

EDITO

C'EST AUSSI DANS L'ENTREPRISE QUE CA SE GAGNE !



LIBERTE, EGALITE, FRATERNITE

Que reste-t-il de ces 3 mots affichés aux frontons des mairies et symboles de la république ?

La LIBERTE de manifester est remise en cause par la loi "anti casseurs" qui voudrait museler les rebellions du peuple. La répression syndicale est aussi à l'œuvre au quotidien.

Que dire de l'utilisation des LBD qui détruit des vies ?

L'EGALITE ? Depuis l'école en passant par le collège, le lycée, la fac, l'entreprise, chacun de nous peut constater que c'est un vœu pieux !

La FRATERNITE ... Le summum. La stigmatisation de l'autre devient monnaie courante et entretient la HAINE. Alors OUI, nous devons nous RASSEMBLER, nous UNIR pour que ces 3 mots, nous puissions les VIVRE ENSEMBLE.

Les sujets sont multiples :

- **JUSTICE SOCIALE & FISCALE,**
- **POUVOIR d'ACHAT,**
- **SECURITE SOCIALE, RETRAITE, ASSURANCE CHOMAGE**

Le supposé grand débat proposé par notre bon président ne peut se substituer à la mobilisation de chacun et chacune d'entre nous dans les entreprises.

Nos aînés n'ont pas tergiversé pour se mobiliser et nous faire profiter de ces conquies sociaux. C'est à nous de prendre le relai pour nous organiser, prendre la rue et GAGNER.

D'ores-et-déjà, des journées d'actions nationales sont annoncées le 8 MARS et le

19 MARS en INTERSYNDICALE et à POLE EMPLOI,

Elles doivent être le reflet de notre colère !!!



La folie de la victoire



Après **sept mois de grève** - dont plusieurs actions comme un **campement pendant 109 jours et nuits** devant l'établissement ou encore l'enchaînement de membres du personnel aux grilles de l'agence régionale de santé à Amiens -, après avoir réuni en assemblée générale les salariés grévistes, la **CGT de l'hôpital psychiatrique Philippe Pinel à Amiens**, accompagnée de FO et de Sud, a signé le jeudi 17 janvier le protocole de sortie de crise proposé par la direction la semaine précédente.

Celui-ci prévoit la création de **30 postes de soignants** (infirmiers et aides-soignants) dont dix déjà actés pendant le mouvement ainsi que la **titularisation de 25 contractuels**. Chrystèle Leclercq, déléguée CGT, considère que les mesures obtenues sont déjà **"une grande victoire"**. "On ne pensait pas que ce serait aussi long. Ça montre bien l'indifférence des tutelles par rapport aux problèmes et à la réalité du terrain", a encore commenté cette dernière.

Ce protocole de sortie de crise ne règle pourtant pas encore tous les problèmes. Restent notamment celui de la **sur-occupation des services** avec trop de patients par rapport aux nombres de places ainsi qu'un **manque flagrant de médecins** qu'il est difficile d'attirer.

Plusieurs associations dont le collectif Pinel en Lutte ont donc manifesté à Paris le mardi 22 janvier pour demander plus de moyens pour la psychiatrie.



Paris, le 8 février 2019

Poursuivre la mobilisation

Nous le savons, pour Pôle emploi, l'année 2019 sera l'année d'une nouvelle convention tripartite et d'une nouvelle convention assurance chômage. Mais elle sera aussi celle du danger lié aux prochaines Lois de Finances qui induiront de nouvelles suppressions de postes déjà prévues par le gouvernement, et des incertitudes sur l'avenir du financement de Pôle Emploi.

A cela s'ajoute des conditions de travail de plus en plus difficiles pour les agents tant en agence qu'en structure mais également pour l'encadrement local.

Même si le DG se et nous « félicite » régulièrement pour « nos performances et nos efforts », les remerciements ne se transforment pas en espèces sonnantes et trébuchantes et en reconnaissance concrète pour l'ensemble du personnel de Pôle Emploi : les pertes de pouvoir d'achat s'accumulent au fil des ans autant pour les agents de droit privé avec des NAO souvent égales à zéro, que pour les agents de droit public avec le gel du point d'indice.

La journée de grève du 20 novembre nous a déjà permis de peser sur les interlocuteurs politiques que nous continuons à rencontrer et d'obtenir une mission parlementaire sur les effectifs et les moyens de Pôle emploi.

Cependant, une seule journée de mobilisation ne peut suffire à inverser la tendance.

