

LA GAZETTE

du SNU

NORMANDIE

JUIN 2017

EDITO

A l'heure où nous écrivons ces lignes, la négociation relative à l'OATT est à mi-parcours (2 réunions sur 4).

La direction a une attitude plutôt "ouverte" vis à vis des organisations syndicales. Si rien n'est définitif pour le moment, il semble néanmoins peu probable que les différentes organisations syndicales et la direction reviennent sur les points qui ont fait consensus dès le départ comme les plages fixes, les plages variables ou le délai de prévenance des absences.

Au cours de la première réunion le SNU s'est opposé à la proposition de la CFDT soutenue par le SNAP et la CFE-CGC allant dans le sens d'un élargissement du compteur Horoquartz des managers et RRA. Notre organisation syndicale est fondamentalement consciente de l'accroissement de la charge de travail de ces personnels. L'accord OATT n'est ni un outil ni un moyen de pallier les choix organisationnels de la direction quant à la gestion de l'accroissement de l'activité des managers.

La position du SNU a toujours été claire à ce sujet, l'accroissement de l'activité nécessite des embauches et l'abandon de la politique des cautères sur des jambes de bois. La possibilité de se retrouver avec un taquet de 20 ou 30 heures au lieu de 15 ne changera rien à l'activité de nos collègues managers débordés.

Le SNU-FSU s'est également opposé (avec les autres organisations à l'exception de la CFE-CGC qui militait pour) à la volonté de la direction de donner la possibilité aux managers de différer la réponse en cas de demande

de RTT "très en amont". En gros, plus tu préviens ton manager tôt, plus tu es potentiellement pénalisé ! Cette disposition présente dans l'ancien accord Bas-Normand n'a pas porté préjudice aux agent-es car depuis sa mise en place elle n'a a priori jamais été mise en œuvre et donc n'a jamais posé problème. Pourquoi vouloir à tout prix garder une disposition qui ne sert pas dans un accord ou qui, dans le pire des cas, peut potentiellement être source de nuisance ?

Nous avons obtenu satisfaction sur ces 2 points.

Nos revendications lors des prochaines réunions porteront notamment sur le maintien de la disposition "intempéries" négociée en Haute-Normandie en 2010 avec une possibilité d'associer les dispositions locales à celles de la note nationale sur les intempéries (compteur de 15 heures). Il nous paraît légitime dans ces circonstances exceptionnelles d'avoir la possibilité de se rendre sur une agence la plus proche si possible, sinon d'avoir la possibilité de poser les heures intempéries si l'agence la plus proche est déjà l'agence d'affectation vers laquelle l'agent n'a pas la possibilité de se déplacer.

Nous évoquerons également lors des prochaines réunions la possibilité d'avoir une demi-journée par mois de fermeture au public dédiée à l'expression des agent-es et/ou aux échanges de pratiques (inspirée de l'accord QVT).

Les prochaines réunions auront lieu les 22 et 26 juin.

SOMMAIRE

PAGE2.....	FLASH / LREM
PAGE3.....	RÉVOLUTION OU POUDRE ?
PAGE4.....	CRITIQUES SÉRIES

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.snutefisu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>

FLASH / LREM : RÉVOLUTION POLITIQUE

Arrêts Maladie

La Direction nous communique des chiffres bruts sur le nombre d'arrêt maladie et la durée, les accidents du travail Mais nous n'avons aucune analyse de ces éléments et pas d'information sur les plans d'actions mis en œuvre. Le SNU indique que le nombre d'arrêts maladie supérieurs à 3 jours augmente depuis 2014. Aucune réaction de la Direction sur cet indicateur.

Fiches RPS

Un groupe pluridisciplinaire de travail pour l'analyse des fiches incidents se réunira pour la 1ère fois le 18 septembre 2017 matin. Ce groupe sera constitué par des membres du CHSCT et de la Direction. A ce jour, aucun traitement n'est fait des fiches de signalement malgré le constat de l'augmentation du nombre d'agressions notamment verbales.

Consultation sur le plan de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail

Après lecture du plan de prévention, les élus(es) du CHSCT considèrent que le document rédigé par la Direction est insuffisant. En effet, il manque (entre autres) des analyses sur les fiches RPS et le détail des plans d'action mis en place par la Direction pour l'amélioration de nos conditions de travail. Le SNU intervient pour indiquer que beaucoup d'éléments du plan de prévention reprennent l'accord QVT.

Les élus(es) du CHSCT ont souhaité ajouter les 2 préconisations suivantes au plan de prévention :

- Un temps d'expression individuelle avec un psychologue ou une personne ressource suite à un incident sur site. Les élus(es) souhaiteraient que l'intervention soit faite par un psychologue d'une autre agence.
- Identification au planning d'un temps dédié à la gestion administrative.

