snU PACA
PÔLE EMPLOI FSU

POINT BREAK

Le trimestriel du SNU
syndicat Pôle Emploi PACA

Numéro 19

Novembre 2015

Massacre à Paris :
La solidarité face à la barbarie

Notre journal Point Break était prêt dès vendredi 13 pour sa parution… Les attentats perpétrés le soir même nous ont tous particulièrement choqués et ébranlés.

Nous ne pouvions donc pas faire paraitre ce numéro sans évoquer l'horreur qui a frappé une nouvelle fois notre pays faisant plus de 120 morts et plus de 300 blessés.

Toutefois, même si nous sommes et serons certainement impactés pour un long moment, le Bureau Régional du SNU Pôle Emploi PACA est convaincu que dans cette période nous ne devons pas céder à la peur.

Les valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité sont touchées de plein fouet par ces actes barbares qui ont frappé au hasard un vendredi soir en plein Paris. C'est tout le pays qui est atteint dans les valeurs qu'il représente mais aussi dans sa cohésion, son vivre ensemble. Les auteurs de ces actes visent en effet à installer la peur, l'opposition des citoyens entre eux, la stigmatisation d'une partie d'entre eux. La FSU appelle, à l'inverse de cela, à faire preuve d'unité et de détermination pour défendre la démocratie et les libertés.

La peur est notre ennemie et doit être combattue notamment par notre unité. C'est bien ces valeurs auxquelles nous sommes toutes et tous très attachés qui doivent l'emporter dans la période et qui, soyons en sûrs, permettront aussi de lutter contre la barbarie.

Nous sommes plus que jamais solidaires des victimes et de leurs proches et tenons à exprimer l'horreur que nous inspirent ces actions meurtrières.

Le Bureau Régional SNU Pôle Emploi PACA

www.snufsu-pe-paca.fr / syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr
75 av William Booth - 13012 Marseille -
Tel : 04.91.43.43.22

SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE ● PÔLE EMPLOI FSU
Travail ● Emploi ● Formation ● Insertion

snU PACA
PÔLE EMPLOI FSU

POINT BREAK

Le trimestriel du SNU
syndicat Pôle Emploi PACA

Numéro 19

Novembre 2015

Liquidation totale !

La stratégie de la nouveauté à Pôle Emploi

Comme une devanture de magasin, Pôle Emploi se prête au jeu de la liquidation totale : « Rien ne doit rester ». Les conseillers doivent brader leur mission de conseil. Les GDD se sont vus imposer des soldes, jugées illégales par le conseil d'état, sur la Nouvelle Convention Assurance Chômage...

Plus concrètement, une nouvelle ministre du travail, une nouvelle classification, un nouveau parcours pour les demandeurs d'emploi, un nouvelle façon de travailler, de nouveaux horaires d'accueil du public dès le mois de janvier et la liste n'est pas exhaustive. Au-delà des annonces qui se succèdent, dignes de slogans publicitaires, l'ensemble du personnel est confronté à toujours la même vieille équation : une montée en charge des missions à effectif constant. Lors du CE du mois de septembre, la direction régionale annonce, à terme, il y aura 400 collègues dédiés à la relation entreprise et 20 sur le contrôle de la recherche d'emploi. Autant de portefeuilles qui vont être réattribués sans aucun renfort.

Dans le domaine de l'indemnisation, l'arrêté du conseil d'état qui annule une partie de la convention d'assurance chômage va également rendre la mission un peu plus complexe. Sur ce point d'ailleurs, la direction ne souhaite pas faire de communication en direction des usagers.

La baisse du chiffre des inscrits en septembre due à l'utilisation massive de mesures n'arrivera pas longtemps à masquer la réalité. Toute catégorie confondue, le chômage augmente, ainsi que celui de longue durée. Actuellement la moyenne d'inscription avant reprise d'activité est de 571 jours.

Dans ce contexte, nos revendications ne sont peut-être pas nouvelles mais restent plus que jamais d'actualité !

Embauche d'effectifs supplémentaires, renforcement de la formation interne, renforcement des métiers de Pôle Emploi, et non une déqualification qui sera le résultat de la nouvelle classification. Mais aussi, un service public qui reste de proximité sans artifice technologique visant à éloigner les usagers.

Partout où Pôle Emploi met les moyens sur les publics jeunes (ou autres) les résultats sont aux rendez-vous et d'ailleurs meilleurs que les sous-traitants. Pourtant, et ce n'est pas nouveau, le volume de budget consacré à la sous-traitance continue d'augmenter.

Les usagers et les personnels ne sont pas en attente de fausses nouveautés liées à l'air du temps, mais ont plus besoin d'un service public efficace qui les aide à s'intégrer dans un marché du travail complexe.

Dans ce numéro :

Manager ou stresser	3-4
Pourquoi tant d'acharnement sur nos métiers	4
Mutuelle et prévoyance	5-6
Les apprentis	6
La courbe du chômage	6
IDE	7
Le marché de Pôle Emploi	8
L'actu en bref	9
Le contrôle	10
Brève	10
Vu sur le net	10
Qui a dit ?	10
Pour se détendre...	11

Info à noter :

Les ponts imposés à Pôle Emploi pour 2016 seront :

Le 6 mai, le 15 juillet et le 31 octobre 2016

www.snufsu-pe-paca.fr / syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr
75 av William Booth - 13012 Marseille -
Tel : 04.91.43.43.22

Manager ou stresser

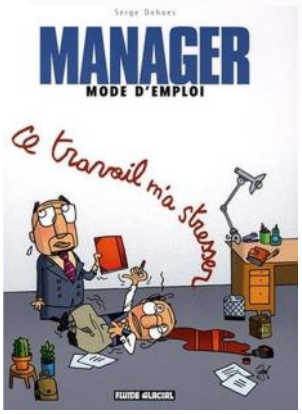
À l'heure où des groupes de travail se déploient sur le concept « Manager autrement » (?!), l'avalanche de règles, d'indicateurs, de contrôles et de procédures est toujours impressionnant à Pôle emploi et les managers managent avec un inégal « bonheur ». Certains se gargarisent même du fait de « mettre la pression » ! Mais le stress du conseiller est-il nécessaire pour obtenir des résultats ?

