



Congrès 7 et 8 juin 2021

DOCUMENT D'ORIENTATION

AXES REVENDICATIFS CGT Pôle Emploi Hauts-de-France *Contexte National*

Pôle Emploi a été créé dans le but de réduire les dépenses publiques (RGPP) et d'opérer des coupes sombres dans les budgets de la protection sociale. De fait, Pôle Emploi contribue à la destruction du Service Public de l'Emploi et de la protection sociale.

C'est pour cela que la CGT Pôle Emploi, en lien avec la confédération, **revendique la création d'un vrai service public de l'emploi.**

Avec la mise en place de la Convention Tripartite 2019-2022 et le plan stratégique « Pôle Emploi 2022 », la volonté est clairement de continuer la politique d'éloignement des privés d'emploi des agents Pôle emploi, de prôner la dématérialisation et le tout internet afin d'apprendre aux privés d'emploi de se passer de Pôle Emploi. **La segmentation des activités, la fermeture des portes les après-midis, la dématérialisation et le tout internet, le recours massif au télétravail conduisent à une destruction du Service Public de l'Emploi et des services rendus aux usagers, mais aussi à une déqualification des missions et des métiers des agents de Pôle Emploi.** Ce processus est accentué par une volonté de régionaliser les services de Pôle Emploi. La fusion ANPE-ASSEDIC avait bien pour objectif le démantèlement du SPE (Service Public de l'Emploi) - les Conventions Tripartites et les Plans Stratégiques déployés en sont la preuve.

La CGT Pôle Emploi Revendique :

- 1. A : La création d'un véritable Service Public de l'Emploi** avec pour missions le conseil à l'emploi, l'orientation, le placement, la formation des privés d'emploi et des salariés en activité, ainsi que le suivi et le contrôle de la qualité des prestations et formations.

B : La création d'un véritable Service Public de l'Emploi avec pour missions le conseil aux entreprises concernant le recrutement, le dépôt d'offres d'emploi et la gestion de celles-ci, le recueil et la gestion des offres d'emploi, le conseil en entreprise ainsi que le suivi et le contrôle des aides à l'embauche.

C : L'arrêt du Nouveau Parcours du Demandeur d'emploi (NPDE) et de l'accueil rénové. Ces dispositions se traduisent par la fermeture des portes les après-midis, la dématérialisation et le tout internet à outrance. La CGT revendique un véritable Service Public de l'Emploi, donnant le choix aux privés d'emploi de se rendre librement en agence et d'accéder ou non aux services dématérialisés.

- 2. L'assurance Chômage un droit pour tous**

La CGT Pôle Emploi revendique une indemnisation pour tous les salariés privés d'emploi.

Ce système d'indemnisation doit relever de la protection sociale et être géré par les salariés. **La CGT revendique l'arrêt de la sous-traitance pour toutes les activités liées à l'indemnisation.**

La concrétisation de ces revendications en lien avec la structure nationale de la CGT passe au préalable par :

- Un état des lieux de la situation actuelle du Service Public de l'emploi,
- La mobilisation de ses personnels,
- L'arrêt des plans stratégiques du type « pôle emploi 2020 » et de « l'organisation simplifiée »,
- Une nouvelle convention d'assurance chômage qui permette d'attendre une reprise d'emploi dans la dignité.

La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France revendique :

1^{ère} partie : LES BESOINS DES USAGERS

- 1.** La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France revendique **l'égalité d'accès et de traitement aux usagers**, quel que soit leur degré d'autonomie, par une densification du réseau dans des locaux adaptés et de proximité de manière que tous les services soient rendus sur site au plus près des usagers ; Que chaque site soit en capacité d'accueillir et de recevoir les usagers à leurs demandes sans discrimination. Cette revendication passe donc par la mobilisation contre NPDE et l'Accueil Rénové : **la CGT revendique la réouverture des portes les après-midis, la fin du tout internet et de la dématérialisation subies.**

2. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France revendique ; **L'arrêt de la segmentation à outrance des individus ; L'arrêt des radiations-sanctions** et demande le retour à de véritables voies de recours en matière de gestion de la liste ; De mettre un terme à toute expérimentation ou organisation visant à prôner la radiation des privés d'emploi ; De mettre un terme à « l'offre raisonnable d'emploi ».
3. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France exige des **moyens permettant de rendre un service de qualité** aux usagers ainsi qu'aux entreprises en assurant un vrai accueil sur l'ensemble des horaires d'ouverture; Que chaque site soit en capacité de rendre le service aux usagers : en étant doté de deux ARC (indemnisation et conseil à l'emploi) sur la totalité de l'amplitude d'ouverture au public ; Le retour à **deux entretiens d'inscriptions distincts** (entretien indemnisation effectué par un agent gestion des droits suivi par l'entretien PPAE effectué par un conseiller à l'emploi). La CGT revendique que c'est au privé d'emploi de choisir son canal d'inscription (internet, téléphone, sur site). Les « mails.net » ne doivent pas devenir le seul moyen de contact entre le privé d'emploi et Pôle Emploi.
4. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France revendique que chaque usager puisse bénéficier **d'une réelle et complète information sur ses droits aux allocations chômage** et sur les différentes procédures de recours avec une équité de traitement digne d'un véritable service public ; Cela passe par l'arrêt de la sous-traitance pour toutes les activités liées à l'indemnisation : le traitement des dossiers indemnisation par les agents de Pôle Emploi est la seule garantie d'une fiabilité et d'une transparence des décisions.
5. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France revendique le retour d'un **système informatisé fiable**, conçu en interne, en limitant au maximum puis en renonçant totalement à terme à la sous-traitance.
6. La CGT Pôle emploi Hauts-de-France s'emploie au quotidien à **combattre sans relâche la marchandisation du placement** (conseil à l'emploi / conseil aux entreprises), de la formation, de l'orientation et **de l'indemnisation** des usagers. **La CGT revendique l'arrêt de la sous-traitance pour toutes les activités liées au conseil à l'emploi, notamment pour les privés d'emploi « dits » les plus proches de l'emploi.** Les prestations doivent être un moyen et non un objectif à atteindre : ces prestations doivent répondre aux besoins des privés d'emploi et faire l'objet d'une validation partagée entre le privé d'emploi et le conseiller.
7. Un arrêt de l'expérimentation actualisation/contrôle qui défavorise les usagers peu à l'aise avec l'informatique et les moins qualifiés
8. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France demande que soit confié à Pôle Emploi le **monopole** du rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi et que soit mise en œuvre **l'obligation** du dépôt d'offre. La CGT demande l'arrêt de l'agrégation des sites marchands sur Pôle emploi.fr, source de dérives et d'insatisfactions, allant à l'encontre

d'un réel Service Public de l'Emploi. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France maintient que c'est au Service Public de l'Emploi de mener les politiques de l'Emploi et que ce n'est pas une prérogative du Conseil Régional.

9. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France agit pour l'établissement d'une véritable **commission des traitements des recours** composée des Organisations Syndicales de Pôle Emploi, des représentants des privés d'emploi et de la direction dans le but de traiter équitablement les réclamations et les dossiers en cours. La CGT revendique l'arrêt du service Contrôle de Recherche d'Emploi.

2^{ème} partie : LES BESOINS ET REVENDICATIONS DES PERSONNELS

1. Deux statuts différents coexistent à Pôle emploi, La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France revendique une équité de traitement entre tous les agents Pôle emploi.
2. **Recrutement** : Ouverture de négociations pour un processus de recrutement par concours transparent et contrôlable par les IRP ainsi que l'ouverture d'une voie de recrutement pour les salariés non diplômés et du choix du statut pour les nouveaux recrutés.
3. **Fin de la précarité à Pôle emploi** : Mise en place d'un plan de résorption de la précarité à Pôle Emploi en mettant fin aux recours aux Contrats aidés et CDD. Refuser de participer à « l'exploitation » des jeunes en services civiques. Embauche massive en CDI avec une formation adaptée en lien avec nos missions de service public.
4. **Traitements et salaires** :
 - a) Pour les agents publics : la bataille salariale porte sur la revalorisation du point d'indice fonction publique et la reconstruction de la grille fonction publique.
 - b) Pour les agents de droit privé : lors des NAO, exiger une négociation en niveau et non en masse salariale avec pour base minimum d'augmentation une revalorisation du point salaire et de la partie fixe du salaire.
5. **Promotion et classification** :
 - a) Pour les agents publics : Respect et amélioration des dispositifs du statut 2003 en matière d'accès aux épreuves de promotion et une forte augmentation des ouvertures de postes permettant une véritable évolution de carrière pour tous les niveaux d'emploi.
 - b) Pour les agents de droit privé : Intégration de modalités de déroulement automatique de carrières et garantie d'accès aux formations d'accompagnements. Maintien de la distinction des métiers permettant aux agents de mener à bien leurs missions différentes notamment concernant les missions socles de Pôle Emploi : Conseil à l'emploi,

orientation et indemnisation ainsi que les filières spécifiques et indispensables au bon fonctionnement de l'établissement (PAG, informatique, fonctions support). Refus de la création d'une filière « management » dissociée des filières métiers.

