



# Unsa mensuel de mars 2015



**M**alchance, poisse, coïncidence malheureuse... au moment où pour la première fois depuis très longtemps on annonce officiellement une baisse du nombre de demandeurs d'emploi, le directeur général est victime d'un accident cardiaque. Souhaitons-lui de reprendre rapidement les rênes du paquebot pôle emploi.

L'année 2015 s'annonce déterminante au vu des différents sujets qui vont impacter notre établissement :

Regroupement des régions au 1<sup>er</sup> janvier 2016 avec on le sait par avance des tas de difficultés pour les agents à la clef.

Mise en œuvre du plan stratégique 2015-2020 qui sur le papier améliore sensiblement le plan des années précédentes qui lui pour l'Unsa n'était pas du tout adapté à un contexte de montée rapide du chômage.

Attention quand même à ne pas tomber dans le panneau du 100% digital. On le sait les nouvelles technologies peuvent améliorer notre quotidien, réduire les distances, nous permettre d'accéder à des tas d'informations.

Mais pour l'Unsa plusieurs choses doivent être prises en compte :

- La capacité que tout un chacun puisse avoir un accès depuis chez lui à internet équipé d'outils d'impressions
- La bonne maîtrise de la langue française, ce qui au vu des différentes enquêtes sur le sujet démontrent que ce n'est pas gagné.
- L'isolement qui peut aussi être un sérieux frein à la recherche d'emploi
- La mauvaise interprétation des informations contenues dans le système informatique de pôle emploi qui peut amener à être radié de la liste des demandeurs.

Enfin les élections professionnelles de la fin de l'année 2015 et ses incertitudes sur le statut des nouveaux élus avec le regroupement des régions et donc des instances en 2016.

La encore nous espérons que les syndicats réformistes dont l'Unsa sauront tirer leurs épingles du jeu pour que des sujets importants pour les agents bougent enfin à pôle emploi !

Au fait et la classification ou en sommes nous ? L'audience fixée le 10 mars 2015 au TGI de Paris est reportée en avril suite à une demande des avocats des syndicats opposants à la classification.



## Fiches pratiques

### **La commission nationale paritaire de conciliation**

(Article 39 de la CCN ci-dessous)

Les différends individuels ou collectifs de toute nature peuvent être soumis, à l'initiative des agents, à une commission nationale paritaire de conciliation, composée de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou organisation syndicale signataire de la présente convention collective et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

Le recours auprès de cette commission n'exclut pas la possibilité pour l'agent d'engager en parallèle une procédure juridictionnelle.

Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par son règlement intérieur adopté par la commission lors de sa première réunion. Le secrétariat de la commission est assuré à la diligence de Pôle emploi.

L'information des membres de la commission sur les différends qui lui sont soumis est réalisée par écrit. Celle-ci peut subordonner l'examen du différend à un complément d'information. Elle peut faire procéder à des enquêtes, réclamer tout document susceptible de l'éclairer. La direction est tenue de le lui communiquer. L'agent est entendu à sa demande sur le différend individuel qu'il porte devant la commission ou, à la demande de l'une des parités de la commission avec l'accord de l'agent. Il peut se faire assister par un membre du personnel de son choix ou par un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi. Les frais de déplacement afférents sont pris en charge par Pôle emploi.

La commission fait connaître le résultat de ses délibérations à la direction de l'établissement concernée, par voie de recommandation lorsque le différend est de nature technique portant sur l'application d'une des dispositions de la convention collective et par voie d'avis motivé dans les autres cas et, en particulier, pour la saisine en application de l'article 38 pour laquelle elle ne peut se déclarer incompétente qu'en cas de saisine hors délai.

Les résultats des délibérations de la commission sont notifiés simultanément à la direction de rattachement et à l'intéressé dans les huit jours ouvrés suivant sa réunion et dans un délai de 24 heures en cas d'intention de licenciement pour motif personnel. Cette notification doit intervenir en tout état de cause avant le terme des 15 jours de mise à pied prévus par l'article 38.

La commission, saisie par les agents eux-mêmes, se réunit durant les 15 jours calendaires suivant la date de la saisine pour les cas relevant de l'article 38.

Un rapport de suivi des avis et des recommandations formulés lors des séances précédentes est présenté aux membres de la commission lors de la séance suivante. Un rapport annuel est transmis au CCE portant sur le nombre et la répartition des saisines selon le demandeur (direction ou agent), les établissements concernés, les motifs, les avis et recommandations formulées et les résultats.

