

# LA GAZETTE

## Du SNU

NORMANDIE

MARS - AVRIL 2018

### EDITO

Faut-il encore appeler « réforme » ce qui s'apparente à un saccage en bonne et due forme des services publics et de la cohésion sociale ? Faut-il accepter ce saccage qui englobe une attaque virulente du niveau de vie des retraités alors que le président de la République a fait, dès son arrivée à l'Élysée, de somptueux cadeaux fiscaux aux plus riches auxquels il doit, il est vrai, son arrivée au pouvoir ? C'est un **non massif** qu'ont formulé des dizaines de milliers de grévistes et manifestants, retraités et étudiants le 22 mars dernier en Normandie. Des personnels des différents services de santé, de l'éducation, des

fonctionnaires d'État et territoriaux, personnels de la SNCF de la justice, retraités, étudiants et des salariés de Pôle emploi... Toutes et tous étaient là pour dénoncer les destructions en cours et à venir orchestrées par le gouvernement. 8000 manifestants à Caen, 10000 à Rouen dont le nombre fut renforcé par les diverses manifestations dans toutes les villes de la région. Même si elle a été



rapidement mise au ban de l'actualité en raison d'une autre plus sanglante, cette mobilisation n'en est qu'à ses débuts. Air France porte de nouvelles revendications, la SNCF se prépare à une mobilisation récurrente dès avril, des universités sont occupées de façon chaotique et désorganisées et des salarié-es du privé (dans la grande distribution ou l'industrie notamment)

ne cachent pas leur envie de faire connaître leurs revendications autant que leurs souffrances. Le corps social fragmenté par des décennies de déréglementation et de paupérisation par la précarité peine à se mobiliser collectivement. Il n'en est pas moins en colère, usé par l'injustice et le mensonge. Ceux qui veulent le saigner jusqu'à épuisement de sa patience et de son pouvoir d'achat, jurant leurs grands dieux MEDEF, banquiers et UE qu'ils ne temporiseront pas, devraient y réfléchir. Qui sème la misère récolte la colère. Viendront bientôt les jours qui feront que les slogans ne seront plus seulement des mots. Comme on disait à Rome, aux temps prémonitoires d'une République vieillissante : « il n'y a qu'un pas entre le Capitole et la roche tarpéienne ».

## SOMMAIRE

PAGE 2 FLASH DP/CE  
PAGE 3 ASC  
PAGE 4 EXPLICATIONS  
PAGE 5 HISTOIRE

PAGE 6 LE SENS...  
PAGE 7 ...AU TRAVAIL.  
PAGE 8 TESTS 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.snutefilsu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>*

## « L'agence de demain »

Le but du projet, ou de « la démarche » comme l'appelle la direction, est que le collectif d'une agence travaille sur les points d'amélioration de l'accueil physique des usagers. Les agents travailleront (quand et comment, nous n'avons pas réussi à le savoir) pour proposer des idées de tests.

Une liste d'exemples non exhaustifs de ce qui a déjà été fait sur les 12 agences tests : un espace de jeu pour les enfants, des plantes, des conseillers zone express, un point rafraîchissement, de la musique d'ambiance, des canapés et alcôves.... Le budget par agence serait de 20 à 30000 euros... soit l'équivalent d'un poste à temps plein ! Comprenez qui pourra ! Le SNU-FSU n'a pas réussi à savoir qui s'occuperait des plantes vertes ! La vitrine est-elle donc la priorité de Pôle emploi, au détriment d'un service public et d'une QVT dignes de ce nom ? Pour la Normandie, les agences sélectionnées sont le Havre Souday, Gisors, Flers, Lisieux et Cherbourg La Noé.

## Et la co-construction dans tout ça ?

Le SNU-FSU alerte fortement la direction sur la pression actuellement croissante sur les chiffres (prescription de prestation, au hasard Activ'emploi...). La direction admet sans problème mettre une pression conséquente sur ses équipes, car la directrice régionale ne souhaite pas signer un chèque de pénalité en juin si Pôle emploi ne respecte pas ses engagements de prescription minimale auprès des prestataires Activ'emploi. Le SNU rappelle que les agents ne sont pas responsables du marché négocié par la direction, et qu'il serait bon aussi de leur faire confiance...

