



Le Syndicat CDMT Emploi Martinique vous présente dans sa plateforme de revendications, toutes les actions et propositions qui nous servent de base de travail au sein de notre action syndicale.

Ainsi la CDMT Emploi Martinique reprend de manière non exhaustive, les éléments et situations de travail qui nous concernent tous et qui guideront nos actions.

A ce jour, à l'orée des élections professionnelles de 2016, nous vous proposons un état des lieux de nos constats, revendications et surtout quelques décisions prises par la Direction inspirées essentiellement de notre Plateforme, que vous trouverez dans le tableau ci-après.

En annexe **la Plateforme Revendicative** déposée en décembre 2014, relatant **l'action quotidienne du Syndicat CDMT Emploi Martinique**, au travers des instances du CE, du CHSCT, des DP et de la CPLU.

LES CONSTATS DE VOS ELUS CDMT EMPLOI	LES PROPOSITIONS DE VOS ELUS CDMT EMPLOI	LES DECISIONS DE DIRECTION INSPIREES DE NOTRE PLATEFORME
L'explosion des portefeuilles	Une adaptation réglementée des portefeuilles par compartiments permettant d'évaluer le travail de l'agent prioritairement sur les DE Employables et de manière différenciée sur les DE Pas encore Employables.	Mise en place d'ateliers d'échanges de pratique par modalité.
L'accompagnement des demandeurs d'emploi n'a pas de statut.	Que l'établissement organise officiellement son intervention de manière plus ciblée, dédiée et structurée sur tous les types de demandeurs d'emploi Pas de moyens conséquents, notamment pour les accompagnements longs.	Mise en œuvre des 3 modalités en fonction de l'employabilité des demandeurs d'emploi. Nomination de conseillers dédiés à l'accompagnement global
Accompagnement du public « jeunes »	Les jeunes soient éligibles sur tous les dispositifs sans aucune contrainte particulière à partir de validation de l'agent référent.	Nomination de conseillers dédiés à l'accompagnement des jeunes (ANI JEUNES)
La relation entreprise « déstructurée » et la visite d'entreprise « délaissée »	La relation « Entreprise » soit modernisée et devienne une priorité pour toutes les agences à partir d'un plan d'action d'envergure de Pôle Emploi Martinique. Ce plan d'action qui doit donner des résultats en termes de collecte d'offres et de reconquête de toutes les entreprises, devra être assorti de temps opérationnel conséquent et de prise en charge totale des visites d'entreprises des agents.	Nomination de conseillers dédiés aux Entreprises. Déclinaison de plusieurs plans d'action en direction des Entreprises (Boostons,...)



PLATEFORME REVENDICATIVE

Le syndicat CDMT EMPLOI Martinique prend acte de la nomination de Monsieur Antoine DENARA en remplacement de Madame Martine CHONGWA NUMERIC. Cette nomination semble s'inscrire dans la continuité, Monsieur DENARA ayant longtemps fait partie de l'équipe de direction qui travaillait autour de l'ancienne Directrice Régionale.

Cette décision est dans le respect de la revendication «Antillanisation des cadres» que la CDMT EMPLOI Martinique a toujours portée. A charge pour Monsieur Antoine DENARA d'être un Directeur Régional au service des intérêts des agents, de l'établissement, de la Martinique, de manière impartiale, juste et dans l'équité la plus absolue.

La plateforme revendicative de la CDMT EMPLOI Martinique, à travers les points suivants, se veut d'être pragmatique, réaliste, cohérente, innovante et moderne dans l'intérêt du plus grand nombre.

Elle s'ouvre à la discussion, à l'échange, à la concertation et à la négociation. Elle est présentée avec méthode et stratégie.

Remis le 17 décembre 2014 à la Direction Régionale de Pôle Emploi Martinique dans le cadre d'une rencontre bilatérale



MOT DE LA SECRETAIRE
GENERALE DE LA CDMT EMPLOI :
LAURE LABEAU

Chers (es) Collègues,

Le Syndicat CDMT Emploi Martinique vous présente dans ce document, toutes les actions et propositions qui nous servent de base de travail au sein de notre action syndicale.

