

Éditorial

I Clarté et lucidité

Aujourd'hui, le plan stratégique de l'établissement (qui engage la politique de Pôle emploi pour les trois ans à venir) est présenté et discuté en CCE avant de l'être dans les C.E régionaux. Cet énorme chantier n'est pas le seul à être ouvert... Viennent s'ajouter à celui-ci, au plan local, la mise en place d'un plan d'été, l'instauration effective de l'E.P.A, la présentation du bilan social, la réflexion et les actions à mener pour les activités sociales et culturelles en 2013 sans oublier le déménagement de nos collègues de l'A2S à Green Park.

En parallèle les « combats quotidiens » continuent dans les IRP, notamment en séance des délégués du personnel et au C.H.S.C.T. Dans ce dixième numéro de votre journal, vous trouverez sur chacun de ces sujets nos analyses, nos actions engagées et les résultats et avancées obtenus. Dans la clarté, avec lucidité et logique, nous continuons à revendiquer un syndicalisme de négociation et de revendication. Il apparaît à ce jour le plus adapté et le plus efficace pour faire avancer les intérêts des salariés dans toutes leurs composantes et leurs diversités.



N'en déplaise à certains, on ne nous trouvera pas aux côtés des simplificateurs démagogues ni des corporatistes réducteurs. Les chantiers ouverts aujourd'hui et ceux à venir (classification entre autre) méritent mieux que des rodomontades vaines et sans résultats concrets ou des actions « extrémistes » prenant en otage des élus et représentants du personnel réunis en séance de travail.

C'est avec vous, dans la plus grande unité possible que nous continuerons à avancer pour le mieux-être de tous au travail. En attendant, la rédaction de l'Essentiel dans son ensemble vous souhaite de bonnes et heureuses vacances d'été.

Philippe Delaunay, délégué syndical C.F.D.T.

SOMMAIRE

- L'édito : Clarté et lucidité.....p.1
- Plan stratégique Pôle emploi : la C.F.D.T dans les négos...p.2
- L'E.P.A. dans tous ses états.....p.3-4
- C.F.D.T. Cadres : une voix au chapitre.....p.5
- A.S.C. : aujourd'hui c'est déjà demain !.....p.6
- Déménagement de l'A2S : Faisons les comptes.....p.7
- Les I.R.P du mois.....p.8-10
- 2000 embauches supplémentaires.....p.11
- Carrières longues : un décret satisfaisant.....p.12
- RIO + 20.....p.13

L'actu du mois

I Plan stratégique Pôle emploi La C.F.D.T. dans les négociations



... suite page 2

L'Actualité

I Plan stratégique...

La CFDT rappelle une nouvelle fois que **l'emploi doit être la priorité d'action du gouvernement et des partenaires sociaux**.

La CFDT souhaite que cette question soit au cœur des tables rondes et débats de la conférence sociale des 9 et 10 juillet. Il faudra notamment la traiter à travers :

- Un **plan national d'urgence de formation des demandeurs d'emploi**,
- Le **développement du Contrat de sécurisation professionnelle** expérimental lancé en février,
- Le **renforcement du chômage partiel**,
- Le **renforcement des moyens de Pôle emploi** à hauteur de **4000 à 5000 salariés** supplémentaires.

Au-delà, il faut conjuguer ces mesures à l'impulsion d'une **nouvelle politique économique**, qui ne se préoccupe pas seulement de la sauvegarde des entreprises mais soutient **l'investissement dans la recherche et le développement, la formation, la qualification pour créer les conditions d'une dynamique de croissance**.

C'est pour toutes ces raisons que la CFDT au sein même de Pôle emploi s'est engagée pour des négociations.

Certes la CFDT emploi s'est abstenue au CCE le 19 juin sur la partie orientations stratégiques et déclinaisons opérationnelles estimant que Pôle emploi manque de moyens pour satisfaire les ambitions du plan. Car la CFDT ne signe pas un chèque en blanc à une direction ne sachant garantir aux salariés un changement réel dans leur vie au quotidien

Les CCE du 22 et 26 juin ont permis de progresser sur le volet « contrat social » du plan stratégique.

Ainsi, nous avons obtenu :

- **1. Des engagements précis pour le respect des instances au cours du déploiement.**

La CFDT veut un plan déployé en transparence qui se soumette à un contrôle social de bon niveau et la dernière version présentée, a inclus quasiment toutes les demandes CFDT en matière d'engagements et en matière d'information/consultation du CCE dans la période 2013/2015.

La CFDT a obtenu, et c'est fondamental, que les engagements de l'employeur concernent aussi les CE. Il n'est pas qu'au National qu'on soit susceptible de faire « bonne politique sociale ». La déconcentration passe aussi par un dialogue social au plus près du terrain.

La CFDT est convaincue que Pôle emploi n'existera tout simplement plus s'il ne progresse pas fondamentalement vers un dialogue social beaucoup plus abouti et serein, cela vaut tant au national que dans les 29 établissements. Le plan offre cette perspective.

- **2. Un engagement clair pour l'avenir via la classification :**

Pôle emploi doit être capable de reconnaître les compétences de ses salariés à leur juste valeur et poser les bases indispensables pour des parcours professionnels pour tous.

Le démarrage des discussions sur le référentiel métier dès le second semestre 2012, suivi des négociations à proprement parler donne l'espoir de concrétiser un projet précis rapidement ce qui est la condition minimale pour que les tutelles puissent s'engager.

Si la CFDT ne sait pas dire aux salariés aujourd'hui si cette négociation sera fructueuse, elle ne peut refuser la partie du plan qui permet sa création.

- **3. Un engagement pour terminer l'ensemble de la convention collective :**

Certes, cet engagement ne figure pas noir sur blanc dans le projet mais les négociations prévues à l'article 53 de la CCN et qui ne se sont pas encore tenues y figurent : ainsi la GPEC et la formation professionnelle continue pour les agents permettront d'achever un socle conventionnel auquel la CFDT est viscéralement attachée tant elle l'estime de bon niveau pour les salariés.

- **4. Le plan stratégique cerne les bonnes problématiques mais ne va pas assez loin :**

Toutes les racines du mal-être au travail dans Pôle emploi figurent peu ou prou dans le plan stratégique : conditions de travail avec la possibilité donnée aux régions de ré-ouvrir le dossier OATT, organisation du travail, rôle des managers dits de proximité tout particulièrement les REP, nécessité d'un système informatique plus fiable et simplifié...

Là encore, pour la CFDT, améliorer la vie au travail est urgent pour le devenir de Pôle emploi.

La somme de ce qui manque en matière de dialogue social pour la CFDT n'est cependant pas suffisante pour rejeter cette partie du plan.

Pour conclure : la CFDT attend du DG qu'il s'engage rapidement en matière de résultats positifs et visibles pour les salariés. La CFDT veut bien poser le cadre qui pourrait donner cet espoir.

Dans cette perspective, la CFDT, a émis un avis positif sur cette partie du plan stratégique. Elle saura tenir le fil du dialogue. À la direction désormais de concrétiser sa période d'essai sociale !

Jean-Manuel Gomes.

Entretien d'Évaluation Professionnel

L'entretien EPA est un rendez-vous à ne pas manquer !

