

LA GAZETTE

du SNU

NORMANDIE

FÉVRIER 2016

EDITO

Démission de Christine Taubira, la Gauche à l'envers !

Dans le temps, il y a longtemps, les radicaux étaient l'aile droite de la Gauche. On disait d'eux : « ils ont le cœur à gauche et le portefeuille à droite. »

Ou bien encore : « les Radicaux, c'est comme le radis, rose à l'extérieur et blanc à l'intérieur, jamais loin de l'assiette au beurre. »

En résumé, ils étaient aussi bien anticommunistes qu'anticléricaux, mais n'avaient rien contre l'argent, considérant que l'épargne était une vertu et défendaient une laïcité intransigeante, garante de l'ordre républicain à l'encontre de l'ordre moral prêché par la droite catholique.

Le 28 janvier, c'est une radicale, Christine Taubira, qui démissionne du gouvernement, parce qu'elle s'est opposée au projet de déchéance de la nationalité imposé par notre 7ème monarque républicain le 9 février 2016.

C'est un curieux renversement de l'histoire. Dans tous les médias, « on » nous dit que la seule caution de gauche du pouvoir était une Radicale qui vient de rendre son portefeuille au nom des valeurs de Gauche.

Les socialistes seraient donc passés à la droite des radicaux ?

LA DÉMISSION DE CHRISTIANE TAUBIRA ...

AU SECOURS !
LE GOUVERNEMENT
EST DE DROITE !



SOMMAIRE

PAGE 2 FLASH DP/CE
PAGE 3 FLASH CHSCT
PAGE 4 NPDE
PAGE 5 NPDE FIN

PAGE 6 ASSURANCE...
PAGE 7 CHÔMAGE
PAGE 8 TESTS SÉRIES

Une Co-Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Syndicat.SNU-BNormandie@pole-emploi.fr

Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr

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

« Pôle », le réseau social de Pôle emploi

Courant 2016 sera déployé « Pôle », une plateforme collaborative numérique ouverte à tous, destinée à favoriser les échanges entre pairs, par le biais d'espaces de discussions. Le SNU restera vigilant à ce que cet outil ne vienne remplacer insidieusement les échanges de pratiques sur site.

Référentiel métiers

Alors qu'on le croyait enterré avec la classification, le référentiel des métiers sera de retour dans nos futurs EPA (du 1er avril au 30 juin 2016). Il s'agira de lister les activités exercées de votre fiche de poste avec votre N+1. Le SNU s'interroge sur la nécessité d'utiliser un outil créé pour la classif', car sans cette dernière, il n'a plus de sens !



Part Variable Individuelle

En 2015, 80 PVI ont été attribuées. 15 agents ne l'ont pas perçue.



NPDE : ESI et PRV

Les Entretiens de Situation dureront 40 min (+ 10 min de préparation) et les Premiers Rendez-Vous seront de 30 min.

RDV Indus

Dans certaines agences, les RDV Indus (pour négocier les modalités de remboursement) sont soumis à la gestion de la liste. Le SNU insiste auprès de la direction, sur le fait qu'il n'est pas judicieux d'ajouter une problématique de radiation à une situation déjà difficile.

NPDE (suite)

NPDE prévoit une notation de la difficulté des DAL (niveau d'expertise de 1 à 7) pour leur affectation aux conseillers GDD. De fait, les ELD attribueront des niveaux aux agents, donc des notes. Le SNU demande à la direction comment elle s'assurera que ces notes n'entreront pas en compte en période de promotion et comment elle favorisera la montée en compétences des agents en termes d'expertise. La direction se contente d'énoncer l'évidence : les DAL seront distribuées en fonction de la complexité des dossiers et la montée en compétence sera évaluée par les EPA/ESA/RRA (?)

Photocopieurs DE en panne ?

La direction affirme qu'un rappel sera fait, quand les DP SNU demandent quand elle va imposer aux agences de mettre à disposition des DE du matériel fonctionnel, dans la mesure où sur certains sites les photocopieurs sont « en panne » de manière artificielle, car les directions locales ne souhaitent pas les approvisionner.



