

SYSTEMES TECHNOLOGIQUES DE SURETE

Dans ce dossier, la Direction élude le cout financier d'un tel dispositif. Nul doute bien qu'entre frais d'installation, coûts de fonctionnement et de maintenance, ce projet sera coûteux. Pour **FO**, la sécurité des agents n'a évidemment pas de prix. Mais dépenser sans compter n'est pas une garantie d'efficacité, et **FO** n'est pas du tout convaincue par les promesses d'amélioration de notre sécurité. **FO**, force de proposition, revendique la mise en place d'un portefeuille spécifique, dans toutes les agences, alimenté par les demandeurs d'emploi identifiés comme étant « à risques » (par exemple, les interdictions d'Agence). Cette méthode, qui présente l'avantage d'un coût zéro, a déjà fait ses preuves avec succès par le passé : ces portefeuilles étaient libellés, généralement, au nom d'un des membres de l'ELD. Ce dispositif permettrait à l'agent d'identifier, par la simple visualisation du nom du Conseiller Personnel, un facteur de risque et, ainsi, d'anticiper une potentielle situation d'agression verbale ou physique. Bien évidemment, **FO** réclame l'utilisation d'un pseudonyme. Mais la Direction rejette d'emblée cette suggestion, considérant que cela induirait une stigmatisation « inacceptable ». Ce qui est inacceptable pour **FO** réside plutôt dans le fait de ne prendre aucune « vraie mesure », propre à permettre aux agents en première ligne de se prémunir du danger. Pour **FO**, si la Direction a connaissance de la dangerosité potentielle d'un usager, il est de sa responsabilité d'en informer le salarié par quelque moyen que ce soit. **FO** souligne un paradoxe : alors que la Direction a créé des portefeuilles spécifiques à l'endroit de demandeurs handicapés, d'allocataires du RSA, de jeunes... cette même Direction s'émeut à l'idée de différencier un public dont le comportement s'est avéré dangereux envers les salariés. Un raisonnement à géométrie variable que **FO** ne saurait accepter. Par ailleurs, **FO** rappelle, une fois de plus, que la divulgation de l'identité (au motif d'une « personnalisation de la relation client ») fait peser un danger sur les agents à titre personnel. Alors que les réformes successives d'Assurance Chômage ont considérablement durci les conditions d'indemnisation, et alors que le projet de loi Plein Emploi s'apprête, au travers de France Travail, à faire de même envers les allocataires du RSA, **FO** considère qu'il est urgent de réinstaurer l'anonymat des agents. Il s'agit, là, d'une mesure de protection simple, efficace et de bon sens ! C'est pourquoi **FO** soutient pleinement l'action en justice d'un collègue qui demande le rétablissement de son droit à l'anonymat. Si un demandeur d'emploi peut exprimer violemment sa colère que ce soit de façon verbale et / ou physique, l'hypothèse de le faire à l'extérieur, l'est tout autant, à fortiori si ce dernier se sait filmé dans l'enceinte du bâtiment. Pour **FO**, la connaissance de l'identité de l'agent accroît ce facteur de risque. L'installation d'un système de protection démontre que la Direction a bien conscience du danger d'agression qui pèse sur les agents. Pour autant elle le circonscrit au périmètre strict du lieu de travail. **FO** a démontré que le périmètre est bien plus étendu et considère donc qu'en maintenant la levée d'anonymat, la Direction se situe dans un déni de réalité. Malheureusement, les récentes agressions violentes qui se sont déroulées sur les sites de Haluchère et de Châteaubriant donnent raison à **FO** quant au danger qui pèse sur les agents. La revendication de retour à l'anonymat prend une dimension plus importante encore avec l'arrivée de France Travail et son lot d'actions punitives envers le « sans emploi ». Suite à la saisine du Conseil de Prud'hommes de Nantes, le juge départiteur se prononcera le 21 novembre prochain. **FO** ne manquera pas de communiquer. N'hésitez pas à contacter **FO** pour tout renseignement. Ci-dessous, l'interview de notre avocate, accordée à RMC : [interview RMC Apolline Marin](#)

Enfin, alors que notre pouvoir d'achat décroche depuis des mois face à l'inflation record, **FO** considère qu'il est urgent d'augmenter nos salaires ! Halte aux budgets gaspillés dans des dispositifs de prévention de « façade ». Oui à l'investissement, à bon escient, pour assurer réellement notre sécurité. Oui à l'augmentation de nos salaires !

