

Un peu de

... dans ce monde de brutes

Journal impertinent et pertinent

N°28, Mai 2014



Pôle
Emploi

B
o
u
r
g
o
n
n
e

Editorial



Dans ces temps tumultueux où le discours officiel nous rebat les oreilles avec la crise, le déficit, l'Etat et ses agences qui coûtent cher à la

Pour le SNU il existe pourtant des solutions : parler, adhérer, militer, revendiquer. Mais surtout, surtout, ne pas rester seul(e) avec sa difficulté ou son malaise.

Et pour vous changer les idées, le SNU vous invite à rejoindre les rangs des grévistes et manifestants le 15 mai prochain.

Bonne lecture. Bon mois de mai.

collectivité, les salariés Français trop privilégiés puisque les réformes n'ont pas été faites en leur temps, où la tyrannie du paraître nous impose une communication superficielle (ah les tweets et les unes des magazines people sans parler de Facebook) en lieu et place de réflexions de fond, les salariés français qui sont de tous les Européens ceux qui accordent la plus grande importance au travail (70% d'entre eux contre 40% pour les Britanniques par exemple), ont de plus en plus de difficultés à exprimer leur malaise au travail. Renfermement sur eux-mêmes, stratégies de fuites diverses parfois au détriment de leur santé ou de leur vie, désintéressement au travail, « désamour » d'avec leur entreprise sont les symptômes apparents de l'iceberg Mal Être et Souffrance au travail.

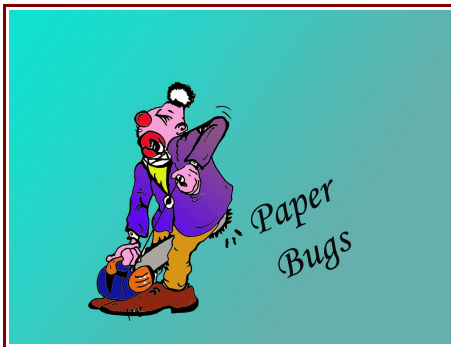


Pôle Emploi n'échappe bien entendu pas à cette épidémie et le SNU a fait de cette cause l'une de ces priorités d'action. Avec des interventions parfois mécomprises, critiquées mais souvent avec des résultats, en tout cas, obligeant la direction à se pencher sur les situations ainsi révélées. Vous trouverez donc dans ce numéro un dossier spécial CHS-CT avec notamment le projet défendu par le SNU d'une expertise pour Danger Grave et Imminent.

Dans le même ordre d'idée, vous pourrez également prendre connaissance d'une interview de notre collègue Christophe Berthier, militant de la cause LGBT et président de l'association Pôle In (personnes LGBT de Pôle Emploi). Tout comme pour le mal être au travail si palpable mais tellement difficile à faire ressortir au grand jour, il apparaît bien dans notre société dite de communication que ce n'est pas parce qu'un problème n'est pas visible qu'il n'existe pas.



- page 2 : « Paper Bugs », « Conditions de travail à Pôle Emploi Bourgogne : A quand l'anticyclone ? »
- Page 4 : « Je ne suis pas un N°... Je suis un homme libre », « La cotation des risques à Pôle Emploi : Comment ça marche ? »
- Page 5 : « 2 mois après l'ouverture, Digoïn Fissuré », « Dernières valises avant mutation »
- Page 6 : « Romain Beugnet, 22 ans, radié par Pôle Emploi », « Pôle In, de l'ombre à la lumière »
- Page 7 : « Qui qu'a dit ça ? », « Toutes et tous en grève le 15 mai »



« *J'ai sorti l'arme parce que j'ai pensé que c'était utile pour faire avancer les choses, faire avancer mes droits et faire manger ma femme* ». Journal de l'Orne.fr, « Il menace un conseiller de Pôle Emploi avec une arme », 20022014

