

LA GAZETTE

Du SNU

NORMANDIE

MARS 2017

EDITO

Misoo Yoon, directrice générale adjointe en charge de l'offre de services, a répondu en direct à nos questions, mercredi 28 février lors du Chat spécial "**Les activités des conseillers en gestion des droits**".

Nous avons posé quatre questions mais elles n'ont pas été publiées. Est-ce une histoire de malchance, de blocage par le modérateur ? Pourtant, nous aurions aimé avoir l'avis de notre directrice générale adjointe en charge de l'offre de service sur le fait qu'en face des difficultés remontées du terrain et du ressenti des agent-es depuis le début du Chat, elle répond par « chiffres et statistiques ». Cela nous inspire juste une désagréable impression d'un balayage de revers de main.

Pas de réponse non plus sur la mise en place de la DSN, ni sur le « handicap » de l'illectronisme¹ qui touche déjà une partie non négligeable des usagers des services publics, comme l'a récemment soulevé le défenseur des droits pour qui : « un tiers des personnes interrogées dans une enquête récente, expriment avoir éprouvé des difficultés à accomplir des démarches administratives en ligne ou même ne pas avoir d'accès à Internet. De plus certaines

plates-formes téléphoniques ne précisent pas la localisation ou les horaires d'ouverture de l'agence locale... puisque ces informations sont disponibles sur Internet ». Les 450 délégués locaux du Défenseur des droits sont « unanimes pour dénoncer l'inaccessibilité croissante des services ».

Pour finir, la méthodologie de la DG sur le calcul de charges est juste « non pertinente » et rend de ce fait un calcul complètement FAUX. En effet, la DG ne pas prendra pas en compte l'activité de l'accueil indemnisation, la part des mails indem dans le flux des TSCE « placement » est évaluée à la louche et pas par les intéressés, enfin elle se repose sur l'activité 2015 pour faire une extrapolation de l'activité 2017.

Mais comme l'a Chaté une certaine Barbara à Misso Yoon, « merci de répondre déjà depuis le début, c'est une chance de pouvoir avoir un retour ».

Qu'est-ce qu'on peut rajouter à cela ?

¹ L'illectronisme est un néologisme, traduction de information-illiteracy, qui transpose le concept d'illettrisme dans le domaine de l'information électronique : il s'agit d'un manque ou d'une absence totale de connaissance des clés nécessaires à l'utilisation et la création des ressources électroniques.

SOMMAIRE

PAGE 2 FLASH CHSCT/CE
PAGE 3 EXTRAIT CHAT GDD
PAGE 4 LA TRAJECTOIRE...
PAGE 5 ...GDD

PAGE 6 LA FIN ...
PAGE 7 DU TRAVAIL ?
PAGE 8 CINÉ 2016

Une Co-Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fr Caen 02.31.53.50.37 Rouen 02.32.12.99.03

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



Mardi 7 mars, le CHSCT Haut-Normand a voté une délibération à l'unanimité afin d'attaquer la direction régionale pour le motif suivant « délit d'entrave ».

Cette décision résulte du fait que depuis des mois, le CHSCT a l'impression d'être « baladé » par une direction qui ne sait pas, qui joue la montre, ou tout simplement qui ne veut pas travailler de concert avec les élu-es.

Nous n'allons pas entrer dans les détails puisque nous vous en avons tenus informé régulièrement, en cela nous vous invitons à vous reporter au 2 dernières rubriques FLASH des Gazettes de Janvier et Février (lien).

Il faut savoir que le rôle d'un CHSCT est essentiellement de prévention (des risques psycho-sociaux notamment), dans un but d'amélioration des conditions de travail. Pour tenir ce rôle, les élu-es doivent être informé-es en amont de tout changement sur les conditions de travail (immobilier, nouvelles procédures, projets etc...) afin de donner leurs avis et ainsi ajuster, modifier, demander à la direction de « revoir sa copie » si le CHSCT le juge pertinent et nécessaire.

Il s'avère que depuis des mois, le CHSCT n'a pas les informations de la part de la direction ou a les informations une fois que les choses sont mises en place sur le terrain (comme des travaux effectués par exemple sans que les plans aient été consultés au préalable).

