



EXPERIMENTATION TELETRAVAIL

UN OUTIL DE CASSE DES COLLECTIFS, DE MISE EN DIFFICULTE DES ELD, D'ACCENTUATION DU TOUT A DISTANCE DE MENACES SUR LA PERENNITE DES SITES

La crise sanitaire a profondément modifié la perception de chacunE du travail à distance néanmoins, mais le télétravail nécessite d'être encadré pour permettre à touTEs d'acquérir de nouveaux droits dans le respect de nos missions de services publics et des besoins des usagers.

Le rapport d'enquête de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT (UGICT-CGT) nous éclaire sur la perception des salariés au regard du travail à distance contraint vécu par les salariés dans la période et leurs attendus à venir (voir l'expression de la CGT Pôle emploi).

Force est de constater que l'accord sur le télétravail signé dernièrement au sein de Pôle emploi, et qui doit se mettre en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022, ne répond pas à ces attentes.

Pire, **la période transitoire où se mêlent télétravail exceptionnel puis Charte Télétravail et Accord Télétravail Fonction publique a un goût amer pour nombre d'agents** car seules les nécessités de service en présentiel déterminent le nombre de jours accordés au détriment de la protection sanitaire, les choix des agents, les services rendus aux usagers. *Serait-ce une méthode pour nous « vendre » cette fumeuse expérimentation ?*

L'accord Télétravail à Pôle emploi comporte en effet un article prévoyant une expérimentation (permettant de déroger à l'accord). C'est d'ailleurs ce point qui a principalement convaincu la CGT de ne pas en être signataire.

Dans les grandes lignes, **cette expérimentation prévoit que l'agent puisse lui-même déterminer le temps qu'il passera en télétravail**, dès lors—que les activités qui nécessitent une présence physique notamment pour « *les besoins de présence physique au titre de la cohésion du collectif* » seront assurées.

Par cette dernière phrase la direction entend : les réunions de service, d'équipes ou autres qui comme chacun le sait n'ont pas pour objectif premier d'assurer « la cohésion des collectifs » ! Sous le prétexte soi-disant d'assouplir les possibilités de recours au télétravail, la Direction Générale divisera encore plus les collectifs.

Nationalement, ce sont **90 agences et 2 à 3 services par établissement** qui sont concernés par cette « expérimentation télétravail ».

80% des agents du site ou service doivent être « volontaires » pour que l'expérimentation soit possible et l'expression de chacun devra se faire par l'envoi d'un mail à l'ELD.

⇒ Tous les collègues de chaque site doivent être consultés. Pour les collègues en CDD, une ancienneté de 3 mois au 1^{er} janvier 2021 est requise même s'ils ne sont pas malheureusement pas renouvelés ensuite... et chacun reconnaît la difficulté pour des collègues en situation précaire de faire connaître son refus à cette expérimentation à plus forte raison si le DAPE ou le chef de service y est favorable...

- ⇒ Le calcul des 80% sera du seul ressort de l'ELD ou des responsables de services mais qui sécurisent les votes ? Avec quelle vérification ?...
- ⇒ Quant au projet en lui-même, il sera travaillé et finalisé par l'ELD après le résultat des votes...

Bien entendu il n'y a pas de critères par métier ou par dominante, mais au regard des activités de chacun **il y aura forcément des traitements différenciés** comme cela l'est aujourd'hui pour le télétravail exceptionnel ou la mise en œuvre de la charte télétravail/Accord Fonction Publique.

- **Pourra-t-il être accordé autant de jours dans un site à un agent du pôle appui par exemple, qu'à un conseiller devant assurer l'accueil, l'ESI, des informations collectives ?**
- **Et dans un même métier y aura-t-il des traitements différenciés entre les conseillers du service entreprise et ceux s'occupant des demandeurs d'emploi ?**
- **Et dans une même dominante les possibilités seront-elles les mêmes pour un conseiller avec un portefeuille global, qu'un conseiller avec un portefeuille suivi ?**

Cela risque fortement de créer **un sentiment d'injustice parmi les personnels, voire des conflits**. La question de **la gestion de ces demandes se pose aussi pour l'encadrement qui risque de se trouver à faire des choix ingérables et compliqués**. Pour toutes les demandes, les ELD devront rendre des décisions individuelles qui ne pourront être justifiées par l'observation d'un texte s'appliquant à tous comme l'est un accord.

La DG laisse penser aux agents qu'elle autorise tout mais impose aux ELD de ne pas tout accepter.

Ce qui est à redouter le plus c'est que ce projet de la direction accentue encore plus la division dans les collectifs mais aussi entre les personnels exerçant leur activité en structure et ceux travaillant dans le réseau.

Et que dire du service qui sera rendu à nos usagers ?

Cette expérimentation va accentuer la dématérialisation, le service à distance et va accroître les difficultés des plus précaires. La réception de nos usagers se fera de plus en plus, non pas selon leurs besoins, mais selon l'organisation décidée par Pôle emploi.

Par ailleurs, cette expérimentation en lien avec le développement des Maisons France Services risque de démanteler le réseau des agences de proximité voire des services et d'ériger le distanciel comme la forme « normale » de nos rapports aux usagers mais aussi entre collègues.

Refusons l'individualisation du travail, luttons contre la fragmentation des collectifs, arrêtons de pressurer les ELD, ne laissons pas le tout à distance devenir la norme.

REFUSONS COLLECTIVEMENT L'EXPERIMENTATION TELETRAVAIL