« *Un homme de 58 ans rôle contre le non-versement de ses indemnités. Il menace les trois employés de faire exploser la bombe contenue, selon ses dires, dans son sac s'il ne voit pas des responsables.* », Le Parisien.fr, 27022014, « Il menace de faire exploser une bombe à Pôle Emploi »

« *«Le mal-être est bien réel des deux côtés du guichet», estime le syndicat SNU.* », Le Figaro.fr, 26022014, « Pôle Emploi se met au télétravail »

« *Violent, un homme refusait de quitter l'agence et exigeait le versement immédiat de six mois d'indemnités chômage* », F3 Haute Normandie, 04/02/2014, « Rouen, il menace la directrice de Pôle Emploi et tente d'étrangler un policier »



Conditions de Travail à Pôle Emploi Bourgogne : A quand l'anticyclone ?

Le Comité Central d'Entreprise, réunit le 29 octobre dernier, a mis en lumière un malaise lié aux conditions de travail très dégradées au sein de Pôle

Emploi. Il a invité les CHS-CT régionaux à s'emparer de ce dossier afin d'appréhender et prévenir les risques graves pour la santé des agents (du contrat aidé aux cadres). L'objectif de cette démarche est, selon les résultats obtenus dans les régions, de coordonner les CHS-CT afin de mettre en place des actions régionales ou nationales.

Le SNU Pôle Emploi FSU Bourgogne, par l'implication des élus et représentant au CHS-CT, s'est emparé de ce dossier et livre les résultats de ces analyses. Parmi les marqueurs de conditions de travail dégradées, le SNU a relevé les incidents, la santé des agents en dehors et au travail, les réorganisations multiples liées au déploiement de Pôle Emploi 2015 (logiciel, immobilier...)...

Incidents : de la réalité de terrain aux remontées statistiques

A l'analyse des fiches étudiées par le CHS-CT, on relève une hausse de 35% des fiches incidents, version pudique des agressions, entre 2011 et 2013 soit 182 fiches. La direction régionale estime même que ce chiffre est loin de refléter la réalité puisque suite à une enquête, 2/3 des conseillers dit avoir été agressé. Cela représente « un manque à gagner » de 700 fiches potentielles.

L'analyse des fiches met en lumière également une différenciation selon les sites Pôle Emploi. Ainsi, pour 2013, aucunes fiches pour les sites de Montbard-Châtillon, Dijon Valmy, Chenôve tandis que le site de Joigny compte à lui seul 10% des agressions relevées.

Autre constat, dans 10% des cas, la fiche fait état de menaces personnelles envers l'agent sans que des suites juridiques soient données telles que dépôt de mains courantes, de plaintes... Moins de 3% des fiches donnent lieu à des poursuites de ce type.

La fiche agression est un marqueur important des conditions de travail et permet aux élus CHS-CT de pointer auprès de la Direction le malaise interne mais aussi externe au sein de Pôle Emploi. Il est important que les agents l'utilisent.

Santé en dehors et au travail :

Le bilan social de Pôle Emploi Bourgogne relève un % d'absentéisme relativement constant à plus de 6% ces trois dernières années (2011-2013, 6,36% pour 2013). Pour information, la moyenne nationale, toute entreprise confondue est de 3,84% (baromètre de l'absentéisme Alma-Consulting <http://www.anact.fr/web/dossiers/pilot-age-conditions-travail/absentéisme>) avec des records à 6,61% pour les secteurs de la santé ou 5,13% pour le transport. **Le taux d'absentéisme à Pôle Emploi Bourgogne est donc bien supérieur à la moyenne nationale et peut laisser supposer un malaise lié aux conditions de travail ; l'analyse des informations liées aux recours aux assistantes sociales apportent là encore un éclairage intéressant.**

Entre 2012 et 2013, les assistantes sociales de Pôle Emploi Bourgogne ont vu leurs sollicitations par des agents augmentées de 20% (146 entretiens en 2013). Si les questions relatives au budget représentent 22% des demandes, 19% correspondent à des interrogations sur la vie professionnelle. Sur ce sujet, les agents expriment des difficultés liées à l'ambiance au travail, au stress, aux problèmes d'intégration ainsi qu'aux relations conflictuelles avec les équipes locales de direction.

