



## **EDITO**

Quoique nous ne soyons pas dupes d'un Etablissement qui n'a de cesse de faire des Instances Représentatives du Personnel (IRP) une simple *chambre d'enregistrement*, en se soumettant de mauvaise grâce à ses obligations légales, **SUD** y porte avec force la parole des collectifs (CE) et des Agent(e)s (DP), dès que nous sommes interpellé(e)s ! Et milite avec constance afin de renforcer cette parole dans un cadre intersyndical large, considérant que, si le débat est nécessaire et la confrontation des idées utile entre OS, la division prônée par certaines organisations syndicales ne peut que faire le jeu d'une Direction qui ne s'encombre pas d'humanité dans le déploiement de ses projets, ni ne s'embarrasse des dommages collatéraux ainsi que des organisations pathogènes que sa politique met en oeuvre.

Nous le disons, et ne cesserons de le dire, seule l'**unité** peut permettre une réponse à la hauteur de l'agression que nous subissons! Et **SUD** est constamment porteur de cette valeur !

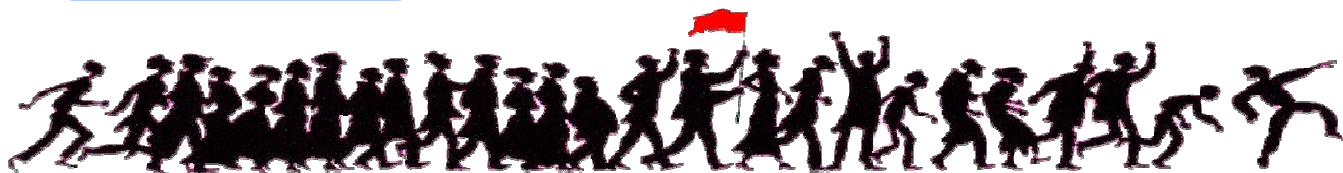


## **INSTANCES REPRESENTATIVES du PERSONNEL (IRP)**

*"2009: vous avez donné mandat à vos élu(e)s de vous représenter au sein des Instances Représentatives du Personnel (IRP).*

*2012: Jean BASSERES, le nouveau DG, nous donne sa lecture du dialogue social, et précise que, si celui-ci est utile, voire indispensable, il faut cependant faire évoluer les échanges au travers d'un mode opératoire à la fois souple et plus concret, en remettant au goût du jour bilatérales et multilatérales avec les organisations syndicales d'accompagnement."*

(Tract SUD - 29/02/2012)





## IRP : pourquoi faire ?

### Permettre

- un débat frontal avec la Direction,
- une recherche de convergences avec les autres OS,
- un accès à la documentation,
- la connaissance, à défaut une vision assez précise, des projets futurs, des dossiers en cours, des agressions à venir, ...

### Réduire l'activité syndicale ...

La Direction utilise souvent les Instances dans le but de **réduire l'activité syndicale** de terrain, ou du moins d'en canaliser une partie. Pour s'en convaincre, il suffit d'en apprécier les ordres du jours pléthoriques, et le volume de dossiers qui vont avec !

**SUD** n'est pas dupe du rôle effectif des IRP au regard de la politique antisociale et de l'organisation pathogène mise en œuvre par une Direction qui considère **le dialogue social** comme une *charge*, et se résout, souvent de mauvaise grâce, à se conformer au strict minimum de ses obligations légales

### Un lieu de confrontation politique

A bien des égards, la Direction, et les OS d'accompagnement, souhaiteraient qu'y soient débattues la *couleur des crayons* ou *l'épaisseur de la moquette*. Aux élu(e)s d'en faire le lieu de **confrontation politique**, et le temps de l'expression des craintes, des questions et des colères des Agent(e)s !

**SUD** considère que les Instances ne sont pas une *fin en soi*, et ne se substituent pas aux luttes dans les Agences, à l'émergence de collectifs en colère, à la mobilisation, .... et que c'est au milieu, et avec les Agent(e)s, que se joue l'avenir de Pole Emploi !

