

**PLAN DE CONTACT ET CHALLENGE,
PARCOURS DE REMOBILISATION :**

Quelle différence entre un DELD d'octobre 2021 et un DELD de janvier 2022 ? 46552 DE sont concernés par cette opération décidée la veille pour le lendemain. Le SNU aurait préféré que le but de l'opération coup de poing soit que chaque DELD se voit proposer une solution alors que la direction affiche comme objectif que chaque DELD soit contacté.



Est-ce un aveu de faiblesse de sa part ? Finalement, la segmentation du fichier en plusieurs modalités d'accompagnement nous avait été présentée en son temps comme le nec plus ultra pour offrir le service adapté et attendu par nos usagers. Mais alors comment se fait-il qu'en région BFC nous ayons autant de DELD ? Y aurait-il un souci de charge de travail ? Finalement, n'y aurait-il pas un problème d'effectif à Pôle emploi ? Et que dire des raccourcis pris par la ministre du travail en s'appuyant sur un million d'offres diffusées et non pourvues sur pole-emploi.fr afin de justifier sa demande d'opération coup de poing chômeurs longue durée ? Le SNU a rappelé à la direction que tout conseiller de Pôle emploi sait pertinemment que ce chiffre ne reflète aucunement la réalité du marché du travail. Lorsque la DG a accepté que le site devienne agrégateur d'offres de nombreux autres sites de recherche d'emploi, le SNU avait déjà alerté sur le risque de doublons, triplons, quadruplons et plus d'OE (ce qu'une enquête de France Info a révélé mi-septembre). Etonnant, non ?

Le SNU a fait une déclaration sur ces deux points à l'ordre du jour dont vous trouverez ci-dessous un extrait : *Quelle est la logique dans tout cela si ce n'est que vous démontrez par l'absurde que Pôle emploi, avec son action DELD et challenge, répond purement à une commande politique ? En effet, la commande de réception pressante et urgente qui est imposée et le dossier sur le parcours de remobilisation s'entrechoquent et mettent en lumière les incohérences de ces injonctions.*

Pour retrouver la déclaration complète : [Déclaration SNU DELD et plan de remobilisation](#)¹

ZERO PAPIER EN AGENCE : LE PROGRES EN MARCHÉ ARRIERE FORCEE.

Encore un exemple de projet présenté par la direction comme une révolution dans nos manières de faire et comme un progrès tant pour les agents que pour les usagers. Et pourtant : allongement des délais de traitement, journées de travail complète à ne faire que des scans, coût postal de la dérivation qui risque de grimper en flèche, perte de sens au travail pour celles et ceux qui passent leur temps à scanner des documents, traitement erratique de la part de TESSI sur de nombreux dossiers... Et tout cela s'empile avec les nouvelles modalités de calcul de droits qui multiplie le nombre de documents à scanner. Sans compter, selon les sites, les ratés de la Poste sur la distribution ou la dérivation du courrier. Mais soyez rassurés, comme nous l'a certifié la direction, il est normal que dans une phase de test, il y ait des couacs. C'est d'ailleurs fait pour cela un test : être confronté aux ratés pour les résoudre avant de déployer France entière. Mais cela ne règle pas les coûts postaux engendrés pour nos usagers qui parfois sont obligés de nous écrire en recommandé pour tenter d'éviter un allongement des délais de traitement : ça c'est du progrès (en tout cas pour la Poste) ! Cerise sur le gâteau : le SNU attend toujours que la direction communique sur le coût de cette nouvelle externalisation tant sur le contrat avec TESSI qu'avec la Poste.





**SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL :
LE DGARH S'IMMISCE DANS NOTRE CHAMBRE A COUCHER.**

Alors que la direction en déployant tous ces projets d'ADD, de PPC, de zéro papier, de pack de remobilisation, de signature électronique, de télétravail, de WePlan, de CVM, excusez-nous si on en oublie, nous promet une merveilleuse qualité de vie au travail, la réalité semble tout autre.

