

## EDITO

Vous allez avoir prochainement (si ce n'est déjà fait) la formation sur la NCAC 2017. La réforme s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> novembre pour la majeure partie de celle-ci. Il n'y aura évidemment pas d'heureuse surprise, les années passent et c'est toujours la même rengaine. Nous le savions depuis fin mars et nous vous renvoyons vers notre édito de la [Gazette d'Avril 2017](#). Toutefois son application sera difficile à vivre pour les conseillers qui ne maîtriseront pas forcément la chose (vive la file unique) et les demandeurs d'emploi qui subiront une fois de plus une énième réforme visant à « favoriser le retour à l'emploi », sans doute avant qu'ils ne soient sacrifiés définitivement sur l'autel de la sacro-sainte volonté de faire des économies de masse lors d'un nouveau projet de loi au printemps 2018 recherchant à « transformer les règles de l'assurance chômage ».

Avec cela, la suppression de l'ATA et les modifications concernant l'ASS passeraient presque inaperçues.

Il est donc (toujours) plus facile de rogner sur le dos de populations qui ont besoin de cet argent (ce qu'on assimile à une sanction lorsqu'on connaît la difficulté d'avoir un emploi durable), et de favoriser les entreprises qui ne « jouent » pas la contrepartie d'embauche malgré les cadeaux fiscaux, que réformer l'emploi comme il aurait dû l'être depuis au moins deux décennies si ce n'est plus.

Si certain-es avaient des doutes en Mai et en ont encore, il suffit de « suivre » l'argent, cela répondra à la question « à qui profite le crime ? »



## SOMMAIRE

PAGE 2 CHARGE GDD

PAGE 3 LES ...

PAGE 4 ORDONNANCES

PAGE 5 DU DOCTEUR...

PAGE 6 MACRON

PAGE 7 DATA ...

PAGE 8 ... BROKERS

# GDD : ALORS LA BAISSE DE CHARGE ?

Lors du CE de juillet 2017, les premières évaluations de baisse de charges ont été présentées et comme nous le présagions, elles s'avèrent moins conséquentes que ce que la direction nous indiquait initialement.

DT ROUEN DIEPPE	CHARGES	EFFECTIF*	DT EURE	CHARGES	EFFECTIF*	DT LE HAVRE	CHARGES	EFFECTIF*
Barentin	-14%	-1 Double Compétent	Bernay	-18%	-1 Double compétent -1 GDD	Fécamp	-21%	-1 Double compétent
Dieppe	-11%	-4 Double Compétents -1 GDD	Evreux Brossolette	-9%	-2 Double compétents	Harfleur	-24%	-2 GDD
Elbeuf	-10%	-1 Double Compétent -1 GDD	Evreux Delaune	-10%	-3 Double compétents	Havre Ferrer	-10%	-1 Double compétent -1 GDD
Forges	<b>+10%</b>	-1 GDD	Gisors	-1%	-1 GDD	Havre Souday	-22%	-1 GDD
Tréport	-31%	-1 Double Compétent	Louviers	-25%	-1GDD	Havre Ville Haute	-24%	-1 Double compétent
Maromme	-13%	-1 Double Compétent -2 GDD	Pont- Audemer	-15%	-1 Double compétent -2 GDD	Lillebonne	-18%	-3 Double compétents
Cauchoise	-33%	-3 Double Compétents	Verneuil	-18%	-1 GDD			
Darnétal	-13%	-4 Double Compétents	Vernon	-21%	-4 Double compétents			
Luciline	-7%	-4 Double Compétents						
Quevilly	-35%	-1 Double Compétent -1 GDD						
St Sever	<b>+5%</b>	-3 Double Compétents						
St Etienne	-38%	-2 Double Compétents						
Yvetot	-28%	-1 Double Compétent						

\*Données correspondant aux personnels en transitions professionnelles/qui arrêtent la double compétence/mutations (changement d'agence ou de région) par rapport à l'effectif fin 2016.

Les disparités entre les sites étant conséquentes (de +10% à -38%), nous pourrions nous attendre à ce que la baisse des effectifs par agence se fasse en corrélation avec les baisses de charges relevées, dans le souci de continuité du service public et de la QVT... Malheureusement, sur certains sites, cette logique ne semble pas avoir été la norme, à titre d'exemple, alors que Forges et St Sever voient une hausse de la charge de travail Indem (+10% et +5%), le premier se voit amputé de 20% de son effectif GDD (1 agent-e sur 5), pendant que le second doit renoncer à 3 de ses 5 agent-es double-compétents ! (par rapport à l'effectif fin 2016)

A contrario, en dépit des objectifs initiaux de la DR, d'autres sites voient leurs effectifs suivre (plus ou moins) la baisse de charges : la DT du Havre, Cauchoise, Quevilly, St Etienne, Louviers et bien d'autres.