La direction va à l'encontre de la loi, elle empêche tout bonnement et simplement que les élu-es puissent exercer les mandats que vous leur avez confié, et de fait de vous défendre. C'est inadmissible et cela ne peut plus durer malgré les nombreuses alertes et demandes du CHSCT.

Les élu-es disent STOP à la direction !



Activités sociales et culturelles

Le Comité d'Etablissement de Normandie a décidé des orientations et du budget en matière d'ASC 2017 pour les agents, enfants et retraités.

Malgré de nombreuses alertes du SNU et celle de la Direction qui a annoncé que le CE allait être contrôlé par l'URSSAF, les élus SNAP, FO, CGC et CFDT ont voté la proposition du Bureau du CE (SNAP et CFDT).

Si l'URSSAF opérait un redressement sur certaines prestations, ce sont des cotisations sociales (salarié et employeur) que le CE devrait payer sur les prestations concernées. Les prestations des agents et des enfants en seraient amputées d'autant.

Le projet conjoint (CGT-SNU) n'a pas été retenu. Pour en savoir plus :

<http://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.snutfifsu.fr/regions/wp-content/uploads/sites/5/2017/02/CR-CE-2017-02-23.pdf&hl=fr>



Si la direction générale prévoit de mettre en ligne le script généré par les questions et réponses (en intégralité ?), nous avons pris le soin de faire un copier/coller et de vous soumettre quelques échanges.

Richard : Peut-on connaître les éléments qui ont été retenus pour définir la charge globale de traitement affectée à un conseiller GDD ?

Misoo Yoon : L'ensemble des activités indemnisation a été valorisé avec une référence sur l'année 2015. Le temps consacré aux activités correspond à la planification dans RDVA, à la maille trimestrielle, pour tenir compte de la saisonnalité de l'activité et des effets des périodes de congés.

Phil : Anticiper la baisse des charges Indemnisation pour penser à reconverter les techniciens GDD n'est-il pas prématuré, dangereux et utopique que ce soit au niveau gestion(de nouvelles activités indemnisation remplacent des activités actuelles),humain et social? N'oublions pas que 80% des questions en accueil (physique,courrier,mail...) concernent l'indemnisation!!!

Misoo Yoon : Nous avons des évolutions métiers et SI majeures qui interviennent. Il est important que nous puissions anticiper les effets de ces évolutions. C'est notre responsabilité d'employeur.

dd : L'ARC indemnisation est-il amené à être supprimé de l'organisation générale de l'accueil?

elodie : Qu'entendez-vous par diminution des contacts et des plages en ARC indemnisation?

Misoo Yoon : Depuis la réorganisation de l'accueil en 2016, l'ARC indemnisation est assuré uniquement le matin, ce qui a réduit le nombre de plages dédiées. Cette activité est essentielle car elle reste l'un des motifs principaux de visite en agence. Toutefois, plus nous serons proactifs, et plus les flux diminueront, à l'accueil comme au téléphone.

Thierry : Bonjour, Suite aux remarques des conseillers GDD, ne serait-il pas judicieux de mettre comme REA en charge de cette activité d'anciens REP Indemnisation ou Assistants de Production? Qui sont à même d'optimiser le temps de travail et de pouvoir évaluer la charge de travail. Merci,

Misoo Yoon : En cible, les conseillers GDD sont regroupés dans une même équipe, ce qui garantit un encadrement en partie axé sur la spécialisation GDD.

indemforever : Notre hiérarchie met en avant l'efficacité d'ARVATO, nous sommes confrontés tous les jours à des situations conflictuelles à l'accueil : BS en doublon, saisie sur mauvais DE... Pourquoi les conseillers n'arrivent pas à faire reconnaître ces anomalies ?

