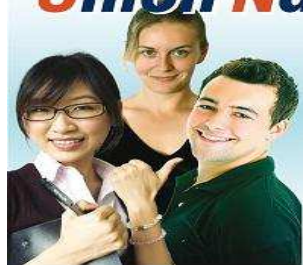


Union Nationale des Syndicats Autonomes



+ efficace avec l'Unsa!

Syndicat national
1 AV du Dr Gley
75020 PARIS
0153392030



Mensuel UNSA décembre 2014



*Joyeuses
Fêtes*

Classification : Statu quo ou nouveau départ ?

Au moins une organisation syndicale s'est prononcée clairement contre l'accord sur la classification. En réalité de quoi parlons-nous ? De garder l'actuelle classification qui date de l'époque des ASSEDIC et qui ne concernait jusqu'à la fusion que les personnels de cette institution.

Qui peut dire aujourd'hui que les ex ANPE et les ex AFPA connaissent et se retrouvent pleinement dans cette classification.

Une citation dit : Choisir c'est abandonner.

Alors l'UNSA abandonne l'actuelle classif sans hésiter.

- La classification actuelle garantie t'elle un déroulement de carrière automatique ?
- Est-elle transparente et juste ?
- Permet-elle un déroulement de carrière long en conservant son emploi ?
- Reconnaît-elle la double compétence des conseillers ?
- Inscrit-elle dans le marbre un taux de promotions annuel à 8% ... ?

La réponse est clairement non

La future classification si le texte est signé améliore nettement les problématiques soulevées ci-dessus. Bien sur nous ne sommes pas dans la comparaison avec un statut d'agents publics avec des avancements d'échelons automatiques et le passage d'examens ou de concours.
Enfin cerise sur le gâteau, même les agents de la région Pays de la Loire vont continuer à bénéficier à travers la création d'un groupe fermé de leur ancien accord local plus favorable que la CCN.

Naturellement il ne s'agit pas pour l'UNSA de donner un chèque en blanc aux signataires et notamment à la direction générale qui devra faire vivre cette classification et surtout organiser les opérations de repositionnement de tous les personnels.

L'UNSA dans les commissions de recours locales ou elle siègera veillera à la bonne application des termes de l'accord.

Chaque agent de pôle emploi doit se reconnaître dans cet accord, les incompréhensions, les doutes devront être levés.

Après les échecs successifs sur les risques psychosociaux, les primes, l'accord senior... nous espérons que les intérêts collectifs emporteront la décision.



Calendrier social national

| Décembre 2014 | | |
|--|--------------------------------|-------------------|
| CPNF | Mardi 2 décembre | Journée |
| CPNF | Mercredi 3 décembre | Journée |
| DSC Statut 2003 | Mercredi 3 décembre | Journée |
| CCE | Jeudi 4 décembre | Journée |
| CPPSS | Jeudi 4 décembre | Matin |
| CPNN Egalité professionnelle | Vendredi 5 décembre | Annulée |
| CCE extraordinaire | Vendredi 5 décembre | Matin |
| Multilatérale résultats du baromètre social | Lundi 8 décembre | Après-midi |
| CPNC | Judi 11 décembre | Déplacée au 19/12 |
| Calendrier social 1 ^{er} semestre 2015 (option) | Jeudi 11 décembre | Après-midi |
| CPNC | Vendredi 12 décembre | Journée |
| CRAT | Vendredi 12 décembre | Matin |
| CCE | Jeudi 16 décembre | Journée |
| CPNC | Vendredi 19 décembre | Journée |



Revue de presse

Pôle emploi : 55 % des agents de la direction générale insatisfaits dans leur vie professionnelle (baromètre social*)