Le management à Pôle emploi

Une culture du management par la coercition

Comme beaucoup de grandes entreprises, Pôle emploi a depuis longtemps développé une culture de management par la coercition. D'où la production sans limite de règles, procédures, indicateurs de performance qui contrôlent et verrouillent l'intelligence des acteurs. Tout est chiffré, tout est contrôlé. Et ne parlons pas des postes d'accompagnement spécifique (AIJ, Accompagnement Global) financés par le Fond Social Européen où là, c'est du délire administratif ! Tout doit être justifié deux fois : sur les logiciels Pôle emploi et sur les reporting FSE (les conseillers passent 20 % de leur temps à prouver qu'ils accompagnent et non à accompagner!)

À cette « culture d'entreprise » s'ajoutent les comportements parfois pathologiques de certains managers. Ils « mettent la pression » et sont tout contents quand les objectifs sont atteints, mais à quel prix (qualité du service rendu, risques psychosociaux, etc.). Ils managent par l'affectif, se montrent caractériels, voire pervers avec certains, bref, font des dégâts dans leur équipe sans que cela n'affecte le moins du monde la progression de leur carrière, bien au contraire. D'ailleurs, c'est le système qui crée ou recrute ces managers « dysfonctionnels » : dans un management par la coercition, on privilégie les personnalités cassantes et autoritaires qui tranchent sur tout sans aucune humanité.



Une méconnaissance, voire un mépris du terrain

Telle Marie-Antoinette disant à propos de son peuple affamé qui se révoltait à Paris : « *Ils n'ont pas de pain, qu'ils mangent de la brioche !* », le manager ignore souvent les difficultés ou, tout simplement, la réalité du « terrain », et s'en soucie peu. Ce n'est pas toujours le cas des managers de proximité, cela peut l'être malgré tout. En revanche, c'est assez fréquent dans les directions. Les conseillers sont le petit peuple, les « bons petits soldats » (d'ailleurs les conseillers eux-mêmes ont intégré cette expression).

L'encadrement entretient une relation d'attraction/répulsion presque schizophrénique avec le « terrain » puisque toute évolution de carrière consiste à s'en éloigner alors que c'est là que se déroule ce qui justifie l'existence de l'établissement.

> **La production sans limite de règles, procédures, indicateurs de performance qui contrôlent et verrouillent l'intelligence des acteurs. Tout est chiffré, tout est contrôlé.**

Et comme tout objet tenu à distance, le terrain devient alors un mythe et l'objet de tous les fantasmes. Fantasme sur le demandeur d'emploi qui rentre dans les cases prévues et se félicite des procédures indigestes que l'on a créées pour lui, au lieu de casser un clavier d'ordinateur sur la tête d'un agent, ce qui arrive parfois. Fantasme sur le conseiller qui s'approprie sans difficulté toute l'information, sans arrêt changeante, qui coule tel un fleuve depuis la hiérarchie omnisciente ou, au contraire, fantasme sur le conseiller forcément stupide, paresseux ou résistant au changement, s'il s'offusque des modifications permanentes d'organisation. Fantasme encore sur le demandeur d'emploi maniant le numérique en virtuose et capable de faire une inscription en ligne de vingt minutes, alors que la « fracture informatique » n'a jamais été aussi forte, etc. Malgré ces erreurs flagrantes de jugement, les cadres, comme dans beaucoup de grandes entreprises, se considèrent comme supérieurs aux conseillers et pensent détenir le monopole de l'intelligence.

Des objectifs - réalisables ou pas, pertinents ou pas - imposés *manu militari*

« *Un bon manager c'est quelqu'un qui fait passer le message de l'établissement avec humanité.* » dit un salarié. C'est dire que le message de l'établissement n'est pas en soi un message « chargé d'humanité », si le manager doit la rajouter, ce qu'il ne fait pas toujours.

Le « stop and go » à Pôle emploi est quelque chose que les agents vivent régulièrement : la hiérarchie donne un objectif, met une pression énorme dessus, ne tient pas compte des difficultés réelles pour l'atteindre, puis le change brutalement (finalement ce n'est plus si important !).

Parfois, il s'agit d'objectifs dont on comprend mal l'intérêt. Par exemple, il faut arriver à 42 % de CV en ligne... « *Ça fait des années qu'on nous bassine avec cet objectif. Mais qui a vu un DE trouver un travail avec un CV en ligne ?* » s'interroge un conseiller.

Des valeurs ou des injonctions paradoxales ?

La plupart des valeurs revendiquées dans les entreprises sont en fait des mots d'ordre faiblement ancrés dans la réalité des salariés. Pôle emploi ne fait pas exception.

Par exemple, à Pôle emploi comme ailleurs, la mode est à l'innovation. Il faut innover à tout prix, alors qu'il y a un poids énorme des règles et des procédures. Comment avoir un esprit d'innovation alors qu'on évolue dans un univers ultra-contrôlé, penser en dehors des cadres établis en subissant un contrôle strict sur chacune de ses activités ? N'est-ce pas paradoxal ?

Autre exemple, il faut avoir un esprit d'équipe (comme si c'était une qualité que certains auraient et d'autres pas, et si oui comment l'acquérir ?) alors que les évaluations sont individuelles, que des conflits d'intérêts peuvent naître des changements d'organisation du travail, etc.

Retrouver la confiance, la simplicité... Et le respect du « terrain »

Si manager par la coercition peut donner sur les « chiffres » de bons résultats à court terme, il est d'une grande inefficacité

au bout du compte et entraîne toutes les formes de « retrait du travail » que l'on connaît : investissement minimum, arrêt maladie, voire ***« burn out ».***

Il est temps de faire appel à la confiance. La confiance favorise l'innovation, la mobilité, l'initiative. Si un monde sans règle ne permet pas la confiance, un monde trop réglementé non plus. **Procédures contraignantes, indicateurs de performance et reporting débridés sont des marques de non-confiance et provoquent le désengagement.**
D'autre part, l'avalanche de règles et de procédures due au besoin frénétique de contrôle induit une complexité difficile à mettre en œuvre sur le terrain. Les procédures et règles changent en permanence et, de fait, rendent difficiles la maîtrise de l'information, ce qui nuit à la bonne qualité du service. En ce qui concerne les outils informatiques, il semble que la simplification soit un Graal jamais atteint. Plus les outils s'améliorent, plus le contenu est complexe. Plus on avance dans la technologie, plus le système devient compliqué et opaque.
Cette complexité pourrait sans doute être évitée si on faisait davantage appel au « terrain » qui reviendrait à la simplicité dont il a besoin pour fonctionner. La prise de décision devrait se faire à partir d'entretiens réalisés avec tous les acteurs. La stricte division du travail entre celui qui décide et celui qui travaille ne fonctionne pas. Le dirigeant devrait se faire un devoir d'écouter le « terrain » qui trouve les solutions pour fonctionner et ne pas se contenter, après une décision inadéquate, de regarder du haut de son Olympe, l'agitation de la fourmilière qu'il a provoquée.