Misoo Yoon : Aujourd'hui, les façonniers saisissent les attestations employeur en l'état et pour cela nous avons une exigence très élevée envers nos sous-traitants. Nous avons installé un pilotage serré et des opérations de contrôle interne régulières, y compris des opérations de contrôles inopinés sur site. Pour rappel, le taux de qualité des façonniers sur 2016 se situe aux alentours de 96%. Une fois saisies, ces attestations font l'objet de nombreux contrôles automatisés dans le SI, avant d'être installées dans le dossier de l'allocataire. C'est seulement lorsque des incohérences ou des anomalies sont détectées que le conseiller intervient. Je vous invite à visionner le dernier Tempo en ligne sur l'intranet (page d'accueil).

titou : explique moi combien peut-on accepter ces mesures radicales avec une ancienneté plus de 30 ans ?

Misoo Yoon : Les évolutions vont dans le bon sens ! Elles permettent de se concentrer sur la relation avec le DE et sur les traitements les plus complexes. Par ailleurs, les transitions professionnelles potentielles ne se feront que sur la base du volontariat. Et il ne nous semble pas que la capacité d'adaptation diminue avec l'ancienneté ;-)

EMILIE : si il y a pas de volontaire dans les GDD qu'allez-vous faire pour atteindre votre "cible"?

Misoo Yoon : On est confiants ! L'accord GPEC prévoit le volontariat, mais aussi les dispositifs d'accompagnement et de formation pour que cela se déroule de manière fluide.

berangere : Vous nous informez avoir procédé à un calcul de baisse de charge à partir de l'année 2015. Toutefois, le dispositif NPDE (attente, GED, ...) a été mis en place en 2016 au niveau national. Comment pouvez-vous vous baser sur des chiffres par conséquent hors de la réalité actuelle ?

Misoo Yoon : On a utilisé un référentiel en 2015 qui est antérieur à la mise en place du NPDE. Cela va nous permettre de mesurer l'effectivité de la baisse de charge, et pour ça nous allons régulièrement mesurer à l'issue de nos évolutions la réalité des pratiques et de cette baisse en agences. Nous en rendrons compte régulièrement tout au long de l'année 2017. Nous sommes dans un exercice de transparence vis à vis du réseau.

LA TRAJECTOIRE GDD...

Voilà quelques mois que rumeurs et désinformations circulent à propos de la mise en œuvre du plan stratégique PE 2020 et plus particulièrement de la trajectoire GDD. Nous avons d'un côté une direction régionale complètement dépassée par l'ampleur du chantier qui, comme à son habitude, préfère feindre la maîtrise du sujet plutôt que d'admettre que ce projet est bancal et manque cruellement de préparation (nous vous invitons à vous abonner pour suivre nos comptes rendus d'instances, c'est édifiant !) et de l'autre, différentes organisations syndicales n'hésitant pas à semer la panique dans les rangs GDD en diffusant de façon éhontée et affirmative, des suppositions, des rumeurs, voire des informations complètement inventées.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, nous tenions à souligner un fait : quelles organisations syndicales ont validé, par leurs signatures, l'accord GPEC ? La **CGC**, la **CFDT** et la **CFTC**. Pourquoi ? Nous vous invitons à questionner leurs représentants, car malgré tous nos efforts pour la comprendre, cette signature reste pour nous un mystère.

Nous avons déjà présenté dans la gazette de novembre 2016 le dossier GPEC, dans un souci de clarification et surtout d'information, nous tenions à revenir, sur ce que la DG entend faire de nos collègues Indem et plus largement de la GDD (selon les documents transmis en CE donc opposables).

Le 26 janvier 2017, la direction a présenté en CE le projet de « mise en œuvre de la trajectoire d'évolution de l'activité indemnisation » en Normandie, issu de l'accord GPEC. Ce projet, pour la seule année 2017, ne préjuge en rien des évolutions à partir de 2018 sachant que l'accord GPEC court sur 3 ans.

