

Du contrôle intensif des usagers au contrôle intensif des agent-es Pôle Emploi, il n'y avait qu'un pas...et pendant ce temps nos salaires et nos conditions de travail se dégradent !



NAO et promotion : c'est toujours la diète...

Les élu-es **CGT** PE ARA ont dénoncé les propositions de la Direction dans le cadre de la NAO 2023. Cherchez l'erreur : pour l'année 2023, l'inflation va dépasser 5% et nos salaires augmenteront de 2% ! Les propositions de la Direction ne répondent en rien à la nécessité de rattraper le coût de la vie et d'en finir avec le tassement de nos salaires.

Il est urgent d'indexer nos salaires sur l'inflation. Cette question est encore plus prégnante au moment où la campagne « promotion » bat son plein, sans avoir augmenté l'enveloppe globale qui est toujours de 0,8% de la masse salariale. Pour la **CGT** exiger l'augmentation de l'enveloppe des promotions est incontournable pour permettre à chaque salarié-e de passer à minima d'une catégorie socio-professionnelle à la suivante et d'obtenir un véritable déroulement de carrière par l'automatisme des promotions !

[Retrouvez ici la déclaration de la CGT](#)



France Travail : plus de personnes inscrites, plus de contrôle et de coercition au détriment de nos missions d'accompagnement et de l'accès au droit des usager-es.

Les élu-es **CGT** PE ARA ont exprimé leur désaccord sur le chantage insupportable des allocations contre activité (voir notre déclaration ICI et le dernier communiqué de presse de la CGT ICI).

Désormais ce sont bien l'ensemble des personnes inscrites, volontaires ou non (jeunes, BRSA et leur conjoint, personnes ayant un handicap...) qui devront signer un contrat d'engagement réciproque avec à la clef 15h d'activité minimum POUR TOUTES ET TOUS.

Nous assistons purement et simplement à la création d'une sous-catégorie de travailleur-euse sans salaire, à la généralisation du CEJ où la priorité n'est plus de rendre un service à l'usager-e (le conseil en évolution professionnelle) et de partir de son histoire et de ses qualifications mais de coller au plus près aux besoins des employeurs tout en contrôlant de manière hebdomadaire les personnes inscrites (notion des 15h d'activité).

Il y a un véritable risque de réduire nos missions à inscrire, indemniser et contrôler avec l'octroi de renfort à minima (300 ETP pour 2024) tandis que 60% des BRSA seront d'office inscrits en 2024 (dans certaines agences la DEFM pourrait être multipliée par deux).

Alors même que la loi a été votée le 10 octobre 2023 et est encore en cours de discussion auprès de la commission mixte paritaire de l'assemblée nationale, la **CGT** PE ARA appelle à s'opposer dans les semaines qui suivent à ce renversement de modèle social qui va privatiser davantage le Service Public de l'emploi, bouleverser notre manière de travailler ainsi que la relation aux usager-es avec la création d'une nouvelle sanction dite « suspension-remobilisation ».

[Retrouvez ici la déclaration et le communiqué de la CGT](#)



**Evolution de l'auto-diagnostic des compétences : le pari de la non confiance règne !**

La **CGT** PE ARA, lors de la mise en place des auto-diagnostics et de la démarche compétence, avait largement alerté sur les dérives possibles de cette logique d'auto-évaluation : apparition de la notion de compétence au détriment de la qualification, évaluation du savoir être et donc de la personne, injonction à réaliser les auto-diagnostics malgré le caractère facultatif de ces derniers, risque de l'utilisation des auto-diagnostics comme un outil de contrôle au détriment du dialogue et de la reconnaissance du travail réel sur le terrain.

Il s'avère que ces alertes étaient fondées puisque la Direction a annoncé l'intégration systématique de ces derniers dans les EPA à partir de 2024, avec un partage obligatoire des résultats avec sa hiérarchie ! Si le caractère facultatif est toujours de mise pourquoi l'intégrer aux EPA ? Quid des résultats qui ne reflètent en rien la qualité du travail de l'agent-e et quid du déroulement de carrière pour celles et ceux qui choisiront de ne pas le faire légitimement ?

