



La CGT plus que jamais nécessaire à Pôle emploi... et demain à France Travail...



Du 13 au 23 novembre, nous allons élire les représentant-e-s du personnel au CSE (Comité Social et Economique) Pôle emploi Grand Est.

Il est important de prendre le temps de réfléchir à notre vote : qui nous représentera le plus efficacement face à la Direction pour défendre nos intérêts collectifs et individuels ?

Les prochains mois et prochaines années vont être cruciaux, notamment avec la perspective de France Travail.

Il est urgent de se doter de beaucoup plus de représentants déterminés.

Les résultats des élections permettent de déterminer « le poids » de chaque organisation syndicale ayant présenté des listes de candidats et donc son pouvoir de négociateur.



A Pôle emploi les négociations entre « partenaires sociaux » sont incessantes et portent sur de nombreux thèmes. Des négociations majeures ont eu lieu. De mauvais accords ont été signés.

Le bilan du mandat écoulé 2019-2023 est sans équivoque : sans la CGT et donc sans réelle opposition, et avec l'appui de syndicats majoritaires peu combatifs voire « signent-tout », l'Etablissement a pu imposer un rythme effréné de changements et de réformes qui nous ont impactés souvent négativement : rémunération, conditions de travail, protection sociale, carrière, égalité femmes-hommes, formation, avenir professionnel...

A la CGT, nous pensons que le progrès social est possible et que rien ne justifie une régression de nos droits.

Par principe, la CGT ne signe jamais un accord qui entérine un recul des droits des salariés.

Certaines organisations syndicales pensent qu'un accord qui permet de « limiter la casse » peut se signer.

Tout est question de point de vue, mais la logique du « mieux que rien » a ses limites et les conséquences peuvent être lourdes et durables pour les salariés. Pour exemple, les signatures d'accords NAO à zéro euro en échange de primes, qui se sont multipliées dans une désastreuse logique du « mieux que rien » entretenue année après année par les syndicats « signent tout », a conforté la Direction dans sa volonté de ne rien lâcher au niveau salarial et de se contenter de donner quelques miettes (généralement sous formes de primes). En 2023 les 2% sont dérisoires face à l'inflation cumulée (et ne sont sans doute consentis que pour mieux faire passer France Travail...).

Par son expérience et sa clairvoyance, la CGT a une lecture à long terme des conséquences de la signature d'un accord, et notamment des effets « ricochets » néfastes que les signataires ne prennent pas la peine d'analyser et de prendre en compte.



Pour exemples :

- Le scandale des accords NAO depuis maintenant une décennie, déjà évoqué...
- L'accord GPEC a entériné le principe de « métier en décroissance » : s'en est suivi notamment « Trajectoire GDD » responsable des problèmes et de la souffrance au travail que connaît une majorité d'agents GDD,
- L'accord Egalité Professionnelle Femme/Homme, sans moyens financiers, passe à côté de sa raison d'être et ne permet pas suffisamment de tenir des engagements en termes de rattrapage salarial et de déroulement de carrière des femmes,

- L'accord de déplaçonnement du taux de CDD à Pôle emploi permet à la Direction d'embaucher autant de précaires qu'elle le souhaite (avec tous les problèmes induits), et par conséquent de freiner ou stopper les embauches en CDI...
- L'accord Télétravail ne traite pas la question de la dégradation des conditions de travail en agence (pouvoir « se mettre à l'abri » au moyen du télétravail ne suffit pas), n'offre pas de garanties suffisantes aux agents, livre à la Direction un outil pour contraindre les agents dans le cadres des transformations futures liées à France Travail,
- Les deux accords (2016 et 2021) Mutuelle Santé-Prévoyance entérinent une hausse importante des cotisations en même temps qu'une diminution des prestations (notamment baisse vertigineuse des garanties décès et invalidité) ; propose un système de sur-complémentaire volontaire pour « limiter la casse » (contraire aux principes fondateurs de la protection sociale car instaurant un système à 2 vitesses) avec participation financière à la charge des seuls agents, et contient une clause instaurant la possibilité de révision des cotisations par la mutuelle en fonction de ses résultats financiers,
- Etc...



La CGT signe les accords lorsqu'ils sont bénéfiques pour les agents !
(rémunération, carrière, conditions de travail, avenir de l'établissement...).

Par exemple, la CGT a signé l'avenant à l'accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi, qui comporte des avancées réelles et concrètes, réclamées depuis de nombreuses années: facilitation des autorisations d'absence pour soin pendant le travail, télétravail handicap facilité, meilleures garanties sur le délai d'aménagement de poste, rapprochement domicile-travail, etc.

La plupart des accords signés ces dernières années par les syndicats « signent tout » n'ont pas été à la hauteur des attentes et des enjeux, quand ils n'ont pas entériné des reculs...



Et France Travail, qui sera sur les rails au 1^e janvier 2024 pour un déploiement jusqu'en 2027, promet une transformation sans précédent de nos missions et de nos emplois !

Nous serons tous impactés, quel que soit notre métier, notre statut, notre catégorie socio-professionnelle !

**Pour être bien défendus pendant les échéances cruciales à venir,
un seul rempart efficace :
la clairvoyance et la combativité de la CGT Pôle emploi.**

**Du 13 au 23 novembre 2023, ne vous trompez pas :
votez Pôle emploi Grand Est !**



Ne subissez plus ! REJOIGNEZ-NOUS !

Courriel : syndicat.cgt.grandest@pole-emploi.fr

Internet : <http://cgtpegrandest.reference-syndicale.fr/>

Facebook : [cgt Pôle Emploi Grand EST](#)

