

ACTUALITES DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE 05 mai 2015



Point spécifique bilan social et rapport de situation comparée

Point 1 : Approbation des PV : unanimité

Point 2 : Vote sur la présidence de la commission économique

Le SNU présente la candidature de Sabine Landrevie

Pour : FO, SNU, CGT, CFDT, CFTC, SNAP

Abstention : CGC

Sabine Landrevie est élue à la majorité

Point 3 : Externalisation des attestations employeur

Un court débat s'engage avant passage au vote

Le SNU réitère qu'il n'est pas favorable à l'externalisation des activités notamment parce que cela entraîne une perte de savoir-faire en interne et un nouveau désengagement de nos missions. Que ces activités soient ou non considérées par la Direction comme le cœur de nos métiers.

Passage au vote sur l'externalisation du traitement des AE

Pour : CGC

Abstention : SNAP

Contre : CGT, FO, CFDT, CFTC, SNU

Point 4 : information en vue d'une consultation sur le bilan social 2014 et le rapport de situation comparée.

Echanges préalables sur la polémique liée aux absences des agent-es publics au cours duquel la Direction déclare désapprouver totalement les prises de parole du SNU auprès des médias sans bien entendu faire état de la situation concernant la CFDT qui a commenté le bilan social et l'a diffusé sur son site. Deux poids deux mesures comme toujours ! Nous réitérons notre position.

LE BILAN SOCIAL 2014 :

TAUX DE CDD :

Le SNU s'étonne que rien n'apparaisse sur le taux de 5 % de CDD auquel pôle emploi a entendu se conformer via la CCN qu'il a signé. alerte sur le taux de CDD auquel la Direction a entendu se conformer par rapport à la CCN .

Le SNU rappelle aussi que le CDI doit être la règle et que malheureusement les établissements ne jouent pas le jeu !

Le SNU a demandé que les motifs de recrutement en CDD soient indiqués par type de contrat notamment pour mieux suivre les évolutions dans les régions !

AGE MOYEN ET PÉNIBILITÉ DU POSTE :

Le SNU alerte également sur le « vieillissement » des agent-es indiquant que cela pose la question de l'adaptation des postes au cours de la carrière qui peuvent être plus ou moins « pénibles » .

Le SNU estime que Pôle Emploi doit engager une réflexion pour permettre de mieux vivre et plus longtemps dans son poste de travail aujourd'hui à Pôle emploi et tout au long de sa carrière.

Du point de vue de la Direction :

Elle considère qu'en effet pour le moment aucun travail n'a été fait sur l'âge et les postes occupés au sein de pôle emploi, elle indique que c'est un travail à engager en 2015 voire 2016.

LE TAUX D'ABSENTÉISME :

La Direction concède de rajouter le taux global. Elle indique à nouveau qu'il n'y a pas plus d'absentéisme chez les agent-es publics que chez les agent-es privés que ces absences sont proportionnelles au nombre des longues maladies.

En effet la différence s'explique notamment par le fait que la protection des agent-es publics est plus fortes dans ces cas car elle va jusqu'à 5 ans de prise en charge de la longue maladie contre 3 ans pour les agent-es privés.

LES MOBILITÉS INTERNES:

La permutation pour la Direction reste une possibilité mais qui est très difficile à mettre en œuvre car c'est à emploi similaire ce qui devient de plus en plus complexe.

Elle ré-affirme que tout poste doit être diffusé aux agent-es en CDI pour régler prioritairement les questions de mobilité interne et ce n'est qu'ensuite qu'il est possible de titulariser des CDD.

LES RÉMUNÉRATIONS SELON LES STATUTS PUBLICS OU PRIVÉS :

La DG indique avoir la comparaison des rémunérations entre les privés et les publics en prenant les agent-es GDD et intermédiation privés et les niveaux 2 et 3 publics, l'écart est de 1,2 % au profit des privés mais pour les agent-es publics est inclus la sur rémunération des DOM notamment la prime de vie chère qui rentre dans la moyenne globale de tous les publics et donc augmente artificiellement les rémunérations de tous.

FORFAIT JOUR POUR LES CADRES :

Nous attirons également l'attention de la Direction concernant le forfait jour et le fait que la garantie d'application des 35h n'est pas donnée, ce qui est contraire à la loi, nous demandons donc à ce titre de revoir cet accord.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES :

Le SNU demande que le motif de rupture conventionnelle soit donné par région et demande de savoir comment l'établissement s'assure de l'accord du salarié.

Le SNU alerte tout particulièrement sur les populations concernées par la rupture conventionnelle. Nous constatons qu'elle se pratique chez les cadres qui représentent 59 % du nombre de rupture conventionnelle alors que cette population ne représente que 13% de la population totale de Pôle emploi.

