

EDITO: Non à l'austérité

À l'heure où la France tente de sortir d'une des pires crises sanitaires de son histoire, à l'heure où la situation sociale appelle à des mesures fortes visant notamment au renforcement de notre modèle social, le Président de la République et son gouvernement accélèrent leur politique libérale et annoncent de **nouveaux reculs sociaux!**

Depuis maintenant plusieurs décennies, les gouvernements successifs s'affairent à casser notre système de santé et à fragiliser notre économie au profit des plus riches, par la pratique d'un modèle économique libéral. La crise sanitaire a mis en évidence les risques encourus par un tel système.

Dans son allocution de mars 2020, le chef de l'Etat avait tenu un discours très solennel, appelant "à la cohésion de la Nation", avec sa formule choc du « Quoi qu'il en coûte ».

Toutes et tous ont répondu « présent », se sont pliés bon gré mal gré aux privations, aux lois liberticides, pour certaines et certains ont perdu leur emploi ou revenu ... <u>Tandis que les « super riches » ont vu leurs fortunes augmenter de 170 milliards d'euros,</u> soit une hausse moyenne de + 40 %, lorsque le Smic n'a augmenté que de 0,99 % au 1er janvier 2021!

- Là encore, la démonstration est faite d'une société à deux niveaux.
- Maintenant le Président de la République nous présente une addition plutôt salée de son « Quoi qu'il en coûte » !
- Le 1er octobre 2021 la contre-réforme de l'assurance chômage sera effective. Les chômeurs et les chômeuses devront payer!
- Dès la crise sanitaire sous contrôle, le Président de la République s'attaquera de nouveau nos retraites. **Toutes et tous les salariés, du Public comme du Privé devront payer.**
- Est-ce bien cette société à laquelle les citoyens aspirent ? Le monde d'après sera-t-il pire que le monde d'avant ?

C'est une rentrée au goût amer qui s'annonce. La mobilisation de toutes et tous sera nécessaire pour dire non à l'austérité.



Loisirs et culture : on chausse les skis!

Le CSE vient de lancer les linéaires d'hiver avec 6 propositions de destination dans les Alpes, les Pyrénées et les Vosges.

Découvrez également les propositions d'activités de vos sites.

>ASC



TÉLÉTRAVAIL: Décryptage

Télétravail exceptionnel, application de la charte télétravail, accord télétravail, expérimentation télétravail... où en est-on à la DSI ? Au-delà de ce décryptage, il est essentiel de faire le point sur les conséquences pour les agents, les managers et la DSI du télétravail massif.

>TELETRAVAIL



BILAN des ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2021 : et après ?

L'EPA et l'EP sont des moments privilégiés pour échanger avec son manager sur son travail, d'exprimer ses souhaits d'évolution ou de mobilité mais aussi de parler de sa position salariale. Le bilan de ces 2 opérations montre les limites des dispositifs. La CGT constate que les agents ne maîtrisent pas l'exercice ou ne trouvent pas d'écho à leur situation.

GABS.

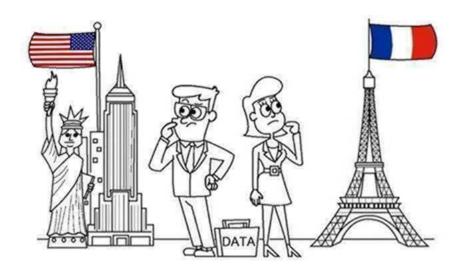
>EPA



BILAN SOCIAL: Le compte n'y est pas

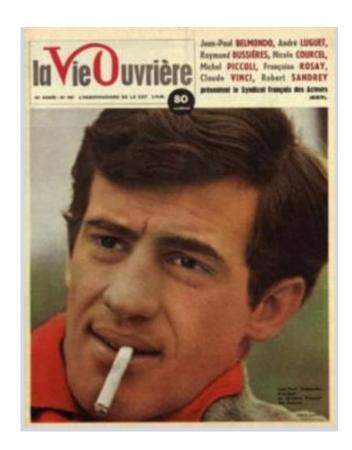
Malgré une volonté constatée de la DPS de faire évoluer les mentalités et les pratiques, la DSI reste campée sur des positions que la CGT juge dangereuses pour la DSI et les agents de la DSI. Effectifs, salaires, conditions de travail, sous-traitance, spécialisation des sites...toutes ces raisons pour lesquelles les élus CGT ont rendu un avis négatif.

