

**Service Public : Suppressions de postes  
Dématérialisation et déshumanisation  
Le tiercé dans l'ordre**

**Consultation Politique sociale de Pôle emploi**

***Déclaration lue par la CGT lors du point sur la consultation concernant la Politique sociale de pôle emploi***

La Politique sociale présentée confirme **le caractère néfaste des orientations issues de la Convention Tripartite précédente et du Plan stratégique**, traduction de la mise en œuvre des politiques d'austérité et de libéralisation des services publics et de la protection sociale.

Une présentation a été faite le 8 janvier concernant la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de pôle emploi.

**Baisse des effectifs** : La lecture des conclusions de l'expertise présentée en CCE met en lumière, une baisse QUI N'AVAIT PAS ETE ANNONCEE de 3% de l'effectif total des ETP actifs (moins 1500 ETP) entre 2015 et 2018.

Cette baisse significative ne permet pas de faire face à l'augmentation de la charge de travail liée à un chômage de masse sans cesse en hausse. L'utilisation dévoyée des services civiques ne peut en aucun cas absorber cette augmentation.

**La CGT Pôle emploi revendique toujours des effectifs supplémentaires, la titularisation de tous les collègues en contrat précaire et la mise en place d'équipes volantes ou mobiles.**

Au niveau régional nous constatons que la baisse des effectifs va continuer jusqu'en 2022; pour 2019 c'est environ 130 postes qui vont être supprimés.

**La formation des collègues** : La Formation nous est essentiellement présentée de manière quantitative et les actions de formation sont principalement adaptatives et imposées, ne permettant pas d'augmenter les qualifications des agents au service des besoins des usagers.

Pour la CGT, l'établissement ne cherche à développer que les compétences à court terme et à usage immédiat au service du poste occupé, sans prendre en compte les souhaits d'évolution professionnelle et/ou de qualification des salariés.

Pour la CGT, Le mode d'apprentissage doit rester principalement le présentiel en face à face, hors lieu de travail habituel, au plus près du lieu de vie des agents et certainement pas en e-learning.

**Qualité de vie au travail, nouveau pari de la confiance** : Vous, la direction, faites preuve de cynisme en mettant en avant ces orientations quand, en même temps, dans les agences et les services, l'épuisement professionnel gagne du terrain, les arrêts maladies explosent, quand beaucoup de managers sont en souffrance et jettent l'éponge, quand dans les services, des pressions sont exercées pour imposer des mobilités professionnelles et géographiques, ces orientations ne sont que des slogans qui sonnent faux.

**La classification** : La CGT s'est toujours battue pour des augmentations de salaires via la revalorisation du point d'indice (statut public) et de la partie fixe ou la valeur du point (statut privé) lors des négociations NAO. Un établissement doit travailler dans l'intérêt de l'ensemble de ses personnels en garantissant une évolution professionnelle et rémunératrice digne. La classification allonge les carrières et par conséquent ampute la progression dans le temps. Cette évolution ne va pas dans l'intérêt des salariés. Quant aux promotions, 0.8% de l'enveloppe, cela ne participe pas au bien vivre ensemble tant prôné par la direction car elle accroît la concurrence de chacun contre tous, anime les sentiments de rejets et dévalorise les non promus.

**Le dialogue social rénové:** Nous avons depuis quelques années pu observer un certain mépris de la direction face aux élus de personnel. (Nous l'avons dernièrement observé concernant le sujet des heures de sorties anticipées)...

**L'égalité professionnelle femmes/hommes** reste toujours d'actualité dans un établissement composé à 75% de femmes. Malgré les accords successifs, pavés de bonnes intentions, les inégalités de salaires persistent et l'accès des femmes aux postes d'encadrement évolue peu depuis la création de Pôle emploi.

Comme nous l'avons annoncé en 2017, La mise en œuvre de Pôle emploi 2020 avec de nouvelles organisations du travail, « le plan social » trajectoire GDD et le tout dématérialisé, l'accroissement de la sous-traitance et la continuité de la déconcentration / régionalisation réduisent déjà concrètement nos missions.

Nous apprenons également qu'un budget qui pourrait être de 49 millions serait alloué au financement de l'intelligence artificielle à Pôle Emploi, alors même que se généralise le calcul automatisé des allocations. Cela porte le risque de la destruction complète de toute intervention humaine dans notre offre de service de demain.

En conclusion, nous tirons une nouvelle fois la sonnette d'alarme. Le « pari de la confiance », porté par la direction générale comme modèle futur de l'organisation du travail, génère de l'auto-prescription (MAP) supplémentaire qui accentue l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Ceci, ajouté au contexte de baisse d'effectif autorisé par la GPEC, accentue de plus en plus le mal être et la souffrance au travail à Pôle emploi.

**En conséquence, la CGT Pôle emploi et ses élus rendent un avis défavorable sur la Politique sociale de Pôle emploi.**

**Résultat du Vote :** 0 POUR / 0 ABSTENTION / 21 CONTRE (contre à l'unanimité contre la Politique sociale de Pôle emploi)

**Information sur les modalités d'application de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » portant sur le transfert du pouvoir de sanction du préfet**

Ce transfert du pouvoir de sanction du préfet à Pôle emploi et l'application de ces nouveaux motifs de sanctions émanent de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel portée par le Gouvernement Macron.

Répartis en quatre groupes (Absence RDV, gestion de la liste, Projet de reconversion professionnelle et fausse déclaration), l'échelle des sanctions varie entre 1 mois de radiation au premier manquement (pour une absence sans motif légitime à un rendez-vous) à la radiation de 12 mois avec suppression définitive des allocations en cas de fausse déclaration.

