

# MODÈS D'EMPLOIS

Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU

Fédération Syndicale Unitaire

**SOLIDAIRES, EXIGEANTS ET UNITAIRES !**

Drôle de rentrée. Avec les mêmes tensions, les mêmes plans sociaux et leurs cortèges de victimes depuis des mois. Le malaise omniprésent est fait de dégradations des conditions de travail, de pression du chômage, de perte de sens dans nos métiers, de restructurations imposées quel que soit l'endroit où nous travaillons. Et l'espoir né après les journées de grève et de manifestations interprofessionnelles du début de l'année s'est effrité, une unité fictive d'inaction paralyse le monde des confédérations syndicales face à ce gouvernement pétri d'une idéologie agressive envers les travailleurs dans leur ensemble.

La direction de Pôle emploi a décidé, en miroir de la fusion, de boucler au pas de charge la négociation de la future convention collective. En cinq à sept séances définir une convention collective qui devra vivre plus d'une quinzaine d'années, cela n'est pas acceptable. Une convention squelette dont toute une série d'éléments comme la classification des emplois, l'organisation du travail, la formation seront fixés ultérieurement.

Pourtant ce texte s'appliquera automatiquement à tous les salariés couverts aujourd'hui par la convention collective nationale de l'ex régime d'assurance chômage, et à tous les nouveaux recrutés. Il sera la référence pour l'option des salariés relevant du statut public : 47 000 personnes en tout ! C'est un véritable défi qui nous est lancé pour arracher une CCN de haut niveau. Ainsi est démontré qu'il faut bannir toute guerre civile interne entre les personnels quelles que leurs origines, seule la Direction peut se féliciter de nos divisions.

Les élections professionnelles auxquelles vous êtes invités à participer concentrent des enjeux importants. Elles vont établir la photographie interne du paysage social de Pôle emploi.

Le SNU Pôle emploi FSU s'y présente avec son originalité dans un monde jusqu'à présent cadenassé par la gestion paritaire. Cette sphère où un certain syndicalisme se perd ne sachant plus où donner de la tête entre le côté cour où l'on cogère avec le MEDEF, et le côté jardin où il s'agit de défendre les salariés. L'indépendance est donc un bien fondamental comme la capacité à être une force de propositions dont la signature d'accords se doit d'être « rare et chère ». Le SNU Pôle emploi n'a jamais cru qu'il suffirait d'une risette aux patrons pour qu'ils se rendent à nos arguments, les luttes et les rapports de forces sont incontournables. L'éthique de notre syndicalisme, c'est également le refus du clientélisme qui fait de la carte syndicale un passeport pour « faire carrière » ou un ticket pour prestations privilégiées. La défense et la construction d'un véritable service public de l'emploi, la qualité du service aux usagers qui ne sont pas des clients, sont aussi pour nous au cœur de nos analyses et pratiques. Pour nous, le syndicalisme doit intégrer non seulement l'égalité professionnelle, les luttes contre toutes les discriminations mais aussi toutes les questions de société.

Plus que jamais nous avons besoin d'un syndicalisme différent qui soit, avec votre force, un contre pouvoir au quotidien et qui soit, avec votre implication, capable également de dessiner des alternatives pour demain.

Noël Daucé, Secrétaire national SNU Pôle Emploi FSU



## SOMMAIRE MODES D'EMPLOIS HORS-SÉRIE SPÉCIAL ÉLECTIONS

- Revendications : Un autre Pôle Emploi est possible, p. 01
- Le SNU, des élus, des engagements, p. 2
- Silhouettes / témoignages : Dominique Barrouquère, Bertrand Laine, Daniel Dartigolles, Favien Richard et Sandrine David, p. 2
- À Pôle Emploi 3 hommes sur 4 sont des femmes, p. 3
- Des cadres dans la tourmente, p. 3
- Le chaudron de la fusion, p. 3
- Dialoguer, débattre et construire avec la FSU, p. 4
- Des œuvres sociales solidaires et transparentes, p. 4
- Pour un syndicalisme rassembleur et efficace!, p. 4



# Un autre Pôle Emploi est possible !

**Créé pour satisfaire une des promesses de campagne présidentielle de Nicolas Sarkozy, Pôle Emploi, vit l'une des plus fortes restructurations d'établissement public de cette décennie.**

### Dans un contexte difficile...

Neuf mois après sa création, les ravages de la fusion à marche forcée sont apparents : les sites mixtes sont installés dans la précipitation, l'offre de services est complexe, inadaptée, provoquant confusion et incompréhension des usagers ; la charge de travail est lourde ; le management se durcit, le stress fait partie de notre quotidien, le personnel est épuisé, découragé, et parfois brisé. Nos décideurs n'ont qu'un seul objectif : afficher à l'externe la fusion comme une réussite, avec une image d'organisation où tout fonctionne pour le mieux. Si on ajoute les provocations du locataire de l'Élysée, assimilant les personnels de Pôle Emploi à des super fainéants dont le travail consiste à arroser des orchidées et regarder un poster de Polynésie punaisé dans leur bureau, la coupe est pleine !