> BILAN



OFFICE 365 : les élus exigent d'être consultés !

Les élus CGT alertent depuis plusieurs mois sur les risques encourus par un hébergement délocalisé des données. Outre ce risque délibérément sous-estimé, la mise en place d'office 365 n'est pas un simple remplacement d'outils mais une refonte de l'organisation du travail. Les élus exigent d'être consultés!



En marge du CSE

ADIEU BÉBEL : un acteur resté fidèle à ses engagements

Icône populaire du cinéma français, symbole de la Nouvelle Vague, Jean-Paul Belmondo avait été découvert dans « Les copains du dimanche », un film commandé par la CGT pour faire la promotion des comités d'entreprise. Il fut aussi le président du Syndicat Français des Acteurs (SFA) CGT de 1963 à 1966.

>ADIEU



Une force à vos côtés

Élus Titulaires

Véronique FRANÇOIS Georges GUINET Martin HOUDAN

Céline MACIEL
Tatiana MARTI

Élus suppléants

Christian BLONDEL
Sylvie GILBERT
Vincent LEGAULT
Khamssa RAHMANI

Représentant syndical

Frédéric PELANJON

Délégués syndicaux

Christian BLONDEL
Véronique FRANÇOIS
Marc GILBERT
Georges GUINET
Vincent LEGAULT

Khamssa RAHMANI

Représentants de Proximité

Marc GILBERT

Castelnau

Gilles DEGUILLIEN

Lyon

Matthieu WATEL

Villeneuve d'Ascq

Edmond D'OVIDIO

Montreuil

Jean-Philippe CARLIER

Gradignan

Didier ROJEL

Aix-en-Provence

Besoin d'un conseil, d'être défendu, souhait de participer à la vie de l'entreprise et défendre des valeurs N'hésitez pas à prendre contact avec nos élus et représentants!



Syndicat.CGT-DSI@pole-emploi.fr

Loisirs et culture : on chausse les skis!

Le CSE vient de lancer les linéaires d'hiver avec 6 propositions de destination dans les Alpes, les Pyrénées et les Vosges.

Découvrez également les propositions d'activités de vos sites.

Des séjours en période ou hors vacances scolaires vous seront proposés allant globalement du 18 décembre 2021 au 16 avril 2022.

Lieu	Hébergement	Région	Prestataire
Valloire	Résidence Hameau&Chalets de la vallée d'Or Savoie		Odalys
Saint Sorlin d'Arves	Arves L'orée des Pistes Haute-Savoie		Odalys
Morillon	Résidence le Buet	idence le Buet Haute-Savoie	
La Bresse Hohneck	Résidence Les Grandes Feignes	Vosges	Odalys
La Mongie	Résidence le Montana	Pyrénées	Pierre&Vacances
Plagne Bellecôte	Résidence Bellecôte	Savoie	Pierre&Vacances

Et sur vos sites, le CSE a validé les activités suivantes :

Aix en Provence	Dîner croisière	Prise en charge CSE 60% pour les agents et 40% pour les conjoints et enfants Prix agent : 22€ Prix conjoint : 33 € Prix enfant : 8 €
Schiltigheim Nantes	Renouvellement de l'abonnement Basket SIG Strasbourg Renouvellement de l'adhésion à la Bouche d'Air	

TÉLÉTRAVAIL: Décryptage

Télétravail exceptionnel, application de la charte télétravail, accord télétravail, expérimentation télétravail... où en est-on à la DSI ? Au-delà de ce décryptage, il est essentiel de faire le point sur les conséquences pour les agents, les managers et la DSI du télétravail massif.

Jusqu'au 31 octobre 2021, c'est le régime du <u>télétravail exceptionnel</u> qui s'applique. En conséquence, pendant cette période les agents doivent être présents sur site au moins 3 jours par semaine.

Pendant la période transitoire entre le télétravail exceptionnel et l'application de l'accord télétravail, c'est la charte télétravail qui s'applique. Le télétravail est plafonné à 2 jours fixes lorsque le temps de travail est supérieur à 80%, et 1 jour fixe maximum par semaine lorsque le temps de travail est compris entre 50 et 80%. L'agent doit en faire la demande à son manager. Concernant les managers, le télétravail est fractionnable en demi-journées pouvant être planifiées de façon différente d'une semaine à l'autre.

