

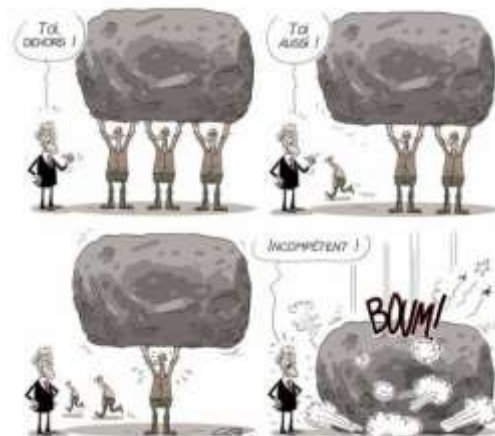
## La meilleure arme contre les violences : l'emploi

Au drame de Valence, la direction ne répond que par des mesures sécuritaires qui nous semblent inefficaces et pourraient même dégrader les relations entre les privé.e.s d'emploi et les agent.e.s. Depuis des années, nous sommes obligé.e.s d'assumer les politiques antisociales des gouvernements, même si nous y sommes farouchement opposé.e.s. Le renforcement du contrôle des chômeuses et chômeurs, la multiplication des possibilités de radiation, la prochaine « contre-réforme » de l'assurance chômage provoquent stress et colères auprès des usager.e.s.

Parallèlement, le service public de l'emploi mène des politiques visant une mise à distance des usager.e.s. L'augmentation du nombre de DELD et de bénéficiaires du RSA face à un nombre d'offres d'emploi très faible provoque davantage de réactions d'angoisse et d'agressivité. De plus, les privé.e.s d'emploi sont reçu.e.s à l'accueil par des collègues placement, souvent en CDD, ne maîtrisant pas l'ensemble des réponses sur l'indemnisation.

**Pour la CGT, les trois leviers à actionner d'urgence sont les suivants :**

- La lutte contre le chômage. Si la Direction de Pôle Emploi n'a pas la main sur ce point, il convient que le gouvernement prenne des mesures fortes comme **la baisse du temps de travail avec embauches compensatoires et le partage des richesses**.
- Nous demandons **l'indemnisation de tous les usager.e.s**. Afin de réfléchir à son avenir professionnel, il faut pouvoir manger. En cette période de crise, les **indus doivent être suspendus**. **L'arrêt définitif du contrôle de la recherche d'emploi** et des radiations sanction, qui dégradent les relations entre conseiller.e et usager.e, devient nécessaire.
- Une politique de **recrutement massif en CDI et le passage en CDI de tous nos collègues CDD**. La fin des politiques du « tout dématérialisé ». Les entretiens physiques sont essentiels au suivi des privé.e.s d'emploi. Les conditions d'accueil en flux doivent être revues : l'ARC indemnisation et l'AIC assurés par 2 agent.e.s du placement ET de l'indemnisation doivent être remis en place.



## Yes Weplan selon MAO (Management Assisté par Ordinateur)

Encore une fois, l'Intelligence Artificielle s'invite à Pôle emploi, par le biais de l'outil « Weplan » censé, sur la base d'informations saisies par l'ELD, exécuter une proposition de planning. Or, la charge de l'organisation du travail, notamment la planification de l'activité pour rendre nos missions, incombe aux ELD. Ici, sur la base d'une pseudo-concertation et de critères décidés soi-disant collectivement, l'algorithme produira un planning quasiment incontestable puisque basé sur une concertation et sur un programme informatique. Pour vendre son outil, la direction argue que les agent.e.s pourront permuter leur planification sans en référer à l'ELD. Mais quid d'un CDD dans une petite agence ? Sans compter le télétravail...

Par ailleurs, libérer du temps aux ELD pourquoi pas, mais pour quoi faire ? Nous pensons en effet que les tâches les plus chronophages pour les ELD sont les tâches de contrôle de l'activité des agent.e.s qui prennent le pas, de plus en plus, sur le reste. **Libérez-les des ORS, des ESA, des EPA, des entretiens formels ou informels, des extractions quotidiennes ou hebdomadaires sur les chiffres de chaque agent.e, de chaque équipe !** Ils et elles pourront enfin se concentrer sur l'organisation du travail, la planification équitable et faire en sorte que nos missions soient rendues dans les meilleures conditions possibles.

Fait intéressant : cet outil a été expérimenté sur des agences. Certaines d'entre elles l'ont abandonné en cours de route. Trop complexe et...chronophage ! Quelles conclusions en tire la direction ? Aucune ! On continue !

## Riche comme Crésus...ou pas !

Par le plus grand des hasards (il ne manquerait plus que les élu.e.s soient informé.e.s en bonne et due forme...), nous avons appris la mise en place d'une nouvelle expérimentation. Une association, du nom de Crésus, viendrait faire une fois par mois, sur certains sites, un **atelier d'accompagnement budgétaire pour des personnes en difficulté** (minimas sociaux, avis tiers détenteurs, trop perçus répétitifs, ...). Le nom de l'association pose question. Faire référence à un roi immensément riche pour s'occuper de personnes immensément pauvres est incongru, d'autant plus qu'il n'y a

aucun rapport entre la richesse de Crésus et la gestion personnelle de son budget... Lors de tout contact, l'agent.e pourra prescrire cet atelier. L'objectif est « de travailler sur l'exclusion financière, les freins financiers, aider à la gestion budgétaire et prévenir d'éventuelles dettes [...] » Le mail adressé aux agent.e.s donne le descriptif suivant : c'est un « Programme d'Education pour changer la relation à l'argent ». Quel mépris à l'égard des usager.e.s ! **Nous pensons que ceux qui doivent changer leur rapport à l'argent sont plutôt ceux qui en ont beaucoup et qui considèrent qu'ils n'en ont jamais assez...**



