



# DEBUT DES NEGOCIATIONS

Nous ne pouvons que le constater, le télétravail est un mode d'organisation du travail qui se développe. **Nous avons longtemps été très réservés sur ce mode d'organisation à Pôle emploi puisque notre direction inscrivait le télétravail dans une politique globale d'éloignement des privés d'emploi et de remise en cause de nos sites et services.** Il ne s'agissait en aucun cas de favoriser la qualité de vie au travail des agents mais bien de contraindre les agents à adhérer à la politique néfaste de l'établissement.

Avec le confinement et la crise sanitaire, le travail à distance a connu un essor inégalé. Pour autant, ceci n'est pas du télétravail : le travail à 100% à domicile n'a été qu'une adaptation à la crise sanitaire.

Après une enquête interne auprès de nos syndiqués, il en ressort que le télétravail est une forte attente. **Pour la CGT, ce mode d'activité nécessite d'être encadré afin que chaque salarié puisse bénéficier de droits garantis pour éviter tout arbitraire.**

C'est en ce sens qu'au niveau confédéral, mais aussi évidemment au niveau de la CGT Pôle Emploi, **nous entrons en négociation dans l'objectif de gagner de nouveaux droits, sans remettre en cause nos missions de service public et le service rendu aux usagers.**

**Le télétravail doit rester un mode d'organisation soumis au volontariat de l'agent, et il ne doit en aucun cas devenir le mode d'organisation normal des sites et services.**

**Le télétravail ne doit pas être la réponse de la direction aux refus de demandes de mobilité géographique, à la détérioration des conditions de travail et au mal être vécu sur nos sites et services.**

Cette négociation doit permettre :

- ⇒ **D'obtenir des garanties collectives et individuelles** pour l'ensemble des agents télétravailleurs et non télétravailleurs
- ⇒ **D'entrer dans la négociation par l'organisation du travail** et dans ce cadre y inscrire le télétravail.
- ⇒ D'assurer la sécurisation des données professionnelles et la protection des données personnelles,
- ⇒ D'améliorer les conditions du travail pour le télétravailleur mais aussi pour les agents présents sur les lieux de travail,
- ⇒ De mesurer l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance,
- ⇒ D'équiper les télétravailleurs de matériels de qualité,
- ⇒ De négocier la prise en charge des coûts financiers afférents.

**La négociation est essentielle. En effet, sans accord collectif, l'employeur pourrait mettre en place le télétravail unilatéralement par une simple charte présentée en CSEC et en CSE.**

**La CGT Pôle Emploi portera dans ces futures négociations l'exigence de progrès qu'attendent les agents de Pôle Emploi. Pour autant, la direction ne devra pas utiliser la crise sanitaire comme prétexte pour négocier rapidement un accord au rabais. Il ne s'agit pas de négocier le télétravail comme garantie de protection avec la propagation de la Covid 19, mais bien de négocier un accord pour les 3 prochaines années.**

**La CGT Pôle Emploi sera attentive au maintien de l'ensemble des services et du maillage territorial de Pole Emploi. Cet accord ne doit pas permettre à la direction de remettre en cause la pérennité de nos activités, de nos missions mais aussi de nos métiers et de nos emplois.**

**NEGOCIER**  
**POUR GAGNER DE NOUVEAUX DROITS**  
**POUR TOUTES ET TOUS !**