### ... le SNU présent à vos côtés car rien n'est inéluctable

Pour autant, le SNU réussit au travers de ses luttes et dans les négociations à peser face à la direction. Le SNU ne se résigne pas et agit dans le CCE, les CE, les CHSCT, les réunions des

DP et tout autre lieu de négociations. Le SNU se mobilise dans une perspective d'avenir optimiste. Nous proposons des pratiques plus justes et transparentes dans les instances, pour faire entendre vos voix et faire émerger des projets nouveaux dans l'intérêt de tout le personnel.

### Avec le SNU, des alternatives pour demain

Voter pour le SNU, c'est défendre les missions de Service Public de Pôle emploi, protéger et faire progresser les droits des personnels et des usagers. Dans cette optique, le SNU s'oppose à toute la batterie de mesures répressives à l'encontre des chômeurs, comme les circulaires Hortefeux et Besson sur le contrôle des papiers d'identité, pour lequel nous ne sommes pas habilités. Nous revendiquons l'abrogation de la loi instaurant l'offre raisonnable d'emploi. De plus, nous estimons que la convention UNEDIC doit être renégociée pour permettre une meilleure indemnisation des demandeurs d'emploi (à peine un chômeur sur deux indemnisé). Nous dénonçons les effets pervers de la mise en concurrence avec des opérateurs privés. Afin d'assurer nos missions, et rendre le meilleur

service possible à nos usagers, nous pensons qu'il est vital d'embaucher massivement du personnel en CDI et de le former correctement. Cela devra passer prioritairement par la titularisation des précaires de Pôle emploi. La nouvelle convention collective doit aller au-delà de l'actuelle CCN du RAC et qu'elle intègre le meilleur du statut public. Pour ce faire, nous revendiquons non seulement « le meilleur des deux » mais aussi des droits nouveaux ainsi que la création d'une structure nationale gérant les œuvres sociales pour permettre la mutualisation, l'égalité d'accès aux prestations, la prise en compte des revenus et l'intégration des précaires et des retraités. En parallèle de cette négociation, nous voulons faire vivre et évoluer le statut de 2003 pour assurer des garanties aux agents qui choisiront de ne pas opter : une amélioration salariale, la revalorisation des grilles indiciaires, l'attribution du 13<sup>e</sup> mois, l'allocation vacances, ...

Si vous voulez vous faire entendre, dire stop aux attaques du libéralisme, défendre le Service Public de l'Emploi, bénéficier de vos droits et en construire de nouveaux, rejoignez-nous! ■

**Un contre pouvoir au quotidien, des alternatives pour demain.**

➔ Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.snutefifsu.org](http://www.snutefifsu.org)



**Sandrine David**  
Service aux employeurs  
Labège  
(Haute-Garonne)

"L'humain doit revenir au cœur de préoccupations pour que la mission soit accomplie." Sandrine annonce tout de suite la couleur. Entrée à l'ASSEDIC, elle est maintenant salariée de Pôle Emploi, comme tout le monde. Comme partout, à Pôle Emploi, la culture du chiffre domine. "Les compteurs doivent être au vert." Aujourd'hui seule la peur de l'échec et de la marginalisation pèse. Pour Sandrine David, l'humain doit être au cœur de l'entreprise, avant les chiffres. Des salariés bien traités, génèrent un travail bien fait!". Le collectif (demandeurs d'emploi, salariés, employeurs...) doit revenir le centre d'intérêt principal car par répercussion il est bénéfique à l'individu. La division et l'individualisme extrême entraînent fatalement la dégradation du service client, le manque de considération du personnel, les dysfonctionnements de tout ordre, à terme. La direction de Pôle Emploi devrait prendre des décisions aussi chères à son cœur que pour sa propre famille. Si la volonté première est de créer un Organisme Unique, soit, mais pas au détriment de tous (demandeurs d'emploi, salariés, employeurs...)... C'est pourtant le constat d'aujourd'hui. Pôle Emploi ne doit pas être une vitrine où se déroule une grande illusion. « Vite », le maître mot, les programmes informatiques non achevés, des horaires non homogénéisés, des annonces sans décrets signés... Ne doit-on pas éviter de mettre la charrue avant les bœufs? Aujourd'hui, les collègues comblent les failles sans aucune considération. Sandrine a choisi de rejoindre le SNU pour réunir les hommes et les femmes qui veulent que le respect de tous soit la préoccupation majeure des débats et le reste suivra. Sandrine est **candidate titulaire du SNU au Comité d'établissement de sa région.** ■



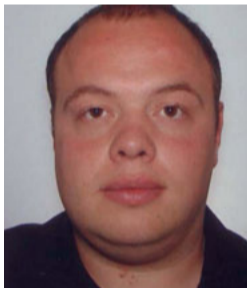
**Dominique Barrouquère**  
Chargée de projet  
RSA Aquitaine

