

## **FACE A L'ARBITRAIRE DE LA DIRECTION NOUS AVONS DES DROITS**

La réorganisation du travail à Pôle-emploi augmente continuellement les charges de travail tout en maintenant un sous-effectif permanent. Si l'objectif est de limiter les dépenses, ces économies budgétaires se font au détriment de nos missions de service public et de nos conditions de travail.

- Les usager-e-s sont mis à distance, l'objectif à terme est de dématérialiser définitivement le suivi. Les nouvelles modalités d'accompagnement sont déjà l'aveu d'un service dégradé. L'absence de moyens mis à disposition du conseiller ne permet tout au plus que l'enregistrement et le contrôle des demandeurs d'emploi.
- Les agente-e-s ne cessent de voir leur condition de travail se dégrader. La rationalisation des tâches liée à la politique de sous-effectif de la direction transforme les conseillers en opérateurs de saisie. Les missions professionnelles, vidées de leur sens, font l'impasse sur toute valeur qualitative au profit d'objectifs quantitatifs et d'indicateurs chiffrés. Les missions d'accompagnement sont à présent sous traitées à des prestataires privés.

Pour le SNU-PE-IDF, seule une mobilisation forte des agent-e-s, exigeant les moyens nécessaires à un véritable service public de l'emploi, peut infléchir la politique actuelle de la Direction. En écrasant les agent-es sous les charges de travail, en les isolant dans des agences aux dimensions inhumaines, la Direction travaille activement à éviter toute forme d'organisation et de mobilisation. Mais des outils syndicaux existent pour nous permettre d'échanger, de nous organiser et de nous protéger.

- **SE RETROUVER POUR ECHANGER ET S'ORGANISER : HMI ET CFS (p2)**
- **ALERTER ET SE PROTEGER : PNS, DROIT D'ALERTE, DROIT DE RETRAIT (p3)**
  - **BOYCOTTER LES ORGANISATIONS PATHOGENES DU TRAVAIL (p4)**

## **CREER DES ESPACES D'ÉCHANGE ET S'ORGANISER :**

- HEURES MENSUELLES D'INFORMATION**
- CONGES DE FORMATION SYNDICALE**

**LES HEURES MENSUELLES D'INFORMATION (HMI)** (Art 42 § 15 de la CCN) autorisent les organisations syndicales représentatives à tenir pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. Si la durée de cette dernière ne peut excéder une heure, les heures peuvent toutefois être cumulées pour tenir une réunion de trois heures par trimestre.

Les HMI sont l'occasion pour les agent-e-s au sein d'une même structure de se rencontrer pour échanger, identifier les problématiques communes, définir des revendications et s'organiser pour porter leurs revendications auprès de la Direction.

Pour organiser une HMI dans votre agence, il vous suffit de contacter la permanence du SNU-PE-IDF.

**LES CONGES DE FORMATION SYNDICALE (CFS)** (Art 40 § 4 de la CNN) permet aux agent-e-s de s'inscrire aux formations proposées par les organisations syndicales à hauteur de 15 jours par an, avec maintien de la rémunération bien entendue.

Les CFS sont une occasion incontournable de s'informer sur l'actualité de Pôle-emploi et sur les stratégies de la Direction mais aussi de se rencontrer pour mettre en commun nos ressentis, et mettre en place des perspectives de mobilisations et d'actions.

Pour exemple, le SNU-PE-IDF a récemment organisé des CFS sur la classification métiers, la réforme du régime des retraites, la restructuration des A2S, le statut public et sur souffrance et travail.

Pour déposer votre demande de CFS, vous devez envoyer la convocation à votre hiérarchie au moins 30 jours avant la date de formation. Pour être informé des CFS organisés par le SNU-IDF, contactez la permanence du SNU-IDF.

## **ALERTER ET SE PROTEGER :**

### **PNS - DROIT D'ALERTE - DROIT DE RETRAIT**

**LE PLAN NATIONAL DE SECURITE (PNS)** permet aux agent-es de saisir dans le Registre de sécurité toute situation de mise en danger et de souffrance au travail dont il est le témoin ou la victime. Il doit être disponible et en libre accès dans toutes les agences et structures.

