

LA GAZETTE

du SNU

HAUTE NORMANDIE

MAI 2015

EDITO

Pôle emploi et la taylorisation des tâches...

Ou comment nous vendre une « expertise », le terme est bien plus « classieux », que l'appauvrissement de notre métier.

Donc ça y est, le conseiller dédié entreprise est généralisé en Haute-Normandie courant juin. Trois sites (Fécamp, Forges et le bassin d'Evreux) ont déployé « en avance de phase » courant mars. Il est à noter que des enseignements devaient être tirés de cette avance de phase avant la généralisation, hors aucun retour au niveau des instances n'a été fait. Le SNU, aussi bien en région qu'au national, s'est positionné contre ce déploiement, **la spécialisation à outrance de nos métiers ne nous paraît pas aller dans le bon sens**. Notre cœur de métier est l'intermédiation, hors comment mieux accompagner les demandeurs d'emploi en n'ayant plus de contact avec l'entreprise ? En ne connaissant plus le tissu économique de nos bassins d'emploi ?



De plus, cette mise en œuvre nous paraît précipitée et peu préparée, nos questions récurrentes concernant les conditions de travail de ces conseillers dédiés obtenant des réponses contradictoires de la direction au fil des instances....Cela sent une fois de plus « l'essuyage de plâtres »...Nous serons vigilants quand au suivi de cette partie de PE 2015, notamment sur les pressions potentielles sur des conseillers pour se positionner.

SOMMAIRE

PAGE 2 FLASH DP/CE PAGE 7 TRUE DETECTIVE
PAGE 3 ENTRETIENS... PAGE 8 CRITIQUES SÉRIES
PAGE 4 PRUD'HOMMES
PAGE 5/6 IDÉES REÇUES...

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

Gestion des congés des conseiller dédiés entreprise

La gestion des congés des conseillers dédiés entreprise est identique à celle de tout conseiller : pas de règle de 50% de présence, contrairement à ce qu'avait affirmé la direction en CE en Avril. Notons que les conseillers n'auront pas à s'arranger entre eux pour leurs congés.

Départ anticipé et/ou arrivée tardive

Pour un départ à 15h le vendredi (la plage fixe se termine à 15h30) ou pour une arrivée tardive à 09h10 (la plage fixe commence à 09h00), le débit d'heure se fera sur le compteur de l'agent, qu'après validation par le manager de l'horaire.

Heures sup'

Les heures supplémentaires sont prises en compte dans le calcul du 13^{ème} mois et les indemnités compensatrices de congés payés. La prime de vacances est égale au salaire perçu en juin.



FLASH CE

Vote d'approbation des comptes du CE

Jeudi 21 mai était voté l'approbation des comptes du CE 2014 (œuvres sociales et budget de fonctionnement). Ce vote ne portait que sur la conformité budget/dépenses et non sur l'utilité de celles-ci et leur bien-fondé. Cependant, au vu du document comptable fourni, nous nous interrogeons...

- Le montant attribué aux « frais de déplacement et missions » s'élève à 36886€ pour 2014, soit 3073€ mensuel... pour 4 personnes !
- Le prix de certaines prestations proposées est finalement élevé (nous avons relevé que certaines prestations ne sont que peu ou pas négociées ex : le Bocasse, Cerza ou Panorama XXL), d'autres n'ont que très peu d'intérêt pour la majorité des salariés.

Tout cela nous laisse dubitatifs...

approbation des comptes annuels



Présentation de l'étude sur les radiations

Depuis au moins février 2014, le SNU réclamait à la DR une étude sur les radiations afin d'identifier les motifs de disparités selon les agences et accessoirement garantir l'égalité de traitement des demandeurs d'emploi. Un rapport de qualité a alors été présenté, illustrant ces disparités mais les expliquant notamment par une corrélation entre le nombre de convocations et le nombre de radiations. Plus l'agence convoque, plus le taux de radiation est élevé.