Et, à compter du 1er janvier 2022, c'est <u>l'accord télétravail</u> qui entre en application. Il permettra de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine selon des modalités différentes en fonction du statut de l'agent (manager, cadre au forfait, agent). Voir ci-dessous ces modalités.

En parallèle de cet accord, chaque établissement participera à <u>une expérimentation</u>. Pour la DSI, il s'agira de quelques services dont le nombre reste à valider. Par service, il peut s'agir de direction, pôle....

Chaque manager doit présenter à son équipe l'accord dans ses deux volets, standard et expérimentation et recueillir l'avis du collectif sur sa volonté de s'inscrire ou non dans l'expérimentation pour tester des formes de télétravail hors standard. A minima 80% du collectif doit être volontaire pour entrer dans l'expérimentation. Chaque agent du collectif s'il est retenu dans l'expérimentation pourra opter pour l'expérimentation ou l'accord standard. Si le choix est d'aller vers le « standard » c'est le processus classique qui s'appuiera sur une campagne télétravail en novembre 2021.

Si le choix du collectif est de s'engager dans l'expérimentation, il appartient au manager de coconstruire avec celui-ci le projet. Après un examen en COPIL, c'est la direction générale de Pôle emploi qui arbitrera les propositions d'expérimentations. Tout ce dispositif suit un calendrier précis. L'expérimentation débutera en janvier 2022 pour une durée de 15 mois incluant aussi le temps d'évaluation et de bilan.

Force est de constater que la direction est restée évasive quant à ses intentions et modalités d'organisation de ce dispositif mixte.

Pour la CGT cette expérimentation est risquée, elle peut mettre en porte-à-faux les managers, elle crée des inégalités de traitement entre les agents, et laisse libre court à des pratiques qui pourraient s'avérer être contraires au code du travail et donc à la protection des salariés. C'est toute l'organisation de la DSI qui est impactée et tous les agents, télétravailleurs et non-télétravailleurs.

Certes le télétravail est plébiscité comme vecteur de temps libéré et d'autonomie au travail. L'UGICT-CGT (union des ingénieurs, cadres et techniciens CGT) a mené une enquête de grande ampleur qu'elle vient de publier. Celle-ci met en lumière les risques en matière de santé physique et mentale pour les télétravailleurs. Elle démontre également une forte augmentation du temps, de la charge et de l'intensité du travail des salariés en télétravail. Les managers sont les plus critiques et les plus exposés aux risques organisationnels du télétravail. Ces constats interrogent les élus CGT.

Est-ce que la DSI prend en compte ces risques dans l'accompagnement des agents et des managers et dans l'arbitrage qu'elle fera dans les choix d'expérimentations ? La DPS est-elle en capacité d'identifier les situations des agents en difficulté (burnout, isolement...) ? La CGT rappelle que le droit à la déconnexion doit être effectif. À la demande de nos élus, la direction a accepté de présenter dans un prochain CSE, un bilan sur la situation de santé des agents sur la période télétravail que nous venons de vivre. Mais pour elle, le BIPE (baromètre interne Pôle

emploi) reste le seul outil de mesure des conditions de travail, sauf que les agents le boudent, et les réponses fermées ne permettent pas la libre expression.

Annexe Accord télétravail

	Agent	Cadre au forfait hors manager	Manager
Entre 50% et <80%	1 jour fixe ou variable/semaine		Forfait annuel de 65 jours volants avec un maximum de 3 jours / semaine et une garantie de 2 jours par mois
Entre 80% et <100%	Option 1: 2 jours maxi /semaine soit 1 à 2 jours fixes ou 1 jour fixe et 1 jour volant/semaine Option 2: 1 jour volant par semaine		Forfait annuel de 80 jours volants avec un maximum de 3 jours / semaine et une garantie de 3 jours par mois
Temps complet	Option 1: 1 à 3 jours fixes/semaine Option 2: 1 à 2 jours fixes et 1 jour volant/semaine Option 3: 1 jour volant/semaine	3 jours volants maximum par semaine.	Forfait annuel de 92 jours volants avec un maximum de 3 jours / semaine avec une garantie de 4 jours par mois

Les jours de télétravail peuvent être mobilisés par ½ journées à la demande de l'agent avec l'accord du manager, notamment pour faciliter la combinaison avec des déplacements professionnels.