## Nouvelle procédure de recrutement externe

La direction générale souhaite harmoniser les pratiques de recrutement externe sur tout le territoire à compter de juillet 2018. Celui-ci se déroulera en 3 étapes, via un portail dédié pour les personnes souhaitant postuler en tant que conseiller emploi.

Etape 1 : mise en situation « s'imaginer conseiller »

Etape 2 : série de tests en ligne, via un prestataire externe.

Etape 3 : l'entretien.

Le SNU s'interroge : Pourquoi faire appel à un prestataire externe alors même que Pôle emploi, censé être spécialiste du recrutement, dispose d'un outil ayant fait ses preuves : la MRS ? Pourquoi une solution digitale (encore !) pour les recrutements sur des postes nécessitant des qualités humaines ?

## FAQ, réclamations, TSCE... Votre « temps résiduel » est extensible !

Le nouveau canal de traitement de la FAQ et des réclamations transmises par les usagers a des incidences sur l'activité des conseillers car une fois de plus, le traitement de ces actes professionnels ne fait pas l'objet d'une gestion planifiée. Ainsi, certaines ELD demandent aux collègues de gérer les réclamations D.E. tout en assurant le poste d'accueil physique des usagers !

En ne planifiant pas le traitement de la FAQ, des TSCE et des réclamations : La baisse de charge GDD existe !!

Réponse de la direction : Un rappel sera fait que l'AIC est une activité à part entière...

Nous vous laissons juges de la pertinence de la réponse...



**chez  
Popole**



**Publication du SNU Pôle Emploi FSU**

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fr

<http://www.snutfisu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>

## BUDGET ASC 2018 : Faites vos comptes !

Si le bureau du CE s'enorgueillit de l'adoption du budget prévisionnel « Activités Sociales et Culturelles » 2018, il oublie de vous dire qu'une autre proposition a été formulée par le SNU-FSU, une proposition qui a été mise au vote lors du CE du 22 février, une proposition juste, équitable, qui n'excluait aucun agent.

**Cette proposition vous devez en prendre connaissance puisqu'elle vous permettra de faire vos comptes et de voir ce qu'il en aurait été pour vous si le budget du SNU-FSU avait été adopté.**

Notons que ce que propose le SNU-FSU fait débat au sein des autres organisations. La CGT a voté en faveur du budget proposé par le SNU-FSU. **Et si la CFE-CGC a suivi le SNAP les yeux fermés, le vote des organisations FO et CFDT a permis de constater des abstentions et donc qu'il existe dans ces organisations des collègues qui voient l'intérêt du plus grand nombre, de la justice et de l'équité via le quotient familial et qui voient la pertinence de proposer des activités collectives pour tous les collègues mais également pour toutes les familles, tous les foyers, avec ou sans enfant.**

**Ce que proposait le SNU-FSU a été rejeté. Mais de quoi s'agissait-il ?**

Des dotations selon le quotient familial soit le revenu imposable divisé par le nombre de parts fiscales (avec une demi part supplémentaire pour les agents seuls avec ou sans enfant), dans une perspective d'équilibre et de justice sociale.

### Dotations agents :

Tous les agents (CDI, CDD, contrat aidé, stagiaire...) sans condition d'ancienneté. Pas de condition de présence au moment de la demande mais la demande doit être formulée au cours de l'exercice comptable.

Remboursement d'activité (vacances, culture, loisirs) sur facture, chèques vacances, chèque culture (lire, disque, ...), financement de la quote-part agent participant à des activités collectives.

Quotient familial	Dotation individuelle
< 16000 €	480 €
16000 à < 23000 €	400 €
23000 à < 30000 €	320 €
30000 € et +	240 €

### Dotations enfants :

Tous les agents (CDI, CDD, contrat aidé, stagiaire...) sans condition d'ancienneté. Pas de condition de présence au moment de la demande mais la demande doit être formulée au cours de l'exercice comptable.