A noter : La CGC par une déclaration (à laquelle FO s'est associé) a estimé que cette demande d'étude non justifiée avait pour but de stigmatiser les ELD parce qu' « il n'y a pas de gentils ou de méchants DAPE ... »

Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

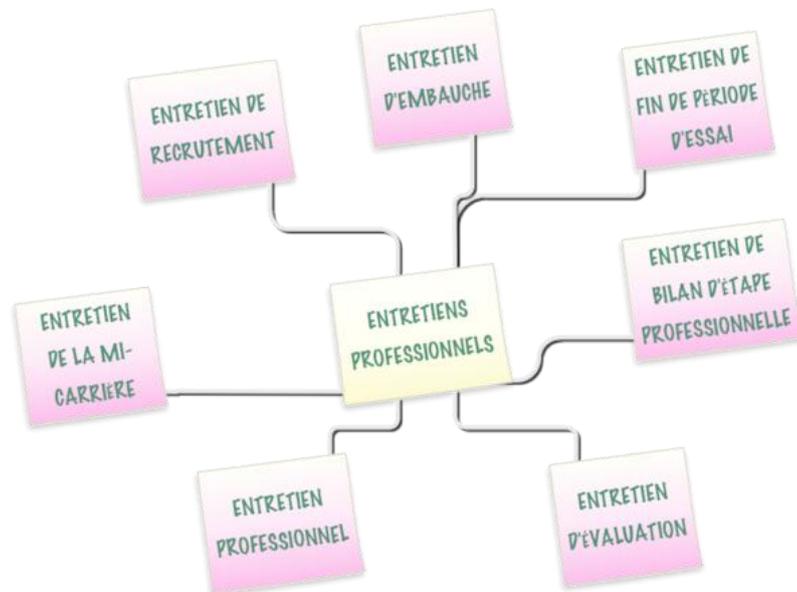
Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr

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

La jungle des entretiens...

Comme s'il n'y en avait pas assez ... Les « meneurs d'entretiens » vont avoir du pain sur la planche ! Mais bon, les formulaires étant pré-remplis de façon uniforme à quelque chose près pour chaque catégorie d'emploi, ça devrait être vite fait ... En quelques mots :

Le premier, l'entretien professionnel annuel, est censé être un moment privilégié d'échange, d'écoute réciproque et de dialogue entre les collaborateurs et leur responsable pour faire le point sur la situation professionnelle et sur les activités exercées, d'identifier les besoins de formation et de déroulement de carrière à court terme et si besoin de faire un examen de la situation professionnelle. Cet entretien n'étant pas obligatoire, le salarié qui refuse l'EPA, bénéficie d'un Point Professionnel Annuel (PPA) et si ce dernier est concerné par l'article 20§4 de la CCN PE, il sera invité à un examen systématique de sa situation professionnelle.



Le deuxième, l'entretien professionnel (EP) qui concerne les salariés ayant au moins deux d'ancienneté en continu, a pour objectif de faire un point et éventuellement d'identifier des perspectives d'évolution dans son emploi ou sur un autre emploi à moyen terme (3 à 5 ans) et de définir les moyens, actions pertinents à mettre en œuvre pour réaliser son projet. Quand on sait que dans l'institution Pôle emploi, les dés sont déjà pipés, ce pour justifier l'absence d'avancement, on peut avoir des doutes sur l'utilité d'une telle prestation et sur son efficacité pour l'évolution des salariés. Nous le savons, l'entretien est à l'image de l'entreprise et de ses pratiques sociales et ce huit clos entre supérieur et salarié ne risque d'enfoncer un peu et toujours plus ce dernier...

...côté Prud'hommes

Éclipsée par l'extension du travail du dimanche, la réforme de la justice du travail inscrite dans la loi Macron est passée plutôt inaperçue. Pour certains économistes, elle fait pourtant partie des dispositions les plus importantes du projet de loi. Elle doit contribuer à assouplir le marché du travail en réduisant l'incertitude et les délais des décisions des conseils de prud'hommes en cas de conflit au travail. De quoi, espère le ministre de l'Économie, réduire la peur de l'embauche si souvent évoquée par les chefs d'entreprise.