Un droit et non une obligation

L'E.P.A est prévu par l'article 21 de la convention collective nationale signée par cinq organisations syndicales et dans le décret statutaire de 2003.

Il existe donc pour tous les salariés de Pôle emploi, quel que soit leur statut.

Votre responsable est tenu de le proposer et le salarié de l'accepter ou pas. Il n'est pas obligatoire d'y participer puisque c'est avant tout un droit.

Pour autant, de nombreux salariés sont las de ne pas avoir d'échanges avec leur hiérarchique sinon dans le couloir ou entre deux portes. L'EPA est donc un moment essentiel pour le salarié pour faire le point, exprimer ses attentes et prévoir l'avenir ; c'est aussi un outil indispensable pour l'établissement, à ne pas négliger pour que l'amélioration du fonctionnement collectif concoure aussi à la performance du service public.

Le contenu détaillé de l'entretien professionnel annuel (à ne pas confondre avec l'entretien de suivi d'activité qui n'est pas formalisé) figure dans une note du Directeur Général (après concertation avec les syndicats) qui précise les principes généraux, le contenu de l'entretien et les modalités pratiques, notamment la possibilité de préparation pour le salarié.

Évaluation ? Pour évoluer !

Le contenu de l'entretien est clairement indiqué dans la note et ne peut porter que sur des éléments professionnels.

Il ne s'agit pas d'étaler des statistiques mais bien d'échanger concrètement sur le déroulement de la vie professionnelle (tâches effectuées, adéquation charge de travail et moyens mis à disposition, besoins en formation, évolution de l'emploi, déroulement de carrière...)

L'EPA est composé du triptyque :

ENTRETIEN - FORMATION - PROMOTION

- **L'entretien** : c'est le moment où se définissent les engagements réciproques entre le salarié et l'établissement en se basant sur l'objectivation des compétences mises en œuvre et les conditions que l'établissement offre pour leur exercice.

- **La formation** : c'est un moment essentiel pour envisager et mettre en œuvre les axes de développement personnels.

- **La promotion** : C'est sur ce dernier volet que la CFDT a arraché à la Direction Générale une avancée importante : l'EPA permet à l'agent d'interroger le cas échéant son supérieur hiérarchique sur les raisons objectives de non promotion après trois années d'exercice. Avec en corollaire la possibilité d'argumenter au cours de l'entretien et de mettre par écrit les conclusions partagées ou pas. L'agent a toujours la possibilité de refuser de signer celles-ci.

Des voies de recours en cas de problème

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit qui doit être partagé entre le hiérarchique et l'agent. Il est signé par les deux



parties (rien n'interdit d'ajouter, avant de signer, une note manuscrite en cas de désaccord ou de précision utile sur le contenu). Un exemplaire est remis à l'agent et l'autre est archivé dans son dossier RH*.

En cas de litige, la première voie de recours est de saisir le N+2 puis les délégués du personnel ; et si le litige persiste, poursuivre jusqu'à la commission paritaire nationale de conciliation (ou par les voies de recours statutaires pour les agents de droit public).

Un entretien ça se prépare

Tous ceux, nombreux à Pôle emploi, dont le travail comprend des entretiens (avec des demandeurs, des entreprises, des collègues...) le savent : on n'aborde pas un entretien quel qu'il soit sans un minimum de préparation.

Le rendez-vous est proposé, par écrit, par le hiérarchique 15 jours ouvrés (3 semaines) à l'avance.

Le salarié bénéficie d'une décharge d'activité de deux heures, identifiée dans le planning et choisie par l'agent, pour préparer son entretien.

Ce temps de deux heures est utile pour préparer un dossier et un argumentaire permettant au salarié de confronter son point de vue avec le hiérarchique dans une relation d'adulte à adulte.

Permanence téléphonique C.F.D.T

Une question, un problème, un avis, une précision...

Les élus et délégués syndicaux C.F.D.T à votre écoute du Lundi au Vendredi de 9 h à 12 h au **05.62.16.78.10** ou en tapant sur vos claviers téléphoniques CFDT MP.

Coordonnées

C.F.D.T Pôle emploi Midi-Pyrénées
38 bis rue Louis Plana
31500 TOULOUSE

notre mail : syndicat.cfdt-mpyrenees@pole-emploi.fr
notre site : www.cfdt-emploi.com

* Savez vous que vous avez le droit de demander à consulter votre dossier RH et qu'on ne peut pas vous le refuser ?

Entretien d'Évaluation Professionnel (suite)

Je passe un entretien professionnel annuel : les conseils de la CFDT

Avant l'entretien, je prends le temps de noter :

1- Le contenu de mon travail :

- les missions qui correspondent à mon poste,
- les tâches non répertoriées mais représentant une charge importante,
- les tâches non visibles et souvent ignorées de mon entourage.

2- Mon ressenti par rapport à ma charge de travail :

- le sentiment de confort sur certaines tâches,
- les incertitudes ou difficultés sur d'autres.

3- Mon contexte de travail :

- les relations avec mes collègues,
- les relations avec mes collaborateurs,
- les relations avec ma hiérarchie.

4- Le contexte matériel :

- bureau, équipements, nuisances...

5- Ce que je souhaite négocier en terme :

- d'évolution de tâches,
- d'évolution de mission,
- de demande de formation,
- de mobilité dans l'entreprise,
- d'éléments de rémunération.

6- Le contexte de l'entretien si évolutions dans l'établissement...

ou contexte de réorganisation :

- l'évaluation des risques personnels dans ce contexte.

Pendant l'entretien :

- Bien expliciter son travail et surtout sa partie la moins visible. Prendre le risque de parler vrai (mais les propos doivent rester professionnels : ni règlements de compte, ni personnalisation déplacée).
- Verbaliser les compétences mises en œuvre.
- Faire préciser les objectifs collectifs ou individuels (si cadre) de l'année à venir.
- Contractualiser les engagements réciproques avec les conditions associées.

En conclusion de l'entretien :

- Contractualisation, écrite et signée des deux parties, des objectifs collectifs ou individuels (si cadre) et des moyens pour les mettre en œuvre.
- Calendrier de mise en œuvre des formations s'il y a lieu.
- Possibilité de recours si désaccord auprès des délégués du personnel conformément au §7 de l'article 21 de la CCN Pôle emploi.

Zoom sur l'EPA des Cadres : les évaluateurs évalués aussi

La CFDT ne conteste pas le principe de l'évaluation du travail, étant très attachée à son corollaire : la reconnaissance. Mais il faut sortir de la gestion purement comptable ! La CFDT se bat contre toute forme d'évaluation non objective ayant pour finalité ou conséquence l'exclusion, voire la discrimination de certains salariés, notamment certains cadres (mais pas seulement).

Dans tous les cas, pour les agents et pour les cadres, une évaluation efficace doit relier contribution et rétribution. Si l'on veut vraiment favoriser l'amélioration des performances collectives et individuelles, parler «déroutement de carrière et promotion» ne peut pas être tabou !

Les revendications CFDT Cadres pour une évaluation qui reconnaît et implique !

• **1. Une évaluation pour stimuler, motiver, corriger :** évaluer le travail ne veut pas dire juger, classer et exclure.

