

FRANCE TRAVAIL C'est pire que prévu

Le rapport est enfin sorti. Depuis des mois il était annoncé. Loin d'être terminée, notre mobilisation sur les retraites a retardé le calendrier gouvernemental. Mais on le sait, la création de l'usine à gaz « France Travail » est une priorité pour les dirigeants. Un projet de loi « travail » est prévu pour juin incluant France travail, le travail des seniors, etc. Une nouvelle convention d'assurance chômage est dans les tuyaux. France Travail sera effectif en janvier 2024 avec 3 ans pour arriver à un projet stable.

Pour résumer, **le Réseau France Travail** comprend :

- **Une gouvernance** entre Etat, Collectivités et partenaires sociaux
- **3 opérateurs** : France Travail (ex Pôle emploi), France Travail Jeune (ex missions locales), France Travail Handicap (ex Cap emploi)
- **Des partenaires « labélisés »** publics ou paritaires (Afp, Apec, CCAS, Urssaf....) et privés (associations, opérateurs privés de placement...)

Les 3 opérateurs et les partenaires labélisés délivrant la mission d'accompagnement seront soumis à des indicateurs de performance communs (pour l'accompagnement des usagers et les entreprises). L'atteinte des objectifs déterminera les financements. 100 000 conseillers des différentes structures vont être formés par « l'Académie France Travail » pour « uniformiser » la délivrance de service. L'inscription et le diagnostic de l'utilisateur se fera soit de façon dématérialisée soit par un entretien d'un des 3 opérateurs, « voire d'un partenaire ».

C'est très clair : nos missions d'accompagnement des usagers et des entreprises vont être mises en concurrence avec tout un tas d'associations, d'opérateurs privés. Pôle emploi, au même titre que d'autres, accompagnera parfois, en tout cas pour le moment, des usagers. C'est à contre sens du retour des usagers qui souhaitent être reçus et accompagnés par les agents de Pôle emploi comme le témoigne la CGT chômeurs et de nombreux agents.

La défense de nos missions et donc de nos emplois va devenir un enjeu dans les mois qui viennent.

Collègues, nous devons être vigilants ! Rapprochez-vous de notre syndicat pour suivre au plus près l'évolution de ce dossier.

Le FSE au secours de l'AIC ?

Au cours d'un débat sur la gestion des activités contraintes en agences, la Direction régionale a indiqué que des discussions avaient cours actuellement entre le Fonds Social Européen et la DG pour permettre la participation des agents titulaires des portefeuilles CEJ, GLO.... à ces missions : l'AIC, l'AZLA, l'ESI... Pour la CGT, c'est plutôt l'embauche de nouveaux agents qui permettraient d'alléger la charge de travail ! Mais non, Pôle emploi préfère la nature de ces portefeuilles financés par l'Europe pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi !

En Bref...

CSP

Les collègues de la CSP ont reçu, le 18 avril, le message suivant : « Dans la continuité du processus initié lors du dialogue social et pour répondre à vos attentes, nous allons à présent **procéder à votre rattachement administratif sur le site d'exercice de votre mission**. Cela implique qu'à la fin de votre mission, vous continuerez à exercer en tant que conseiller emploi sur le site sur lequel vous délivrez actuellement le CSP. Vous aurez la possibilité de retourner sur votre ancien site dans le cadre d'une vague de mobilité.

[...]Le **rattachement à votre nouveau site sera effectif à compter du 1^{er} juin 2023** et vous recevrez un avenant ou une décision pour confirmer ce changement. »

Bien sûr, cette information n'avait pas été donnée lors du passage du dossier de réorganisation devant les élu.e.s du CSE. En séance, après notre intervention, la direction nous dit que le message a été mal compris, qu'être rattaché au site sur lequel l'agent effectue sa mission n'est pas obligatoire. Nous pensons surtout que le message a été mal écrit car il ne laisse planer aucun doute. Information à tous les collègues de la CSP : si vous souhaitez rester affecté à votre site, c'est votre droit, prévenez la direction !

