

Règlement Intérieur de Pôle Emploi : une caricature de dialogue social, une litanie de devoirs et de sanctions

L'article 10 de la loi créant Pôle Emploi prévoit l'établissement d'un règlement Intérieur à Pôle Emploi.

Le RI est un acte unilatéral de l'Employeur, qui s'impose à tous les salariés de l'entreprise, sans avoir à rechercher s'ils y ont souscrit ou pas. **Il est donc l'expression du pouvoir patronal !**

En effet, il doit être soumis aux avis des instances représentatives du personnel, CE et CHSCT, sans que leurs recommandations, leurs amendements, leurs propositions soient prises en compte.

A Pôle Emploi, ce RI a été présenté en CCE (toutes les OS contres, 2 NPPV dont le SNU pour dénoncer cette caricature de dialogue social), au CE et donc au CHSCT ce 16/04.

Dès la présentation du sujet, le Président annonce qu'il n'est pas amendable, qu'il est imposé ainsi, que l'avis est purement consultatif et que la loi oblige l'employeur à le présenter.

Circulez, y à rien à voir !!

Pourtant, chacun d'entre nous devra se conformer à ce RI, qui énonce des devoirs mais aussi des sanctions, quelque soit son statut, son contrat...

Bien sûr, la Direction argumente que ce dossier a été abordé lors de plusieurs réunions du CCE, qu'un groupe de travail du CCE a planché dessus...**Mais lorsqu'un dossier est voté à l'unanimité en CONTRE, et que malgré tout il s'impose à toutes et tous, le dialogue social n'existe pas !!**

Ce RI fixe les règles relatives aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité, à la discipline et à la protection contre le harcèlement moral ou sexuel dans les relations au travail, ainsi qu'aux droits de défense des agents.

Bref, ce RI rappelle, dans le cadre de DEVOIRS et de SANCTIONS, les règles que chacun d'entre nous suivons dans notre quotidien professionnel : faire attention à ceux qui nous entourent, ne pas harceler, ne pas picoler au boulot, respecter les règles de sécurité, se rendre aux visites médicales, respecter les règles liées à l'utilisation d'outils informatiques comme ne pas donner son mot de passe...

Avions-nous besoin d'un document contraignant pour appliquer ces règles de bon sens ???

Le SNU a dénoncé ce chapelet de **devoirs** imposés uniquement aux agents-es.

La responsabilité de l'employeur n'est jamais engagée comme par exemple prévenir le harcèlement, informer sur les règles de sécurité, d'hygiène, respecter le cadre légal quant à l'organisation des visites médicales...

Pour le SNU, ce RI est un document contraignant, non partagé, inutile. Où est le pari de la confiance ??? Un travail autour du code de déontologie aurait été un axe fort !!

Infos immobilières

- Souillac :

Enfin un projet concret !! Le plan a été proposé plusieurs fois aux agents-es, leurs demandes ont été acceptées, le bâtiment doit être livré pour le dernier trimestre 2015. Même si ce projet semble bien étudié et attendu par les salariés-es, **le SNU dénonce qu'il n'y ait qu'une seule banque d'accueil prévue donc qu'il acte la fin de la double compétence à l'accueil sur certains sites dits « petits » !!**

- DTD Ariège et A2S de Foix :

Ces 2 sites sont dans un même bâtiment. Suite à l'arrivée de 2 agents-es sur l'A2S et de l'accueil de la prestation activ'emploi à la DT, un plan est proposé afin de réorganiser et optimiser l'espace : transformation de la salle de contrôle en 2 bureaux permettant de regrouper les 3 psychos du travail, cloisonnement de l'open space de la DTD pour créer 2 espaces de travail. Au passage, la DR récupère 5 ordinateurs qu'elle répartira sur d'autres sites tels Jolimont. Des travaux de climatisation sont aussi prévus. Réalisation en juin-juillet 2015.

- DR : DAFG et GA paie

Au service GA paie (1^{er} étage), 2 bureaux sont regroupés en 1 avec 4 positions de travail, à la demande des agents-es, afin de mieux travailler ensemble.

A la DAFG (rdc), demande de réaménagement avec l'arrivée d'un-e agent-e et de déplacement du bureau du responsable : la salle de formation « Pont neuf » est transformée en 2 bureaux, quelques services bougent. les responsables se regroupent au plus près de leurs équipes.

Point sur le groupe de travail autour de la sécurisation de l'accueil

Ce groupe de travail où participent des élus-es du CHSCT devait travailler sur 3 points, notamment accompagner la posture des conseillers et sécuriser les procédures de traitement des indus.

- **Posture des conseillers** : proposition de créer une formation par groupes d'agents, avec un intervenant extérieur, accompagnement sur 6 mois.

Objectifs : ajuster la posture individuelle et développer la notion de compétences collectives face à l'agressivité (soutien, solidarité, équipe).

Le SNU est ok avec cette préconisation d'autant que nous avons déjà demandé la création de formations autour des thèmes « agressivité à l'accueil », « publics difficiles »..., le Président aussi souhaitant même en faire un module CIDC.

- **Sécuriser les procédures de traitement des indus** : ce thème a été choisi par le groupe car la majorité des incidents sur des thématiques GDD porte sur les indus. Des actions sont déjà mises en place comme des référents indus / site, une ODS du service recouvrement, des outils de gestion. Le groupe propose que tous les agents soient formés à la gestion globale du compte, de mieux informer les usagers sur les indus...Le groupe souhaite mettre en place un test sur 6 mois dans 3 agences volontaires afin de mesurer les impacts de ces mesures. Le Président est ok sur le principe.

Le SNU a rappelé que ce travail de réflexion doit être étendu à tous les autres traitements : retour de DALs, de pièces complémentaires, AE isolées, BS, archivages, délais de traitement, retour de PMSMP...**Car si ce sont des points sensibles à l'accueil, ce sont d'abord les organisations internes qui doivent être revues, pas uniquement la posture des conseillers-ères !!!**