**Lire le baromètre sur notre site*

55 % des agents de la direction générale de Pôle emploi se déclarent assez peu ou pas du tout satisfaits dans leur vie professionnelle, contre 42 % qui se disent très ou assez satisfaits, tandis qu'à l'échelle nationale, 41 % des agents ne sont pas satisfaits et 56 % le sont. C'est ce que montre le 4e baromètre social de l'opérateur public, réalisé par Ipsos et daté de juin 2014. S'il est réalisé à l'échelle nationale, ce baromètre s'arrête de façon détaillée sur le ressenti des agents de la direction générale à l'égard de leurs conditions de travail, de leur satisfaction au travail, des orientations stratégiques de l'opérateur ou encore son fonctionnement général. Les résultats affichés au sein de la DG étant souvent en deçà des moyennes nationales et variant entre les différentes directions composant la direction générale (1).

La 4e vague du baromètre social de Pôle emploi, datée de juin 2014, a été réalisée par Ipsos Loyalty entre le 16 juin et le 3 juillet 2014 auprès des agents de l'opérateur public. Depuis la 3e vague du baromètre, en novembre 2013, l'ensemble des agents de la DG (direction générale) est interrogé, contre 20 % lors des deux premières vagues (octobre 2012 et mai 2013), la participation pour la 4e édition étant de 63 %, souligne le document qui présente les résultats de cette dernière vague au sein de la DG, que s'est procurée l'AEF.

Motivation en baisse pour 53 % des agents de la DG

Lors de cette 4e édition du baromètre social, 53 % des agents de la DG estiment que leur motivation au travail diminue (contre 41 % à l'échelle nationale), un chiffre en hausse depuis la première vague du baromètre en octobre 2012 (47 %) et stable par rapport aux 2e et 3e éditions (respectivement 54 % et 52 %). Ils sont 9 % à déclarer qu'elle augmente (12 % au niveau national) et 36 % qu'elle reste stable (43 %).

Si 62 % des salariés ont le sentiment d'être utiles dans leur travail (76 % au niveau national) et 65 % déclarent comprendre leur contribution à l'atteinte des résultats de leur service (75 %), 48 % disent ne pas avoir de vision claire de ce qui est attendu d'eux. Ils sont 51 % à estimer ne pas disposer des informations dont ils ont besoin pour faire leur travail et 58 % à déclarer manquer d'échanges réguliers sur leurs pratiques professionnelles. Des chiffres à mettre en lien avec les questions portant sur les pratiques managériales : 53 % des salariés considèrent que leur hiérarchie ne leur donne pas d'instructions précises, 57 % indiquent ne pas avoir de retour régulier sur la qualité et

l'efficacité de leur travail et 47 % estiment que leur hiérarchie ne prend pas en compte leurs propositions concernant l'organisation et les conditions de travail. Si 58 % sont satisfaits de la possibilité d'échanger avec la hiérarchie et leurs collègues, 48 % ne sont pas satisfaits de l'adéquation entre les sujets abordés et leurs attentes et/ou besoins.

Concernant le processus de décision au sein de la DG de Pôle emploi, 67 % des agents de cette direction estiment que les circuits ne sont pas clairs et la même proportion considère que les décisions ne sont pas compréhensibles ou ne font pas l'objet d'explications. Ainsi, 44 % des agents font du partage d'information et de la communication des éléments pouvant améliorer le fonctionnement de leur direction.

UN NIVEAU DE SATISFACTION GLOBALE EN BAISSSE

42 % des salariés de la DG se disent très ou assez satisfaits dans leur vie professionnelle lors de cette 4e édition, contre 48 % en novembre 2013, 44 % en mai 2013 et 50 % en octobre 2012. À l'inverse, 55 % se déclarent assez peu ou pas du tout satisfaits (41 % à l'échelle nationale). 64 % se disent satisfaits de la qualité de vie au travail (66 % au niveau national), 76 % des relations professionnelles entre collègues (84 %) et 85 % de leurs avantages sociaux. Mais plus de la moitié (51 %) n'est pas satisfaite de la gestion des ressources humaines et une grande majorité (58 %) de la reconnaissance de leur travail.

