

● Virage digital

Déqualification générale

La recherche de profit à tout prix, la liquidation des services publics, la réorganisation du travail et la déqualification des personnels se sont trouvées un prétexte que nos dirigeants nous ressortent immanquablement : le virage numérique. Petit tour d'horizon, quand mauvaise foi rime avec cauchemar.

Un service public par écran interposé

Irrémédiablement, les projets de la DG entraînent notre institution vers ce qui paraît être le véritable objectif de la Direction : un service public de l'emploi par écran interposé. Suite à une expérimentation concernant le conseil à l'emploi et déployée dans quatre régions - Ile-de-France, Normandie, Nouvelle Aquitaine et Paca - seules deux modalités subsisteront à terme : Suivi et Accompagnement. Sans surprise, la modalité Suivi prévoit de « faire de l'animation collective le cœur du métier du conseiller, privilégier les outils numériques comme leviers d'animation, promouvoir l'offre de service digital ». Le document prévoit même de « développer de nouvelles formes d'animation

collective en physique et à distance (dont digitale et communautaire) ». Interrogée sur le sens sibyllin de cette proposition, la Direction a répondu qu'elle envisageait de développer les réseaux sociaux internes ouverts aux usagers et permettre ainsi l'animation collective dématérialisée ! En parallèle, la Direction a présenté son projet de généralisation de la visioconférence et l'équipement de l'ensemble des conseillers d'ici fin 2018. Un appel d'offres est d'ailleurs en cours pour l'habilitation de 30 000 postes. Mais le cauchemar numérique est une source d'inspiration inépuisable pour les perspectives nourries par notre Direction. Après avoir travaillé patiemment à désorganiser le travail des agents avec

l'objectif patent de détruire les collectifs de travail, la Direction lance le réseau social Pôle, bidule numérique idéal pour digitaliser ce qui passait auparavant par les échanges de pratiques, les formations ou les tutorats. « N'attendez plus et engagez la conversation sur Pôle dès maintenant » conclut d'ailleurs la vidéo de présentation diffusée sur l'intranet. Et bien sûr, achèvement de l'essence d'un service public de l'emploi, à savoir la relation personnelle d'un usager à son conseiller, l'accord - qui porte si mal son nom - sur la qualité de vie au travail propose aux conseillères et conseillers de travailler de chez eux, à travers leur écran, grâce à son principal article : le télétravail. ●

Ardèle SALEM

Expertise GDD à charge

Le projet *Trajectoires GDD* prévoit de diviser par deux les effectifs des personnels en charge de la gestion des droits sous prétexte du développement des services dématérialisés. Peu convaincus par les arguments de la Direction, certains CE et CHSCT ont missionné une expertise. Le rapport du cabinet Degest missionné en Ile-de-France est éloquent à plus d'un titre. Le rapport commence par le constat que les réorganisations du travail liées au développement du numérique augmentent les charges de travail, notamment du fait de la multiplication des canaux d'accès aux données. Le rapport attaque ensuite la méthodologie de l'établissement lui permettant d'établir de fumeuses baisses de charge. Le rapport dénonce les calculs prévisionnels de charge qui ne reposent sur rien, puisque la Direction utilise le logiciel Rendez-vous agence (RDVA). Or RDVA est un outil de planification, pas de calcul des charges. D'autant que RDVA ne rend pas compte de l'ensemble des activités d'une filière, que la Direction a beau jeu de ne choisir que certaines activités qui valident sa démonstration, et que la participation aux activités de l'agence n'est de toutes les manières pas quantifiables sur RDVA... Bref, l'expertise montre clairement que la Direction définit la baisse de charge attendue pour ensuite produire des analyses fantaisistes cherchant à la justifier. Surtout, le rapport confirme que ce n'est pas la technologie qui justifie une réorganisation des effectifs, mais l'objectif de réorganisation des effectifs qui justifie le déploiement de nouvelles technologies. ●

A.S

L'accès au droit recule dans notre pays

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante. Toutes les références qui suivent sont issues de son rapport d'activité de 2016. Le rapport titre « L'accès aux droits recule dans notre pays ». Il « observe un manque d'information sur les droits, une opacité de la loi, un certain retrait du service public et une réduction des fonctions d'accueil, d'orientation et d'assistance au profit de procédures numérisées ». « Certaines saisines illustrent des défaillances structurelles ou systémiques qui ne sont pas imputables à la pratique administrative d'un agent public,

mais à l'organisation d'un service administratif ou d'un organisme en charge d'un service public ». « Une enquête inédite [...] a testé les informations données par trois grands services publics : la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, la Caisse Nationale des Allocations familiales et Pôle emploi. Elle a notamment montré un renvoi très fréquent vers Internet, dont l'accès et la maîtrise semblent ainsi présumés alors même que nombre de personnes ne sont pas toujours équipées [...] un tiers des personnes interrogées n'ont pas d'accès Internet ou éprouvent des difficultés à accomplir des démarches administratives sur