• **2. De la transparence :** chaque salarié a droit à la communication des données utilisées pour évaluer sa contribution. Ainsi la «confidentialité» n'est pas opposable.

• **3. Du collectif pour corriger les excès d'individualisation :** débattre, analyser et définir la contribution collective, la part invisible du travail, les critères objectifs d'évaluations et l'équipement nécessaire aux individus pour bien faire leur travail.

• **4. Des entretiens professionnels pour les cadres :** pour parler organisation, charge de travail et projet professionnel. Permettre de sortir de l'individualisation ne signifie pas ignorer l'individu.

• **5. L'application des règles légales :** l'évaluation doit se fonder sur des critères connus, précis, objectifs et réalistes.

Par ailleurs, la CFDT est vigilante sur toute dérive des systèmes d'évaluation vers des critères personnels et comportementaux. Cette évaluation subjective crée une pression psychologique. Les évaluations basées sur des valeurs au caractère flou et subjectif sont illégales car elles reposent sur le comportement des salariés et non sur leur travail. L'évaluation comportementale doit se limiter à justifier en quoi, explicitement et rationnellement, tel comportement nuit ou favorise la performance d'un collectif de travail ou la valeur ajoutée produite. Il y a besoin selon nous de coopération plutôt que de compétition.

Enfin l'évaluation ne doit pas réduire la complexité du travail et ignorer l'effort réel. Ainsi les cadres qui sont aussi soumis à des objectifs individuels ne doivent pas être incités à se limiter aux seuls objectifs mesurés. Car alors on réduirait la performance globale de l'entreprise. Dans un établissement comme le nôtre, l'EPA des cadres ne doit pas renforcer les comportements de compétition individuelle. Qui détruirait plus encore la coopération et la convivialité.

La CFDT Pôle emploi Midi-Pyrénées fera avec ses adhérents et avec les collègues qui voudront participer, un bilan des EPA 2012 pour les agents et pour les cadres de notre établissement. Ensuite, nous saurons signaler à la Direction Régionale les points de satisfaction comme toutes rectifications qui seraient selon nous nécessaires.

D'ores et déjà, nous sommes à votre écoute pour toute alerte ou avis sur les EPA réalisés.

Jean Luc Lacambra, délégué syndical CFDT.

CFDT Cadres : une voix au chapitre !

Les cadres syndiqués à la CFDT se sont dernièrement réunis pour faire un point sur diverses questions. Nous vous en livrons l'essentiel.

EPA : localement, il semble que des consignes aient été généralement passées à l'encadrement afin de faire un EPA « light » quant au contenu.

L'absence de fiche de poste et d'une classification « à jour » réduit en effet le sens de cet exercice.

En effet, la classification date de 1995 et donc, elle peut être même parfois complètement ignorée par les agents et les encadrants.

Des bases seront posées pour une future classification dans le référentiel métiers ; cette classification existera à l'horizon 2015.

À propos de l'EPA des agents et des cadres, la CFDT Pôle emploi Midi-Pyrénées s'exprimera à nouveau dans son journal mensuel de juillet.

OATT : la CFDT en Midi-Pyrénées a demandé à Fréféric TOUBEAU (DR) de négocier un « avenant » au dispositif actuel pour aménager notamment les points qui présentent trop de rigidités : les horaires du début de plage variable, de la coupure de midi et de fin de plage fixe le vendredi. La DG pour l'instant refuserait d'accepter une telle négociation au motif que cela pourrait donner des idées à d'autres régions... pour autant, nous ne perdrons pas de vue notre revendication.

Difficultés encadrement de proximité : ces difficultés, récurrentes, ont été évoquées avec le DR et la DRH par la CFDT. Conscients des problèmes concernant les injonctions multiples et parfois contradictoires subies, le DR et la DRH disent que les ELD devraient avoir dans le futur plus de marge de manœuvre et moins de pression interne, conformément aux orientations du plan stratégique du DG. Mais le DR et la DRH disent aussi ne pas pouvoir diminuer le poids de la charge métier.

Le DG, J. BASSERES, lance un appel pour un nouveau pacte social. La CFDT restera à l'écoute et vigilante à la fois. Des innovations sont à l'évidence nécessaires mais dans le respect des dispositions conventionnelles et statutaires.

Les actes de « violence » : ils sont plus souvent d'origine interne qu'externe ! Livraisons, AUDE formation, « free-seating »... Ces produits sont mal présentés, « à l'arrache », les déploiements sont commandés par injonctions sur une personne chargée de tout faire, on fait comme si les congés n'existaient plus. Des convocations multiples émanent de différents services de la DR, dans des délais intenable, sans concertation entre les différents services, ce qui dénote une méconnaissance et une non reconnaissance du réseau. Les nouveaux produits nationaux sont d'ailleurs présentés aussi par injonctions de la DG à la DR.

Il est temps maintenant de respecter les individus et les rythmes nécessaires au sein de notre établissement !

Les REP qui font office de D.A. et vice-versa : ce « statut » dans les structures moyennes devra être revu et corrigé car il ne peut pas vivre convenablement.

Repère, Référence, nomadisme et matériel : « Repère » doit subir des modifications et « Référence » (fonctions supports) est mis en sommeil. Nous sommes à la fois intéressés et vigilants face aux évolutions qui se préparent dans ces deux schémas organisationnels.

Le schéma cible immobilier sera révisé, mais hélas le nomadisme n'est pas remis en cause (c'est probablement la raison d'être de l'outil « free-seating »).

Cet outil « free seating » facilitera le nomadisme ; et diminuera nous dit-on la flotte des téléphones portables. Sur ce dernier point, il faudra du discernement car les agents qui se déplacent fréquemment et sur des distances importantes ont aujourd'hui besoin de cet outil de liaison.

Les imprimantes couleur sont déjà supprimées en agence (cela nuit au travail sur les tableaux excel) et les imprimantes individuelles ne seront maintenues que sur les postes d'accueil physique et téléphonique (cela nuira à la qualité du travail). Il s'agit

d'un retour en arrière qui évoque le travail d'il y a 30 ans. Les exigences de productivité en plus !

Pour la CFDT, les économies sur l'équipement ne peuvent être acceptées qu'en compensation d'une certaine amélioration des conditions de vie au travail. Et non pas le contraire.

La gestion RH dans le réseau : souvent ni outil, souvent ni consigne précise ne sont donnés à l'encadrement du réseau, les Directeurs et Directeurs Adjointes se débrouillent seuls.

Ex : gérer l'inflation de demandes de travail à temps partiel ou gérer la multitude de sollicitations métier. Les effectifs sont partout comptés en agence, cela entraîne la nécessité pour les ELD d'obtenir des plannings au semestre : livraisons, réunions DSO, contrôles, réunions de proximité... Quand ces calendriers existent, ils ne sont pas toujours transmis.

Par ailleurs, les ressources des agences (ELD et agents) sont régulièrement « dépouillées » par leurs DT ou plusieurs services de la DR et quand ces « dépouillements » concernent des agents déjà planifiés, la réponse est « tu te débrouilles » !

Le manque de prévisions est flagrant : convocations en réunions sans dire à l'avance quand il faudra « démultiplier », heures précises d'audios non planifiées à l'avance, documents non transmis automatiquement, il faut les demander...

