

Bilan social 2021 : des chiffres alarmants

Chaque année, les entreprises ont obligation de présenter et consulter les organisations syndicales sur plusieurs sujets : la situation économique et financière, les orientations stratégiques et le bilan social. L'ordre du jour du CSE du mois de décembre comprenait l'information sur le bilan social.

Le bilan social compile les données comparées sur 3 ans sur les effectifs, leur répartition par âge, sexe, type de contrats, sur les absences, les rémunérations, promotions, la formation, etc... Nous vous livrons ici les chiffres sur les effectifs et les arrêts de travail. Le bilan social sera accessible dès la consultation effectuée en CSE.

Sur les effectifs : Les effectifs augmentent mais les CDI baissent !

Type de contrats	2019	2020	2021
CDD	492	1021	954
PEC	82	119	211
CDD + PEC	574	1140	1165
CDI	8280	8172	8160
dont CDI de droit public	1114	1073	1007
total	8854	9312	9325

Sur les arrêts de travail : Les arrêts des collègues de droit privé ont progressé de 37,21% entre 2019 et 2021 !

Voici l'écart du nombre de jours d'arrêts de travail entre 2019 et 2021. Les données de l'année 2020 comprennent les arrêts liés à la garde d'enfants pendant le confinement et ne sont donc pas exploitables.

	< 5 j	6j < Ar < 1 m	1m < Ar < 3m	3m < Ar < 6m	6m < Ar < 1an	Ar > 1an
Droit privé	-33,76%	+8,79%	+13,9%	+15,44%	+40,79%	-5,39%
Droit public	-31,8%	-13,10%	+8,4%	-4,67%	+2,43%	+7,20%

La direction se vente de recruter régulièrement. Certes, les effectifs ont (un peu) progressé mais c'est le recrutement de collègues CDD et PEC qui fait pencher la balance. Or, pour effectuer nos missions, faire baisser la charge de travail, il nous faut des collègues en CDI, formés. La direction ne répond pas à ce besoin.

Les arrêts de travail supérieurs à un mois sont signe de souffrance. Les chiffres donnés par la direction sont inquiétants. Comment justifier d'un tel bond ! Si ce n'est par des conditions de travail toujours dégradées entraînant perte de sens, burn out, dépression, etc...

Consultation sur le DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUERP)

Comme nous l'avons dit lors du bilan CSE du mois de novembre 2022, le DUERP « répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Sa tenue est imposée à l'employeur » L'évaluation des risques et leur probabilité est exclusivement de la responsabilité du/de la DAPE, y compris en matière de risques psycho-sociaux. La direction est donc juge et partie d'éléments dont elle doit se justifier. Minimiser les risques est dans son intérêt au regard des chiffres de la QVT. Pour notre syndicat, hors de question d'approuver un tel document !

Résultat des votes :

Pour : CFTC, sans étiquette ex CFDT, SNU

Contre : CGT

Abstention : FO, SNAP, sans étiquette ex SNU, CGC

En bref

Mutations inter régions

Selon l'article 26.1 de la CCN, §2 « Lorsqu'un agent sollicite une mobilité sur un poste vacant équivalent, au sein de l'établissement en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail ou pour un rapprochement familial, l'établissement ne peut refuser cette demande plus de deux fois. » Une chose est d'inscrire des droits, autre chose est de les faire respecter ! De nombreux collègues, après avoir postulé sur de nombreux postes, sur plus de 3 mouvements, sont toujours en attente...

Autodiag : ce n'est pas obligatoire !

Non contents de voir le peu d'attrait des autodiag pour les collègues, certaines ELD tentent de trouver une combine : le remplissage collectif ! Sur un site, le remplissage de l'autodiag a fait l'objet d'une réunion. Devant le questionnement des agents, la réunion s'est arrêtée à la première question... Nous rappelons que l'autodiag n'est pas obligatoire ! Et ne doit faire l'objet d'aucune pression !

« Faire preuve de flexibilité pour intégrer de nouveaux modes opératoires dans votre activité, les tester, analyser factuellement les résultats » :

Voici les « compétences » à améliorer qu'autodiag nous propose si, selon lui, l'axe de progrès est « écouter et agir avec bienveillance »...

Un outil informatique qui décèle un besoin de bienveillance (surtout quand l'agent.e qui le remplit n'en manque pas), c'est déjà douteux, mais quand la conclusion est davantage de flexibilité, c'est bien étrange. Se pose la question de l'objectif de ces autodiag... Autant ne pas les remplir !

France Travail : Expérimentations BRSA

A l'unanimité, les élu.e.s du CSE exigent des informations valables et sincères !

