

Situation Economique et financière de Pôle emploi :

La charge de travail augmente

MASTER CLASS «DÉZINGÈRE DU SERVICE PUBLIC»



Alors même que le modèle actuel de l'établissement vit ses dernières heures, une étude, commandée par le CSE et effectuée par le cabinet Degest, démontre combien les agents ont travaillé en mode dégradé après la pandémie, avec des ressources internes diminuées

(Degest parle même de sous-consommation des enveloppes à cet effet), un appel aux prestataires extérieurs accentué, et tout cela sous le diktat d'injonctions multiples, tant de la part des ministères de tutelle, de l'Unedic désormais principal financeur, mais aussi de la région dans le cadre du Programme régional de formation. Les risques psycho-sociaux sont à leur niveau maximum. Le turn over augmente, on le constate, et on comprend pourquoi il est de plus en plus difficile de pérenniser les embauches.

Certes, ce constat pourra être fait dans l'ensemble des régions du réseau. Mais en Ile de France, il faut mesurer les difficultés accrues constatées localement par Degest et d'autres pour sortir la tête de l'eau après le coup d'arrêt à l'activité économique. La baisse du chômage, constatée partout, est plus faible en Ile de France. L'emploi est un peu moins en dynamique et les besoins en recrutement pourraient être en retrait de 3 points d'ici 2030, en comparaison avec les prévisions nationales, selon la DARES.

Autant de raisons qui motivent notre inquiétude pour la suite et nous conduisent à votre contre.

Résultat du vote sur la consultation de la situation économique et financière :

Pour : 0

Contre : CGT, FO, SNU, sans étiquette ex-SNU

Abst : CFDT, CFTC, CGC, SNAP

Il était une fois le télétravail

Il y a quelques lunes, La direction fanfaronnait avec son accord télétravail. « Vous aurez à droit à 2 Jours ! » disait-elle. Souffrant de conditions de travail difficiles, de temps de transport trop longs, les agent.e.s, dans leur grande majorité, espéraient en bénéficier et fuir ce quotidien devenu pesant. Hélas, les mauvaises nouvelles ne se firent pas attendre. Déjà la campagne télétravail 2022 fit de nombreux déçus : obtention de moins de jours que demandé, changement des jours souhaités, pression sur les agent.e.s pour qu'ils/elles modifient leur demande sur SIRHUS pour ne pas avoir de refus officiel et ainsi modifier le taux de satisfaction des collègues, etc. 2023 ne s'annonce pas meilleure. La direction vient en effet de se rappeler que nous sommes un service public nécessitant des agent.e.s sur site pour accueillir les usager.e.s (il était temps...). Mais pour elle, le problème n'est pas le déficit chronique de conseillers, les réorganisations successives du travail. Non. Pour elle, les responsables sont les télétravailleurs. Donc, pour cette année, dans de nombreux sites, ce sera un jour pour la plus part des collègues. Sur un site, l'ELD a annoncé que seuls 11 (sur 80) agents pourraient se voir attribuer 2 jours, charge à eux de savoir lesquels. Sympa. Une chose est sûre : une demande et une seule doit être faite sur SIRHUS. Si elle est refusée, tant pis. Il s'agit donc de ne pas se tromper... Et surtout de mettre en réalité la décision de l'Eld et non le choix des agent.e.s. Nous vient une réflexion : mieux vaut se battre pour réduire le temps de travail et rester chez soi pour se reposer que subir un accord dont la direction fait ce qu'elle veut...

Des contrats de professionnalisation sur l'accompagnement ?

La direction francilienne de Pôle emploi vient d'annoncer son intention de recruter des conseillers placement en contrat de professionnalisation. Pour rappel, des conseillere.s GDD officient déjà depuis 6 mois en contrat pro dans nos agences. A la clef de ce type de contrat, l'acquisition de « compétences » dans la perspective d'une « qualification professionnelle »... mais aucune certification ! Un sous-salaire d'apprenti... mais pas de diplôme !

Bref... on aura presque tout essayé pour attirer des candidats dans nos agences et tenter d'endiguer la perte d'intérêt de nos offres ! Tout sauf... une revalorisation de nos salaires, de nos métiers, une amélioration de notre cadre de travail et une sincère promotion du service public de l'emploi

Pour nos retraites : augmentez nos salaires !

