



Caen, le 22.04.2016

**Réponses aux Questions
du Syndicat CGT
Réunion DP du 19 avril 2016**

Pour cette dernière réunion DP avant le résultat des élections le 13/05/2016, la Direction était représentée par Damien DECOMBLE et Stéphane JOYAUX

Poison d'AVRIL !

1) Notre syndicat, ses élus et mandatés s'étonnent de votre message qui témoigne d'une conception singulière des relations sociales que vous entendez entretenir avec nous.

Vous nous dites, le 04/04/2016, que « vous venez d'apprendre qu'une version nationale va être mise en œuvre sur la paie d'Avril » et que celle-ci est applicable immédiatement.

Vous ajoutez qu' « En cas de pose incorrecte sur une journée, le ticket restaurant de cette journée ne sera pas attribué ».

Tout ceci sans avoir pris la moindre initiative pour nous informer préalablement des raisons de ces changements.

Nous n'acceptons pas ce message ni sur la forme ni sur le fond.

Nous souhaiterions d'abord qu'on nous explique ce qui justifie (pour reprendre vos exemples) que le fait pour un élu de rentrer une demi-journée ou une journée d'absence n'a pas d'effet sur le décompte des tickets restaurant alors que s'il rentre des horaires 8h30 / 12h30 ; 14h00 / 17h30 cela a un effet bien qu'il s'agisse du même temps d'absence !

Nous nous demandons également ce qui justifie cette urgence à appliquer ce changement au **01/04/2016** alors qu'à l'image de ce que vous allez faire pour Mars, il paraît possible de régulariser les situations d'Avril et de ne mettre en œuvre les nouvelles dispositions qu'à partir du **01/05/2016**

En conclusion, nous demandons qu'une présentation des raisons et des modalités de changement des saisies d'absences soit réalisée auprès des élus et mandatés concernés et ceci avant toute décision de mise en œuvre.

Nous avons informé l'inspection du travail de vos pratiques...

La Direction a choisi d'envoyer un message dès la réception de l'information.

L'applicatif a été mis en conformité avec les règles URSAFF où la gestion du temps doit être l'élément qui permet le comptage.

Il existe désormais un pont entre Horoquartz et People Soft / SIRH.

La conséquence est que sans bornage, l'applicatif ne peut pas déclencher le comptage d'une journée de travail et donc d'un ticket restaurant.

La CGT indique à la Direction qu'elle se cache toujours derrière des prétextes d'applicatifs malgré tout la gestion du temps d'un élu du Personnel n'a jamais été aussi compliquée et elle s'est largement détériorée en 3 ans et demi.

Mail du ven.01/04/2016 15:40

Version 2016SI2 - 1er Appel à ressources

*NORMANDIE DIRECTION

📧 Ce message a été envoyé avec l'importance Haute.

Envoyé : ven. 01/04/2016 15:40

À : **_ldr HAUTE NORMANDIE Internes Tous; _ldr BASSE NORMANDIE Internes Tous; _ldr SPEM tous**

| | | |
|---------|--|---|
| Message | 16SI2 CONTENU DES ATELIERS PAR DCP V1.xls (169 Ko) | VERSION 16SI2 - 1ER APPEL A RESSOURCES.XLS (442 Ko) |
| | Livret-Accueil-Recetteur_v2.pdf (2 Mo) | Tableau Appel Ressources - Agent - Version 2016.xls (50 Ko) |

2) Faut-il parler le « martien » pour participer à un groupe de travail ?
Pour exemple « *Nous vous rappelons que la qualité des recettes induit directement la qualité de mise en production de la version informatique* ».
La CGT demande quand on adresse un message pour le plus grand nombre qu'il soit compréhensible par tous.

La Direction nous indique qu'il existe une charte des courriels où est précisée l'importance de rendre son message accessible à tous. Effectivement, nous pourrions tous avoir tendance à parler avec un langage parfois trop technique. Il est de la responsabilité des services d'aider à vulgariser la communication des équipes. La CGT ne visait pas un service ou un agent en particulier mais la fracture qui existe et qu'il faut essayer de combler entre les activités supports et les sites. Ce message est un exemple criant de l'écart (de langage) qu'il peut exister parfois entre les agents d'une même entreprise. La Direction doit être vigilante face à ces indices et rechercher à rapprocher certainement un peu plus les agents et leurs réalités quotidiennes. Nous demandons à la Direction d'être vigilante sur la composition de ses ingrédients afin de réussir la communication de sa prochaine recette... !