L'ensemble des CSE (toutes régions confondues) ont été convoqués, en vue d'être consultés, par les directions régionales sur les projets d'expérimentation BRSA.

Or, dans le document présenté par la direction, aucune information n'est donnée sur :

- Le cahier des charges signé entre chaque département et le ministère pour chacun des territoires présentant les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation,
- Une présentation des bassins d'emploi et des publics concernés dans chaque département,
- Une présentation différenciée des impacts autant auprès des allocataires du RSA que des agent.e.s de Pôle Emploi sur chacun des périmètres concernés par les expérimentations.
- Une évaluation des répercussions en matière de charge de travail, de taille des portefeuilles
- Une présentation différenciée des partenaires et opérateurs privés impactés par ces expérimentations tout comme de leurs actions.
- Une présentation des communs numériques et de l'interconnexion SI (partage de données) envisagés, notamment pour le diagnostic, l'orientation, pour le suivi des personnes et la garantie juridique de ces partages de données,
- Une information sur les comités de suivi de l'expérimentation animés par Pôle Emploi et le département,
- Une information sur les indicateurs mis en place.

La direction générale envisageait de consulter à la hâte les CSE en février pour une mise en place début mars.

Pour la CGT, nous refusons la stigmatisation des allocataires du RSA. Nous refusons que la seule porte d'entrée pour bénéficier du RSA soit l'inscription par internet au sein des services de Pôle Emploi. Nous refusons que le versement et le maintien d'une allocation de survie soit soumise à des conditions et des sanctions. Nous dénonçons ces expérimentations car le gouvernement considère que le retour à l'emploi doit être la priorité, avant même la levée des freins sociaux. Et enfin, nous refusons ces expérimentations car elles doivent préfigurer la transformation de Pôle Emploi en France Travail en remettant en cause les fondements même de l'accompagnement des travailleurs.euses privé.e.s d'emploi et le conseil en évolution professionnelle.

Nombreux ont été les CSE, **dont l'Île de France**, où les élu.e.s, à l'unanimité, ont repoussé la consultation arguant du non-respect du code du travail en matière d'informations dues aux représentant.e.s du personnel. Nous ne laisserons pas saboter nos missions et nos droits ! Nous informerons les agent.e.s au plus près de l'actualité.

Assurance chômage

D'après les chiffres de l'Unedic, jamais la part des inscrit-es à Pôle emploi touchant une indemnisation n'a été aussi faible : seulement 36,6 % de l'ensemble des inscrit-es en juin 2022, contre 40,4 % en décembre 2021. Les allocations revues et corrigées par les nouvelles méthodes de calcul ont baissé en moyenne de 16 %.

Alors qu'on annonce une nouvelle réglementation au 1^{er} février visant à réduire dans le temps les droits des privé.e.s d'emploi et que la direction annonce la reconduction de l'objectif de 500 000 contrôles en 2023, nous réaffirmons : **Guerre au chômage, pas aux chômeurs.euses !**

Vos élu.e.s CGT au CSE :

Corinne Nirinamalala

Brigitte Meyer

Marie Saint Leger

Jean François Fabre

Francine Royon

Sophie Laloz

Guy Olharan

Sarah Guercif

Corinne.nirinamalala@pole-emploi.fr

Brigitte.meyer@pole-emploi.fr

Marie.saint-leger@pole-emploi.fr

Jean-francois.fabre@pole-emploi.fr

francine.royon@pole-emploi.fr

Sophie.laloz@pole-emploi.fr

Guy.olharan@pole-emploi.fr

Sarah.guercif@pole-emploi.fr

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

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

IAE Paris

La veille des vacances de Noël, les agent.e.s de l'équipe IAE de Paris ont eu la (mauvaise) surprise d'apprendre, lors d'une réunion avec la DT, que leur mission allait être modifiée. Ils auront la tâche de répartir les entreprises IAE sur le réseau des agences parisiennes, de former leurs collègues sur les différents sites et enfin leur activité ne sera plus consacrée à 100% sur l'IAE. En résumé, la direction leur demande d'être les fossoyeurs de leur mission.

A notre interpellation en CSE, la direction répond : le métier conseiller.e IAE n'existe pas, participer aux tâches contraintes permet de ne pas perdre de compétences, la direction se contente d'appliquer le référentiel des métiers.

Pour la CGT, soutenue par le SNU, cette décision entraîne une modification de l'organisation du travail et doit faire l'objet d'une présentation aux représentant.e.s du personnel. Nous demandons un CSE sur ce sujet.