Avec le sentiment que les DT dirigent sans définir les priorités, et à la place des priorités définies arrivent des injonctions.

Ceci dit, nous précisons que des tentatives d'amélioration en région ont lieu, mais les déploiements nationaux sont toujours brutaux.

Pour la CFDT, plus de précautions et de respect réciproque dans nos rapports internes amélioreraient grandement les conditions de travail de tous. Il faudra persister pour que tous s'engagent sur cette voie.

RPS : résultats de l'enquête : les problèmes n'apparaissent pas à la lecture des résultats de l'enquête nationale, seuls les bilans RH peuvent démontrer les problèmes que chacun aurait voulu voir apparaître : absentéisme, temps partiel, départs...

Il apparaît que Pôle emploi a besoin de renforts et de compétences : 2000 ETP sont actuellement annoncés à l'horizon 2014, la CFDT en demande 5000 dont 2000 immédiatement.

Il apparaît aussi et à tous les niveaux un besoin de plus d'autonomie.

Le devenir de la prospection et du placement : les employeurs sont très orientés vers le site Internet, priorité semble donnée aux DE...

Va-t-on développer des plates-formes de prospection pour dispatcher vers le réseau ? Il est impératif de conserver toutes les activités en agence : indemnisation/orientation/placement/commercial à la fois pour l'intérêt du travail et pour la qualité du service rendu aux usagers.

Mais attention ! Il faut surtout éviter de remonter des cloisons entre les différentes activités.

HOROQUARTZ : une personne et demi sont chargées de régler les anomalies à la DRH, elles reçoivent actuellement 600 mails par jour et ne peuvent pas faire face à la charge. Ce déploiement, qui concerne de très près chaque agent a été sous évalué : formation, déploiement, gestion des anomalies.

Le dernier exemple en date de la plus mauvaise méthode de gestion d'un changement.

Référents dans les agences : va-t-il y avoir un référent en plus dans les agences (ex réglementaire) ou, comme aujourd'hui, va-t-il avoir d'autres tâches à accomplir en plus pour quelques uns ? Aujourd'hui la démultiplication réglementaire est infaisable et donc pas faite, l'information est souvent transmise par mail. La CFDT va à nouveau interpeller le DR sur cette question majeure.

Les cadres syndiqués CFDT Pôle emploi Midi-Pyrénées.

P.S. : Vous êtes agents de maîtrise ou cadres ? Nous restez pas isolés ou dans « le rang »... rejoignez-nous, pour échanger et pour changer notre quotidien.

Aujourd'hui c'est demain !

Nous ne reviendrons pas une nouvelle fois sur le feuilleton 2012 des A.S.C mais si **nous ne voulons pas revivre les « turpitudes »** de cette année, 2013 doit d'ores et déjà se préparer. Concrètement, après l'accord à durée déterminée (fin 31/12/12) signé par la C.F.D.T, F.O, C.G.C, C.F.T.C et UNSA, qui a permis le paiement en 2012 de la dotation 1,3 %, **il faut négocier un nouvel accord** qui « déterminera les nouvelles modalités de gestion de la mutualisation pour 2013 »... Cela implique qu'un tel texte doit être paraphé avant le 01/01/13.

Rappelons que sans la signature de ces Organisations syndicales, nous aurions dû suivre le jugement du T.G.I de Rennes (interpellé par le SNU) qui prévoyait « de procéder à un versement de la subvention complémentaire de 1,3 % de la masse salariale de 40 % de son montant au mois d'Avril 2012 et de 40 % au mois d'Octobre 2012 avec une régularisation finale au mois de Janvier 2013 ». On aurait donc pu « profiter » des dotations vacances 2012 en Mars 2013 par exemple.

En parallèle et **dans le même temps, récrire l'article 44 de la CCN** (qui n'est plus agréé dans sa totalité après l'action du

SNU auprès du tribunal administratif). Celui-ci doit acter la mise en place d'une gestion des ASC sur deux niveaux (national géré par le CCE et régional par chaque C.E). Il doit définir également les conditions de gestion de ces ASC mutualisées dans le cadre d'une délégation de gestion donnée par les C.E au CCE.

Après l'article 44, **il faut acter un accord de gestion** qui assure au niveau national une mutualisation de 1,3 %, qui définit les conditions de fonctionnement et qui inscrit l'adhésion volontaire des C.E au dispositif de mutualisation. On le voit, le chantier est de taille et doit être mis en marche dès la rentrée. **Cette mutualisation du 1,3 % au national (1,2 % pour les C.E) a l'aval de la C.F.D.T** puisqu'elle assure l'équité pour chaque salarié de Pôle emploi quelle que soit sa région et l'étendue de son C.E. Lors des dernières réunions une grande majorité, pour ne pas dire l'unanimité, se disait favorable à ce système... Nous voulons bien le croire... tout en restant extrêmement vigilant vu le passé récent. C'est dans ce but que nous proposerons, au prochain C.E. le vote de la motion ci-dessous.

Philippe Delaunay, délégué syndical C.F.D.T.

C.F.D.T. Pôle emploi Midi-Pyrénées

Motion A.S.C. : Adhésion volontaire Comité d'établissement

« Nous, membres du C.E. de Pôle emploi de Midi-Pyrénées, rappelons avec conviction notre attachement à la mutualisation au niveau national des 1,3 % de la dotation des activités sociales et culturelles. Conscients, responsables et déterminés, nous demandons aux autres organisations syndicales et à la Direction de Pôle emploi :

- D'aboutir avant fin Août 2012 à l'établissement des textes et aux signatures des accords nécessaires au retour d'une mutualisation nationale.
- De présenter pour recueillir leur accord d'adhésion, à tous les comités d'établissements, les modalités de la délégation des gestion des activités sociales et culturelles au Comité Central d'Entreprise.
- De permettre ainsi la mise en place effective dès le premier Janvier 2013 d'une dotation nationale mutualisée allouée aux activités sociales et culturelles au bénéfice de tous les agents. »

Contacts

Permanence téléphonique C.F.D.T

Une question, un problème, un avis, une précision...

Les élus et délégués syndicaux C.F.D.T à votre écoute du Lundi au Vendredi de 9 h à 12 h au **05.62.16.78.10** ou en tapant sur vos claviers téléphoniques CFDT MP.

Coordonnées

C.F.D.T Pôle emploi Midi-Pyrénées
38 bis rue Louis Plana
31500 TOULOUSE

notre mail : syndicat.cfdt-mpyrenees@pole-emploi.fr
notre site : www.cfdt-emploi.com

Déménagement A2S

L'A2S et la DT31 à Green Park : faisons les comptes !

Comme indiqué dans notre compte rendu ci-dessus, nous nous sommes abstenus sur le projet de déménagement de l'A2S (actuellement à Périssud) et de la DT 31 (actuellement à Jolimont Les Redoutes) à Green Park (allée du lac à Labège).

Pour résumer, nous avons eu lors de la séance du 29 Mai l'information sur ce projet immobilier, nous nous sommes rendus à Périssud le 08 Juin afin de rencontrer et échanger avec nos collègues.

L'UNSA a aussi effectué une visite sur ce site le 12 Juin. À la suite de ces visites nous avons formellement interpellé la direction et diffusé une communication, celle-ci reprenait les points d'alerte relevés (immobiliers) et les inquiétudes exprimées par nos collègues rencontrés.