Il est temps de retrouver la confiance, la simplicité et le respect du terrain, pas seulement pour éviter la souffrance au travail - les entreprises s'en souciant peu tant qu'on n'arrive pas aux fameux risques psycho-sociaux, source de difficultés avec les syndicats et les pouvoirs publics - mais pour offrir une meilleure qualité de service aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

snU PACA
PÔLE EMPLOI FSU

Pourquoi tant d'acharnement sur nos métiers?

Nos métiers, nos expertises, notre expérience, notre professionnalisme gênent la stratégie de la direction pour qui l'organisation du travail doit **produire des gains de productivité :**

- Les procédures et modes opératoires obligatoires prescrits par l'employeur au détriment de l'intelligence individuelle et collective permettent de mieux **contrôler notre travail.** Où sont les fameuses « marges de manœuvre » et le pari de la confiance quand nos métiers se réduisent ?...
- Les collectifs métiers sont attaqués car ils sont perçus par la Direction Générale comme étant une menace pour le déploiement à marche forcée du projet stratégique : l'éclatement programmé des équipes A2S, EOS, CSP, MRS etc…. pour les diluer en agence afin à terme de les faire disparaitre en est la preuve.
- Les changements permanents nous déstabilisent, nous contraignent à nous adapter à l'outil et nous empêchent d'exercer pleinement les métiers que nous aimons. Les outils à notre disposition ne sont plus aidants, ils sont peu à peu remplacés par des procédures, des scripts normés, des chemins tracés informatiquement, des logiques de prescription imposées et parfois bloquantes pour l'accès à des parcours que nous aurions voulu proposer aux demandeurs d'emploi que nous accompagnons. Les MOOCS remplacent peu à peu les ateliers que nous animions (et au passage, tant pis pour les demandeurs qui n'ont pas accès à internet). L'externalisation du suivi des demandeurs « les plus autonomes » à des opérateurs privés (Activ Emploi, Activ Projet…) participe également à l'appauvrissement de nos métiers.

Nos métiers ne pouvant plus être pleinement exercés, ils sont de fait **déqualifiés**. CQFD… Le niveau de positionnement des emplois dans la grille de la nouvelle classification (si malheureusement elle devait s'appliquer), acte également de façon pérenne le processus de déqualification qui est à l'œuvre.

Simplification, automatisation, digitalisation des services, taylorisation… Nous sommes dans « Les temps modernes », mais en version numérique ! Et on ose nous parler de personnalisation !!!

snU PACA
PÔLE EMPLOI FSU

Mutuelle et prévoyance : Où en sommes nous ?

L'article 49 de notre CCN prévoit la mise en place d'un régime complémentaire de prévoyance et de maladie pour les agents de Pôle emploi. L'accord actuellement en vigueur arrivera ***à son terme le 31 décembre 2016.*** Il nous reste donc un peu plus d'une année pour renégocier l'accord actuel, lancer les appels d'offres européens, auditionner les candidats et mettre en œuvre opérationnellement son contenu.
Les frais de soins de santé vont être impactés par l'évolution du contrat responsable.

Qu'est-ce que signifie « contrat responsable » ?
Le contrat « solidaire et responsable » est entré en vigueur le 1er janvier 2006 suite à la réforme de l'assurance maladie.
Le principe affiché est de contribuer à la maîtrise des dépenses de santé par une modification des comportements des assurés.
Pour ce faire, les complémentaires santé d'entreprises doivent respecter un cahier des charges, définissant à la fois des interdictions et des obligations de remboursement pour conserver le bénéfice des exonérations sociales et fiscales.
La Loi de Financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2014 et un décret publié le 19 novembre 2014 ont défini des évolutions à ce cahier des charges et ont instauré des plafonds pour éviter que les professionnels de santé (médecins, opticiens...) n'augmentent trop leurs tarifs.

Dans le tableau, ci contre, les critères du contrat responsable.

Le contrat collectif à Pole Emploi remplit l'obligation de prise en charge obligatoire.

L'évolution des garanties (imposée par la loi) porte sur un plafond (maximum) que ne doit pas dépasser certaines prestations.

1/ Pour l'optique, à noter que chaque bénéficiaire ne pourra changer de paires de lunettes que tous les 2 ans (sauf pour les enfants)

Et, comme on le voit dans le tableau, la complémentaire santé devra tenir compte des plafonds ainsi pour un équipement verres simples le plafond est de 470€. La monture ne devra pas dépasser 150€

2/ Le plafonnement de la prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins non adhérant au contrat d'accès aux soins (CAS)
En effet, lorsque la prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins non CAS est prévue au contrat, elle doit s'effectuer dans la double limite :

- 100% TM + 100 % de la base de remboursement en 2017
- 100% TM + le montant pris en charge pour les dépassements des médecins CAS minoré d'un montant égal à 20 % de la base de remboursement.

Quelques explications :
Une distinction de prise en charge est opérée entre les médecins ayant souscrit un contrat d'accès aux soins (CAS) et les autres.

Le contrat d'accès au soin (CAS) ? :
Le contrat d'accès aux soins est un contrat proposé aux médecins de secteur 2 (et à certains médecins de secteur 1) les incitant à geler leurs honoraires en contrepartie d'avantages sociaux et d'une base de remboursement supérieure.
Les médecins de secteur 2 signant le CAS se voient appliquer la Base de Remboursement des médecins de secteur 1.
Selon la cour des comptes, 10% des médecins seraient signataires du CAS.