Sous la forme d'une plateforme revendicative, la CDMT Emploi Martinique reprend de manière non exhaustive, les éléments et situations de travail qui nous concernent tous et qui guideront nos actions.

Depuis 2014, un groupe de travail s'est mis en place au sein de la CDMT Emploi Martinique pour travailler sur les éléments de cette plateforme. Cette dernière a été remise au Directeur Régional lors d'une rencontre bilatérale en date du 17 décembre 2014.

D'autres rencontres bilatérales se sont poursuivies et sont à venir afin de proposer et de trouver des solutions pour un mieux vivre au travail.

La santé des agents est la priorité du syndicat CDMT Emploi Martinique.

Et c'est dans cette optique, que la CDMT Emploi Martinique travaille dans toutes les instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT, CPLU, ASC, commission formation, commission logement, commission égalité professionnelle).

Des propositions sont faites constamment pour rechercher notre mieux être, à savoir conserver nos acquis et en gagner de nouveaux.

La mission du syndicat est d'être force de proposition et non d'opposition constante aux différents projets sans contre-propositions concrètes.

Je vous laisse donc prendre connaissance de cette plateforme revendicative et avec le soutien de l'ensemble des représentants de la CDMT Emploi Martinique, nous restons à votre écoute.

Il nous appartient, à tous, de travailler ensemble pour la préservation de nos métiers et la réussite de notre établissement Pôle Emploi.

Bonne lecture

LA SANTE DES AGENTS

Le syndicat CDMT EMPLOI tient absolument, dans sa volonté de modernisation du dialogue social, à impulser une approche qui consiste à mailler les doléances et les revendications.

Evoquer en premier lieu la santé des agents, des équipes, des personnes c'est clairement indiquer qu'il ne peut y avoir de production, de performance, de qualité de travail, sans se soucier de la santé des agents comme priorité essentielle.

Le Syndicat CDMT EMPLOI, en analysant les chiffres, a évalué 23% d'agents en fragilité, en RPS (Risque Psycho-Social), en rupture ou à la limite de la rupture.

Notre plateforme concerne l'ensemble des agents, mais il faut nécessairement s'arrêter sur les agents les plus touchés, les agents en burn-out, démotivés, résignés, fragilisés. Leur santé mentale et physique est atteinte à des degrés différents, il faut véritablement s'en préoccuper dans le respect, la dignité et avec discrétion.

Les motifs de cette situation.

Malgré toutes les sonnettes d'alarme tirées par la CDMT EMPLOI, les agents continuent à subir les situations suivantes qui créent et accentuent le Risque Psychosocial (RPS) chez les plus fragiles :

LES TENSIONS ENTRE AGENTS

- Les managers opérationnels sont mis en compétition entre eux et les agents aussi. Ces derniers sont sous la contrainte d'une organisation du travail très individualisée dûe en grande partie à des objectifs individuels que beaucoup considèrent insurmontables.
- Les cultures ex ANPE et Ex Assedic sont là. La fusion n'a pas réglé ce problème. C'est un vrai échec, responsable de beaucoup de tensions et de conflits dans les différents sites.
- Les agents sont victimes des relations de «gré à gré». Ils n'ont pas de visibilité, ni de lisibilité en termes d'évolution de carrière.
- La différence de traitement entre les deux statuts.
- Les tensions entre managers et agents
- L'insuffisance de compétences de certains managers principalement liées à un manque de formation (mauvaise communication, management, gestion de plannings, postures, pilotage de la gestion des portefeuilles...)
- Les difficultés de ces managers mettent aussi les agents en difficulté, accentuent les fragilités et complexifient l'atteinte des objectifs et la performance.
- La pression de l'atteinte des objectifs se traduit par une forme de harcèlement.

L'EXPLOSION DES PORTEFEUILLES

- Le nombre de base de DE à accompagner dans les portefeuilles est très important et ne cesse d'augmenter.
- Un contexte économique difficile combiné à des moyens très limités proposés aux agents.
- De manière insidieuse, ce dispositif est de nature à rendre l'agent responsable de la situation du demandeur d'emploi.

