

***Oubliée la promesse de prime de notre ministre de tutelle !?
Oubliée la demande d'ouverture de négociations salariales réclamée par la
CGT-FO par courrier du 27 avril à la Direction Générale !?***

Vous n'aurez que les félicitations de notre Directeur Général comme tout remerciement à votre adaptation, mobilisation et investissement !?

Mieux, les NAO prévues en début d'année, repoussées d'abord au 4 juin, le sont de nouveau à début juillet pour laisser la place à un CSEC où la Direction informe des modifications du Règlement Intérieur de Pôle emploi. Soulignons que ces modifications non seulement, feront reposer l'essentiel des mesures sanitaires, des règles et consignes de sécurité sur les salariés de Pôle emploi mais poussent à la délation voire à la sanction disciplinaire. A croire que les salariés ne sont pas des personnes responsables, puisque la DG continue à nous infantiliser. Le management collaboratif et le pari de la confiance à la mode start-up Pôle emploi une fois de plus dévoilé... si besoin était !... et alors que la crise sanitaire s'achève... mais pas l'état d'urgence !

La **CGT-FO** a toujours affirmé que les agents et cadres de Pôle emploi prendraient une prime si la Direction Générale l'offrait. Mais la **CGT-FO** revendique une augmentation générale des salaires, revendique un déroulement de carrière garanti, s'appuyant sur des éléments objectifs, donc automatique.

Ce que nous savons déjà....

En guise et lieu et place d'augmentation générale, la Direction Générale va mettre sur la table la prime, et/ou l'intéressement (et la prime, selon les critères du gouvernement, ce ne sera pas pour tout le monde, et selon 3 « paliers différents : 330€, 660€, 1000€... » « *Diviser pour mieux régner* »). Comme les années précédentes sur les salaires, à n'en pas douter, ce sera statu quo : 0% en trois fois (Et s'il venait à l'idée de la Direction de nous faire mentir?... hum... la mobilisation du personnel y parviendra plus sûrement !). Et au mieux, quelques personnes supplémentaires se verront attribuer une prime exceptionnelle lors de la prochaine campagne de promotion.

RI : Le règlement intérieur est un document écrit, rédigé par l'employeur en français.

Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables.

Le règlement intérieur doit contenir entre autres les dispositions concernant les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'établissement (interdiction de fumer dans les locaux par exemple), les règles générales et permanentes relatives à la discipline (respect des horaires de travail, justification des absences par exemple) ainsi que la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur (avertissement, durée de la mise à pied disciplinaire par exemple), les dispositions relatives au respect des procédures disciplinaires (convocation à entretien préalable par exemple), les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.....

Les dispositions du règlement ne peuvent pas entraîner de discrimination ou d'inégalité entre salariés.

<http://www.bo-pole-emploi.org/bulletinsofficiels/reglement-interieur-de-pole-empl.html?type=dossiers/2016/bope-n2016-18-du-29-fevrier2016>

Seule la mobilisation des salariés pourra changer ce futur programmé !

Le management de la carotte et du bâton se poursuit durant cette période de pandémie. On agite la promesse d'une prime pour maintenir l'activité en oubliant, et cela malgré les efforts de la Direction depuis des années, que les salariés de Pôle emploi sont habités par le sens du Service Public et de ses devoirs envers ses usagers... pour, in fine, agiter la menace d'une sanction pour les étourdis.

**Pour une augmentation générale des salaires,
Pour un déroulement de carrière automatique,
Imposons un nouveau rapport de force !**