La Direction s'est engagée à les intégrer au plan de prévention mais ne nous garantit pas la mise en place sur les sites.

Vote : 6 abstentions. Le SNU s'est abstenu car les RPS n'ont pas été prises en compte dans le plan de prévention.

LREM : Révolution politique ou poudre de perlimpinpin ?

Grand favori des médias avant même le début de la campagne présidentielle (et sans une once de programme), Emmanuel Macron a bénéficié d'un traitement, d'une couverture médiatique inédite au risque de confirmer la – plus si fumeuse – rhétorique de la médiacratie*. Porté par les innombrables louanges sur « son style » le Jupitérien assume, lors d'une interview au JDD en février dernier : « C'est une erreur de penser que le programme est le cœur d'une campagne [...] La politique, c'est comme la littérature, c'est un style. C'est une magie. Il faut définir le cœur de ce qu'on veut porter ». Sur RTL, le même mois :

« **On s'en fout des programmes, ce qui importe c'est la vision, c'est le projet!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!** ! ».

Arrêtons-nous sur ces deux mots : « vision » et « projet » qu'il ressasse (ou hurle) depuis plus de 6 mois.

Aujourd'hui, dans les start-ups on ne suit plus un chef parce qu'il a de l'autorité, mais on suit un leader parce qu'il a une vision (c'est en tout cas le vocabulaire officiel de la plupart des nouveaux manuels de management). Quant à la gestion par projet, elle s'est imposée dans de plus en plus d'entreprises car réputée comme un mode d'organisation particulièrement efficace (notre établissement ne déroge pas à la règle).

Lorsque l'on entend « vision » et « projet », il y a sémantiquement un rapport au temps long, à l'avenir, or c'est précisément ce à quoi s'oppose la gestion par projet. D'un point de vue managérial un projet s'oppose au « processus » qui lui, est destiné à durer et n'a pas de date de fin prévue (en général).

Si on ne gère pas une nation comme un ménage, est-il plus pertinent de vouloir la « gérer » comme une start-up ? N'avons-nous pas plutôt besoin d'un idéal et de valeurs politique ?

*néologisme désignant un régime politique ou une organisation sociale dominé par les médias et décrivant une dérive du message politique basé davantage sur la forme (l'image, la mise en scène du pouvoir) que sur fond (les idées, le débat démocratique).

...OU Poudre de Perlimpinpin ?

La dépolitisation croissante et la perte des valeurs républicaines ne représentent-elles pas un immense danger pour notre démocratie ?

Une fois soulignée la stratégie de colonisation par l'esprit managérial, de notre monde politique (et toutes les réserves afférentes citées ci-dessus) et qui a indéniablement apporté les résultats escomptés, intéressons-nous aux dernières élections législatives LREM qui semblent confirmer cette volonté de rénovation du paysage politique.

Mounir Mahjoubi élu LREM à la députation dans la seizième circonscription de Paris, affirmait sur France 2 : « Nous avons présenté des candidats de tous les métiers ».

"Renouveau", "Recherche de nouvelles pratiques", "Pas de professionnel de la politique", "Société civile"...

Ces termes, serinés, rabâchés, répétés, sont devenus le fil d'accroche, la thématique centrale du parti de la majorité présidentielle. Laissant entendre qu'une petite révolution est en marche à l'Assemblée nationale. Que désormais, chacun peut être député, qu'enfin, notre système représentatif prend toute sa signification. Mais est-ce vraiment le cas ?

Pour Luc Rouban, directeur de recherche au CNRS, nonobstant un véritable rajeunissement de la moyenne d'âge des candidats, les troupes d'Emmanuel Macron seraient plutôt caractérisées par "une appartenance majoritaire à une bourgeoisie moderniste, diplômée, libérale sur le plan culturel comme sur le plan économique". Explications :

Non, ils ne sont pas vraiment "novices" en politique

Sur l'ensemble des candidats présentés par REM (526), il apparaît d'abord que 222 ont des mandats, souvent locaux et au niveau municipal. Le chercheur a décompté 25 députés, 32 conseillers régionaux et 76 maires.

Non, leurs origines professionnelles et sociales ne sont pas diversifiées

Vanter le renouvellement du personnel politique implique une ouverture et une diversification sociale. Sur ce terrain, le chercheur est clair : "Le renouvellement n'a pas eu lieu, bien au contraire."

