



CAMPAGNE TELETRAVAIL

Force Ouvrière exige le respect de l'accord TLT et demande à la Direction de regarder les différents choix faits dans le réseau :

- L'article 2.9 de l'accord : « Il est possible de repositionner exceptionnellement une journée de télétravail d'une semaine sur l'autre, avec l'accord du manager, dès lors que l'annulation de la journée de télétravail résulte de nécessités de service. La demande par le manager d'une modification d'un jour de télétravail pour nécessités de service doit intervenir sur une période travaillée. »
- Les chartres accueil n'ont pas à remplacer un accord signé par l'ensemble des organisations syndicales.
- L'accord ne dit pas que dans les agences dites « difficiles » les agents CDDE n'auraient droits qu'à un seul jour de TLT.
- Les plannings doivent être faits au moins 4 semaines en avance.

Force Ouvrière exige une égalité de traitement et de qualité de vie au travail quel que soit le site, donc pas de double peine pour une partie des salariés.

ACTION RECRUT

Pour **Force Ouvrière**, l'établissement met en place « Action Recrut » volet deux à cause d'un constat partagé et d'une trop grande spécialisation des agents. Un CDDE nouvellement embauché ne sait pas ce qu'est une offre d'emploi, et vice-versa un nouveau CDE ne voit jamais un demandeur d'emploi. Si les collègues CDDE prescrivent des formations, ont-ils vraiment la connaissance des métiers et donc des compétences ? Le nouvel SDR et le ROME 4.0 devraient aider les agents...

Le 22 février 2023, les RM n'ont toujours pas le contenu de la version du 16 mars 2023. et ne se réuniront que le 14 mars pour étudier des cas pratiques. Une fois de plus, **Force Ouvrière** s'insurge sur ces méthodes qui mettent les RM en grosses difficultés et sur ce timing beaucoup trop court.

Force Ouvrière demande à avoir les bilans des 3 plans d'action qui se sont succédé :

- Action Recrut, plan DELD et plan de mobilisation « Viviers sectoriels ».

Si la Direction parle d'une simple démarche et/ou évolution, pour **Force Ouvrière**, ce sujet aurait dû bénéficier d'une information-consultation puisque ce projet est la mise en application, entre autres, de ROME 4.0 et que cela va impacter les $\frac{3}{4}$ des agents.

Attention que les outils de suivis et d'interaction ne s'apparentent pas un « flicage » et ne soit pas une lourdeur administrative supplémentaire !!!

La Direction :

« J'aimerais que ce soit clair, l'Approche compétence n'a pas vocation à être systématisée pour tous les demandeurs d'emploi ou pour toutes les offres des entreprises. Il sera important de déterminer dans quel contexte nous en aurons besoin ».

RÈGLE D'ASSURANCE CHÔMAGE

Déclaration **Force Ouvrière** (extrait) :

« Rien ne démontre que durcir les règles de l'assurance chômage soit efficace et qu'on ne voit absolument pas la preuve que la baisse des allocations incite les chômeurs et les chômeuses à reprendre un emploi ». Cela n'est pas seulement **FO** qui le dit, mais des économistes tels que Bruno Coquet (Economiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)). **Force ouvrière** demande à l'État de rembourser à l'UNEDIC les 18,4 milliards de la dette COVID. Les différentes réformes du chômage vont dégager des milliards d'excédents selon l'UNEDIC : 3,8 milliards en 2023, 4,7 milliards en 2024 et enfin 8,6 milliards en 2025.

Difficile de croire alors que la stratégie du gouvernement soit guidée par la seule volonté d'un retour à l'emploi du plus grand nombre et dans de bonnes conditions. La destruction des droits et revenus associés au travail n'ont jamais autant été attaqués tant pour le chômage que pour les retraites

POLITIQUE SOCIAL

Monsieur le Président, en ce 23 février 2023, les représentants du personnel sont amenés à donner un avis sur la politique sociale de PE ARA de l'année 2021, ce qui constitue, vous en conviendrez un exercice peu utile au regard du délai écoulé depuis la fin de la mise en œuvre de cette politique au 31/12/2021. Nous allons néanmoins nous prêter à cet exercice, qui malgré tout peut contenir quelques enseignements, même s'il ne permettra pas d'influer sur la politique sociale de 2022, déjà épuisée elle aussi, ni sur celle de 2023, année déjà largement entamée.

Tout d'abord, **Force ouvrière** souhaite vous rappeler les termes de l'accord du 6 novembre 2019 relatif à l'adaptation des modalités d'information et de consultation des représentants du personnel et à l'organisation de la BDES.

Celui-ci précise notamment que la consultation sur la politique sociale est conduite dans chaque établissement au sein des CSE, et que cette consultation fait l'objet d'une séance dédiée. Concernant la BDES, l'accord précise également que les informations intégrées dans la BDES portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes, et autant que possible sur l'année à venir. La mise à jour des données est effectuée de manière régulière par les services compétents. **Force ouvrière** souhaite préciser également l'esprit de la loi Rebsamen de 2015, qui instituait cette consultation obligatoire, et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle la BDES doit contenir les données les plus récentes.

