

Nouvelle modification des règles de calcul : Acharnement contre les usagers et usagères, mise en danger des collègues !



La fin d'année des agents et agentes Pôle emploi est déjà placée sous le signe de l'inquiétude. Il y a bien entendu la situation générale actuelle ainsi que l'inflation galopante. Mais les agents auront également à craindre de l'évolution de leur contexte professionnel et de l'établissement, à quelques semaines de la naissance de France Travail. Les retours que nous avons du « comité des parties prenantes », pseudo concertation organisée par le gouvernement pour dessiner France Travail n'augurent rien de bon : les changements seront profonds.

Nous sommes aussi très inquiets quant aux effets des futures dispositions relatives à l'assurance chômage, aux conséquences qu'elles vont avoir sur les futurs privés d'emploi. **Une nouvelle usine à gaz se met en place** : à partir de février 2023, la durée des droits pourra baisser en fonction du taux de chômage. Le gouvernement met en place un indicateur à sa main fixant deux périodes : rouge si le taux de chômage remonte et vert si la situation « s'améliore ».

En fixant à 9%, le taux de chômage pour annuler la baisse allocataire, il n'y a aucune chance, sauf immense krach boursier, que les droits soient rétablis en 2023. En période verte (comme actuellement), un coefficient de 0,75 va être appliqué et réduire ainsi la durée maximale d'indemnisation de 25 %. **Un travailleur ayant jusqu'à présent droit à 24 mois après un licenciement perdra 6 mois et n'aura plus droit qu'à 18 mois d'indemnisation.** À partir de 55 ans, la sanction sera plus lourde, puisque la même proportion fera perdre jusqu'à 9 mois, précipitant la fin de droit, donc le basculement vers les minima sociaux, les galères financières, la précarité, les emplois dégradés.

Le gouvernement ne se cache pas d'aider le patronat à recruter dans des conditions de plus en plus précaires, et le MEDEF et la CGPME applaudissent la réforme.

4,4 milliards d'euros d'économies concentrées sur les fins de droit sont prévues, soit 11% des 39 milliards d'euros d'allocations, au nom du plein emploi...précaire.

La CGT s'oppose évidemment à ce véritable saccage des droits sociaux et étudie toutes les actions possibles pour faire annuler ce décret.

Les agents en charge de l'indemnisation se seraient bien passés de cette nouvelle attaque, eux qui ont cette année travaillé dans des équipes exsangues, mis en œuvre le CRI et découvert l'ACEJ, nouvelle allocation née cette année dans une évolution permanente. Et pour 2023 ? **Devront-ils aussi, à effectif constant, verser le RSA alors que la gestion de l'ASS revient en agence ?**

Pour les agents placement, en charge de l'accueil, les conséquences seront néfastes. Encore récemment, avec l'agression sur une agence lilloise, nous avons vu les effets de la politique d'acharnement que mène le gouvernement contre les travailleurs privés d'emploi. Gouvernement et direction mettent en danger les agents qui sont, dans leur immense majorité, opposés à ces attaques mais qui doivent les mettre en œuvre et en subissent les conséquences.

La colère des agent.e.s est loin de faiblir. Le 11 octobre a été un bon début et appelle des suites. Conditions de travail, rémunérations, missions, retraites, assurance chômage : les motifs de luttes 2023 ne manquent pas !

En Bref...

Immersion/période d'essai

Certaines pratiques interrogent : un.e collègue s'est vu imposer de faire une immersion préalable à sa prise de poste. Or il est tout à fait possible, lors d'une prise de poste, que l'une des 2 parties y mette fin si ce n'est pas concluant. Par ailleurs, ce.tte même agent.e a déjà fait une immersion dans ce même service. Il s'agit donc d'imposer une double période d'essai ! Ça n'existe ni dans la CCN, ni dans le code du travail... La direction régionale doute de cette situation, et pourtant...

48h, mais pas pour tous !

C'est le délai imposé pour répondre aux nombreux CVM reçus quotidiennement par les collègues. Ces délais ne s'appliquent évidemment pas à la direction, interpellée régulièrement sur des situations individuelles. Certains mails datent de plusieurs semaines... Pour eux, à quand les mêmes contraintes ?

Le mot de la direction

« *Petit salaire deviendra grand* » : c'est ce que nous a dit le DRH lors du CSE. Non non, à Pôle emploi, ça ne marche pas ! Petit salaire reste petit, même en période d'inflation galopante...