« *On ne compte plus lors de visite de site, le nombre d'agents nous avouant avoir recours à divers traitements médicamenteux (anti déprimeurs notamment) où nous disant être proche où ayant été victime de Burn Out* »

« *Vous me demandez telle action pour demain, sachant que vous m'avez aussi demandé de boucler telle tâche. Laquelle souhaitez-vous me voir terminer pour demain ? Il s'agit de transférer sur l'autre de la pression que l'on prenait automatiquement sur soi... l'enjeu est d'apprendre à ne plus culpabiliser, de dire non et d'arrêter de porter le monde sur ses épaules.* » « 7 conseils pour se reconstruire après un burn out », Sabine Bataille/Marie-Pierre Noguès-Ledru, lexpress.fr, 19 mars 2014

La médecine du travail n'est pas en reste. Les élus CHS-CT ont demandé le bilan annuel de leurs interventions mais celui-ci est en cours d'écriture. Il reste néanmoins que les élus ont eu quelques éléments sur des interventions locales. Ainsi, **l'intervention du médecin du travail sur le site de Cosne-Cours-sur-Loire a permis de relever des éléments source d'anxiété et de risques pour la santé des agents. Parmi ceux-ci, on retrouve : la surcharge de travail, le travail dans l'urgence, l'agressivité des demandeurs d'emploi, les changements fréquents de procédures, le nomadisme des postes de travail** (physique mais surtout intellectuel pour le SNU Pôle Emploi FSU), les manques de temps, de moyens, d'encadrement, d'écoute ainsi que de marges de manœuvres.

« A cela s'ajoute l'absence de médecine de prévention pour les agents de droits publics. Ainsi en Côte d'Or, ces agents depuis la fusion, soit en décembre 2009, n'ont plus la possibilité de consulter un médecin, faute de conventions. Rappelons l'obligation légale qui dit qu'un agent doit être vu dans le cadre d'une visite médicale à minima tous les 5 ans. »

La mise en place, à marche forcée pour le SNU Pôle Emploi, de Pôle Emploi 2015 et des réorganisations qui en découlent a également des incidences sur la santé des agents.

Réorganisations : le changement c'est tout le temps.

Chacun est à même de dénombrer les différents changements qu'ont eu à subir les agents depuis la fusion avec en point d'orgue les mutations liées à l'inscription des demandeurs d'emploi. *« Il est bien loin le temps des guichets uniques avec entretien indemnisation puis entretien placement ».*

La mise en place de l'EID, son évolution avec la mise en place des MK02, MK21 et sans doute des aménagements à venir, a profondément modifiée et fragilisée la relation de l'agent avec le demandeur d'emploi lors de l'inscription.

« L'agent passe plus de temps dans le traitement administratif du

dossier qu'à élaborer conjointement avec le DE le profil professionnel. Eléments contributifs à cette analyse, il est demandé, aux agents de Côte d'Or, de saisir le code plan d'action A21FI lorsque lors de l'entretien EI, le profil a été mis à jour. »

On ne peut oublier la NOSE (Nouvelle Offre de Service aux Entreprises), activité « délaissée » par les agents en CDI depuis la fusion faute de temps opérationnel. A cela s'ajoute les nouvelles versions informatiques qui s'enchainent, les chantiers de simplification qui visent à récupérer du temps opérationnel, la mise en œuvre de GOA (c'est plus fort que toi cf. Un peu de SNU N°)...

Pas d'éléments statistiques sur ce sujet, il reste que les réorganisations se suivent sans que les agents aient le temps matériel de se les approprier et que cela est source de risques potentiels pour la santé des agents.