En relatant un événement ou une situation, en décrivant ses conséquences et sa récurrence, les saisies sur PNS sont autant de preuves qui permettent de mettre en évidence les conséquences dramatiques de la réorganisation du travail, du manque de moyens et de la souffrance au travail qui en résulte. Elles permettent ensuite d'engager la responsabilité de l'employeur et de déclencher des actions administratives ou juridiques comme le droit d'alerte.

**LE DROIT D'ALERTE** permet, lorsqu'un danger pèse sur la sécurité et la santé des agents, de solliciter les élu-e-s délégués du personnel et CHSCT pour ouvrir une enquête qui sera conjointement menée par les élu-e-s du personnel et l'employeur.

A l'issue de cette enquête, l'employeur est tenu de mettre en place les mesures préventives. Si celui-ci les refuse, l'inspection du travail est saisie et peut utiliser ses pouvoirs coercitifs pour mettre en demeure l'employeur jusqu'à saisir le Tribunal de grande instance. En cas de réalisation du danger, il faut savoir que l'employeur engage sa responsabilité civile et pénale.

**LE DROIT DE RETRAIT** peut être exercé par les agent-es lorsque leur santé et/ou leur sécurité sont en danger. Il consiste pour le salarié à se retirer de son poste de travail et, si nécessaire, à quitter les lieux pour se mettre en sécurité.

Si le ou la salarié-e doit avertir immédiatement l'employeur, il ou elle n'a en revanche pas besoin de son accord pour user de son droit de retrait. Le droit de retrait n'entraîne évidemment pas de sanction ou de retenue de salaire.

L'agent-e pourra exercer son droit de retrait tant qu'aucune mesure ne sera prise par l'employeur pour mettre fin au danger constaté.

## **BOYCOTTER LES ORGANISATIONS PATHOGENES DU TRAVAIL : OBSERVATIONS, EPA, QUIZZ...**

**LE SNU CONTINUE D'APPELER A BOYCOTTER CERTAINES MODALITES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL :**

**LES OBSERVATIONS PEDAGOGIQUES** sont une nouvelle étape dans le contrôle, la déqualification du travail et l'infantilisation du personnel. Prétendant vouloir « *maintenir et développer nos compétences* », la direction entend remettre en cause notre professionnalisme et nos compétences.

**LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ANNUELS (EPA)** accentuent le contrôle de production de chaque agente et agent, et individualisent son rapport au travail. Cela permet d'isoler l'agent-e, et d'éclater les collectifs de travail, en définissant des objectifs individuels. On tente ainsi d'acquiescer l'adhésion de l'agent-e et de le rendre responsable d'objectifs impossibles à atteindre compte tenu des moyens très limités mis à sa disposition.

**LES QUESTIONNAIRES D'AUTOEVALUATION**, que la Direction compte soumettre régulièrement aux personnels, sont un nouvel outil pour remettre en cause nos compétences et accroître l'humiliation quotidienne qui pèse sur les agent-es.

### **CONTACTEZ LE SNU-IDF ET SES ELUS :**

SNU Pôle-emploi FSU IDF : 4-14 rue Ferrus 75014 Paris ; Tel : 01 58 10 45 41/39  
[syndicat.snu-idf@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu-idf@pole-emploi.fr) / <http://www.snupeidf.fr>

Nos élu-es CHSCT contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Nos élu-es DP sont les représentants des salariés. Ils portent les réclamations des salariés, peuvent saisir l'inspection du travail et assister les collègues lors d'entretiens.

Nos élu-es CPL sont obligatoirement consultés pour les mutations, les permutations, les avancements accélérés et les carrières exceptionnelles des agents publics.

Nos élu-es C.E. assure une expression collective des salariés concernant les décisions relatives à la gestion de l'Etablissement et l'organisation du travail.