Daviel : des agent.e.s poussé.e.s à la sortie

Plusieurs témoignages convergent. L'ELD, à plusieurs reprises, lors d'entretiens formels ou informels (entre 2 portes), sous prétexte de trouver le/la collègue triste, en colère, malheureux, lui conseille de quitter l'agence voire l'établissement, de changer de métier. Cela provoque malaise et incompréhension chez nos collègues et induit un climat délétère. Ces méthodes de management affectent le travail de la personne concernée, de l'équipe concernée. La CGT dénonce la pratique de ce management qui met les collègues sous pression. Nous demandons que soit mis à l'ordre du jour du prochain CSE un point sur le site de Daviel intégrant notamment l'ensemble des demandes de départ (mutations, ruptures conventionnelles, démissions, ...) sur 3 ans. La direction s'est dite surprise et va investiguer sur le sujet. Affaire à suivre.

Fusion Saint-Denis et AVS Techniciens : 30% de postes en moins

Oui, le déménagement du site de Saint Denis interpro est urgent : fuite d'eau, insalubrité, rats, parkings, etc... Les collègues ne pouvaient pas continuer à travailler dans de telles conditions. Oui le site d'AVS est mal placé (entre 2 autoroutes) et comporte lui aussi de nombreux problèmes. En profiter pour proposer un site prévoyant une diminution conséquente des espaces de travail, difficilement accessible pour les usagers de Saint Denis et les collègues et une organisation de l'accueil des usagers des 2 sites qui créera forcément des conflits n'est pas acceptable.

Quelques chiffres : le nouveau site comprendra 101 postes de travail pour 142 agents. Le local vestiaire fera 16 m2 pour 142 casiers. Rapide calcul : les collègues bénéficieront d'un casier de 17 cm3....

Comme pour chaque déménagement, la direction en profite pour réduire les coûts au détriment des la qualité de la réception et des conditions de travail.

Consultation sur la Réorganisation de la Direction Régionale

Le 7eme étage est supprimé. Dans la foulée, la direction nous présente un nouvel organigramme qui engendre un nouveau jeu de chaises musicales. Ce ne sont pas moins d'une réorganisation par an ou tous les 2 ans que subissent les collèges de la DR. Ces mouvements permanents (changements d'équipes, changements de bureaux, changements d'étage) dont les justifications sont peu claires, sont des méthodes de management très répandues pour déstabiliser les personnels. Leur efficacité n'est jamais prouvée. Pour la CGT, il s'agit de maltraitance !

Résultat des votes sur le relogement :

Pour : SNAP, CFTC, CGC, sans étiquette

Contre : CGT

Abstention : FO

DGI Pour les collègues de l'indemnisation : pour la CGT, la santé des collègues de l'indemnisation est en danger :

« La situation des collègues chargé.e.s de l'indemnisation ne cesse de se dégrader, au point de provoquer des situations alarmantes dans le réseau.

Cela est dû à :

- *La taille des portefeuilles CRI (jusqu'à 1600 sur certains sites !)*
- *Le nombre de CVM et délai insoutenable de réponse fixé à 48 heures, quels que soient les retards*
- *L'augmentation du temps de traitement du dossier liée : aux décrets de l'assurance chômage et aux modifications régulières des calculs, à l'allongement des périodes de PRC, la vérification des BS (EMR), l'accumulation de documents à consulter et à traiter sur la GED*
- *L'absence d'organisation prévue pour traiter les dossiers des absents*
- *L'isolement des collègues GDD face à leur charge de travail les conduisant à se fixer eux-mêmes des priorités et à organiser eux-mêmes leur activité*
- *La prise en charge de la détresse et de la colère des usagers sans pouvoir y apporter de réponse*
- *La Saturation du 39 49*
- *Le refus de remettre en place l'anonymat du traitement des dossiers, rendant le/la collègue responsable du calcul de l'indemnisation*

Cela provoque de nombreux burn-out, des arrêts maladie encore plus nombreux et un désarroi grandissant dans les rangs de nos collègues. [...]

Au regard de l'ensemble des éléments que nous avons cités, nous vous informons que conformément à nos prérogatives en termes de santé, sécurité et conditions de travail, nous déclenchons une procédure pour danger grave et imminent au titre des articles L.2312-60, L.4131-2 et L4132-2 du Code du travail concernant les collègues GDD d'Ile de France. »

Les élu.e.s CGT utilisent cette disposition légale pour que des mesures de protections soient prises. Nous regrettons que les autres élu.e.s n'aient pas suivi notre démarche. En effet, le cabinet Degest, dans son rapport d'expertise pour risque grave, met en avant la dégradation de nos conditions de travail, notamment pour les collègues GDD et les conseillers en accompagnement. Mais une expertise, aussi utile soit-elle, n'entraîne pas d'obligation pour la direction...

Vos élu.e.s et représentant.e syndicale 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/>