Nous ne manquerons pas, bien sûr, de faire part à la direction de nos « réserves ».

RDV en octobre pour le deuxième palier d'évaluation de baisse de charges !

**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/>

# LES ORDONNANCES ...

## Analyse du "Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social"

Le projet comporte 36 grandes mesures visant à instaurer une « flexisécurité à la française et à juguler le chômage de masse ». Voici quelques exemples :

### CDD, bouleversements en vue :

Avant	Après
les caractéristiques des CDD (durée, nombre de renouvellements, carence...) sont fixées par la loi et s'appliquent à toutes et tous.	les modalités de ces contrats seront déterminées par la branche. Ainsi, la loi n'aura plus son mot à dire sur des éléments tels que la durée du CDD, le nombre de renouvellement ou encore le délai de carence.
<b>Conséquences : En faisant sauter le verrou de la loi, il est à craindre une accentuation du recours aux CDD dans certains secteurs et par conséquent plus de précarité... Pour contextualiser, au dernier trimestre 2016, sur 6 millions de contrats signés, le CDI ne représente que 13% des embauches...</b>	

### Elargissement du contrat de chantier :

Avant	Après
Le contrat de chantier (également connu sous le terme de CDI de chantier) est un type de contrat de travail <u>spécifique au secteur de la construction</u> (bâtiment, réparation navale, etc.). Par ce contrat, un employeur embauche un salarié pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis commandés par un client, tâches dont la durée ne peut être prédéfinie avec certitude. A la fin du contrat, l'employeur doit, en principe, réaffecter ses salariés sur un autre chantier et ne pas procéder à des licenciements. L'employeur est néanmoins autorisé à licencier son personnel s'il peut avancer des motifs valables tels que le sureffectif ou la non-qualification du salarié.	Chapitre III du livre II du Code du Travail : " <i>une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération</i> ". Ainsi, la mise en place de ce contrat de travail se fera non pas au niveau de l'entreprise mais de la branche. Dans toutes les branches ? Sur ce point-là, le texte est flou puisqu'il indique que " <i>ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017</i> ".
<b>Conséquences : Encore plus de précarité pour les salariés et de flexibilité pour l'entreprise.</b>	

GOUVERNER PAR  
ORDONNANCES



# DU DOCTEUR MACRON

## Fusion des instances représentatives du personnel :

Avant	Après
<p>Il existe actuellement 3 instances représentatives du personnel avec chacune ses spécificités, champs d'interventions et expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le CE (Comité d' Entreprise) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et emploi. Il gère les activités sociales et culturelles.</li><li>- Les DP (délégués du personnel) présentent à l'employeur les réclamations du personnel et l'alertent en cas d'atteinte aux droits du personnel.</li><li>- Le CHSCT (Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail</li></ul>	<p>Dans les entreprises de plus de 50 salariés, une instance unique nommée "comité social et économique" (CSE) remplacera et fusionnera le comité d'entreprise, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel. Selon Muriel Pénicaut, cette instance sera "un lieu pour discuter l'économique et le social".</p>
<p><b>Conséquences : Alors que la professionnalisation gangrène le monde politique et remet en cause sa réelle représentativité, cette fusion des instances représentatives du personnel aura le même effet : des salariés siégeant 100% de leurs temps en instance ne pourront être que déconnectés des conditions de travail de leurs collègues. De plus la technicité nécessaire à chacune de ces instances ne pourra qu'accentuer cette problématique.</b></p>	

## Plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif :

Avant	Après
<p>Pour être fondé, un licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. A défaut, il sera jugé abusif par le conseil des prud'hommes. Lorsqu'il est jugé abusif, le licenciement ouvre droit à réparation pour le salarié. Le montant de cette indemnité, à la charge de l'employeur, sera évalué au regard du préjudice subi par le salarié, de plus, il peut prétendre à des dommages et intérêts supplémentaires s'il justifie d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement.</p>	<p>Le plafonnement des indemnités prud'homales est une mesure phare de la précédente réforme du travail. Cette réforme avait été proposée à l'été 2015 par un certain... Emmanuel Macron, alors à la tête de Bercy. La mesure avait été retoquée par le Conseil constitutionnel (les sommes versées n'étaient pas les mêmes en fonction de la taille de l'entreprise. Le Conseil constitutionnel a donc considéré qu'il s'agissait d'une rupture d'égalité des citoyens devant la loi). Les ordonnances portant sur la réforme du Code du Travail proposent une fois encore un plafonnement des indemnités prud'homales. Les modalités sont les suivantes : lors d'un licenciement abusif, les indemnités seront plafonnées à 3 mois de salaire jusqu'à deux ans d'ancienneté. Elles augmenteront jusqu'à un maximum de 20 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté.</p>
<p><b>Conséquences : Plus question de prendre en compte le préjudice subi par un salarié licencié sans raison, les entreprises auront donc la possibilité de budgétiser le renvoi abusif d'un ou de plusieurs de ses salariés... Avec cette disposition, qui osera contester ou discuter une décision de son entreprise sans craindre le retour de bâton ?</b></p>	

