

Face aux difficultés de recrutement, la direction envisage de baisser le niveau de qualification et pourra ainsi se justifier des salaires très faibles, frôlant le SMIC.

Pôle emploi pâtirait d'une image négative, ce qui expliquerait les difficultés de recrutement. Voilà l'explication de la Direction. Certes, les politiques de l'emploi visant à réduire les allocations chômage et augmenter la coercition sur les usager.es n'aident pas à promouvoir notre établissement. Mais c'est loin d'être la seule raison.

En voici quelques autres :

- des **salaires trop faibles**
- une **grille de classification** offrant peu de perspectives d'évolution
- un mode de recrutement via le **CDD** (transformé de fait en **période d'essai** déguisée) en vue d'une éventuelle CDIisation
- des **conditions de travail toujours plus difficiles et dégradées** et des missions toujours plus dévoyées, entraînant **une perte de sens**

Pour pallier à ces difficultés, la direction entend modifier son mode de recrutement en supprimant l'exigence de diplôme. Cette exigence sera remplacée - pour les candidat.es non titulaires d'un Bac +2 - par :

- 5 années d'expérience dans des « *métiers faisant écho aux nôtres* » (imposant ainsi l'approche compétences en interne) et vérifiables avant de pouvoir se présenter aux tests
- le passage par la MRS pour les « *autres candidats* » (méthode utilisée après la fusion et pour laquelle aucun bilan n'a a priori été fait...)

Les 2 méthodes seront suivies d'un entretien croisé RH / manager.

A cela pourrait s'ajouter, avant tout, une PMSMP afin de valider le projet avec l'usager.e. PMSMP dont nous n'avons à ce jour aucune information, que ce soit sur sa mise en œuvre ou la durée...

Sauf que... La direction semble oublier que 1/ le métier de conseiller (GDD, accompagnement ou entreprise) est un métier qui exige une certaine qualification (bac +2) ; 2/ cette qualification entraîne un niveau de rémunération en cohérence avec cette exigence ; 3/ baisser cette exigence de qualification entraînera, de fait, une justification à maintenir des salaires très bas, notamment pour les primo entrant.es.

Lors de la présentation de ce dossier en CSEC, aucune organisation syndicale n'a voté pour (CONTRE : CGT, SNU, STC - Abstention : CFDT ; CGC - Ne Prend Part au Vote : FO). Mais la direction passe outre, encore une fois, et teste ces nouveaux processus dans les régions Bretagne, PACA et Hauts-de-France sur le mois de janvier.

Vouloir s'attaquer aux problèmes de recrutement, tout comme s'attaquer au problème grandissant du nombre de départs (démissions, refus de CDI, mise en dispo), c'est s'attaquer aux causes réelles de cette situation. La solution est pourtant simple et évidente pour tous les agent.es de Pôle emploi (sauf manifestement pour la direction) : **augmenter de façon conséquente les salaires et traitements, recruter en CDI, cesser le management par les chiffres, nous donner des moyens, redonner du sens à nos missions et notre Etablissement sera tout de suite plus attrayant !**



En bref

Télétravail

Qui dit nouvelle année dit nouvelle campagne de télétravail ! Petit rappel de la Direction sur le sujet : il n'y a pas d'acquis (que ce soit sur le nombre de jours octroyés et/ou les jours télétravaillés). On repart de zéro ! Et toujours conformément aux textes en vigueur...

Rappel des procédures de recours

Nous invitons les agent.es à demander à leur ELD la confirmation des refus motivés par écrit comme indiqué dans l'accord afin de pouvoir formuler une demande de recours en bonne et due forme.

Ci-dessous les adresses mails où il vous faudra adresser les demandes de recours :

- pour les agent.es de droit public :
*IDF Recours CCPLU
- pour les agent.es de droit privé :
*IDF TELETRAVAIL/TRAVAIL DE PROXIMITE

N'hésitez pas à mettre en copie le syndicat dans vos recours ou à nous les transférer :

syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr

Pour les agent.es de droit public, une CCPLU se réunira pour défendre les situations individuelles.

JO : on aura des places ? Ou pas...

Il est possible que quelques places pour assister aux JO soient attribuées à Pôle emploi IDF par la Préfecture. Evidemment, sur les 9500 agent.es, le nombre de chanceux.ses risque d'approcher le résultat de la dernière NAO... Qui seront les heureux élu.es ? Suspens... Au regard des probabilités, mieux vaut donc se former comme Agent.e de Surveillance de Grands Evénements ! En plus, on pourra arrondir nos fins de mois...

