

ORDRE DU JOUR DU CSE : QUAND LE DIRECTEUR

NE VEUT PAS ABORDER LES QUESTIONS QUI INTERESSENT LES AGENTS !!!

Alertée par des salariés sur la volonté de la DR (ou DG ?) de diminuer de façon drastique les effectifs des DT par la suppression de postes de chargés de mission, mais également les postes de DAPE Adjoint et de modifier le contenu des postes de Référent Métier, **FO** a souhaité mettre ces questions à l'ordre du jour du CSE pour obtenir des explications de la Direction Régionale. **FO** a souhaité également faire un point sur les effectifs GDD et le retour des CDDE ex bi-compétents sur les activités GDD.

Résultat des courses : refus catégorique de la Direction de porter ces points à l'ordre du jour !!

Comme on dit, « quand c'est flou c'est qu'il y a un loup ».

FO pressent des jours sombres pour les titulaires des postes cités et les appelle à la plus grande vigilance, pour nous permettre d'agir en leur faveur si leur avenir est menacé.

POINT DE SITUATION : VALENCE HUGO

10 agents dont 3 membres de l'ELD sont toujours en arrêt maladie. Un REP va arriver en mission rapidement pour renforcer l'ELD en difficulté.

Sinon, soutien psychologique et retour progressif à une situation de travail normale, avec accueil commun et partagé sur le site de Valence Briffaut.

Un effet collatéral qui va impacter toutes les agences : le budget CDD pour la DT est consommé, donc aucune prévision de renfort possible.

Quand des syndicats vous disent que les CDD c'est mieux que des CDI pour tout le monde... quand il peut y en avoir !

LE CRI : COMMENT TRANSFORMER UNE BONNE IDEE EN GALERE POUR TOUS LES CONSEILLERS

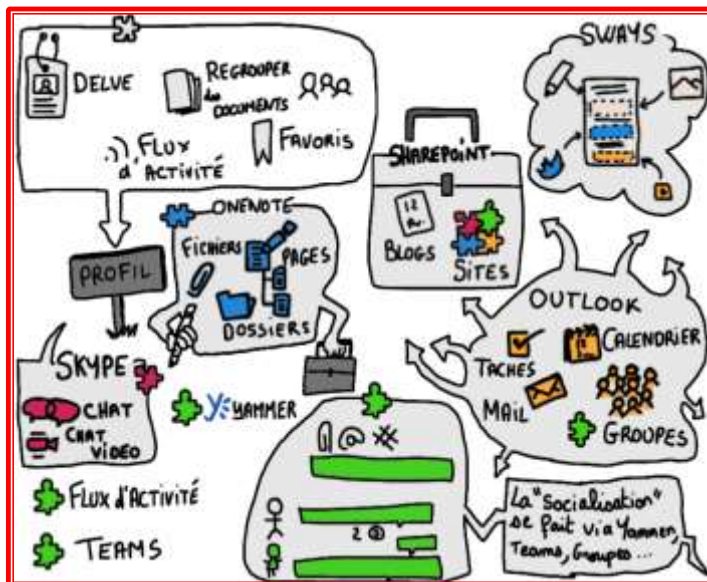
Au départ, la personnalisation de la relation avec l'utilisateur concernant son dossier indemnisation paraît intéressante.

Mais lorsque ce projet se met en place sur des bases telles qu'un effectif réduit d'un tiers, des formations au rabais, le recours massif aux CDD, l'absence d'experts en nombre suffisant du fait des départs en retraite, et un environnement de travail ultra complexe, on commence à avoir vraiment peur.

Et lorsque cette mise en œuvre est réalisée dans un environnement plus qu'hostile avec la crise covid, l'augmentation des sollicitations du fait de la multiplication des canaux de contacts entrants et les nouvelles règles d'assurance chômage, l'affolement nous guette.

Et quand on apprend en plus que seuls comptent les indicateurs et qu'il faut, « coûte que coûte » comme dirait l'autre, arriver aux objectifs fixés (et tant pis pour les souhaits de formation, les congés, le maintien des connaissances) ; là on arrive vraiment à des situations de désespoir.

Et pourtant, sans ces ayatollahs de la réduction des coûts, ç'aurait pu être une belle réussite pour l'établissement.