## Avis de l'Unsa pôle emploi

*Important : Concernant les demandes faites par les agents à la commission pour une absence de promotion elle peut intervenir sans délai particulier.*

### **L'article 20-4 de la CCN ne concerne pas directement la commission 39.**

*Actuellement nous sommes pratiquement à 200 saisines par an, soit le double par rapport au démarrage de cette commission avec la création de pôle emploi.*

*Chaque année un bilan est réalisé sur l'activité de cette commission et environ 70% des saisines recueillent un avis majoritaire (Direction + au moins une organisation syndicale)  
Tous les différends peuvent être soumis à la commission 39, mais globalement la plupart des dossiers concernent l'absence de promotion.*

*Pour avoir des bonnes raisons de croire que sa demande va être acceptée, la qualité des commentaires dans les EPA reste un élément essentiel aux yeux de la direction.  
Naturellement un agent qui exercerait une activité régulièrement mais qui ne correspond pas aux contenus de son emploi, pourrait le faire valoir auprès de la commission.*

*En ce qui concerne les agents qui exercent une activité syndicale à temps incomplet ou complet, la commission prendra une position au regard de tous les éléments portés à sa connaissance.*

*Pour ce qui est du formalisme des dossiers, il est important d'avoir un refus écrit de votre direction de rattachement concernant votre demande.*

*En cas de non-réponse de votre direction, un mail ou copie d'un courrier explicatif adressé à votre Direction régionale suffit.*

*Il est également important de bien spécifier dans votre demande ce que vous voulez obtenir de la commission. Les demandes imprécises obligeront la commission à reporter votre dossier. Pensez à joindre tous les documents utiles, mais n'adrezsez pas des tonnes de documents qui sont bien souvent redondants.*

*Chaque organisation syndicale va émettre un avis sur la saisine, tous les syndicats ne sont pas toujours unanimes pour défendre un dossier présenté.*

*En ce qui concerne l'Unsa nous sommes notamment vigilants sur les absences de promotions pendant une longue période, idem sur les agents titulaires de mandats syndicaux lorsque cet élément apparaît.*

*Par contre contrairement à d'autres organisations syndicales nous ne défendons pas chaque dossier de la même façon, pour l'Unsa il existe des demandes plus prioritaires que d'autres.*

**Si l'avis rendu est majoritaire, votre direction régionale doit mettre en œuvre sans délai ses décisions.**

*Sur les procédures disciplinaires nous vous rappelons que la première chose à faire c'est de se faire accompagner par un représentant syndical lors de l'entretien préalable à la demande de sanction demandée par votre directeur régional.*

*Il faut dans la mesure du possible commencer sa défense dès le lancement de la procédure. La commission 39 va elle émettre un avis sur la nature de la sanction, voire annuler la sanction.*

**En dernier ressort c'est le directeur général qui décide pour toutes les procédures disciplinaires.**



Calendrier social national

# Mars 2015

CPNF	Mercredi 4 mars	Journée
CPNN Egalité Professionnelle	Jeudi 5 mars	Journée
NAO (2 <sup>ème</sup> réunion)	Vendredi 6 mars	Matin
CCE	Mardi 10 mars	Journée

DSC Statut public	Mercredi 11 mars	Matin
DSC Horoquartz IRP	Mercredi 11 mars	Après-midi
CPN 5	Jeudi 12 mars	Journée
CPNC	Vendredi 13 mars	Journée
CRAT	Vendredi 13 mars	Matin
Négociation accord électoral	Mardi 17 mars	Journée
CCE extraordinaire	Jeudi 19 mars	Journée
Négociation accord électoral	Vendredi 20 mars	Journée
Négociation accord électoral	Mardi 24 mars	Journée
CPNF	Mercredi 25 mars	Journée
CPNN Egalité Professionnelle	Jeudi 26 mars	Journée
CPNC	Vendredi 27 mars	Journée
DSC statut public	Mardi 31 mars	Journée



### Revue de presse

## Dialogue social : Manuel Valls fixe "cinq grands principes" pour le prochain projet de loi

Rationaliser les informations-consultations et les négociations, adapter la représentation du personnel à la taille des entreprises, mettre en place une représentation pour les salariés des TPE, valoriser et sécuriser les parcours des représentants des salariés et aboutir à une meilleure parité femmes-hommes parmi les représentants du personnel. Tels sont les cinq grands principes retenus et énoncés par le Premier ministre, Manuel Valls, mercredi 25 février 2015, à l'occasion d'une réunion avec les organisations syndicales et patronales à Matignon. Le projet de loi est censé être présenté en Conseil des ministres "fin mars-début avril" pour une adoption au Parlement à l'été. Il

comprendra également des dispositions relatives aux intermittents du spectacle et les mesures permettant de créer une prime d'activité en fusionnant RSA activité et PPE ( prime pour l'emploi).