L'ACCUEIL ET LA CONDUITE D'ENTRETIEN

- I file unique d'accueil, tenue parfois par 1 agent insuffisamment formé dans l'un ou l'autre des périmètres.
- La conduite d'entretien, dans le cadre de l'inscription ou de l'accompagnement, étant le cœur de métier, est aussi très redouté par de nombreux collègues insuffisamment formés sur les outils.

LES COMBINAISONS DE PLANNING

- Certaines combinaisons de planning sont difficilement acceptables par bon nombre d'agents : ces combinaisons entraînent une planification incohérente (équilibre entre activités contraintes et non contraintes, changements intempestifs, multiplicité des tâches...)

LA DÉMULTIPLICATION DES OUTILS ET APPLICATIFS INFORMATIQUES

- Défaillance des programmes de formations sur les nombreux outils informatiques en direction des agents.

LA RESTRICTION DE L'OUTIL HOROQUARTZ

- Le manque de flexibilité et de souplesse de l'outil

LA PRESSION HIÉRARCHIQUE

- Le dialogue de performance impose l'atteinte d'objectifs, du niveau de la Direction Régionale, jusqu'aux agents.
- Par rapport aux différents objectifs « descendants », Les N+1 et N+2, étant les plus proches des agents, exercent une vraie pression sur les agents sous forme de relances, tellement régulières qu'elles s'apparenteraient à du harcèlement.
- Les agents en ont marre de travailler dans ces conditions. La stratégie « presse-citron » crée de vrais dommages auprès de certains et les fragilise.

LA PRESSION EXTÉRIEURE

- Les agents ne sont pas reconnus, sont décriés, sont exposés et subissent de plein fouet tous les acharnements ponctués d'agressivité, de violence...etc.
- La pression extérieure venant des usagers, de l'opinion publique, semble vouloir rendre les agents responsables de la situation dégradée du chômage.

Pour toutes ces raisons présentées, la sante mentale et physique des agents est à prendre en compte encore plus sérieusement.

LA CDMT REVENDIQUE :

- Un véritable **ETAT DES LIEUX DE LA SANTE** des agents, assorti d'un véritable accompagnement adapté afin de réhabiliter chacun
- Des cadences de travail acceptables, réalistes, cohérentes et non un flux incessant de consignes assorties de pression rendant les conditions de travail difficiles, générant des RPS.
- La mise en application du **Plan de Sécurité et de Sûreté** déjà voté
- **Un plan de formation :**
 - opérationnel urgemment sur les actes métiers incontournables pour les agents qui ont besoin de se perfectionner, d'élargir leurs compétences et sortir de toutes difficultés professionnelles, de tout cloisonnement.
 - comprenant des actions de formation particulièrement axées sur l'indemnisation et l'accompagnement à l'emploi.
 - englobant de multiples modules de courte durée à partir de thématiques demandées par les agents.
 - rapidement opérationnel pour les managers sur les actes incontournables de management, de communication, de techniques de planification, de conduite de projets...etc
- Une **véritable reconnaissance de la pénibilité** du travail traduite chaque année par une prime spécifique de pénibilité.
- Une **valorisation des agents** dans leurs pratiques et exercices professionnels traduite chaque année par une distinction.
- Une adaptation réglementée des portefeuilles par compartiments permettant d'évaluer le travail de l'agent prioritairement sur les DE Employables (DE EM) et de manière différenciée sur les DE Pas encore Employables (DE PE)
- Un paramétrage plus souple et flexible de l'outil Horoquartz
- Un guide de « bonnes pratiques des outils informatiques », disponible sur supports « papier », « bureautique », « numérique ». **La CDMT Emploi rejette tout outil informatique qui serait de nature à contrôler les agents à leur insu.**
- Une disposition de confort professionnel dans le but d'accompagner tout agent que se sentirait dépassé.
- Que toutes les composantes du Pôle Emploi de Martinique soient réunies pour travailler et faire des propositions à la DG sur un « statut unique » du personnel de Martinique

LES CONDITIONS D'EXERCICE

- ORGANISATION DU TRAVAIL
- OPERATIONNALITE

LES ESPACES DE TRAVAIL SURBOOKÉS

- Les bureaux et les ordinateurs sont très souvent en nombre insuffisant. Il ne peut y avoir moins de moyens opérationnels que d'effectif.
Il faut trouver le modus vivendi pour que la confidentialité opérationnelle ne soit pas bafouée, que la sécurité ne soit pas réduite voire inexistante.