A-T-ON LE TEMPS POUR LES DEVINETTES ?

Pour exemple :

Thème : Mail direct CP
Sous-thème : Mail direct CP

le 17/03/2016

Objet de la demande du DE : Information sur mon ass

Demande du DE:

Bonjour pouvez-vous me dire quand je vais recevoir mon ass en complément du petit salaire que j'ai déclaré pour février

Fiche client :

Type : DE
N° de ticket : 16031700000042627
Courriel : sebler61@gmail.com

3) De nombreux mail.net reçus par les agents, ne comportent pas le numéro d'identifiant du demandeur d'emploi obligeant à des recherches fastidieuses pour le retrouver.

Ne serait-il pas possible que cet outil soit configuré pour que le DE soit **obligé** d'indiquer son identifiant avant de transmettre le message.

La Direction nous impose un moyen de communication.

La CGT demande qu'elle mette en parallèle les moyens appropriés pour soulager les agents de cette nouvelle charge de travail.

La Direction reconnaît sans mal que l'outil TSCE / Mail.net n'est pas assez ergonomique. Elle rappelle que ce type de message est minoritaire et la réponse choisie par les conseillers est de retourner un courriel demandant que le demandeur émetteur précise son numéro identifiant.

Une réflexion au niveau national a conduit à ce que le nouvel outil « EPTICA » remplace TSCE en fin d'année après avoir subi certaines améliorations indispensables.

Donc « EPTICA » sera l'applicatif pour tous les mails demandeurs et entreprises

LA MOUCHE DU « COCHER »

4) Après les coches systématiques dans les dossiers des demandeurs sur l'accord CPF, nous sommes passés à la phase 2 : les AES Systématiques même sans avoir eu le retour de la part du demandeur.

Pôle emploi aurait-il des juristes en chômage technique au point d'avoir envie de provoquer des procès retentissants contre lui menés par des demandeurs d'emploi spoliés de leurs droits ?

La CGT demande une réponse écrite de la Direction qui indique notre droit à saisir les AES sans avoir le document retourné / signé. Si la Direction n'est pas disposée à le faire, qu'elle fasse cesser cette pratique déviante **immédiatement**.

La Direction a pris la mouche !!!

La position de la Direction est claire. Jamais, elle n'a et n'aurait donné une telle consigne. Effectivement, il existe bien un écart qu'il faut combler entre le nombre d' AIS et le nombre d' AES saisies (entre 10% et 15% de perte).

Effectivement, elle a adressé un message fort en direction des sites pour les sensibiliser sur cette question.

Effectivement, elle garde une vigilance sur la question avec un « tableau d'éclairage ».

Mais aucune AES ne doit être saisie sans le document daté et signé.

La CGT sait très bien que cette pratique concerne de nombreux sites.

Nous n'avons pas donné plus d'informations sur ce sujet malgré l'insistance de la Direction.

Après l'épisode du CPF et notre première alerte, nous constatons que le plan « 1 million » a encore fait « dérailler » un certain nombre et qu'il se profile, à l'horizon, des arrêts maladie en pagaille tant la pression est insupportable sur certains agents (au nom de la « caresse politique »).

UNE PRIME EN CHASSE UNE AUTRE !

La prime ZUS est supprimée pour les agents de droit public, elle a été remplacée par la prime QPV. L'agent peut en bénéficier si son agence à 25% de ses demandeurs issus d'un quartier en QPV.

La liste des agences implantées à l'intérieur d'un quartier classé en QPV est actualisée chaque mois. La liste des agences qui exercent au moins le quart de leur activité en direction des publics issus de ces QPV fait l'objet d'une actualisation annuelle à effet au 1^{er} janvier. L'appréciation de l'atteinte de ce seuil s'effectue sur la moyenne des 12 derniers mois pour lesquels les données chiffrées sont disponibles.

5) Combien d'agents étaient concernés par la prime ZUS ? Quelles étaient les agences en ZUS ?

**Le décret est daté de février 2016.
Il y a eu une communication au CE et un écrit a été envoyé à chaque agent concerné.
Sur 6 agences, il y a donc 19 agents qui ont reçu ce courrier.**

6) Combien d'agences sont considérées actuellement avec 25% de demandeurs d'emplois en QPV ?
Quelles sont-elles ?