"Un projet de loi sera présenté en Conseil des ministres fin mars-début avril. Il sera débattu au Parlement pour être définitivement adopté cet été", déclare Manuel Valls, devant les partenaires sociaux réunis à Matignon, mercredi 25 février 2015. Un mois après l'échec de la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social, l'exécutif reprend donc la main tout en insistant sur la nécessité de poursuivre les concertations avec les syndicats et le patronat. Le Premier ministre fixe "cinq grands principes" pour le prochain projet de loi.

### ***RATIONNALISER INFORMATION-CONSULTATION ET NÉGOCIATION***

"Premier principe : il faut regrouper et rationaliser les obligations d'information et de consultation des représentants du personnel, ainsi que les obligations de négociation" dans les entreprises, avance le chef du gouvernement. Soulignant qu'il y a "17 obligations annuelles d'information et de consultation", il propose de les "regrouper et simplifier [...] autour de 3 grandes consultations annuelles : une sur la situation économique et financière de l'entreprise, une sur sa situation sociale [et] enfin, une sur les orientations stratégiques de l'entreprise – et leurs conséquences prévisibles pour les salariés".

Manuel Valls revient aussi sur les niveaux de consultation. "Aujourd'hui, quand un projet d'ensemble est mis en œuvre par une entreprise comportant plusieurs établissements, les obligations d'information et de consultation sont démultipliées", explique-t-il, ajoutant que cela ne justifie pas forcément dans tous les cas. "La loi précisera donc dans quels cas la double consultation est nécessaire, et dans quels cas elle ne s'impose pas", avance-t-il.

"Cette négociation s'est malgré tout soldée par un échec. Je le regrette profondément. C'est d'abord à vous d'en tirer les leçons, y compris quant à la méthode, manifestement défailante. Vous avez commencé à le faire, vous avez même fixé un calendrier pour aboutir à une nouvelle méthode. Le ministre du Travail, François Rebsamen, et ses services sont bien sûr à votre disposition - si vous le souhaitez - pour aider cette réflexion", explique Manuel Valls, aux partenaires sociaux.

De même, le chef du gouvernement préconise d'opérer "un certain nombre de regroupements tout en laissant la possibilité, par accord au sein de l'entreprise, de définir le découpage et la fréquence - annuelle, biennale ou triennale – [des] négociations obligatoires". Cette logique a d'ores et déjà été lancée par l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

### ***ÉTENDRE LA DUP AUX CHSCT***

"Le deuxième principe est le suivant : nous devons adapter les règles de la représentation des salariés au nombre de salariés de l'entreprise", continue-t-il. Pour les PME, il propose d'élargir la DUP aux entreprises jusqu'à 300 salariés, contre 200 actuellement. De plus, il faut "élargir [le] champ de compétence [de la DUP] en y incluant désormais le CHSCT, tout en conservant intégralement ses missions et ses prérogatives, y compris [...] le droit d'ester en justice". Les DUP actuelles ne regroupent que les compétences des DP et du CE.

Dans les entreprises de plus grandes tailles, Manuel Valls propose "qu'il soit possible de mettre en place dans les entreprises où les partenaires le souhaitent, par voie d'accord collectif, un regroupement d'instances représentatives du personnel, voire une instance unique regroupant DP, CE et CHSCT". Cette instance unique "serait alors compétente sur les questions individuelles, économiques, sociales, ainsi que sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, avec les moyens et les prérogatives qui les accompagnent", affirme-t-il. La question de la présence d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration des grandes entreprises, figurant pourtant dans le document d'orientation du ministère, est renvoyée au bilan de l'ANI sur

la sécurisation de l'emploi qui devrait faire l'objet d'une "conférence sociale thématique" "en avril".

### ***DES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES POUR LES TPE***

"Troisième principe : il faut instituer une forme de représentation adaptée pour les salariés issus des très petites entreprises", reprend le Premier ministre. Pour ce faire, sera créée "dans chacune des 13 futures grandes régions et Outre-mer, une commission régionale interprofessionnelle composée de 10 salariés et de 10 employeurs de TPE". Ces structures seront chargées de "conseils aux salariés et aux employeurs en matière de droit du travail" et auront "des fonctions d'information et de concertation sur l'emploi et la formation". En revanche, "ces commissions n'auront évidemment aucun droit d'ingérence dans la marche de ces entreprises, et leur création ne remet pas en cause les structures existantes", comme les CPRIA, dans l'artisanat.