LES RELOGEMENTS

- L'augmentation des effectifs de cette dernière année met en difficulté les organisations qui n'ont pas la capacité d'accueil nécessaire.
- Le projet de relogement des agences s'avère vital pour des conditions de travail optimales

LES MOYENS D'INTERVENTION SONT ÉPARPILLÉS

- Des moyens d'intervention (prestations, actions de formation, offres d'emploi, mesures incitatives...) insuffisants et inadaptés.

L'ACCOMPAGNEMENT N'A PAS DE STATUT

- L'accompagnement s'est rajouté comme mission de l'établissement. Il y a lieu de lui donner un statut officiel bien défini, capable de s'adapter aux réalités locales et aux situations particulières des personnes.
- Pas de moyens conséquents, notamment pour les accompagnements longs.
- A terme, il y a une forme d'impuissance qui s'installe car l'agent n'est plus en mesure d'apporter une plus-value au DE.

LA RELATION ENTREPRISE « DÉSTRUCTURÉE » ET LA VISITE D'ENTREPRISE « DÉLAISSÉE »

- Depuis plusieurs années, l'abandon de la visite d'entreprise a conduit à une baisse significative du recueil d'offres d'emploi et à une dégradation de l'image de Pôle Emploi.

LE CLOISONNEMENT PROFESSIONNEL ENTRE Ex ANPE ET Ex ASSÉDIC

- Le cloisonnement professionnel voulu par la Direction Générale et entretenu par les ELD constitue un danger insidieux qui impacte la cohésion professionnelle.

LA CDMT REVENDIQUE QUE :

- Chaque site continue à mener la réflexion sur les espaces de travail et les outils nécessaires pour conduire l'opérationnalité. Un plan de « Conduite de l'opérationnalité » peut être établi par les équipes professionnelles en synergie avec leurs managers.
- Un Plan de conduite du projet global immobilier jusqu'à son terme soit établi (avec révision concertée à la hausse des superficies de certains sites).
- Un Protocole de réception et de délivrance des services, avant l'ouverture de chaque projet immobilier, associant particulièrement les agents soit établi.
Les agents doivent être associés aux travaux depuis la création des plans jusqu'à la livraison du bâtiment.
- Une concertation élargie sur la mission et l'acte métier « Accompagnement », associant en amont, les agents, soit déclinée.
- L'établissement organise officiellement son intervention de manière plus ciblée, dédiée et structurée sur tous les types de demandeurs d'emploi.
- Les moyens d'intervention soient répartis en priorité pour l'employabilité des DE les plus éloignés de l'emploi. Toutefois, on garderait la possibilité de les mobiliser chaque fois que de besoin pour faciliter le recrutement durable de tout autre DE.
- Les jeunes soient éligibles sur tous les dispositifs sans aucune contrainte particulière à partir de validation de l'agent référent.
- La relation « Entreprise » soit modernisée et devienne une priorité pour toutes les agences à partir d'un plan d'action d'envergure de Pôle Emploi Martinique.
Ce plan d'action qui doit donner des résultats en termes de collecte d'offres et de reconquête de toutes les entreprises, devra être assorti de temps opérationnel conséquent et de prise en charge totale des visites d'entreprises des agents.
- Le travail soit équitablement organisé, partagé, structuré pour tous les agents de Pôle Emploi Martinique afin de mieux travailler ensemble.

