

Dijon le 1^{er} septembre 2020,



Prime Covid – les agents mis dos à dos !

Dans son instruction du 28 juillet dernier, la direction générale formalise les conditions de versement de la fameuse prime Covid issue des mesures gouvernementales. Il en ressort que nos craintes formulées début juillet étaient bel et bien fondées.

1. « Avoir exercé à minima 80 % d'activité durant la période de référence du 24 mars au 15 mai inclus. »

Sont donc exclus, les agents, malades ou vulnérables, ceux qui ont dû garder leurs enfants, ceux qui faute d'ordinateurs n'ont pu télétravailler. Pour eux, qui ont subi la confiscation de jours de congés, c'est la double peine.

2. 15 à 20% des agent-es maximum seront concernés. Alors que DG et DR ont félicité l'ensemble du collectif, au final, seule 1 personne sur 6 va voir son investissement reconnu ! 1833 agent-es à l'effectif en août 2020 dont 1467 non bénéficiaires de la prime

3. 3 taux prédéfinis et forfaitaires : taux n° 1 : 330 euros ; taux n° 2 : 660 euros ; taux n° 3 : 1 000 euros.

Qui parmi les 366 primé-es se verra attribuer le montant maximum de 1000 euros ?

Cette prime ne se contente pas d'exclure 80% de l'effectif, elle met les 20% restant en concurrence.

En CSE les élus SNU ont pointé qu'aucun collègue n'a choisi : d'être personne vulnérable, de ne pas être équipé d'ordinateur portable, d'être en garde d'enfant, d'être confiné. Tous les agents de Pôle emploi ont subi la pandémie et le SNU souhaite bon courage aux ELD pour l'attribution de ces fameuses primes. La Direction insiste elle sur « **pas de prime ne vaut pas absence de reconnaissance de l'investissement** ». Les ELD (en lien avec les DT) ont la lourde responsabilité de choisir qui en bénéficiera et pour quel montant. Aucune harmonisation régionale, aucune réflexion sur les tensions que ce procédé peut induire. Interrogeons-nous : Quid de l'égalité de traitement du collectif ? Nombreux sont ceux qui devront se contenter des mails de remerciement de la direction ...

N'oublions pas que le maintien de nos rémunérations est le fruit d'une décision gouvernementale et non de notre DG.

Surtout, n'oublions pas que depuis maintenant quatre ans, la direction se félicite, dans les médias et auprès des différents gouvernements, du travail exceptionnel effectué par Pôle emploi et ses agents. Mais depuis quatre ans, la direction n'a concédé aucune augmentation lors des négociations annuelles obligatoires...





Nouveau marché titres restaurant Déclaration du SNU

La direction nous annonce sa décision de passer les titres restaurants en 100% digital d'ici 2024.

Elle se retranche derrière l'atteinte d'objectifs ambitieux :

- Garantir aux agents **le plus haut niveau de services possible** adaptés aux usages actuels et futurs
- Simplifier la gestion des titres restaurant et **répondre à nos engagements du plan stratégique 2022** mais ambitieux pour qui ? Pour afficher que l'on veut garantir aux agents le plus haut niveau de services possible adaptés aux usages actuels et futurs, **encore aurait-il fallu leur demander leur avis car ne l'oublions pas, ils financent 40% de la valeur faciale des titres.**

Et qu'appelle-t-on des usages actuels et futurs ?

La direction souhaite-t-elle entraîner à marche forcée les agents de Pôle emploi dans la proposition 16 du rapport CAP 22 « Vers une société zéro cash pour simplifier les paiements tout en luttant mieux contre la fraude fiscale » ? Si c'est le cas, de quel droit se le permet-elle ? Certes les modes de paiements matérialisés sont de plus en plus remplacés par la dématérialisation mais sommes-nous obligés de faire table rase du passé ?