Pour la Direction, ce système automatisé serait incontournable pour recueillir les besoins individuels en formation, ce à quoi nous répondons que les agent-es sont à mêmes de faire remonter des besoins individuels et collectifs comme c'est actuellement le cas pour les formations CSP.

Force est de constater qu'une véritable évaluation en continu, qui ne dit pas son nom, se met en place par le biais des auto-diagnostics et se rajoute à la panoplie de l'ESA et de l'ORS.

Pour la CGT, le rôle des managers est d'accompagner l'évolution professionnelle des salarié-es et de leur garantir un accès aux formations dont ils-elles ont besoin pour mettre en œuvre leur mission et non pas de se conformer aux résultats hors contexte et aux orientations de formation proposées automatiquement par un outil informatique !

**Réaménagement de l'accueil de Villeurbanne : oui mais...**

Pour la **CGT**, si des aménagements matériels et spatiaux peuvent être utiles afin d'optimiser l'accueil et d'en faire un cadre plus fluide, ces derniers ne peuvent en aucun cas régler la problématique du flux continu et très important que connaît toujours l'agence de Villeurbanne !

Les agent-es sont toujours en difficultés à ce niveau là et l'urgence est de les soulager. Nous nous sommes également interrogés sur la disparition d'un poste AIC...

La priorité est également de régler les problèmes des effectifs, de permettre aux conseiller-es entreprise et emploi de se concentrer sur leur cœur de métier, d'être en alerte sur le stock des attentes indemnisation et la formation des nouveaux conseiller-es GDD.

La CGT reste en veille sur le suivi de Villeurbanne. D'autres sites sont également en difficulté et la CGT PE ARA s'engage à faire un travail de recension lors de la prochaine mandature.

**Réorganisation de la DRTC et du service CRE : des inquiétudes persistent**

La Direction a souhaité réorganiser les équipes CRE afin de rééquilibrer les équipes dans un contexte où les agent-es étaient en demande d'avoir des managers.

Cependant la nouvelle réorganisation pose toujours des problématiques concrètes au niveau RH et sur la répartition des équipes notamment celle du Rhône ainsi que le lieu du déroulement des réunions d'équipe.

La CGT reste vigilante sur la mise en place de cette nouvelle organisation.



ASC : Les Activités sociales et culturelles du CSE n'ont pas vocation à faire des économies !

Alors que les comptes du CSE affichent un excédent très important (réserves ASC cumulées 2022 et 2023, la **CGT** a rappelé que la vocation du CSE n'était pas d'épargner mais de garantir la bonne répartition et distribution de son budget aux agent-es à des fins d'activité sociales et culturelles tout en maintenant un fond de roulement raisonnable.

Au dernier CSE nous avons rappelé notre attachement au quotient familial et notre volonté de rendre plus transparent le système d'attribution de points pour les locations voire de le supprimer en basse saison.

Pour la nouvelle mandature le projet de la CGT est basé sur des propositions favorisant les principes de solidarité, d'équité et de transparence !

6 bonnes raisons de voter CGT



 **Conditions de travail
Droits et Service Public**



 **Salaires**



 **Egalité
professionnelle**



 **ASC pour
toutes et tous**



 **Arrêt de la pression
et des indicateurs**



 **Un CSE
revendicatif**

**13 au 23
novembre
2023**

**VOTEZ
POUR UN
SYNDICAT
DE LUTTE**

**VOTEZ
POUR DES
CANDIDAT-ES
TENACES ET
EFFICACES**



Votons la
cg

Votez pour VOUS !

La CGT élue,
Les salarié-es défendu-es



La CGT, un syndicat de terrain et de lutte pour toutes et tous...

ENSEMBLE, POUR GAGNER !

En savoir plus sur la **CGT**, ses valeurs, ses propositions :

RDV sur notre site : <https://cgt.poleemploiara.fr> ou →

Je me syndique → Le bulletin d'adhésion [ICI](#)

-  04.72.71.52.40 - 04.72.71.52.41
-  syndicat.cgt-ara@pole-emploi.fr
-  <http://cgt.poleemploiara.fr>
-  [CGT Pôle emploi ARA](#)
-  [CGT PE ARA](#)

CSE - SEPT - OCT 2023