L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

• PROJET SOCIAL DE POLE EMPLOI

Le Projet Social de Pôle Emploi, qui consiste à permettre aux personnes privées d'activité professionnelle d'être accompagnées pour trouver du travail, est ancré dans les territoires et contribue, de manière citoyenne, à la bonne évolution de la société.

Ce projet intègre de bonnes conditions de travail pour tous les salariés. Pour contribuer à l'amélioration de la délivrance de l'offre de services et des conditions professionnelles des agents, les différents sites seront relogés.

LE RETARD DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

- Un taux de chômage important et en augmentation
⇒ maintien de l'activité ⇒ pas de création d'emploi.
- Malgré tous les projets d'envergure conduits dans le pays ⇒ pas de décollage de l'activité.
- Un volume d'offres totalement insuffisant et en inadéquation avec les projets professionnels des DE.

LE PARTENARIAT

- Pôle Emploi doit perdurer à travers un partenariat actif. Il est nécessaire d'instaurer une vraie dynamique dans la mission essentielle du service public de l'emploi.
- Les initiatives locales issues des professionnels de l'insertion ne sont pas suffisamment promues.
- L'absence d'espace partenarial régulier et organisé se fait ressentir. Les synergies restent très ponctuelles. Les conventions sont signées de manière isolée.
- Il y a doublons dans les missions et les accompagnements.
- 2 faits essentiels : L'arrivée de la Collectivité Territoriale avec ses compétences décentralisées et la mise en place de l'Établissement public de formation. Comment l'établissement se positionne-t-il par rapport à ces évolutions institutionnelles ?

LA CDMT REVENDIQUE QUE :

- Les missions et le statut d'établissement public de Pôle Emploi soient renforcés et que l'externalisation et la sous-traitance soient totalement stoppées.
- La dématérialisation, avec le développement des services à distance, comme les plateformes téléphoniques, les services en auto-délivrance et les bornes en « libre-service », soit maîtrisée et ne soit pas un frein pour les nombreux demandeurs d'emploi en insuffisance de qualification et les bénéficiaires des minimas sociaux.
- Une Conférence Sociale Régionale sur l'Emploi soit tenue en Martinique en 2015, à l'initiative de Pôle Emploi Martinique, en lien avec l'Etat, les prestataires et tous les partenaires politiques, techniques, etc.
- Une obligation réglementaire voire législative soit faite de manière spécifique aux entreprises, tous statuts confondus, pour le dépôt de leurs offres d'emploi à Pôle Emploi Martinique
- Une disposition d'harmonisation des missions d'intervention pour l'emploi soit établie entre tous les partenaires politiques, techniques, prestataires...etc. Celle-ci permettrait de sortir des isolements, de reconnaître, et de distinguer les professionnels d'intervention.
- Les budgets liés à l'emploi fassent l'objet de concertation entre L'Etat et tous les partenaires politiques et techniques, afin d'optimiser, de mieux utiliser et de prioriser les moyens d'intervention.

L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES AGENTS

LA PROMOTION – LA RÉMUNÉRATION LE POUVOIR D'ACHAT

- L'évolution de carrière concerne la promotion professionnelle qui de fait améliore le pouvoir d'achat.
- La différence de statuts engendre une iniquité de traitement salarial.
- De manière globale, l'accès à la promotion ne se fait pas dans un cadre lisible et objectif. Le gré à gré n'est pas une procédure satisfaisante en comparaison à la sélection par épreuves de plus en plus réduite.
- Tous les dispositifs sont individualisés, assortis de critères d'appréciation subjectifs créant des zones d'ombre, des sentiments de discrimination, etc., qui impactent la santé mentale des agents.
- Baser la promotion et l'augmentation des traitements sur des objectifs individuels, génère des comportements individualistes, qui non seulement desservent la performance, la production mais fragilisent les communautés de travail, pourrissent le climat social et augmentent le risque psychosocial.
- Il existe actuellement, « 5 statuts » à Pôle Emploi : les Ex-ANPE, les Ex-Assedic, les « optants », les « non optants » et les nouveaux recrutés. Ces différences créent une discrimination qui n'offre pas aux salariés les mêmes conditions de vie.