Des transitions professionnelles en fonction des baisses de charges

Au prix de calculs savants, la direction table sur une baisse de charge de l'activité indemnisation pour établir un effectif cible du nombre d'agents réalisant les activités GDD sur chaque site, un tableau récapitulatif bien que lacunaire et obsolète, vous a été présenté en réunion de service (en totale violation du processus normal de dialogue social car n'avait pas été traité en instance, mais passons...). Cette baisse de charge serait justifiée essentiellement par « la diminution de la programmation en ARC, l'augmentation de la liquidation automatique et l'externalisation totale de la saisie des attestations employeurs, le tout dans un contexte de déploiement de la DSN (Déclaration Sociale Nominative) prévu pour 2018. Pour rappel, la DSN est une remontée informatique

visant à remplacer l'ensemble des déclarations adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs aux différents organismes (CPAM, Urssaf, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses régimes spéciaux, etc.). Cette baisse de charge, très théorique, sera vérifiée en mai 2017 et les transitions professionnelles ne se feront qu'après vérification de l'effectivité de la baisse de charge (les modalités d'évaluation de cette baisse de charge est d'ores et déjà problématique, dans la mesure où seront exclues les plages d'accueil et le temps consacré au traitement des mails TSCE Indem). Pour rappel, les agents «bi-compétents» (sauf exception à la demande de la direction pour des sites de petite taille en général) arrêteront la «bi-compétence» courant 2017.

Au vu de ces éléments, soulignons deux points de vigilance qu'aura le SNU :

- Les agents GDD auront la possibilité lors de l'entretien professionnel (EP) de 2017 d'évoquer, s'ils le souhaitent, leur volonté de mettre en place une transition professionnelle, c'est-à-dire de changer de filière et d'aller sur une activité en croissance comme le conseil à l'emploi. Cette transition professionnelle n'est possible que sur la base du volontariat.

Notre convention collective art 26.1 prévoit qu' « Est considérée comme mobilité géographique, un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller, par rapport au domicile, supérieur de 30 minutes ou de 20 km au trajet antérieur de l'agent. ». Ce qui implique, en théorie, la possibilité pour la direction de déplacer un agent sur le bassin si les objectifs de transitions professionnelles ne sont pas atteints sans que cela ne soit assimilé à de la mobilité géographique.

Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fr

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

C'EST QUOI CE BAZAR ?

La carotte financière

Comme dit précédemment, les agents GDD peuvent évoquer lors de l'EP leur volonté de changer de filière et d'aller vers le conseil à l'emploi. Cette transition professionnelle possible uniquement sur la base du volontariat sera actée par la signature d'un document avec les RH. La prime de 1400 euros brut sera alors versée en deux fois : 50% 3 mois après l'entretien RH, puis 50% à l'issue du parcours de formation (au plus tard 12 mois après le premier versement).

Les agents «bi-compétents» percevront une prime de 700 euros brut s'ils répondent aux conditions suivantes :

- Avoir suivi la formation nécessaire à l'exercice des activités complémentaires
- Exercent ou ont exercé ces activités complémentaires pendant au moins 2 ans, sur la période du 01/01/2013 au 31/12/2016.

Cette prime sera versée en mai 2017 même si l'arrêt effectif de la «bi-compétence» est ultérieur. A noter qu'il n'y a pas de notion de volontariat dans ce cas. Les agents qui seront maintenus sur la «bi-compétence» percevront également cette prime.

S'il y a transition professionnelle d'un agent d'origine GDD, avec un portefeuille de demandeurs d'emploi, basculant sur une activité en croissance uniquement, cette prime de 700 euros sera déduite de celle de 1400 euros.

Les zones d'ombres

La direction peine à répondre à nos questions concernant le calcul de charge de l'activité indemnisation : en effet, il s'avère que les activités comptabilisées soient le BODOS, l'ARC, le GDC et les PRV. L'accueil n'est pas considéré comme une activité à part entière mais comme un socle de base ! Les collègues apprécieront... Interpelée également sur l'externalisation totale des attestations employeurs, quand on sait les multiples difficultés déjà rencontrées à l'heure actuelle avec Arvato (saisies approximatives, doublons, AE rejetées de façon injustifiée etc.), la direction répond que le prestataire est contrôlé et qu'il monte en compétences : NO PROBLEMO !

La direction doit revenir vers les représentants du personnel en mai pour vérification de l'effectivité de la baisse de charge. Le SNU considère que cette baisse de charge relève pour le moment du fantasme et de l'alibi, tant que la DSN n'est pas généralisée, soit en 2018. En conséquence, le CE a mandaté les 2 CHSCT haut et bas-normands pour

éclairer, via un avis et donc après consultation par la direction, le CE concernant les risques sur les conditions de travail induits par ce projet.