"Quatrième principe : il faut valoriser les parcours de ceux qui s'engagent comme représentants des salariés, et susciter des vocations", ajoute Manuel Valls. D'après lui, "un mandat doit pouvoir constituer un « plus » dans le parcours professionnel de ceux qui s'engagent". "Il faut non seulement investir dans leur formation, mais également reconnaître les compétences qu'ils acquièrent du fait de cet engagement", considère-t-il. De plus, "il faut aussi garantir la sécurisation de leur parcours professionnel : je pense par exemple à la nécessité de prévoir une garantie de rémunération non discriminatoire au sein de l'entreprise, ou des entretiens spécifiques en fin de mandat".

### ***PARITÉ PARMIS LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL***

"Enfin, cinquième et dernier principe : une représentation équilibrée de femmes et des hommes parmi les représentants des salariés doit être un objectif, qui sera inscrit dans la loi", conclut le Premier ministre.

## **Les chiffres du mois**

### **Le nombre de ruptures conventionnelles atteint un nouveau record en 2014 (Dares)**

314 380 en 2013 et 319 897 en 2012, selon des données publiées par le ministère du Travail le 30 janvier 2015.

Le succès de ce mode de rupture du contrat de travail, créé par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, se confirme donc année après année.

En 2014, **333 596** ruptures conventionnelles ont été homologuées par le Conseil de Prudence. Au total, depuis l'entrée en vigueur du dispositif, plus de 1,7 million de ruptures conventionnelles ont été homologuées.

Le taux de refus des demandes de rupture conventionnelle, qui dépassait les 10 % lors de la première année d'application, s'est stabilisé aux alentours de 6 % depuis 2013. Malgré des conditions d'indemnisation chômage moins favorables depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage, le dispositif reste apprécié des employeurs et des salariés



Retrouvez sur notre site [www.unsa-pole-emploi.fr](http://www.unsa-pole-emploi.fr) toutes nos infos

L'actualité, toutes les communications des sections Unsa, Unsa juridique, Unsa mensuel, le calendrier social, les CCE...



## **L'employeur peut consulter les SMS échangés depuis un téléphone portable professionnel**

La chambre commerciale de la Cour de cassation retient le 10 février 2015 que les messages SMS envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel. Dans cet arrêt rendu après avis de la chambre sociale, les hauts magistrats considèrent que l'employeur est en droit de consulter ces messages en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels. Dès lors, des messages non identifiés comme personnels par le salarié peuvent être utilisés comme preuve en justice. Dans cette affaire, une société demandait au juge l'autorisation de faire des recherches sur les SMS échangés depuis leurs téléphones professionnels par ses



salariés dans le cadre d'un litige avec un concurrent à qui elle reprochait d'avoir débauché une partie de son personnel.

L'employeur peut consulter et produire en justice les SMS émis et reçus par le téléphone qu'il met à disposition du salarié s'ils ne sont pas identifiés comme personnels, décide la chambre commerciale de la Cour de cassation dans un arrêt du 10 février 2015, après avis de la chambre sociale.

Dans cette affaire, une société de courtage d'instruments financiers saisit le juge d'une requête visant à l'autoriser à faire des recherches sur les outils de communication mis à la disposition de ses anciens salariés, afin d'en produire le résultat comme preuve dans le cadre d'un litige avec un concurrent à qui elle reproche d'avoir débauché une partie de son personnel.

#### **UTILISATION COMME PREUVE EN JUSTICE**

La cour d'appel lui donne raison et l'autorise à faire le constat demandé, approuvée par la Cour de cassation. Pour les magistrats de la chambre commerciale, "les messages écrits ('short message service' ou SMS) envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels". Les hauts magistrats ajoutent "que la production en justice des messages n'ayant pas été identifiés comme étant personnels par le salarié ne constitue pas un procédé déloyal au sens des articles 9 du code civil et 6, paragraphe 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales rendant irrecevable ce mode de preuve".

En l'espèce, selon les constatations de la cour d'appel, "les SMS à caractère non marqué 'personnel' émis et reçus sur du matériel appartenant à la société [...] étaient susceptibles de faire l'objet de recherches pour des motifs légitimes". En outre, "l'utilisation de tels messages par l'employeur ne pouvait être assimilée à l'enregistrement d'une communication téléphonique privée effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués". Dès lors, les SMS non identifiés comme personnels pouvaient être produits comme moyen de preuve en justice.