Prise en compte de tous les enfants (avec filiation ou non) à charge ou nés au cours de l'exercice comptable. Double dotation pour les enfants dont les deux parents travaillent à Pôle emploi

Remboursement d'activité (vacances, culture, loisirs) sur facture, chèques vacances, chèque culture (lire, disque, ...), financement de la quote-part enfant participant à des activités collectives

Quotient familial	Dotation individuelle
< 16000 €	350 €
16000 à < 23000 €	300 €
23000 à < 30000 €	250 €
30000 € et +	200 €

## A vos calculettes donc...

**Et pour les CDD de moins de 6 mois, les collègues qui partiront avant le déploiement des ASC, les nouveaux entrants 2018 qui n'auront pas 6 mois de présence le calcul sera vite fait, grâce à la majorité au CE Normandie, en 2018, vous n'aurez rien !**

## Alors, on dit merci qui ?

*Publication du SNU Pôle Emploi FSU*

*Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen*

*Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fr*

<http://www.snutfifsu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>

# EXPLICATIONS ...

Avec ces propositions, le SNU ne met personne de côté, surtout pas les collègues en CDD de moins de 6 mois, purement et simplement exclus par le bureau du CE et des organisations qui l'accompagnent.

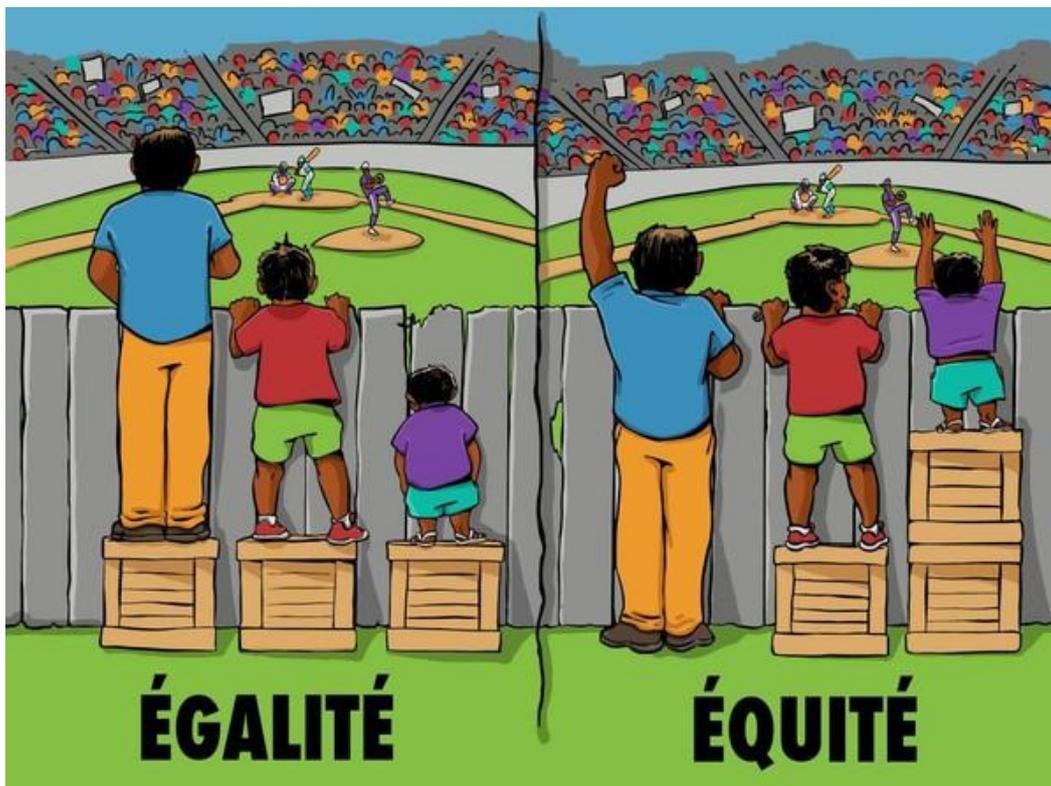
Avec ces propositions, environ 80% des agent-es et leurs enfants percevraient plus que ce que le bureau du CE leur propose pour l'année 2018. C'était déjà le cas avec nos propositions passées, mais les campagnes de dénigrement des OS anti « moyenne économique » sont passées par là.

Avec ces propositions, des activités dignes de ce nom pourraient être déployées en faveur des collègues, de toutes les familles, grâce à une participation du CE, donnant ainsi l'existence légitime à la notion d'ASC et à la commission ASC du CE, mais on y reviendra dans l'article suivant.