Si un ouvrier et deux pompiers ont bien été investis et non élus), ils cachent la forêt de cadres, de chefs d'entreprise, de professions libérales, de cadres sup'... Exemples : alors que les avocats représentent 0.22% de la population active, 5% des candidats LREM exercent cette profession. Alors que les employés représentent 28% de la population active, seuls 2.6% sont investis par LREM. Finalement, les classes supérieures représentent 68,6% du total des candidats. Rien de neuf sous le soleil donc...

Du neuf avec du vieux

Il est indéniable qu'E. Macron a fait ce qu'il fallait pour annihiler toute opposition quelle que soit sa tendance. Il instaure un 3^{ème} empire dont il sera le maître absolu. Aidé malgré eux par les partis politiques « traditionnels », rongés par les tractations et les manigances, par le renoncement et l'abandon de leurs valeurs fondatrices, aidé par les affaires de nos « représentants » qui se suivent, se répètent et se ressemblent, bref par le rejet de la vieille classe politique d'une cinquième république à bout de souffle... Il a réussi « SA révolution » : se faire élire comme une starlette de télé-réalité (merci Paris Match, Le Point etc.) tout en ayant la volonté ferme de poursuivre le cap libéral fixé depuis près de cinquante ans, comme le confirment les récentes fuites de ses ordonnances.

Macron 1^{er} assisté par ses minions du Parlement va donc

MACRON: LA GRANDE ILLUSION



manager l'état pour son cercle, sa caste. Tous les autres seront exclus. Pas certain qu'il puisse appliquer sa méthodique casse sociale sans exaspérer nos concitoyens. Toutefois, même s'il y arrivait, les mêmes causes produisant les mêmes effets, nous angossions quelque peu de l'état dans lequel Emmanuel « après moi le déluge » Macron laissera la France.

CRITIQUES SÉRIES



Nom : The OA

Genre : Thriller Psychologique

Synopsis : Prairie Johnson, une jeune femme aveugle adoptée, réapparaît brusquement sept ans après avoir été enlevée. Elle s'identifie désormais comme étant « The OA ». La disparition de sa cité ainsi que la nature de sa disparition provoquent bien des questionnements chez les autres...

On aime : Un bijou ! La narration repousse à un niveau rarement atteint la suspension d'incrédulité du spectateur. La question lancinante au fil des épisodes : Faut-il croire ?

On aime moins : Pour certain-es, le sujet, la narration et la réal pourraient paraître abscons.



Nom : Légion

Genre : Fantastique, Thriller psychologique

Synopsis : David Haller a été diagnostiqué schizophrène pendant son jeune âge, et a donc été interné dans différents hôpitaux psychiatriques depuis. Au cours d'un de ses nombreux séjours en hôpital psychiatrique, une étrange rencontre avec un patient lui fait réaliser que les voix qu'il entend et les visions auxquelles il est confronté pourraient se révéler vraies.

On aime : L'inspiration manifeste de Vol au-dessus d'un nid de coucou et de l'armée des 12 singes. Le traitement de la question de l'identité et de la normalité. L'ambiance psychédélique etc...

On aime moins : Pour chipoter, certains (très peu) effets spéciaux ratés.



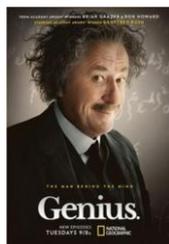
Nom : Désigné Survivor

Genre : Thriller politique

Synopsis : Tom Kirkman, secrétaire d'état au logement, est nommé Président des Etats-Unis après qu'un attentat terroriste ait tué tous ses confrères. « Survivant désigné », il emménage à la Maison Blanche avec sa femme et ses enfants en une nuit, alors que le monde entier scrute ses premiers pas en tant que commandeur en chef de la nation.

On aime : Le formidable pilote, et l'idée jusqu'alors inexploitée de cette « disposition » du pouvoir exécutif américain.

On aime moins : Série recyclage pour Kiefer Sutherland en mal de « 24 » ? Un ersatz d'Homeland en moins bien ? Sans doute un mixte des deux. La série se laisse regarder si on n'est pas exigeant. La réalisation, les personnages, et les dialogues sont sans saveur sinon passe-partout.



Nom : Génius

Genre : Anthologie, Biopic, Historique

Synopsis : Extrêmement indépendant, naturellement brillant, éternellement curieux, Einstein a changé la manière dont nous voyons l'univers. Des échecs de ses débuts à ses avancées académiques majeures, en passant par sa quête difficile de l'amour et des relations humaines, la série dresse un portrait d'Einstein dans toute sa complexité.

On aime : Une série pédagogique décrivant l'homme extraordinaire et son époque. A regarder comme on lirait une biographie.

On aime moins : Il faut être intéressé par le personnage, dans ce sens pas très « grand public ».

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.snuteffsu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>