En clair pour la majorité des médecins spécialistes et des chirurgiens qui ne seront pas adhérents au CAS, le dépassement des honoraires ne pourra plus être pris intégralement par une complémentaire santé.

Par exemple, dans le contrat obligatoire de Pôle Emploi, les honoraires des actes chirurgie sont en moyenne de 2750€. La sécurité sociale rembourse 950€ et MEDERIC rembourse 1800€ (0€ de reste à charge)
Après la mise en place du contrat responsable MEDERIC ne pourra pas rembourser plus de 950€ (850€ de reste à charge)…
Ou par exemple, dans le contrat obligatoire de Pôle Emploi, les actes médicaux des spécialistes sont en moyenne de 60€. La sécurité sociale

CONTRAT RESPONSABLE
Les critères du décret

Contrat responsable	Prise en charge obligatoire	En cas de prise en charge en sus des tarifs de responsabilité	
		Minimum	Maximum
Honoraires / Actes techniques pour des médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS) *	TM		
Honoraires / Actes techniques pour des médecins non adhérent au CAS *	TM		TM + 125 % BRSS (2015 – 2016) puis TM + 100 % à partir de 2017**
Consultations Généralistes / Spécialistes pour des médecins adhérents au CAS	TM		
Consultations Généralistes / Spécialistes pour des médecins non adhérents au CAS	TM		TM + 125 % BRSS (2015 – 2016) puis TM + 100 % à partir de 2017**
Equipement verres simples	TM	50 €	470 €
Equipement mixte verres simple /complexe	TM	125 €	610 €
Equipement verres complexes	TM	200 €	750 €
Equipement mixte verres simple /très complexe	TM	125 €	660 €
Equipement mixte verres complexe /très complexe	TM	200 €	800 €
Equipement verres très complexes	TM	200 €	850 €
Monture dans l'équipement	TM		150 €

malakoff médéric

* Y compris l'imagerie médicale. ** La prise en charge du dépassement hors CAS doit en tout état de cause être inférieure de 20 points par rapport à la prise en charge prévue pour les médecins adhérents au CAS.

remboursé 17,50€ et MEDERIC rembourse 42,50€ (0€ de reste à charge)
Après la mise en place du contrat responsable MEDERIC remboursera le ticket modérateur 7,50€ et 100% de la base de remboursement soit 25 € (10€ de reste à charge)…

Outre les contraintes du contrat responsable, le SNU estime que si les intentions de la Direction Générale se confirment, le panier de soins restera au même niveau. **Mais le SNU a conscience que certains postes doivent être améliorés notamment le dentaire.**

Un mot sur la prévoyance :

Pour le SNU il n'est pas question de toucher la garantie incapacité de travail invalidité Cette garantie permet à l'agent qui est en arrêt de travail de percevoir (en relai des dispositions conventionnelles ou statutaires) 100% de salaire net.

Le SNU ne manquera pas de revenir vers vous pour vous tenir informé de l'avancée de ce dossier majeur pour toutes et tous, ainsi que de l'évolution des deux régimes : complémentaires santé et prévoyance au fur à mesure des négociations.

L'apprentissage sans apprentis ?

Tous les gouvernements qui se succèdent ont toujours défini l'apprentissage comme une priorité. Celui-ci n'échappe pas à la règle. Sauf que dans une période où le chômage des jeunes (16/25ans) est passé de 22,8 % en 2012 à 23,4% en 2015, sur les apprentis, l'objectif était fixé à 500 000 aujourd'hui nous sommes à moins 20% par rapport à 2012.

Si l'objectif initial a été enterré comme les autres promesses dans le jardin de l'Elysée, cette baisse reste préoccupante. Il est sûr que la baisse des aides (2013) et réforme de la taxe d'apprentissage expliquent une partie de cette baisse !

Dans la même période, le nombre de bénéficiaires sur les contrats aidés a explosé, plus 66% actuellement. Problème, ces contrats débouchent rarement sur des CDI et d'après Le Figaro une entreprise sur deux reconnait un effet d'aubaine pour quelqu'un qu'elle aurait recruté même sans aucune aide de l'état.

Voilà encore un bon débat en perspective, mais hélas avec un gout de déjà-vu.

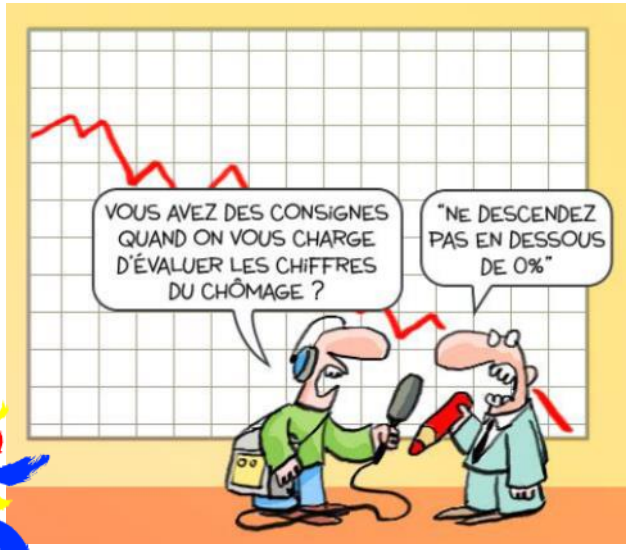
Pour 2016, prévoir une inversion de courbe.

La pression pour 2016 va encore monter d'un cran sur tout le service public de l'emploi : **Les recettes prévues s'apparentent plus à du bricolage, qu'à une véritable politique de l'emploi.**

Les recettes à l'étude :

- ✓ Suppression de relance de SMS (500 000) France entière. Le motif est qu'il semble que 30 000 DE inscrits en catégorie A ne devraient pas y être.
- ✓ Renforcement des contrôles : 200 collègues (20 pour Paca) vont être affectés à chercher ceux qui ne cherchent pas d'emploi. L'expérimentation a visiblement produit les résultats attendus par la direction, sur 6500 demandeurs d'emploi contrôlés, 1000 radiations soit environs 15% et Hop !
- ✓ En juin la direction a repéré des gens en formation dans la catégorie A et les à transférer en catégorie D (non prise en compte dans les chiffres) résultat moins 12000.