Une licence de japonais, une d'anglais et une formation accélérée d'analyste-programmeur ne sont pas des obstacles pour faire carrière à l'ANPE puis à Pôle Emploi! "Je suis entrée à l'ANPE en 1982, par hasard, après l'opération les 1 000 informaticiens et après quelques mois de chômage." L'informatique n'était pas la tasse de thé de cette chargée de projet. Elle a passé 6 concours, tous obtenus. Elle a choisi un poste de conseiller professionnel à Istres. Puis, elle réussit le concours de chargé de mission emploi-formation. Après une formation passionnante d'un an, elle exerce cette fonction pendant deux ans à Créteil, puis dix ans en Midi-Pyrénées (Toulouse, Tarbes). Puis elle devient Directrice déléguée du Gers (2 ans) et vit l'unification de cette direction avec celle des Hautes-pyrénées. Elle animera son réseau pendant 7 ans avant d'être nommée DDA des Pyrénées-Atlantiques (6 ans) et, récemment, chargée de projet RSA. "Pendant toutes ces années, j'ai travaillé avec des gens pour qui j'ai du respect. La franchise fait partie du respect, savoir féliciter aussi. J'ai toujours apprécié les possibilités d'autonomie et de créativité que nous avions." Dominique Barrouquère est syndiquée au SNU. Là aussi, parce qu'engagements professionnels et militants sont complémentaires. À l'heure des négociations de la convention collective nationale Dominique émet un regret: «à l'agence, on ne s'est pas assez battus pour les salaires, véritable reconnaissance du travail accompli». Dominique Barrouquère est **candidate du SNU sur la liste délégués du personnel.** ■



**Daniel Dartigolles**  
Directeur du site  
Bordeaux-Mériadeck

Daniel anime une équipe de 64 collègues: 50 sur la mission de placement et 14 sur celle de l'indemnisation sur deux implantation situées à 200 mètres l'une de l'autre. Entré en 1993 à l'ANPE, il a exercé des missions aussi diverses que conseiller RMI, puis au sein d'une équipe professionnelle hôtellerie-restauration ou bien encore, animateur de club jeunes diplômés. Daniel a connu la mobilité géographique: Pau, Bordeaux, Jonzac, Le Bouscat, Lormont. Passionné par son travail, il réussit le concours interne de conseiller principal. Le voilà nommé animateur d'équipe professionnelle. Si son équipe est chargée du secteur BTP/immobilier, Daniel travaillera aussi sur le plan égalité des chances, de 2003 à 2005. Affecté à Dax, il sera promu Directeur d'agence, en 2007. Une carrière bien remplie, riche et variée et qui est loin d'être terminée. Syndicaliste de longue date, Daniel est au SNU depuis le début de l'aventure, quand l'immense majorité des adhérents de la CFDT ont créé le SNU. Élu en commission paritaire locale - les CPL discutent des mouvements, des promotions des salariés de l'ex-ANPE - il a su marier professionnalisme et militantisme. Foi en son métier et ses convictions. "On peut être cadre et syndiqué au SNU! Je suis pour un management participatif, à l'opposé d'un management descendant et par les chiffres". Très attaché à l'égalité de traitement des usagers, Le responsable de Bordeaux-Mériadeck défend le principe d'une même qualité d'offre de service nationale. Daniel Dartigolles est **tête de liste, dans sa région, pour le collège cadres au comité d'établissement.** ■



**Favien Richard**  
Conseiller à Beaupréau  
Maine et Loire

"Je veux qu'on me juge sur ce que je sais faire!" Favien est reconnu travailleur handicapé. "Je ne suis pas chargé du dossier des TH, dans mon unité. Je suis polyvalent et compétent sur tous les champs de notre activité professionnelle." Favien a le même portefeuille que tout le monde. Favien est très attaché au statut public. La galère, il a connu! D'abord deux CES de six mois, puis un an en CDD, avant d'être titularisé, il y a cinq ans. Il s'est engagé au SNU il y a deux ans, après avoir pris connaissance de "l'offre de service" de tous les syndicats. "On allait fusionner, alors tous les syndicats allaient devoir faire de même, sauf au SNU. On n'a pas ce problème! Il a suffi de nous ouvrir à tous les personnels de Pôle Emploi." Être syndiqué au SNU, pour Favien, c'est défendre tout à la fois son entreprise et son emploi. "Le SNU est là pour défendre indifféremment les salariés, qu'ils soient issus du placement ou de l'indemnisation. Nous n'avons pas changé de discours. Bien qu'opposés à la fusion, nous en prenons acte et défendons tout le monde." Favien est **candidat au Comité d'établissement de sa région, les Pays de la Loire.** ■

**Bertrand Laine** Conseiller référent à l'agence Handipass de Paris

Bertrand intègre la "grande maison" en 2002. Comme conseiller, d'abord, puis conseiller référent, après validation des acquis et sélection interne. "Handipass, c'est l'agence parisienne spécialisée dans l'accueil et l'accompagnement des privés d'emploi reconnus travailleurs handicapés. Nous recevons une partie de ces derniers, mais pas tous, les agences polyvalentes peuvent toutes recevoir ces usagers." Handipass collecte aussi les offres d'emploi destinées aux handicapés. "Je cherchais du travail. Je suis moi-même reconnu T.H. Au départ, ma vocation était plutôt le journalisme. Je suis entré à l'ANPE sur concours spécifique. Ça n'a pas été facile. Les jurys n'étaient pas formés. On devenait titulaire après un entretien d'embauche, puis l'entretien de validation et, enfin, l'entretien d'adaptation." Après un CDD de 6 mois, Bertrand est titularisé. Adhérent au SNU, il nous a rejoints, comme beaucoup, grâce à un collègue de travail. "Le SNU a un autre regard, défend, certes, les personnels de Pôle Emploi, mais aussi des valeurs." Bertrand Laine participe activement à la commission handicap du CET Île de France. Il est d'ailleurs **candidat du SNU pour le Comité d'établissement.** ■