En conséquence de quoi le CHSCT Haut-Normand a voté une expertise du projet trajectoire GDD (pour CFDT/CGT/FO/SNU, abstention CGC/SNAP).

Pour toutes ces raisons notamment (mais pas seulement), notre organisation syndicale, associée à FO et la CGT a fait grève le 06 mars 2017.

Le taux de grévistes

Lorsque nous avons contacté la DR sur le sujet le 6 mars au matin, celle-ci n'a jamais voulu nous donner le pourcentage de grévistes dans sa région. Nous avons donc dû attendre la fin de la journée et la publication des chiffres nationaux afin de découvrir combien nous étions, un comble ! Mais peut-être finalement que notre direction régionale ne le savait pas et ne le sait toujours pas, voire même elle l'a sous-évalué !

En effet, nous étions un certain nombre à avoir posé dans Horoquartz dès le vendredi notre motif d'absence « GREV » afin d'être certain-e d'être comptabilisé-e.

Mais quelle ne fût pas notre surprise d'être considéré-e « en anomalie » le mardi matin en recevant le fameux spam de 9h ! Nos relais RH n'ont pas validé notre motif de grève !

Il est coutumier du fait, dans les médias, de fustiger les chiffres remontés par les syndicats qui ne sont, de toute façon, JAMAIS objectifs, ceux de la direction ne le sont pas plus.

Alors à chaque fois, on nous annonce 2 chiffres avec un delta très conséquent, en laissant entendre que la vérité se situe, sans doute, entre les deux, alors que cela ne représente aucune réalité chiffrée.

Entre les débrayages pas toujours comptés ou proratisés, les grévistes à la journée ne sachant pas s'ils ont été comptabilisés et les personnes ne travaillant pas ce jour-là considérées pour la direction comme étant automatiquement non-grévistes, le chiffre annoncé par les syndicats sera toujours plus juste que celui des DR et d'une DG dont le jeu est minimiser la participation ; elle en a les moyens techniques et la volonté politique.

Pour le SNU la participation est encourageante et doit désormais nous servir à appeler une plus large mobilisation du personnel afin d'obtenir satisfaction à nos revendications.

La lutte continue !

LA FIN DU TRAVAIL ?

Le revenu universel est un sujet dont la plupart des gens ont commencé à en entendre parler il y a un an lorsque les finlandais ont débattu et finalement décidé d'expérimenter à partir du 1^{er} janvier 2017. Les gens s'y sont davantage intéressés plus récemment lors de la primaire de la gauche.

Le sujet est complexe, et nous tenterons, modestement, d'y apporter notre éclairage. Pour cela nous vous proposons au cours des prochains numéros de vous apporter des éléments d'informations et de réflexions afin d'aboutir un article ou numéro spécial sur le revenu universel ou revenu d'existence comme nous souhaitons le nommer.

Ainsi nous commencerons ce mois-ci par un focus sur l'emploi / le travail. Puis nous nous intéresserons dans les prochains numéros à la redistribution des richesses ainsi qu'au sujet de l'assistanat.

Le chômage ne cesse de progresser mais est-ce d'un bon indicateur ?

En France, le taux de chômage est passé de 5.1% de la population active en 1980 (soit 1.2 millions de personnes) à quasiment le double en 2014 avec 9.9% (soit 2.8 millions de personnes en catégorie A).

Tout cela ne prend pas en compte l'augmentation des travailleurs pauvres de plus en plus nombreux. Les politiques de tout bord nous ventent le modèle allemand ou américain car mais est-ce vraiment ce qu'on veut ?

Parce que lorsqu'on regarde du côté de l'emploi, le nombre de personnes en CDI en France est en baisse également (87% en 2014 – 15.4 millions de personnes) et la tendance est à l'accélération. Ainsi en 2016, les employeurs ne prévoyaient que 36% d'intentions d'embauche en CDI. Et encore une fois, qu'est-ce qu'un CDI ? Sans aller jusqu'à l'exagération, on peut contractualiser un CDI d'une heure par mois. Alors, qu'elle est la part des intentions d'embauches à temps plein ?