Seulement 22 % des agents de la DG se disent satisfaits des possibilités de changement de poste (27 % au niveau national) et 17 % de celles d'évolution de carrière (22 %), alors qu'ils sont 62 % à déclarer avoir un projet d'évolution de carrière. Seulement 15 % des agents considèrent avoir des perspectives de carrière claires au sein de Pôle emploi. En revanche, les niveaux de satisfaction sont importants concernant la formation, puisque 83 % sont satisfaits de l'adéquation des formations suivies à leurs besoins.

Plus de la moitié des salariés se dit fière de travailler à Pôle emploi (58 %, 63 % au niveau national). Si à l'échelle nationale, 60 % des agents ont une image positive de l'opérateur, ils ne sont que 47 % au sein de la DG. La plupart des salariés de la DG estimant être mal informés de l'organisation interne de Pôle emploi (62 %) et de l'organisation interne de la direction générale (65 %).

Des orientations qui vont dans la bonne direction POUR % DES AGENTS

Pour 41 % des salariés de la DG, les orientations stratégiques de Pôle emploi 2015 vont dans la bonne direction (37 % au niveau national), tandis qu'elles vont dans la mauvaise pour 12 % (13 %), 26 % estimant ne pas les connaître assez pour se prononcer (30 %) et 21 % ne se prononçant pas (20 %). Concernant l'offre de services de l'opérateur public, moins de la moitié des salariés de la DG estime que Pôle emploi propose des services adaptés aux demandeurs d'emploi (42 %, 57 % au niveau national) et moins d'un tiers des services adaptés aux entreprises (26 %, 38 % à l'échelle nationale). Près d'un salarié de la direction générale sur deux se disant toutefois mal informé de la satisfaction des demandeurs d'emploi et des entreprises (49 %).

Le jugement des agents de la DG sur le fonctionnement de Pôle emploi est assez sévère : près de la moitié estime qu'il va plutôt en se dégradant (43 %), contre 32 % qui considèrent qu'il reste stable et 14 % qu'il s'améliore. La part des agents se disant confiants dans l'avenir de l'opérateur étant légèrement plus faible que celle qui ne l'est pas (respectivement 43 % et 45 %).

Le directeur général de Pôle emploi, Jean Bassères, va être reconduit à son poste pour un nouveau mandat de trois ans, a annoncé mardi 18 novembre l'Elysée dans un communiqué.



Comme le prévoit la Constitution, l'Assemblée nationale et le Sénat seront consultés avant la nomination formelle en Conseil des ministres. Les commissions peuvent s'opposer à une nomination en votant contre à la majorité des trois cinquièmes.

Jean Bassères, 54 ans, dirige Pôle emploi depuis décembre 2011. Nommé par le précédent président, Nicolas Sarkozy, il avait succédé à Christian Charpy.

Alors que Pôle emploi fait face à un chômage élevé – 3,43 millions de personnes étaient inscrites fin septembre sans aucune activité –, Jean Bassères a réorganisé le suivi des demandeurs d'emploi avec trois niveaux de prise en charge : « renforcé » pour les plus en difficulté, « guidé » pour la catégorie intermédiaire et « suivi » pour les plus autonomes.

