



INFOS DERNIERE MINUTE

- Les moments de convivialité sont suspendus (Pots de départ, anniversaires, ...)
- Pour ce qui est du repas de fin d'année, il est pour l'instant maintenu, mais exclusivement sous forme de repas prioritairement au restaurant ou le plateau-repas (la formule buffet est à exclure), sous réserve du respect des conditions sanitaires strictes.

CRISE SANITAIRE

Le point sanitaire perdure et doit rester clairement identifié (table, gel à disposition des DE). La présence d'agents n'est plus obligatoire sur ce point tout comme la tenue du registre (demande nationale).

Les agences ont été réapprovisionnées en masques, chaque agent doit réclamer sa dotation (6 masques).

Les masques inclusifs à destination d'un public spécifique sont disponibles, faites en la demande auprès de votre ELD. Pour la 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} injection, vous bénéficiez d'une heure pour le faire sur votre temps de travail.

FO a demandé qu'un rappel soit fait à chaque ELD sur le respect des jauges applicables.

REPAS DE NOEL : DOTATION 20 €

Notre Directeur est favorable au restaurant plutôt qu'au repas pris en collégial sur site...à condition d'avoir le Pass !!!
Tout le monde connaît : **Pas de bras, pas de chocolat...**

Et bien à PE ARA : **Pas de Pass, pas de repas !!!**

OPERA

La DR nous présente, comme elle s'y était engagée, l'outil Opéra d'aide à la distribution des effectifs.

Force Ouvrière prend acte de cette présentation et salue les efforts réels de la DR pour répartir au mieux et équitablement les ressources allouées par la tutelle dans le réseau.

Cependant, pour **Force Ouvrière**, cet outil n'est qu'un répartiteur de misère et souffre d'une défaillance congénitale. Ce modèle ne pèse pas l'activité, et de fait ne constitue pas un modèle d'adéquation charge de travail-ressources en personnel-compétences.

Il part du poids de chaque agence et du plafond de ressources allouées pour définir leur répartition, mais ne prend jamais en compte la charge de travail, ne cherche donc pas à ajuster les effectifs au volume d'activité et compte sur l'augmentation continue de la productivité des agents pour traiter une charge de travail constamment supérieure à ce qu'ils peuvent normalement réaliser sans mettre en péril leur santé.

Force Ouvrière ne peut admettre ce constat, dénonce un pilotage de l'activité qui met sans cesse la pression aux agents et ELD pour augmenter la productivité, et continue donc à réclamer des effectifs en nombre suffisant pour réaliser l'intégralité de l'activité sans mettre en péril la santé et la sécurité des agents, personnel de maîtrise et cadres de l'établissement.

PARCOURS DE REMOBILISATION

FO constate qu'au 25/11, nous en sommes à **6** dispositifs spécifiques mis en place depuis le début de l'année, sans qu'aucun d'eux n'ait fait l'objet d'une évaluation de son efficacité ni d'un bilan de sa réalisation.

Pour **Force Ouvrière**, si on peut adhérer à l'intention du parcours de remobilisation, c'est néanmoins une couche de plus dans le millefeuille des dispositifs spécifiques inventés par nos tutelles, et nous craignons que ce ne soit, compte tenu de la charge de travail qu'il induit, préjudiciable au suivi des autres populations non visées par l'un de ces dispositifs.

PRESTATION PARCOURS EMPLOI SANTE

Comme à son habitude, Pôle-Emploi externalise la création de cette nouvelle prestation !!!

FO a demandé son coût, son financement et le budget alloué. Mais là encore, la Direction a refusé de communiquer sur ce sujet.

Pourquoi tant de mystère ? Qu'est-ce que cela peut-il bien cacher ?

ADHESION MALAKOFF HUMANIS

FO a signalé de nombreux dysfonctionnements lors de l'adhésion à la mutuelle. Si vous êtes dans ce cas, signalez le à votre gestionnaire paie. La DR se charge de les signaler auprès de la DG.