Concernant la permanence de Bolbec, les élus CHSCT ont réussi à intégrer dans le vote à venir du 8 mars l'élément suivant : pas de rdv GPF physique les après-midis.



Accueil rénové/NPDE (suite et fin)

Les élu(e)s du CHSCT ont réclamé à la DR un point à l'ordre du jour concernant l'accueil rénové et NPDE, la DR a cédé de mauvaise grâce sur l'accueil uniquement. Les élu(e)s ont listé l'ensemble des points posant problèmes :

- La gestion de mail.net : Le nombre de mails TSCE explose sans temps dédié au traitement

Réponse de la DR : « *Cela se traite sur les plages GPF* »

- Le sentiment de déqualification des agents qui deviennent des portiers/videurs sans pouvoir réaliser leurs missions de service public : renseigner les DE.

Pas de réponse de la DR.

- Problématique de respect de la confidentialité des échanges dans les sas.

Réponse de la DR : « *le vidéophone n'a pas vocation à servir à un entretien.* »

- Dans certaines agences, le 2ème vidéophone n'est pas installé dans le bureau MANAC, contrairement à ce que prévoyait le projet. Certaines agences mobilisent les CAE pour faire l'accueil et les portiers.

Réponse de la DR : « *Le positionnement des vidéophones a normalement été construit avec les agents. C'est au MANAC de gérer et de piloter l'accueil le matin et l'après-midi. Les CAE n'ont pas vocation à faire l'accueil et répondre au vidéophone.* »

- A la question : « y a-t-il des pressions de la DR sur l'utilisation des postes Pilas l'après midi ?

**Rechez
POPOLE**

Nous commençons malheureusement à être habitués à ce que les formations de/à Pôle emploi ne soient plus des formations. Au mieux nous avons le droit à de l'information et au pire ...

Au pire ? En fait, à chaque nouveau projet Pôle emploi 20XX, nous avons le droit à la « formation » qui va bien et à chaque fois nous ressentons toujours la même chose : c'est de pire en pire et nous croyons que nous pensons avoir touché le fond !

Les sessions de formation NPDE en sont – pitoyablement encore une fois – la preuve irréfutable !

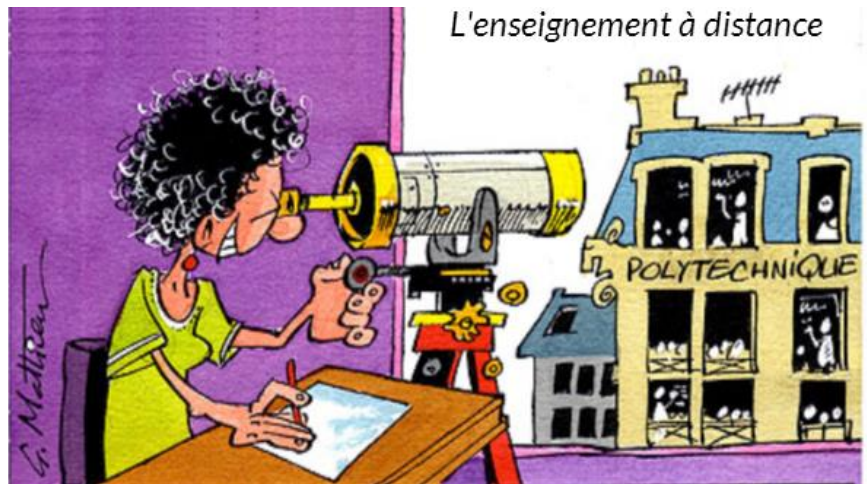
Pour commencer, nous pouvons parler désormais des « classiques » de la formation à Pôle emploi ; envoyer des contingents Hauts-Normands à Lille avec un animateur Haut-Normand ou bien des Bas-Normands au Mans avec l'animateur Bas-Normand, ça marche aussi. On ne cherche même plus l'erreur (à minima 600€ par personne pour une formation de 2 jours entre l'hôtel, repas, déplacements...). C'est certain que l'argent dépensé inutilement ne pourrait pas servir à autre chose... Aussi, des variantes sont possibles, vous allez rire (ou pas pour celles et ceux qui l'ont vécu) : envoyer par exemple des Havrais à Rouen alors qu'il y a des sessions au Havre et inversement ☺.

