



CRISE SANITAIRE : POINT D'ETAPE

Le premier ministre a confirmé que le Pass Sanitaire ne serait pas obligatoire dans les entreprises hormis certaines professions de santé. Pôle Emploi n'est pas concerné.

LES RISQUES DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI :

Force Ouvrière demande la plus grande vigilance et a repris une alerte faite par le défenseur des droits qui rappelle qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi du 27 mai 2008. Les risques discriminatoires restent particulièrement présents dans le domaine de l'emploi où les mesures prévues par le projet de loi ont pour conséquence, in fine, d'établir une distinction entre les travailleurs détenteurs de l'un des trois documents demandés et les autres.

L'obligation vaccinale complète pour les psychologues sera obligatoire dès le 15 octobre prochain.

TELETRAVAIL :

Compte tenu de la prolongation de la gestion de sortie de crise jusqu'au 15 novembre, la mise en œuvre de la Charte télétravail est reportée au 1er novembre 2021.

A compter du 15 septembre pour les personnes vulnérables priorité au télétravail. Par ailleurs pour les agents qui ont fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021, un nouveau justificatif sera nécessaire afin de prolonger le placement intégral en télétravail ou en absence autorisée payée. Force Ouvrière précise que les préconisations de la médecine du travail doivent malgré tout être respectées par l'employeur. Force Ouvrière s'étonne également de la forme des « certificats d'isollements » made in Pôle Emploi à aucun moment l'employeur doit connaître vos pathologies. La direction nous annonce que les motifs seront surement plus restreints.

FORMATION :

Le passe sanitaire n'est pas obligatoire pour participer à une formation.

Par ailleurs, le service d'écoute à distance est renforcé. Des psychologues sont mobilisés pour vous informer et vous accompagner vers les solutions adaptées à vos besoins dans la situation de crise que nous traversons. Ils vous accueillent par téléphone, tchat ou email, 7j/7 et 24h/24 :

Ma ligne d'écoute par téléphone : 0 800 970 428

FO reste à vos côtés, si vous rencontrez des problèmes quant à l'application de la dernière note RH contactez-nous :

syndicat.fo-ara@pole-emploi.fr

REPONSES DE LA DIRECTION:

CANDIDATURE DES CDD EN POSTES A PE ARA :

Conformément à l'article 5§3 de la Convention Collective Nationale de Pôle-Emploi, les appels à candidature sont dans un premier temps portés à la connaissance de l'ensemble des agents de Pôle emploi (CDI et CDD présents au sein de Pôle emploi) dans SIRHUS et la Bourse des Emplois. Ensuite, et uniquement en l'absence de pourvoi en interne, les offres sont désormais diffusées externes par le biais du Portail de recrutement externe exclusivement, disponible sur le site institutionnel :

www.pole-emploi.org <<http://www.pole-emploi.org>> (rubrique "nos offres d'emploi"). Il faut donc créer son espace candidat et faire acte de candidature aux postes susceptibles d'intéresser.

Le nouveau processus de recrutement externe de conseiller Pôle emploi passera par une phase de tests en ligne et prévoit un entretien croisé RH/manager pour les candidats pré sélectionnés.

Ce dispositif de recrutement est désormais l'unique voie d'accès au poste de conseiller/ère Pôle emploi.

PRESSION SUR LE RESEAU :

Force Ouvrière met en garde la DRAO sur les effets pervers sur la pression constante faite sur les chiffres et par conséquent les pratiques de contournement pour obtenir des bons chiffres.

LE CRI :

Afin d'être dans les conditions de réussites, toutes les agences vont passer au palier 1 avec un accompagnement de la DDO et des CMDT selon un calendrier défini par chaque agence. Ensuite, en fonction des réalités de chacune, le palier supplémentaire sera fixé. La Dead Line en palier 3 est prévue pour juin 2022.

Force Ouvrière sera extrêmement vigilant sur la mise en place du CRI et les conditions de travail de l'ensemble des agents impactés.

Si l'idée du CRI peut séduire, nous avons clairement conscience que les moyens n'y sont pas, tant en effectifs que sur les formations, ainsi que l'impact sur les organisations de chaque site.



EXPERIMENTATION TELETRAVAIL : LE CSEC VOTE CONTRE

L'accord télétravail doit s'appliquer au 1^{er} janvier 2022. Avant même son entrée en vigueur, la Direction commence déjà à déréglementer son application en vous proposant une expérimentation, elle cherche des volontaires pour son coup de passe-passe !!!

Si, 80% de l'effectif de l'agence est d'accord pour télétravailler, les jours de télétravail seront modifiables en fonction de 3 variables :

1. Les besoins de présence physique nécessaire pour rendre le niveau de service attendu en fonction des activités ;
2. Les besoins de présence physique au titre de la cohésion du collectif ;
3. Les besoins de présence physique appréciée par chaque agent, dans le cadre de son activité, pour assurer un service de qualité aux usagers qu'il gère.

La probabilité de voir l'accord télétravail voler en éclat ainsi que l'organisation de votre temps de travail est proche !!!

Sauf si, vous n'êtes pas volontaire !!!

Mais si 80% de l'effectif de l'agence est volontaire (pour cette expérimentation), alors tout l'effectif de l'agence devra choisir entre le télétravail standard ou à la carte, en fonction des nécessités de service quitte à faire moins de jours de télétravail pendant une période et plus sur une autre.

Quand on peut faire simple pour compliquer les choses...

Calendrier :

Août/Septembre présentation en agence,
15 octobre remontées des candidatures,
22 octobre validation Régionale des sites candidats,
29 octobre déclinaison finale.

RECEUIL D'AVIS : LES 2 SITES DE VALAENCE

Avant le déménagement des fonctions supports (DPC, CRE, DDO) et la DT, nous avons demandé la prise en compte de quelques points immobiliers. Ce déménagement transitoire devrait durer environ 24 mois, il est donc nécessaire de prévoir un minimum d'aménagement.

Si **Force Ouvrière** a donné un avis favorable, ce n'est pas sans pointer de nombreuses remarques :

- Archivage à 3 mois compte tenu du manque de place
- Plan de travail suffisamment grand pour le tri du courrier,
- Demande d'armoires basses dans les bureaux,
- Un véhicule de service sur Chopin,
- Vigilance pour les postes adaptés,
- Vigilance sur le passage entre le parking à côté de l'agence, demande d'installation d'un éclairage,
- Suite au manque de place dans la cuisine : pour la tisanière : petit frigo et four à micro-onde...
- Des clayettes particulièrement à l'étage sur l'ensemble des bureaux complètement vitrés (dit bocal),
- Une solution sécurisée pour entreposer les vélos dans un quartier réputé comme sensible,
- Un suivi sur la dotation des ordinateurs portables à venir.

Des réunions avec les deux collectifs ont toujours lieu, pour l'installation de Valence Hugo dans les murs de Valence Brifaut. La principale difficulté à surmonter est de réussir à faire travailler deux collectifs différents dans une même agence. Mais également et surtout de s'organiser avec de nombreuses absences (13 collègues en arrêt cette semaine)

Force Ouvrière salue les efforts des différents services à trouver des solutions immobilières rapides, des solutions pour l'accompagnement des agents.

La recherche de solutions pour garantir coûte que coûte des conditions de travail agréables pour tous reste notre seule priorité.



**FO LE SYNDICAT QUI DEFEND 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](#)