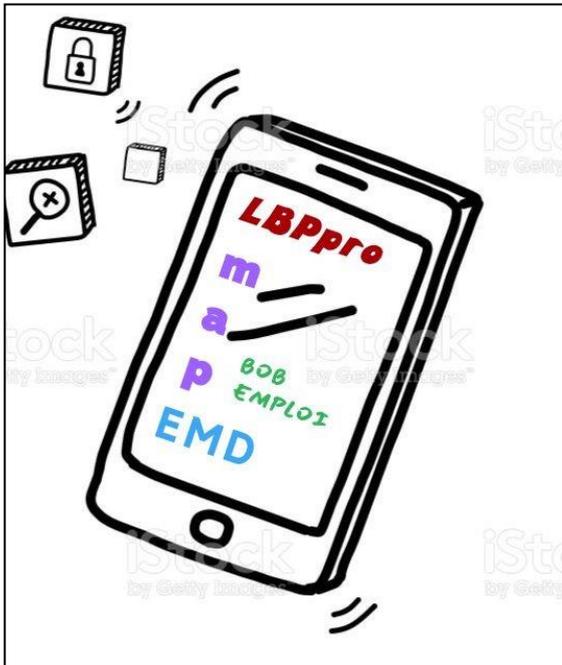
Après le passage aux feuilles de paye dématérialisées (qui n'en doutons pas deviendront un jour le seul moyen d'avoir accès à nos justificatifs de salaire), quelle sera la prochaine étape ?

Et pour le bien de qui ?

La DG affiche vouloir répondre à ses engagements du plan stratégique 2022. Se faisant elle répond en grande partie à cette question même si elle se cache derrière le terme pompeux de RSE. Car l'enjeu pour elle est bien là : réduire encore et toujours les coûts. Et comme toujours, elle fait fi des éventuels besoins des agents utilisant même la culpabilisation (ticket papier égal carbone) pour faire passer la pilule. Au passage, permettez-nous de vous rappeler que le monde digital n'est absolument pas réducteur d'émissions carbonées. Et tout cela en imposant un moyen de paiement que de plus en plus de restaurants/commerçants refusent car leur coûtant plus que le système papier.

Elle finit d'y répondre en affichant que cette solution limite sa responsabilité en cas de vol et de détournements d'usage.

Pour finir, nous pensons que cette dictature de la digitalisation à tout crin est porteuse de dangers que l'on ne peut plus qualifier de dystopiques. Il suffit de regarder l'évolution de la société chinoise pour se rendre compte que tous les avantages de la révolution numérique ne pèsent pas lourds face à ses déviances.



Widget attractivité, La bonne compétence pro ...

Des outils annonçant la disparition du conseiller ?

Le 1^{er} est lié à la prise d'offre, une fenêtre s'ouvre pour donner au conseiller des infos relatives au marché du travail, évolution des candidatures sur le même type d'offres et des critères tels que salaire. Pour l'établissement, cet outil vise à accélérer les recrutements. Pour le SNU, les données agrégées ne sont pas fiables (doublons, absences d'éléments importants comme le salaire...), les résultats seront donc inexploitable par le conseiller et pourraient même l'induire en erreur.

La bonne compétence pro, issue d'un partenariat PE/Medef, est un outil censé favoriser les recrutements et qui s'adresse directement aux recruteurs.

Avec le Widget attractivité, la bonne compétence pro, EMD, PE poursuit le déploiement d'outils permettant à terme de se passer de conseillers. Tout cela avait déjà commencé avec Bob Emploi, vous vous en souvenez ?

Vos élu-es SNU BFC en CSE

snu-bfc.amico@pole-emploi.fr

jean-yves.astre@pole-emploi.fr

emmanuel.berthaud@pole-emploi.fr

hinda.charnoubi@pole-emploi.fr

snu-bfc.gruot@pole-emploi.fr

sylvie.selaries@pole-emploi.fr

Votre représentant syndical SNU BFC au CSE

snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr



@snubfc