« Changements mal conduits, destruction des collectifs traditionnels de travail, pression des résultats à obtenir, manque d'information, cloisonnement excessif, manque de soutien, absence de réponses aux appels au secours, injonctions contradictoires, manque de précision dans les rôles des uns et des autres, se cumulent parfois pour aboutir à une situation insupportable . »

« Management : les organisations de plus en plus pathogènes ? », Hubert Landier-Christophe Boulay, « AEF social RH », 18-03-2014

Enfin, la politique d'urgence dans laquelle Pôle Emploi se trouve, fait que les compteurs explosent en termes de recours aux CDD. En 2012, on recensait plus de 200 CDD, collègues qui ont eu à gérer sans trop de formations les zones techniques et donc les relations employeurs, à former leurs successeurs ... Cette pratique a eu pour conséquence une perte de compétences des agents en CDI sur le volet entreprise.

Tous ces faits accumulés

constituent un risque grave et apparaissent comme le symptôme d'une dégradation des conditions de travail au sein de l'établissement Pôle Emploi Bourgogne.

Les représentants du personnel SNU Pôle Emploi FSU au CHS-CT font l'hypothèse qu'il existe un lien entre ces événements et la manière dont le travail est organisé ainsi que la charge de travail à laquelle les salariés doivent faire face. Dans un contexte de restructuration profonde lié notamment à la mise en œuvre de Pôle Emploi 2015, l'hypothèse apparaît d'autant plus sérieuse que des difficultés analogues à celles que connaissent les agents de Pôle Emploi Bourgogne sont déplorées par de nombreux autres CHS-CT d'autres établissements.

« En matière de prévention, la Cour de cassation attend un résultat, une effectivité de la prévention. Et c'est à lui de convaincre le juge qu'il a mis en place une politique de prévention structurée. Il doit notamment pouvoir présenter son document unique d'évaluation des risques, qui doit prendre en compte le travail réel et non pas le travail prescrit, et planifier la prévention. »

« La cour de cassation attend de l'employeur une effectivité de la prévention », Michel Ledoux, Entreprise & Carrières n° 1184, 18-24 mars 2014

Considérant l'ampleur de ces évolutions et les risques sur la santé physique et psychique du personnel, les représentants du personnel au CHS-CT, soucieux de préserver la santé des salariés, et plus largement dans une perspective de prévention des risques professionnels, souhaitent, conformément aux prérogatives légales qui leur sont dévolues par la loi et en application de l'article L.4614-12 du Code du Travail, adopter le principe du recours à un expert agréé suite à un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.



Je ne suis pas un numéro.....

.....je suis un homme libre !!

(le prisonnier série TV)

5-4-3-2-1... »tape ton code» la barrière se lève. Je passe mon badge, connecte le PC et premier code. Connexion, identifiant, code personnel*****normal!» Zyva, tape ton code « !!

Comme par magie l'écran apparaît et j'arrive sur « intracom ». Je connecte le téléphone ***** , mode passe ****, zyva tape ton code !

Avant de prendre la route, (aujourd'hui je suis en déplacement), je regarde le planning, les bureaux disponibles et » zyva tape ton code » ****.util et dans l'autre sens util.****, super pratique pour accéder au rendez vous de l'agence. On ne sait jamais des fois que des personnes mal intentionnées aillent sur ces grilles internes pour se fixer des rendez vous !!

Juste une mise au point sur « Jackie QUARTZ »(euh, pardon Horoquartz) et « zyva tape ton code », nom, mot de passe ***** avant de trouver le bon motif d'absence.