En 10 ans la part de contrats à temps partiel a augmenté de 3% atteignant pratiquement 20% de la totalité des contrats au sein des pays de l'OCDE en 2016. Il est peu probable que cette augmentation ne soit seulement due au temps partiel choisi.

De fait, les sous-emplois existent depuis quelques années dans le paysage, désormais avec l'ubérisation¹ se sont des infra emplois qui se multiplient désormais. Ce « modèle » allie en effet les avantages ou inconvénients (dépend de quel côté on se place) d'un sous salaire, d'absence de protection sociale et enfin une précarisation d'emploi.

Les emplois se détruisent plus vite qu'il ne s'en crée

Difficile d'avoir du recul lorsqu'on fabrique sans doute l'Histoire. En effet, si nos aïeux s'inquiétaient lors de la révolution industrielle de l'arrivée des machines pour remplacer leurs bras, il en est de même aujourd'hui pour nous. Comment imaginer les emplois du futur alors qu'aujourd'hui on s'en prend à nos cerveaux ?

Les plus optimistes nous disent que de toute façon il y aura toujours besoin d'humains pour travailler même si les robots et algorithmes nous remplacent de plus en

plus. Ainsi en Australie, à West Angelas, ce sont des immenses camions sans conducteur qui transportent le minerai de fer qui a été extrait par des robots. Chaque camion est automatisé, piloté par 2 techniciens remplaçant 4 chauffeurs. Tout cela est géré à distance à 1300Km de là, à Perth. Alors 400 employés administrent 15 mines, 31 puits, 4 ports et 1600 kilomètres de réseau ferroviaire.

En l'espace de 6 mois entre septembre 2014 et mai 2015, plus de 500 usines, dans le périmètre de la ville de Dongguan (Chine), ont investi 573 millions d'euros dans des robots avec l'objectif de remplacer plus de 30.000 travailleurs.

Selon l'oxymore de la "destruction créatrice" popularisé par Joseph Schumpeter², tout progrès technologique doit se traduire au final par un solde positif en matière d'emplois. Il y a deux façons de voir les choses. Dans la première, l'ensemble de l'économie se transforme avec son informatisation, l'Internet et les logiciels en réseau, avec à la clé de nouveaux produits, de nouveaux services, donc de nouveaux emplois.

Si le solde est positif en théorie, il est négatif selon les prévisions.

Pour le camp opposé, cette digitalisation de l'économie sera socialement et irrémédiablement dévastatrice. Les économistes Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee pensent que l'automatisation va se répandre telle une traînée de poudre et que la très grande majorité des emplois existants vont ou sont déjà touchés (comptables, employés de banques, analystes financiers, auditeurs, juristes, journalistes). La sophistication croissante des algorithmes menace un grand nombre d'emplois, et pas les moins qualifiés. Aujourd'hui, près des deux tiers des ordres de Bourse sont déjà exécutés par des robots.

De plus les rares nouveaux postes demanderont de plus en plus de qualifications. A titre de comparaison, dans les années 80 aux USA plus de 8% de la population active avait profité des nouveaux emplois (principalement dans le secteur des nouvelles technologies). Ils n'étaient plus que 4% dans les années 90 et à peine 0.5% dans les années 2000.

Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fr

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

LA FIN DU TRAVAIL ? (FIN)

Contre toute attente et paradoxalement, les métiers du numérique ne figurent même pas au box-office des secteurs les plus créateurs d'emplois d'ici à 2022 dans les travaux prospectifs réalisés par France Stratégie et les experts de la Dares. Sur les 735.000 à 830.000 postes à pourvoir chaque année dans les sept ans à venir, les plus gros bataillons se trouvent dans l'aide à domicile, les aide-soignants et les infirmiers. A ceux-là, quelques métiers s'ajouteraient, comme les vendeurs, cuisiniers, employés de l'hôtellerie et de la restauration, coiffeurs ou esthéticiens.

Pour enfoncer le clou, la maintenance ne sera même pas un métier d'avenir. En effet, le robot qui fabrique un robot et qui se répare lui-même sont déjà conceptualisés et bientôt sur la ligne de production... Nous ne sommes plus vraiment très loin de Terminator...

