



Nantes le 16 mai 2019

LE PLEIN EMPLOI POUR 2025 : MAIS A QUEL PRIX !

En avril 2019, lors de sa conférence de presse Emmanuel Macron Président de la République déclare vouloir aboutir au plein-emploi à l'objectif 2025. Les chiffres actuels du chômage semblent lui donner raison (un taux qui n'a jamais été aussi bas en 10 ans). Mais cette amélioration traduit-elle vraiment la réalité sociale ? Un taux de chômage en baisse mais le nombre de travailleurs pauvres en hausse.

Déjà à l'automne 2018 Muriel Penicaud, ministre du travail, déclarait « il y aura **une indexation des emplois de Pole emploi en fonction des chiffres du chômage** ». Ajouté aux efforts de productivité imposés à Pôle Emploi, comme à toutes les organisations publiques, notamment grâce à la digitalisation, nous arrivons à une diminution programmée à court terme du personnel de Pole emploi.

En parallèle de ces déclarations politiques, des orientations décisives pour Pole emploi sont en cours :

- la réforme de l'assurance chômage d'ici cet été
- la nouvelle convention tripartite (présentée au conseil d'administration de pole emploi au printemps vraisemblablement)
- le financement de Pole emploi

Toutes ces décisions impactent les activités du personnel de Pole emploi dès à présent :

- déplafonnement du nombre de télétravailleurs (« restez chez vous »)
- dotation de portables individuels pour l'ensemble du personnel, accentuant le nomadisme dans l'agence, et hors de Pole emploi ?
- sous couvert de plus d'autonomie et au nom du « Pari de la confiance » les conseillers deviennent responsables des résultats et doivent réaliser des

tâches normalement dévolues à l'encadrement : le planning, le choix de leur directeur/trice, la mise en place de plan d'action, la tenue du manac, la gestion de leur propre formation (via Sirhus)....

- Après le dépeçage du rôle des conseillers placement (plus de 3949, plus de relations entreprise, plus d'ARC, bientôt plus d'Esi qui est appelé à disparaître : reste le GPF et l'Accueil) ceux-ci deviennent des « travailleurs du clic ». Les demandeurs d'emploi en font eux même partie (numérisation des documents, transmission des AIF dématérialisées, mise à jour à leur main de leur profil compétences, inscription sur les prestations via leur espace). Ils réalisent, sans salaire, les tâches pour lesquelles, auparavant, ils passaient par leur conseiller.
- conseillers indemnisation : ne leur reste que le 3949 et du back office automatisé, avec de temps en temps des rendez-vous physiques avec les demandeurs pour les trop-perçus et le contrôle des papiers.

Face à la dégradation des conditions et des relations de travail, les délégués du personnel, régulièrement, interpellent la direction sur l'augmentation continue des arrêts maladies, des licenciements pour inaptitude, les risques psychiques liés aux méthodes de management et à l'organisation du travail, les enquêtes QVT aux résultats plus que médiocres. En outre la mise en place du CSE va amoindrir la protection du personnel face à la direction.

Au moment où les anciens dirigeants de France Télécom sont jugés pour mise en danger de la vie d'autrui le syndicat CLL demande à la direction une vraie prise de conscience des dangers pour la santé du personnel à Pole emploi, qu'elle prenne des mesures efficaces et concrètes et qu'elle instaure un vrai dialogue social, sous peine de devoir rendre des comptes à la justice, laquelle est déjà saisie pour une affaire de harcèlement moral ayant entraîné un suicide.

Rejoignez-nous en nous contactant sur la boîte mail : syndicat.cll-pdl@pole-emploi.fr