Il est possible de repositionner exceptionnellement une journée de télétravail d'une semaine sur l'autre, avec l'accord du manager, dès lors que l'annulation de la journée de télétravail résulte de nécessités de service.

BILAN des ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2021 : et après ?

L'EPA et l'EP sont des moments privilégiés pour échanger avec son manager sur son travail, d'exprimer ses souhaits d'évolution ou de mobilité mais aussi de parler de sa position salariale. Le bilan de ces 2 opérations montre les limites des dispositifs. La CGT constate que les agents ne maîtrisent pas l'exercice ou ne trouvent pas d'écho à leur situation.

En 2020, les agents ont été invités à faire leur EPA et leur EP (tous les 2 ans) ou EP bilan (au bout de 6 ans d'ancienneté). Comme chaque année, le taux de réalisation des EPA/EP reste élevé voire progresse (98,13% pour les EPA). Les conclusions des entretiens seraient toutes lues par la DPS en vue des revues d'effectifs 2021 qui vont débuter très prochainement. Pour certaines populations (nouveaux managers et agents ayant un suivi de carrière), la DPS relit tous les entretiens.

La DPS prend également en charge, les situations critiques qui l'exigent. Nous ne connaissons, ni le nombre de cas, ni la nature de tels dossiers (RPS, risque opérationnel, risque judiciaire...).

<u>Les demandes de mutations géographiques ont baissé en 2021</u> (27 contre 39 en 2020). Nantes est le site le plus plébiscité, devant les DOM (hors DSI). Ce sont les agents de Montreuil qui sont le plus demandeurs pour changer de site. Depuis le début de l'année, seulement 4 demandes ont été satisfaites (4 en 2020). **Doit-on y voir l'impact négatif de la géographie des activités ?** En tout cas, sur ce volet, la DSI n'est pas très agile.

Lors de l'EPA, plus de <u>10% des agents (170) ont exprimé le souhait de mobilités fonctionnelles</u>. Celle-ci seront principalement étudiées lors des revues d'effectifs 2021.

Et dans les EP, 270 agents ont demandé à changer d'emploi, soit 18% des effectifs. La direction ne présente pas la nature des demandes (aller vers le management, le quitter, progresser dans le type d'emploi...). Sachant que seulement une cinquantaine de postes sont publiés par an, <u>les déçus seront donc encore nombreux</u>.

C'est la situation des agents dit « 20.4 A» qui inquiète les élus CGT. Il s'agit des agents n'ayant pas eu de promotion depuis plus de 3 ans. Le manager est supposé leur proposer un PAP (plan d'actions partagé) qui à l'issue de sa bonne réalisation doit amener l'agent à être promu l'année suivante.

Selon la direction, 217 agents étaient concernés cette année, et seulement 41 PAP ont été établis. Ce serait à dire que 176 agents auraient refusé cette contractualisation! Les élus **CGT** rappellent que tous les agents ne maîtrisent pas pleinement les tenants et les aboutissants des dispositifs EPA/EP et encore moins le PAP, et qu'une information claire à destination des agents sur le PAP, le 20.4A et 20.4B seraient nécessaire. D'un autre côté sur les 53 agents ayant établi un PAP en 2020, seulement 22 se sont vus accorder une promotion. De l'aveu de la direction, certains plans étaient trop ambitieux.

Les élus **CGT** ont rappelé que le plan d'actions doit être fait dans le cadre de l'emploi (on ne doit pas demander à un technicien de réaliser des activités d'un « chargé de »), qu'il doit être atteignable et que l'agent doit disposer des moyens pour réaliser ce plan (dont le temps). **Ce garde-fou que devait être le PAP ne serait donc qu'un miroir aux alouettes ?**Les élus **CGT** ont souligné que pour certains agents, les promotions tombaient sans que ceux-ci ne prouvent leurs « talents ».

Malgré cela, on constate que le suivi professionnel des agents est une réalité. La bonne volonté de la DPS s'appuie sur une ligne managériale qui, malheureusement pour partie, continue de pratiquer le copinage et l'entre soi, des comportements sur lesquels la direction ferme les yeux au nom de la cohésion managériale.