La chambre commerciale retient ainsi la position adoptée par la chambre sociale en ce qui concerne les courriels adressés par un salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, qui sont présumés avoir un caractère professionnel (Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-15.310).

Cass. com., 10 février 2015, n° 13-14.779, publié

## **Grève dans les services publics : les salariés ne sont pas tenus de cesser le travail dès le début du préavis**



La validité d'un préavis de grève dans un service public n'est pas conditionnée à l'exercice immédiat par un salarié de son droit de grève. Tel est le sens d'un arrêt du 11 février 2015 de la Cour de cassation. Les hauts magistrats confirment que "les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis". En conséquence, une société de transports publics ne peut déduire de l'absence de salariés grévistes au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis de grève, que celui-ci est devenu sans effet.

Les salariés étant seuls titulaires du droit de grève, une société de transports publics ne peut déduire de l'absence de grévistes pendant les premiers jours d'un préavis que celui-ci est devenu sans effet et que les salariés ne peuvent plus se mettre en grève, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 11 février 2015.

Dans cette affaire, le syndicat CGT de la Régie des transports de Marseille dépose un préavis de grève à compter du 3 juillet 2011 jusqu'au 31 décembre de la même année, concernant tous les agents de la Régie et la totalité de leur service, et plusieurs salariés déposent des déclarations individuelles d'intention de grève. Le 6 juillet 2011, la Régie affiche une note rédigée dans les termes suivants : "Le 27 juin dernier, la CGT a déposé un préavis de grève du 3 juillet à 0 heure 00 au 31 décembre 24 heures 00. Or, depuis le 3 juillet aucun salarié ne s'est mis en grève ; le mouvement n'ayant pas débuté à la date initialement prévue, le préavis ne peut plus produire d'effet. Aucun arrêt de travail ne peut donc avoir lieu dans le cadre de ce préavis. La direction tenait à porter cette information à la connaissance des salariés notamment de ceux ayant déposé une déclaration individuelle d'intention de grève".

Le syndicat CGT saisit alors le TGI pour faire condamner l'employeur à retirer cette note et à lui payer des dommages-intérêts, estimant que l'initiative de la Régie porte atteinte au droit de grève. La cour d'appel lui donne raison et ordonne le retrait de la note litigieuse, approuvée par la Cour de cassation.

### **ATTEINTE AU DROIT DE GRÈVE**

Les hauts magistrats rappellent que "si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui

sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis" (Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-18.404).

Il "en résulte que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé, d'une part, que l'employeur ne pouvait, dans la période ainsi définie, déduire de l'absence de salarié gréviste au cours des trois premiers jours de la période visée par le préavis que celui-ci était devenu sans effet et, d'autre part, que la note litigieuse, en laissant craindre aux salariés qu'ils pouvaient faire l'objet de sanctions en cas d'arrêt de travail, portait atteinte à leur droit de grève et devait ainsi être retirée des panneaux d'affichage de l'entreprise".

Cass. soc., 11 février 2015, n° 13-14.607, publié



## **Interprofessionnel**

### **Modernisation du dialogue social : des pistes intéressantes**

Le Premier Ministre vient de dévoiler les premières pistes visant à moderniser le dialogue social. A première vue, l'UNSA constate qu'une partie importante de ses propositions a été entendue par le gouvernement.

C'est le cas notamment de la représentation des salariés dans les TPE.

Effectivement, pour l'UNSA, l'amélioration du dialogue social et la représentation des salariés dans toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur domaine d'activité est une avancée. Dans ce cadre, la mise en place de commissions régionales, lieux de concertation va dans le bon sens.

Au sein des PME de 50 à 300 salariés, élargir la compétence de la Délégation Unique du Personnel au CHSCT est une proposition de l'UNSA. Toutefois, l'UNSA veillera à ce que cette DUP élargie préserve les compétences de chaque Institution Représentative du Personnel. Pour l'UNSA, il ne pourra s'agir de fusion ou d'absorption des instances mais de donner la possibilité aux mêmes élus d'exercer pleinement le mandat de délégué du personnel, d'élus CE ou encore de représentant au CHSCT.