Avec ces propositions, c'est un budget de résistance à l'austérité qui aurait été adopté, non pas un budget qui entérine la baisse globale du pouvoir d'achat, dans la continuité de ce qui se met en place au niveau national par le gouvernement contre tous les salarié-es et, au niveau de Pôle emploi, la direction avec une nouvelle classification qui freine les possibilités de promotion et d'augmentation de salaire et donc les dotations des CE. Notons que contrairement à ce que ce certain-es agent-es pensent, **nous ne cotisons pas** pour bénéficier des ASC ! L'entreprise confie un pourcentage de sa masse salariale (sont donc compris dans cette masse salariale les contrats aidés et CDD) à son CE, qui décidera ensuite de quelle politique de redistribution il optera. Ces mêmes CAE ou CDD de moins de 6 mois, exclus des propositions des autres organisations syndicales...

Avec ces propositions, le SNU montre et démontre que, quand on le veut vraiment, on peut faire plus et mieux pour tout le monde et surtout pour celles et ceux qui en ont le plus besoin.

On pourrait taxer le SNU d'être dogmatique et certain-es ne se gênent pas, toutefois le SNU défend tout simplement les œuvres sociales et culturelles. Nous pensons qu'il serait intéressant de se rafraîchir la mémoire...



Ce qui a été voté

Proposition du SNU

## Activités Sociales et Culturelles : Un rappel s'impose !

Les comités d'entreprise français jouissent du privilège – entre autres – de gérer les activités sociales et culturelles de l'entreprise. Arbre de Noël, organisation de voyages, restauration d'entreprise ou encore camps de vacances... La liste est longue et a connu, depuis 70 ans, bien des évolutions, au gré des changements de la société et des aléas économiques et politiques. A tel point que dans leur forme contemporaine, entre bons et chèques cadeaux, individualisme et soupçons de malversations, ces activités sont bien loin des ambitions originelles...

Les activités sociales et culturelles, sont en réalité la dénomination moderne pour les "œuvres sociales", héritières des "œuvres patronales", ces actions sociales mises en place au XIXe siècle et au début du XXe par des patrons d'industrie dans le souci d'améliorer le mode de vie de leurs employés. "Il n'y a qu'en France que les CE ont récupéré cette attribution" explique Christian Dufour, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires). Ce privilège tient au contexte de leur création, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale : issus du programme du Conseil national de la Résistance, ils ont été mis en place par ordonnance en 1945, puis par la loi du 15 mai 1946.

### De leurs balbutiements de l'après-guerre à leur âge d'or des 30 glorieuses

Les premières années, les œuvres sociales cherchent leur voie : tout de suite après la guerre, les comités d'entreprise ont participé, en partie, à la distribution alimentaire. Ce qui leur vaudra de la part de leurs détracteurs le qualificatif de "comités patates". Mais bientôt, les CE se mobiliseront essentiellement dans trois directions : le sport, le tourisme, et l'accès à la culture. C'est grâce à eux que des générations de Français ont découvert les jolies colonies de vacances et les joies du voyage, ont facilité l'accès à la culture et à la pratique sportive...

Les comités d'entreprises constitueront aussi des bibliothèques ouvrières qui n'ont rien à envier aux bibliothèques municipales, comme l'explique Christian Dufour : "Une bonne partie du travail des CE fonctionne grâce au bénévolat des militants. Dans les années 1980, nous avons comparé les coûts d'une bibliothèque municipale moyenne et les coûts d'une bibliothèque de CE. Dans la bibliothèque municipale, 10 % des fonds allaient à l'achat de livres, contre 90 % dans celles des CE".

### Et maintenant ?

Que reste-t-il, aujourd'hui, des ambitions premières ? "On en est très loin" assène Catherine Bouillard, coordinatrice du Cezam, une fédération inter-CE. En effet, les politiques collectives ont progressivement laissé la place à l'individualisation des prestations "La redistribution individuelle s'est généralisée, et se pratique de manière égalitaire, et non équitable" regrette-t-elle. "Aujourd'hui, on s'est beaucoup éloignés de l'ambition initiale", juge aussi Christian Dufour. "Notamment parce que dans le tourisme social et l'accès à la culture, les CE ne sont plus à l'initiative, mais en position consumériste face à des prestataires. Cela aboutit à ce que, désormais, beaucoup de CE n'ont plus de propositions directes d'activités sociales et culturelles, mais plutôt des offres de subventionnement, en particulier à travers les chèques(...) Redistribuer l'argent du budget sous forme de chèque est bien plus facile et puis une politique collective implique de définir des priorités"..