POLITIQUE SOCIALE 2021 AU TITRE DE 2020

Là encore, nous sommes consultés sur la politique sociale de 2020 avec 2 ans de retard.

Autant dire que l'intérêt de cette consultation est plus que relatif.

Pour autant, FO constate comme chaque année que cette politique sociale se caractérise par :

- Une stabilité des effectifs CDI.
- Une explosion des recrutements en CDD.
- Un tassement des rémunérations.
- Une diminution continue du salaire moyen annuel.
- Une baisse continue des effectifs de la catégorie cadres : **718** cadres en décembre 2018, et **632** aujourd'hui.
- Un financement des embauches par la baisse de la masse salariale globale des agents en poste.

A la question de savoir si la Direction Régionale partage cette analyse, celle-ci répond que :

- La baisse de la rémunération annuelle est due aux départs en retraite et à la classification qui a permis de faire baisser les niveaux d'emploi à l'embauche.
- Les avenants à l'art 8 de la CCN ont permis de faire augmenter mécaniquement le taux de CDD et freine donc les embauches en CDI, l'ajustement des besoins se faisant par les recrutements en CDD et les fins de contrat.

Force Ouvrière n'a plus qu'à proposer un bulletin d'adhésion à la Direction Régionale, qui rejoint en tous points son analyse et ses critiques sur la signature majoritaire par certaines OS de ces 3 accords et avenants.

En outre, concernant les promotions, FO fait remarquer à la DR que la CCN indique qu'une promotion se caractérise par un changement d'échelon, un changement de niveau ou un relèvement de traitement, mais en aucun cas par une prime.

De ce fait, si l'on exclut donc les 823 primes accordées lors de la campagne 2021, le nombre de promotions est de 1068 (1064 changements de coefficient et 4 relèvements de traitement), et non de 1891 comme se plaît à le dire la DR. Mais il est vrai aussi que plutôt que se battre pour une augmentation de la valeur du point lors des NAO 2021, certains syndicats ont préféré mettre l'accent sur une augmentation ponctuelle du budget primes, qui ne pérennise aucunement une augmentation de salaire durable pour les agents de Pôle emploi.

Bref, pour **Force Ouvrière**, la politique sociale de l'établissement se résume à une baisse continue et programmée du pouvoir d'achat des agents, qui s'accélère actuellement avec le retour d'une inflation importante.

C'est pourquoi la priorité de notre action syndicale est et reste la fiche de paie et l'augmentation des salaires !!!

POLITIQUE DE SURETE

Pour **Force Ouvrière**, la politique de sûreté de PE ARA, calquée sur le canevas de la DG, n'apporte que peu d'éléments sur la prévention primaire, le traitement des causes de l'agressivité. Elle est basée sur des réponses techniques relativement faciles à mettre en œuvre et nécessaires, certes, mais largement insuffisantes. Elles ne traitent, pour la plupart, que des aspects de procédure à mettre en œuvre une fois l'agression avérée. Elle comporte trop peu d'actions préventives, celles susceptibles de réduire l'agressivité **AVANT** qu'elle ne devienne trop intense, et surtout laisse reposer l'essentiel de cette prévention sur les conseillers, par l'acquisition de techniques pour faire baisser l'agressivité en situation déjà conflictuelle.

Pour **Force Ouvrière**, une véritable politique de sécurité doit s'attaquer aux causes de l'agressivité, et notamment prendre en compte les préconisations de la mission nationale sur l'accueil qui identifie comme facteur de risque :

- La complexité de nos procédures.
- La formation insuffisante des CDD par rapports aux tâches qu'ils doivent réaliser, notamment en AZLA.
- L'absence de maintien du socle de connaissances des conseillers, notamment sur le 1^{er} niveau de réponse.
- Les difficultés rencontrées par les DE sur la problématique de numérisation des documents (messages incompréhensibles, difficultés pour savoir si un document numérisé est bien reçu par PE ; rejet de documents numérisés, etc...).
- La Complexité de nos courriers.