GESTION SOCIALE

Le seul hebdomadaire dédié à la négociation sociale

www.gestionsociale.fr

ISSN 0965-6766 - Prix au N° 20 €

Jeu 11 septembre 2014 - N° 1047

Pour plus d'infos, suivez-nous sur Twitter @gestionsociale

FOCUS

Les agents de Pôle emploi de plus en plus exposés

A bout de nerfs, d'arguments ou ressources, les usagers de Pôle emploi sont de plus en plus nombreux à agresser physiquement les agents à leur service. Une tendance que déplore avant le DG, Jean Bassères, que les syndicats. Selon l'article 47 de la convention nationale de branche, l'établissement est « tenu de protéger ses collaborateurs contre les menaces, violences, actes de fait, injures, discriminations, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à raison de leurs fonctions ou de leur appartenance à Pôle emploi ». Mieux, le service public doit réparer, le cas échéant, le préjudice déterminé en justice. Dans ce cadre, 115 dossiers de protection fonctionnelle ont été ouverts en 2013, contre 104 l'année précédente et 103 en 2012. Le phénomène va donc crescendo. Il se situe en bonne place parmi les risques professionnels identifiés, figurant dans le document unique de la structure. Loin de laisser faire, la direction a pris des mesures énergiques. D'abord en interne, via des formations à destination des managers de proximité et des responsables régionaux chargés de la sécurité. On y analyse les causes, les règles opérationnelles de prévention et la réglementation applicable. Pôle emploi s'est aussi doté d'un plan spécifique. Budget global: 7,3 M€ l'année dernière. S'y ajoutent des moyens humains conséquents: au moins un responsable sécurité des personnes et des biens par région et au total 46 agents (équivalents temps plein) pour les établissements régionaux. En outre, les correspondants locaux de sécurité sont désignés: ils sont 1 174 au niveau du territoire. La direction et les CHSCT se livrent à une étude fine des différentes agressions. Les attaques verbales (70%) restent les plus fréquentes. Si elles n'entraînent pas de dommages corporels, elles peuvent s'avérer extrêmement traumatisantes. Suivent les agressions comportementales: harcèlement, chantage, tapage, destruction de matériels, obstruction des locaux représentent 12% des dérivés. Au chapitre des incivilités, que Pôle emploi partage avec les agences bancaires, on recense ainsi le manque manifeste de politesse, la grossièreté envers les autres usagers ou personnels présents, etc. Enfin, l'agression physique, étape ultime caractérisée par des coups et blessures (10% des incidents). Au total, l'année dernière, les agences ont recensé 8 442 cas, dont 460 qualifiés de « non déterminés » et qui cumulent plusieurs formes d'actes indignes. Et tout est prétexte: l'indemnisation, le courrier non reçu ou dont les termes ne conviennent pas au destinataire, la notification de radiation, etc. Tout cela n'est pas sans effet sur le taux d'absentéisme pour maladie au sein du service public de l'emploi. Il est en forte hausse depuis deux ans, dans presque tous les centres.

SOMMAIRE

- Dire adieu les talents mais ne les perdre pas tous p. 2
- TUF: qualité de vie au travail p. 2
- Obéir avec énergie pour se développer p. 3
- Informatique: BPCE calmp le jeu p. 3
- Spatial alliance séduisante mais risque social p. 4
- Carrefour une nouvelle prévoyance p. 4
- La NAGEF court après l'égalité professionnelle p. 5
- Baptême des feu pour Palszeman p. 5
- RPS: un marché encore mal encadré p. 6
- Belgique: le troc de la Sécu p. 7
- AGENDA et DÉCEDEURS p. 8

CONFIDENCES

RETRAITE. Les conditions d'intégration du régime de retraite des salariés d'EDF et de GDF au sein de la Cnav, précédemment critiquées par la Cour des comptes, rassurant au Sénat. Alain Dufaut, élu du Vaucluse, regrette qu'une erreur de calcul ait conduit à un manque à gagner de 9 Mds€ au détriment du régime général, que la taxe instituée sur la consommation électrique est loin de compenser. Il réclame un alignement pur et simple du régime des électriciens et gaziers sur le droit commun. Pour « plus de sérénité et d'équité », dit-il.

FORMATION. HEC, Mega Learning et le groupe de conseil RH Julibat déboulent le 16 septembre, « le premier business game qui place le capital humain au cœur de la performance de l'entreprise ». Très attendu, il met en scène des équipes aux commandes d'entreprise de 2 720 salariés, produisant et commercialisant quatre gammes de produits dans un environnement très concurrentiel. Le défi: placer les bonnes personnes aux bons endroits, proposer des formations à ceux qui en ont besoin, ajuster les rémunérations, oser à se séparer des boulets.