Notre présence, aujourd'hui en **CE** et **DP**, demain en **CHSCT**, permet une *veille permanente*, une *anticipation vigilante*, mais également de *savoir dénoncer avec justesse*. Au même titre que la Direction craint une expression politique forte et constante en CE, les DAPE redoutent nos questions DP touchant leur Agence (ou Service), et les éventuels manquements aux injonctions qui leur sont faites, quand ce n'est pas à leurs obligations légales, conventionnelles ou réglementaires.

**SUD** considère, avec une certaine *humilité* cependant, que notre participation ferme et résolue aux Instances, donne à **tu(te)s les Agent(e)s** :

- la capacité d'influer sur les événements,
- ou du moins la possibilité d'en retarder la mise en œuvre,
- et, surtout d'en dénoncer les tentatives récurrentes de passage en force, quelques soient les dommages collatéraux !

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?

Rendez-vous sur notre **site de campagne** !





## Des élu(e)s sans concession ...

### Transparence

Depuis la création de Pôle Emploi nos élu(e)s et représentant(e)s ont défendu au sein de ces instances des valeurs de solidarité, de transparence, et d'égalité.

Particulièrement en refusant les bilatérales, ou les rencontres fortuites, si chères à certaines Organisations syndicales.

**SUD** considère que seules les Instances et les multilatérales garantissent cette transparence dans nos choix et nos actes, et permettent aux Agent(e)s d'apprécier le travail des élu(e)s.

### Présence systématique

Avec seulement deux élu(e)s en CE et DP, **SUD** a :

- répondu systématiquement présent à chaque convocation,
- participé pleinement à l'ensemble des débats,
- travaillé l'ensemble des dossiers malgré des ordres du jour pléthorique (CE),
- apporté sa contribution y compris jusqu'à des heures tardives, ...

Avec 2 élu(e)s, **SUD** préside la **commission Formation** et prend part à la présidence tournante de la **commission ASC** .

**SUD** est à l'initiative de **préparations intersyndicales** pour une recherche de consensus, voire de position commune.

DP

Nous interpellons **avec insistance** la Direction sur deux axes majeurs:

- **organisation du travail et moyens**, incluant notamment les problèmes constatés sur site (visites), les conditions de travail, les outils, les moyens locaux, les effectifs, la santé au travail, les RPS, la sécurité, les horaires, les agressions, l'EID, l'accueil unique, l'OATT, ...
- **gestion des ressources humaines** (GRH), incluant l'ensemble des droits du personnel (quelque soit son statut), dont les recrutements, les mouvements, les fiches de vœux, les congés, le droit syndical, la titularisation des CDD ..

CE

Nous sommes (et serons) toujours vigilants vis à vis des projets de la Direction et, notamment, ceux qui touchent à l'organisation du travail, à nos métiers et nos missions, et combattons cette **politique de destruction systématique**: sites mixtes, guichets et accueil unique, EID, ... ainsi que leur expérimentation. Nous n'avons de cesse, également, d'exiger le **respect systématique de la législation** (code du travail, CCN, statut 2003, ...) afin de freiner ces attaques permanentes contre nos métiers.

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?  
Rendez-vous sur notre **[site de campagne](#)** !





## Etre un relais intransigeant vis à vis de la Direction !

Au sein des différentes instances (**Délégués du Personnel**, **Comité d'Etablissement** et **Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail**), **SUD** s'engage résolument afin de faire avancer les revendications individuelles et collectives des Agent(e)s et à :

Signaler

tous les problèmes et / ou dysfonctionnements **partout** où ils se posent,

Obtenir

des **réponses** de la Direction afin que les problèmes soient résolus,

Dénoncer

des pratiques et **dérives** non conformes au droit et à la règle,

Dénoncer

des orientations contraires à l'intérêt des Agent(e)s et des usager(e)s,

Alerter

des **risques**, qu'ils soient physiques ou psychosociaux,

Conforter

le rôle de l'Instance dans une **démarche intersyndicale**,

Favoriser

les démarches en lien avec les autres instances,

Renforcer

la parole, l'action et la ligne politique que nous défendons,



dans un souci constant de **transparence** : nos **Plein SUD** en sont le vecteur (plus de 20 pour la seule année 2011), abondamment copiés depuis par les autres OS, et ouverts, dans une démarche unitaire, à l'ensemble des questions, quelle qu'en soit l'OS à l'origine!

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?  
Rendez-vous sur notre **site de campagne** !