Décidément les chiffres c'est un métier !!! Pas sûr que ça soit suffisant pour inverser la courbe.



www.snufsu-pe-paca.fr / syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr
75 av William Booth | 13012 Marseille | tél. : 04.91.43.43.22

Le jeu de l'inscription à Pôle Emploi

S'inscrire, faire valoir ses droits sont des actes qui devraient être simples mais pourtant devenus un parcours du combattant à Pôle Emploi. Cela fait penser à certains jeux vidéo où quand on croit arriver à enfin sauver la princesse, c'est raté !!! Il faut continuer dans un autre monde la suite de l'aventure avec toujours plus d'obstacles…
Faisons la comparaison du Demandeur d'Emploi à ces personnages de Mario Bross, de Link dans Zelda ou même de Pacman. La démonstration est édifiante !

Essayons, c'est parti :
Jeu : Le Service Public de l'emploi.
Joueur 1 le demandeur d'emploi !

Cher Demandeur d'Emploi, si vous l'acceptez le service public de l'emploi vous propose une quête pour réussir à avoir des allocations chômage et avec beaucoup de patience et de persévérance un emploi !

Etape 1 lire la notice du jeu attentivement :
Comme vous êtes dans le monde du service public on vous demande des compétences (trop facile sinon !) :

- Savoir lire et comprendre le français et ses subtilités, sinon vous pouvez toujours faire appel à un ami mais ne comptez pas sur le service public.
- Ne pas être en situation de handicap car sinon vous ne pourrez pas accéder aux locaux en phase finale ou simplement vous faire comprendre. Toujours garder en mémoire que ceci est un jeu pour tous ceux qui sont dans la norme du concepteur uniquement !

Etape 2 Démarrer le jeu :
Niveau 1 : la barrière de l'informatique
Objectif : apprivoiser votre environnement (ordinateur, tablette, outils dématérialisés…)
Quête : avoir une connexion internet et accéder au site de Pôle Emploi. C'est complètement seul que vous démarrez cette aventure et il faut apprendre à ne compter que sur soi !

Niveau 2 : La découverte de Poleemploi.fr
Objectif : Vous inscrire en ligne, remplir les formulaires et saisir un CV en ligne.
Quête : Ne pas perdre la connexion, garder son sang-froid et avoir du temps… beaucoup de temps !
Pièges à éviter : Comprendre toutes les questions, bien remplir toutes les cases pour ne pas recommencer à vie !
Aide : Contacter le support technique (à vos frais bien sûr), rencontrer un agent sur site (s'il est ouvert, s'il n'y a pas trois jours de queue, s'il y a encore un agent à l'accueil…) et surtout prévoir encore du temps et de la patience.

Niveau 3 : Faire sa demande d'allocation
Objectif : remplir sa demande d'allocation (attention vous n'en êtes pas au stade du paiement)
Quête : Comprendre de quoi la machine vous parle…
Aide : Le logiciel MADUweb sera la pour vous aider (ou pas !) L'avantage est qu'il pose des questions improbables, mais dans le doute répondre toujours « NON » (On visualise bien l'aide du service public ainsi, sic !)

Niveau 4 : Dompter le scanner
Objectif : scanner ses documents pour espérer avoir ses allocations
Quête : trouver un scanner
Aide : sans scanner voir aide niveau 2

Niveau 5 : Calculer des droits
Objectif : Connaître ses droits au chômage
Quête : Contrôler les pièces scannées et essayer d'ouvrir des droits avec MADU
Aide : si vous voulez être payé, il faut être autonome ! Sinon retour à l'aide du niveau 2

Niveau 6 : le Rendez vous
Objectif : Avoir son rendez vous pour confirmer son inscription et ne pas tout recommencer.
Quête : Rencontrer le conseiller Pôle Emploi et lui poser des questions !
Aide : Profiter d'avoir encore un contact physique avant que la machine ne remplace l'humain. Profiter pour lui poser des questions après cela risque d'être trop tard !

Niveau 7 : Chercher du travail
Objectif : Etre accompagné et orienté par Pôle Emploi (vers quoi ???)
Quête : Connaître le fonctionnement de Pôle Emploi et de ses portefeuilles (une énigme même pour les plus aguerris)
Aide : Penser « dématérialisé » (Poleemploi.fr, mail.net) ! Ne pas espérer avoir trop de rendez vous, ne pas avoir trop de besoin et surtout s'auto-documenter pour savoir qu'il y a 107 dispositifs (lesquels et pourquoi ??? c'est les mystères du jeu)

Niveau 8 : Etre contrôlé
Objectif : prouver sa bonne foi pour rester dans le jeu
Quête : justifier ses démarches, être convainquant car un DE est toujours suspect…

Bref, pour réussir le parcours de DE, il vous faudra affronter les méandres de l'informatique avec ses bugs et son manque d'humanisme ! Si vous réussissez à dompter la machine vous pourrez, peut-être, être payé ! Mais attention à chaque étape des pièges sont à éviter le CV payant, le prestataire sans éthique et la fausse offre d'emploi.

Ce système n'est que le reflet de la politique interne de notre établissement. Avec la fermeture au flux des agences l'après midi, l'orientation à outrance vers des flux dématérialisés, on se demande à quand le conseiller téléchargeable et l'agence totalement virtuelle… C'est un concept pour un service public !

Il est important de continuer à défendre un service public pour tous car il en va de l'avenir de Pôle Emploi et de nos métiers !

snU PACA
PÔLE EMPLOI FSU

Le marché de Pôle Emploi… Que de réjouissances !

La classification

Pour beaucoup la classification semble être une opportunité pour faire reconnaitre son travail avec une reconnaissance salariale à la clef ! Enfin, c'est ce que vendent les signataires de l'accord.
Avec la simulation SNU (que vous retrouverez sur notre site du SNU PACA), vous verrez vite que vous allez gagner aux environs de 70 cents par mois et en brut bien sûr !

Wahou, **7 euros environ par an mais qu'allons-nous faire de tout cet argent ??** Surtout avec une promotion tous les 6-7ans, si on est bien vu, quelle perspective d'avenir et d'évolution !