# le SNU: des élus, des engagements

**Le SNU est un lieu de débat, de réflexion, ouvert à toutes et tous. Nous nous battons pour les droits des salariés, syndiqués ou non syndiqués.**

**Les élu(e)s du SNU, en référence aux orientations générales du syndicat, s'engagent à :**

- défendre les intérêts individuels et collectifs
- défendre le principe de règles nationales pour toutes et tous
- investir les instances représentatives du personnel pour qu'elles soient le lieu de dénonciation des injustices et des inégalités, pour que ces instances soient un contre pouvoir face à l'établissement.
- s'opposer à la direction chaque fois que nécessaire
- lutter contre toute discrimination et clientélisme
- améliorer, faire progresser le droit des agents Pôle Emploi
- participer à la vie syndicale et à la mobilisation des personnels
- initier des rencontres et débats avec tous les personnels.

**Mobilité: les élu(e)s SNU s'engagent à :**

- défendre le droit à la mutation et à l'égalité de traitement pour tous les agents de Pôle emploi
- étudier, examiner toutes les candidatures lors des commissions paritaires par les délégués du personnel
- exiger le respect des textes
- négocier les conditions les plus favorables pour chacun(e)
- faire des propositions dans le règlement de situations individuelles difficiles.
- veiller au respect des engagements pris par l'Établissement
- informer chaque salarié des résultats de ses demandes et des voies de recours
- refuser toutes les mobilités forcées
- informer, conseiller, défendre tous les salariés au quotidien
- rechercher l'unité syndicale chaque fois que nécessaire face à la Direction.

**Conditions de travail, les élu(e)s SNU s'engagent à :**

- utiliser tous les leviers pour peser sur l'Établissement afin qu'il respecte ses obligations légales
- veiller à ce que l'Établissement préserve la santé et la sécurité au travail,
- exiger de l'Établissement l'évaluation des risques psychosociaux
- se déplacer sur tous les sites pour dialoguer avec les collectifs de travail
- interpellier la direction pour tous dysfonctionnements.

**Activités culturelles et sociales, les élu(e)s SNU s'engagent à défendre :**

- une politique nationale des activités sociales et culturelles, œuvres sociales
- une politique sociale: facilitation de l'accès au logement, prêts sociaux, secours
- la réduction des inégalités
- la solidarité: actifs, retraités, précaires
- une aide aux vacances pour toutes et tous
- une politique de loisirs de proximité. ■

**Nos signatures sont**

**VOS VOIX.**

**Nous le les braderons pas!**

**➔ Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.snutefifsu.org](http://www.snutefifsu.org)**

UNE ACTION ORIGINALE DU SNU-PÔLE EMPLOI

# Le chaudron de la fusion

**La fusion ANPE-Assedic engendre un processus dont on n'aperçoit aujourd'hui que les prémices: le bouleversement des identités professionnelles construites au fil des années dans les deux maisons, depuis 1958 pour les ASSEDICS et 1967 pour l'ANPE.**

Aujourd'hui ces deux mondes professionnels qui se côtoyaient sans vraiment se connaître sont appelés, de gré ou de force, à se mélanger et à donner corps à une culture professionnelle commune.

Le SNU-Pôle Emploi a lancé l'idée d'un projet de recherche qui analyserait, dès la constitution de la nouvelle institution, la façon dont ces identités professionnelles se confrontent, parfois s'affrontent, et jettent les bases d'une recomposition qui sera le bien commun de tous les agents de Pôle emploi.

Notre syndicat s'est donc tourné vers les collectivités territoriales qui accepteraient de financer un tel projet, réalisé par un groupe de psychosociologues: le cabinet TRIO-consultants. Les Régions Île-de-France et Pays-de-Loire ont répondu favorablement à notre projet, en votant une subvention qui nous permet de réaliser la recherche en totale indépendance vis-à-vis de la Direction.

Il ne s'agit pas d'une recherche académique, d'une "parole d'experts" qui décrirait simplement les processus en cours. Nous avons conçu cette étude comme une action participante, une "recherche-action" impliquant des groupes d'agents ex-ANPE et ex-ASSEDICS, ainsi que des demandeurs d'emploi. Chaque agent participant est ainsi appelé à être chercheur sur sa propre activité de travail, en confrontant le résultat de sa recherche avec son entourage professionnel. Les résultats de cette étude

doivent faire l'objet de restitutions publiques sous forme de conférences-débats.