Il est quand même intéressant d'insister sur le fait qu'on dépense de l'argent, qu'on embête une majorité du personnel à se rendre à 4h de chez lui pour une formation ... à distance !

Quel jeu de mots ☺

Cela pourrait faire un sketch très bien interprété par Dany Boon, Gad Elmaleh ou encore Florence Foresti, mais la suite est tout aussi... risible ?

Nous avons donc eu entre une journée et 3 jours de formation. Le SNU présente ses plus sincères condoléances à celles et ceux qui ont dû subir cela 3 jours durant. En effet, dans une très grande majorité, nous sommes revenus en agence avec un avis très négatif quant à cette formation, tant au niveau du contenu que de la logistique.



Voici un florilège de réflexions : « j'ai perdu mon temps » ou le laconique « formation nulle », ou bien « le ridicule ne tue plus », mais aussi « mal foutue », plus argumenté « pas très clair au niveau placement », ou encore « ça m'a permis de me confirmer dans mon choix : j'arrête la double compétence », ou même « très peu de contenu sur ces 2 jours mais j'ai retenu une information importante : l'outil d'aide au diagnostic qui nous permettra de poser un diagnostic fiable car avant nous étions des buses ».

Ces retours sont non exhaustifs. Certainement que la Direction aura de son côté trouvé des employés qui ont trouvé la formation formidable. C'est sans doute le sens (trop ?) critique du SNU qui nous pousse à écrire cela, nous voyons sans doute le mal (à peu près) partout.

Nous avons tout de même eu quelques retours positifs. Dans ce cas, nous remercions plus particulièrement les formatrices et formateurs qui sont sortis des clous et ont permis pour quelques uns d'entre nous de trouver quelque chose de positif à cette formation, alors que certain-es ont eu « la chance » d'avoir eu un formateur indemnisation pour un groupe placement ou inversement. Finalement, le personnel en grande majorité est ressorti de cette formation avec plus de questions que de réponses.

En effet, pour certain-es cette formation a été assimilée à de la propagande, dès le départ on l'a subie via des vidéos amateurs (car cela ne peut décemment pas être autre chose). NPDE ou comment poser un « Diagnostic » (le mot certainement le plus important de la formation), le tout présenté par des chargés de projet (responsables du projet NPDE) qui lisent un prompteur non sans une certaine appréhension. Tous sont heureux de nous présenter une grande innovation pour eux, le diagnostic partagé avec le demandeur d'emploi !

Nous avons donc découvert que nous devions discuter avec les DE pour les comprendre ! (une véritable révélation). Et puis cet outil diagnostic, quelle innovation ! C'est clair que c'est vraiment plus « hype » que le trèfle chanceux, mais pas plus innovant finalement.

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/>

Comment écrire autre chose, lorsque nous passons quasiment une journée à visionner des podcasts prêchant la bonne parole (à commencer par Jean Bassère)? La plateforme IBM qui dispense ce contenu fonctionne déjà mal dans vos CIDC respectifs, alors chez vous ? Pensez donc ! Mais on vous le dit : il faut se DE-PLA-CER !

Enfin l'apothéose le troisième jour : la présentation de l'activité indemnisation !