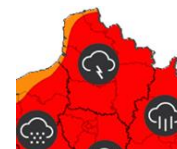
Nous devons montrer notre détermination en maintenant le rapport de force pour sécuriser l'avenir de Pôle Emploi et de son personnel.

C'est pourquoi l'intersyndicale appelle tous les personnels à cesser le travail le mardi 19 mars.

Pour nos emplois, nos missions, nos salaires et nos conditions de travail

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 19 MARS

Météo



Pôle Emploi : avis de tempête, Vigilance Rouge !

A l'image de l'orage de sanctions qui s'abat désormais sur les privés d'emploi, dans l'objectif inavoué de faire baisser artificiellement le taux de chômage, c'est désormais également en interne que la bataille est menée.

Nos directions régionales et locales, probablement pour se faire bien voir de leurs hiérarchies et anticiper les prochaines vagues de licenciements, n'hésitent plus à **sanctionner leurs « collaborateurs »**.

A l'image de la dérive autoritariste du gouvernement, comme par « ruissellement », **la répression est En Marche à Pôle Emploi !**

Camarades, collègues, méfiez-vous ! Aujourd'hui **une pluie de sanctions s'abat sur nous** : pour une validation de paiement malencontreuse, pour avoir montré un peu trop ostensiblement un bout de peau, pour des pseudo-paroles à l'encontre d'un collègue, on peut être sanctionné. Les convocations pour entretien préalable se multiplient dans la région !!!

Vigilance rouge donc mais sans psychose. Il faut continuer à défendre nos droits mais avec les formes...

Le Néo Management à PE



Notre nouvelle « gouvernance », pour reprendre les mots de notre direction, est inspirée de la méthode dite du **lean management**, méthode aussi utilisée à France Télécom lors de ses années « fastes ».

Or, les ergonomes du travail s'indignent contre les conséquences du lean sur les salariés, comme Bernard Michez, qui dénonce un recul : « *Ces idées montrent une méconnaissance totale du fonctionnement d'un être humain. [...]* ». Même impression chez son collègue Fabrice Bourgeois : « *On réduit les déplacements non productifs(...)* ».

Appliquée ainsi, la méthode **ne peut faire gagner de la productivité que pendant quelques mois**. Ensuite, les troubles musculo-squelettiques, les arrêts maladie et la démotivation gagnent les salariés. Toyota, Renault ou encore Atos ont ainsi connu de tels ravages.

Les ergonomes disent voir **de plus en plus de problèmes de santé** apparaître après de telles réorganisations dans les entreprises. Au ministère du Travail, on répond que le registre des expertises réalisées pour les CHSCT n'est pas assez précis pour confirmer ou infirmer cette impression.

Ces méthodes s'étendent pourtant à tous les secteurs. **Bernard Michez assure que Pôle emploi s'en est inspiré** pour s'organiser après la fusion entre l'ANPE et l'Unedic, notamment pour découper les entretiens avec les usagers. Et dans le cadre de la RGPP, l'Etat a fait appel à des consultants lean rémunérés jusqu'à 2 500 euros par jour. Plus généralement, c'est au tour des entreprises de services de s'y intéresser, comme le confirme Johan Petit, ergonomiste à l'université de Bordeaux et spécialiste des banques, assurances et mutuelles :

« L'idée dominante est qu'on peut supprimer ce qui est appelé la surqualité du service. Cette forme de rationalisation du travail ressemble au taylorisme car elle se vante d'un caractère scientifique. On découpe la production bout par bout, morceau de dossier par morceau de dossier, si bien que les salariés sont hyper spécialisés, et ont très peu de marges de manœuvre ».

Selon l'ergonome, la méthode fonctionne au mieux pour 80% à 85% des tâches quotidiennes ; mais pour le reste, cette organisation augmente la difficulté à aider le client, et finit par se retourner aussi contre les salariés :

« On empêche les salariés de faire du travail bien fait. Ils doivent suivre la procédure alors qu'ils savent que, parfois, cela va nuire à la qualité du service qu'ils vont produire pour un client. C'est une négation complète de l'identité professionnelle, qui est basée sur la capacité de l'employé à anticiper ou à résoudre les cas particuliers [...] On les empêche de se développer, de se démarquer socialement dans l'entreprise, de collaborer. Le travail, sous cette forme, rend les gens malades ».