3 agences : St Etienne du Rouvray (8 agents) / Alençon (1 agent) / Evreux (2 agents)

7) Combien d'agents devraient avoir la nouvelle prime QPV ?

**11 agents au total.
Donc, il y a 8 agents qui n'ont plus que leur yeux pour pleurer soit ceux d'Elbeuf, Rouen
Darnetal et Cherbourg Ouest.**

8) Comment les élus du Personnel pourront-ils vérifier que la Direction respecte bien la barre des 25% et donc verse bien la prime aux agents ?
Les élus du Personnel peuvent-ils avoir le même tableau de bord que celui de la DG afin de vérifier que l'accord / note RH est respecté ?

**Tout le monde aura le même niveau d'information et pourra suivre un tableau accessible sur
note en ligne.**

9) Nous trouvons très peu de communication et de documentation sur l'intranet. Est-ce une volonté de la Direction de faire passer ce changement en toute opacité ?

**Aucune opacité, un courrier personnel a été adressé aux agents
Au passage, la CGT dénonce la « petite » opération d'économie de la DG au détriment des
collègues car les demandeurs et le travail n'ont pas changé en une nuit, le soir du décret !!!**

FAUSSE NOTE...

10) Tous les agents ont reçu à la date du 2 mars la note RH sur les congés 2016.

Cet imprimé est un outil de pilotage pour le manager. Il ne se substitue en aucun cas à la demande d'autorisation d'absence qui doit être formalisée dans horoquartz au minimum 15 jours avant le départ en congé de l'agent.

Nous rappelons que l'octroi des congés ne peut être la simple transcription des demandes des agents, mais le reflet d'un arbitrage préalable effectué par le responsable hiérarchique, tenant compte des nécessités de service et des activités à assurer sur chaque territoire.

Nous avons extrait ce passage car il pose plusieurs problèmes

- A aucun moment, il n'est réaffirmé l'importance de l'outil Horoquartz. Il est le seul qui matérialise la demande de congés. Et en tant qu'agent, je peux parfaitement poser mes congés d'été en janvier. Il est considéré comme l'outil d'une « petite formalité » alors que c'est le garant d'un droit fondamental celui des congés mais aussi au regard des obligations de l'employeur en matière de transparence d'acceptation et de refus des congés,
- Cette note n'indique pas à quel moment aura lieu l'arbitrage du responsable hiérarchique. Est-ce 15 jours avant ?
- Cette note ne précise pas que cet arbitrage doit être équitable,
- Cette note ne répond pas aux inquiétudes liées à la réorganisation de l'agglomération caennaise des agents GDD en sous nombre, des agents CEDRE...

La CGT demande à la Direction de revoir sa copie.

Demande rejetée

Suite au dialogue social (Haute-Normandie mais aussi à leur usage pris dans le passé), une nouvelle note CP a été publiée le 7 avril expliquant que les congés devaient être posés avant le 15 avril (avec la latitude nécessaire en période de congés / vacances scolaires). La Direction réaffirme l'importance d'horoquartz et de l'équité. Finalement tout va bien, il n'y aura pas de problème cette année... pffff !!

DE L'APPLICATION DE LA NOTE...

11) Certains responsables / ELD demandent aux agents de poser absolument 10 jours en continu pendant la période d'été

Pourtant l'accord OATT, Art. 27.2 : - *il est porté : qu'après accord de l'encadrement, un agent peut être autorisé à prendre l'intégralité de ses congés payés en dehors de la période normale (dont une fraction minimale de 10 jours continus) et dans ce cas 3 jours ouvrés de fractionnement lui sont accordés.*

Un agent souhaite prendre ses CP 2016 en octobre soit 10 jours (en dehors de la période du congé principal de mai à septembre)

A combien de jours de fractionnement peut-il prétendre ?

La note n'étant pas claire : un rappel doit être fait auprès des ELD / Responsables

Le principe porté par la Direction est identique à l'esprit d'origine des congés payés. Il existe des congés payés pour que les agents se reposent et la période la plus propice pour cela est celle prônée par la note. Par extension, une prise du congé principal en dehors de cette période est dérogatoire. Les jours de fractionnement sont là non pour récompenser les agents mais pour compenser leur fatigue. Pour précision, afin de bénéficier de ces jours de CP, vous ne devez poser aucun jour entre mai et septembre.