Youpi ! Finis les dossiers papier. Les DE vont pouvoir scanner et tout envoyer par mail pour nous permettre de liquider bien plus facilement les DAL, en ouvrant juste 2 applications en simultanée. Nous aurons un nombre incalculable de pièces jointes à déchiffrer (parfois illisibles car mal scannées) mais sans remettre en cause leur authenticité ! Bref le début d'une nouvelle ère de fraudes mise en place ... par Pôle Emploi Himself ! Dire que pendant des années, la direction a tanné (et le sens du mot est faible) ses salariés et les demandeurs d'emplois avec ces fameuses Attestations Employeurs O-RI-GI-NA-LES ! Combien de problématiques (et le mot est faible encore une fois) générées à l'accueil pour ... rien ! Puisqu'à l'ère du numérique... On s'en fout – désormais – complètement.

Et pour terminer, sans que nous ayons eu le temps d'avaler cette pilule, est arrivée la partie sur les « ATTENTES » agents et agence, qui vont devoir être traitées. Sans que l'on en sache plus sur qui va faire quoi, comment ? On vous l'a dit plus haut, plus de questions que de réponses.

Bref un sentiment assez désagréable nous a envahis, nous ne sommes plus des agents « indemnisation » mais des agents « administratifs » et tout ça pour notre plus grand bonheur, bien entendu.



Alors le personnel a attendu pour beaucoup la fermeture de l'agence du 18 février pour avoir les réponses à des questions qu'on ne se serait pas posées si nous n'avions pas cette formation. Nous n'allons pas refaire un article complet, mais en résumé, fortune diverse selon les sites. Entre ceux qui ont une ELD bienveillante ayant anticipé les choses, et les autres qui doivent subir les ELD spécialistes de « l'à peu près ». Certain-es auront démarré le 22 février en sachant quoi et comment faire, les autres auront passé un coup fil « à un-e ami-e » pour lui suggérer les bonnes idées de l'agence d'à côté.

Voilà.

Mieux vaut en rire, non ?

En effet, comment réagir autrement lorsque que l'on nous apprend que finalement nous ne connaissons pas une des bases de notre métier ?

La DG nous a déjà fait le coup avec l'activité entreprise. La DG a laissé de côté pendant des années le service entreprises et les compétences de ses salariés avec. Puis elle s'est de nouveau intéressée à cette activité, en expliquant bien à son personnel qu'il ne savait plus faire. Que l'entreprise ce n'était plus « ça » et que le monde avait changé. Un véritable camouflet pour celles et ceux qui partageaient le processus de l'intermédiation, l'amour et la fierté de leur métier ! Sans être désobligeant avec nos collègues du service entreprises qui n'y sont pour rien et qui font au mieux quotidiennement, elle est belle l'Entreprise maintenant avec ses offres partenaires qui ne ressemblent à rien...

NPDE ? Même combat. Mais tout cela va bien au-delà d'une formation mal foutue et ridicule ou mal pensée... Pour le SNU cela confirme le mépris de la Direction envers ses salariés !

Le monde change certes, mais la direction de Pôle emploi pourrait avoir une autre réflexion que le nivellement par le bas et le déni du savoir-faire de ses agents. Il n'y a qu'un pas pour penser que, ne voulant pas rater le virage numérique, la DG souhaite travailler davantage et en majorité avec des ressources inhumaines. Car tant pour le placement que pour l'indemnisation, ce qui ressort de cette formation, c'est le désagréable pressentiment d'être ubérisé par le demandeur d'emploi via l'informatique. Malheureusement, ce n'est pas la première fois que nous faisons, au SNU, ce constat. Les outils semblent prêts, reste à attendre « sagement » la prochaine version informatique, ou celle d'après... Nous exagérons à peine.

ASSURANCE CHÔMAGE

Le 22 février a débuté la délicate négociation de la convention d'assurance chômage qui fixe les conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux (syndicats employeurs : le MEDEF, l'UPA et la CGPME – syndicats salariés : CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO) ainsi que les gestionnaires de l'Unedic vont donc s'atteler à déterminer de nouvelles règles, sous l'œil très/trop attentif du monde politique.