Internet ». Les 450 délégués du Défenseur des droits « sont unanimes à dénoncer l'inaccessibilité croissante des services en raison de la suppression des services d'accueil, de la dématérialisation et de l'absence de réponse téléphonique ». « Dans une société où la solidarité est organisée autour de systèmes complexes de cotisations et de prestations sociales, les exigences administratives et les difficultés de relations avec les services des organismes gestionnaires sont susceptibles de détériorer considérablement et brutalement les conditions de vie des personnes ». ●

A.S

Classification des emplois

négociations après la rentrée

ouvrir les négociations concernant l'accord relatif à la classification des emplois, la attend les arrêtés officiels précisant la représentativité de branche.

on générale avait la réouverture de relatif à la classi- des emplois avant il semble qu'elle la publication de l'argumentaire concer- représentativité de es négociations ne s doute pas avant gie évidente de sa met d'ouvrir ces né- mentales avec la elle d'une signa- ts qui lui sont fi- est-il que huit ans tous les personnels nt encore soumis à du régime d'assu- le mars 2007.

Points importantes

négociation doit ouvrir avec des dé- tent d'obtenir un eur des enjeux po- ification conforme tout le personnel, du service public. cttera nos métiers ements de carrières tnat privé pour les et aura des consé-

quences importantes qui structure- ront pour longtemps les activités et les missions rendues au quotidien par les personnels aux usagers. De plus, cette nouvelle structura- tion des emplois, accompagnée de l'application du référentiel des mé- tiers à tous les agents sans distinc- tion de statut, impactera sans nul doute les relations collectives, les conditions d'exercice et l'organisa- tion du travail à Pôle emploi.

Pour un accord à la hauteur

La qualité et le niveau de services rendus aux usagers seront égale- ment impactés en fonction des niveaux de qualification que re- connaîtra cette grille à travers le positionnement de chaque emploi. Dans un contexte économique d'austérité, face à un nombre de demandeurs d'emploi qui ne cesse de croître, le programme annoncé de réforme du marché du travail du gouvernement d'Emmanuel Macron fait peser des risques en- core plus importants sur nos mis- sions : réforme du Code du travail, de l'assurance chômage, massifica- tion du contrôle des demandeurs d'emploi, offre acceptable d'em- ploi, refonte de la formation pro-

fessionnelle et de l'apprentissage, etc. En interne de Pôle emploi, les agents comme les usagers subissent des changements incessants induits par les conventions tripartites suc- cessives, le projet stratégique Pôle emploi 2020 et les différentes offres de service et expérimentations qui en découlent.

Dans ce contexte, la spécialisation des tâches est déjà à l'œuvre de- puis quelques années induisant la déqualification de nos emplois. Ainsi, le SNU s'appliquera à ce que la négociation de la future classifica- tion des presque 50 000 agents

de Pôle emploi ne soit pas un faux semblant et ne puisse être limitée à un exercice exclusivement centré sur les niveaux de rémunérations des personnels actuellement sous contrat, même si cet enjeu, disons- le, sera un des plus saillants pour le personnel.

Le SNU veut parvenir à un accord de haut niveau et une revalorisa- tion par cette négociation, de tous les emplois de Pôle emploi, des ré- munérations et des déroulements de carrières des personnels de droit privé comme de droit public. ●

Cécile LAMBERT

Le SNU défend un accord permettant d'assurer :

- Un positionnement avec des règles transparentes qui assure à chacun et chacune de trouver la reconnaissance de ses qualifications, de ses expériences et de ses expertises
- Une véritable possibilité de recours suite au repositionnement en cas de désaccord
- Une grille de classification des emplois claire permettant à chaque agent des possibilités de progression et de mobilité professionnelle
- Un véritable déroulement de carrière garanti à l'ensemble du personnel avec des critères objectifs et opposables
- Un budget et un calendrier de négociation compatibles avec les enjeux de cette négociation.



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste

Pour les ex-salarié-es de : Pôle Emploi • ASSEDIC • ANPE • AFPA

Pour les salarié-es et ex-salarié-es de Missions Locales/PAIO

SOLIDARITÉ

- Intergénérationnelle : pas d'évolution de cotisation en fonction de l'âge
- Avec les précaires des services de l'emploi • 9 tranches de cotisations suivant les revenus

prenez un contrat dans un des services cités ci-dessus

Fin de CDD CUI • Retraite • Demission

AMAE

● Classification des emplois

Des négociations après la rentrée

Avant d'ouvrir les négociations concernant l'accord relatif à la classification des emplois, la Direction attend les arrêtés officiels précisant la représentativité de branche.