SALENTI. Coup de frein en vue, à l'usine PSA de Sochaux, pour cause de mauvais des modèles 3008 et 5008. À partir du 9 novembre, la cadence de production tombera à 480 véhicules par jour, au lieu de 640 actuellement. Résultat: 300 prématrices sur 1 100 ne verront pas leurs contrats renouvelés avant début 2015, au mieux. Aux syndicats qui invoquent la piste d'une compensation de la baisse de régime par la montée en puissance des 308, la direction oppose un refus catégorique.

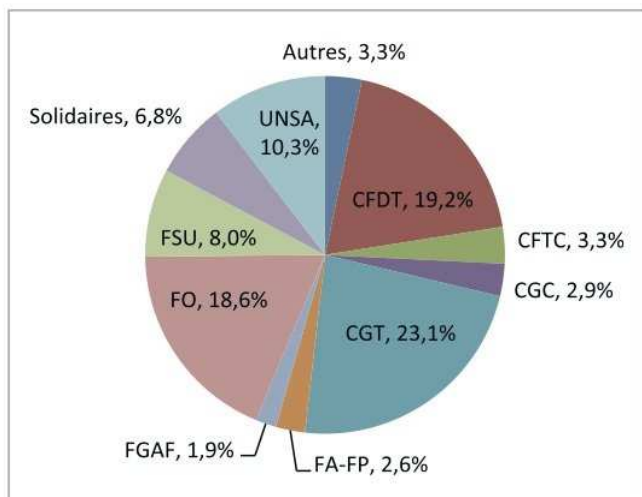
LOISEMENT. L'État employeur va assouplir, à partir de ce mois de septembre, les conditions d'accès au logement de ses nouvelles recrues. Ils auront six mois et non plus quatre pour solliciter un aide avant entrée 500 et 900 € selon la région d'affectation.

Les chiffres du mois

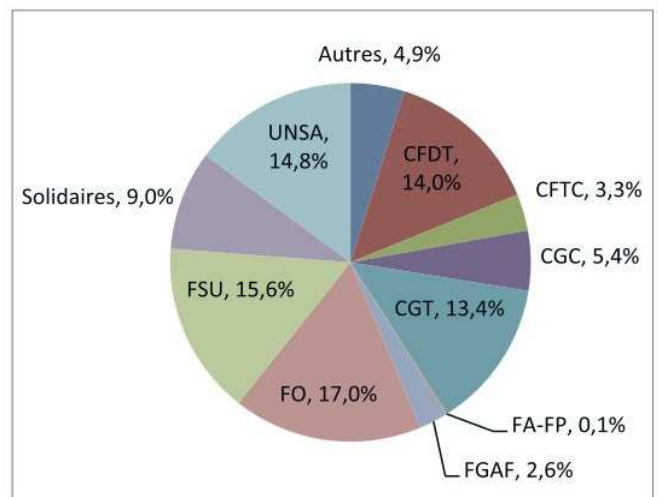
L'Unsa, qui comme FO progresse sur tous les fronts avec notamment une hausse de 1,9 point dans la territoriale, et de 2 places à l'État, estime que "dans un contexte de crise généralisée, [elle] a fait le choix de parler vrai et d'inscrire le syndicalisme en positif" et que "les résultats qu'elle vient d'obtenir sont un encouragement à poursuivre la voie d'un syndicalisme réformiste exigeant".

"Ces résultats montrent que, si les syndicats contestataires sont écoutés en cas de crise courte, l'absence de résultats en cas de crise longue, comme celle que nous traversons actuellement, incitent à douter de l'efficacité de certaines actions syndicales. Faute de pouvoir obtenir un dégel de la valeur du point d'indice, l'Unsa a fait le choix de peser sur les conditions de travail, le quotidien des agents, commente Guy Barbier, secrétaire général de l'Unsa Fonction publique. À l'inverse du syndicalisme confédéré, notre syndicalisme est conçu autour de nos fédérations qui portent à la fois la ligne globale et des revendications proches du terrain."