Bien qu'il soit question de justice, c'est bien le ministère du Travail qui, conjointement avec celui de l'Économie, annonce une réforme du fonctionnement de la justice prud'homale, disqualifiant les représentants des salariés à l'unique bénéfice de ceux qui bafouent le droit du travail.

Cela fait des semaines que l'exécutif tourne autour de la réforme du marché du travail qu'il s'est engagé à mener. Afin de lever, selon les termes de Manuel Valls, les freins à l'embauche des employeurs. Et désormais, Bercy serait décidé à plafonner les dommages et intérêts prononcés aux prud'hommes en cas de condamnation de l'employeur. La décision n'est pas formellement prise, au niveau de l'Élysée et de Matignon, mais le dossier progresse bien techniquement.

La mesure est fortement soutenue par le patronat, qui y travaille depuis longtemps, mais pas forcément par les juristes qui estiment qu'il faudrait en priorité réformer la procédure de licenciement elle-même, et son excès de formalisme en particulier.



Ce mécanisme ne va pas sans poser plusieurs problèmes. Le niveau du plafond sera déterminant car il risque d'être pris comme montant de référence par le juge. Aujourd'hui, la moyenne est de 8 mois de salaire environ pour un licenciement abusif. Sur un plan plus juridique, le plafonnement vient empêcher la réparation intégrale du préjudice qui peut prendre des formes très variées, suivant le profil du salarié, la façon dont le licenciement s'est produit, mais aussi la situation du marché de l'emploi au moment de la procédure.

La mesure a toutefois un avantage politique pour le gouvernement : elle est plus facile à faire accepter à l'aile gauche de sa majorité que la création d'un nouveau contrat de travail. Pour la rendre plus « présentable », le plafonnement des indemnités pourrait être réservé aux PME ou TPE. Avec cette fois une nouvelle barrière juridique : l'égalité des traitements entre les salariés. Un rendez-vous avec les partenaires sociaux est prévu par le gouvernement le mois prochain sur l'emploi dans les petites entreprises. Il pourrait se tenir à l'Élysée le 9 juin.

Les français sont-ils trop protégés ?

Retour sur 4 idées reçues sur le marché du travail (source alternative économique avril 2015)

1/ Se séparer d'un salarié est très difficile : NON

La France est souvent vue comme la figure emblématique de la protection de l'emploi. Effectivement, si les contrats à durée déterminée (CDD) sont très difficiles à rompre et bien protégés, ils sont néanmoins des contrats précaires et flexibles.

De ce côté, le pays est très bien équipé :

85% des entrées en emploi sont des CDD avec des contrats de chantiers, contrat d'usage pour les travaux saisonniers, CDD seniors de 36 mois maximum pour les chômeurs de plus de 57 ans.

A quoi s'ajoutent les intérimaires, le portage salarial, les auto entrepreneurs et les franchises.

Les entreprises peuvent donc aisément s'affranchir d'embaucher.

En outre, dans une de ses enquêtes, l'OCDE a révélé que les CDI en France peuvent être plus facilement rompus que dans d'autres pays tel que l'Allemagne notamment grâce aux ruptures conventionnelles. Ce qui se traduit pour 2014 par une baisse du nombre des contentieux devant les tribunaux.

2/ Les français ne travaillent pas assez : NON

Dans l'opinion générale, un salarié français travaille 35 heures par semaine.

En réalité, il s'agit d'un plafond d'une durée légale de travail. Au delà de cette légalité d'heures, le salarié peut travailler en plus s'il est payé pour chaque heure supplémentaire effectuée ou s'il reçoit des compensations en jours de RTT.

Ainsi, si l'employeur le veut, un salarié peut effectuer 48 heures de travail par semaines.

De plus, les lois concernant les 35 heures ont changé et deviennent de plus en plus souples.

Elles autorisent la modulation ou la réorganisation du temps de travail (on peut travailler 32 heures une semaine, puis 38 heures la suivante). Cela profite aux entreprises qui évitent de payer des heures supplémentaires de travail.