# LES ORDONNANCES...(SUITE)

**"LÉGIFÉRER PAR ORDONNANCES"**

C'EST OFFICIEL : AVEC  
EMMANUEL MACRON  
C'EST

**LE PUTSCH DES BANKSTERS!**



## Licenciements économiques :

Avant	Après
Actuellement, lorsqu'un groupe met en place un plan de licenciement en France, les tribunaux tiennent compte des difficultés de tous ses sites implantés dans le monde.	Pour les multinationales étrangères, les difficultés économiques des groupes qui licencient en France seront désormais appréciées et assouplies au niveau de leur secteur d'activité au territoire national : <ul style="list-style-type: none"><li>- Entreprises de moins de 11 salariés : Un trimestre de <u>baisse</u> du chiffre d'affaires ou de <u>baisse des commandes</u>.</li><li>- Entreprises entre 11 et 49 salariés : <u>Deux trimestres de baisse</u> du chiffre d'affaires ou de <u>baisse des commandes</u>.</li><li>- Entreprises de 50 à 299 salariés : <u>Trois trimestres de baisse</u> du chiffre d'affaires ou de <u>baisse des commandes</u>.</li><li>- Entreprises de 300 salariés ou plus : <u>Quatre trimestres de baisse</u> du chiffre d'affaires ou de <u>baisse des commandes</u>.</li></ul>
<b>Conséquences :</b> En avant les délocalisations ! Il est certain que les montages financiers complexes de certaines grandes multinationales, leur permettront de profiter de cette règle (par exemple en « transférant » leurs bénéfices et leurs CA à l'étranger) pour délocaliser en toute tranquillité.	

**Publication du SNU Pôle Emploi FSU**

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

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

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

# DU DOCTEUR MACRON (FIN)

## **Renforcement des accords « Offensifs » ou plus d'accords entreprises pour plus de précarité et des conditions de travail dégradées !**

Avant	Après
Les accords d'entreprise de maintien dans l'emploi, dits « défensifs », « offensifs » ou « de compétitivité », inventés par les gouvernements successifs depuis 2004, permettent aux patrons d'augmenter le temps de travail, baisser les salaires ou monter un plan de mobilité. Jusqu'à aujourd'hui, ces accords étaient circonscrits aux entreprises <u>justifiant de difficultés économiques.</u>	L'article 3 de la première ordonnance Macron raye cela d'un trait de plume en « harmonisant » les différents accords. Désormais, plus besoin de justification. Les seules « nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » suffiront à ouvrir des négociations. Toutes les entreprises pourront donc se lancer dans des accords « offensifs ». L'employeur et les syndicats pourront par accord d'entreprise, modifier la durée du travail (sur une période limitée dans le temps), le mode de rémunération des heures supplémentaires, le nombre de jours de RTT... En cas d'accord, ces changements s'imposeront dans le contrat de travail du salarié. <u>Refuser les modifications pourra être un motif de licenciement économique.</u>
<b>Conséquences : Chantage à l'emploi, baisse du pouvoir d'achat des salariés etc. Les risques sont nombreux et même le gouvernement semble ignorer la portée réelle de leur « créature juridique » : « Nous allons le découvrir au fur et à mesure que les entreprises vont redécouvrir leur marge de manœuvre et de liberté. »</b>	

Au vu de cette liste non exhaustive de mesures, reprenons l'esprit du projet de loi et ses objectifs : « pour le renforcement du dialogue social » visant à instaurer une « flexisécurité à la française et à juguler le chômage de masse ». Peut-on réellement et objectivement considérer que des mesures facilitant le licenciement, renforçant le recours aux contrats courts et précaires, déconnectant volontairement les représentants des salariés de la réalité du terrain, « juguleront le chômage de masse » ? « Renforceront le dialogue social » ?