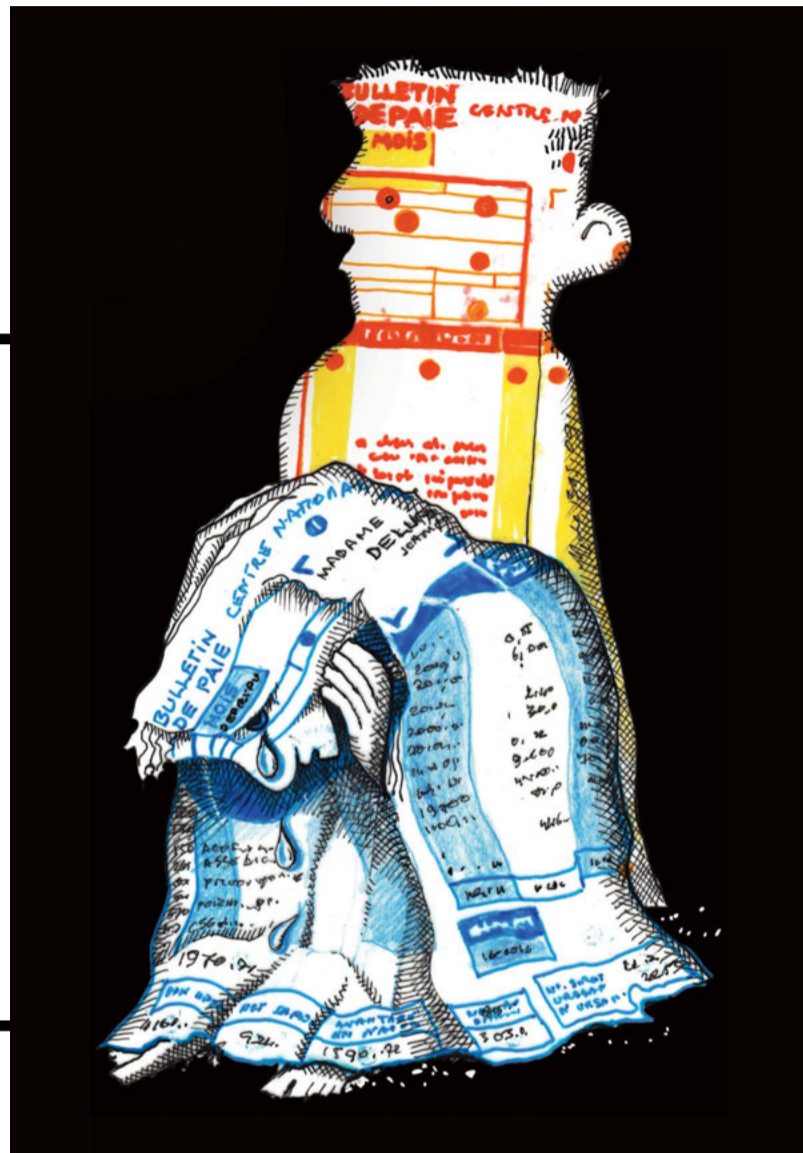
Un site internet a été construit en vue de recueillir les premiers travaux des groupes déjà constitués: [www.lechaudrondefusion.fr](http://www.lechaudrondefusion.fr)

Pour l'anecdote, l'accès à ce site internet a été filtré pendant plusieurs semaines par la Direction Générale, de sorte qu'il était impossible de s'y connecter à partir des postes de Pôle emploi. Un message apparaissait alors sur l'écran: "site à contenu illégal"! Doit-on voir dans cette censure la crainte de Christian Charpy que la nouvelle culture professionnelle en gestation ne vienne contrarier les plans pré-établis de la Direction Générale? Car force est de constater que les méthodes aujourd'hui employées conduisent à l'écrasement des cultures professionnelles et à la perte de sens des métiers. Les valeurs promues aujourd'hui par la Direction sont la culture du chiffre, la sacro-sainte performance récompensée par des primes individuelles, et la déshumanisation des rapports avec les demandeurs d'emploi. ■

**Si vous êtes agent (ex-assedic ou ex-anpe) d'Île-de-France ou des Pays-de-la-Loire, et que vous êtes intéressés pour participer à cette action, contactez le cabinet TRIO**

➤ [consultants.trio@gmail.com](mailto:consultants.trio@gmail.com)

**Le SNU se bat pour que des négociations nationales pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes soient enfin ouvertes à Pôle Emploi.**



▲ Jour de paie à Pôle Emploi

## À Pôle Emploi, trois hommes sur quatre sont des femmes !

**Oui, le SNU est un syndicat féministe. Parce que l'image de la femme triomphante, qui régnerait sur tous les champs politiques et sociaux ne représente absolument pas l'évolution réelle de la société. L'égalité des femmes et des hommes, en particulier dans le champ professionnel, est un combat d'actualité.**

Si, depuis 30 ans, les femmes ont remporté quelques combats comme celui de l'accès aux études, ou celui de la contraception, les acquis sont fragiles et toujours susceptibles de remises en cause, et l'égalité professionnelle, quant à elle, est encore à gagner.

C'est pour les femmes que le décalage entre le niveau scolaire et celui des emplois est le plus flagrant. 70 % des femmes travaillent dans 30 % des métiers en général les moins payés et les moins considérés. 30 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre leur gré dans un grand nombre de cas. Les CDD, les emplois précaires, les horaires atypiques sont plus souvent leur lot. Des enquêtes récentes montrent que les inégalités de salaires et de carrières entre femmes et hommes après s'être réduites, se creusent à nouveau.

À Pôle Emploi, les femmes cumulent aussi les discriminations. Le temps partiels, pour absorber la double journée ou pour supporter les conditions de travail, les bas salaires, les primes creusant les inégalités, les promotions moins nombreuses et plus lentes jalonnent leurs parcours et engendrent une inégalité, injustifiable, qui trouve son apogée à l'heure de la retraite.

