



PAS DE POUDRE AUX YEUX, PAS DE FAUSSES PROMESSES, FO AGIT



EFFECTIFS

• CDD

Suite aux accords sur le recours aux CDD signés en 2019 et 2020 par CFTD, CFE-CGC, CFTC, SNAP et SNU, le taux de CDD a explosé à Pôle emploi, passant de 4% à plus de 11%, avec pour effet notamment une véritable surcharge de travail pour les équipes CDI obligées de former plusieurs fois par an de nouveaux arrivants pour les voir partir ensuite.

De plus, **FO** a pu constater le coût croissant de la précarité par les montants que représentent l'auto-assurance chômage, les indemnités de fin de contrats et la rémunération des congés payés non pris des CDD.

Ainsi, **FO** a démontré que l'augmentation de la masse salariale de 10% découle très essentiellement de la hausse des effectifs de 10% aussi, qui de surcroît sont majoritairement en CDD sur les trois dernières années.

Tout ceci démontre que les renforts principalement en CDD dont a pu bénéficier Pôle Emploi sont financés au détriment des augmentations de salaires et pas sur un budget supplémentaire.

La précarité représente un réel coût pour l'institution et ses agents, et **FO**, seule contre tous, se félicite de l'avoir réduite en contestant devant le Conseil d'Etat (qui l'a considéré illégal et l'a annulé), l'arrêté d'extension pris par la Ministre du travail ; permettant à des centaines de collègues en CDD d'être CDIés. C'est autant de collègues qui accèdent à l'emploi pérenne, le bénéfice de collègues formés pour les équipes en place.

Il ne faut pas oublier que le CDI est le contrat normal d'embauche à Pôle Emploi, au regard du Code du travail mais aussi des principes de la CCN signée par la Direction Générale.



REMUNERATIONS ET AVANTAGES

• NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES

Calcul du 0,8% pour la campagne promo – action en cours.

Dans le cadre des travaux du groupe interne « réclamations salariales », **FO** lève un lièvre sur les bases de calcul du 0,8% consacré à la campagne promotion. La DG exclue un certain nombre d'éléments de rémunération avec pour effet de minorer le 0,8%, qui serait un 0,6% en réalité. **FO** mène l'enquête ;

• INTEGRATION DE L'INDEMNITÉ DE FORMATEUR OCCASIONNEL DANS LA BASE DE CALCUL DU 13^{ÈME} MOIS

Depuis des années Pôle Emploi n'intégrait pas certains éléments dans l'assiette de calcul du 13^{ème} mois : monétisation du CET, prime de médaille du travail, indemnité de formateur occasionnel.

Grâce à l'action de **FO** devant la Cour d'Appel de Paris, l'indemnité de formateur occasionnel a déjà été intégrée à l'assiette de calcul en 2022 et pour l'avenir.

Le combat sur le sujet n'est pas fini, car **FO** a formé un pourvoi devant la Cour de Cassation pour obtenir gain de cause également sur la monétisation du CET et la prime de médaille du travail.

• MUTUELLE

FORCE OUVRIÈRE n'a pas signé l'accord sur la mutuelle de 2022 qui coûte plus cher aux agents tout en réduisant la couverture de leurs frais médicaux ; il était tout à fait possible d'obtenir mieux sur la base de l'accord précédent.

Et Mutex vient juste, pour couronner le tout, de nous faire signer un avenant qui limite encore nos garanties.

FO a demandé des explications à la DR et la DG sur les conséquences pour les agents !!

• ACTIVITÉS SOCIALES POUR 2021 ET 2022

Par un point à l'ordre du jour du CSE de juillet 2021, **FO** avait demandé l'augmentation de la dotation de fin d'année des agents compte tenu des réserves financières importantes du CSE. Cette dotation de Noël de 170€ en 2021 a



été reconduite en 2022 et en 2023 malgré l'opposition initiale de plusieurs syndicats qui s'y sont finalement ralliés (SNAP, CGC, la CFDT ne prenant pas part au vote), elle sera de 180€.