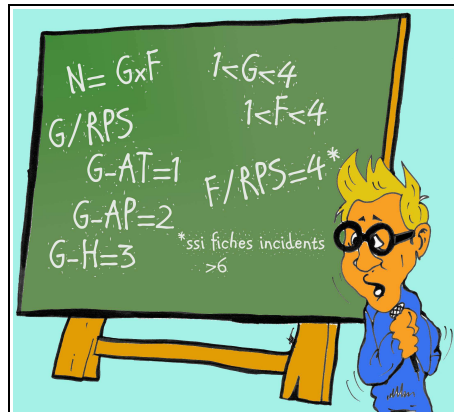
Maintenant un petit tour sur « ON ACTION » pour réserver la voiture et bien entendu nouveaux codes : »zyva tape ton code » i***** ,mot de passe****. Cela me fait penser que je n'ai pas fait ma demande de remboursement, du coup je vais sur « espace RH Montpellier ! » et « zyva tape ton code » nouvel identifiant ***,

nouveau mot de passe **** ! Je ressors de l'agence pour prendre les clefs de voiture et forcément il faut pour ouvrir la boîte aux lettres où elles se trouvent « je vous le donne Emile » taper the code *****.

Une fois dans la voiture, c'est nouveau ça vient de sortir, le tableau de bord me demande un « code pin » pour utiliser radio et GPS sauf que là, je ne l'ai pas ...Pas de musique !!

Sur la route, obligé de remettre de l'essence, nouveau code cette fois caché derrière le pare soleil. A la pompe, « zyva tape ton code », kilométrage et le code secret du pare soleil. Revenu à la case départ, » zyva tape ton code » 54321 la barrière se lève, « zyva tape ton code » ***** la boîte aux lettres pour remettre les clefs s'ouvre. C'est tout pour aujourd'hui, mais bon, il faut » positiver », il n'y a pas si longtemps en plus de tous ces numéros, même pour les toilettes il fallait taper la combinaison magique...

FrancIS/tille



La cotation des risques à PE : « Comment ça marche ! »

Le document unique (DU) d'évaluation des risques professionnels est une obligation pour les entreprises depuis 2001. Pour Pôle Emploi, le cadre général est défini par la national mais chaque site dispose de son propre DU qui est consultable par tous dans le classeur HSCT.

10 risques potentiels ont ainsi été identifiés:

- risques d'attentat, d'incendie, de production et émission de déchets, risques majeurs
- risques liés à l'activité physique, aux

chutes, aux déplacements,

- risques mécaniques et électriques,
- risques découlant de l'environnement de travail et RPS.

Une fois recensés l'établissement a obligation d'évaluer les risques et de mettre en place un plan de prévention pour les éviter.

1-2 critères d'évaluation : Gravité(G) et Fréquence (F)

La gravité : Cette notion est fixée par le national et ne peut être discutée en région. Elle est notée de 1 à 4 et s'établit comme suit : 1- risque bénin, 2- risque commun, 3- risque grave, 4- risque très grave.

Exemples : Attentat, incendie et risques majeurs =4. Déplacements (trajets) = 2. Environnement de travail =1

Les RPS constituent un cas particulier car ils sont ventilés en sous-risques avec des cotations différentes. Ainsi l'agression verbale au téléphone correspond à un risque bénin (1), l'agression en accueil physique à un risque commun (2), le harcèlement à un risque grave (3).

La fréquence est notée de 1 à 4 en fonction du nombre d'incidents survenus sur le site durant l'année N-1.

Il n'y a pas d'évaluation globale au niveau régional ni départemental. Tous les risques sont au moins coté 1 en fréquence (même si zéro incident) car potentiellement ils existent.

Exemples : Pour le risque incendie un départ de feu correspond à une fréquence de 3 tandis que pour les RPS, la cote fréquence est à 4 à partir de 6 fiches incidents.

2- Calcul du niveau de risque (N) : $N = G \times F$

L'échelle des risques va de 1 à 16. Le classement des risques comporte 3 niveaux.

- $1 \leq N \leq 3$ risque maîtrisé,
- $4 \leq N \leq 7$ risque à surveiller,
- $N > 7$ risque prioritaire.

Vous pouvez consulter l'évaluation de votre site avec les

niveaux de risques associés dans le registre HSCT.

