



Enquête BMO et chiffres du chômage :

Le Directeur se félicite de la baisse du chômage au 1^{er} trimestre 2022 et y voit là l'action de Pôle emploi. Il n'y a jamais eu autant d'intentions d'embauches selon l'enquête BMO, le chômage baisse pour les catégories A, B et C de 3% sur le trimestre, et 10% sur 1 an, et la durée du chômage de longue durée se réduit.

Selon lui, cela conduira obligatoirement et rapidement à une baisse de charge pour Pôle emploi, donc tout va bien !!

Mais regardons ces chiffres de plus près :

La part des reprises d'emploi ne représente que 24% des sorties, en baisse de 7,7% sur un trimestre et 2,8% sur 1 an ;

La part des entrées en formation représente 9,9% des sorties, en baisse de 11,8% sur 1 an ;

La part de l'arrêt de recherche d'emploi représente 9,3% des sorties et augmente de 6,4% sur 1 an ;

La part du défaut d'actualisation représente 40,3% des sorties et augmente de 16,6% sur 1 an ;

La part des radiations administratives représente 8,9% des sorties et augmente de ... 52,2% sur 1 an.

La part des « autres cas » (situations administratives surtout) représente 7,6% des sorties et baisse de 1,6% sur 1 an.

Bref, la part des sorties sans solution réelle représente 66% des sorties.

Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin ? Si on rapproche ces chiffres des différents plans mis en œuvre depuis janvier pour réduire le nombre de chômeurs, on comprend mieux : en l'occurrence, celui qui en avait le plus besoin en ce début 2022, c'était Macron pour assurer sa réélection ; Pôle emploi a donc bien rempli son rôle !!!

Mais de là à dire que notre charge de travail va baisser, il y a un fossé énorme à franchir !!

Point trimestriel santé, sécurité et conditions de travail :

Ce point intéresse tellement notre directeur régional qu'il décide de quitter la séance plutôt que d'écouter les observations des élus du personnel.

De plus, si les chiffres des agressions sont bien communiqués, aucune analyse des causes n'est produite et la direction refuse un véritable échange sur ce sujet.

FO souhaite rappeler ici que la responsabilité pénale de la direction peut être engagée en cas d'atteinte forte à la santé d'un agent dont les causes relèveraient d'une négligence ou d'une absence de prise en compte du danger par la direction de l'établissement.

Force Ouvrière continuera d'alerter sur les risques liés à l'activité de pôle emploi, et n'hésitera pas à engager la responsabilité de la direction en justice le cas échéant.

Prime d'intéressement 2021 :

Enfin nous allons percevoir ces fameux 400€ promis par les syndicats signataires de l'accord intéressement 2021, qu'elles avaient ardemment soutenu lors d'un référendum.

400€ ? Ah ben non, ce sera 301€ brut pour les agents à temps plein n'ayant eu aucune absence en 2021, et beaucoup moins pour les autres, jusqu'à 10€ seulement pour ceux qui auront eu la malchance d'être malades ou absents pour d'autres raisons.

FO préfère et préférera toujours une augmentation de la valeur du point, qu'il soit de droit public ou issu de la CCN, pour tous, régulière et pérenne sur la durée, à une prime ponctuelle conditionnée à des objectifs souvent trop ambitieux et sanctionnant les absences involontaires. **Les miettes ne remplacent jamais le gâteau !!**



Point sur l'activité GDD :

Encore un exemple de charge de travail en forte baisse ; « décroissance » disaient-ils !!

Ce point était mis à l'ordre du jour suite aux alertes récurrentes de **Force Ouvrière** qui n'en finit pas de constater les dégâts sur les conditions de travail de tous les conseillers de la trajectoire GDD contenue dans l'accord GPEC du 22/11/2016 signé par la CFDT, la CFTC et la CGC, et pas par **FO** ni la CGT, nous le rappelons ; le SNAP quant à lui n'était pas représentatif à l'époque, sinon, comme ses mandats l'ont dit et écrit à l'époque, il l'aurait signé aussi, comme l'accord sur la classification.

Le propos de la Direction était de nous montrer sa sollicitude envers les conseillers GDD, en listant toutes les mesures mises en œuvre (formation, accompagnement, embauche de 50 CDD qui à terme remplaceront les départs en retraite, vigilance sur les prestations des sous-traitants etc...).

Elle reconnaît également que la trajectoire GDD a été une bêtise, qu'on n'a pas été gâtés avec les reports successifs des nouvelles règles d'indemnisation par le gouvernement et qu'il existe bien des dysfonctionnements du SI et des difficultés avec le prestataire.

Elle souhaite donc mettre en place des heures supplémentaires en grandes quantités pour « passer la charge ».

Nous lui donnons donc quitus de cette prise de conscience, tardive certes, mais qui semble réelle.

Cependant, la Direction oublie le principal, et ce ne sont pas les heures supplémentaires qui vont régler la situation : au terme de la trajectoire GDD, les effectifs GDD ont été divisés par 2, alors que la charge de travail a augmenté, notamment du fait des nouvelles exigences du CRI et de la toujours trop grande précarité des contrats de travail accordés par les entreprises, sans compter CVM et tous les canaux de contact.

Force Ouvrière a démontré en séance, chiffres à l'appui, qu'il est impossible, avec les effectifs actuels en GDD, de couvrir plus de la moitié de la charge de travail, obligeant ainsi les ELD et les équipes à prioriser les activités et à abandonner les traitements qui n'entrent pas dans les indicateurs de pilotage (indus, attentes, ARC indemnisation) et empêchant les conseillers GDD de participer à des formations, des groupes de travail ou simplement d'effectuer efficacement le tutorat des nouveaux embauchés.

