

Campagne de promotion 2022 : des insultes en guise de coefficient

Seulement 21% des agent.e.s de droit privé ont bénéficié d'un changement d'échelon en 2022, soit 1 sur 5.

Si 58% des changements d'échelon concerne les catégories B et C, force est de constater que des collègues passent des années au niveau C malgré leur expertise, la diversité des tâches réalisées ou des références assurées, malgré le tutorat, l'animation collective etc.

A ces agent.e.s la direction ose affirmer que stagner des années au niveau C n'est pas le fruit du hasard, que cela est le reflet d'un manque de mérite, voir que cela traduit « **une erreur de recrutement** » ! Quel mépris pour les collègues concerné.e.s !

Si les salaires étaient donnés au mérite, nous devrions être bien mieux payé.e.s que nos « hauts » cadres régionaux !

Nous continuons donc à dénoncer cette classification qui ne permet d'avancement qu'à la tête du client et n'offre aucune égalité de traitement !

Assez de concurrence ! Augmentation pour toutes et tous des salaires et des traitements à hauteur de l'inflation alimentaire !



Réorganisation à la DR : un étage de l'immeuble Le Pluton en voie de liquidation

Les projets immobiliers en cours à Pôle emploi n'obéissent qu'à un seul objectif : faire des économies en profitant du télétravail. L'immeuble de la direction régionale à Noisy le Grand n'y échappe pas. La direction programme d'arrêter la location du dernier étage et de le rendre au bailleur. Un million d'euros d'économie est attendu de cette opération immobilière.

Il s'agit d'un énième projet au sein d'un immeuble où presque chaque année un ou plusieurs services est restructuré et/ou déplacé. Sachant que l'essentiel des intéressé.e.s sont informé.e.s plus que sollicité.e.s pour faire part de leurs contraintes ou de leurs besoins.

Par ailleurs nous rappelons que le télétravail est le fruit d'un accord limité dans le temps. Or la direction régionale tente de le faire passer pour une nouvelle organisation durable du travail, sans réflexions ou analyses des conséquences pour les agent.e.s. Par ses projets immobiliers, elle signifie donc qu'il n'y a aucun retour en arrière possible.

Nous continuerons à revendiquer un espace de travail qui soit en possibilité d'accueillir tou.te.s les agent.e.s qui le veulent et dans d'autres conditions que les open space ou le flex office.

Déménagement Brunoy :

Comme pour Montreuil ou la DR, la direction réduit les postes

Alors que l'ancien site comprenait 36 bureaux et une salle de formation munie de 8 postes de travail, le nouveau site, situé sur Yerres, en contiendra 38 au total. Ce qui en fait 6 de moins. Et cela pour 58 collègues ! Le compte n'y est pas ! A chaque agent son poste de travail ! Assez d'économie au détriment de conditions de travail acceptables.

Montreuil : un déménagement à la va-vite ?

Lors d'une visite syndicale dans la nouvelle agence, les collègues ont exprimé leur colère face à un déménagement qui s'est avéré précipité et bâclé : chantier toujours en cours, postes AIC non adaptés, problèmes d'insonorisation, de chauffage et d'éclairage etc.

De plus un certain nombre d'éléments semblent inadaptés : bureaux aveugles, escaliers étroits, salle de réunion riquiqui, aberrations spatiales entravant la circulation... Tout cela dans un quartier de bureaux froid, isolé du reste de la ville et des transports en commun. Même Google n'arrive pas à situer l'agence au bon endroit, alors les usager.e.s !?

Nous avons porté ces problématiques au CSE pour que la direction régionale intervienne rapidement pour les régler.

Comment se fait-il qu'après autant de déménagements celui-ci ait posé autant de problèmes ?!

Ce déménagement était une mauvaise idée, comme la CGT l'avait déclaré lors du CSE de consultation.

Pour rappel, voici le vote sur le déménagement de Montreuil :

Pour : CFTD, CFTC, SNAP, SNU, CGC

Contre : CGT

Abstention : FO,

Une expérimentation RSA dans le brouillard

Nous en parlions déjà dans le *Bilan CSE de février*, la direction nous a apporté des précisions ce mois-ci sur l'expérimentation BRSA (Bénéficiaires du revenu de solidarité active) dans le 78 et le 93.