- 6. Mouvement du personnel :** Arrêt des mobilités forcées. Respect d'un vrai droit à la mutation à l'initiative de l'agent pour tous les niveaux d'emploi et toutes les filières. Diffusion de l'ensemble des postes mis au mouvement (création, mutation, remplacement) pour une réelle transparence. Mise en œuvre de 4 mouvements nationaux par an, a minima et mise en place de 4 réunions spécifiques CSE permettant d'assurer le respect des dispositifs conventionnels, information exhaustive et régulière de toutes les candidatures parallèlement aux CPL. Pour les agents de droit privé, exiger une représentation du personnel aux comités de carrière. Pour les agents de droit public, avis préalable des CPL sur toute demande de mutation y compris sur les mouvements locaux et retour du droit d'appel en CPN.
- 7. Transformer le travail :** La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France revendique une appréhension collective des situations de travail pour construire du collectif et y donner du sens. Et ainsi casser la mise en concurrence et favoriser l'élaboration d'un nouveau type de rapport de forces. Ce n'est que par la mobilisation collective que nous pourrions faire cesser la déstructuration de nos métiers et la dégradation de nos conditions de travail. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France partant du principe qu'il faut faire confiance aux agents du service public de l'emploi, elle continuera à exiger l'arrêt des injonctions incohérentes portées par la direction. Elles créent du mal-être au travail que cela soit du côté des managers de proximité que des collègues. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France exige l'arrêt des injonctions à "produire" des événements hebdomadaires ou mensuels sans réelle perspectives d'emploi ou de formation. Elle revendique l'arrêt du management par l'urgence et l'actualité, générant une pression, un stress et un mal-être au travail.
- 8. Protection individuelle :** Renforcement des pouvoirs de décision de la CPNC en particulier contre les licenciements. Droit pour tous les agents d'être accompagnés par un représentant du personnel lors de tout entretien hiérarchique quel que soit le niveau et le sujet. Garantir l'accompagnement et le soutien dans toutes les démarches liées aux situations d'agressions. La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France demande la suppression de la fiche de violence interne créée dans le cadre de l'accord QVT car elle ne répond pas à ce qui pourrait être attendu dans un accord « qualité de vie au travail ». Le prochain accord QVT devra réellement mettre en place un système qui défend les salariés sur les violences internes.
- 9. Temps de travail :** Concourir à la revendication confédérale des 32 heures/semaine, arrêt du recours aux heures supplémentaires pour favoriser les embauches, fin des heures écrêtées, maintien des cotisations retraites à taux plein pour les agents à temps partiel. Revendiquer et obtenir un accord OATT pour la grande région qui puisse permettre aux agents de continuer à concilier vie personnelle et vie professionnelle et ainsi conquérir de nouveaux droits et non l'existant dégradé. Une vigilance devra être

portée sur le télétravail pour que celui-ci ne soit pas un outil de la direction pour dégrader nos conditions de travail et le service rendu aux privés d'emplois. Le droit à la déconnexion doit être garanti pour tous les agents.

- 10. Retraite progressive :** En fin de carrière, mise en place d'une réduction progressive de l'activité avec maintien de la rémunération et compensation d'embauche du temps libéré. Ouverture d'une véritable négociation d'un accord sénior à l'ensemble des statuts.
- 11. Protection sociale :** Extension de la sur-complémentaire, (art 48 retraite complémentaire) pour tous les agents, amélioration des dispositifs conventionnels et réglementaires en matière de complément de rémunération en cas d'arrêt de travail (par exemple, le maintien de la subrogation au-delà des 8 mois d'arrêt de travail pour les agents sous droit privés et de 180 jours pour les agents sous droit public)
- 12. Carrière :** La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France s'oppose à tous les dispositifs d'individualisation, de notation, d'évaluation de carrières tel que l'EPA ou encore l'ESA, qui conduisent à déstructurer les garanties collectives et dont les conséquences humaines sont néfastes pour la santé au travail. La CGT revendique une évolution de carrière tenant compte de la totalité du parcours professionnel (formation initiale + expériences et formations professionnelles), une veille permanente afin d'assurer une égalité de carrière et lutter contre toutes les formes de discriminations ; une véritable transparence en matière de promotion et de déroulement de carrière par une information complète des représentants du personnel.
- 13. Formation:** La CGT Pôle Emploi Hauts-de-France revendique l'accès à des formations permettant aux agents de continuer à maîtriser leurs techniques ; L'assurance de formations professionnelles qualifiantes permettant l'accès aux niveaux d'emplois supérieurs ; Inciter à la reconstruction d'une formation initiale digne de son nom ; Permettre aux agents d'accéder à des formations de leur choix pour leur développement personnel en leur facilitant l'accès à leur CPF, CFP qu'ils soient sous statut public ou privé; Garantir des lieux de formation proches des agents pour éviter des temps de trajet importants et récurrents.