En effet, les salariés sont par exemple invités à déposer des « Pat » (propositions d'amélioration du travail), et touchent des primes si celles-ci sont mises en place. Tous les matins, avant l'heure d'embauche officielle, une réunion est organisée pour faire le bilan de la veille. On vérifie si les objectifs de sécurité, qualité et de productivité ont été atteints. **Ces réunions ne sont pas obligatoires, mais Clément, qui y participe peu, dit s'être vu reprocher son manque d'implication sur le « lean » lors de son entretien de fin d'année.** Il n'a pas été augmenté.

Antoine Valeyre, chercheur au Centre étude de l'emploi, a comparé l'impact des différentes organisations du travail sur les salariés en recoupant des enquêtes statistiques européennes. Il conclut que le lean est au moins aussi nocif que le taylorisme sur la plupart des critères étudiés. Et dans plusieurs domaines, il s'avère même plus nocif car **les salariés souffrent d'autant plus qu'ils sont impliqués dans la réorganisation.**

« Il y a un effet d'engagement, c'est-à-dire qu'ils ont l'impression de ne pas pouvoir dénoncer un système qu'ils ont contribué à mettre en place », détaille Bernard Michez.

Pour la convention tripartite, la mise en place d'organisations locales, les planifications, les déploiements... nous sommes de plus en plus sollicités, poussés même à participer et à donner notre avis, souvent non écouté.

Et pourtant, sur l'ensemble des sites, malgré cette belle recherche de « synergie » et de qualité de vie au travail, les collectifs se divisent opposant l'indemnisation au placement, les équipes entreprises aux CDDE, voire les renforcés aux suivis !!!

Toute ressemblance avec des situations réelles ou avec des personnes existantes ou ayant existé ne saurait être que fortuite.



L'UNÉDIC, CLAP DE FIN ?

Les partenaires sociaux - soit huit organisations syndicales et patronales - sont responsables de l'Assurance chômage, de sa négociation à sa gestion. Ils pilotent ce régime de protection sociale au sein de l'Unédic, organisme paritaire de droit privé, qui éclaire les négociateurs et veille à la bonne application de leurs décisions.

En août 1958, ces organisations représentatives ont donc créé un système de protection contre la privation involontaire d'emploi. Elles ont signé, à l'issue d'une négociation, la première convention d'assurance chômage. La loi a alors chargé les partenaires sociaux de garantir le bon fonctionnement de ce régime assurantiel dont ils assurent la gestion et le financement. Depuis, ils négocient de façon régulière pour parvenir à un accord politique fixant les objectifs et les principes d'assurance chômage pour deux ou trois ans, de façon à faire jouer à l'Assurance Chômage un rôle d'amortisseur social face à la conjoncture.

L'accord ainsi obtenu sert de base à une convention établie par les services juridiques de l'Unédic, avant d'être agréée par l'État qui rend les règles obligatoires et applicables. Cette convention et le règlement d'assurance chômage détaillent ensuite les règles d'indemnisation.

Actuellement ont lieu ces négociations. Seul bémol, les organisations patronales s'opposent aux syndicats sur la taxation des contrats courts et ont quitté momentanément la table des négociations.

Ultime réunion le 20 février... S'il n'y a pas d'accord c'est du perdant-perdant !!!

L'enjeu de cette partie de poker est plus important qu'il n'y paraît. Sans accord pour préserver la gestion paritaire de l'assurance chômage, le gouvernement prendra la main et pourra imposer ses vues par décret. Il lui sera par la suite très facile de prétexter, au nom d'un équilibre budgétaire dicté par l'Europe, remettre en cause l'utilité des partenaires sociaux et l'avenir de l'Unédic et la nécessaire unification voire baisse drastique des montants de l'indemnisation chômage.

Par ce petit mot, nous voudrions vous dire **un grand merci pour tous vos témoignages d'amitié, de sympathie suite au départ de notre camarade et ami Daniel Coquel**. La cagnotte que nous avons ouverte en ligne sera intégralement reversée à sa famille.

Nous reprendrons cette phrase de la femme de notre ami : " Vous êtes venus si nombreux pour l'accompagner et nous reconforter. La cérémonie d'hommage était à son image - authentique. Il était fier de ses garçons et grâce à vous, ils ont pu mesurer combien leur papa était apprécié. Remerciez bien de notre part tous les camarades et collègues pôle emploi".

Nous n'oublierons jamais notre ami Daniel et nous serons toujours là pour sa femme et ses enfants car c'est toujours comme cela que nous agissons quand notre famille CGT est touchée en son cœur.



Citation du mois :

« Quand on ne sait pas où l'on va, tous les chemins mènent nulle part »

Henry Kissinger