Exemples : - départ de feu : $G = 4$
 $F = 3$ donc $N = 12$ soit un risque prioritaire.

- 6 fiches agression verbale sur un site :
 $G = 1$, $F = 4$ donc $N = 4$ soit un risque maîtrisé.

Nulle part n'est tenu compte de la probabilité de survenue du risque et pourtant les agents sont potentiellement plus concernés par le risque de se faire agresser que d'être victime d'un départ de feu ou d'une coulée de boue.



2 mois après l'ouverture,
Digoin Fissuré

L'agence de Digoin, bâtie ex-nihilo a ouvert ses portes aux agents comme aux usagers en février 2014. 2 mois plus tard, des fissures apparaissent dans les couloirs, les plafonds de cette toute nouvelle agence.

Sens, Decize, Digoin, ce ne sont pas les services immobiliers de la DR Pôle Emploi qui sont en causes. Sur Digoin, le service immobilier a surveillé la bonne marche des travaux en concertation avec l'architecte et l'AMO (Assistant Maître d'Ouvrage), respect du cahier des charges notamment. Pôle Emploi n'est pas maître d'ouvrage et ne peut donc pas contrôler correctement le bon usage des bons matériaux ainsi que le bon déroulement des travaux (temps de séchage requis, interaction proscrite entre 2 matériaux...).

Nous devons nous interroger sur la politique immobilière de Pôle Emploi qui vise à louer à des promoteurs ou des propriétaires. Plus fort, à trop

vouloir chasser les coûts à tout prix il n'est plus possible de contrôler la qualité des matériaux utilisés. Au final, ces nouveaux bâtiments vendus comme du BBC, se révèlent surtout inadaptés à notre activité, mal construits et mal finis et entraînent un surcoût humain (arrêts de travail, syndrome des bâtiments malsains) et financier pour Pôle emploi.

PE 2015 : vous avez dit faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin ? Le pari de la confiance ?



« Dernières valises avant mutation »
(HF Thiéfaïne)

Formation professionnelle, nouvelle convention d'assurance chômage, les chantiers se multiplient à l'approche de l'été. Impact dans 1, 2, 3... mois à Pôle Emploi ?

La formation professionnelle devient chasse gardée des régions puisque leurs compétences s'étendent sur l'ensemble des personnes privées d'emploi. **1^{ère} conséquence, Pôle Emploi n'est plus acheteur de formation sauf si l'établissement signe une convention avec le conseil régional.**

2^{ème} conséquence : la création du SPRO, Service Public Régional de l'Orientation qui pourrait bien selon les régions, selon leurs budgets, leur volonté ou non de faire ou pas, avoir des conséquences sur les Equipes d'Orientation Spécialisées et donc sur nos collègues psychologues et ATO (si, si, il en reste encore).

De même, la loi du 5 mars dernier crée le conseil en évolution professionnelle, un entretien qui aura lieu tous les 2 ans pour les salariés avec leur employeur ou les DE avec Pôle Emploi ou les partenaires co-traitants. Nouveau type d'entretien avec les DE,

gageons que les formations OTLV nous armerons pour les mener. OTLV ou comment remplacer des professionnels de l'orientation qui ont un savoir faire et un code de déontologie par une auto-orientation sans guère de garde fous.

Dernier acte purement lié à la réforme de la formation professionnelle, est créé le **compte personnel de formation**. A hauteur de 150h, il remplacera le DIF et permettra aux DE de financer tout type de projet rentrant dans ce quota d'heures. « **Dés lors qu'un DE disposera d'un nombre suffisant d'heures sur son compte perso de formation pour suivre la formation, son projet sera réputé validé par le conseiller.** » Un entretien de plus à mettre dans la corbeille des actes administratifs du conseiller Pôle Emploi.