12) Sur la note des RH du 24.02.2016 au paragraphe 2 :

Il est noté concernant les congés d'ancienneté que ceux-ci sont à prendre au dernier jour du mois qui précède la date anniversaire...

Et au paragraphe 3, il est noté que le congé d'ancienneté est à prendre en dehors de la période des congés payés, c'est-à-dire d'octobre N à avril N + 1.

Pour les agents embauchés en juin, juillet, août, ou septembre, quelle règle s'applique ?

La Direction indique que c'est la règle habituelle en application de la CCN.

L'agent a un an pour prendre son congé d'ancienneté.

Exemple : date anniversaire en juin, l'agent pourra donc prendre ses congés d'ancienneté entre octobre et avril c'est à dire en dehors de la période dédiée à la prise du congé principal.

Il a donc 8 mois pour le prendre...

EPA et Recours en cas de désaccord

13) En cas de désaccord par rapport à son rattachement à une fiche métier du référentiel, lors de l'EPA, quel recours aura l'agent ?

Le fait d'accuser réception de l'EPA bloque-t-il ce recours ?

La Direction rappelle que le fait d'accuser réception d'un EPA indique uniquement que l'entretien a bien été réalisé mais ne valide en aucun cas le fait que l'agent soit d'accord avec son contenu.

La rubrique « observations » à la fin de l'EPA permet à un agent d'évoquer son désaccord.

Par conséquent, l'accuser réception ne bloque pas un recours.

Pour un recours, les agents pourront contacter les DP.

Lost in transit

14) En raison du départ de certains agents dans le cadre de la réorganisation de l'agglomération caennaise, comment est organisée l'activité pour ceux qui restent ?

Comment est assurée la transition avec l'accueil du public ?

Les ELD ont déjà été nommées et les effectifs à la cible sont maintenus pour chaque site jusqu'à la réorganisation de ceux-ci au mois de juin.

En attendant, il peut y avoir un « maillage » entre les sites pour garantir une présence ELD comme pour le MANAC.

C'est la DT 14 qui est garante de ce turn-over.

Médaille du travail (de l'or brut !)

15) Le salaire brut annuel est pris en compte pour le calcul de la prime liée à la médaille du travail.

La participation employeur pour la mutuelle est maintenant intégrée dans les revenus.

La CGT demande la confirmation que c'est bien le salaire brut avec la part mutuelle incluse qui est retenu pour le calcul de la prime.

**Le salaire BRUT reste le salaire BRUT (il est à différencier du net imposable qui lui a varié)
Donc : pas de changement**

Ligne de départ...

16) Lors du départ en retraite d'un agent, quelle est la procédure mise en place par la Direction afin d'accompagner celui-ci ?

Quelles sont les informations et documents diffusés par le service RH ?

La CGT demande un entretien systématique avec le service RH afin que les collègues puissent partir en retraite dans les meilleures conditions avec tous les égards et la reconnaissance que la Direction doit à ses collaborateurs ?

Le service RH tient à préciser qu'il est à la disposition des agents pour les informer et les accompagner dans la préparation de leur prochain départ en retraite, ce que font habituellement les agents.

Par contre, la Direction rappelle qu'elle doit attendre un courrier de l'agent pour confirmer sa date de départ en retraite avant de programmer les mesures d'accompagnement.

Depuis la mise en place de la réforme de la territorialisation des régions au 01/01/2016, un projet commun à Pôle emploi Normandie est en cours d'élaboration ce qui nécessite la redéfinition de l'offre de service auprès du CIDC de Lille et l'évaluation d'un budget.

Pour l'instant, la ligne budgétaire n'est toujours pas définie à ce jour... !

Pour information : il y aurait environ 50 départs prévus au second semestre 2016 au niveau de la Normandie.

Agents GDD site Cherbourg Ouest

17) Sur le site Cherbourg Ouest au moment de la fusion, il y avait 6 ETP indemnisation.

A présent, ils ne sont plus que 3.5 ETP sur 4 agents et cela devrait passer à 3 puisqu'un agent partira pour 8 mois en formation.

Par conséquent, les agents restants sont d'une part de plus en plus en plages contraintes et d'autre part leurs congés d'été ont été refusés par manque de ressource.

La mutualisation ne s'effectue que pour les dossiers d'allocations chômage et elle ne résout en rien les autres problèmes.

Que compte faire la Direction pour résoudre ce problème ?