La reconnaissance et la valorisation du parcours syndical est une ancienne revendication de l'UNSA. L'engagement syndical a souvent comme conséquence une mise entre parenthèse de la carrière professionnelle du salarié et un retour à l'emploi pénalisé par des activités syndicales passées. L'UNSA se félicite de leur prise en compte par le gouvernement. Accompagnement RH spécifique, progression de carrière sans discrimination, valorisation des compétences acquises au cours du mandat sont notamment pour l'UNSA des incontournables.

L'UNSA s'interroge fortement sur la proposition du gouvernement de donner la possibilité aux entreprises de plus de 300 salariés de regrouper les instances représentatives du personnel par accord majoritaire des organisations syndicales.

Rationaliser les informations/consultations, redéfinir les compétences respectives des différentes Institutions Représentatives du Personnel dans les grands groupes, donner des moyens aux élus afin de leur permettre d'assumer leurs mandats sont autant d'éléments que l'UNSA abordera lors de sa prochaine rencontre avec le Premier Ministre.



12 février 2015

# Rhône-Alpes

## **Mail.net : nouvel avatar du bougisme**

Le bougisme consiste à aimer le changement pour lui-même, et non pour le gain qu'il pourrait apporter. C'est surtout considérer qu'en tant que changement, il ne peut être QUE positif. C'est confondre bouger, s'agiter, et avancer. C'est, en somme, avoir pour les outils une sorte de respect religieux qui interdit leur remise en cause en fonction du travail qu'il y a à faire. Ainsi, Pôle emploi multiplie les outils et les projets, les réformattes et les changements, tandis que le nombre de chômeurs continue imperturbablement sa course vers les sommets, et que le travail des agents s'accroît. Notre quotidien kafkaïen n'est plus un secret interne, il est désormais décrit dans la presse.

Jusqu'à ces derniers temps, quand un DE avait une question, il appelait le 3949. Une fiche escalade était générée, affectée à un site (et non à un agent). Le PAGM affectait ensuite cette demande à un agent en fonction de ses compétences (gestion des droits ou placement). Avec Mail.net, tout arrive directement chez l'agent référent. Vu comme ça, cela ressemble à un gain de temps quasi magique. En réalité, nous sommes face à un nouvel avatar du *bougisme* en cours à Pôle emploi. Pourquoi ?

\* parce que le conseiller référent n'est pas compétent sur tous les champs du métier mais que les questions qu'il reçoit couvrent, elles, potentiellement, tous les champs.

- \* parce qu'il doit donc souvent demander à d'autres collègues la solution au problème soulevé
- \* parce que ceux-ci ne sont pas forcément disponibles, ni même présents sur site (engagement de répondre en 72H)
- \* parce que la réponse faite par le conseiller référent est opposable, c'est-à-dire qu'elle engage le conseiller et l'agence tout entière.

C'est comme si un cuisinier décidait que c'est son fils, mécanicien, qui va faire la cuisine au restaurant. A son fils qui ne comprend pas cette décision, il dit : *t'inquiète ! quand j'aurai du temps, je te montrerai comment faire, mais je te préviens, s'il y a une intoxication alimentaire parmi les clients, c'est toi qui sera responsable devant les services d'hygiène !*

La DG a peut-être oublié que le demandeur d'emploi peut, en parallèle à Mail.net, faire une demande sur PE.fr (rubrique « nous contacter » autrement appelée TSCE, dans son *espace personnel*) qui sera, elle, traitée par le PAGM ? Mieux, il peut aussi se déplacer et faire à l'accueil *le troisième exemplaire de sa demande*. Comme le collègue de l'accueil ne sait pas que la demande est passée par Mail.net ou par TSCE, il ne signale pas qu'une réponse a été trouvée, et le conseiller référent continue donc de chercher dans son coin une réponse devenue inutile !...

Mail.net part d'une bonne intention : donner réponse précise et rapide à un usager. Mais il génère deux problèmes :

- 1 pourquoi une réponse indemnisation/ liquidation (la grande majorité des questions) est-elle signée par un conseiller placement ?
- 2 quel est le gain et la pertinence de Mail.net si le conseiller ne peut apporter une réponse précise et étayée, et si la question peut être posée par de multiples canaux ?

**Notre action, nos publications vous semblent aller dans le bon sens ?**

**Soutenez-nous : adhérez !**

**Contactez-nous, ou suivez ce lien [http://www.unsa-pole-emploi.fr/unsaanpe/adherer\\_a\\_lunsaanpe/](http://www.unsa-pole-emploi.fr/unsaanpe/adherer_a_lunsaanpe/)**

# 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/](http://www.unsa-pole-emploi.fr/unsaanpe/adherer_a_lunsaanpe/)