Le 19 Juin, jour du CHSCT (et aussi journée de grève choisie par CGT, SNU, SUD, CFTC), la direction en la personne de M. Frédéric SEVIGNON nous a apporté des réponses lors de la rencontre avec les représentants des organisations syndicales et de 3 collègues de l'A2S à 13h30 avant la reprise de la séance qui avait été suspendue.

Pour synthétiser :

Nos alertes et revendications

- isolation phonique des locaux ainsi que de la cloison amovible (demande déjà faite antérieurement).
- mutualisation organisée des locaux avec la direction territoriale
- prévoir un mobilier adapté aux activités spécifiques (ergonomie, stockage)
- demande collective avec les acteurs locaux pour l'accès en transport en commun.
- besoin d'une projection sincère des activités spécifiques du fait de la réduction des surfaces.

À noter que concernant les activités spécifiques réalisées à l'A2S et la crainte exprimée d'une éventuelle disparition ou externalisation des dispositifs existants, il faut savoir que le plan stratégique Pôle emploi prévoit au point 5.1.1 (l'accompagnement renforcé) : **L'accompagnement renforcé sera principalement réalisé dans les agences de proximité et s'appuiera sur les expertises des agences de services spécialisées (A2S).**

Un redéploiement donc vers les sites de proximité qui n'est pas à la main de la Direction Régionale.

Tout ceci, pour faire remarquer que la CFDT a bien noté une réelle amélioration du référentiel immobilier, une prise en compte de la part de la direction des remarques et propositions modifiant les plans initiaux, que le déménagement est acté et que la localisation d'une A2S à Green Park n'est pas l'élément qui remet en cause les prestations délivrées dans cette agence.

Les réponses de la direction

- assurance a été donnée pour une isolation phonique des locaux ainsi que de la cloison amovible
- une mutualisation de la salle de réunion de la DT
- un système performant d'aération de la cafétéria
- installation de 4 points de lumière sur le toit du 1er étage (DT 31 et A2S)
- une signalétique sera mise en place
- une prise en charge pour le transport des travailleurs handicapés
- la direction s'engage à contacter SICOVAL pour le transport en commun et s'il le faut avec les autres entreprises sur place.

Pour ces raisons et sans signer un « chèque en blanc » à la Direction, nous nous sommes abstenus, position vigilante et pertinente, nous resterons attentifs à la mise en œuvre de ce déménagement et l'installation de l'A2S et la DT 31 à Green Park.

Pour la CFDT, l'objectif reste et restera l'intérêt des salariés, l'amélioration de nos conditions de travail et œuvrer pour l'obtention d'engagements et le respect de ceux-ci.

In fine, en comparaison du tableau ci-dessus, la question à poser est : **Quel est le bilan de la journée de grève et du comportement frisant l'irresponsabilité de certains ?**

Albert Maréchal

Délégué Syndical CFDT, Représentant au CHSCT.

ABONNEZ-VOUS !

Si vous souhaitez recevoir régulièrement nos informations et publications, abonnez-vous en nous envoyant un mail à : syndicat.cfdt-mpyrenees@pole-emploi.fr

I CHSCT du 19/06/2012 et du 27/06/2012

La séance CHSCT du 19/06/2012 prévoyait 5 points à l'ordre du jour :

- Approbation des PV des 06 et 15/03/2012
- Recueil d'avis Green Park et Portet-sur-Garonne
- Présentation du champ d'intervention de la CTST (Conditions de Travail, Santé au Travail)
- Plan canicule 2012
- Désignation du cabinet d'expertise

Cet ordre du jour comme vous pouvez le constater en dehors du dernier point (nous nous étions opposés à une demande d'expertise sur les RPS en Midi-Pyrénées) nécessite de l'information, des échanges, des avis de l'instance et ceci dans un climat serein, en bonne intelligence pour le bien être de tous les salariés de l'établissement, dans le respect mutuel de toutes les parties, ce qui reste notre préoccupation au quotidien. C'était sans compter sur la volonté de certaines OS de tout mettre en œuvre pour empêcher le dialogue social.

En effet, un appel à la grève pour la journée du 19/06/2012 avec rassemblement à la DR avait été lancé par SUD, SNU, CGT et CFTC, ces OS refusant le déménagement de l'A2S et la DT 31 à Green Park.

Cette séance débutée à 9h30 comme prévue a été suspendue par le Président à 10h30. Il était impossible de s'entendre car les salariés en grève tambourinaient sur les vitres de la salle Capitole où se déroulait la réunion. La Direction a donc reçu à 13h30 les représentants de toutes les organisations syndicales afin de les entendre et apporter des réponses aux revendications des salariés en grève.

Nous avons repris la séance à la suite de cette rencontre à 14h50 mais elle a dû être interrompue à 15h00 après l'avis rendu sur le projet de déménagement à Green Park, la salle de réunion ayant été envahie par les grévistes. Il est regrettable que nous n'ayons pas pu traiter en une séance les autres points et surtout dommageable pour les collègues de Portet-sur-Garonne car bien entendu, l'avis sur le projet de réaménagement du site n'ayant pas pu être rendu, cela repousse d'autant la mise en route du chantier. Comme quoi certains ne mesurent pas la portée de leurs actes, à moins que cela soit voulu !!!!!???

La CFDT a rendu un avis (Abstention) conforme à l'analyse faite de ce futur déménagement de Périssud à Green Park (voir l'article page 7).

Le 29 Juin l'instance se réunit pour la poursuite de la séance.

Concernant le réaménagement de Portet-sur-Garonne, nous nous sommes abstenus, considérant que les travaux sont nécessaires mais comme nous le revendiquons depuis toujours, tout agent de Pôle emploi a droit à un bureau individuel, dédié avec une porte d'entrée.

Présentation du champ d'intervention de la CTST

L'Unité Condition de Travail Santé au travail Midi-Pyrénées a été créée dans le cadre de la politique régionale de prise en charge des conditions de travail.

Emmanuelle DESMARTIN, chargée de Mission Diversité Condition de Travail, nous présente cette unité.

Ses missions consistent à décliner la politique nationale et mettre en place celle de la région sur les conditions de travail (aménagement de poste, réintégration, information santé), à intervenir à la demande des agents individuellement ou collectivement si nécessaire (suite à une agression, situation personnelle), à sensibiliser et prévenir les risques relatifs à la santé et aux conditions de travail en s'appuyant sur les retours d'expérience du terrain.

Son activité s'exerce en transversalité avec de multiples acteurs internes et externes. Il faut donc retenir que vous pouvez la contacter, si besoin, pour un entretien physique ou téléphonique. Si nécessaire et avec votre accord, elle en référera à un intervenant en vue de la mise en place d'un plan d'action.

Vous trouverez ses coordonnées sur l'intranet en accès direct « santé et sécurité au travail ».

Nous alertons la direction en lui demandant de s'assurer que la communication à l'ensemble des salariés est ou a été réellement faite et si nécessaire de faire un rappel.