LE TEMPS PARTIEL

- Les conditions de prise du temps partiel restent contraignantes et n'offrent pas une équité de traitement dans le décompte des horaires.

LA CLASSIFICATION

- Ce dossier étant ajourné à ce jour, nous ne pouvons qu'attendre le référé du tribunal qui rendra sa décision le 10 mars prochain... à suivre



LA CDMT REVENDIQUE QUE :

- La construction d'un statut unique soit une priorité absolue afin de sortir de 2 statuts totalement discriminants l'un par rapport à l'autre. « A travail égal, le salaire doit être égal ». L'ouverture impérative d'une véritable négociation pour enrayer les disparités entre les 2 statuts et installer les bases d'un « statut unique »
- Les conditions actuelles du temps partiel soient révisées pour sortir de nouvelles discriminations faites notamment aux femmes
- Toute diminution du traitement de base issue de la classification, même au profit de compensation sous forme de prime, soit refusée.
- Les dispositions issues de la classification fixant le contenu des activités, les métiers, les déroulements de carrière et les niveaux de rémunérations répondent bien aux missions de Pôle emploi, fixées par la loi et soient adaptées à notre contexte martiniquais.
- Le travail collectif du Pôle Emploi ne soit pas individualisé par une contrainte opérationnelle abusive fixant des objectifs individuels insurmontables au mépris d'un tissu économique moribond sur lequel les agents n'ont aucune prise.
- Un plus grand nombre de promotions soient possibles dans un principe d'égalité d'accès de tous les agents, et ce, quelque soit le statut de l'agent.
- L'évolution de carrière soit effective pour chaque agent par le maintien de l'automatisme, par la promotion, par la révision de salaire, par des objectifs individualisés réalisables, réalistes, cohérents, mesurés et objectivés au nom du résultat collectif
- De même que la part des 25% soit incluse dans le traitement de base des agents sous CCN, que les 40% soient intégrés dans le traitement de base des agents publics, ainsi que les salaires supplémentaires de 2,58 mois.
- Une commission des parcours professionnels et de révision de la classification soit créée
- Une concertation soit ouverte sur les décisions subjectives liées aux objectifs individualisés, à la « manière de servir »...etc. Il est nécessaire de trouver un processus transparent afin de clarifier les décisions. Comme cela se fait pour le statut public, une épreuve adaptée et modernisée, serait de nature à garantir la transparence et l'objectivation des décisions dans le statut privé
- Une commission paritaire « unique » locale soit mise en place afin de traiter de manière transparente tous les mouvements liés à l'évolution de carrière et à la mobilité des agents publics et privés.

LES EFFECTIFS

L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

- La CDMT Emploi met en garde contre toutes formes d'augmentation d'effectif qui serait circonstanciée. Elle prône la durabilité des contrats en CDI et du nombre de postes. Que les postes attribués en 2013, en 2014 ne fassent l'objet d'aucune mesure future de reversement sous prétextes d'atteinte de sureffectif, ou de disparition de dispositifs.
- Le calcul « charges/moyens » doit s'établir à partir de critères objectifs qui fassent ressortir l'ampleur de la tâche professionnelle.

L'ARRIVÉE DES NOUVEAUX COLLÈGUES

- La Direction n'a pas le droit de les mettre en difficulté en les positionnant sans formation sur les postes de travail. Qu'ils entrent en formation initiale au plus vite pour l'apprentissage du métier.
- Ensemble nous devons construire cette osmose entre « nouveaux » et « moins nouveaux » pour assurer la pérennité de l'établissement, de notre gagne-pain.

LE DÉPART À LA RETRAITE DES SÉNIORS

- Eu égard à la pénibilité insidieuse de nos métiers, des dégradations effectives de notre santé morale et physique, au positionnement de l'établissement sur une mission de service public de plus en plus compliquée, le départ anticipé des agents seniors volontaires doit être possible dans les meilleures conditions.