Emploi Store

Vous vouliez jouer au Sims ? Bienvenue sur l'Emploi Store, option Serious Game. Toute ressemblance avec de célèbres jeux vidéo serait purement fortuite… Mieux que ***« le bon coin »***, plus fort que la ***Xbox***, et tout ça sans intervention humaine, aujourd'hui entrez dans l'ère de l'Emploi Store !

Et sinon, à quoi on va servir dans quelques temps, avec l'emploi store ?

Equipe dédiée

Enfin, la réconciliation avec les entreprises est en train de se faire à Pôle Emploi par le biais des conseillers dédiés entreprises. Le concept mis en place est un peu hallucinant mais ne semble choquer personne à la DG : on fait à 4 agents (souvent dans le meilleur des cas) le boulot entreprise de tout un site. Avec des moments de creux et de surcharge bien évidemment.

N'oublions pas qu'au passage, cela représente des DE en plus répartis sur les portefeuilles des collègues.

Fin du ROME

Un catalogue des compétences et des métiers va être mis en place pour permettre aux conseillers à l'emploi d'orienter avant tout vers l'employabilité sans prendre en compte les choix des DE.
Les droits des chômeurs, ainsi que les latitudes du conseiller sont de plus en plus limités pour de plus en plus nous faire tendre vers un service de saisi et de contrôle. C'est le formatage du service public !

Promotions

L'enveloppe promotion a encore baissé cette année, forcement avec la classification en vue (et ses quelques triés sur le volet qui y gagneront certainement) il fallait faire des restrictions budgétaires…

Finalement, il vaut mieux être joueur : il faut croire qu'on a plus de chance de gagner à l'euro-million que d'avoir une promotion ! Et l'avenir n'a pas tendance à s'éclaircir…

Test accueil

Bientôt généralisé, le 11 janvier 2016, voilà ce qui va se passer : les sites vont être fermés tous les après-midi pour tous ceux qui n'ont pas de rendez vous. ***Pourquoi pas, mais elle est où l'arnaque ??***

Cette fermeture programmée ne va-t-elle pas accroitre à terme certaines activités ? déjà qu'actuellement les listes d'alertes et mail.net sont de plus en plus chrono-phages, avec plus ou moins 30 mails par jour, que seront-elles demain avec ces portes closes ?
Ne parlons pas de l'accueil le matin déjà compliqué selon les jours mais si on ajoute les DE de la veille cela ne va être que du bonheur !

Services civiques

Comme les gilets jaunes devant les écoles qui aident les enfants à traverser au passage piéton. Les agents en service civique chez Pôle Emploi auront des gilets bleus pour que les DE puissent les repérer à l'accueil, mais pour quoi ??? réguler le trafic de la zone d'accueil ??? (sic)

Ils ont les mêmes fonctions que les CAE à la différence qu'ils sont : **sans contrat, sans congé, sans ticket resto, sans ASC et surtout sans salaire !** Enfin juste un défraiement… Le patron est trop bon, « quelle générosité ! », ils sont défrayés.

Equipe contrôle

Le maître mot est contrôler mais surtout pas radier (pour le moment…), l'objectif donné par la direction est de redynamiser le Demandeur d'emploi. Une question nous brûle les lèvres : **« Mais le boulot de conseiller n'est pas déjà de redynamiser les DE ??? »**
Il faut croire qu'on le fait pas assez ou pas assez bien.

Retrouvez nous sur le web pour plus d'infos : **http://snufsu-pe-paca.fr**

www.snufsu-pe-paca.fr / syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr

75 av William Booth | 13012 Marseille |
tél. : 04.91.43.43.22

L'actu en bref…

Code du travail : à l'attaque !

Cette fois, c'est sûr ne cherchez plus… Pourquoi le chômage augmente et que nous subissons une crise sans précèdent ?

Le coupable est Le Code du Travail (sic).

Bien sûr, le gouvernement, le Medef pour les patrons, la CFDT pour les syndicats et TerraNova présidé par François Cherèque (Ex-secrétaire général CFDT) se disent prêts à le brader !!!

Si nous devons surveiller de près ses évolutions, la dernière conférence de Presse de François Hollande a refroidi les pulsions de destruction. **Pour l'heure, « Il n'est pas question de modifier les garanties essentielles qui sont le contrat de travail le smic et les 35h » mais restons à l'affût.**

Affaire à suivre...

AIR France : Le dialogue social piétiné…

Toutes les directions actuelles vantent les mérites d'un dialogue social constructif qui permet d'avancer pour le bien de l'entreprise. C'est à quelques mots près un discours repris par les directions des services publics, formées dans les mêmes écoles de management. Les évènements qui se sont produits lors du Comité Central d'Entreprise du 5 octobre 2015 (chez Air France) ont mis en lumière les limites du dialogue social. S'il n'est jamais souhaitable d'en arriver aux violences physiques, beaucoup de Comité d'Entreprise risquent d'être sous haute tension dans les prochains mois.

Quand une direction cherche en permanence à ce que le personnel se divise en jetant l'opprobre sur des catégories socio-professionnelles qu'elle rend responsable des licenciements, alors comment s'étonner du résultat.

Au-delà d'une chemise déchirée, ce sont plus de 15 000 salariés qui vont perdre leur emploi. Trop d'efforts demandés aux salariés, bien souvent victimes des choix stratégiques de leur direction donnent un sentiment amer, surtout quand les dirigeants ne s'appliquent jamais aucun sacrifice (parachutes dorés, indemnisations pharaoniques…) et cela même quand l'entreprise annonce des bons résultats. Alors oui, la liste des entreprises où le dialogue risque de s'effacer pour laisser la place à l'affrontement ne cesse d'augmenter : Air France, SNCM, Assistance Publique Hôpitaux de Paris, SMART…

La violence imposée aux salariés est quotidienne : gel des salaires, attaque sur le temps de travail, sur les prud'hommes et en règle générale sur leurs acquis. L'indignation des politiques, suite aux incidents, apparait comme sélective. Sans compter qu'en ce moment le patronat trouve toujours un allié de circonstance avec la CFDT pour signer des accords destructifs comme la classification à Pôle Emploi.

Encore un recul de la retraite !