D'après une étude de l'université d'Oxford, d'ici 20 ans l'automatisation pourrait faire perdre plus de 77% des emplois en Chine et 57% pour l'ensemble des pays de l'OCDE.

Selon le Forum de l'économie Mondiale (world economic forum) ³, d'ici à 2020 cette même automatisation pourrait détruire 7.1 millions d'emploi dans les économies des 15 pays les plus développés alors que dans le même temps seulement 2.1 millions de postes devraient être créés. Ainsi, 5 millions d'emplois évaporés en l'espace de 5 ans.

A y-t-il des prémices de solution ?

Il ne s'agit pas pour nous de défendre des métiers et emplois d'une telle pénibilité ou d'un tel ennui qu'il est, au-delà de la course frénétique aux profits des entreprises, sans doute compréhensible et préférable que ces bull-shit jobs soient exercés par des robots et algorithmes.

De toute façon, on ne pourra pas retourner en arrière...

Et puis même, avoir un diplôme et un bon salaire n'empêche pas de s'interroger sur le sens de son travail⁴.

Bernard Stiegler⁵, s'interroge «*vous ne savez pas comment fonctionne le système, vous ne pouvez donc pas le changer ni le critiquer. Nous sommes arrivés à un niveau d'hyper-prolétarianisme⁶, d'extrême rationalisation et de taylorisation qui aboutit finalement aujourd'hui à un énorme problème, les tâches sont tellement partialisées qu'on a plus besoin des employés*». Il donne une autre définition du travail «*pour nous c'est ce qui ne peut pas être automatisé. Un travailleur qui a un vrai savoir produit de la différenciation, de la diversité. Ce qui permet d'augmenter la complexité et la diversification d'un système pour le rendre plus résilient⁷. A partir de là il faut se dire que la perte de l'emploi c'est une chance à*

condition de le transformer en une économie du travail, que l'on appelle travail contributif dans une économie contributive et basé sur un revenu contributif».

Il faut sans doute changer de paradigme Cela suppose de repenser le travail de fond en comble pour le réinventer.

Bernard Stiegler a donc lancé en 2016 une expérimentation qui devrait durer 10 ans à Plaine Commune⁸, territoire de 414.000 habitants dans le nord-est de Paris. Ce chantier concret a pour but pour d'inventer une autre façon de redistribuer les richesses. Ce n'est pas une solution, mais une tentative de changer les choses et d'ailleurs ce n'est pas la seule⁹ car ce n'est pas sur les politiques tétanisés par cette transformation, qui va marquer le déclin de l'emploi, qu'on pourra compter.

¹ pour relire l'article sur le sujet paru en novembre 2015. <http://www.snutefifsu.fr/regions/la-gazette-doctobre-novembre/>

² Economiste et professeur en science politique autrichien naturalisé américain, connu pour ses théories sur les fluctuations économiques, la destruction créatrice et l'innovation.

³ Le **forum économique mondial** (*World Economic Forum*) est une fondation à but non lucratif dont le siège est à Genève. Ce forum est connu pour sa réunion annuelle à Davos, en Suisse, qui réunit des dirigeants d'entreprise, des responsables politiques du monde entier ainsi que des intellectuels et des journalistes, afin de débattre des problèmes les plus urgents de la planète, y compris dans les domaines de la santé et de l'environnement. Parallèlement aux réunions, le forum publie un certain nombre de rapports économiques et implique ses membres dans différentes initiatives liées à des secteurs spécifiques.

Le Forum économique mondial, comme le G8, peuvent être considérés comme des institutions impérialistes puisque, alors qu'elles constituent des instances non élues, et qu'elles représentent non pas les intérêts de la population mondiale mais seulement des très grandes entreprises, banques et des États les plus riches, elles s'arrogent le droit de prendre des décisions majeures sur les orientations économiques du monde.

⁴ <http://tempsreel.nouvelobs.com/politique/reforme-code-travail-el-khomri/20160418.OBS8721/j-ai-un-job-a-la-con-neuf-salaries-racontent-leur-boulot-vide-de-sens.html>

⁵ Philosophe français axant sa réflexion sur les enjeux des mutations actuelles — sociales, politiques, économiques, psychologiques — portées par le développement technologique et notamment les technologies numériques.