LE DOSSIER IRCANTEC

- Depuis l'ANPE, la Direction ne respecte pas le décret N° 70 – 1277 du 23 Déc 1970 – Article 7 alinea 3 qui précise : « Pour les agents exerçant ou ayant exercé des fonctions hors du territoire de la France métropolitaine, la rémunération prise en considération est égale à celle que percevrait un agent qui occuperait à Paris un emploi de niveau hiérarchique équivalent et requérant une qualification professionnelle identique ». En clair, l'assiette de cotisation de l'Ircantec ne comprend pas l'indemnité de vie chère dans les DOM-TOM.

LA CDMT REVENDIQUE QUE :

- Les pouvoirs publics continuent à renforcer les moyens humains et matériels de Pôle Emploi Martinique.
- Le dispositif « Calcul Charges/moyens » soit présenté et mis à la disposition de la représentation du personnel
- Ce dispositif « Calcul Charges/moyens » intègre les difficultés de l'établissement, de la conjoncture conduisant bon nombre d'agents dans la fragilité, les RPS... dans les ratios charges/moyens d'opérationnalité
- Les nouveaux entrent en formation initiale le plus rapidement possible afin de sécuriser leur évolution. : formation avec une approche globale de l'insertion et de l'emploi, psychosociale de la demande d'emploi, une connaissance de l'environnement socio-économique et du marché du travail...etc
- L'établissement aille encore plus loin dans la réduction du temps de travail de 35h à 32h avec embauches effectives afin de contribuer à résoudre le chômage massif de la Martinique en recrutant plus de jeunes martiniquais à Pôle Emploi.
- Les agents seniors volontaires bénéficient d'un droit de départ anticipé à la retraite. Dossier qui relève d'une impérieuse nécessité de mise en œuvre d'une disposition officielle.
- Tout agent âgé de plus de 55 ans fasse l'objet d'un aménagement de temps de travail, de fonctions et de tâches professionnelles sans perte de salaire, dont les critères spécifiques seraient établis par concertation avec les OS représentatives dans le Pôle Emploi Martinique.
- Tout agent âgé de plus de 55 ans fasse l'objet d'un « bilan de carrière professionnelle » dans l'intérêt de corriger toute discrimination subie pendant la carrière concernant l'absence d'évolution de carrière, les plafonnements de longue durée dans la grille indiciaire, la perte de pouvoir d'achat liée aux « incidents et accidents » conséquents pendant la carrière...etc.
- Eu égard au taux de chômage en Martinique, chaque départ à la retraite soit automatiquement remplacé par un jeune.
- L'ouverture d'une concertation régionale sur le dossier Ircantec permette aux agents concernés d'avoir plusieurs choix quant à la régularisation des montants de cotisations prélevés indûment et à l'estimation du préjudice subi

LE PARTENARIAT SOCIAL

DIALOGUE SOCIAL

- Une bonne qualité du dialogue social doit viser à sécuriser le personnel. Les efforts réalisés par les agents dans un contexte de fusion difficile imposent que la DG et l'Etat mettent les moyens pour que les conditions d'exercice soient acceptables.
- Le dialogue social au Pôle Emploi Martinique inclut, à minima, toutes formes de négociation, de concertation, de consultation ou simplement d'échange d'informations... entre les Directions Générale et/ ou Locale et les représentants du personnel sur des questions d'intérêt commun, liées à l'exercice professionnel, à la politique économique et sociale de l'établissement.



LA CDMT REVENDIQUE QUE :