Agent.e.s de droit public : punition des lauréats au concours et opacité des promotions

Les lauréats du concours interne permettant de passer de la catégorie 2 à la catégorie 3 se voient imposer la détection de potentiel pour avoir un poste : les syndicats rappellent que c'est en contradiction avec le concours. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique a réduit les prérogatives des CCPLU et les élu.e.s ne pourront plus défendre les collègues. Nous demandons de la transparence dans les critères d'attribution des promotions qui prévaudront dans les choix de la direction. Les réponses au prochain CSE...

EFFECTIFS SUPPLEMENTAIRES OU PAS ?

Action Recrut' (gestion des offres de plus de 30 jours) va être pérennisé entraînant nationalement l'augmentation de 969 équivalent temps plein travaillé du plafond de CDI, dont 341 pour l'Île de France (plus de 30% des postes). Les collègues en mission sur Action Recrut' seront donc, s'ils le souhaitent, sur des postes fixes et les CDD les remplaçant sur les SE vont avoir la possibilité d'être CDIés, si la direction le veut bien...

Nous nous réjouissons que certains de nos collègues CDD puissent être CDIés. Nous regrettons que ce ne soit pas l'ensemble des CDD qui soient titularisés, laissant la direction faire ses choix et laisser sur le carreau des collègues pourtant très investis dans leur travail. De plus, n'ayant pas les chiffres précis des effectifs pour 2023 (hors plafond, sous plafond, CDD, CDI, PEC), nous sommes bien incapables de savoir si les effectifs totaux augmenteront, si oui de combien. Par ailleurs, les services indemnisation et placement ne semblent pas être impactés par ce renfort, s'il s'agit bien de cela.

Nous notons que si l'Île de France reçoit le tiers des effectifs prévus nationalement, c'est au détriment des autres régions, en souffrance elles aussi. Nous pensons que la mobilisation francilienne du 11 octobre n'est pas pour rien dans cette inégale répartition... la direction craindrait-elle de nouvelles mobilisations ?

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUERP)

« Il 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 par le code du travail dans son article R. 4121-1. » Mais petit problème : l'évaluation des risques et leur probabilité est exclusivement de la responsabilité du/de la DAPE, y compris en matière de risques psycho-sociaux. Ces derniers d'ailleurs ne sont traités que du point de vue de tensions liées au travail ou de rapports interpersonnels, ces 2 cas étant mis sur le même niveau.

Le document présenté aux élu.e.s est une nouvelle fois difficile à comprendre. Le/la DAPE évalue les risques puis en évalue leur « criticité brut » (on apprend de nouveaux mots à chaque CSE...), puis, grâce à une opération subtile, évalue le risque brut et envisage les moyens de le maîtriser qui eux aussi varient en fonction du niveau de risque résiduel... Vous n'avez pas compris ? Nous non plus ! Et nous pensons que c'est le but ! Comment minimiser la situation alors que celle-ci se dégrade à grand pas. Par ailleurs, nous demandons un bilan des actions passées, que nous n'avons pas...

PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE :

Qui en fait les frais ?

La crise énergétique fait planer un risque accru de coupures en tout genre cet hiver, annoncé comme rude. Que ce soit l'occasion de revoir les systèmes de chauffage, d'isolation, d'économie d'énergie, de mesures écologiques, soit. Que la responsabilité soit portée de façon individuelle, mêlant morale plus que douteuse et culpabilisation ou conduisant à la dégradation de nos conditions de travail (coupure de l'eau froide dans les sanitaires par exemple), impliquant dès aujourd'hui des situations de travail où les collègues doivent porter des gants et des manteaux, ça c'est non.

Encore une fois, ce sont les travailleurs et travailleuses, chez eux ou dans leurs entreprises, qui vont faire les frais de cette politique sans que les plus gros consommateurs d'énergie et les plus gros pollueurs ne soient inquiétés. 10% des plus riches produisent 52% des émissions de CO2 tandis que 50% des plus pauvres en émettent seulement 7% à l'échelle de la planète. Total, en France, est le premier émetteur de gaz à effet de serre. Il produit à lui seul 458 millions de tonnes de CO2, ce qui équivaut à la totalité des émissions produites par la France en une année. La COP 27 s'est une nouvelle fois soldée par un échec : aucune contrainte, aucune mesure sauf la compensation de dégâts irréversibles... Les amis d'E. Macron pourront continuer à vivre dans l'abondance tandis que nous, nous travaillerons et vivrons sous de multiples couches de manteaux, couvertures, gants, etc.

La direction prévoit aussi, dans son adaptation du plan de sobriété, de privilégier les formations à distance. Prévoit-elle d'aider à payer les factures de chauffage et d'électricité dont le montant va considérablement augmenter ? Prévoit-elle d'augmenter les salaires ? Non bien sûr. Elle pourra faire tranquillement des économies sur le dos des collègues.

Vos élu.e.s CGT au CSE :

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

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

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

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