Lors de l'atelier, **sur la base d'un jeu de plateau (!?)**, chaque participant.e démarre avec un salaire de base de 1200 euros. Un salaire inférieur au SMIC. L'idée serait-elle de les préparer à se vendre sur le marché du travail à bas prix ? Puis les joueurs/euses tirent des cartes du genre Charges à payer ou Financer un projet. **Quelle infantilisation, si ce n'est humiliation, des usager.e.s !** Humiliation d'autant plus grande que ces ateliers se déroulent dans les agences de proximité, que les privé.e.s d'emploi peuvent être amené.e.s à se connaître, à se croiser. Cela pose un problème de confidentialité.

Se pose aussi le problème du contenu des entretiens qui vont permettre la prescription. En effet, le questionnement sur les freins périphériques se fait lors du diagnostic et peut amener à une orientation vers l'accompagnement global et les services sociaux. Ici, la prescription pouvant se faire à tout moment (même lors du dépôt d'une réclamation), les agent.e.s seront contraint.e.s de questionner sur la situation financière de la personne, sur sa façon de gérer son budget et de poser un jalon à j+8 si prescription. Or, ce n'est pas notre mission. La direction risque de créer de nouveaux conflits. **Nous demandons l'arrêt de cette expérimentation !**

## Réorganisations, encore et toujours...

### Votes sur « le projet d'évolution des organisations » au Pluton au sein des différentes directions régionales adjointes (DRAO, DRASRE et DRAAFMR)

Lors de l'information en décembre, nous avons écouté les explications à la limite du darwinisme social de la direction sur l'évolution des organisations et notamment cette affirmation du directeur régional adjoint selon laquelle une organisation qui ne change pas meurt. Si on se fie à cette assertion, les différents services visés sont assurés d'obtenir l'immortalité puisqu'ils subissent régulièrement des réorganisations.

Pourquoi ces changements récurrents, réorganisations permanentes vécues plutôt comme des désorganisations permanentes par les agent.e.s de ces services qui perdent un peu plus, à chaque modification de leur champ d'activité, le sens de leur travail et leurs repères ? Ce qui est présenté comme une amélioration du fonctionnement des services s'apparente pour nous, au mieux à un grand brassage de vide, et au pire à des stratégies de Lean management visant uniquement à des économies de fonctionnement, à une politique du chiffre et à un contrôle accru des activités des agent.e.s et des services. Pour la CGT ces réorganisations sont inutiles et déstabilisantes et nous avons donc voté contre.

#### Résultat des votes

**Contre** : CGT - **Pour** : CFTC, CFDT et SNAP - **Abstention** : FO, SNU et CGC

### Reprographie : Des galères en photocopie ?

Citant Talleyrand, « ce qui est excessif est dérisoire », disait notre ancien directeur régional. Cette formule prend tout son sens dans le projet de mutualisation de la reprographie, entre DR, DG et Campus Pôle emploi ; une usine à gaz organisationnelle, dans le but de faire des économies de bouts de chandelle, qui va complexifier les usages, au détriment de l'efficacité avérée de l'équipe actuelle.

Qui déterminera les urgences ? On peut craindre que le « non-prioritaire » de la Direction générale soit plus important que le « prioritaire » de la Direction régionale. On nous annonce aussi un recours éventuel exceptionnel à des coursiers : cela mérite tout de même réflexion au regard de la politique RSE de l'établissement qui prône d'ailleurs une évolution vers le « zéro papier ».

### Vos élu.e.s et RS CGT au CSE :

Corinne Nirinamalala  
Brigitte Meyer  
Marie Saint Leger  
Jean François Fabre  
Francine Royon  
Sophie Laloz  
Nadège Lainez  
Guy Olharan  
Bruno Puech

[Corinne.nirinamalala@pole-emploi.fr](mailto:Corinne.nirinamalala@pole-emploi.fr)  
[Brigitte.meyer@pole-emploi.fr](mailto:Brigitte.meyer@pole-emploi.fr)  
[Marie.saint-leger@pole-emploi.fr](mailto:Marie.saint-leger@pole-emploi.fr)  
[Jean-francois.fabre@pole-emploi.fr](mailto:Jean-francois.fabre@pole-emploi.fr)  
[francine.royon@pole-emploi.fr](mailto:francine.royon@pole-emploi.fr)  
[Sophie.laloz@pole-emploi.fr](mailto:Sophie.laloz@pole-emploi.fr)  
[Nadeg.lainez@pole-emploi.fr](mailto:Nadeg.lainez@pole-emploi.fr)  
[Guy.olharan@pole-emploi.fr](mailto:Guy.olharan@pole-emploi.fr)  
[bruno.puech@pole-emploi.fr](mailto:bruno.puech@pole-emploi.fr)

Contactez-nous ; syndiquez-vous [syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr)

Tous nos dossiers sur <http://peidf.reference-syndicale.fr/>