Graphique ① : Résultats des élections par affiliation pour l'ensemble de la Fonction Publique



Graphique ② : Résultats des élections par affiliation dans la Fonction Publique de l'Etat



Interprofessionnel

Pour l'UNSA, la « Prime d'activité » doit être simple, juste et efficace pour soutenir le pouvoir d'achat des plus modestes.

L'UNSA accueille favorablement l'annonce de mise en place de la « Prime d'activité » au 1^{er} janvier 2016, en remplacement des dispositifs PPE et RSA d'activité. Ces dispositifs n'ont répondu que très partiellement aux objectifs qui leur étaient assignés : soutenir le pouvoir d'achat des plus modestes et encourager le retour à l'emploi.

Dans ce contexte, l'UNSA considère que « la Prime d'activité », s'appliquant jusqu'au plafond de ressources 1,2 SMIC, doit reposer sur des principes structurants : l'accessibilité dès 18 ans, dès le premier euro gagné. Cette prestation individualisée doit être versée mensuellement afin d'assurer au bénéficiaire la stabilité de ses revenus. Cette prestation doit également faire l'objet de formalités administratives allégées.

L'UNSA souhaite participer aux négociations qui articuleront ce nouveau dispositif. L'organisation veillera à ce qu'il favorise réellement la lutte pour l'inclusion et l'incitation au maintien dans l'emploi.

L'UNSA sera vigilante quant au montant de l'enveloppe mobilisée qui devra répondre aux besoins constatés.

En conclusion, l'UNSA réaffirme que « la Prime d'activité » doit être une prestation d'accompagnement de la personne dans son parcours professionnel, à la fois claire, simple, efficace et pérenne.

Un représentant du personnel peut être licencié pour une attitude inconvenante envers une collègue en dehors du travail



Le fait pour un représentant du personnel de persister à adresser à une jeune salariée de l'entreprise des appels téléphoniques et des courriels au contenu déplacé et insultant, alors qu'elle lui a expressément demandé de cesser de le faire, et d'aller jusqu'à l'importuner à son domicile, peut justifier son licenciement. Ces faits, bien qu'intervenues en dehors de l'exécution de son contrat de travail, sont de nature, compte tenu de leurs répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. C'est ce que retient le Conseil d'État dans une décision du 15 octobre 2014.

Est justifié le licenciement d'un représentant du personnel qui persiste dans un comportement inconvenant à l'égard d'une jeune collègue en dehors du travail, compte tenu des répercussions de ce comportement sur le fonctionnement de l'entreprise, décide le Conseil d'État le 15 octobre 2014.

Dans cette affaire, un représentant du personnel conteste la décision de l'administration d'autoriser son licenciement pour faute. Il lui est reproché d'avoir eu une attitude inconvenante à l'égard d'une collègue, en persistant à lui adresser des courriers et appels téléphoniques alors qu'elle lui avait demandé de cesser ce comportement.

La cour d'appel de Douai (Nord), saisie du litige, donne raison au salarié protégé. Les juges d'appel relèvent que la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur est "motivée non pas par les fautes que le salarié aurait commises dans l'exécution de son contrat de travail mais par des agissements survenus en dehors de l'exécution de ce contrat et rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise". Ils constatent que "l'intéressé avait adressé à une jeune salariée de l'entreprise des appels téléphoniques et de nombreux courriels au contenu déplacé et insultant alors qu'elle lui avait expressément demandé, à plusieurs reprises, de cesser de l'importuner" et qu'il avait "persisté dans son comportement, allant jusqu'à importuner l'intéressée à son domicile". La cour d'appel considère cependant que "ces agissements, alors même qu'ils avaient pu affecter psychologiquement la salariée en cause, n'étaient pas, à eux seuls, de nature à rendre impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise".