- Les positions syndicales soient mieux prises en compte.
- Les mises en œuvre des décisions prises et votées en Instances Représentatives du Personnel soient respectées.
- Chaque élu des instances représentatives du personnel soit équipé en moyens modernes de communication et téléphonie mobile
- Les élus des IRP soient respectés, en termes de transmission d'informations, lisibilité et clarté des procédures. Chaque dossier ou chantier doit faire l'objet systématique d'une transmission au préalable d'un dossier complet sur le dossier ou chantier.
- Les relations avec les services «Relations sociales» soient plus fluides.
- Sur les grands dossiers et chantiers, les représentants des Organisations Syndicales représentatives des Outre-mers soient effectivement présents pour porter la position, les revendications de leur syndicat, avec prise en charges des déplacements et hébergement par la Direction Générale.
- La personne morale syndicale soit dépositaire et souveraine de la composition des personnes physiques qui doivent la représenter et siéger dans les Instances Représentatives du Personnel. Rejet des dispositions « anti représentation du personnel » permettant de siéger en « son nom propre » dans une IRP.
- Les dispositifs démocratiques soient modernisés en validant le résultat des organisations syndicales arrivant en tête des suffrages et en rejetant toutes les décisions liées au « bénéfice de l'âge » de nature à fausser la démocratie représentative.
- Chaque année, un plan d'«Evaluation et de Modernisation du Dialogue Social» soit mis en place, pour permettre de faire le point concret sur le dialogue social, les résultats et objectifs atteints.
- Les chômeurs aient en priorité accès au travail, à la formation préalable à l'emploi.
- Le droit de tous les chômeurs et précaires soit respecté et en lien avec un niveau acceptable et digne de rémunération et de prestation. La CDMT EMPLOI est totalement solidaire et s'associe à leur détermination pour la conquête de « nouveaux droits de confort social ».

CONCLUSIONS

PLATEFORME REVENDICATIVE NON EXHAUSTIVE.

Le Syndicat CDMT EMPLOI Martinique, continue à travailler sans relâche dans l'intérêt du plus grand nombre.

Que les Directions Régionale et Générale comprennent bien que les personnels doivent avoir des moyens, des conditions de travail, des objectifs réalisables pour exercer et tendre vers l'épanouissement professionnel.

Il est inacceptable que des collègues viennent au travail à reculons.

Le partenariat social doit être en capacité d'apporter des réponses aux revendications en lien avec les attentes des personnels.

Au moment où les gouvernants réduisent les budgets afin de conforter des actions communes entre pays, les personnels qui sont en première ligne dans l'action de l'Etat, notamment sur la question du chômage, ne sauraient faire les frais de l'insatisfaction des populations et accuser une dégradation de leur santé mentale et physique.



LES ELUS CDMT DANS LES INSTANCES

COMITE D'ETABLISSEMENT

- Nicole PONSAR • Augustine VICTOR
Edith LAHAUT • Jean-Michel VERROUX
Jean-Michel TERRINE • Gladys HORTENSIA
Catherine BARON-GAUTRY
Chantal JEANNE-ROSE (Représentante Syndicale)

CHSCT : COMITÉ D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ / CONDITIONS DE TRAVAIL

- Chantal JEANNE-ROSE – Laure LABEAU
Mario MOREAU (Représentant Syndical)

DELEGUES DU PERSONNEL

- Jean Michel VERROUX • Laure LABEAU
Maud ACHY • Jenny KONATE
Christelle FIBLEUIL-REMY • Pascal LAMPIN

LE BUREAU CDMT

Secrétaire Générale : Laure LABEAU
Secrétaire Adjointe : Edith LAHAUT
Trésorière : Augustine VICTOR
Trésorier Adjoint : Jean Michel VERROUX
Coordinatrice des instances : Jenny KONATE
Communication : Mario MOREAU

CPLU : COMMISSION PARITAIRE LOCALE UNIQUE

- Sabrina PHALIPPOU • Danielle ZONZON
Gérard ROMAGNE

COMMISSION EGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Catherine BARON-GAUTRY • Chantal JEANNE-ROSE

COMMISSION FORMATION

- Gladys HORTENSIA • Edith LAHAUT
Gérard ROMAGNE

COMMISSION LOGEMENT

- Maud ACHY

COMMISSION ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

- Jean Michel VERROUX • Gladys HORTENSIA
Augustine VICTOR • Nicole PONSAR
Jenny KONATE • Maud ACHY • Jean Michel TERRINE

NOUS CONTACTER :

Syndicat CDMT Emploi Martinique
Carrefour Mangot Vulcin
97232 LAMENTIN

Tél : 0596.57.05.77

Syndicat.CDMT-Martinique@pole-emploi.fr