Fondateur et président du groupe de réflexion philosophique Ars industrialis créé en 2005, il dirige également depuis avril 2006 l'Institut de recherche et d'innovation (IRI) qu'il a créé au sein du centre Georges-Pompidou.

⁶ Définition du Larousse : Appauvrissement, diminution de pouvoir d'achat subis par un individu, une catégorie sociale, etc.

⁷ Définition du Larousse : se dit de ce qui présente une résistance aux chocs.

⁸ <http://tempsreel.nouvelobs.com/rue89/rue89-nos-vies-connectees/20170111.RUE6138/bernard-stiegler-faire-de-la-seine-saint-denis-un-territoire-contributif.html/>

⁹ <http://www.internetactu.net/2016/04/04/quelle-est-la-meilleure-reponse-a-luberisation-les-collectifs/>

A l'instar de la cérémonie annuelle des césars et des Oscars, qui ont rendu leurs verdicts dernièrement, le SNU a voulu vous proposer ses coups de cœur de l'année passée. Voici une première sélection de trois films aussi différents les uns que les autres, mais qui selon nous devraient être vus. La suite au prochain numéro ☺



Nom : Captain Fantastic

Genre : Comédie dramatique

Synopsis : Dans les forêts reculées du nord-ouest des Etats-Unis, vivant isolé de la société, un père dévoué a consacré sa vie toute entière à faire de ses six enfants d'extraordinaires adultes. Mais quand le destin frappe sa famille, ils doivent abandonner ce paradis qu'il avait créé pour eux. La découverte du monde extérieur va l'obliger à questionner ses méthodes d'éducation et remettre en cause tout ce qu'il leur a appris.

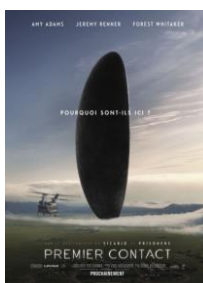
Véritable fable familiale, «Captain Fantastic» aborde le thème de l'éducation de façon subtile et rafraîchissante, à mille lieues de la leçon manichéenne que l'on aurait pu craindre. On ressort du visionnage avec une énergie incroyable ! De plus, les réflexions que ce film suscite sont nombreuses et enrichissantes.

Nom : Moi, Daniel Blake

Genre : Drame

Synopsis : Daniel Blake, menuisier anglais de 59 ans, est contraint de faire appel à l'aide sociale à la suite de problèmes cardiaques. Bien que son médecin lui ait interdit de travailler, il se voit signifier l'obligation d'une recherche d'emploi sous peine de sanction. Au cours de ses rendez-vous réguliers au « job center », Daniel va croiser la route de Katie, mère célibataire qui a été contrainte d'accepter un logement à 450km de sa ville natale. Pris tous deux dans les filets des aberrations administratives de la Grande-Bretagne d'aujourd'hui, Daniel et Katie vont tenter de s'entraider...

Portrait poignant de victimes de la violence institutionnelle, «Moi, Daniel Blake» touche autant qu'il révolte. L'écho entre le film et notre expérience d'agent-e Pôle emploi est troublant. Un Ken Loach qui ne renouvelle pas son genre mais toujours aussi militant, percutant et tristement d'actualité.



Nom : Premier contact

Genre: Science-fiction

Synopsis : Lorsque de mystérieux vaisseaux venus de l'espace surgissent un peu partout sur Terre, une équipe d'experts est rassemblée sous la direction de la linguiste Louise Banks afin de tenter de comprendre leurs intentions. Face à l'énigme que constituent leur présence et leurs messages mystérieux, les réactions dans le monde sont extrêmes et l'humanité se retrouve bientôt au bord d'une guerre absolue. Louise Banks et son équipe n'ont que très peu de temps pour trouver des réponses...

Intelligent, émouvant, original, bref un film de science-fiction unique loin des canons du genre (sorte d'anti « indépendance Day »), qui questionne sur notre rapport à l'autre.

Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fr

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