A l'heure où tout le monde s'indigne sur l'augmentation des charges pour les ménages avec des retraites qui stagnent voire même régressent, **le gouvernement soutenu par le patronat et des syndicats oubliant parfois les fondamentaux sociaux (CFDT, CFTC, CGC) ont validé un nouvel accord sur les retraites.** Dans ce dernier, on y voit encore un allongement de la durée du travail, les salariés du privé devront ainsi travailler 1 année de plus à partir de 2019 pour ne pas avoir une décote de 10% de leurs pensions complémentaires pendant 2 à 3 ans.

Cet accord, présenté comme nécessaire pour réaliser 6.1 milliard d'économie à l'horizon 2010, repose une fois de plus essentiellement sur les salariés et passe presque inaperçu… Ce dernier, sans nul doute, ouvre la voie à un report de l'âge de départ à la retraite, **c'est une régression des acquis sociaux car une fois de plus il est déséquilibré entre les entreprises et les salariés ou retraités.**

www.snufsu-pe-paca.fr / syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr

75 av William Booth | 13012 Marseille |

tél. : 04.91.43.43.22 - - 06.71.98.64.19

snU PACA
PÔLE EMPLOI FSU

Ça se passe ailleurs mais pas si loin de nous : En chine

Voilà des déclarations qui font froid dans le dos… ***« Avant, les travailleurs suivaient les règles, mais les nouveaux ont trop d'idées. C'est probablement positif pour leur créativité, mais une usine a besoin de règles pour tourner »*** ce sont les mots du sous-directeur de Rapoo (usine de périphériques pour ordinateurs). Il ne pouvait être plus franc pour expliquer son choix de remplacer ses employés par des robots.
Pour lui c'est avant tout parce que les ouvriers chinois sont devenus trop gourmands sur les salaires et un peu trop prompts à se plaindre. Il déclare même qu'il ne faut rien y voir de personnel, tout est une question d'organisation industrielle, cette même logique d'optimisation de la chaîne de production…

Cela nous rappellerait il pas certaines expérimentations à Pôle Emploi ????

Le contrôle de la recherche, c'est reparti !

Après l'expérimentation en PACA c'est la généralisation du dispositif… Malgré une conjoncture de l'emploi toujours pas très favorable (cf déclaration du ministre du travail début 2015), Pôle Emploi a décidé de généraliser l'expérimentation sur le contrôle des chômeurs. M. Rebsamen, ex-ministre du travail de l'emploi, du dialogue social et du chômage, avait bien insisté sur le fait que "*Ce n'est pas un flicage de la société »* et que l'objectif est d'empêcher les demandeurs d'emploi de "*s'enkyster dans le chômage de longue durée1*".
Cet argumentaire, certes un peu plus nuancé, a été repris par Jean Bassères : "*Il y a un aspect contrôle et, potentiellement, sanction, mais il y a aussi un aspect repérage des demandeurs d'emploi en difficulté et redynamisation de la recherche d'emploi qui est positif*". Toujours est-il qu'avec 3,5 millions de chômeurs, 5 millions selon les syndicats, et à l'heure où notre institution recherche à mettre plus de monde en contact direct avec nos usagers pour assurer l'adage « faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin », il est dommage de se priver de 200 conseillers, donc 200 portefeuilles d'accompagnement. Enfin, c'est une logique qui nous dépasse très certainement !!!

S'assurer que les demandeurs cherchent bien un emploi, pourquoi pas. Encore faut-il s'assurer d'avoir des emplois à proposer. Mais ça, c'est une autre paire de manches…

Terreur au CAC 40 !

Il ne s'agit pas du titre du dernier SAS, mais ***70% des dirigeants auraient peur d'embaucher*** (source Medef). Les timides… Ils ont peur du méchant Code du Travail, et des vilaines organisations syndicales qui ne font que les pénaliser. Sans compter le méchant gouvernement qui leur prend tous leurs sous.
Oui mais voilà, cela ne les empêche pas de s'augmenter allègrement. Les entreprises du CAC 40 ont versé 56 milliard d'euros à leurs actionnaires sous forme de dividende en 2014. La crise ne touche pas tout le monde .....**Mais dites donc, ce ne sont pas les mêmes effrayés qui gueulent à qui veut l'entendre qu'il y a dizaines de milliers d'offres qui ne trouvent pas de candidats ?**

Qui a dit ???

1. « Tous les mois à l'annonce des chiffres du chômage, j'aurai une pensée émue pour toi » ?

François Rebsamen à Myriam El Khomri en lui refilant le bébé du chômage, mais certainement avec une pointe d'ironie non ?

2. « A la radio, ils ont dit le chômage dans deux ans c'est fini »

Le Péril jeune, Cédric Klapisch, 1994, dans tous les cas ce n'était pas visionnaire !

Vu sur le Net!

Prix Pinocchio du Climat

Les Prix Pinocchio du Climat sont une initiative des Amis de la Terre France, en partenariat avec le CRID et Peuples Solidaires-Action Aid France. Ils ont pour but d'illustrer et de dénoncer les impacts négatifs des entreprises multinationales et spécialement celles qui se blanchissent avec un discours « vert ».
Chaque année, les trois pires entreprises, dans trois catégories, sont choisies par un vote public en ligne. Les prix sont remis lors d'une cérémonie publique.

http://www.prix-pinocchio.org/# *

Dans le cadre de la mise en œuvre du ***Conseil en Evolution Professionnelle*** (CEP) et dans une perspective d'agir dans une posture d'accompagnateur / facilitateur, voici une vidéo qui vous permettra de mieux appréhender ce concept.

http://www.dailymotion.com/video/x277tj_les-deschiens-chanteur-d-opera_fun *

*Cliquez sur le texte pour suivre le lien

Pour se détendre...

Rédactrice en Chef:
Eve PRATICI

Téléphone : 06 23 15 48 82
Ce numéro est réalisé par le comité de rédaction SNU Pôle Emploi FSU PACA

Echanges entre directeur...