Sources :

<http://www.gouvernement.fr/toute-l-actualite>

<http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2017/09/03/97002-20170903FILWWW00042-reforme-travail-le-gouvernement-ne-cedera-pas-face-aux-mobilisations.php>

<http://www.journaldunet.com/management/ressources-humaines/1165976-reforme-du-travail-loi-travail-tout-savoir-sur-les-ordonnances/>

<http://www.journaldunet.com/management/pratique/contrats/18695/le-contrat-de-chantier-cdi-de-chantier.html>

<http://www.lefigaro.fr/social/2017/09/01/20011-20170901ARTFIG00203-code-du-travail-ce-qui-va-changer-pour-vous-et-a-partir-de-quand.php>

<http://www.gouvernement.fr/les-ordonnances-pour-renforcer-le-dialogue-social>

<http://www.france24.com/fr/20170831-direct-liveblog-france-edouard-philippe-presente-reforme-code-travail-ordonnances>

[http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/09/01/l-etrange-apathie-syndicale\\_5179521\\_823448.html](http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/09/01/l-etrange-apathie-syndicale_5179521_823448.html)

<http://www.rtl.fr/actu/politique/code-du-travail-pourquoi-les-syndicats-sont-en-ordre-disperse-7789925508>

<http://www.rtl.fr/actu/societe-faits-divers/emploi-les-embauches-en-cdi-ont-augmente-de-10-en-2016-7786894251>

**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/>

## « Data Brokers » : « 1984 » en vrai

Ils connaissent vos centres d'intérêts, votre orientation sexuelle et politique, votre numéro de carte bancaire, votre projet de mariage, ils savent si vous avez des enfants, des animaux de compagnie, des problèmes cardiaques, de poids ou de libido. Ils détiennent certains de vos secrets les plus inviolables...

Non, il ne s'agit pas de l'introduction d'un récit de science-fiction dystopique type « 1984 », mais bien d'une réalité et vous savez le plus fort ? Vous consentez tous les jours à leur fournir toujours plus d'informations sur vous.

Les data brokers (ou courtiers en données) sont des sociétés inconnues du grand public. Et pourtant, ces entreprises savent beaucoup de choses sur notre vie privée. Le métier des data brokers est de collecter des données afin de constituer des fichiers contenant des profils très détaillés d'individus.

Typiquement, quand je like une page Facebook d'une marque ou d'un parti politique, je donne au site des informations précieuses sur mes préférences commerciales ou politiques. Il en est de même quand je fais une recherche sur Google, quand j'achète sur Amazon ou la FNAC ou quand je regarde une vidéo sur Youtube. Ces informations, peu exploitables prises individuellement, prennent tout leur potentiel lorsqu'elles sont centralisées, catégorisées et croisées pour créer des profils personnels. Ces profils sont ensuite revendus à des annonceurs qui souhaitent mener des campagnes ciblées. A titre d'exemple, le leader du secteur aux USA Acxiom, posséderait des données sur 700 millions de personnes dans le monde dont « 600 données par foyer sur 6 millions de foyers français ». Le magazine de Canal Plus, Spécial investigation, a enquêté sur ces courtiers en données. Il a notamment trouvé les prix de vente de ces profils, qui se monnaient suivant les informations fournies : Age/adresse/sexe : 0,007\$, Projet de mariage 0,107\$, attente d'un enfant 0,187\$, maladie du cœur : 0,447\$, pratique du sport pour maigrir : 0,552\$ etc.

Acxiom est capable de faire des tris selon bien d'autres critères. Comme « fait de la couture », « héberge un parent âgé » ou encore « possède un chat ». Ces informations vous semblent indiscretes ? On est pourtant encore très loin des pratiques de certains acteurs du secteur. Certains data brokers vendent des listes de personnes homosexuelles, alcooliques, surendettées, atteintes de MST, dépressives, ayant commandées des sextoys, et même encore plus sordide, des listes de victimes de viol...

Pour aller encore plus loin - comme si cela n'était pas assez – certains Data Brokers vendent leurs données et analyses à des fins de propagande politique, voire de manipulation. En effet, le patron du mastodonte Anglais SCL Cambridge Analytica, Alexander Nix, affirme « pouvoir changer nos comportements, jusqu'à nos votes ». Il déclare sans sourciller que plus la société collecte de renseignements sur nos comportements, plus elle est à même de déconstruire ces comportements. Incroyable ? Cambridge Analytica assume avoir notamment travaillé à la campagne de Donald Trump (avec le succès qu'on lui connaît) et d'après Le Monde, et malgré ses démentis, aurait aussi collaboré avec le camp du Brexit. Pour l'équipe de campagne de Donald Trump, contre 5 millions de dollars, Cambridge Analytica a identifié, localisé et ciblé chacun des électeurs dits « persuadables » - c'est-à-dire les indécis – pour leur délivrer des communications sur-mesure : les algorithmes de l'entreprise étant capables de lister les thèmes de campagne porteurs pour leurs cibles (salaires, immigration etc.) pour ensuite créer un argumentaire personnalisé et sans faille.

Initialement utilisés par de grandes compagnies à des fins marketings, certains gouvernements s'intéressent de plus en plus près au pouvoir gigantesque de ces Data Brokers et des applications potentiellement infinies et terriblement effrayantes (imaginez le maccartisme au 21 e siècle ou pire encore...).

