

Restructuration pôle emploi 2020 : L'agence de Bois Colombes ferme !

En conformité avec le projet Pôle Emploi 2020 que nous subissons, la DR nous présente son projet de restructuration pour le site de Bois Colombes, dernière agence cadre. Une première mouture avait été présentée fin 2017. La direction n'avait pas hésité à muter des agents de Bois Colombes de force, sans respect des textes, notamment le statut des agents publics. Suite à la mobilisation des agents et à l'intervention des organisations syndicales, dont la CGT, nous avons obtenu le retrait du projet. Cependant, nous n'avons pas trop d'illusion sur l'avenir de l'agence

L'objectif de la direction se trouve dans le document présenté aux élu(e)s du CE en mai 2018 sur la restructuration du réseau cadre : il s'agit de faire des économies avec « optimisation des moyens mobilisés » selon la direction, en particulier sur le plan immobilier, comprenant la fermeture pure et simple de site (comme l'agence magenta sur Paris).

Aujourd'hui, **la direction impose la fermeture de l'agence**. Un autre choix est possible : maintenir une agence de proximité pour les demandeurs d'emploi des communes avoisinantes. Mais la direction préfère grossir les agences du 92 Nord, même si pour certaines d'entre elles, la place manque déjà pour les collègues et les DE (par exemple, Levallois et Courbevoie).

De plus, le document de la direction reste imprécis sur la spécificité des postes proposés (RM, indemnisation, conseil) dans le mouvement spécifique. Son argument ? Permettre plus de souplesse dans les mutations pour ne pas bloquer les collègues. Nous y voyons plutôt une façon opaque de gérer les mouvements du personnel, dont la direction est devenue coutumière.

Dispositif Digit'@ll ou la destruction des qualifications et garanties Collectives

Nouveau projet de la direction : **les agents doivent s'auto diagnostiquer sur leurs « compétences » digitales pour bénéficier de formation à la carte en e-learning...** Les collègues du 75 et du 95 vont être les cobayes de cette expérimentation.

Pour la CGT, cela pose de nombreux problèmes. D'abord, la direction parle d'auto diagnostique. Mais nous y voyons plutôt de l'auto évaluation puisque les « résultats » de l'agent seront étudiés par l'ELD qui prescrira la formation adéquate.

De plus, ces formations ne se feront qu'en e-learning. Or, le contenu de ces formations est déjà discutable aujourd'hui. Par ailleurs, le format ne permet aucune discussion, aucun échange entre agents, avec le formateur. Et enfin, sur notre lieu de travail, nous sommes complètement pris dans notre activité.

Mais ce n'est pas tout. Les « formations à la carte » participent de la destruction des garanties collectives. Elles ont pour objectif de répondre aux besoins en terme de « compétence » de pôle emploi mais en aucun cas aux besoins de qualification de l'agent, seule façon pour lui ou elle d'obtenir des avancées salariales. C'est une attaque de plus sur la convention collective et la classification, déjà bien amochée par le nouveau projet en vigueur.

Important : cette démarche est sur la base du volontariat ! Pour la CGT, il faut refuser de se soumettre à cette auto évaluation !



Trajectoire GDD

Comme régulièrement depuis la signature de l'accord GPEC entérinant la disparition de plus de la moitié des agents GDD, la direction nous a fait un point sur l'évolution de la charge de travail et des ressources.

Même si la direction consent à dire que la charge de travail ne diminue pas, les données qu'elle nous présente sont loin de refléter la réalité. Nous apprenons par exemple que la charge de travail liée à l'ARC diminue. Mais comment peut-on présenter cela comme une diminution liée à l'évolution du métier et à la dématérialisation alors que les plages d'ARC sont tout simplement supprimées dans la plus part des agences ? De fait, la charge de travail liée à l'ARC est déplacée. Ce ne sont donc pas des données exploitables. La direction a quand même dû revoir le nombre d'agents « cibles » GDD à la hausse. Sur un total de 1692 agents (GDD, bi compétents) en novembre 2016, la direction s'était fixée, après GPEC, un nombre de 929 agents. Aujourd'hui, le nouvel objectif est fixé à 1078, soit plus de 100 agents de plus !

Pour la CGT, même 100 agents en plus ne suffiront pas à absorber la charge de travail des agents indemnisation.

Le retrait de la GPEC reste d'actualité tant pour la qualité du service rendu aux usagers que pour les conditions de travail des collègues

SIRHUS

La DG met en place une nouvelle fonctionnalité à SIRHUS : le module recrutement mobilité faisant le lien, informatiquement, entre accès externe pour les recrutements et gestion de SIRHUS par les RH et les managers.

Seul problème : elle ne respecte pas la CCN pour nos collègues CDD ! Alors que la convention collective permet aux agents CDD de postuler sur les postes rester vacants à l'issue des mouvements et d'être prioritaire (article B.8.4 §3), la modification proposée ne leur donnera aucun avantage. **La CGT est intervenue pour demander le respect des textes pour nos collègues précaires. Nous restons à la disposition de tou(te)s les collègues en CDD pour toute information.**



Contactez vos élus CE

Nadège Habti El Idrissi----- nadege.habti-el-idrissi@pole-emploi.fr

Francine Royon----- francine.royon@pole-emploi.fr

Sabine Souverville----- sabine.souverville@pole-emploi.fr

Syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr

Retrouvez tous nos dossiers détaillés sur <http://peidf.reference-syndicale.fr/>