- Des portefeuilles de 50 DE sur le modèle du CEJ (dont les portefeuilles sont, rappelons-le, de 30 DE avec déjà une charge de travail considérable !)
- Une orientation entre un suivi professionnel (Pôle emploi), socio-professionnel (agences avec délégation de service public) et social (services sociaux territoriaux) déterminée par l'intelligence artificielle selon un algorithme dont les paramètres ne sont pas connus
- de nouvelles applications dans un système informatique partagé (sans précisions sur le contrôle des données).

Mais coup de théâtre deux jours avant le CSE : par voie de presse le président du Conseil Départemental du 93, Stéphane Troussel, fait machine arrière et dénonce « une grave entorse à notre république ». En cause, l'imposition aux allocataires de 15 à 20 heures d'activités par semaine.

Rappelons tout de même que si Troussel se positionne comme un opposant au gouvernement sur la question, il ne s'est pas privé de privatiser purement et simplement l'accompagnement des allocataires du RSA sur le département, ce qui représentait 200 postes.

Suite à cette annonce, la direction régionale de Pôle Emploi a annoncé la suspension de la concertation des élu.e.s pour le 93 et ne soumet le projet au vote que pour le 78.

Résultat des votes :

Pour : 0

Contre : CGT, SNU, FO

Abstention : CGC, CFDT, CFTC, SNAP

Où vont les agences AVS ?

Nous sommes intervenu.e.s pour poser la question de la pérennité des agences spécifiques spectacles. Alors qu'un déménagement est prévu début 2024 pour l'agence AVS Tech St Denis, nous manquons cruellement d'informations.

De même pour AVS Artistes Brancion, des rumeurs se font écho d'un déménagement à l'agence du Boulevard Ney début 2024 avec une équipe réduite.

A ces questions, la direction botte en touche en affirmant que s'il y avait restructurations, celles-ci passeront devant le CSE. Nous ne sommes pas dupes, nous avons bien vu par le passé que la direction prépare ses projets dans la plus grande opacité, ne présentant aux élu.e.s du personnel qu'une version définitive.

Bref à ce jour aucune information loyale, complète et sincère pourtant obligatoire selon la législation.



Violences sexistes et sexuelles :

Un joli verni pour des actions minimales

La direction nous présente un dossier sur la prise en charge des violences sexistes et sexuelles. L'intention est louable mais les mesures prises sont insuffisantes. Il s'agit uniquement de démarches internes (les personnes sont reçues par une responsable de la DR et une juriste spécialisée en droit du travail). Lors des entretiens avec les victimes, des mises en garde sont réalisées sur les fausses déclarations ce qui n'encourage pas forcément la parole. Le nombre de plaintes est très faible et nous nous questionnons sur un phénomène de sous-déclaration. Le dispositif actuel est insuffisant pour permettre le recueil des témoignages (manque de neutralité, procédures validées par des cabinets extérieurs, manque d'informations,...).

Aubervilliers : une motion des collègues pour des augmentations de salaires

Après l'avoir diffusée dans tout le réseau, nous avons fait lecture au CSE de la motion de nos collègues de l'agence d'Aubervilliers, s'indignant des primes ridicules du mois de mars et demandant des augmentations générales des salaires.

Nous soutenons cet appel et nous donnerons les moyens de mobiliser les agent.e.s pour les futures Négociations annuelles obligatoires sur les salaires du 11 avril.

Vos élu.e.s CGT au CSE :

Corinne Nirinamalala

Brigitte Meyer

Marie Saint Leger

Francine Royon

Sophie Laloz

Guy Olharan

Luc Friocourt

Corinne.nirinamalala@pole-emploi.fr

Brigitte.meyer@pole-emploi.fr

Marie.saint-leger@pole-emploi.fr

francine.royon@pole-emploi.fr

Sophie.laloz@pole-emploi.fr

Guy.olharan@pole-emploi.fr

luc.friocourt@pole-emploi.fr



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

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