La nouvelle convention d'assurance chômage pose le principe de droits rechargeables pour les demandeurs d'emplois, une belle avancée en soi. Pourtant à la lecture des premiers documents, il **semblerait que pour pouvoir bénéficier d'un examen et d'une « recharge » de droits, le DE doive au préalable épuiser les anciens.** La mise en place est prévue pour l'automne (au plus tôt octobre) avec des formations pour l'ensemble des agents, espérons que dans celles-ci, nous aurons un canevas d'entretien type : « Vous rencontrez un DE qui vient de terminer un CDD à temps plein de 6 mois et qui se réinscrit avec un reliquat de 6 mois de droits à temps partiel. Comment lui annoncer qu'il repart sur ses anciens droits ? »

Les changements à Pôle Emploi me direz-vous, ce n'est pas maintenant mais tout le temps. Effectivement, mais là comme dirait Silmarils, « Va y'avoir du sport ». Surtout si on y rajoute la mise en place de la loi de sécurisation professionnelle et son article relatif au temps partiel avec l'impossibilité de faire des contrats de moins de 24h hebdomadaire, de bien belles communications matérialisées ou pas avec les employeurs.

Enfin n'oublions pas la classification des emplois dans notre noble institution qui se profile à l'horizon, des impacts sur notre travail quotidien ? En tout cas il y en aura sur notre évolution professionnelle et très certainement plus négatifs que positifs.

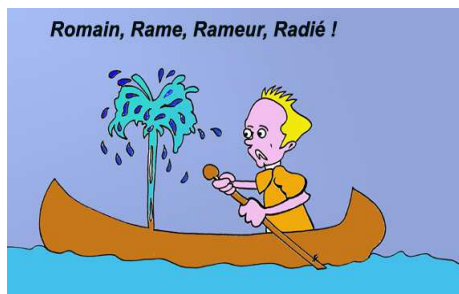


Romain Beugnet,

22 ans, radié par Pôle Emploi

Qui est Romain ? C'est un sportif de haut niveau, champion de canoë, qui compte tenu des ses activités est souvent en stage ou compétition Trop aux yeux de Pôle-emploi ; le couperet tombe le 19 février : radiation.

Il n'est pas facile de concilier les compétitions et une recherche d'emploi quand on est un sportif de haut niveau.



Pourquoi Romain ? Parce que, sportif de haut niveau ou pas, le Demandeur d'emploi se doit d'honorer ses rendez-vous. Romain, inscrit en septembre 2013, est convoqué en janvier 2014 mais est absent, stage équipe de France. Pôle Emploi le convoque à nouveau le 17 février et là encore il brille par son absence alors le 19, il est radié.

Quelles conséquences ? Romain n'est pas indemnisé, n'ayant jamais cotisé, la peine n'est donc pas financière. Par contre, il pourrait bien se retrouver sans couverture sociale. Il

ne lui reste plus qu'à trouver un employeur conciliant qui accepte ses absences à répétition. C'est le cas pour beaucoup de sportifs de haut niveau.



Afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBT (Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Trans) et pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, l' AUTRE CERCLE a créé à l'initiative d'ACCENTURE une charte d'Engagement LGBT.

Le 7 Janvier 2013, pour la première fois 9 entreprises françaises publiques et privées de premier plan signaient la Charte en présence de Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, Michel SAPIN, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Dominique BAUDIS, Défenseur des Droits.

Trois mois plus tard, c'est fier de ma casquette de l'Autre Cercle que je rejoignais à la demande des membres fondateurs de POLE-IN la présidence de cette toute jeune association professionnelle de POLE EMPLOI.

Un an plus tard l'association s'est développée sur le terrain au sein de ses directions régionales avec aujourd'hui 9 régions couvertes par de nouveaux adhérents.

La presse régionale et nationale s'est emparée de notre visibilité reconnue à l'extérieure avec de nombreuses actions en partenariat avec d'autres associations LGBT professionnelles sur l'ensemble de l'hexagone.

En interne POLE-IN a de plus en plus de soutiens grâce aux syndicats engagés dans la diversité mais aussi par des témoignages de plus en plus nombreux au sein même de son encadrement.