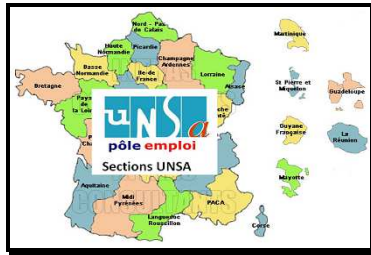
Répercussion des faits sur le fonctionnement de l'entreprise

Le Conseil d'État censure cette analyse. Les hauts magistrats rappellent que le licenciement d'un salarié protégé peut être motivé "par un acte ou un comportement du salarié qui, ne méconnaissant pas les obligations découlant pour lui de son contrat de travail, ne constitue pas une faute". Tel est le cas si "les faits en cause sont établis et de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, eu égard à la nature de ses fonctions et à l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé". Les hauts magistrats ajoutent que le juge exerce un contrôle de qualification juridique sur le point de savoir si les faits sont de nature à justifier le licenciement.

Appliquant ce raisonnement au litige, le Conseil d'État retient que la cour d'appel, en estimant que l'autorisation de licenciement n'aurait pas dû être accordée, a "inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis", eu égard notamment à la nature et au caractère répété des agissements en cause, à leurs répercussions sur la salariée concernée, et aux antécédents de l'intéressé". L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel administrative pour être réexaminée.

Conseil d'État, 15 octobre 2014, n° 362235, mentionné aux tables du recueil Lebon





UNSA POLE EMPLOI

RHONE ALPES

13 rue Crépet

69364 – LYON Cedex 07

syndicat.unsa-ralpes@pole-emploi.fr

06 15 41 61 70

Libres ensemble

25 novembre 2014

Vénissieux : on peut mieux faire

L'agence de Vénissieux a subi ces derniers jours plusieurs épisodes violents particulièrement éprouvants pour les agents. En réaction, la DR a décidé de fermer le site cinq jours, mesure exceptionnelle qui traduit à la fois le caractère exceptionnel des événements et donne la mesure de la prise en compte institutionnelle des risques encourus localement. L'UNSA se félicite de cette mesure forte, qui laisse penser que la Direction régionale est décidée à agir.

Parmi les améliorations envisagées, le recrutement d'un *agent de médiation* en CDD (5 mois). Cet agent sera chargé d'accueillir le public, de l'orienter, de prévenir et de régler les éventuels conflits. Il sera amené à aider à la rédaction de courriers ou à l'utilisation d'outils informatiques, par exemple. Ce recrutement se fera en plus de celui d'un vigile qui, lui, sera en poste jusqu'à fin décembre.

Il est évident qu'un agent de médiation ne peut qu'apporter un avantage au collectif, s'il a les moyens de travailler correctement. On peut concevoir que les agents de Vénissieux attendent beaucoup de ce poste, qui est présenté comme un élément important de désamorçage aux conflits. Dans ce contexte, nous ne pouvons que déplorer deux choses :

- 1) le poste offert (022 CZNJ) est payé 9.53 brut de l'heure (indice 170). N'est-il pas contradictoire de fonder autant d'espoirs sur un poste et d'y accorder si peu en termes budgétaires ? En plaçant la barre si bas, Pôle emploi se prive potentiellement de nombreux profils intéressants.
- 2) le poste est un CDD de 5 mois, ce qui est déjà bien. Mais la personne recrutée, sauf si elle connaît déjà Pôle emploi, devra passer par une phase de connaissance de notre environnement général qui lui prendra du temps, rendant très courts ces cinq mois...

Nous avons tous en tête des exemples d'employeurs cherchant le fameux *mouton à cinq pattes*, nanti de compétences formidables et peu coûteux en termes de salaire. N'est-on pas en train d'agir de même à Vénissieux ? Pour PUNSA, si les mesures envisagées vont dans le bon sens, il serait dommage qu'elles soient rendues inefficaces par manque de moyens. Nous ne pouvons pas faire d'économies sur la sécurité !