En effet, pour nous aider à tenir le coup, la DG propose des séminaires dématérialisés avec la caution de consultants externes dont les pédigrées sont longs comme le bras. L'objet de ces visioconférences intitulées "Adaptation au changement ou comment adapter ses comportements par rapport à de nouveaux contextes et modes de travail ?" est un aveu de l'impact néfaste des conditions de travail sur notre santé. Du coup, pour contrebalancer ces troubles, le DGARH s'invite dans notre intimité et nous propose de réguler nos modes de coucher et de lever.

Nous sommes consternés par le mail du DGARH, reçu le 22/10, parce qu'il expose deux réalités auxquelles, malheureusement, le personnel de Pôle emploi sera de plus en plus confrontées.

Pour retrouver la déclaration complète : [Pôle emploi adepte de la fabrique du consentement](#)²



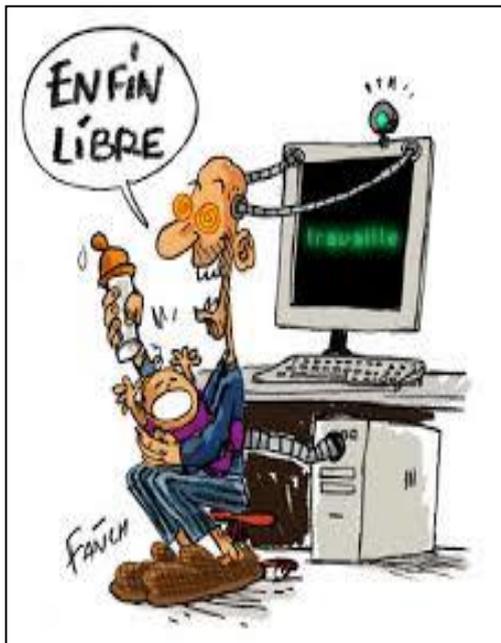
HEURES ECREEES

(toute heure réalisée en dehors du pointage ou au-delà des possibilités de crédit journalier, hebdomadaire ou annuel) : depuis plusieurs années le SNU revendique que la direction arrête d'écarter les heures de travail et paye ce qu'elle doit à ses agents.

Se retranchant derrière des considérations techniques fumeuses, cette dernière nous affirme en région ne pas pouvoir comptabiliser ces heures. Comme si l'informatique était bridée.... Et pourtant, ce sujet a été inscrit à l'ordre du jour du CSE d'octobre de la région Occitanie.

Aussi, le SNU a réclamé que la direction de PE BFC fasse de même lors du CSE de novembre. Nous ferons tout notre possible pour qu'enfin tout travail réalisé ne soit pas dissimulé et soit rémunéré à sa juste valeur. S'il y a du travail dissimulé et non payé, c'est une preuve de manque de personnel et cela entraîne des impacts néfastes sur notre santé. Plutôt que de s'immiscer dans nos modes de vie, Pôle emploi ferait bien mieux de recruter et de payer le travail réalisé.





TELETRAVAIL

Comment faire croire que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes alors que la réalité est bien plus contrastée ?

Il suffit de refuser toutes les demandes qui ne vont pas dans le bon sens voulu par les ELD, de demander que le personnel modifie celles-ci afin de correspondre aux vues de ces mêmes ELD, et le tour est joué. 100% des demandes sont satisfaites. Bien souvent, cela se traduit par des possibilités de télétravail d'un jour plutôt que deux ou trois souhaités.

A partir du 8 novembre, la campagne 2022 s'ouvre pour l'ensemble du personnel dans le cadre de l'accord qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier pour les agents de droit privé et dans le cadre du décret fonction publique pour les agents du statut de 2003.

N'oubliez pas de contacter vos élus et représentants SNU en cas de questions et/ou de différent avec votre ELD.

JOURS DE PONT 2022



- 27 mai,
- 15 juillet,
- 31 octobre.

Vous aurez donc 2 jours mobiles à poser selon vos désirs.

Pensez bien à poser votre GJFO (garantie de jour férié) avant le 31/12 sinon il sera perdu.



Références

1

<http://snubfc.fr/Documents/En%20direct%20du%20CSE/D%C3%A9claration%20SNU%20DEL%20et%20plan%20de%20remobilisation.pdf>

2

<http://snubfc.fr/Documents/En%20direct%20du%20CSE/d%C3%A9claration%20SNU%20PE%20adapte%20de%20propaganda.pdf>