Force ouvrière demande donc à la Direction régionale de prendre les mesures de priorisations des activités indispensables, et d'abandonner le pilotage par les indicateurs afin de permettre aux conseillers GDD, et par ricochet aux autres conseillers, de reprendre un rythme de travail normal, respectueux de leur santé.

Et bien sûr, **Force Ouvrière** continue de réclamer la réinstallation des réunions règlementaires et techniques, l'embauche d'effectifs GDD en nombre suffisant pour compenser les effets dévastateurs de la trajectoire GDD pour une activité qui, loin d'être « en décroissance », se révèle aujourd'hui impossible à gérer par les agences.

Suivi trimestriel avenant de révision 8.4 de la Convention Collective Nationale :

Plusieurs organisations syndicales, mais pas **FO**, avaient accepté de signer 2 avenants modifiant l'article 8 de la CCN de pôle emploi, afin de permettre plus d'embauches en CDD, et sur une période allongée, sans délai de carence.

C'est réussi, puisqu'aujourd'hui l'essentiel des embauches se réalise en CDD, et que les CDD + contrats aidés représentent plus de 12% de l'effectif total de PE ARA au 31/12/2021, et quasiment 14% des effectifs CDI. Dans le même temps, le nombre d'emplois en CDI est gelé par le gouvernement, et n'augmente pas d'un iota !

Cela n'est pas sans poser de problèmes en agence, dans lesquelles les agents expérimentés et bien formés sont peu à peu remplacés par des agents temporaires, peu formés et dans l'incapacité d'acquérir l'expérience nécessaire à nos métiers avant d'être remerciés et de quitter l'établissement.

FO rappelle la règle inscrite dans la CCN de pôle emploi : les embauches ont lieu en CDI ; et c'est bien ce dont a besoin Pôle emploi aujourd'hui : des agents embauchés sur la durée, sur lesquels il est utile d'investir en formations importantes et disposant du temps nécessaire pour acquérir l'expérience de leur nouveau métier.

Dernière minute: le conseil d'état saisi par FO annule l'arrêté d'agrément ministériel de ces 2 avenants, les privant ainsi de toute base légale. Nous en tirerons les conséquences avec les salariés concernés !!!



Réorganisation de la DT Haute Savoie :

Historiquement il y avait 2 DTD en Haute Savoie, il n'y en aura plus qu'un.

C'est un mauvais signal envoyé à toutes les DT de la région qui à terme verront leur capacité de pilotage et d'accompagnement des ELD diminuer ; c'est également un mauvais signal pour tous les agents qui voient ainsi se réduire les possibilités d'évolution de carrière à Pôle emploi. N'oublions pas que chaque mois, le nombre total de postes de cadres à pôle emploi ARA diminue (nous sommes passés de plus de 720 personnes au statut cadre à moins de 640 aujourd'hui, en très peu d'années).

Projets immobiliers :

Neuville sur Saône : **Force Ouvrière** salue ce déménagement qui va enfin permettre aux agents de quitter un site plus que vétuste et d'exercer leur activité dans des locaux adaptés et agréables.

Relogement sur St Etienne Technopole de la DT, de la PPTC et de l'agence de Terrasse : le ton n'est pas le même puisque nous perdons une agence à cette occasion. **Force Ouvrière** souhaite ici rappeler l'ambition du plan immobilier régional qui est de diminuer de 10% les surfaces en m² de Pôle emploi ARA.

C'est un début ; la question est donc : quels seront les sites dont la fermeture va suivre celle-ci ?

La direction nous affirme qu'il n'y a « pour l'instant » pas de plan en ce sens, mais **Force Ouvrière** reste très inquiète, notamment pour les petites agences et les points relais.

Un dialogue social au rabais, de plus en plus :

Les ordonnances Macron, qui suivaient les lois El-Khomri et Rebsamen avaient déjà largement mis à mal la pratique du dialogue social dans nos établissements, en réduisant le nombre d'instances (DP, CHSCT), le nombre d'élus, et en obligeant les élus du CSE à être spécialistes en tout pour pouvoir échanger efficacement avec les Directions, accompagnées, elles, des experts métiers de l'établissement pour répondre aux élus. Puis la pandémie et les décisions gouvernementales l'accompagnant, ont littéralement institué le dialogue social à distance.

Aujourd'hui, la Direction de PE ARA, contrainte par les textes à revenir à une situation normale de réunions en présence des élus du personnel, tente de pérenniser leur mise à distance en demandant un vote sur la tenue en distanciel des réunions à la demi-journée (toutes les commissions du CSE donc) et des poursuites de CSE (qui leur permettrait d'économiser les frais d'hôtel et de repas le soir du 1^{er} jour).

Si l'on ajoute à cette demande le refus du DRAPS de quitter la salle de réunion pour permettre aux élus de tenir une suspension de séance (alors que c'était l'usage jusque-là avec toutes les directions précédentes) sans pour autant leur mettre à disposition une salle pour faire cette suspension de séance, on est pas loin de l'entrave au fonctionnement de l'instance.

Les élus répondent donc négativement à cette tentative de la Direction de réduire de plus en plus le dialogue social à une formalité obligée prévue par la loi alors que celui-ci devrait être l'occasion d'un échange constructif et enrichissant de part et d'autre.

Du point de vue du dialogue social, **Force Ouvrière** estime que notre Direction n'est pas encore sortie du 19^e siècle, et qu'elle fait de gros efforts pour tous nous y faire revenir. Ah la nostalgie du directeur omnipotent et tout puissant!!!

Faire toujours plus avec moins, pour faire des économies ; c'est la nouvelle devise de Pôle emploi !!!

PROCHAIN CSE MARDI 24 MAI 2022



FORCE OUVRIERE, le syndicat qui défend vraiment les salariés !!

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](#)