FO demande un effort particulier de l'institution pour remédier à ces problématiques.

Bref, pour FO, La DG donc les DR n'ont aucune volonté de s'investir réellement dans la sécurité des agents.

FO continuera donc de réclamer autant de formations que de besoin pour les agents, l'arrêt de l'empilement des projets en tout genre et des dispositifs d'accompagnement, le retour à une réglementation chômage juste et à un niveau d'allocations qui permette aux DE de vivre dignement, la simplification des procédures et des règles à appliquer afin qu'elles soient compréhensibles et lisibles par tout un chacun, seuls garants d'une diminution réelle de l'agressivité.

ŒUVRES SOCIALES

La dotation de Noël arrive !!! Faites-vous plaisir !!!

La majoration de **80 €** est à l'initiative de vos élus **Force Ouvrière** qui ont mis ce point à l'ordre du jour du CSE de juillet 2021 et ont obtenu cette dotation complémentaire au CSE de septembre.

Cette année et grâce à **FO**, vous avez donc **170 €** pour vous faire plaisir !!!!

EXPERIMENTATION AVENIR PRO : A VOS CARTABLES !!!

Une expérimentation proposée dans le cadre des relations avec le Rectorat, déjà lancée en PAYS DE LOIRE, GRAND EST et GUADELOUPE, et qui va se mettre en place en début d'année 2022.

Les conseillers PE vont devoir retourner au lycée et travailler auprès des jeunes en dernière année de lycée professionnel (CAP, BEP, BAC PRO), qui ne souhaitent pas continuer dans un cursus scolaire et veulent entrer dans la vie active, avant qu'ils ne se retrouvent dans la peau d'un demandeur d'emploi !!!

Le conseiller qui interviendra sur ce dispositif (financement FSE) pourra s'appuyer sur l'expertise des psychologues du travail et aura la charge de mobiliser les partenaires et faire intervenir aussi les employeurs.

Pour PE ARA les agences nommées sont : VILLEURBANNE, SAINT ETIENNE CLAPIER et BOURG EN BRESSE.

Un conseiller dédié par agence expérimentera ce énième dispositif

Encore un dispositif (suivi par Science PO), qui ne prend pas en compte toutes les difficultés que cela va engendrer et qui sont déjà bien présentes au sein de notre Etablissement !!!!

FO souligne qu'à ce jour la Direction multiplie les dispositifs sans même savoir quelle est leur efficacité !!!

EXPERTISE RISQUES GRAVES

Suite à l'expertise risques graves consécutive à l'évènement dramatique du 28 janvier 2021, les élus **Force Ouvrière** demandent que soient inclus dans le projet annuel de prévention :

- les éléments de prévention primaire, préconisés par la CSSCT, afin d'éviter le plus possible les agressions en situation d'accueil direct (physique) ou indirect (ATT 3949, Mail.net...).
- 4 axes supplémentaires
 - Améliorer les conditions d'accueil pour les agents et les DE
 - Améliorer la politique d'évaluation et de prévention des risques d'agression
 - Mettre en place des actions de préventions en situation de télétravail
 - Favoriser le maintien dans l'emploi de salariés dont l'état de santé s'est dégradé.

COMMISSION POLITIQUE SOCIALE AIDES AU LOGEMENT

Une subvention peut être versée à un salarié confronté à des situations et événements exceptionnels (violences conjugales, perte d'emploi du conjoint, sinistre, maladie, décès du conjoint, surendettement,...). Le dossier de demande est réalisé par l'assistante sociale PE de secteur.

Vos référents logement PE ARA :

Nadine DELAGE : Responsable Service Conditions de Travail et Régulation Sociale : nadine.delage@pole-emploi.fr

Marie Pierre PORTAL, assistant : marie-pierre.portal01@pole-emploi.fr

PROCHAIN CSE JEUDI 16 DECEMBRE 2021



**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](#)