En effet, dans un rapport remis le 20 janvier par le gouvernement à la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, quelques pistes d'économies possibles sont proposées, prenant en compte le taux de contribution des salariés et des employeurs, la durée d'indemnisation et sa dégressivité, ainsi que le niveau des allocations.

Par exemple, diminuer de 100 jours la durée maximale d'indemnisation pour tous les allocataires permettrait d'économiser 1,1 milliard d'euros. L'effort pèserait sur 406.000 allocataires, qui perdraient chacun 2.600 euros par an. Autre exemple, passer à un ratio de 0,9 jour indemnisé pour un jour cotisé, ferait économiser 900 millions d'euros, répartis entre 947.000 allocataires (900 euros/personne). Concernant le niveau de l'allocation, abaisser le plancher d'indemnisation de 57% à 49% de l'ancien salaire brut rapporterait un milliard d'euros au régime, en affectant 1,28 million d'allocataires (800 euros/personne) etc...

C'est qu'ils coûtent trop cher tous ces assistés ! Il y a urgence, la campagne présidentielle pointe le bout de son nez et toujours aucun résultat significatif pour les chiffres du chômage (déficit et nombre de demandeurs d'emploi). Quand on pense que « 500 000 offres d'emploi » ne sont pas pourvues, tapons le portefeuille des chômeurs pour les inciter à reprendre ! Pour les politiques « *There is no alternative* » !

Et bien si ! Il y a des alternatives, et pas besoin d'aller bien loin pour les trouver :

Le 24 sept 2015, le Conseil d'Analyse Economique* a présenté son rapport intitulé « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi » au premier ministre (!) Extraits choisis :

« Les contrats courts sont très fréquemment des réembauchés chez un ancien employeur : c'est le cas de plus de 70 % des embauches en CDD en 2011. [...] Deux caractéristiques de l'assurance chômage favorisent le développement des emplois instables. Premièrement, la possibilité de cumuler allocation chômage et salaire sans limite de durée. Deuxièmement, les entreprises ne sont pas incitées à prendre en compte le coût qu'elles font peser sur les comptes de l'assurance chômage lorsqu'elles ont fréquemment recours aux contrats très courts. [...] Cette situation, coûteuse pour l'assurance chômage, alimente la dualisation du marché du travail et induit d'importants transferts, financés par les entreprises dont les emplois sont stables et par l'imposition des ménages, au bénéfice d'entreprises fortement utilisatrices d'emplois de très courte durée. » (nota bene : Grosso modo, chaque année depuis 2009, l'Unedic enregistre un déficit compris entre 3 et 4 milliards d'euros)

Type de contrat	Masse d'allocations versées en 2012 (1)	Contributions versées en 2012	Dépenses / Recettes	Recettes - Dépenses
Contrat à durée indéterminée	16 981 M€	28 048 M€	0,6	11 067 M€
Contrat à durée limitée	12 205 M€	3 700 M€	3,3	-8 505 M€
Intérim	2 887 M€	935 M€	3,1	-1 952 M€
Contrat à durée déterminée (hors A810)	7 995 M€	2 525 M€	3,2	-5 470 M€
Annexes 8 et 10	1 323 M€	240 M€	5,5	-1 083 M€
Total	29 186 M€	31 748 M€	0,9	2 562 M€

Recettes et dépenses selon le type de contrat

Source : ACOSS 2012 (contribution Intérim), DADS (contribution CDD, CDI), Pôle emploi 2012 (A810), FNA 2012 (dépenses) – Calculs unedic
(1) Les dépenses d'intérim correspondent aux dépenses relatives à l'indemnisation des allocataires suite à une fin de mission d'intérim

Quoi ?! Faire payer les « faiseurs » de chômage ! Non ! Valls « aime (trop) l'entreprise » pour ça... Les prédicateurs libéraux balaient d'un revers de main les faits : il est préférable d'ignorer une analyse scientifique, quand la théologie libérale fera le boulot, du moins, sur le papier.

Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr

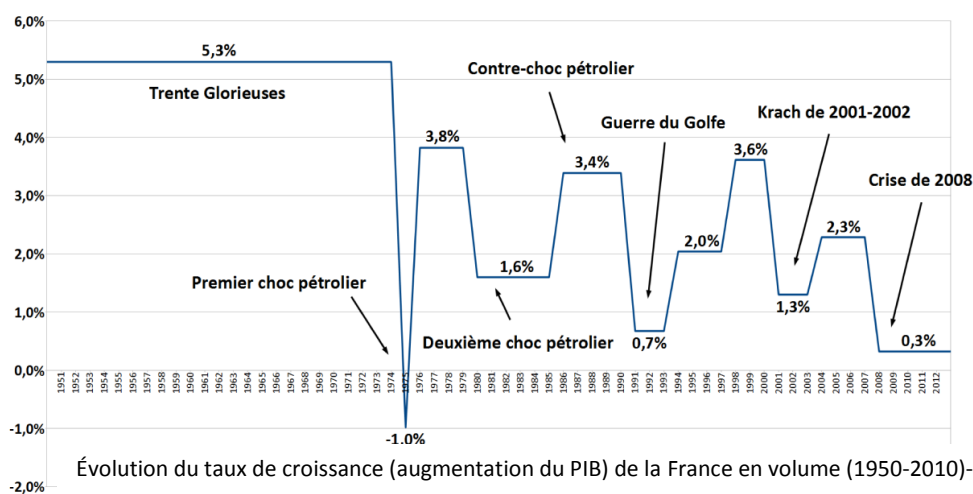
<http://www.snutefifsu.fr/regions/snu-pole-emploi-haute-normandie/>



ASSURANCE CHÔMAGE (SUITE ET FIN)

Revenons à la fameuse dégressivité. La mesure, qui a existé entre 1992 et 2001, n'a pas vraiment fait ses preuves, selon l'Insee. En effet, en 2001 l'institut a analysé et comparé deux périodes de réglementations différentes : avant et après 1992, date de l'instauration de l'AUD (allocation unique dégressive). Donc entre un système d'allocation unique dans le temps et un dispositif d'allocation qui, au bout de neuf mois, baissait de 17% tous les 4 mois. Le constat est sans appel : *«la dégressivité aurait ralenti le retour à l'emploi; en d'autres termes, le profil antérieur d'indemnisation, assorti d'une forte chute de l'allocation au 14^e mois de chômage, favorisait un retour plus rapide à l'emploi»*. Pour enfoncer le clou, l'autre objectif, faire des économies, fait quasi chou blanc. En effet, la durée moyenne d'indemnisation étant de dix mois, le plus gros de l'effort financier porte essentiellement sur les premiers mois de chômage. Si les pouvoirs publics veulent faire des économies, c'est donc surtout sur les premiers mois qu'ils doivent agir, et non via une dégressivité qui, par définition, n'intervient qu'au bout de plusieurs mois.

Cette analyse sur la seule période où la dégressivité a existé est intéressante dans la mesure où elle s'est déroulée sur une période similaire de « crise ».



Ce que cette analyse permet également de dire c'est que les plus touchés par cette dégressivité ont été au final les chômeurs peu qualifiés. « Avec ce système, les allocations-chômage étaient devenues trop peu généreuses. Du coup, cela incitait les demandeurs d'emploi les plus qualifiés à reprendre vite un travail. Mais ils acceptaient souvent des postes sous qualifiés pour leur profil, entraînant des réactions en cascade. Puisque les moins qualifiés avaient encore plus de mal à se recaser », décrypte l'économiste libéral Bruno Coquet. Pour rappel, "plus de la moitié des personnes indemnisées n'ont pas le bac (...). A l'opposé, moins d'un allocataire sur huit dispose d'un niveau de diplôme bac + 3 ou plus", constate la Cour des comptes dans son rapport de juin 2015.