Plan canicule 2012

Le ministère de la santé, comme chaque année depuis 2004 définit les actions de prévention à mettre en place afin de réduire les risques sanitaires d'une vague de chaleur. Le plan national établi prévoit 3 niveaux d'actions :

- veille saisonnière, mise en garde et actions, mobilisation maximale
- une carte de vigilance météorologique avec trois niveaux (jaune, orange, rouge)
- un message d'alerte « canicule et santé » en cas de risque de canicule transmis aux préfets de départements qui prennent les mesures nécessaires.

Nouveauté cette année, la mise en place d'une plate-forme téléphonique Canicule Info Service : **0800 06 66 66** (du lundi au samedi de 8h00 à 20h00, du 01 Juin au 31 Août, appel gratuit depuis un poste fixe).

Désignation du cabinet d'expertise

La CFDT n'a pas participé à ce vote pour la simple et bonne raison que nous avons déjà fait savoir notre opposition lors de la motion demandant une expertise sur les RPS en Midi-Pyrénées (voir notre article dans le N°9 de notre journal), nous n'avons pas besoin d'un rapport d'expertise pour assumer nos responsabilités et répondre à l'attente des salariés de notre établissement.

Pour la CFDT Thierry Brousses et Albert Maréchal.

I Des rectificatifs embarrassants...

Le 15/06/12 l'énorme majorité des collègues de Saint-Jean (19 sur 22) signaient une réponse collective et particulière, véritable droit de réponse, à un tract de SUD sorti le 29/05/12 intitulé : « Compte-rendu du C.H.S.C.T du 29 Mai 2012, Green Park : l'herbe n'est pas toujours plus verte ailleurs ». Dans ce compte-rendu de l'OS concernée, un long paragraphe était consacré à une visite effectuée par des membres du C.H.S.C.T (SUD, SNU, F.O) et « révélait » de soi-disant dysfonctionnements et problèmes dans ce site.

Ces accusations dont certaines vont très loin sont toutes battues en brèche par le collectif entier de Saint-Jean en six points particulièrement explicites et clairs.

Après contacts multiples et enquête la C.F.D.T accorde tout son crédit au droit de réponse des agents de Saint-Jean. Dans cette logique nous demandons solennellement qu'à la prochaine réunion du C.H.S.C.T soient apportés des précisions, des éclaircissements aux situations évoquées dans ce rapport. Pour la C.F.D.T, il n'est pas question que certains agissements ou propos puissent nuire à cette instance primordiale. Ces attaques, dont certaines personnelles, relèvent de l'autodafé et non pas de visites C.H.S.C.T. Nous ne pouvons accepter ce terrorisme ni ces hoberaux dont le seul but est de remplir leurs aumônières quelque soit le prix à payer.

Les élus et délégués syndicaux C.F.D.T.

Instances Représentatives du Personnel Midi-Pyrénées

I C.E. du 29/06/2012 : Tout sur le plan d'été

L'unique point prévu pour ce comité d'entreprise, « l'organisation générale du travail et de ses services... » avait l'avantage d'être assez vague pour pouvoir englober tout et rien. Ce ne fut pas tout mais heureusement ce ne fut pas rien grâce à la volonté de certains d'évoquer les problèmes concrets laissant les discussions généralistes et les considérations plus ou moins abstraites loin derrière.

En effet la véritable organisation générale du travail et des services c'est le plan stratégique qui engage l'établissement pour les trois ans à venir. Celui-ci a fait l'objet d'une présentation/consultation en C.C.E avant d'être présenté le mois prochain dans les C.E régionaux. C'est donc sur le plan d'été (qui ne nous avait pas été présenté) que la C.F.D.T a axé ses demandes et ses interventions.

25 C.D.D embauchés

Première conséquence de ce plan d'été, l'embauche de 25 Collègues en C.D.D (du 18 Mars au 16 Octobre). 7 renforceront la Haute-Garonne, 4 la DT Est, 3 la DT Nord, 3 la DT Ouest, 2 la DT Sud et 6 la plate-forme téléphonique.

Objectif de ce plan, répondre à l'augmentation saisonnière de la charge de travail due à la fin de nombreux CDD, des emplois saisonniers... Il s'agit également de sécuriser le téléphone, le SMP et d'assurer correctement l'accompagnement des D.E et bien sûr le paiement des DALs.

Concrètement les collègues nouvellement embauchés s'occuperont du suivi des offres, de l'animation accueil, des tâches administratives. Ils n'auront pas de portefeuille de demandeurs d'emploi.

Parmi les mesures retenues, on citera l'instauration de journées sans RDV, du regroupement territorial et de la mutualisation pour le traitement des DALs ainsi que l'accroissement du tutorat pour accentuer la mise en compétence « des conseillers intermédiaires », ceux en position de liquider les dossiers.

Le but de ce plan d'été est bien évidemment d'aborder la rentrée dans des conditions « normales » sans crouler sous des tonnes de dossiers comme on a pu le connaître d'autres années.

En réponse à quelques questions diverses, on retiendra l'appel au volontariat pour le traitement des pièces périphériques, la réponse positive de la Direction à l'embauche future de contrats professionnels, le changement possible d'organigramme (effet miroir avec la Direction Générale) ainsi que le choix délibéré de placer majoritairement les futurs C.D.D en agence.

La délégation C.F.D.T au C.E.



I Délégués du Personnel du 22/06/2012

Ce qu'il faut retenir de la dernière séance D.P. :

• **Question CFDT 1 :** Pouvez-vous nous certifier qu'un collègue ayant posé 10 jours de C.P. consécutifs au mois de mai 2012 pourra bénéficier des 3 jours de fractionnement ?

Réponse : La période de référence pour les congés étant du 01 mai au 30 Septembre, il faut n'avoir posé aucune journée durant cette période pour pouvoir bénéficier des 3 jours de fractionnement.

• **Question CFDT 2 :** La force de prospection Hautes-Pyrénées bénéficiait auparavant de 3 voitures de location pour 4 personnes. Aujourd'hui pour un effectif de 3 personnes (un arrêt maladie) et suite à expérimentation elle a à disposition une voiture de location plus 1 ou 2 voitures de service de la D.T mutualisées (avec réservation à l'avance). En réalité une voiture D.T est en permanence utilisée par la FDP. Dans ce contexte ne serait-il pas plus judicieux d'attribuer une voiture D.T en permanence à la FDP, ce qui permettrait une organisation simplifiée de la prospection et une gestion des véhicules D.T plus rationnelle ?

Réponse : La DT ouest bénéficiant de plusieurs véhicules, il est nécessaire d'optimiser ses moyens, une réflexion sera menée pour l'année 2013.

• **Question CFDT 3 :** La salle de repas de la Direction Régionale pose plusieurs problèmes récurrents. Parmi les plus importants, l'exiguïté de sa surface et un manque de système d'aération adéquat. L'article du code de travail R.232.5 stipule notamment : « Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à préserver la santé des travailleurs et éviter les odeurs désagréables et les condensations ». Nous vous demandons d'améliorer cette situation par des mesures adaptées.

Réponse : Il n'y a pas de possibilité d'agrandir cette salle, par contre étant située en façade de bâtiment et au rez-de-chaussée, elle peut être aérée en ouvrant les fenêtres. A noter que des discussions sont toujours en cours pour permettre l'accès au restaurant d'entreprise.