De nouvelles lois permettent également aux entreprises en difficulté d'augmenter le temps de travail sans compensation financière ou autres, voir en baissant le salaire en échange d'une garantie d'emploi. Même si les entreprises concernées par ce dernier projet sont très strictement encadrées par la justice, le gouvernement ne cache pas son envie d'assouplir encore plus cette possibilité.

Enfin, selon Eurostat, avec l'ensemble de ces procédés mis en place au sein d'une entreprise, les français ne travaillent pas moins que les autres. En effet, en moyenne un salarié français à plein temps réalise 39 heures par semaines.

De plus, pour contourner l'épineuse question des horaires des cadres, le système du forfait jour a été mis en place.

3/ Les salaires français sont trop rigides : NON

Quand on sait qu'en 2012, une heure de travail dans l'industrie en France coûtait 4 fois plus qu'une heure de travail à Taiwan ou encore 5 fois plus qu'en Pologne, on peut se dire que les salaires français sont élevés.

Mais la question du taux de change de l'euro est plus décisive que les évolutions salariales en France.

Le phénomène de la baisse des coûts salariaux quand l'activité recule est une pénalité pour la zone euro : cela entraîne des récessions. Ainsi, le fait que le coût du travail n'ait pas reculé en France est donc un avantage pour cette dernière.

Abordons maintenant la notion du salaire minimum, le Smic.

S'il reste l'un des plus élevés d'Europe il peut être facilement contourné par les employeurs qui peuvent avoir recours aux formes d'embauche tels que les stages ou l'apprentissage.

Enfin, la baisse du Smic entraînerait certes la création de davantage d'emplois mais aussi un effet dépressif au sein de toute la hiérarchisation des salaires et conduirait à une baisse de la demande intérieure et donc de l'emploi.

On aurait alors davantage de travailleurs pauvres. Cela demanderait alors à l'état de fournir plus de primes pour l'emploi et de dispositifs de type RSA, afin de compléter les faibles revenus.

4/ Les chômeurs sont trop assistés : NON

Il est dit que le chômeur français préfère toucher ses indemnités chômage plutôt de reprendre un travail. En effet il y aurait plus de 400 000 emplois vacants non occupés par plus de 6 millions de demandeurs d'emploi.

Ce chiffre est le fruit d'une confusion de toutes les offres non pourvues de Pôle emploi où les « emplois vacants » et « offres non pourvues » sont mélangés.

Ces premiers représentent un stock de postes à pourvoir à un moment donné, et les seconds désignent les offres retirées du marché sans donner lieu à une embauche.

Ainsi, Pôle emploi estime que seulement 34 000 offres d'emplois par an ne sont pas pourvues faute de candidat adéquat.

Une autre idée préconçue existe, celle de l'absence de contrôle.

En effet le service public de l'emploi procède déjà à 45 000 radiations par an, pour absence à convocation. Et il a également renforcé son dispositif antifraude aux prestations.

De plus, les chômeurs français ne sont pas vraiment plus favorisés qu'ailleurs. D'après le Centre d'observation de la société, un tiers des chômeurs qui n'ont pas du tout travaillé dans le mois ne touchent aucune indemnité, la moitié ne reçoivent pas plus de 500 euros par mois et les trois quarts perçoivent moins du Smic. En effet, seul la moitié des inscrits au Pôle emploi ont le droit à une indemnité.

Enfin, selon le ministère du travail, les dépenses consacrées à la formation professionnelle des chômeurs ont chuté de 2% en 2012 et atteignent le même niveau d'avant la crise de 2009. Elles sont donc particulièrement limitées.



Au moment où la saison 2 va bientôt démarrer, la rédaction vous propose un petit retour sur la 1^{ère}...

Encore une série américaine, me direz-vous. Vous avez raison... ou pas. Malheureusement, nous ne sommes pas foutus, en France, de produire autre chose que « Joséphine ange gardien » ou bien « Les Cordier juge et flic » dont les rediffusions nous gavent. Heureusement, jusqu'à présent on nous a épargné une série dont le héros serait un conseiller Pôle emploi. Un bémol, cependant, pour la série des Maigret, avec Bruno Cremer qui, bien que de facture archi-classique, restitue assez bien l'atmosphère simenonienne. Les Américains et les Britanniques, quant à eux, savent faire de solides séries policières. Mais je digresse.