La Direction générale avait annoncé la réouverture de l'accord relatif à la classification des emplois avant l'été 2017. Or il semble qu'elle préfère attendre la publication de l'arrêté gouvernemental concernant la nouvelle représentativité de branche. Donc les négociations ne reprendront sans doute pas avant la rentrée. Stratégie évidente de sa part, qui lui permet d'ouvrir ces négociations fondamentales avec la perspective pour elle d'une signature des syndicats qui lui sont fidèles... Toujours est-il que huit ans après la fusion, tous les personnels de droit privé sont encore soumis à la classification du régime d'assurance chômage de mars 2007.

Des conséquences importantes

Pour le SNU, la négociation doit maintenant s'ouvrir avec des délais qui permettent d'obtenir un accord à la hauteur des enjeux posés par une classification conforme aux intérêts de tout le personnel, des usagers et du service public. Cet accord impactera nos métiers et les déroulements de carrières des agents de statut privé pour les années à venir et aura des consé-

quences importantes qui structureront pour longtemps les activités et les missions rendues au quotidien par les personnels aux usagers.

De plus, cette nouvelle structuration des emplois, accompagnée de l'application du référentiel des métiers à tous les agents sans distinction de statut, impactera sans nul doute les relations collectives, les conditions d'exercice et l'organisation du travail à Pôle emploi.

Pour un accord à la hauteur

La qualité et le niveau de services rendus aux usagers seront également impactés en fonction des niveaux de qualification que reconnaîtra cette grille à travers le positionnement de chaque emploi. Dans un contexte économique d'austérité, face à un nombre de demandeurs d'emploi qui ne cesse de croître, le programme annoncé de réforme du marché du travail du gouvernement d'Emmanuel Macron fait peser des risques encore plus importants sur nos missions : réforme du Code du travail, de l'assurance chômage, massification du contrôle des demandeurs d'emploi, offre acceptable d'emploi, refonte de la formation pro-

fessionnelle et de l'apprentissage, etc. En interne de Pôle emploi, les agents comme les usagers subissent des changements incessants induits par les conventions tripartites successives, le projet stratégique Pôle emploi 2020 et les différentes offres de service et expérimentations qui en découlent.

Dans ce contexte, la spécialisation des tâches est déjà à l'œuvre depuis quelques années induisant la déqualification de nos emplois. Ainsi, le SNU s'appliquera à ce que la négociation de la future classification des presque 50 000 agents

de Pôle emploi ne soit pas un faux semblant et ne puisse être limitée à un exercice exclusivement centré sur les niveaux de rémunérations des personnels actuellement sous contrat, même si cet enjeu, d'ailleurs, sera un des plus saillants pour le personnel.

Le SNU veut parvenir à un accord de haut niveau et une revalorisation par cette négociation, de tous les emplois de Pôle emploi, des rémunérations et des déroulements de carrières des personnels de droit privé comme de droit public. ●

Cécile LAMBERT

Le SNU défend un accord permettant d'assurer :

- Un positionnement avec des règles transparentes qui assure à chacun et chacune de trouver la reconnaissance de ses qualifications, de ses expériences et de ses expertises
- Une véritable possibilité de recours suite au repositionnement en cas de désaccord
- Une grille de classification des emplois claire permettant à chaque agent des possibilités de progression et de mobilité professionnelle
- Un véritable déroulement de carrière garanti à l'ensemble du personnel avec des critères objectifs et opposables
- Un budget et un calendrier de négociation compatibles avec les enjeux de cette négociation.



Une vraie mutuelle avec une bonne couverture mutualiste

Pour les ex-salarié-es de : Pôle Emploi • ASSEDIC • ANPE • AFPA

Pour les salarié-es et ex-salarié-es de Missions Locales/PAIO

SOLIDARITÉ

- Intergénérationnelle : pas d'évolution de cotisation en fonction de l'âge
- Avec les précaires des services de l'emploi • 9 tranches de cotisations suivant les revenus

Vous terminez un contrat dans un des services cités ci-dessus

• Fin de CDD, CUL... • Retraite • Demission...

Vous êtes salarié-e de mission locale / PAIO

AMAE

71 bd de Brandebourg 94200 Ivry-sur-Seine

☎ 06.52.08.29.57

CONTACTEZ NOUS

amae.mutuelle@gmail.com <http://amaemut2m.free.fr>