• **Question CFDT 4 :** Les places de parking du site de la Direction Régionale sont quotidiennement occupées par la société voisine qui dispose pourtant de places suffisantes. Ces problèmes de stationnement deviennent totalement rédhibitoires lors des formations ou lors des séances IRP. Nous vous demandons donc de rappeler la société voisine à ses obligations.

Réponse : Le nécessaire sera fait.

• **Question CFDT 5 :** Pouvez-vous nous apporter des précisions et nous dire si une procédure écrite existe pour gérer l'accroissement des temps de trajet et notamment sur « la bascule » crédit/débit ?

Réponse : La saisie s'effectue dans Horoquartz, se reporter au manuel d'utilisation aux pages 20 à 22 (Intranet régional / Métiers supports / Ressources Humaines / GA PAIE).

La bascule de l'accroissement se fait en saisissant sur la journée concernée une « RETT », attention ne pas oublier qu'une journée de travail ne peut excéder 10 heures et le report hebdomadaire 3h45, la saisie peut se faire sur plusieurs jours.

• **Question CFDT 6 :** Plusieurs collègues (enceinte ou en poursuite d'activité après 60 ans) bénéficient d'une réduction d'une

heure de travail par jour. Contrairement à Bodet ce temps de récupération au-delà des 6h30 de travail théorique quotidien ne peut être transcrit sur Horoquartz. Quelle démarche doivent effectuer ces collègues pour être sûr que cette heure ne passe pas « en perte et profit » ?

Réponse : Ce dispositif n'est pas une réduction du temps de travail mais une facilité, Horoquartz est donc paramétré conformément à cette réglementation nationale.

Pour résumer, 6h30 de travail la journée est validée à 7h30, 8h00 de travail le compte est crédité de 30 mn, 7h30 de travail aucune incidence et 6h00 de travail la journée a un débit de 30 mn.

• **Question CFDT 7 :** L'article 5 paragraphe 2 de l'accord handicap prévoit des modalités et des moyens particuliers garantissant la sécurité des personnes handicapées. Parmi ceux-ci le système d'évacuation, la signalétique et bien sur la présence sur sites de personnes formées et désignées. Pouvez-vous nous dire à quelle étape du déploiement nous nous situons en Midi-Pyrénées ?

Réponse : La nouvelle procédure d'évacuation dans sa partie handicap prévoit qu'il faut aider les personnes en difficulté ou à mobilité réduite et désigner des agents, cette procédure est prévue pour le second semestre 2012. En attendant, un rappel sera fait aux agences.

• **Question CFDT 8 :** Avec les problèmes récurrents à Horoquartz, entre autres, nos collègues du service Relations Humaines sont assaillis de questions, de réclamations, de demandes de précisions. Elles font face également, au téléphone ou par mail, aux mécontentements, à la mauvaise humeur (pour rester courtois) liées aux situations qu'elles ne peuvent régler par manque de temps et de moyens. Ce n'est pas le renfort momentané de 2 collègues du national qui peut changer cet état de fait... La fiche d'incident récemment écrite, les nombreuses alertes déjà effectuées, les états « de grande fatigue » constatés montrent des personnes au bord de la rupture. Nous vous demandons solennellement de mettre en place très rapidement des moyens supplémentaires dans ce service pour que chacun puisse retrouver des conditions de travail « normales ».

Réponse : Cette charge est bien identifiée par la direction, à ce jour ce service reçoit en moyenne 150 mails par jour et parfois plusieurs de la même personne. Il est donc prévu un renfort temporaire pour cet été, la DG a été à nouveau sollicitée pour l'aide d'un expert (environ 10 jours). Il est aussi prévu une réunion DT avec pour objectif la mise en place d'une information pour rassurer les agents.

Les délégués du personnel, Toulouse le 22 Juin 2012.

Informations complémentaires

- Dans le cadre de la réintégration des collègues actuellement en mission CSP, une formation EID a été programmée (semaine 26) avec proposition de tutorat et accompagnement mis en place.
- La direction réaffirme que pour la conduite de l'EPA il n'y a pas de possibilité de dérogation, l'entretien est mené par le N+1 même en cas de situation conflictuelle.
- Les managers ont la main concernant les modalités de temps partiel, à savoir les modifier lors des renouvellements afin de maintenir les nécessités de service et garantir une équité face à ces demandes.

2 000 embauches supplémentaires à Pôle emploi : un premier pas qui en appelle d'autres

Le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Michel Sapin, a annoncé ce matin l'embauche de 2000 salariés supplémentaires en CDI à Pôle emploi. Il s'agit d'un premier pas positif qui en appelle d'autres, pour la CFDT, qui évalue les besoins de l'opérateur public de 4000 à 5000 emplois supplémentaires.

La CFDT considère que les enjeux d'emploi et de formation professionnelle se jouent en grande partie dans les territoires. Le plan stratégique de Pôle emploi qui vient d'être adopté va dans ce sens en offrant plus de marges de manœuvre aux managers et aux conseillers. Pour autant, la CFDT ne souhaite pas une régionalisation mais plutôt un travail de coopération avec les régions, notamment sur la formation. Les annonces de ce matin vont dans ce sens.

Le ministre a également annoncé la création de 100000 emplois d'avenir en 2013, ciblés sur les jeunes décrocheurs sortis du système scolaire sans qualification, ainsi que le maintien du nombre de contrats aidés en 2013.

Face à la hausse du chômage (celui des jeunes, des seniors, de longue durée...), et face à des perspectives économiques difficiles, il est primordial que les moyens supplémentaires pour l'aide au retour à l'emploi soient dirigés vers ceux qui en ont le plus besoin.

La CFDT approuve ces choix de justice sociale dans un contexte budgétaire très contraint.

Laurent Berger, secrétaire national adjoint C.F.D.T.

Les juges et l'accord Séniors à Pôle emploi ?

Voici les dernières informations fournies par notre avocat concernant l'accord « seniors »...

Le résultat de la dernière audience qui s'est tenue devant le TGI de Paris le 29 juin dans le cadre de la saisine par la CGT pour annulation est : « Cette affaire est reportée au 30 octobre pour clôture et fixation des plaidoiries. » Autrement dit, affaire toujours « en instance ».

Aussi, sans être grands devins, il est possible d'envisager que l'accord en cours de validité jusqu'à mars 2013 parviendra à son terme.

Observons, dans ce cas, que les élections professionnelles CE et DP (fin d'année) auront toutes pu se dérouler avant que l'on obtienne une décision judiciaire !

Ainsi les électrices et les électeurs, agents et cadres de Pôle emploi, auront quant à eux l'occasion de juger en avant-première cette pitoyable situation !

Avis sur le Bilan Social 2011

Le bilan social 2011 a été présenté lors du C.E de Juin, vous trouverez ci-dessous la déclaration C.F.D.T expliquant notre abstention.

Dans la batterie de chiffres présentée on retiendra qu'il y avait au 31/12/11, 1980 salariés en Midi-Pyrénées. À retenir également que 4,5 % de la masse salariale ont été consacrés à la formation (le légal est à 1,5 %), ce qui ne signifie pas pour autant que l'ensemble du personnel a eu le même accès à la formation et à des formations lui permettant d'envisager une évolution de carrière positive. Mais pour la CFDT les formations de 2011 ont été effectuées dans le cadre du maintien dans l'emploi et de l'adaptation au poste de travail avec l'arrivée de nouveaux actes métiers.