L'analyse de la situation sociale de l'entreprise s'entend sous un angle dynamique, mettant en perspective les données des années récentes, de l'exercice clos, de l'exercice en cours et les perspectives à venir de l'entreprise. Factuellement, **Force ouvrière** souhaite rappeler que sans son intervention au CSE ordinaire du 15 décembre 2022, vous n'auriez pas organisé la séance dédiée à l'examen de la politique sociale prévue par l'accord précité. **Force ouvrière** souhaite également rappeler que la BDES concernant les données 2021 n'a été mise à jour que le 7 février 2023, alors qu'elle doit l'être régulièrement, et qu'elle ne contient pas les données de 2022, ce qui a conduit les élus à devoir préparer cette consultation en grande partie sur les données obsolètes de 2020.

Également, avec l'absence de mise à disposition des données 2022 et des éléments de la politique sociale 2023 en cours d'application, vous ne respectez pas l'esprit de la loi de 2015 qui est de permettre aux représentants du personnel, à partir du bilan de l'année écoulée et des orientations prises, d'effectuer toutes les remarques nécessaires à la prise en compte des intérêts des salariés dans le déploiement de cette politique. Nous vous donnons cependant quitus du fait que vous respectez la lettre de cette loi, même si le déploiement des politiques PPC et QVT dans l'établissement devrait permettre à chacun de nous de comprendre la nécessité d'aller au-delà de la simple application du texte.

Pour **Force ouvrière**, le respect et l'application loyale des accords signés et de l'esprit des lois sont partie intégrante de la politique sociale de l'établissement. Sur les différentes thématiques abordées :

- Action logement ; La formation ; La rémunération ; Le développement de carrière ; Les effectifs ; La sécurité ; La santé et les conditions de travail ; Les mesures spécifiques de maintien dans l'emploi des seniors.

Force ouvrière ne jugeant pas comme positive la réponse de la DR en matière de politique sociale qu'à une seule des 8 thématiques abordées (l'action logement), a donc fort logiquement et une fois encore donné un avis défavorable à la politique sociale menée par l'établissement.

BRSA

Quel sont les plus-values et la philosophie de l'expérimentation ?

Depuis l'origine, la philosophie de Pôle Emploi est de faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin. Nous avons donc déjà une activité pour ces populations. Actuellement, l'algorithme de la CAF détermine ceux qui sont employables (dirigés vers Pôle Emploi) et ceux qui ne le sont pas du tout (dirigés vers les travailleurs sociaux). Nous avons aussi des personnes qui connaissent des freins périphériques à leur retour à l'emploi. Ce que nous faisons déjà aujourd'hui, c'est ce que nous ferons demain. Nous avons donc du mal à comprendre l'intérêt du projet. N'est-ce pas simplement un ciblage plus profond ?

Concernant le diagnostic, dans les documents, nous avons vu que la capacité à agir viendrait ultérieurement. Or, la capacité à agir est justement ce qui définira le mode de suivi des personnes. Nous considérons qu'il s'agit de la base. Fautes d'informations claires sur un projet qui n'appartient pas à Pôle Emploi et globalement sans effectif supplémentaire :

- le CSE est unanime pour demander le report de la consultation et souhaiterait également avoir un document compilant toutes les informations apportées depuis le début.

VOTE EXPERIMENTATION BRSA : DECLARATION FO CSE 10 MARS 2023

Pour **Force Ouvrière**, l'intégration dans un véritable dispositif d'accompagnement de l'ensemble des BRSA ne peut pas être une mauvaise idée, si la finalité est bien une réinsertion progressive, méthodique et patiente des citoyens concernés dans des conditions de vie meilleures qui, même s'il en fait partie, ne peuvent se limiter au travail.

Mais hélas, l'orientation trop marquée d'un retour rapide à l'emploi dans l'idée de nos gouvernants, pour des populations qui en sont parfois très éloignées, avec l'idée force d'une activité obligatoire de 15 à 20h par semaine, un STO aurions-nous dit en d'autres temps, ne peut recueillir l'approbation de **Force Ouvrière**.

Ce parti pris du retour au travail quoi qu'il en coûte, risque fort d'obliger les conseillers à des résultats rapides en la matière, en négligeant les freins périphériques à l'insertion, et donc risque une fois de plus de les exposer à la colère des usagers et aux agressions de toutes sortes.

Enfin, nos questions sur les conditions dans lesquelles les conseillers devront intégrer cette activité (gestion du flux et du stock de BRSA, coordination des actions, construction et affectation des portefeuilles dédiés, contenu des formations, gouvernance) n'ont reçues que des réponses approximatives, ou pas de réponse, sauf une : il n'y aura pas de moyens ni d'effectifs supplémentaires.

Force Ouvrière rappelle que Le principe de l'information/consultation est que l'employeur communique aux élus des informations précises et écrites pour leur permettre d'apprécier l'impact du projet envisagé. Dans ces conditions, il n'est pas possible pour FO de donner un avis éclairé, donc un avis favorable à ce projet.

Pour conclure, si **Force Ouvrière** reste favorable aux projets permettant réellement d'accompagner ceux qui en ont le plus besoin, elle met en garde la DR sur les risques pour les agents de Pôle Emploi d'un objectif limité au retour rapide à l'emploi pour les BRSA, qui pourrait conduire à une exclusion encore plus forte de ces populations, notamment si le suivi mis en place peut conduire à des suppressions du revenu de solidarité.

Au terme des différents échanges, le recueil d'avis est le suivant :

- 8 abstentions : 3 CFDT, 1 CFE-CGC et 4 SNAP
- 5 votes défavorables : 2 SNU, 2 CGT et 1 FO.

PROCHAIN CSE JEUDI 30 MARS 2023



FO le syndicat qui défend les agents

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](https://www.youtube.com/)