La loi sur l'égalité salariale existe ainsi que tout un dispositif légal destiné à favoriser l'égalité professionnelle, mais le refus de la direction de prendre acte d'un constat de disparités aussi grandes est insupportable. Au SNU, nous agissons afin que Pôle Emploi ne s'exonère pas de ses responsabilités. Nous nous opposons, depuis des lustres à toutes les discriminations, dont celles dont les femmes sont victimes et nous nous battons pour que des négociations nationales pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes soient enfin ouvertes à Pôle Emploi.

C'est une urgence ! Aujourd'hui, en 2009 des salarié-e-s de Pôle Emploi, en particulier des femmes, ont perçu la prime de 200 euros destinée aux travailleurs pauvres et beaucoup d'entre-elles, du fait de leurs charges de famille, peuvent prétendre au RSA. Elles sont, dans la situation de crise que nous traversons, les premières victimes de ces inégalités. La question centrale est celle de la pauvreté.

Syndiqué-e-s ou non, c'est collectivement que l'on fera bouger les choses. En luttant pour obtenir une égalité salariale calée sur une hausse des rémunérations. En combattant les inégalités faites aux femmes, on permettra à tout le monde de progresser ! ■

## Des cadres dans la tourmente!

"Ils" sont chargés de mettre en œuvre la fusion, sur le terrain. C'est bien sûr eux que la DG compte pour pallier ses carences et concrétiser les sites Pôle Emploi. "Ils", ce sont les cadres.

Chacun d'entre-eux doit se débrouiller, entre les effectifs insuffisants, la "production" qu'il faut assurer coûte que coûte, les flux tendus et leurs corollaires, les sacro-saints plannings. Les cadres doivent subir seuls le casse-tête des fameux sites mixtes, faux nez d'une fusion précipitée.

Surtout, ils sont les médiateurs forcés entre les hiérarches de la DG ou des régions et les collectifs de travail dont ils sont responsables.

Qui est cadre, qui ne l'est pas? Ni le statut des agents publics, ni la CCN du RAC ne sont très clairs à ce sujet. L'animateur d'équipe ex-ANPE, l'agent de maîtrise ex-ASSEDICS sont-ils des cadres? Le débat ne porte pas tant sur la définition réglementaire et conventionnelle de ce qu'est un cadre - montant du salaire, régime de retraite complémentaire, intitulé de la fonction - mais du réel niveau d'exercice des responsabilités qui pèsent sur leurs épaules.

La réalité est cruelle: la fusion imbécile s'impose à toutes et à tous. Et les cadres sont

sommés de la mettre en œuvre sans qu'ils aient leur mot à dire sur les moyens mis à leur disposition ni sur les modalités d'exécution. Du directeur territorial à l'animateur d'équipe, ou l'agent de maîtrise, un seul mot d'ordre: qu'ils se dém...dent. Le placard - dans le meilleur des cas - guette l'incapable qui n'aura pas su insuffler la culture de la fusion à son équipe!

Le SNU constate que cet encadrement de proximité porte une responsabilité particulière dans cette affaire. Cette responsabilité, il ne l'a pas choisie. Elle lui est imposée par la DG et le pouvoir politique, comme aux autres agents, lui imposant un choix difficile: "Dois-je privilégier la relation avec mon équipe ou l'adhésion à l'idéologie officielle?"

Les cadres demandent des effectifs suffisants, des moyens matériels et immobiliers à la hauteur des missions confiées aux équipes qu'ils animent, ainsi qu'une meilleure reconnaissance de leur rôle au sein de l'Établissement. Leurs revendications rejoignent donc celles des autres catégories de personnel.

Le SNU compte de nombreux cadres parmi ses adhérents. Pourquoi? L'un d'entre-eux disait récemment: "Un cadre au SNU en vaut deux..." ■