3^{ème} partie : LA VIE ET LE DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA CGT POLE EMPLOI Hauts-de-France - Faire de la syndicalisation et de la démocratie syndicale, nos priorités.

1. Faire des nouvelles instances, une force pour le syndicat.

Les ordonnances Macron ont promulgué la suppression des instances CE, CHSCT et DP pour créer une seule instance le CSE. La CGT Pôle Emploi, au côté de ses camarades, a fortement combattu cette attaque contre le droit syndical et le droit de représentation du personnel.

Nous le savons évidemment qu'un employeur, avant d'attaquer le droit du personnel, s'en prend en premier lieu aux droits des instances représentatives du personnel.

Pour autant, il était nécessaire que la CGT Pôle Emploi Hauts-de-France fasse de ces nouvelles instances une force pour le syndicat pour défendre le personnel.

Il s'agit par conséquent de travailler sur les points suivants :

- Effectuer une préparation des instances CSE en lien avec les membres du bureau de la Commission Exécutive,
- Maintenir un lien fort avec les membres du bureau du CSE et les délégués syndicaux, en les informant du contenu des ordres du jour des CSE, en leur transmettant les documents de travail afin que chacun puisse abonder les travaux des élus.
- Assurer une coordination des Représentants de Proximité, agissant sur délégation du CSE, pour faire des RP une force de proximité pour le syndicat,
- Garantir une coordination du CSE, des Représentants de Proximité, des membres de la CSSCT et des autres commissions du CSE,
- Garantir les moyens aux élus et représentants du CSE, en complément du forfait alloué en lien avec le mandat, selon les activités exercées,
- Garantir un lien avec les élus et représentants du CSEC,
- Constituer une force d'opposition face à la direction, en privilégiant la constitution d'intersyndicale.

2. Prioriser la vie syndicale à la vie des instances.

La force de la CGT Pôle Emploi est sa proximité avec le personnel et les syndiqués. **Même si nous ne devons pas négliger la tenue des instances et la présence des élus CGT, nous devons prioriser la vie syndicale.**

Il s'agira donc d'organiser et gérer la vie syndicale afin que chacun des syndiqués y soit acteur. Cela passe par le maintien des réunions territoriales, au plus proche des syndiqués, en sus des Assemblées Générales Régionales prévues par les statuts.

Nous devons continuer à Construire, Agir et Revendiquer au nom de la CGT Pôle Emploi Hauts-de-France pour montrer une cohérence dans l'intérêt de tous les agents et une pertinence face à la direction. Mais au vu de l'étendue du territoire, nous devons être en capacité d'avoir des interlocuteurs au plus proche des syndiqués et des agents.

Il s'agit par conséquent de travailler sur les points suivants :

- Garantir des élus et mandatés au plus proche du territoire, et clairement identifiés par les camarades, **les délégués syndicaux devront être les premiers garants et acteurs de cette proximité,**
- Développer le site internet afin de continuer d'outiller les syndiqués et faciliter une communication vers l'ensemble des agents mais aussi vers l'extérieur,
- Continuer à alimenter la page Facebook,
- Faire perdurer les publications récurrentes de type « Semaine » ou Communic' Action.
- Les fiches pratiques s'étant révélées très utiles et reconnues par le personnel, il conviendra de les mettre à jour régulièrement et d'en créer des nouvelles au fur et à mesure de l'actualité.
- Toute instance devra faire l'objet d'un compte rendu.

