

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE PE IdF : Destruction de nos missions et baisse des CDI : c'est non !

La situation économique et financière du P.E. s'inscrit pleinement dans le cadre des mesures d'austérité budgétaire du gouvernement mises en musique, entre autre, par la Convention Tripartite Pôle-Emploi-Etat-Unedic, Action Publique 2022, ainsi que les dernières lois de finances (celles-ci déterminant budget et effectifs de Pôle-Emploi).

Alors que la contribution de l'Unedic continue de croître de façon exponentielle, cette année encore, la subvention de l'Etat pour Pôle emploi ne cesse de se réduire. Pour la CGT il s'agit d'un détournement des cotisations des salarié.e.s qui devraient être consacrées à leur juste rémunération en situation de perte d'emploi.

330 contrats CDD de plus prévus au budget 2021, les effectifs CDI quant à eux baissant en IdF (-1,3%), PE joue la carte de la précarisation de son personnel (12,3 % de l'effectif total est en CDD et jusqu'à 30 à 40 % sur certains sites). Là encore le/la privé.e d'emploi font les frais d'un service dégradé, le/la salarié.e précarisé.e risquant quant à lui/elle de devenir la variable d'ajustement des futurs budgets PE, levier privilégié pour réaliser des économies...

Pour finir, en termes d'intervention liée à la section III du budget du Pôle-Emploi, nous ne pouvons que dénoncer la progression du financement de la Région dans le cadre du P.I.C. (Plan d'Investissement dans les Compétences) corollaire du désengagement de l'Etat. La CGT vote donc contre ce budget.

Résultats des votes : Pour : 0 ; Abstentions : CFDT, CFTC, CGC, SNAP ; Contre : CGT, FO, SNU



PACK DE REMOBILISATION DELD :

S'user la santé au profit de la Macronie, ça suffit !

La CGT s'oppose à la mise en place du parcours de remobilisation DELD-DETLD. Pour notre organisation, il s'agit d'une mesure purement politique prise en dépit du bon sens et dont le seul but est de servir la bonne parole gouvernementale à quelques mois des échéances présidentielles.

Comme nous l'avons dit le mois dernier, le plan engagé pour les demandeurs d'emploi longue durée vise plus à codifier qu'à accompagner ces personnes. Plus que de « contact » dans le sens Pôle emploi du terme, ces usagers et notamment les DE très longue durée ont surtout besoin de suivi, et ce sont des embauches pour des portefeuilles en REN, en GLO, en AIJ qu'il faut avant tout pour y répondre, tout comme il faut réinternaliser les ateliers et prestations liés aux techniques de recherche d'emploi.

« Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin », nous n'en sommes humainement et logiquement pas capables actuellement. Aujourd'hui, l'enjeu, c'est faire toujours plus, comme on peut, pour répondre à des effets d'annonce. Sur une agence test comme celle de Montreuil, plus de 3300 demandeurs d'emploi très longue durée vont devoir être convoqués au cours de l'année 2022 : à raison d'un calibrage des réunions à 15 personnes (option sanitaires raisonnable aujourd'hui, mais qu'en sera-t-il dans quelques semaines). Ce sont 220 demi-journées qui seront consacrées à cette seule activité. Autant que de jours travaillés ! Autant dire qu'avec le maintien de l'accueil, des GPF, des ESI, des job datings, sans parler du pack de démarrage toujours pas enterré, c'est mission impossible.

Résultat des votes : Pour CGC ; Abstentions CFDT, CFTC ; Contre : CGT, SNU, FO et SNAP

En Bref...

Médecine du travail :

Depuis le changement de marché de la médecine du travail, les retours des agent.e.s sont dramatiques : remise en cause des préconisations du médecin traitant ou de l'ancien médecin du travail, nombreux rendez-vous pratiqués en visio voire au téléphone, impression de ne pas être écouté, méconnaissance de notre quotidien. La dénonciation a été unanime par les syndicats. La direction doit faire cesser ces abus ! N'hésitez pas à nous faire remonter des situations que vous jugez inacceptables.

Accord personnes handicapées et interprétation de la direction :

La direction refuse du télétravail à 100% pour des personnes reconnues handicapées alors que cette disposition pourrait leur permettre le maintien dans l'emploi. Ce refus conduit inévitablement au licenciement pour inaptitude. Pour la CGT, c'est inadmissible. La direction a beau jeu de se gargariser des accords qu'elle fait signer. On en voit ici l'application ! Nous exigeons le respect des textes !

Actualité des sites et services

Suppression du point relai de Meudon

Encore des économies au détriment du service rendu aux usager.e.s

La direction profite d'une situation exceptionnelle de crise sanitaire pour transformer une fermeture temporaire (contrainte par l'épidémie) en fermeture définitive. **Ce que la direction appelle évolution de l'offre de service est en fait une régression.** C'est une diminution de l'offre d'accompagnement sur ce territoire, un glissement vers la délégation de service à des prestataires et vers la marchandisation de l'accompagnement des privé.e.s d'emplois.