# Pour un syndicalisme rassembleur et efficace !



## Dialoguer, débattre et construire avec la FSU

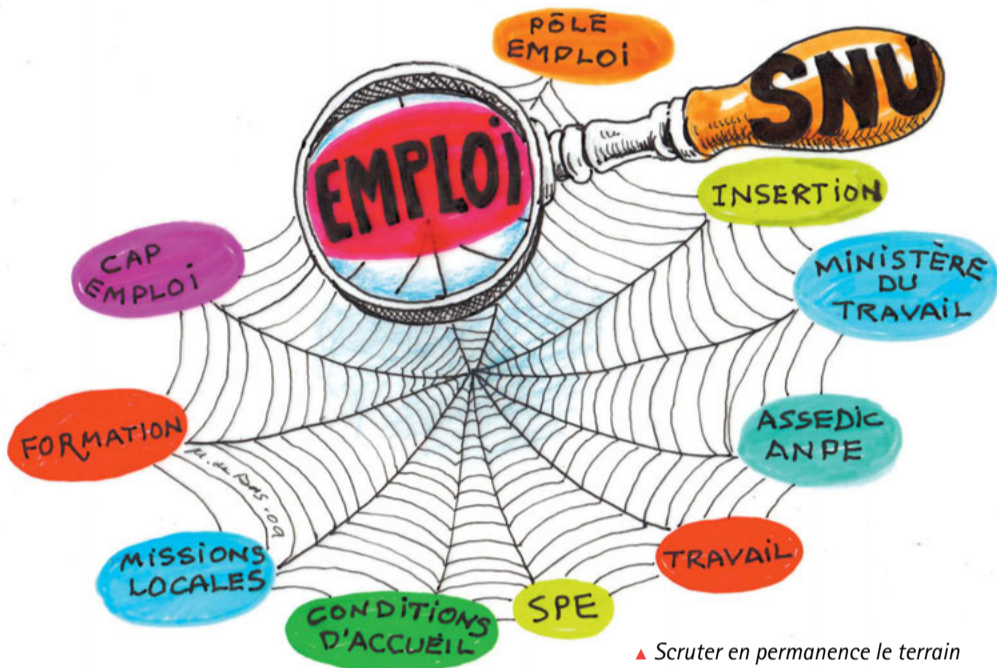
La FSU est apparue récemment dans le paysage syndical. Avec 24 syndicats elle est présente dans de multiples services publics depuis l'Éducation jusqu'à l'Emploi en passant par la Justice, les Collectivités Territoriales, la Culture, l'Agriculture, l'Environnement ou l'Équipement. **Ce qui la caractérise ?** La volonté de rassembler dans l'action les salariés des secteurs qu'elle représente mais en même temps de contribuer à l'unité syndicale à tous les niveaux : elle l'a montré ces derniers mois en impulsant des mouvements importants dans les secteurs où elle est présente et en contribuant à l'intersyndicale interprofessionnelle comme cela avait déjà été le cas lors du conflit sur le CPE. Le souci d'articuler défense des salariés, refus résolu des régressions et propositions pour transformer et améliorer les services publics et la situation de leurs personnels. Celui de négocier mais d'appuyer les négociations sur un rapport de force construit par les mobilisations. Mais aussi celui d'impulser la réflexion collective sur les métiers, les évolutions de la société, les besoins sociaux, la culture et les savoirs... en faisant dialoguer chercheurs et militants syndicaux : dans cet esprit elle a créé un Institut de recherche qui notamment poursuit un important processus sur la question fondamentale du travail. L'idée que la défense des intérêts des salariés des services publics va de pair avec celle des usagers eux-mêmes et le souhait d'établir des liens avec les autres composantes des mouvements sociaux

(associations, mouvements, partis politiques...) dans le respect de l'indépendance et des spécificités de chacun mais avec la volonté de dialoguer, débattre pour construire des réponses alternatives aux politiques régressives : c'est pour cela qu'elle fait partie des fondateurs d'ATTAC.

La volonté de faire que les salariés eux-mêmes soient les juges ultimes en les consultant à chaque fois que nécessaire mais aussi en faisant en sorte que ce soit leur vote qui détermine la représentativité des organisations syndicales : c'est pour cela qu'elle s'est battue pour de nouvelles règles qui permettent aux salariés de choisir librement leurs représentants.

**En votant pour le SNU-Pôle Emploi - FSU**, vous voterez pour un syndicat qui fait vivre des principes et ses valeurs, qui se refuse à opposer les salariés entre eux et s'efforce au contraire de rechercher ce qui les rassemble en termes de revendications et d'actions. Vous voterez pour un syndicat qui met la démocratie sociale au premier plan de ses principes. Un syndicat qui est en prise avec les réalités de vos métiers et qui assurera votre défense à la fois avec détermination et responsabilité, avec vous, en vous consultant et vous rendant des comptes. ■

Gérard Aschieri,  
secrétaire national de la FSU



▲ Scruter en permanence le terrain

Un syndicat peut se fixer pour objectif la seule défense des salariés en ignorant plus ou moins délibérément le monde qui l'entoure. Mais il peut aussi considérer que le critère déterminant de son champ de réflexion et d'intervention sera l'activité accomplie par les salariés, la mission pour laquelle ils ont été recrutés, les relations qui en découlent avec l'usager, considérer qu'il entre dans ses objectifs de donner au plus grand nombre des clés de compréhension, de favoriser la réflexion collective et l'ouverture sur le monde, l'élaboration en commun de revendications prenant en compte aussi celles et ceux qui sont nos partenaires et interlocuteurs.

Le SNU a choisi la seconde hypothèse, il intervient dans les lieux - publics ou privés - où sont traitées les questions d'emploi, de travail, d'insertion et de formation. Autrement dit, le SNU a choisi d'être présent à l'ANPE, puis à Pôle Emploi, mais aussi au Ministère du Travail, dans les Missions locales, le réseau Cap Emploi, les associations d'insertion, les organismes de formation.

Pourquoi ce choix ? Nous pensons qu'une intervention pertinente et efficace du syndicat et de ses élus doit être alimentée par une réflexion intégrant des éléments qui vont bien au-delà des seules questions propres à Pôle Emploi. On ne comprend pas la fusion ASSEDIC/ANPE et ses vrais objectifs, si l'on ne se penche pas sur ce qui se passe autour de nous. Cette fusion n'est pas une réforme isolée dans un paysage statique ! Elle fait partie d'un projet plus global dans lequel on retrouve la réforme de l'AFPA et de la formation professionnelle et celle de l'État en général, la « réécriture » du code du Travail.

Compter dans ses rangs des salariés de Pôle Emploi, des Inspecteurs du Travail, des conseillers de Missions locales est un "plus" important dans la compréhension des évolutions du Service Public de l'Emploi (SPE), dans la construction de nos orientations et revendications. Rassembler, construire, et agir ensemble est essentiel face aux menaces qui pèsent sur notre avenir, sur nos missions et services.