"La dette de l'Unedic est de 30 milliards d'euros. Mais la dette publique est de 2 000 milliards, tout comme la dette des entreprises et des ménages", rappelle Christophe Ramaux, membre des économistes atterrés, pour lui, "la dette de l'Unedic reste relativement limitée et il est normal, compte tenu de la crise, que l'assurance chômage soit déficitaire. La moitié des chômeurs touche moins de 1 000 euros par mois. Ce ne sont pas des nantis et ils consomment, insiste l'économiste. On ne consacre que 40 milliards d'euros aux chômeurs, c'est 2% du PIB, ce n'est rien du tout. Les retraites c'est 300 milliards et la santé 200. Les chômeurs ne coûtent pas grand-chose".

Alors ? Les partenaires sociaux auront fort à faire lors de ces négociations d'autant que les pressions politiques et médiatiques seront fortes. Le SNU, qui ne participe pas à ces négociations, exhorte ses homologues à adopter une position non discriminante, de réel soutien aux précaires et non de soutien à un modèle économique sclérosé. Espérons qu'ils n'oublieront pas que le problème c'est le chômage...Pas les chômeurs !

*Le CAE : Placé auprès du Premier ministre, le Conseil d'analyse économique réalise, en toute indépendance, des analyses économiques pour le gouvernement et les rend publiques. Il est composé d'économistes universitaires et de chercheurs reconnus de sensibilités diverses ([Décret n°97-766 du 22 juillet 1997](#)).

Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr

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



Nom : Une Nuit en Enfer

Genre : Horreur, Action

Synopsis : Seth et Richie Gecko sont recherchés par le FBI et les Texas Rangers, suite à un hold-up qui a mal tourné. En route pour le Mexique, ils prennent la famille d'un pasteur en otage. La situation dégénère lorsque le petit groupe fait une halte dans un club de strip-tease fréquenté par des vampires.

On aime : Le scénario allumé du film éponyme.

On aime moins : L'ambiance faussement originale, le style pseudo politiquement incorrect... Tout sonne faux !



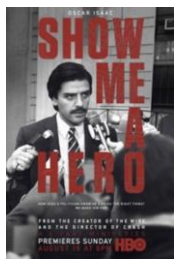
Nom : Narcos

Genre : Biopic, Policier

Synopsis : L'histoire de Pablo Escobar, le plus célèbre trafiquant de drogue des années 1980 et de Steve Murphy et Javier Peña, deux flics de la DEA qui participeront à sa traque et à la chute du Cartel de Medellin.

On aime : L'incroyable et passionnante histoire (inspirée de faits réels), les acteurs, la série multiplie les points de vues (policier, politique, judiciaire et personnel)

On aime moins : cette reconstitution hyperréaliste multiplie les faits et images d'archives quitte à ne pas assez prendre son temps



Nom : Show me a Hero

Genre : Biopic, Drame

Synopsis : Plus jeune maire de Yonkers, dans l'état de New York, Nick Wasicsko se voit contraint par la justice de faire construire des logements sociaux dans un quartier majoritairement occupé par des blancs. Ses efforts pour appliquer cette décision vont déchirer la ville, paralyser le conseil municipal, détruire sa carrière et sa vie.



On aime : La performance d'Oscar Isaac, le génialissime scénario, les personnages, le sujet universel

On aime moins : Même si le sujet est passionnant, le rythme narratif peut en rebuter certain-es.



Nom : Gotham

Genre : Drame, Policier

Synopsis : Gotham City est une ville rongée par la criminalité, les politiciens et les policiers sont corrompus par les mafieux. Une nuit, un couple de milliardaires humanistes, est tué dans une ruelle sous les yeux de leur fils unique, Bruce. L'inspecteur James Gordon, l'un des rares policiers intègres de la ville iure de retrouver le coupable et de nettoyer la ville.

On aime : Le parti pris, l'ambiance des premiers épisodes

On aime moins : La mi-saison en perte de vitesse et surtout d'intérêt!