C'est aussi une évolution accrue vers la mise à distance des privé.e.s d'emplois des services de PE pour qui cet éloignement géographique complique l'accès à un.e conseiller.e et ainsi l'accès à leurs droits. C'est également une accélération de l'évolution de la direction vers un opportunisme cynique à la recherche d'économies puisque dans la bien nommée note d'opportunité il est indiqué que Pôle Emploi pourrait restituer au bailleur les 260 m2 actuellement occupés par le point relai de Meudon au 10/12/2021, la recherche d'économie primant sur la qualité de l'accompagnement.

Ce qui par contre n'évolue pas c'est le manque de considération de la direction pour les agent.e.s puisque dans ce document, **à aucun moment ne sont abordés les risques QVT** liés à cette réorganisation. La direction résume son mépris en une phrase « cette opération immobilière n'aura pas d'incidence sur les ressources humaines ». L'allongement du temps de trajet de certains collègues, la modification de leurs tâches, de leur organisation, de leurs horaires, n'ont donc pas d'incidence pour la direction.

Résultats des votes : Pour CFTD, CFTC, CGC ; Contre : CGT, SNAP, SNU, FO

Plateforme formations prestations (PFPF) : Les agent.e.s en souffrance !

Il n'est pas un service épargné par la dégradation des conditions de travail à Pôle emploi IdF. La PFPF en est un exemple flagrant.

D'abord sur le **service facturation**, la situation des CDD est inquiétante. Il y a quelques temps, ils avaient ordre de traiter 40 factures par jour ! Cette injonction, inacceptable, leur était réservée. D'après les collègues CDI, experts sur le domaine, traiter plus de 30 factures par jour est impossible. De plus, la plupart des collègues CDD sont regroupés dans un bureau, isolé du reste de l'équipe. Drôle d'impression...

Les collègues nous ont remonté un ton méprisant, avilissant, humiliant pouvant conduire au clash de la part de membres de l'ELD. Des collègues CDD se posent des questions sur leur avenir à PE, des collègues en CDI veulent partir. La charge de travail y est trop élevée. Les agents s'occupant des factures AFPR et POE sont 2. Bien insuffisant... Vient s'ajouter à cela un manque de reconnaissance, un manque de possibilité de formations.

Service Formation. Depuis la dernière réorganisation, les agent.es ne sont plus autonomes sur leur activité et ont une liste de tâches quotidiennes. Le travail est rébarbatif et loin d'être plus « productif ». Le retard s'accumule. Les agent.e.s décrivent un rythme de travail ne leur permettant pas de lever la tête et prendre des pauses. 4 CDI et 4 CDD ont été recrutés mais ne suffisent pas à résorber la charge de travail. Fautes de temps et d'agent.e.s, de nombreux mails ne peuvent être traités, des milliers de pièces sont en attente sur Activité et Pilotage, les alertes CPF ne peuvent pas être gérées. Parfois, le traitement des boîtes mails n'est pas programmé, il se fait entre 2 dossiers.

Déjà, des maladies professionnelles se sont déclarées. Le burn out guette. **Le rythme de travail doit être revu, les effectifs augmentés, les CDD CDiser et la pression à la production cessée !**

Vos élu.e.s et RS CGT au CSE :

Corinne Nirinamalala

Corinne.nirinamalala@pole-emploi.fr

Brigitte Meyer

Brigitte.meyer@pole-emploi.fr

Marie Saint Leger

Marie.saint-leger@pole-emploi.fr

Jean François Fabre

Jean-francois.fabre@pole-emploi.fr

Francine Royon

francine.royon@pole-emploi.fr

Sophie Laloz

Sophie.laloz@pole-emploi.fr

Nadège Lainez

Nadège.lainez@pole-emploi.fr

Guy Olharan

Guy.olharan@pole-emploi.fr

Bruno Puech

bruno.puech@pole-emploi.fr

Contactez-nous ; syndiquez-vous syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr



Que se passe-t-il à Epinay ?

Il semble que sur cette agence de la DTD ouest 93 règne un management aux pratiques arbitraires :

pression sur les chiffres, mise en concurrence ; exacerbation d'un esprit de compétition inter-agence, demande de reporting pour tout et n'importe quoi ; Non prise en compte d'avis médicaux ou imposition d'une double confirmation de la part de la médecine du travail ; refus de demandes de congés pour des prétextes fallacieux et sans respect de l'OATT (40% de taux de présence tout service confondu, ELD comprise), Mise en place de kiosques dans le cadre du PA DELD, animés par des conseiller.e.s sur la pause déjeuner, Invention de règles locales.

La dernière excentricité en date, c'est l'annonce d'une obligation de mettre sa caméra pendant les réunions à distance au motif d'imposer une plus grande participation aux échanges. Il n'existe aucune contrainte légale en la matière !

Nous alertons la DR pour qu'elle mette fin à ces pratiques. Il serait nécessaire de rappeler le droit s'imposant à Pôle emploi, notamment la CCN, l'OATT ou l'accord/charte télé-travail et le respect des prérogatives de la Médecine du travail, **que ce soit à Epinay ou ailleurs !**