Le SNU a également choisi de travailler et réfléchir avec les usagers de nos services sur leurs droits, les conditions d'accueil, les prestations fournies (ou qu'ils seraient en droit d'attendre).

Nous croyons à "l'effet miroir" qui fait que le traitement des usagers reflète celui qu'une institution applique à ses salariés. Servir des prestations de qualité, implique à l'interne une vraie formation, une reconnaissance des métiers, des conditions de travail correctes. Des prestations à minima entraînent baisse des qualifications, perte des compétences avec les conséquences que l'on sait sur la politique sociale et salariale au sein de l'institution.

De fait, le sort des salariés et des usagers sont étroitement liés et nous avons de nombreux intérêts communs à défendre ! ■

Éric Planchette  
Secrétaire national SNU - TEFI - FSU

**Rassembler, construire, et agir ensemble est essentiel face aux menaces qui pèsent sur notre avenir...**

## Des œuvres sociales solidaires et transparentes

**Une fois les élections professionnelles passées, il faudra bâtir des œuvres sociales pour toutes et tous.**

### La situation actuelle

Chaque agent de l'ex-ANPE est adhérent de l'ADASA (Association pour le Développement des Activités Sociales de l'ANPE). Les agents issus du RAC, quant à eux, bénéficient des œuvres sociales de leur comité d'entreprise régional et au niveau national, du FNOSP (Fond National des Œuvres Sociales du Personnel). Mais à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, c'est l'inconnu...

### Quel projet pour l'avenir ?

Le SNU veut mettre en place une politique nationale par la création d'une structure nationale garantissant la mutualisation et l'équité sur l'ensemble du territoire. Nous voulons défendre une politique de solidarité par l'attribution d'aides au logement, de prêts et secours et la prise en compte des revenus pour l'attribution des subventions. Nous souhaitons que tous les agents bénéficient des prestations dès leur recrutement, y compris les agents en CDD ou en contrats aidés, sans délai de carence. De plus, la solidarité intergénérationnelle doit garantir l'accès des retraités à toutes les prestations. La spécificité des DOM doit, également, être prise en compte. Il faut que chaque agent, qu'il soit célibataire, en couple, ou parent puisse y "trouver son compte".

### Les œuvres sociales en région

Il faut une vraie politique de loisirs de proximité dans les régions. Il est important que les activités culturelles se gèrent à ce niveau-là. Nous sommes, également, pour le développement de certaines prestations au niveau régional.

### La question des moyens

Il faut poursuivre et amplifier ce qui a été développé et impulsé par l'ADASA et le FNOSP en utilisant la

complémentarité des deux cultures : garantir aux personnels les acquis des deux "maisons", et élaborer un socle commun de prestations dans un cadre national. Seule une structure nationale permettra d'y parvenir, dotée de moyens humains, avec des agents mis à disposition et des décharges de service pour les élus du personnel en charge des œuvres sociales. Cette structure devra fonctionner dans la démocratie et la transparence, en rendant compte aux agents de son activité et en leur donnant la parole.

### Comment faire ?

En premier lieu, il faut mettre à plat l'existant dans des espaces de négociation entre la DG et toutes les organisations syndicales de Pôle Emploi. Pour cela, il faut du temps pour aller au fond des choses et construire du solide. Il faut aboutir à un accord spécifique, inscrit dans la future convention collective nationale. Il faut impérativement maintenir l'ADASA et le FNOSP jusqu'à la fin des négociations sur la CCN.

### Quelle est la position de la Direction générale ?

La DG est autiste depuis le début, alors qu'elle devrait prendre au sérieux cette question-là. Ce qui a été construit, développé et impulsé, pendant de nombreuses années, par l'ADASA et le FNOSP ne peut être balayé d'un revers de main ! Le SNU propose à toutes les organisations syndicales de la construire collectivement, avec les salariés afin que les œuvres sociales de demain soient l'émanation d'un projet commun.

**Avec d'autres, le SNU continuera à défendre les valeurs de mutualisation, de solidarité, d'équité et de réduction des inégalités. ■**

« Modes d'Emplois » est édité par le SNU, Syndicat National Unitaire Pôle Emploi FSU,  
43/45 rue de Javel, Paris XV<sup>e</sup>. syndicat.snu@pole-emploi.fr

Directeur de la publication : Éric Almagro Rédacteur en chef et secrétaire de rédaction : Claude Cherblanc - c.cherblanc@orange.fr - claude.cherblanc@pole-emploi.fr | Tél : 06 29 66 18 42  
Comité de rédaction : Éric Almagro, Anne Bérard, Sylvette Uzan-Chomat, Noël Daucé, Claude Kowal, Sabine Landrevie, Éric Planchette, Joseph Romand, Philippe Sabater, Emanuel M'hedhbi, Colette Pronost, Isabelle Tessier. Régie publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE : 05 55 24 14 03 | Conception graphique : Thierry Palau - www.graphitit.com | Illustrations : Michèle Le Bas  
Imprimé par ROTOGRAPHIE, 2, rue Richard Lenoir, 93 100 Montreuil. N° ISSN : 1631-7777 | N° CPPAP : 0907 S 06221.  
Abonnement : quatre numéros par an, 6 € | www.snutefifsu.org



**Contactez vos élus du personnel !**

► Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.snutefifsu.org](http://www.snutefifsu.org)