En déclaration préalable, la CGT rappelle les raisons de la mobilisation massive en cours : nous ne voulons pas travailler jusqu'à 64 ans voire bien plus à Pôle emploi comme ailleurs ! Et exigeons de la part de la direction une augmentation des salaires pour non seulement faire face à l'inflation qui s'annonce explosive au mois de mars (à 2 chiffres selon certaines estimations) mais aussi renflouer les caisses des retraites comme de toute la protection sociale (sécurité sociale, accident du travail, hôpital public, etc...). Evidemment, nos exigences, auprès de la direction, restent un vœu pieux si nous ne nous ne battons pas pour nous faire entendre !

Prochaine date : en grève et dans la rue le Jeudi 16 février et le 7 mars !



Détournement de finalité ATTENTION !

Ne vous avisez plus de regarder le dossier d'un demandeur d'emploi qui ne serait pas dans votre portefeuille. Un ami ou un membre de votre famille vous demande de regarder ou en est son dossier : vous n'avez pas le droit et pouvez faire l'objet d'une sanction disciplinaire. D'après la direction, de nombreuses plaintes d'usagers les auraient contraints à mettre en place une procédure de contrôle de l'activité des conseillers même si des actes métiers ne sont pas réalisés. Des requêtes vont être effectuées sur les collègues nouvellement recrutés et les hommes/femmes politiques. Si leur dossier est consulté, l'agent sera convoqué. Les 3 premiers mois seront pédagogiques. Ensuite, entretien voire sanction.

Certes, les agent.e.s n'ont pas le droit d'assouvir leur curiosité. Certes, il y a faute professionnelle si un agent se sert de ses prérogatives à des fins personnelles ou pour aider une connaissance (vérifier en cas de divorce, par exemple, les droits d'un.e conjoint.e). Certes les conflits d'intérêts ne peuvent être acceptés. Néanmoins, nous nous questionnons sur la mise en place d'une procédure aussi rigide pour des simples consultations alors qu'un rappel à la règle suffirait et qu'il existe tout un tas de textes précisant le droit, les obligations des agents (règlement intérieur, note sur les conflits d'intérêt, code de la fonction publique...). Cette attitude nous paraît d'autant plus disproportionnée que notre ministre est aujourd'hui soupçonné de favoritisme, enquête ouverte en 2020, et qu'il a le soutien complet du gouvernement. A quand le soutien complet des agents de la part de la direction ?

Approche compétences

Le ROME (Répertoire opérationnel des Métiers et des Emplois), créé en 1989 par l'ANPE, va connaître une nouvelle jeunesse et une version 4.0 a été annoncée par Pôle emploi pour cette année. De prime abord, mettre à jour les fiches ROME semble une bonne idée, mais encore une fois, la méthodologie et les finalités de la direction nous pose problème. Il ne s'agit plus prioritairement de décrire et définir des métiers comme l'avaient fait initialement les psychologues du travail, mais bien plus de promouvoir la mobilité vers les fameux « métiers en tensions » et répondre à l'objectif de plein emploi. Ainsi, on va s'employer à trouver des compétences communes à plusieurs métiers, faisant des privé.e.s d'emploi des « couteaux suisses » que l'on pourra envoyer sur différents types d'offres en fonction des besoins des employeurs.

Pour la CGT, lier l'approche compétences aux difficultés de recrutement, c'est complètement nier les causes principales de ces tensions : les conditions de travail difficiles et les rémunérations insuffisantes. Ce sont aussi des métiers où les qualifications sont indispensables. Pour être cuisinier.e.s, infirmier.e.s, agent.e.s de sécurité, des compétences ne sont pas suffisantes : il faut des qualifications, des diplômes !

On s'éloigne de fait de notre objectif d'insertion durable sur le marché de l'emploi : des études, de l'INSEE notamment, montrent que le facteur le plus protecteur contre le chômage est le niveau de diplôme.

Il paraît qu'on cherche un nom à ce nouvel outil : la CGT voulait proposer « ROME arrangé », mais il nous gratte trop la gorge !

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/>