La Direction rappelle que l'ouverture d'un poste se fait en concertation avec le DAPE et la DT en tenant compte de l'adéquation ressources/charges et des effectifs à la cible du site.

Cette concertation a pour but de déterminer le besoin et le profil recherché.

Nous avons dit clairement à la Direction que le collectif est en souffrance, il manque des agents GDD, c'est un fait... !

Nous avons tiré le signal d'alarme au sujet des agents GDD car ils sont évidemment en surmenage et des arrêts maladie sont à craindre.

Où est le principe de précaution des risques psychosociaux de la Direction ?

La Direction n'a pas les éléments de réponse concernant le nombre de jours de congé qui auraient été refusés car elle n'a pas reçu la réponse du DAPE.

La Direction indique que cette précision sera indiquée dans son prochain compte-rendu.

La question...

18) Alors que l'on parle beaucoup de risques psycho-sociaux, un responsable de la DT14, lors d'une visite « surprise » de site, a interrogé des agents, de façon « inquisitoire » et totalement impromptu, sur leur manière de « vendre » les prestations ou autres services de Pôle emploi générant chez eux sidération, stress et malaise face à lui.

Les agents ayant subi ce questionnement sont fortement déstabilisés et inquiets des suites possibles.

La CGT dénonce ce type de pratique.

La Direction approuve-t-elle cette démarche ?

Est-elle consciente de ce que cela suscite chez les agents questionnés ?

La Direction répond qu'une visite de la DT est légitime et qu'elle ne nécessite pas un délai de prévenance.

La Direction tient à préciser qu'il est toujours intéressant pour les DT de privilégier l'échange en direct : « être en prise directe avec le terrain ».

Normalement, il n'y a de volonté de mettre en difficulté les agents.

La CGT dénonce avant tout le positionnement d'interrogateur ou plutôt « d'inquisiteur » sans « aucune sympathie » vis-à-vis des agents.

Un petit conseil pour la prochaine visite : il faut de la bienveillance, si c'est possible... !

WIFI ... un peu ... beaucoup ... ou ... beaucoup trop ?

19) Lors de la visite du site de Lisieux, nous avons été interpellés par plusieurs agents qui se plaignent des ondes WIFI toute la journée.

Certains ressentent des maux de tête et des problèmes de concentration (plusieurs fiches de signalement ont été établies).

La Direction peut-elle nous procurer les documents certifiant que ces ondes n'ont pas de répercussion sur la santé des agents dans l'immédiat et à plus long terme ?

Ce n'est pas la première fois que ce problème est abordé en réunion DP.

Depuis, la Direction a-t-elle fait réaliser une expertise d'incidence de ces ondes sur la santé ?

Dans l'affirmative, nous demandons à connaître les résultats.

Si ce n'est pas le cas, nous exigeons une étude et que des mesures soient réalisées par un organisme impartial.

Nous rappelons que la Direction est garante de la santé et de la sécurité des agents au travail.

La CGT la mettra face à ses responsabilités en cas de risques et dangers avérés.

Pôle emploi ne fera pas d'étude spécifique sur la dangerosité de la WIFI car de nombreuses études ont déjà été réalisées par divers organismes tels que l'OMS et l'AFSSET (Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail).

Il a été démontré que la WIFI génère 10 fois moins de rayonnement qu'un téléphone portable.

Le jour où les fiches d'incident avaient été rédigées, la WIFI n'était pas en service et elle ne peut donc pas être incriminée.

La Direction a pris cette alerte au sérieux.

A la suite, une analyse de l'air a été effectuée : rien à signaler, mais la qualité de l'air peut varier très rapidement et ces analyses ne peuvent pas se faire immédiatement.

La Direction n'a pas reçu pour Lisieux d'autres fiches de signalement et précise que la WIFI est débranchée la plupart du temps.

La Direction reste à l'écoute de l'équipe en cas d'autres incidents.

Bureau PAG site Alençon

20) Lors de la visite du site d'Alençon, des agents nous ont évoqué un problème dans le bureau PAG. Ces agents évoquent des gênes respiratoires, des indispositions voire des malaises pour certains d'entre eux. Sans rien nous dire par avance, les agents nous ont demandé d'aller dans le bureau PAG. Nous avons ressenti une odeur désagréable de gaz d'échappement. Ce bureau est situé au-dessus du parking souterrain occupé par les véhicules du personnel et des habitants des logements situés au 1^{er} et second étage de l'immeuble. L'origine du problème serait liée au fait qu'une colonne de ventilation se trouve dans un angle du bureau PAG et celle-ci est masquée par des plaques de PLACO. Il y aurait des « fuites » dans la gaine de ventilation au moment de l'extraction des gaz d'échappement du parking souterrain. Nous demandons à la Direction de résoudre rapidement ce problème sanitaire.