Ce désengagement politique et syndical des élus, ainsi que de ceux qu'ils représentent, impacte fortement la gestion des ASC : de l'organisation des activités culturelles et sociales pour les salariés et leur famille, nous voyons désormais les CE offrir un complément de salaire...

Notre Comité d'Entreprise ne déroge pas à la règle : de « Force Ouvrière » à la CGC, en passant par le SNAP et la CFDT la priorité n'est pas le soutien de l'accès à la culture et aux loisirs pour ceux qui en sont le plus éloignés, mais bien la distribution aveugle et consumériste de chèques. Tant pis pour nos collègues précaires (CDD et CAE) largement exclus de cette distribution, tant pis pour nos anciens collègues à la retraite qui n'ont pas accès à notre billetterie, tant pis pour nos collègues aux bas coef' qui toucheront le même montant que les autres. Et tant pis si les salariés sont de plus en plus isolés dans notre entreprise et qu'on peine à recréer du lien social, les chèques Cdhoc sont là, alors dépensons...

# LE SENS ...

---

Il y a déjà quelques années que notre employeur a lancé le slogan qui devrait parler à tout le monde : « *faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin* ». Cinq ans plus tard, non seulement les demandeurs d'emploi ciblés sont toujours aussi nombreux sur le bord de la route, mais notre institution aveuglée par les sacro-saints chiffres, n'a pas pris la mesure qu'une grande partie de ses salarié-es auraient aussi besoin qu'on en fasse plus et mieux pour leur santé et leur travail.

Plus que jamais, nous avons l'impression que le fossé se creuse à Pôle emploi, entre les collègues qui acceptent sans problème la chose et celles et ceux qui ne comprennent plus.

Ceci peut sembler bien schématique, le monde n'est pas si dichotomique. Toutefois cela semble être la tendance que prend l'agence devant l'absence de réactions collectives qui rend possible la poursuite des process que l'on nous inflige.

C'est pourquoi nous souhaitons mettre en lumière les témoignages de quelques collègues :

**« Le travail que j'aimais n'existe plus, il n'est plus possible. Je n'ai plus de filtre, je prends tout en pleine figure ! Le problème c'est que je prends tout à cœur. Il faut absolument que je change mon rapport au travail pour me sauver. Mais comment faire ? Je préférerais être face à une chaîne de montage car au moins je n'aurai pas d'affect vis-à-vis de boîtes de petits pois, là nous travaillons avec des êtres humains ! »**

Ou encore « **on te demande de faire du chiffre, peu importe que tu sois d'accord ou pas, t'es payé pour faire ça, si ça te pose un problème, arrête de travailler ici.** »

Non, vous n'êtes pas esseulé-es, mais les espaces d'expressions sont peu nombreux.

Que faire lorsqu'on assiste à plusieurs réunions de service où dans un laps de temps très court le chaud et le froid sont soufflés, pour passer des félicitations au fait que finalement nous serions mauvais (pour rester poli)? » Et de nous voir rétorquer que « *ce n'est pas le lieu ni le moment de débattre du sujet* » lorsqu'on nous demande de nous exprimer ?

Que dire en effet pour notre défense alors que la direction ne comprend pas la dimension humaine du travail, elle n'est obsédée par l'aspect chiffré. La directrice régionale assume en séance de CE du 22 février dernier « un contact = une prestation » car elle ne veut pas payer la pénalité de 200.000€ aux OPP.

Oui, la direction négocie des volumes de prestations, que cela soit pertinent ou pas, les demandeurs d'emploi iront sous peine de radiation.

Peu importe, que ces opérateurs privés de placement puissent ingérer le volume. Peu importe que les demandeurs d'emploi soient dans la cible. L'objectif est le CHIFFRE.

Alors, sur le terrain, les agent-es ont la pression, les opérateurs aussi. Peu importe que certains opérateurs défaillants soient depuis des années (curieusement) retenus pour faire de l'abattage. Peu importe qu'il y ait de nombreux abandons car la prescription ne convient pas et que finalement mieux vaut être payé « un peu » pour un abandon « forcé » que complètement pour une prestation finalisée, puisque ce qui compte c'est « le chiffre ».