Expérimentation de l'accompagnement rénové des ARSA (BRSA) dans les Yvelines

Dans le cadre de France Travail, une expérimentation est menée depuis juillet 2023 sur le territoire de Saint-Quentin en Yvelines. 3 agences sont concernées : Plaisir, Trappes et Guyancourt. L'idée est – dit le législateur – de lutter contre le non-recours aux droits des personnes et de permettre un « accompagnement effectif, personnalisé et intensif » de chaque bénéficiaire du RSA. La finalité de tout ça : l'inscription obligatoire de tous les bénéficiaires du RSA et de leurs ayants droits à horizon 2025.

4800 allocataires du RSA (soumis à droits et devoirs) sont aujourd'hui concernés. La clé d'entrée est un entretien d'orientation avant une « mise en parcours France Travail ». 50% des diagnostics sont à ce jour réalisés par des agent.es Pôle emploi, les autres 50% par le Conseil Départemental.

Une fois le diagnostic posé (exploration de toutes les sphères avec une définition commune des critères d'orientation), 3 possibilités pour notre usager.e au RSA :

- le parcours emploi direct porté par Pôle emploi
- le parcours socio-professionnel (l'actuel accompagnement global)
- le parcours social délivré par le Conseil Départemental

Les portefeuilles sont « resserrés » : 50 DE par PF « emploi » et toujours 70 en GLO (tout en sachant que cet accompagnement, financé par le FSE, ne peut concerner les seuls BRSA/ARSA).

Des partenariats avec les entreprises du territoire sont conclus : visite, immersion, mentorat, ... avec pour finalité des « recrutements inclusifs ».

Aucune information ne nous a été communiquée concernant les éventuelles sanctions prononcées, par Pôle emploi et le Conseil Départemental, dans le cadre de cette expérimentation malgré nos nombreuses demandes.

L'expérimentation doit se poursuivre sur l'année 2024 avec une montée en charge progressive : « reprise de stock » et création de nouveaux portefeuilles dont un spécialisé « Travailleur.ses non salarié.es ». **Nul doute que la question des 15h d'activité minimum se posera dans les prochains mois...**

Magalie Amaouz
Roxane Aujoux
Luc Friocourt
Khoukha Kirouani
Thomas Laurent
Guy Olharan
Yoan Piktoroff
Francine Royon
Marie Saint-Leger

magalie.amaouz@pole-emploi.fr
roxane.aujoux@pole-emploi.fr
guy.olharan@pole-emploi.fr
khoukha.kirouani@pole-emploi.fr
thomas.laurent@pole-emploi.fr
guy.olharan@pole-emploi.fr
yoan.piktoroff@pole-emploi.fr
francine.royon@pole-emploi.fr
marie.saint-leger@pole-emploi.fr

Bienvenue à France Travail !

C'est désormais officiel : nous sommes devenu.es France Travail. Le nouveau logo a été dévoilé et il va s'imposer au fil des prochains mois dans notre quotidien : outils numériques (internes et externes), courriers et courriels, bulletins de paie, ... et dans nos sites ! Aucune information communiquée par la Direction sur le coût de ce toilettage. C'est la presse qui nous apprend que la seule pose des logos sur le fronton des agences coûtera entre 1,7 et 2,6 millions d'euros. Dans un contexte où il est si difficile d'avoir une augmentation de nos salaires et traitements...

Mantes la Jolie

Un sujet récurrent depuis des années

Il ne se passe pas un semestre sans qu'une organisation syndicale n'évoque des difficultés sur le site de Mantas la Jolie. Elles avaient même donné lieu à une visite expresse de l'ancien directeur régional et une expertise. Mais les problèmes ne sont pas réglés. A ce jour, l'ELD est réduite à peau de chagrin. La charge de travail explose de partout et les agent.es se retrouvent en souffrance. Les méthodes de management, telles que nous les connaissons, entraînent injustice et incompréhension. La Direction affirme : « On ne néglige pas. Bien au contraire ! » Encore faudrait-il que les effets ne soient pas évalués uniquement sous l'angle des indicateurs de performance mais également sur celui des conditions de travail. Un point sera certainement mis à l'ordre du jour du prochain CSE de janvier. Nous espérons que ce point ne sera pas un dialogue de sourds. **D'ici là, collègues de Mantas, inscrivez-vous à la HMI sur votre agence du vendredi 2 février !**



Contactez-nous sur syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr

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

Suivez-nous sur Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/POLEEMPLOICGTIDF/>

Sur X : <https://twitter.com/cgtpeidf>

Sur Youtube : <https://www.youtube.com/@cgtpoleemploiidf>

Et maintenant sur Instagram ! <https://www.instagram.com/cgtpeidf/>