True detective, c'est un cocktail composé de deux détectives introvertis, Marty Hart et Rust Cohle, d'un coin de Louisiane plat comme la main, qui n'est pas sans rappeler certains paysages de la Flandre maritime et de l'inévitable tueur en série. Scènes d'enquête, de crimes et d'action sont entrecoupées de séances d'interrogatoire dont les sujets sont nos deux flics. C'est sombre, voire sinistre. On devine, très vite, que l'histoire se déroule sur plusieurs années. Hart et Cohle ont formé une équipe remarquable, puis ont rompu brutalement, après des mois d'une enquête stérile. Douze ans après les faits, ils ne pourront s'empêcher de se retrouver, hantés par cette affaire pour la conclure et, enfin, chasser leurs fantômes...

Si l'intrigue est haletante, la réussite de cette saison 1 repose surtout sur l'antagonisme entre les deux enquêteurs. Cohle, l'intello, laisse sourdre un désespoir de « mec qui en a trop vu. » Il s'est forgé une philosophie qui lui permet de survivre malgré tout. Hart est un primaire. Sa violence, qu'il semble retenir en permanence éclate dès que les circonstances le permettent. En quelque sorte, les deux visages de l'Amérique. Pourtant, malgré leurs oppositions, les deux hommes iront jusqu'au bout, ensemble.

Des personnages parfaitement campés, une trame solide et une Amérique ordinaire que l'on voit rarement, sans poursuites de bagnoles ni bimbos californiennes, font la valeur de cette très intelligente série. À voir sur une chaîne payante où à s'offrir en DVD.

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/>

ON A TESTÉ POUR VOUS



Nom : Daredevil

Genre : Action, Thriller

Synopsis : Aveugle depuis l'enfance suite à un accident, Matt Murdock désormais avocat, ouvre un modeste cabinet dans Hell's Kitchen avec son ami de longue date Foggy Nelson. Le séduisant avocat le jour, devient

la nuit, un enquêteur masqué violent et implacable.

On aime : L'ambiance sombre loin des Marvel habituels, Vincent d'Onofrio alias Wilson Fisk

On aime moins : certains personnages secondaires, l'absence d'introduction, certaines scènes très violentes.

APPROUVÉ !



Nom : The Wrong Mans

Genre : Comédie, Thriller

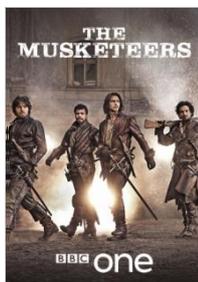
Synopsis : Après avoir décroché un téléphone se trouvant sur les lieux d'un accident de voiture, Sam Pinkett et Phil Bourne, deux employés trop gentils du Comté de Berkshire se retrouvent

impliqués dans une suite de crimes et un dangereux complot politico mafieux.

On aime : l'humour so British, les personnages décalés, le mélange des genres

On aime moins : les quelques raccourcis scénaristiques

APPROUVÉ !



Nom : The Musketeers

Genre : Aventure, Historique

Synopsis : 17ème siècle, les aventures d'Athos, Portos, Aramis et d'Artagnan, 4 frères mousquetaires du roi, sous les ordres du capitaine Tréville, déjouent les complots organisés

par le Cardinal de Richelieu, le compte de Rochefort et la mystérieuse Milady de Winter.

On aime : Le genre bien trop rare

On aime moins : L'œuvre de Dumas est totalement dénaturée, le scénario n'est qu'une suite de clichés.

APPROUVÉ !



Nom : Silicon Valley

Genre : Comédie

Synopsis : Richard Hendrix est un brillant programmeur, avec quatre amis il crée une technologie révolutionnaire de compression qui intéresse les investisseurs. Mais parviendront-ils à gérer le potentiel extraordinaire de leur trouvaille ?

On aime : Les personnages, l'humour absurde, l'aperçu du monde à part qu'est la Silicon Valley

On aime moins : Le vocabulaire et les références parfois trop techniques