L'insuffisance de recherche d'emploi, le refus ou l'abandon d'une action d'aide à la recherche d'emploi, l'abandon de formation, le refus du 2ème ORE, un refus d'élaborer ou d'actualiser son PPAE et le privé d'emploi se voit radier un mois (+ 1 mois de suppression ARE s'il est indemnisé) pour le premier manquement. Au deuxième c'est 2 mois, au troisième c'est 4 mois...

Toute fausse déclaration entraînera une radiation entre 2 et 6 mois ou radiation définitive...

Concernant la mise en œuvre, la procédure de sanction pourra être mise en œuvre par le DAPE ou le responsable de la plateforme. L'envoi d'une lettre d'avertissement avant sanction sera envoyée au DE avec le motif du manquement constaté, les sanctions et les voies de recours... Le demandeur dispose de 15 jours pour faire part de ses observations. Il aura la possibilité de demander un rendez-vous pour être entendu. Si sanction le demandeur d'emploi à deux mois pour faire appel.

La CGT est scandalisée par la mise en œuvre de cette chasse. Dans une période de chômage de masse, faire culpabiliser le privé d'emploi est indigne pour un pays comme le nôtre. Rajouter de la misère à la misère, voici le credo du gouvernement. Sur la forme, la mise en place est écœurante. La lettre d'avertissement est envoyée en envoi simple, concernant le recours, si le manager ne répond pas dans les deux mois, la sanction tombe sans autre forme de procès. Une pression énorme est posée sur les épaules du conseiller qui, certes, doit être en mesure de faire appliquer la loi, mais pas à se mettre à la place de celui qui appuiera sur la détente qui enverra le condamné à une détresse plus importante. Tout ça pour un deuxième refus d'offre d'emploi à mi-temps à 40 km de chez lui ? Viendra peut-être le temps où le collègue devra entrer en résistance et faire preuve de désobéissance civique !!!

### Activités réduites subies/animations de communautés : Point d'étape

Pour rappel, l'objectif est de proposer aux demandeurs d'emploi en activité réduite subie une offre de service adaptée visant à apporter un appui aux personnes qui travaillent à temps partiel de très courte durée et qui souhaitent travailler plus, basé sur une approche par les compétences via la mise en place d'une plateforme dédiée innovante intégrant un espace collaboratif et un annuaire de service spécialisés.

Concernant les évolutions techniques, pôle-talents (plateforme externe) est remplacée par SPHERE Actifs Précaires (Outils Pôle emploi). Sur ce point, la CGT se félicite que la direction ait fait ce choix...

5 agences tests expérimentent les « communautés d'entraide SHERE EMPLOI : Amiens Dury avec 65 contributeurs et 4 animateurs, Clermont avec 115 contributeurs et 3 animateurs, Laon avec 105 contributeurs et 4 animateurs, Lens-gare avec 95 contributeurs et 4 animateurs et Lille port fluvial avec 85 contributeurs et 4 animateurs.

La direction nous annonce + de 13000 visites comptabilisées sur les 5 espaces communautaires, + de 800 messages postés, + de 2000 pouces bleus.

Elle assure que les collègues volontaires ont été formés et accompagnés par 2 community managers.

La CGT est néanmoins vigilante quant à la mise en place de cette « évolution ».

Aucun temps dédié n'est prévu par la direction pour gérer ces communautés (pas de codification RDVA), Les collègues doivent gérer au fil de l'eau en sus des autres activités.

Pas de verbatim présentés en réunion, ni de la part des collègues animant les communautés, ni de la part des demandeurs d'emploi contributeurs.

Pas de filtre préalable, ce réseau social fonctionne comme facebook. Il faut veiller à la modération pendant la semaine. (La direction fait le pari de la confiance).

Concernant sa généralisation, le déploiement est renvoyé à l'issue de la nouvelle négociation tripartite.

Concernant cette communauté, que devient le suivi des demandeurs d'emploi effectuant une activité réduite subie n'ayant pas les compétences et l'appétence pour utiliser cet outil !!!

Affaire à suivre...

### L'E-Université

La e-Université s'inscrit dans le cadre législatif, notamment avec la loi de septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (encore elle). L'e-Université doit répondre aux demandes des utilisateurs, qui peuvent être parfois paradoxales : en effet, certains agents souhaitent à la fois avoir le temps d'approfondir, mais limiter les sessions d'apprentissage à des plages de 20 à 30 minutes. Le numérique offre des facilités d'apprentissage, avec des formats tels que les MOOC . Certains agents de Pôle Emploi connaissent ces outils ou en ont entendu parler, et souhaitent légitimement que la Direction générale offre ces nouvelles possibilités d'apprentissage.

L'offre de formation doit pouvoir être une « e-Université pour tous ». A fortiori pour les contenus numériques, les formations ne doivent pas être réservées aux « *digital natives* » (nés avec les nouvelles technologies), « *millennials* » (générations nées dans les années 2000) ni aux *geeks* et autres utilisateurs avertis. Au contraire, les formations en ligne doivent être destinées à chacun des 53 000 agents. Ca en prend pas le chemin.

Vos élus et votre représentant au Comité d'établissement :

Véronique BLEUSE ; Nicolas DELACOURT ;

Brigitte LEFEBVRE; Yann PIRIOU

Willy SPANHOVE

Pour nous contacter: [cgt.ce-hdf@pole-emploi.fr](mailto:cgt.ce-hdf@pole-emploi.fr)

<http://cgt-pole-emploi-hauts-de-france.fr>

