



POINT D'ETAPE : MISE EN ŒUVRE DU PROJET STRATEGIQUE ET PERSPECTIVES 2022

La direction nous avait transmis un document de 25 pages concernant ce point d'étape.

Force Ouvrière a donc préparé son intervention et posé une série de questions sur ce document, ce qui a eu pour effet de provoquer la colère du DR qui s'en est ouvertement pris au représentant **FO**, lui disant même qu'il était ridicule.

FO a fait remarquer que le rôle du représentant du personnel est de défendre les intérêts des salariés, et a donc continué de poser ses questions, sous l'angle des impacts de cette feuille de route sur les agents et leurs conditions de travail. La réaction violente et si peu professionnelle du DR prouve s'il en était encore besoin que l'action de **FO** est pertinente et dérange la Direction, qui préfère les syndicats qui accompagnent les projets et signent tous les accords, même les plus défavorables.

FO a donc fait remarquer que ce document était avant tout un recueil de bonnes intentions, mais n'abordait aucune déclinaison opérationnelle, là où se trouvent les vraies conséquences pour le quotidien des salariés.

FO a également souhaité savoir si le récent rapport au vitriol du défenseur des droits sur la numérisation à outrance des services publics et la volonté manifeste des tutelles de s'en servir pour éloigner les usagers des guichets allait être pris en compte dans la stratégie de Pôle emploi.

Réponse évasive du DR : «sans doute dans la prochaine convention tripartite».

FO a également souhaité connaître le budget 2022 de PE ARA, compte tenu du manque à gagner sur les cotisations chômage pendant la pandémie, l'injonction du ministère de réaliser 4% d'économie sur le budget de fonctionnement 2022 (ce sont plusieurs millions d'€ à économiser) et l'impact de ces éléments sur les conditions de travail des agents. Le DG a refusé de répondre.

Depuis septembre 2021, c'est le 3^e refus que nous essayons ; il y a donc bien anguille sous roche.

FO a donc sollicité un CSE extraordinaire sur ce point, à une date qui sera fixée par le DR puisqu'il s'agit d'une de ses prérogatives. La question est de savoir dans quels domaines nos moyens vont encore être réduits !!!

Sur le document lui-même, l'absence d'éléments factuels et d'informations sur l'aspect opérationnel, ajouté au refus du DR de répondre à nos questions, ne nous ont pas permis d'évaluer où nous en étions du plan stratégique, ni les conséquences de sa poursuite à marche forcée sur le quotidien des agents et leurs conditions de travail.

Force Ouvrière a néanmoins fait remarquer qu'il n'y avait absolument :

- **RIEN** sur l'aspect social ;
- **RIEN** sur la reconnaissance du travail réalisé (et le projet d'accord NAO en est un autre exemple) ;
- **RIEN** sur les moyens pour favoriser l'évolution professionnelle des agents ;
- **RIEN** sur le sens au travail ;
- **RIEN** sur le développement personnel ;
- **RIEN** sur la veille sociale, malgré la dégradation du résultat du baromètre social et l'augmentation importante de l'absentéisme, notamment du fait des arrêts maladie et accidents du travail.

Bref, une «performance sociale» de l'établissement qui se limite à tenir les indicateurs et atteindre les objectifs quantitatifs, sans que jamais la qualité du service à l'utilisateur n'y trouve sa place.

RESSOURCES SUPPLEMENTAIRES 2022

Le DR nous annonce l'arrivée de 59,2 ETP en CDD de 18 mois, principalement pour surcroît d'activité temporaire sur l'activité GDD. **Force Ouvrière**, attachée aux embauches en CDI comme le prévoit la convention collective, donne, une fois n'est pas coutume, un avis favorable à ces nouveaux CDD pour les raisons suivantes :

- Ils sont en plus par rapport à l'enveloppe CDD annuelle, et ne viennent donc pas limiter les possibilités de renfort habituel pour les agences ;
- Recrutés par anticipation sur des départs en retraite, ils ont vocation à être transformés en CDI au terme des 18 mois ;
- Ils apportent un renfort supplémentaire sur une période longue, de 12 à 18 mois en fonction des départs anticipés. Certains viendront remplacer les collègues amenés à occuper des postes de REA et RM à la marge. La DR s'engage à ce que les CDD GDD est une formation complète. Pas de CRI évidemment, dans un premier temps, pour ces nouveaux arrivés. **FO** n'a pas eu de réponses sur les mesures de simplifications prévu pour la GDD et la possibilité de mise en place du revenu minimum d'activité.