Malheureusement la Direction Générale reste muette sur nos correspondances et le souhait de communiquer sur le sujet par le biais de l'intranet de l'Institution.

Dernièrement, le magazine TETU du mois d'avril, dans sa rubrique travail, a présenté un article complet sur les valeurs défendues par POLE-IN.

J'ai reçu à cette occasion de nombreux témoignages de soutien de la part d'agents, mais aussi de personnalités civiles et politiques.

Si le chantier dans la lutte contre les discriminations, notamment liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, reste d'actualité dans un contexte socio-économique difficile, POLE-EMPLOI mériterait une mention spéciale à l'instar des entreprises signataires de la Charte LGBT de l'Autre Cercle.

En tout cas c'est ce à quoi s'engage POLE-IN avec toutes les bonnes volontés qui nous accordent leur confiance ou qui souhaitent nous rejoindre.



NB : la prochaine manifestation en faveur de la journée internationale de lutte contre l'homophobie aura lieu à Dijon le samedi 17 Mai 2014 au départ de la place Wilson à 14H30.

Christophe BERTHIER





1er mai à Dijon



Toutes et Tous en grève pour

**Défendre nos statuts,
Nos missions**

Revendiquer l'augmentation de notre pouvoir d'achat !



« En deux ans, on a créé 400 CDI mais on a fait 15% de baisse de coût de fonctionnement »,

l'opinion.fr, 11042014, « Jean Bassères, l'homme qui bouscule Pôle Emploi »

« "L'emploi, c'est la priorité des priorités", "Il faut aller plus vite, plus fort, ce sont les consignes du président de la République". »,

RTL.fr, 08042104, « Chômage : il peut y avoir une croissance forte en emploi, estime F Rebsamen

F Rebsamen, « Monsieur le directeur, c'est assez simple. Tout le monde sait que si on ne veut pas trouver d'employé quand on est employeur, il faut passer par Pôle emploi. D'ailleurs, dans toutes les provinces de France, tout le monde appelle ça 'Paul emploi' »

Le Monde.fr 29042014, « le directeur de Pôle Emploi aimerait être reconduit à son poste »

« Il est bizarre ce chiffre mensuel, il est un peu erratique, un coup y monte énormément, un coup y baisse sans qu'on sache pourquoi. J'ai demandé au Directeur de Pôle Emploi « Y a-t-il une raison ? Il m'a dit non. Donc j'en suis là pour le moment dans mes recherches mais cela ne me suffit pas comme réponse ».

Le Petit Journal de Canal+, 01052014, François Rebsamen invité

Pôle Emploi 2015, Classification, demain Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences, les chantiers ne manquent pas dans notre belle institution. Et le service rendu dans tout ça ?

A la mission de pôle emploi de prospecter le marché du travail, que répondez-vous si ce n'est « Clé de l'emploi » et DOL ?

Et l'accompagnement des DE ? Pôle Emploi se focalise sur l'inscription dans les délais impartis et son corolaire de MK02 ou MK21, sur les jalons obligatoires... Mais quel temps réservé au travail de placement ?

Agents, avez-vous le sentiment que l'établissement vous donne les moyens de remplir ses missions ?

Le volet employeur, êtes-vous souvent planifié sur ce champ ?

Les Services Publics ne sont pas une variable d'ajustement à sacrifier sur l'autel des économies budgétaires. Les usagers ont le droit à un service de qualité, les agents ont le droit à un travail de qualité.

Le SNU Pôle Emploi FSU Bourgogne, invite l'ensemble du personnel à rejoindre les lieux de manifestations.

Auxerre : 14h30 Place de l'Arquebuse

Chalon/Saône : 15 h Maison des syndicats

Dijon : 15 h Place de la Libération

Macon : 15 h Place Genevès

Montceau-les-Mines : 15 h Place de la Cale (devant la capitainerie)

