

## Zoom sur le bilan social 2014

Le Bilan Social 2014 présenté fin mai par la DG confirme le caractère néfaste des orientations données à Pôle emploi et des mesures d'austérité budgétaire qui lui sont imposées.

- La **CGT** constate une fois de plus que les effectifs en CDI sont insuffisants pour que les Personnels de Pôle emploi puissent exercer leurs activités dans des conditions correctes et que nombre de CDD continue de progresser. Le CDD est devenu une période d'essai de longue durée alors que la **CGT** revendique l'embauche en CDI comme mode normal de recrutement.
  - Les actions de formation professionnelle ne visent pas à construire les qualifications des Personnels répondant aux attentes des usagers du service public de l'emploi.
  - Les rémunérations moyennes des femmes restent nettement inférieures à celles des hommes.
  - Le refus de toutes mesures d'augmentation générale des salaires ainsi que le gel de la valeur du point d'indice de la fonction publique attaquent le pouvoir d'achat des agents.
  - La **CGT** déplore la montée continue des accidents et des maladies liées à l'activité professionnelle des agents (symptôme d'une dégradation réelle des conditions de travail) minimisés et occultés par la direction.
  - En tant que service public de l'emploi, Pôle emploi se doit d'être exemplaire dans sa politique de recrutement de travailleurs handicapés et la **CGT** ne peut se satisfaire d'un taux de déclaration obligatoire de travailleurs handicapés tout juste supérieur à l'obligation légale.
  - La **CGT** revendique que les processus de recrutement, tout comme l'ensemble des pratiques en matière de gestion du Personnel, fassent l'objet de véritables négociations avec les organisations syndicales représentatives de Pôle emploi.
- Mais sur cet ensemble de sujets, la DG refuse d'entendre les revendications des Personnels et des organisations syndicales.

*Cela a conduit la **CGT** à émettre un avis défavorable sur le bilan social 2014 présenté au CCE.*



*Ce sont nos luttes qui ont construit nos droits.*

*Rejoignez-nous! **C**é**G**é**T**isez-vous !*

## Con fusion

Vous l'avez compris, Pôle emploi est en pleine révolution : celle du digital, un des axes essentiels du plan stratégique 2020.

Adepte de modernité, l'établissement innove et se lance dans les formations en ligne avec ses MOOC (Massive Open Online Course), pour former les chômeurs à la recherche d'emploi (ex: construire son projet professionnel) mais en les tenant bien à distance. En effet, grâce à cette pseudo "pédagogie numérique", ils restent chez eux et ne viennent plus à Pôle emploi : plus de contacts directs avec les conseillers ni avec les autres demandeurs. CQFD !

Selon le sociologue J. Valluy, "*participer à un cours en ligne est un enseignement low cost bien loin d'avoir les mêmes résultats qu'une formation en présentiel*".

*Bien que les MOOC soient critiqués pour leur fort taux d'échec (5% seulement des inscrits vont jusqu'au bout de la formation), la réduction des coûts par le tout numérique reste un des principaux objectifs de la DG. De qui se mooc t-elle (on n'a pas pu s'empêcher ...) ?*



Le Cabinet @ Dis Formations Cor

## Maintenons et confortons les CHSCT

Le durcissement des conditions de travail, la compétition qui pèse sur les salariés, les rythmes qui s'intensifient, les nouvelles technologies qui exigent toujours plus de productivité, ont rendu plus que jamais l'existence des CHSCT nécessaire. Pour preuve, les secteurs qui en sont dépourvus (entreprises de moins de 50 salariés, services à l'enfance, petits commerces..) sont ceux où on retrouve les emplois les plus précaires, les conditions de travail les plus difficiles et les plus bas salaires.

Les CHSCT sont indispensables et irremplaçables : qui prend soin du travail, prend soin des travailleurs ! Le MEDEF entend pourtant les faire disparaître et réduire ses capacités d'expertise.

Non seulement la **CGT** se bat pour qu'ils ne subissent aucune modification et qu'ils conservent leur caractère obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, mais elle revendique que les moyens du CHSCT soient développés afin de permettre aux représentants des Personnels qui y siègent d'agir sur la sécurité au travail, les conditions d'exercice et l'organisation du travail au plus près des salariés et quel que soient l'entreprise et son effectif.