L'aménagement de l'environnement de travail de nos collègues handicapés a augmenté de 80 % sur la période et notre établissement répond à ces obligations légales en matière de taux d'emploi direct de personnes handicapées.

Mais le taux d'absentéisme (maternité comprise) est lui de 7,36 %... En progression sur l'année précédente, ce qui pour la CFDT est un signe fort du mal être au travail du personnel.

Outre la longue litanie de chiffre qu'impose cette exercice obligatoire, la CFDT ne peut que déplorer l'absence d'analyse de notre direction sur le document présenté, ainsi que l'absence des axes et mesures entreprises depuis pour améliorer les conditions de travail du personnel au sein de notre établissement.

En conclusion, la CFDT s'abstiendra sur le bilan social 2011 qui n'est qu'une photo de la situation passée.



I Aggravation du chômage : ne laisser durablement personne au bord du chemin !

La décision du gouvernement de créer 80000 nouveaux contrats aidés « répond à une demande formulée par la CFDT lors des récentes rencontres avec le ministère du Travail », se félicite le secrétaire général adjoint, Laurent Berger.

Il s'agit d'« une réponse à l'urgence provoquée par l'aggravation du chômage de masse ». Mais pour la CFDT, loin d'être une fin en soi, « ces contrats doivent aller de pair avec un accompagnement personnalisé et des formations pour permettre une intégration durable vers l'emploi ».

Tout en précisant que pour la CFDT, « ces contrats aidés doivent être une aide à l'insertion professionnelle durable. Il est nécessaire de les réserver aux chômeurs de longue durée et aux



allocataires du RSA », Laurent Berger se déclare « satisfait de l'allongement de la durée maximum de ces contrats, qui passe de six à neuf mois. Ce qui permet une meilleure intégration dans le monde du travail ».

I Le décret du gouvernement sur les « carrières longues » ne peut que satisfaire la CFDT !

Bien qu'il ne soit pas encore publié au Journal officiel, on connaît l'essentiel du contenu du décret « carrières longues ». Celui-ci prévoit l'extension du dispositif aux salariés qui ont commencé à travailler à 18 ou 19 ans, l'élargissement des critères donnant droit à des trimestres considérés comme cotisés (deux trimestres supplémentaires pour la maternité, deux trimestres liés à des périodes de chômage) et la réduction du nombre de trimestres validés qui permettent de bénéficier du dispositif.

Les deux principales conditions à réunir

- 1. Avoir commencé à travailler avant 20 ans (5 trimestres validés à la fin de l'année civile des 20 ans)
- 2. Justifier de 41 années cotisées pour la génération née en 1952, 41 années et 1 trimestre pour les personnes nées en 1953 et 1954, 41 années et 2 trimestres pour celles nées en 1955.

Les générations suivantes pourraient voir augmenter la durée requise si l'espérance de vie progresse en France.

Concrètement, les salariés nés à partir du 1er mars 1952 vont pouvoir bénéficier de l'assouplissement du dispositif s'ils remplissent les critères retenus. Ils pourront en faire la demande dès la publication du décret. Les premiers départs anticipés en application de ce nouveau dispositif seront possibles à partir du 1er novembre 2012. Selon les estimations du gouvernement, 110 000 salariés supplémentaires pourront bénéficier d'un départ à la retraite anticipé en 2013, un nombre à mettre en regard des 40 000 personnes qui ont pu bénéficier du dispositif en 2011.

Une mesure de justice fruit d'une longue lutte

« La CFDT se félicite de l'extension des possibilités de retraite anticipée pour les salariés qui ont commencé à travailler à 18 ou 19 ans et ont cotisé 41 ans », a déclaré Jean-Louis Malys, secrétaire national de la CFDT chargé des retraites. **Cette mesure obtenue par la CFDT en 2003 a déjà bénéficié à plus de 650 000 salariés. L'élargissement du dispositif corrigera une partie des inégalités creusées par le passage à la retraite à 62 ans.** De plus, la prise en compte des périodes de maternité répond à la discrimination dont certaines mères de famille faisaient l'objet. Concernant les périodes de chômage, deux trimestres seront considérés cotisés, comme le demandait la CFDT. Enfin, pour les seniors, la CFDT demande le rétablissement de l'AER (allocation équivalent retraite).



Satisfaite de cette mesure, la CFDT n'entend toutefois pas en rester là sur le dossier des retraites. Elle estime toujours incontournable une réforme de grande ampleur qui rende le système plus équitable et financièrement pérenne.

Jean Luc Lacambra, délégué syndical.

RIO+20

Affirmer la place de la société civile, assister à la conférence officielle... la CFDT n'a pas ménagé ses forces par sa présence à Rio.

Mais au lendemain de l'adoption du projet de déclaration de la Conférence de Rio, l'ambassadeur pour l'environnement et Rio+20 a présenté le résultat des travaux de la Conférence. En résumé : « faire contre mauvaise fortune bon cœur » ! En fait il est difficile de cacher une réelle déception malgré l'insertion de préoccupations sociales et syndicales. **Il manque des calendriers précis, des processus et surtout un dépassement des égoïsmes nationaux. Et des dirigeants de grands pays n'ont pas jugé nécessaire de participer !**

Ceci dit, les représentants CFDT ont pu suivre aussi avec attention le discours du président de la République. La CFDT partage l'analyse du chef de l'État et se réjouit de son langage de vérité et d'exigence. « Personne ne peut gagner seul la bataille pour l'environnement », a-t-il souligné. Et même si des avancées sont reconnues par le Président, il ajoute : « Nous avons besoin d'un sursaut. Il y a une prise de conscience à Rio, mais il reste une frontière à franchir. » Enfin, la CFDT est satisfaite que le



Président ait annoncé que la France, avec l'Union européenne, prendrait ses responsabilités sur le suivi d'un agenda international concernant de grands sujets :

- les financements innovants pour le développement dont la TTF,
- l'organisation mondiale pour l'environnement,
- les transitions et sobriété énergétiques,
- les villes durables,
- la préservation des terres agricoles et la lutte contre leur accaparement,
- la sauvegarde des océans.

Pour terminer, il est très positif qu'il ait souligné l'importance de la participation et contribution de la société civile dans ce processus de Rio+20.

Il faudra donc toujours remettre l'ouvrage sur le métier ! La CFDT y contribuera à nouveau.

Marche des Fiertés LGBT Toulouse : vous étiez 20000 !

L'Union Régionale de la CFDT était présente le 16 juin 2012 lors de la marche des fiertés lesbiennes, gays, bi et trans à Toulouse.



BULLETIN D'ADHÉSION À LA C.F.D.T. PÔLE EMPLOI MIDI-PYRÉNÉES

- ☐ Je souhaite m'abonner au journal et aux publications C.F.D.T. Pôle emploi Midi-Pyrénées.
- ☐ Je souhaite adhérer à la C.F.D.T. Pôle emploi Midi-Pyrénées.

Nom :

Prénom :

Lieu de travail :

Bulletin d'adhésion à renvoyer complété à :
C.F.D.T. Pôle emploi Midi-Pyrénées
38 bis rue Louis Plana
31500 TOULOUSE