Pour **FO**, il n'est pas question de conserver des réserves de 1 million d'€ alors qu'il s'agit d'argent qui doit bénéficier aux agents.



CONDITIONS DE TRAVAIL CONCILIATION VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

FO a signé les accords « télétravail » en 2021 et « handicap » en 2022, et veille en permanence à l'application de ces accords et à leur amélioration.

• BADGEAGE EN TELETRAVAIL

Dans le cadre du télétravail, Pôle Emploi valorisait la journée en forfait de 7h30.

Grâce à l'action de **FO** devant le tribunal judiciaire, tous les agents peuvent badger en télétravail de manière à permettre la prise en compte de leur temps de travail réel et le bénéfice de récupérations horaires.

• ACCORD HANDICAP

FORCE OUVRIÈRE signe cet Accord du fait de réelles avancées: nombre de jours de télétravail conforme à la prescription médicale, télétravail th établi pour 36 mois, télétravail th temps complet peut être mis en place pour une période de 6 mois ; délais maxi pour équiper les postes de travail, etc.

• CONDITIONS DE TRAVAIL

FORCE OUVRIÈRE a initié un DGI en ARA au moment du confinement fin mars 2020 et a obtenu la fermeture des sites recevant du public. **FO** est la seule organisation syndicale à avoir mené cette action pour protéger les salariés de la pandémie. Pendant toute la période COVID, **FO** a agi avec détermination pour que les mesures prises garantissent au mieux notre santé.

FORCE OUVRIÈRE a réclamé avec insistance plusieurs expertises visant à protéger les salariés, mais s'est heurtée à l'opposition de plusieurs syndicats.

L'expertise suite au drame de Valence n'a pu être votée du fait de l'opposition du SNAP, de la CGC et de l'absence au vote de la CGT ; ainsi que celle relative aux problèmes du Puy en Velay, encore du fait de l'opposition du SNAP et de la CGC !!!

Pour l'affaire du Puy en Velay, seule **FO** a effectué un droit d'alerte en CSE pour protéger les salariés de cette agence alors que c'est l'une des prérogatives des élus pour obliger la Direction à agir.

FORCE OUVRIÈRE a intenté avec succès une action judiciaire pour forcer la DG à appliquer le droit européen en matière de congés payés en cas de maladie. Désormais les agents en longue maladie bénéficieront du même nombre de jours de congés que les agents présents.

Désormais, une autre action de **FO** permet également de reporter les congés acquis en cas de congé parental au terme de celui-ci.

FORCE OUVRIÈRE a initié un **DGI NATIONAL** relatif aux agressions concernant tous les agents occupant des postes de travail placés en situation d'accueil et / ou de contact direct avec les usagers dans le réseau et en structure, quel que soit le canal de réception et de communication. Ce DGI toujours en cours permet aux agents de l'invoquer pour se retirer de leur poste lorsqu'ils estiment qu'il y a danger pour leur sécurité.

Les élus **FORCE OUVRIÈRE** du CSEC dénoncent l'absence de mesures adéquates et efficaces prises par l'employeur pour prévenir les risques pesant sur la santé et la sécurité des agents en situation d'accueil.

Les enquêtes à venir, dans ce cadre, ont pour objet d'identifier les causes et de proposer des mesures.

De même, **FO demande l'anonymat** pour tous les agents en contact avec les usagers, cela aussi est une question de sécurité.

1. ALERTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE TOUS LES AGENTS SUITE A LA TRAJECTOIRE GDD

Dès la mise en place de l'accord GPEC initiant cette trajectoire, **FO** a refusé de signer et n'a cessé d'alerter sur l'évidence que cette diminution drastique des effectifs GDD (moins 30% voire plus encore) allait avoir des conséquences dramatiques sur tous les collectifs en agence, la charge de travail GDD ne pouvant être absorbée.