**Ce problème a été clairement identifié dans le bureau PAG ainsi que dans le B26.
Une action va être faite, la demande a bien été remontée...**

Tous ensemble... !

21) L'équipe dédiée entreprise du site d'Alençon sera bientôt (enfin) composée de 4 agents car les agents réclamaient depuis longtemps un 4^{ème} poste. MAIS leur bureau actuel est aménagé pour 3 agents uniquement. Les agents souhaiteraient disposer d'un bureau adapté pour 4 agents. Leur bureau jouxte actuellement un bureau individuel fermé. La cloison qui sépare ces 2 bureaux est constituée par des plaques de PLACO et les agents indiquent qu'une ouverture pourrait être faite mais la Direction refuse. Les agents demandent à travailler ensemble dans de bonnes conditions et ne comprennent pas le refus de la Direction ! Nous demandons à la Direction de répondre favorablement à cette attente légitime.

**Le 4ème agent est en poste depuis le 21 mars. Trop rarement, les 4 conseillers seront sur une activité entreprise pour justifier une modification du bureau.
La Direction s'appuie sur le planning et la remontée de l'ELD d'Alençon.**

Ce n'est pas fini... voir la dernière question à la suite =>

L'ultime question DP

La CGT aura posé au total **739 questions** durant cette mandature.

22) Quelle conclusion souhaite tirer la Direction de cette dégradation du climat social au sein de notre établissement ?

A-t-elle pris conscience des méfaits de sa politique actuelle ?

A-t-elle l'intention de prendre (enfin) en compte la défiance des agents envers elle (qui n'a jamais été aussi grande) ?

La Direction répond que les Délégués du Personnel font partie du bon fonctionnement d'un établissement. Elle rappelle que, pour permettre l'expression des agents, les DP sont mieux dotés en terme de moyens que le préconise le code du travail et indique que toutes les questions étaient bonnes à poser et parfois à reposer.

Elles ont toutes eu une réponse même celles-ci ne satisfaisaient pas toujours les agents.

La Direction dit assumer son rôle de sensibilisation des ELD sur le rôle des élus du Personnel et des questions DP.

Sur chaque nouveau chantier, il est normal que les instances soient consultées et le dialogue social est utile.

La vie collective doit être régulée.

La CGT indique que la question de la confiance entre les agents et leur Direction est très loin d'être réglée, et tous les nouveaux chantiers creusent davantage ce fossé.

La CGT tient à remercier M. DECOMBLE pour son assiduité, sa patience, son professionnalisme et son sens de l'humour (et avec nous, il valait mieux ne pas trop en manquer... !)

Ô RAISON

Une page se tourne, les élections vont donner leur verdict le mois prochain. Certains d'entre nous seront là à la prochaine mandature (espérons-le), d'autres ont décidé d'arrêter après la réunion du 19 avril. Il y aura donc de nouveaux élus autour de la table prêts à en découdre avec la Direction encadrés par des élus plus expérimentés. Tout a été fait pour que, sur la prochaine mandature, vos préoccupations soient portées avec autant de détermination.

Ce compte-rendu aurait été incomplet sans un message pour nos fidèles lecteurs et non moins collègues. Les élus DP CGT vous remercient de la confiance que vous leur avez exprimée durant ces 3 ans et demi à travers vos centaines de questions.

*Si vous nous lisez régulièrement, vous connaissez notre goût pour les mots voire la sémantique. Pour la gourmandise, arrêtons-nous sur le mot *Direction* qui signifie la ligne suivant laquelle quelqu'un, quelque chose se déplace ou la voie suivie, côté vers lequel on va, orientation d'une action ; sens. N'est-ce pas un comble d'avoir une *Direction* aussi campée / figée sur ses positions tout en ayant une action totalement désorganisée et dénuée de sens ?*

Notre raison nous ne l'avons pas cédée au plus fort ni vendue au plus riche.

Nous sommes montés sur la barricade pour vous donner raison.

« La dernière raison des peuples, le pavé » V.Hugo