LE CRI, REVENDICATIONS FORCE OUVRIERE

Sur la mise en place du projet, FO souhaite de nombreux éclaircissements afin de mesurer le niveau de préparation de l'établissement et acquérir des assurances sur les prérequis du projet, la sécurité et les conditions de travail des conseillers :

L'activité GDD recouvre, selon le guide indemnisation de la DG, 51 activités. L'autodiagnostic et le diagnostic 360 couvrent-ils le champ total de ces 51 activités ?

Quelle structure d'appui aux conseillers est-elle mise en place (REP GDD, RM avec compétences GDD,...) ?

Quelle taille des portefeuilles (en lien avec les effectifs, le volume des activités annexes telles que 3949, mail.net, indus, problèmes générés par les dysfonctionnements journaliers du système informatique,...)

Quelle maîtrise de l'éventail des activités GDD, notamment pour les nouveaux conseillers ?

Quelle connaissance et analyse de la pyramide des âges et du maintien des compétences d'expertise ?

A-t-on modélisé l'impact potentiel de la crise actuelle par rapport à la capacité à remplir les attendus du projet ?

Quelle vision du phénomène (déjà observé actuellement) du déport de charge des agents moins expérimentés vers les plus expérimentés par le biais des canaux annexes, multiples et mutualisés de contact ?

Quel dispositif de remplacement du CRI en absence de longue durée (gestion de son portefeuille) ?

Peu de réponses : moins de 40 départs en retraite d'experts GDD dans les 3 ans ; les plateformes continuent à fonctionner sur les activités annexes et l'ELD peut réaffecter les DE d'un portefeuille en cas d'absence prolongée d'un conseiller. Bref, pas de quoi nous rassurer !!!

LES VOLUTIONS DE L'ASSURANCE CHOMAGE

En bon soldat la Direction considère qu'il n'y a pas de problèmes, que des évolutions dans l'assurance chômage il y en a toujours eu **etc., etc....** Les Agents GDD, CCDE voir CDE vont devoir expliquer des règles de calcul extrêmement régressives et non finalisées à ce jour !!!

FO est contre ce décret et a déposé un recours auprès du Conseil d'Etat, parce que les nouvelles règles de calcul pénalisent les demandeurs d'emploi, parce que l'allocation versée baissera en moyenne de **17%** voire supprimée suite au non rechargement des droits.

Après l'échec de la mise en place, sans réelle organisation, de la prime PERMITTENT et maintenant la mise en place de cette réforme, **FO** insiste sur l'absolue nécessité de former convenablement **tous les agents** afin de les protéger à l'accueil physique et téléphonique, de leur permettre de pouvoir répondre à toutes les réclamations.

Pour **FO** les formations aux rabais de 2 h ou au plus 1 jour sont insuffisantes.

POLE EMPLOI va mettre à disposition des DE un outil de simulation afin qu'ils évaluent eux-mêmes leur situation via internet. Le flux ne sera pas diminué pour autant, les DE veulent des réponses précises, ce qui risque de générer encore plus d'agressivité envers les conseillers !!!

FO demande la mise en place d'un véritable dispositif afin de garantir la sécurité de **TOUS** quel que soit le poste occupé mais aussi que les applications informatiques soient sécurisées. Pour **FO**, il est important que les agents ne se retrouvent pas les seuls à gérer toutes ces problématiques, sources de mal être au travail et de perte de sens.

UNE CHARTE TELETRAVAIL ? POUR QUOI FAIRE ?

Monsieur TOUBEAU nous présente la charte télétravail rédigée par les services de la DG.

FO rappelle qu'une charte ne peut être mise en œuvre qu'en l'absence de négociation sur le thème concerné, ici le télétravail, ou lorsqu'aucun accord n'a pu être trouvé. Des négociations étant en cours, FO informe donc les élus et la DR qu'elle conteste judiciairement au niveau national l'existence de cette charte.

N'oublions pas que le contenu d'une charte est uniquement à la main du DG, donc porteur des seuls impératifs de la direction, alors qu'un accord est négocié avec les organisations syndicales et donc porteur aussi des revendications des salariés (frais télétravail, matériel, conditions pour en bénéficier, etc...).

Alors pourquoi les autres organisations syndicales acceptent-elles cette charte sans broncher ?



FO le syndicat qui défend les agents
Contactez-nous, pour faire valoir vos droits !!!

Pour nous contacter : syndicat.fo-ara@pole-emploi.fr

Vous pouvez retrouver nos infos :

sur notre site : www.fo-pole-emploi-ara.fr

www.facebook.com/FO.PE.ARA

[Youtube](#)