On ne voit absolument pas l'intérêt pour le demandeur qui est juste un outil, on l'a compris, mais les « chiffres » que nous produira la direction nous diront très certainement le contraire.

Quel est le sens au travail dans tout cela ?

Peu importe la souffrance...

La souffrance de celles et ceux qui ont peur de ne pas donner satisfaction, de ne pas être à la hauteur des contraintes de l'organisation du travail.

Dans leur immense majorité, les collègues qui travaillent s'efforcent de le faire au mieux et donnent pour cela beaucoup d'énergie, de passion et d'investissement personnel. Et lorsque ce travail n'est pas reconnu (vive le système de promos à Pôle emploi, sans parler de la classification), l'agent-e se retrouve seul-e face à sa souffrance, ses angoisses, ses doutes et ses découragements.

**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.snutfisu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>



Alors les collègues essaient de s'adapter pour éviter de souffrir, comme l'illustre ce témoignage « **j'essaie de réinventer mon travail, pour moi la seule manière que j'ai trouvé c'est de me comporter comme un robot** ». On ne juge pas, chacun fait comme il peut. Cependant la souffrance c'est aussi toute cette période de doute où chacun tâtonne, cherche, invente...

Lorsqu'on évoque la situation de ceux qui souffrent au travail, on déclenche souvent une réaction d'indignation. Mais, aucun service, aucune agence ne peut éviter la difficulté majeure de décalage entre organisation du travail prescrit et organisation du travail réelle.

« *Le mensonge (institué) consiste à décrire la production à partir des résultats et non à partir des activités dont ils sont issus, à construire une description qui ne s'appuie que sur des résultats positifs et les succès. Le discours officiel sur le travail et son organisation est donc, avant tout, construit pour servir la bonne image de l'entreprise : sur le marché, pour les clients...* »<sup>1</sup>

Cela ne vous rappelle rien ?

Aujourd'hui, nous vivons dans un monde où notre chef d'état compare les demandeurs d'emploi à des fainéants. Avait-il besoin d'en rajouter une couche alors que la société officiait déjà dans ce sens depuis trop longtemps en fustigeant ces paresseux du travail ? Quel signal envoie-t-on à celles et ceux qui travaillent ?

Cela pourrait faire sourire certaines personnes, qu'elles soient employeur·ses ou employé·es, cependant tout le monde n'est pas prêt à se brader pour faire n'importe quoi et n'importe comment.

Le personnel de Pôle emploi ne déroge pas à règle. Il y a celles et ceux qui suivent le mouvement des réformes des nouvelles organisations de travail et celles et ceux qui se posent beaucoup de questions, au détriment de leur santé malheureusement, et pour ces gens-là, notre institution ne sait pas faire.

Mais dans un monde où il n'y aura pas d'emploi pour tout le monde (c'est sans doute déjà le cas), le travail est plus que jamais indispensable pour la grande majorité des individus. Toutefois quitte à ne pas avoir le choix que de travailler, autant essayer de travailler le mieux possible.

1/[www.seuil.com/ouvrage/souffrances-en-france-la-banalisation-de-l-injustice-sociale-christophe-dejours/9782020323468](http://www.seuil.com/ouvrage/souffrances-en-france-la-banalisation-de-l-injustice-sociale-christophe-dejours/9782020323468)

Sources :

<https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/talents-et-ressources-humaines/articles/etude-sens-au-travail.html>

<http://www.psychologies.com/Planete/Eco-attitude/Agir/Articles-et-Dossiers/La-realliance/Donner-un-sens-a-son-travail>

<http://www.lefigaro.fr/entrepreneur/2017/11/09/09007-20171109ARTFIG00002-le-sens-au-travail-ou-la-quete-du-graal-des-salaries-francais.php>

<http://www.ohdq.com/Ressources/Documents/SensAuTravail.pdf>

<https://www.bastamag.net/Pole-emploi-c-est-vraiment-devenu-une-machine-de-guerre>

[https://www.lesechos.fr/07/03/2017/LesEchos/22398-049-ECH\\_dans-le-quotidien-des-conseillers-de-pole-emploi.htm#](https://www.lesechos.fr/07/03/2017/LesEchos/22398-049-ECH_dans-le-quotidien-des-conseillers-de-pole-emploi.htm#)

<https://humanite.fr/pole-emploi-quand-le-privé-prend-les-choses-en-mains-602778>

<http://www.recours-radiation.fr/>

**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.snutfisu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>

# CRITIQUE SÉRIES



**Nom :** Mindhunter

**Contexte:** Cette série s'inspire de l'ouvrage Mindhunter : Dans la tête d'un profileur de Mark Olshaker et John E. Douglas.