Ni la Direction Générale, ni les syndicats signataires n'ont tenu compte de ces alertes, avec les résultats qu'on connaît aujourd'hui. Le transfert d'une partie de la charge sur d'autres conseillers, et un accroissement sans précédent de l'insécurité et des agressions physiques ou verbales.

2. ALERTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENCADRANTS, RM et FONCTIONS SUPPORT

Abus de réunion en visioconférence, charge de travail, réunions qui se superposent ; **FORCE OUVRIÈRE** a obtenu l'arrêt de la superposition des réunions, et leur étalement.

• FO : LA CULTURE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE, MAIS PAS DE LA SIGNATURE A TOUT PRIX

FO a imposé les grands principes de la CCN des Assedic pour celle de Pôle emploi (ancienneté, 13^e et 14^e mois, congés, etc.) a participé à sa rédaction et l'a signée car c'est l'une des meilleures de France.

FO n'a pas signé l'accord OATT cadre, mais la plupart des accords d'établissements. L'enjeu était de permettre aux négociations locales la reprise des acquis existants pour en faire bénéficier tous les agents quel que soit leur statut, acquis que le projet Direction Générale supprimait tous dans l'accord.

FO n'a pas signé l'accord GPEC actant notamment la baisse des effectifs d'agents GDD. La DG et les signataires de l'accord ont fait une erreur stratégique lourde. **FO** a pourtant tiré la sonnette d'alarme.

FO n'a pas signé l'accord classification des agents privés car :

- ~Il ne prévoit pas d'évolution de carrière assurée par un automatisme.
- ~Il ne contribue pas à la reconnaissance de l'investissement des salariés.
- ~il participe à l'individualisation encore plus des relations de travail.
- ~il n'a pas défini comme l'exigeait **FO** de critères objectifs et donc favorise l'arbitraire.

FO n'a pas validé la classification des agents publics car :

- ~Elle déqualifie leurs métiers.
- ~Elle n'apporte aucune plus-value en matière de progression salariale (quotas de carrière exceptionnelle bloqués).
- ~Elle ne prévoit pas de déplafonnement de la grille indiciaire.

FO a signé les accords NAO, l'accord TH, télétravail, intéressement, QVT, dialogue social ; bref tous les accords apportant une réelle plus-value pour les agents de Pôle emploi !!!

• AGENT DE STATUT PUBLIC

Sur plusieurs champs, **FO** veille à l'application de décrets applicables aux agents publics. Les réclamations spécifiques qui ne trouvent pas réponse en région sont relayées au niveau DG et/ou en CSEC.

FO a demandé, à plusieurs reprises, la réouverture du droit d'option, et la possibilité pour tous les agents publics de pouvoir candidater sur tous les postes dans les mêmes conditions que les agents privés, ce que la DG a toujours refusé.

FORCE OUVRIÈRE a obtenu la possibilité aux statuts publics de pouvoir accéder en lettre de mission à des postes supérieurs à leur niveau d'emploi (statutairement).

➤ AU FINAL

- **FORCE OUVRIÈRE** est le seul syndicat à avoir été présent dans toutes les réunions CSE et CSSCT, enquête (Valence), et commission (politique économique, politique sociale, fonds de secours.)
- **FORCE OUVRIÈRE** est à l'écoute des agents, de ce fait les élus ont pu traiter un grand nombre de cas individuels : mobilité inter région, recours promotion, problème RH.
- **FORCE OUVRIÈRE** intervient dans les agences en cas de problématiques collectives (Thoiry, Valence, Le Puy en Velay, Villeurbanne, etc.)
- **FORCE OUVRIÈRE** est présent aussi en tant qu'organisation interprofessionnelle, et de ce fait participe aux négociations avec l'état (retraite, chômage).

**PAS DE BLABLAS, PAS DE MENSONGES,
FO AGIT VRAIMENT, ET CONTINUERA A LE FAIRE,
POUR DEFENDRE VOS DROITS ET VOS INTERETS !**

Si vous souhaitez nous contactez-vous pouvez nous écrire : syndicat.fo-ara@pole-emploi.fr