BILAN SOCIAL: Le compte n'y est pas

Malgré une volonté constatée de la DPS de faire évoluer les mentalités et les pratiques, la DSI reste campée sur des positions que la CGT juge dangereuses pour la DSI et les agents de la DSI. Effectifs, salaires, conditions de travail, sous-traitance, spécialisation des sites...toutes ces raisons pour lesquelles les élus CGT ont rendu un avis négatif.

En synthèse, les raisons qui expliquent l'avis négatif des élus CGT :

- La spécialisation des sites est un contre-sens. Elle est un frein à l'évolution professionnelle des agents qui ne peuvent pas postuler ou être missionnés sur des activités réservées à d'autres sites. Et en cas d'échec de recrutement, il est fait appel à de la prestation qui pour une partie est réalisée à distance (en centres de service ou en télétravail).
- La direction continue son « optimisation » des sites. Il faut comprendre diminution des surfaces au profit d'espaces ouverts (comme à Lyon, et sous une autre forme comme ce qui se fera dans le futur site bordelais). Et surtout la fermeture des petits sites par le non-renouvellement des départs.
- Le recours massif à la prestation constitue un risque opérationnel pour notre SI. À fin 2019, **45% de l'activité était sous-traité**. Ce constat la direction l'a fait, elle tente de corriger le tir dès lors que la situation est borderline. On pense à la réintégration des

développeurs qui a été opérée il y a quelques années, et plus récemment au recrutement (et appel à vacation) de profils support applications.

- Pour les plus âgés, la direction n'a pour réponse que la mesure de réduction du temps de travail qui date de 1970 (1heure de moins). Elle considère que la réponse à apporter à ces situations est individuelle et relève de la QVT. Le questionnement sur la seconde partie de carrière reste d'actualité, tout comme sur la capacité de la DSI à organiser des parcours professionnels assez nombreux pour qu'ils puissent continuer à évoluer. Pour la CGT, les enjeux de politique sociale devraient également porter sur le renouvellement de l'expertise, la politique salariale, l'anticipation des départs, les parcours professionnels et le recrutement. La CGT demande à négocier un accord sénior pour traiter de ces situations dignement, de façon non discriminatoire et avec compensation par des embauches pour assurer le transfert de compétences et la continuité de service.

Tout ceci crée un environnement de travail peu confortable voire anxiogène pour un certain nombre d'agents, y compris pour les managers et notamment les N-3, qui au-delà du manque de temps pour gérer leur équipe, car absorbés par les activités opérationnelles, sont limités dans leurs marges de manœuvre. Nombreux quittent la filière management. Les pôles de compétences, avec la double hiérarchie et des dispositifs RH dédiés, ajoutent de l'incompréhension et de l'insécurité.

La situation de certaines catégories reste discriminante :

ans ans ans ans

 Les séniors sont moins promus et accèdent moins à la formation. Tout comme les salariés handicapés.

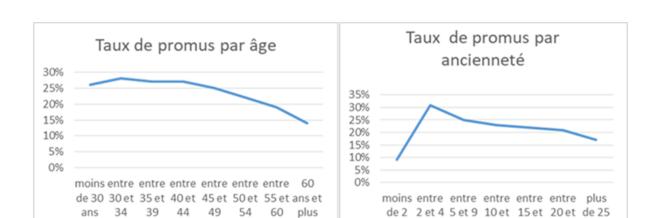


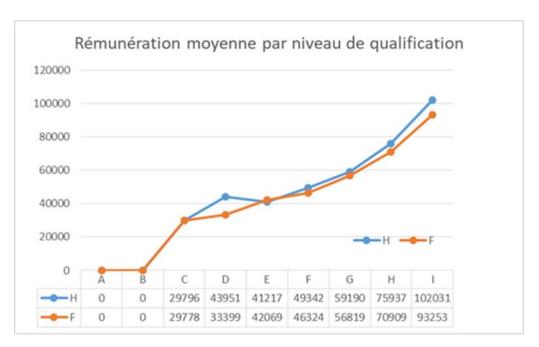
Tableau : Taux de promus par âge et par ancienneté à Pôle emploi

 La situation des femmes restent défavorables malgré quelques signes positifs: on les retrouve plus dans les emplois précaires et les catégories les plus basses. Elles ont toujours des salaires plus bas à qualification égale et occupent les emplois de qualification moindre dans les métiers. Elles accèdent aussi moins au forfait (parmi les

ans ans 14 ans 19 ans 24 ans ans

hommes cadres 32,8 % sont au forfait contre 22, 1% pour les femmes). Globalement les femmes sont payées 10,22% de moins que les hommes.