Le déploiement

Nous sommes toutes et tous impactés, par les vagues successives de déploiements, dans la pratique de nos actes métiers quotidiens, que nous soyons issus du placement ou de la gestion des droits.

Les pics de dysfonctionnements ont eu lieu en octobre lors de la livraison du SI3, et ont générés une pratique dégradée insatisfaisante pour les agents comme pour les usagers.

Pourquoi ces phénomènes n'ont ils pas été anticipés ?

Nous avons le sentiment qu'il y a une absence de pilotage et pas de conduite de projets.

L'UNSA demande une définition et une mise en œuvre concertée entre les différents acteurs (équipe de pilotage, support, service informatique et réseau) pour un déploiement sécurisé.

Tous ces changements organisationnels se doivent d'être accompagnés et orchestrés.

Nous devons collectivement prendre la mesure :

- ↑ des risques sur la santé des agents
- ↑ de notre positionnement auprès de l'ensemble des acteurs (usagers et partenaires)

Nous ne souhaitons pas qu'un déficit d'organisation puisse impacter la qualité de vie au travail des agents, ainsi que l'image véhiculée auprès des usagers.

Rejoignez-nous pour permettre que les nouvelles livraisons puissent se faire en cohérence et dans le respect des compétences de chacun.

Ensemble nous sommes plus forts



J'adhère

- Tout adhérent à un syndicat non-représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de **deux jours** par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit. Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de **6 jours** sur trois ans.
- Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail, sous réserve du respect des dispositions ci-après :
- Le temps consacré à ces réunions ne pourra, dans tous les cas, excéder, pour chaque agent, une **heure de travail par mois**.
- Ces heures pourront être cumulées sur un trimestre à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.
- Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir **un jour par an** les membres de sa section syndicale.
- Congé de formation économique, sociale et syndicale, la rémunération des agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soient bénéficiaires (à hauteur de **15 jours** par an) et/ ou animateurs (à hauteur de 20 jours par an)



Implantée à pôle emploi depuis sa création et créée à l'ANPE en 1998, l'UNSA pôle emploi est présente dans 13 établissements. Signataire de la CCN et de la plupart des accords annexés à celle-ci, nous avons toujours opté pour le progrès social, l'amélioration des conditions de travail et la défense du service public de l'emploi, seul garant de l'égalité de traitement de tous nos usagers.

Que vous soyez simple adhérent, militant, élu, votre participation active à la vie de notre syndicat vous permettra de mieux défendre vos droits et ceux de vos collègues. Contactez nos sections ou le syndicat national pour tous renseignements supplémentaires



- UNSA-POLE EMPLOI Ile de France
- UNSA POLE EMPLOI SERVICES
- UNSA POLE EMPLOI Haute- Normandie
- UNSA POLE EMPLOI siège
- UNSA-POLE EMPLOI Rhône Alpes
- UNSA-POLE EMPLOI Réunion
- UNSA-POLE EMPLOI Guadeloupe
- UNSA-POLE EMPLOI Poitou-Charentes
- UNSA-POLE EMPLOI Pays De Loire
- UNSA-POLE EMPLOI Midi –Pyrénées
- UNSA-POLE EMPLOI Languedoc Roussillon
- UNSA POLE EMPLOI Aquitaine
- UNSA POLE EMPLOI Alsace
- UNSA-POLE EMPLOI Lorraine

J'ai pris connaissance des statuts du syndicat et j'adhère à l'UNSA pôle emploi *

- Nom :
- Prénom :
- Adresse administrative :

- Adresse personnelle :

- Téléphone :
- Mail :
- Coefficient CCN :
- Indice statut 2003 :

- Date et signature :

NB : la cotisation syndicale donne droit à une réduction fiscale ou un crédit d'impôt de 66%



* http://www.unsa-pole-emploi.fr/unsaanpe/adherer_a_lunsaanpe/