Un travail de réflexion devra être mené sur la possibilité de réunions en distanciel, notamment pour des groupes de travail, des réunions de Commission Exécutive. Il ne s'agit en aucun cas de prioriser cette modalité. Mais au vu de la crise sanitaire et du renfort accru au télétravail, il est essentiel que nous puissions tirer bénéfice de cette modalité qui nous a permis de garantir notre vie syndicale pendant cette situation inédite.

3. Garantir les activités du syndicat avec l'utilisation du forfait syndical

L'accord sur le renouveau du dialogue social, que nous avons combattu, a modifié le droit syndical, les forfaits syndicaux et a nécessité un travail préalable sur la répartition du forfait.

L'utilisation du forfait doit, par conséquent, garantir les activités du bureau du CSE, les réunions et groupes de travail des membres de la Commission Exécutive, les activités des délégués syndicaux et des élus IRP.

Une répartition est effectuée trimestriellement pour les membres du bureau et les délégués syndicaux. Une répartition est effectuée pour les membres de la Commission Exécutive et les élus IRP selon la planification des activités effectuées.

Au vu de la consommation du forfait, les heures syndicales pourraient être utilisées pour la tenue de réunions avec les syndiqués.

4. Renforcement de la syndicalisation des personnels de Pôle emploi Hauts-de-France.

Le nombre de syndiqués est un élément décisif dans le rapport de force.

Pour ce faire, nous devons travailler dans deux directions :

- « Nous renforcer où nous sommes présents. »

- « Nous implanter où nous sommes absents. »

À la suite des résultats des élections professionnelles :

- Nous devons impérativement travailler sur les sites et services où nous n'avons aucun syndiqué.
- Nous devons construire nos revendications et nos actions syndicales en y intégrant aussi les agents de maîtrise et les cadres. La fusion des régions et la restructuration des structures, la non-adhésion à une forme de management imposé en sont la base.

5. Améliorer l'accueil des nouveaux syndiqués et les mettre au cœur des décisions du syndicat.

La CGT Pôle emploi Hauts-de-France souhaite placer les syndiqués au cœur des décisions du syndicat et pour cela décide de :

- Améliorer l'accueil des nouveaux syndiqués afin de faire prendre conscience des valeurs et des revendications du syndicat CGT. Proposer une journée d'accueil
- Faciliter l'accès à la formation syndicale. Un travail important devra être mené sur ce point afin que tous les syndiqués puissent être formés.
- Maintenir et renforcer les outils de communication par la création d'un livret d'accueil, donner l'accès à des comptes rendus de nos élus du personnel (DP, CE, CHSCT...) et de la communication de la CGT (CGT Pôle Emploi, Fédérations et Confédération en priorité).
- Faire participer les syndiqués à la mise en œuvre de nos axes revendicatifs.
- Mettre le syndiqué au cœur des décisions du syndicat : 1 syndiqué = 1voix.

6. Faciliter l'accès à la formation syndicale.

Un travail important devra être mené sur ce point afin que tous les syndiqués puissent se former et bénéficier d'un véritable parcours de formation syndicale. Former en priorité les acteurs du syndicat (élus et mandatés) pour leur permettre d'assumer pleinement leurs responsabilités. Gagner des avancées sociales ne sera possible qu'avec des syndiqués formés pour maîtriser les enjeux et construire des revendications. Nous devons réaliser un état des lieux de la formation syndicale au sein du syndicat. Qui est formé à quoi et qui est formateur. Il est indispensable d'améliorer notre coordination avec les UD et les UL pour permettre à tous nos syndiqués de bénéficier des programmes annuels de formation.

7. Tendre vers un travail en lien avec la CGT Pôle Emploi des autres régions, l'interpro et les privés d'emploi.

Nous devons être un acteur incontournable de ce rapport de force sur des sujets impactant nos activités et nos domaines de compétences. Nous devons continuer la sensibilisation des syndiqués et du personnel sur la nécessité de se mobiliser lors des appels à la mobilisation et à la grève.

Nous devons tenir compte que la modification du droit syndical, depuis les dernières élections, rend difficile désormais le mandatement de camarades dans les unions locales et départementales. Le syndicat doit également faciliter la participation des syndiqués à toutes les instances et commissions de nos fédérations (UFSE et FNPOS).

Cependant, au vu du nombre de nos syndiqués et des résultats aux dernières élections professionnelles, nous devons continuer et renforcer notre participation au sein du collectif de coordination nationale de la CGT Pôle Emploi, afin de garantir nos revendications et nos positions.