Pour toutes ces raisons, **FO** vote contre ce projet.

DPS

FO porte ce sujet qui ne figure pas à l'ordre du jour. **FO** apporte son soutien aux collègues de la DPS privés de lieu de travail depuis plus de deux mois, consécutivement à l'incendie du site durant les émeutes de fin juin. **FO** exige une solution pour les agents ne souhaitant pas être placés en télétravail à 100%. Seule une infime partie des collègues sont accueillis, à tour de rôle, sur la DR Crucy. Pour **FO**, cette solution provisoire est insuffisante. Des collègues sont excédés de subir le télétravail dans des conditions parfois précaires en termes de « poste de travail ». La réouverture de la DPS est reportée de mois en mois. La Direction avance, à présent, la date du 11 septembre, sous réserves, sans préciser la nature des travaux. **FO** s'interroge sur le fait que la Direction ait autorisé les agents à travailler sur le lieu incendié dans un premier temps, avant de se raviser depuis en prononçant une interdiction formelle de pénétrer dans l'enceinte du bâtiment. Pour **FO**, un principe de précaution aurait dû être appliqué. Par ailleurs, **FO** dénonce les conditions de travail extrêmement dégradées, notamment en termes de charge mentale, ainsi que des salaires extrêmement bas pour ces collègues CAI qui réalisent l'activité d'un coefficient D4 en étant embauchés au B1. Ce faisant, la Direction dévalorise nos métiers et tasset nos grilles de rémunération. **FO** rappelle qu'elle s'est battue contre l'accord de classification qui porte la création de ce métier « au rabais ». Quid de l'évolution professionnelle de nos collègues, alors qu'ils sont cantonnés principalement à une activité téléphonique ? **FO** revendique un vrai métier avec un vrai salaire. Cela passe, nécessairement, par des activités transverses qui doivent permettre, également, de souffler et de se ressourcer. **FO** revendique l'augmentation du coefficient de départ des CAI. **FO**, très présente au côté des collègues de la DPS, suit de près la situation. N'hésitez à nous saisir. De façon générale, **FO** revendique pour tous une augmentation générale minimale de nos salaires de 150 € net mensuel au 1^{er} janvier 2023.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Local FO : Direction Régionale Nantes Crucy, 3^{ème} étage : 02 40 38 54 51 / 06 28 58 53 65
syndicat.cgt-fo-paysdeloire@pole-emploi.fr



CONFLIT D'INTERET ET DETOURNEMENT DE FINALITE

FO porte ce sujet qui ne figure pas à l'ordre du jour. En effet, dans le cadre de ce dispositif, des agents se voient convoqués pour « rappel à la règle » au motif d'une interrogation de données de nouveaux agents recrutés ou de personnalités politiques, dans l'exercice de leur mission. Cette mise sous surveillance de l'activité au quotidien, crée un climat anxigène qui détériore considérablement les conditions de travail. Une suspicion permanente, en opposition totale au principe de confiance affiché par la Direction, difficilement tenable, tant pour les agents que pour les encadrants que **FO** ne saurait accepter.

