



La CGT n'a pas signé

Nous partîmes à 6 Organisations Syndicales vent debout contre le projet d'expérimentation inclus dans l'accord sur le télétravail par la direction générale, nous arrivâmes seule OS à continuer de la dénoncer en refusant de signer l'accord télétravail.

La délégation CGT Pôle Emploi ayant mené la négociation télétravail aurait pu se poser la question de la signature ou non de cet accord mais l'insertion déloyale de l'expérimentation nous a amené à émettre un avis défavorable à la signature.

68 % des syndiqués de la CGT Pôle Emploi se sont prononcés contre la signature.

A la CGT ce sont les syndiqués qui décident !

**Non la CGT n'est pas contre le télétravail, pour preuve,
la CGT Fonction Publique a signé l'accord TELETRAVAIL du 13 juillet 2021.**

La CGT a pris toute sa place dans cette négociation et a obtenu des avancées importantes pour les agents :

- Des précisions sur le volontariat
- Une sécurité pour le retour sur site à 100%
- Les recours à la suite des refus éventuels à minima vers le N+2 et via les RP.
- La suppression dans le texte des notions de communauté de travail, ou de sentiment d'appartenance qui n'ont pas de place dans un service public
- Un article sur le travail de proximité plus détaillé que la première version
- Le rappel de la CNIL et la non-obligation d'allumer sa caméra
- L'assouplissement de la possibilité de prendre par 1/2 journée le télétravail.
- Le retrait de la limitation à 6 mois du télétravail pour les proches aidants
- La distinction formellement écrite entre EPA et demande de télétravail
- La consultation des CSE
- Et en dernière lecture, 35 jours annuels de télétravail nécessaires au lieu de 40 pour obtenir le forfait de 100€

Bien sûr, d'autres articles de cet accord posent problèmes, notamment, la prise en charge des frais qui demeurent largement insuffisante, l'absence d'engagement sur la réduction des m² de locaux, le rappel incessant des « devoirs de l'agent » et le fait de faire porter à l'agent en situation de télétravail toute la responsabilité de son installation et de sa sécurité de son domicile. Même si nous avons fait un peu bouger des articles à ce sujet et obtenu le rappel de la responsabilité de Pôle emploi en matière de santé et sécurité.

L'expérimentation un réel danger dont la CGT n'a cessé de demander la suppression :

Nous l'estimons extrêmement problématique car il s'agit bien d'une **réorganisation globale du travail** qui va bien au-delà du télétravail.

La délégation CGT a montré son profond désaccord sur la forme mais aussi sur le contenu et les modalités de cette organisation du travail. **Le peu d'éléments donnés fait craindre le pire.**

Il s'agit en effet de réorganiser le travail autour de 3 variables sur les **besoins de présence physique** :

- *Pour rendre le niveau de service attendu en fonction des activités.*
- *Au titre de la cohésion du collectif : et du maintien des interactions interpersonnelles. (La DG a retiré la mention pour "maintenir le sentiment d'appartenance mais l'esprit reste)*
- *Appréciés individuellement par chaque agent dans le cadre de son activité pour assurer un service de qualité aux usagers ou clients internes. (Extrêmement inquiétant cette responsabilité laissée à chacun d'apprécier la meilleure manière de rendre le service)*

Au-delà, chacun organiserait son agenda et son travail à sa guise et le rôle du manager est "renforcé".

Cette modalité inscrite dans la droite ligne de la performance par la confiance est construite sur le modèle de l'entreprise dite libérée, faisant croire aux salariés qu'ils bénéficient d'une plus grande autonomie dans l'organisation de leur travail, alors qu'ils **demeurent soumis à la réalisation des différents objectifs et indicateurs.**

Le danger réside donc dans une **hyper-responsabilisation des agents** et notamment des managers qui doivent intégrer ces objectifs comme étant les leurs et qui seront tenus directement responsables en cas d'échec ou de recul de la "performance".

Le danger réside également dans **une individualisation toujours plus grande des activités**, du service rendu. La direction générale ne voit la présence sur le lieu de travail « qu'utile à la cohésion du collectif, au maintien des interactions interpersonnelles ».

Selon nous, les agents ont besoin les uns des autres pour réaliser leur travail au quotidien, pour accomplir leur mission. C'est dans le travail collectif que l'individu se réalise, que le salarié a la capacité de s'émanciper.

Nous avons là deux visions du travail et du service public qui s'affrontent. Celle de la DG et des OS signataires : phagocytée par les théories du management moderne portées notamment par le MEDEF, la motivation par les objectifs et autres primes d'intéressement et la nôtre axée sur la qualité du travail, l'intelligence collective, le sens du service public.

Nous avons alerté sur les aspects délétères de cette nouvelle organisation du travail qui de plus va arriver dans des équipes qui sont déjà épuisées par la période COVID, mais aussi par des plans d'action qui s'enchaînent et des réorganisations perpétuelles.

Le site ou l'unité de travail (pour les structures) devra être volontaire, ainsi que son personnel. **Le télétravail standard étant un droit, il pourra être conservé par les agents qui refusent cette expérimentation.**

Pour que l'expérimentation démarre, il faudra qu'au moins 80 % du personnel d'un site ou d'un service y adhère.

A nous, A vous, de faire en sorte que ce seuil ne soit pas atteint.

Surtout ne pas se laisser berner par les sirènes de l'entreprise libérée !