Plusieurs managers discutent à la pause-café de 09h39…
- Dis donc, je sais pas pour toi, mais moi j'appréhende tout le bazar des entretiens de repositionnement avec la nouvelle classif.
- M'en parle pas, ils sont tous là à penser avoir une évolution salariale mes agents.
- Il y a déjà un tiers des miens qui m'a réclamé une promotion mais je ne sais même pas quoi leur répondre. Quelle merde cette classif, je n'ose pas leur dire que les promos ce sera peut-être une tous les 6 ans maintenant et encore, s'ils peuvent en avoir une.
- C'est pareil chez moi, attends quand je vais annoncer qu'ils ne gagneront que 70 centimes et par mois… Dire que mon organisation syndicale a signé cette bouse.
- Ben oui, et la mienne aussi…

Vous avez quelque chose à nous dire,
des questions à poser,
des remarques…
Ecrivez nous, téléphonez nous, le SNU est à votre écoute, n'hésitez pas, nous sommes là !

syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr

75 av William Booth
13012 Marseille
04.91.43.43.22 - 06.71.98.64.19

Les mots croisés :

1. Ce sont les fonctions et les caractères de nos professions, ils sont répertoriés dans un référentiel.

2. *(horizontal)* Le 10 décembre nous aurons la réponse du tribunal pour savoir si la DG peut l'appliquer.

2. *(vertical)* On va finir par se croire dans une entreprise du bâtiment tellement il y en a à Pôle Emploi...

3. Nous faisons face de plus en plus au morcèlement des tâches, avec des méthodes issues de l'industrie, c'est la ...

4. Ils sont fixés lors de l'entretien avec le N+1, ce sont les résultats à atteindre.

5. Le dispositif vient d'être généralisé, l'objectif n'est pas de radier (sic, Cf p.9), mais de vérifier la recherche, c'est le ...

6. Elle est de plus en plus retardé, bientôt à 70 ans à ce rythme !!!

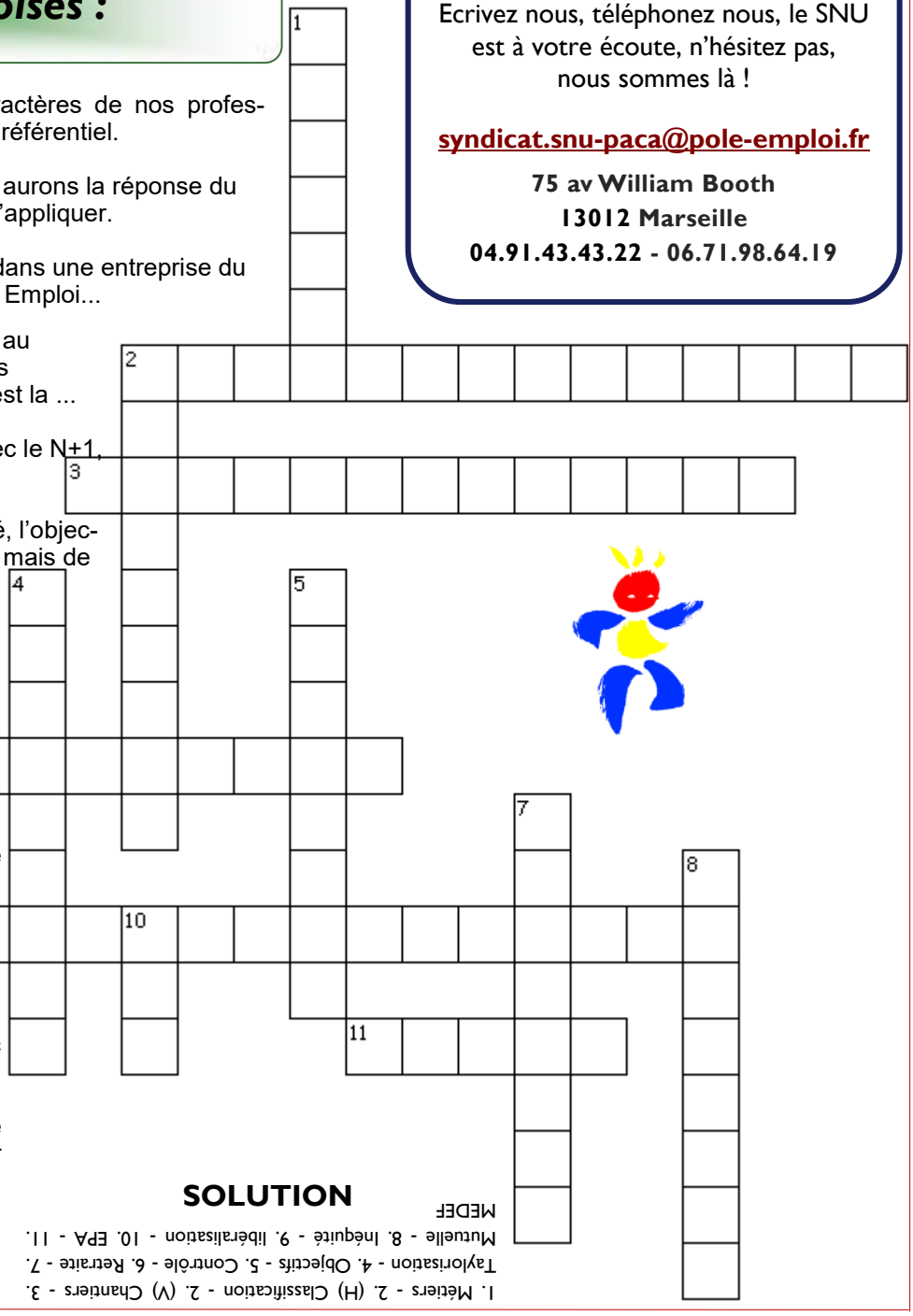
7. A Pôle Emploi, elle est obligatoire et elle doit être renégociée avant fin 2016

8. Pratique courante de la direction tant dans la promo que dans le dialogue social !

9. Renforcement des normes, de la réglementation, accroissement de l'autorité.

10. Entretien annuel réalisé avec son N+1 en général

11. Organisation patronale qui forme un club avec la CFDT pour démanteler le code du travail



SOLUTION

1. Métiers - 2. (H) Classification - 2. (V) Chantiers - 3. Taylorisation - 4. Objectifs - 5. Contrôle - 6. Retraite - 7. Mutuelle - 8. Inéquité - 9. libéralisation - 10. EPA - 11. MEDEF