- <u>Et pour couronner le tout, la politique salariale ne garantit pas le maintien du pouvoir</u> <u>d'achat</u>. L'expertise demandée au niveau du CSEC (2017 à 2019) souligne ce point :

- 35% des statuts privés n'ont pas eu d'augmentation sur 3 ans, ce qui fait au total 76% qui ont eu une augmentation de moins de 2% alors que l'inflation a été de 2, 9% entre 2017 et 2019.
- La prime d'ancienneté, pour ceux qui peuvent encore en bénéficier, ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat

À la DSI, le salaire moyen a augmenté de moins de 0,1 % entre 2018 et 2019.

Tableau : évolution de la rémunération annuelle moyenne à la DSI

	Salaire annuel brut moyen	Progression
2017	60 456	
2018	61 069	1,01%
2019	61 115	0,08%

On le constate, contrairement à ses promesses, la nouvelle classification ne permet à chacune et chacun de voir sa rémunération progresser.

OFFICE 365 : les élus exigent d'être consultés !

Les élus CGT alertent depuis plusieurs mois sur les risques encourus par un hébergement délocalisé des données. Outre ce risque délibérément sous-estimé, la mise en place d'office 365 n'est pas un simple remplacement d'outils mais une refonte de l'organisation du travail. Les élus exigent d'être consultés !

Au-delà du risque encouru que représente un hébergement délocalisé des données, à propos duquel la **CGT** s'est déjà très largement exprimée, les élus majoritairement estiment que le passage à office 365 n'est pas qu'un simple changement d'outil mais bien un changement d'organisation du travail. La direction s'en défend et précise que pour l'instant elle ne déployait que Teams « les essentiels » même si en réalité elle met à disposition d'autres outils (Forms, Planner, OneNote...) pour lesquels elle n'assure pas le déploiement et qui sont d'ores et déjà utilisés dans les services.

La direction de la DSI se considère exemptée de dialogue social au motif qu'il n'a pas eu lieu au CSE central. C'est aussi oublier que la mise en place de ces applications aura nécessairement des impacts sur les conditions de travail des salariés de la DSI notamment en termes de gestion du temps de travail, de productivité voire de partage de données personnelles.

C'est pourquoi les élus ont voté une délibération dans le but d'obliger la direction à consulter le CSE pour chaque nouvelle application déployée, conformément à ce que la loi prévoit dès lors qu'il y a une nouvelle technologie.

ADIEU BÉBEL : un acteur resté fidèle à ses engagements

Icône populaire du cinéma français, symbole de la Nouvelle Vague, Jean-Paul Belmondo avait été découvert dans « Les copains du dimanche », un film commandé par la CGT pour faire la promotion des comités d'entreprise. Il fut aussi le président du Syndicat Français des Acteurs (SFA) CGT de 1963 à 1966.

L'acteur a joué son premier rôle dans le film « Les copains du dimanche » commandé par la CGT. Ce film n'a pas très bien marché pour différentes raisons, essentiellement parce que le syndicat patronal des producteurs a fait pression sur celui des distributeurs, mais aussi parce qu'on était juste après les événements de Budapest. Cependant le réalisateur Marcel Carné vit le film, y remarqua le comédien et le fit tourner dans « Les Tricheurs », film sur la jeunesse dorée sorti en 1958. Rapidement, Jean-Paul Belmondo devint l'acteur fétiche des jeunes réalisateurs de la Nouvelle Vague en train d'émerger et qui devait marquer fortement l'histoire du cinéma français. En 1960, avec « À bout de souffle » de Jean-Luc Godard, il acquit une célébrité durable.

C'est grâce à cette aura, que l'acteur fut élu en novembre 1963 jusqu'en 1966, secrétaire du Syndicat Français des Acteurs. Il confiera d'ailleurs lors de sa réélection en 1965 : « Si nous faisons tous partie de la CGT, c'est parce que c'est le seul syndicat qui nous soutienne. » <u>Lire l'article complet dans NVO</u>