**Genre :** Drame, Policier, Thriller

**Synopsis :** En 1977, à l'aube de la psychologie criminologique et du profilage criminel au sein du FBI, les agents Holden Ford et Bill Tench vont s'entretenir avec plusieurs tueurs en série. Ensemble, et avec l'aide de la psychologue Wendy Carr, ils vont tenter de cerner la personnalité de nombreux meurtriers afin d'acquérir les connaissances nécessaires à la résolution d'affaires criminelles.

**On aime :** Pour peu que vous aimiez le policier, vous allez adorer cette série! Si elle n'est pas comparable à True Detective saison 1, elle peut être classée d'ores et déjà parmi les meilleures séries du genre.

**On aime moins :** Nous n'avons pas trouvé.



**Nom :** Star Trek Discovery

**Genre :** Aventure, science-fiction

**Synopsis :** Après un siècle de silence, les Klingons refont surface. Déterminés à réunifier leur empire, ils déclarent la guerre à la Fédération des planètes unies. Officier en disgrâce de la Starfleet, Michael Burnham se retrouve au centre du conflit.

**On aime :** Les côtés techniques : son, effets spéciaux, décors ...La série se laisse regarder si on n'est pas hyper pointilleux-se sur la SF en général et l'univers Star Trek en particulier.

**On aime moins :** Les 2 premiers épisodes qui sont censés planter le « décor » sont lourdingues voire carrément pénibles à regarder. Il faut attendre un tiers de la série pour que ça décolle un peu ou vraiment (selon votre degré d'exigence). Pour les fans de Star Trek ... Fuyez O\_o



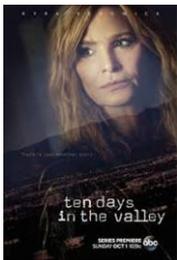
**Nom :** In the Dark

**Genre :** Drame

**Synopsis :** Alors qu'elle est enceinte, l'inspectrice Helen Weeks doit retourner dans sa ville natale, qu'elle déteste, pour aider sa meilleure amie d'enfance. Celle-ci se trouve au centre d'un scandale médiatique autour de la disparition de deux filles.

**On aime :** Le format d'une mini-série de 4 épisodes qui traitera 2 enquêtes. Sans être la série de l'année, In the Dark tient la route.

**On aime moins :** Des scénarii qui n'ont pas la même qualité. Une première enquête plutôt classique qui sert plus à l'introduction des personnages, laisse place à une deuxième histoire bien plus chiadée.



**Nom :** Ten days in a valley

**Genre :** Drame, Policier

**Synopsis :** Productrice de télévision très occupée, Jane Sadler est une mère de famille fraîchement séparée en conflit avec son ex-époux. Un jour, sa fille est kidnappée au milieu de la nuit... Tout comme l'émission qu'elle produit sur les controverses de la police, la maman désespérée se voit embarquer dans une enquête pleine de mystères, où tout le monde a des secrets, et où l'on ne peut faire confiance à personne.

**On aime :** Le concept d'un jour par épisode. Sans être originale, l'idée de départ et les premiers épisodes.

**On aime moins :** Malgré le visonage en VO, la plupart des acteurs/personnages sont têtes à claques ou caricaturaux, on n'ose imaginer ce que cela donne avec le doublage. Au bout du 5ème ou 6ème jour, le scénario part en cacahuète. Trop de rebondissements du genre 24h chrono. Si vous n'êtes pas trop regardant, cette série se laisse toutefois voir.

**Publication du SNU Pôle Emploi FSU**

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fr

<http://www.snutfisu.fr/regions/snu-pole-emploi-normandie2/>