Dans le détail, une extraction sur une période de 6 mois en amont est réalisée. L'agent mis en cause n'a aucunement la possibilité de vérifier le dossier au moment où « la faute » est signifiée, sous peine de commettre de nouveau une même entorse au Règlement Intérieur. Le N+1 ignore, lui-même, le motif de la consultation. L'agent est tenu de faire appel à sa mémoire pour expliquer l'acte métier mis en cause, y compris si ce dernier remonte à 6 mois. **FO** ne cache pas sa grande inquiétude au regard de cette procédure qui peut mettre en cause les agents, comme les encadrants. Notons que les RE qui sont amenés, dans le cadre de leur activité quotidienne, à consulter nombre de dossiers sont particulièrement exposés à ces contrôles. Pour **FO**, cet entretien relève du disciplinaire puisqu'il est en lien avec une non-conformité au Règlement Intérieur. **FO** exige la possibilité pour les agents et l'encadrement d'être accompagnés en cas de convocation. **FO** exige également que le compte-rendu de l'entretien rédigé soit transmis à l'intéressé, conformément aux dispositions prévues par le code du travail. En réponse, la Direction indique qu'il s'agit « d'une démarche pédagogique, non disciplinaire jusqu'au 16 octobre (1^{ère} phase) ». Pour autant, elle confirme que « ces entretiens dits exploratoires pourraient avoir un caractère disciplinaire par la suite ». Alors que près de 10 millions personnes inscrites à Pole Emploi se sont vues voler leurs données personnelles, la Direction serait bien avisée de s'atteler à se protéger, avant tout, contre la cybercriminalité.


Pour **FO**, ces dispositions constituent la boîte de Pandore aux procédures disciplinaires subjectives et aléatoires. Les agents, comme les encadrants peuvent faire les frais d'accusations potentiellement non fondées. **FO** rappelle que c'est le cas pour un collègue qui s'est vu mis à pied et menacé de licenciement. Grâce à l'intervention de **FO**, ce collègue a évité le pire. Le Conseil de Prud'hommes de Nantes a été saisi avec le soutien de **FO**. A la moindre difficulté, n'hésitez pas, vous aussi, à saisir **FO** pour vous défendre.

FRANCE TRAVAIL

Actuellement, le projet de loi dit « Plein emploi », qui doit sceller la création de France Travail, est en cours. Il a été adopté par le Sénat le 12 juillet 2023 et passera devant l'Assemblée Nationale au mois de septembre 2023. De nombreux amendements ont été portés, à l'image de ceux issus de la commission des affaires sociales du Sénat qui a rendu sa copie le 28 juin 2023. **FO** ne manquera pas de communiquer tous les éléments en sa possession, notamment lors de la HMI sur France Travail le 16 octobre, animée par Natalia Jourdin, Déléguée Centrale **FO** Pole Emploi et Frédéric Souillot, Secrétaire Général **FO**. Inscription sur syndicat.fo@pole-emploi.fr

Pour in**FO** : lors de ce CSE, la Direction indique à **FO** (qui l'interroge sur le motif de l'utilisation seulement partielle de l'enveloppe dédiée aux AI et promos) que « son objectif n'est pas tant d'utiliser l'enveloppe à 100% que d'accorder une promo à 100 % des agents qui le méritent (selon elle) ». « En prime (sic) », l'utilisation de la différence passe sous la ligne du radar. Contre les primes « à la tête du client », **FO** revendique le retour à un déroulement de carrière automatique pour tous. Alors que l'accord de déroulement de carrière régional (que FO n'a pas signé puisqu'il exclue les collègues embauchés après le 1^{er} juillet 2018) tombe au 31/12/23, **FO** entend bien réclamer l'ouverture d'une négociation d'un nouvel accord. Par ailleurs, **FO** revendique pour tous une augmentation générale minimale de nos salaires de 150 € net mensuel au 1^{er} janvier 2023.

Prochain CSE le 28/09/23, n'hésitez pas à saisir **FO** d'ici là !

- Je m'inscris à l'Assemblée Générale **FO** le **21/09/23** : [inscription AG FO 21/09/23](#)
- Je m'inscris à la HMI **FO** France Travail ouverte à tous le **16/10/23**, animée par la Déléguée Centrale **FO** et le Secrétaire Général **FO** : syndicat.fo@pole-emploi.fr
- Je signe la pétition intersyndicale de soutien à Anthony à l'initiative de **FO** :

- Je signe la pétition intersyndicale NAO : Pole.emploi.nao@gmail.com

Avec **FO**, je revendique, je défends mes droits, je m'informe, je me protège !

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Local FO : Direction Régionale Nantes Crucy, 3^{ème} étage : 02 40 38 54 51 / 06 28 58 53 65
syndicat.cgt-fo-paysdeloire@pole-emploi.fr