FO conteste néanmoins l'analyse de la DG qui parle de «charge ponctuelle» pour l'activité GDD alors que les conseillers GDD sont systématiquement débordés par le volume d'activité, et regrette fortement que ces «futurs CDI» ne soient destinés qu'à maintenir l'effectif GDD et non pas à l'augmenter compte tenu de la charge de travail.

REORGANISATION DE LA DPC

Il s'agit de passer d'une organisation des équipes par localisation géographique à une organisation par métier. Globalement, les effectifs et les missions de chaque agent ne changent pas. Une des motivations de cette réorganisation est de donner de la visibilité auprès du réseau pour cette Direction, et d'en valoriser les actions et résultats.

FO répond qu'une bonne façon de valoriser ces unités et de classer différemment les métiers qui la composent dans la classification du personnel, afin de leur permettre une amplitude d'évolution salariale plus favorable.

FO s'étonne également que l'appui supervision, notamment, ne comporte pas d'agents ayant la qualification de superviseur, alors qu'il s'agit là du métier de base de cette unité ; encore une bizarrerie de la classification ?

FO demande des éclaircissements sur :

- Les lettres de missions : la directrice affirme que les salariés restent et resteront à la DPC ;
- Le poste de REP de la PPTC 26/07 : il y aura un poste de REP pour le 26/07/69. Ce changement d'organigramme se fera à ISO effectif, la disparition du poste de REP 26/07 se fera au profit d'un RM supplémentaire pour le service CRE.
- **FO** a alerté sur la formation des collègues CRE : les demandes de formations seront prises en compte.
- Création d'un REP du service CRE pour toute la région.

La Direction souhaite mettre un accent particulier sur le volet RH au niveau de la DPC et précise qu'il faudra permettre au nouveau et ancien agent de la DPC volontaire de rejoindre le réseau.

A noter également que le DR fait remarquer que PE ARA est champion en matière d'implantations géographiques de plateformes de traitement. **FO**, habitué à son langage, traduit : il y a trop de plateformes !!!

FO restera donc vigilante sur les volontés possibles de fermetures de plateformes à plus ou moins long terme par le DR et la réaffectation potentielle des agents sur les agences (à part bien sûr s'il s'agit d'une volonté non équivoque d'évolution exprimée par un salarié).

ACTIVITE GDD ET FRONTALIERS

FO alerte à nouveau sur les nombreux dysfonctionnements existant dont vous nous avez fait part. Le DR et le DRAO ont pris note et vont en vérifier l'étendue et y apporter les solutions nécessaires.

CAMPAGNE DE PROMOTION

La Direction nous précise oralement les chiffres de la campagne de promotions 2022, puisqu'elle ne nous a transmis aucun document au préalable nous permettant d'analyser ses résultats. Elle indique fièrement que **46,7%** du personnel a obtenu une promotion, avec la répartition suivante : **994 coefficients, 9 relèvements de traitement et 1197 primes** sur un total de **4712 salariés éligibles**. **FO** remarque que **4712 salariés ne correspondent pas au nombre de salariés en CDI à PE ARA, puisque celui-ci est de 5462 CDI au 31/12/2022**. Par quel artifice **750** salariés se retrouvent-ils d'emblée écartés de la campagne de promotions ? **FO** fait également remarquer qu'au sens de la CCN, une prime n'est pas une promotion.

- Refaisons alors le calcul : **994 coefficients + 9 relèvements de traitement = 1003 salariés promus, sur un total de 5462 CDI, cela représente donc 18,36% de salariés réellement promus ; pas de quoi être fier !!!**

Pourtant il paraît que notre formidable accord classification devait propulser les promotions vers des sommets !!!

FO note également avec inquiétude que les promotions par coefficients cèdent année après année le pas aux gratifications par des primes ponctuelles: elles représentent cette année plus de 54% des « promotions » au sens de la DR, qui rappelons-le encore s'affranchit de la CCN pour qualifier ces gratifications ponctuelles de promotions.

Comme chaque année également, **Force Ouvrière** s'inquiète des salariés non promus depuis de longues années : au **1^{er} janvier 2022** (après la campagne de promotions donc), il reste encore **plus de 160 salariés non promus depuis 10 ans et plus, dont plus de 20 non promus depuis plus de 15 ans**, même si la vigilance et la pugnacité de **FO** qui réclame ces chiffres depuis 2012 a permis de bien réduire ce nombre « d'oubliés ».

Comment peut-on respecter aussi peu des salariés pour estimer que leur travail ne mérite aucune reconnaissance pendant plus de 10 ans ?



**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](#)