dont tant de nos compatriotes sont privés. Vous faites partie de cette catégorie privilégiée, auto-protégée de tous les aléas du quotidien. Vous n'êtes pas de cette masse de smicards entassée dans la ligne 1 du RER chaque matin ou qui vont pointer à Pôle emploi, à la CAF ou au centre communal d'action sociale. Vous ne faites même pas partie de ces élus des petites communes qui, en plus de leur boulot, se dévouent bénévolement pour leurs concitoyens, ni des ces milliers de militants des associations de solidarité qui compensent, chaque jour, gratuitement, les carences des politiques publiques que vous et vos complices êtes incapables de combler. Et vous voulez me forcer à travailler jusqu'à « la perte d'autonomie » ?

**Je vous emmerde !**

Je vous suggère un slogan pour votre groupuscule politique, si vous en avez créé un pour ratisser l'argent public : « métro, boulot, dodo, service civique, cimetière. »

**Je vous emmerde !**

Si jamais votre projet se concrétisait, ce qui n'est pas impossible, tant la haine de tout ces improductifs qui vous insupportent – retraités, chômeurs, bénéficiaires de la solidarité en tous genres - est répandue par la propagande incessante de vos valets des médias, je vous informe que vos émissaires qui viendraient me contraindre à quoique ce soit seront accueillis à coups de chevrotine.

**Je vous prie d'agréer, Madame la sous-ministre, mes « je vous emmerde » les moins respectueux.**

Les devises Shadok



## DE BON MATIN



C'est aujourd'hui admis que la logique des entreprises, grandes et petites, pousse sans cesse les employés à accroître leurs objectifs, leurs résultats, à s'adapter aux évolutions technologiques, aux contraintes économiques à répétition et ce sans une once de reconnaissance tant financière que sociale ou tout simplement humaine.

Il arrive parfois et trop souvent que des situations de travail deviennent délétères et aboutissent à une souffrance psychique allant du simple découragement à un véritable épuisement en passant par le stress, la fatigue, les maux de tête, de ventre, la nervosité, l'angoisse, la déprime, le conflit... Si dans certains cas, cette situation est passagère, parfois elle perdure et menace alors la santé physique et psychologique ainsi que la qualité de vie au quotidien. Ainsi ce film trace le portrait d'un salarié cadre de banque en crise professionnelle et existentielle et exhume finalement celui du monde du travail.

**Synopsis :** lundi matin, Paul Wertret se rend à son travail, à la banque où il est chargé d'affaires. Il arrive, comme à son habitude, à huit heures précises, sort un revolver et abat deux de ses supérieurs. Puis il s'enferme dans son bureau. Dans l'attente des forces de l'ordre, cet homme, jusque là sans histoire, revoit des pans de sa vie et les événements qui l'ont conduit à commettre son acte ...

Avec cette nouvelle et juste dénonciation de l'enfer de l'entreprise, le réalisateur Jean-Marc Moutout persiste et signe dans le registre social mais le scénario implacable et sans surprise est aussi très froid et laisse peu voire pas de place à l'émotion. C'est au final un triste tableau du monde d'aujourd'hui.

**De bon matin** est un film franco-belge réalisé par [Jean-Marc Moutout](#), sorti le 5 octobre [2011](#).

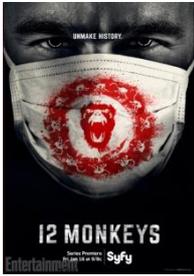
## BIRDMAN

Birdman est le genre de film que j'aime voir au cinéma.

En effet, dès les premières secondes on sait que l'on aura à faire à une œuvre décalée. Ensuite Birdman est techniquement réussi. Le réalisateur enchaîne les plan-séquences qui donnent l'impression que le film a été tourné en une seule fois. Pour poursuivre, il est porté, notamment, par un duo d'acteurs, Mickael Keaton et Edward Norton, qui m'ont rarement déçu. Enfin, c'est un film dont on ne peut absolument pas présumer la fin.

Birdman a été primé par 4 « oscar », dont celui du meilleur réalisateur pour le talentueux mexicain Alejandro Gonzalez Inarritu, celui du meilleur scénario original, et the last but not the least « best movie ».

PS : Personnellement ravi également que Whiplash que l'on vous a présenté dans le numéro de Janvier ait réussi à décroché 3 oscars, dont celui du meilleur acteur dans un second rôle pour JK Simmons



**Nom :** 12 Monkeys

**Genre :** Drame, Science Fiction

**Synopsis :** 2043 un virus a décimé la quasi-totalité de l'espèce humaine. Les survivants mettent tous leurs espoirs dans le voyage à travers le temps afin de découvrir les causes de la catastrophe et la prévenir. James Cole est désigné pour réaliser cette mission.

**On aime :** Le scénario inspirée du film homonyme

**On aime moins :** les acteurs, les personnages, la réalisation, le scénario...



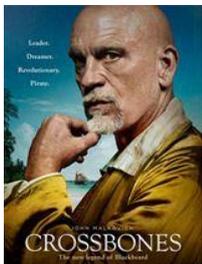
**Nom :** Gomorra

**Genre :** Drame, Thriller

**Synopsis :** Don Pietro, parrain de la mafia Napolitaine, assisté de Ciro, son fidèle bras droit, tentent de faire face à un nouveau clan concurrent et à une nouvelle génération décidée à prendre de l'importance sans respecter les codes.

**On aime :** l'ambiance réaliste, proche du film et du livre homonyme

**On aime moins :** les acteurs pas toujours top et les quelques longueurs



**Nom :** Crossebones

**Genre :** Drame, Aventure

**Synopsis :** En 1715, le pirate Barbe Noire dirige New Providence, une île des Bahamas servant de refuge aux hors-la-loi. Son pouvoir est menacé lorsque le gouverneur de la Jamaïque engage Tom Lowe, un médecin particulier pour infiltrer sa bande de brigands et le tuer.

**On aime :** John Malkovich !

**On aime moins :** L'introduction kitschissime, le rythme soutenu rendant la série brouillonne, les personnages parfois trop stéréotypés



**Nom :** The 100

**Genre :** Fantastique, Science Fiction

**Synopsis :** 97 ans après l'apocalypse nucléaire, les survivants sont toujours réfugiés dans des stations spatiales et peinent à y vivre. Les autorités décident alors de renvoyer sur Terre 100 délinquants adolescents, utilisés comme cobayes, afin de tester leurs chances de survie. Dès leur arrivée, ils découvrent un nouveau monde dangereux mais fascinant...

**On aime :** Les décors et les effets spéciaux

**On aime moins :** L'ambiance teen movie à la sauce Hunger Games ou Divergente