En parallèle on s'aperçoit lorsqu'on a les chiffres en région qu'il y a de plus en plus de licenciement pour inaptitude pour la catégorie des employé-es. Nous demandons d'avoir des chiffres plus fin sur le nombre de refus de rupture conventionnelle par cadre d'emploi, et le chiffre des licenciements pour inaptitude.

Sans stigmatiser aucune population le SNU souhaite savoir si la direction a une politique en matière de rupture conventionnelle et si les demandes sont examinées de la même façon qu'elles émanent de cadre ou d'employé-es.

Du point de vue de la Direction :

Elle précise qu'elle ne donnera pas le chiffre par établissement des ruptures conventionnelles. Elle précise que ces ruptures sont faites d'un commun accord entre les parties qui entendent se séparer de gré à gré. La Direction ajoute qu'elle reçoit plus de demande que ce qu'elle n'en valide.

Quant à la moyenne d'âge des personnes qui ont une rupture conventionnelle ce sont plutôt des agent-es proches de la retraite mais elle considère que ce n'est pas un système de pré retraite, comme ce n'est pas plus un élément de politique de ressources humaines. La direction ajoute un message subliminal à destination du SNU certainement, que selon elle moins on fait de publicité à l'extérieur sur ces cas mieux on se porte collectivement !

La Direction donne son accord pour avoir les éléments relatifs aux licenciements pour inaptitude. Mais reprécise que tous les motifs pris ensemble de démissions, licenciement ou rupture conventionnelles ne représentent même pas 5 % des départs de Pôle emploi.

Elle reconnaît qu'il y a plus de rupture conventionnelle chez les cadres mais en effet un cadre qui n'est plus en cohérence avec la politique de pôle emploi pourrait être plus enclin à quitter l'entreprise. Elle se défend pour autant de se servir de ce type de rupture pour se « débarrasser » de cadres qui ne seraient plus en adéquation avec les lignes de Pôle emploi.

Enfin elle précise qu'en matière de politique de départ de Pôle emploi les ruptures conventionnelles sont un outil et pas une fin en soi.

MÉDECINE DU TRAVAIL :

Le SNU intervient sur les difficultés à pouvoir recourir à la médecine du travail y compris pour les cas obligatoires dans beaucoup de régions et alerte la direction que l'impossibilité de faire passer les visites ne la dédouane pas de ses responsabilités d'employeur notamment en cas d'accident.

La Direction regrette cet état de fait et dit qu'elle intervient à tous les niveaux dans les établissements et auprès des préfetures mais reconnaît que cela ne la soustrait pas pour autant à ses obligations et leurs conséquences

LES DOM :

Le SNU questionne enfin la direction sur le devenir de l'interDOM, la direction nous informe que le groupe a été réuni une dernière fois il y a 3 ans mais que depuis il a été dissout. Ce sont désormais les directeurs régionaux de ces établissements qui ont en charge de mettre en cohérence les dispositifs et faire remonter à la DG les problématiques spécifiques.

LES ACCIDENTS DE TRAJET :

Le SNU alerte sur les questions d'accident et repose la question des personnels temporaires pour lesquels la Direction va redonner des informations pour préciser où ils interviennent

LES FORMATIONS :

Le SNU alerte sur la place faites aux formations dédiées à l'adaptation au métier (99 %) alors que très peu de place est donnée aux formations dédiées au perfectionnement ou à l'entretien des connaissances. Ce choix va selon nous à l'encontre d'objectifs de déroulement de carrière harmonieux qui permettent une progression continue des agents tant sur le plan des qualifications que sur celui des salaires. Nous demandons donc qu'une place plus significative soit donnée à ces autres secteurs.

La Direction précise que la formation est un investissement important pour l'adaptation au poste de travail et peu en revanche pour le perfectionnement car par nos missions on nous demande d'évoluer souvent, mais certaines formations pourraient selon elle être du perfectionnement (OTLV, NCAC).

La Direction en fin de point bilan clôture en indiquant qu'elle prévoit une consultation sur le rapport social le 21 mai

Le SNU est intervenu pour s'étonner de n'avoir aucun détail de l'action des assistantes sociales dans un bilan ...social

LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

Une présentation rapide est faite par la Direction du rapport de situation comparée avec une focale sur les promotions de femmes sur les postes de cadres et les objectifs annoncés de la DG de lutter contre le plafond de verre.

Le SNU alerte sur la question des promotions par changement de cadre d'emploi et indique la nécessité d'avoir des indicateurs sur plusieurs années pour avoir une véritable vision sur une évolution des situations sur plusieurs années.

Pour nous cela pose aussi la question de mettre en place ou non des quotas par exemple de candidats pour les postes de cadres ou AMT selon les cas afin de favoriser plus les candidatures féminines.

Cela pose aussi la question du présentisme dans les locaux mais aussi au travers de la gestion des mails

Nous posons à la Direction la question d'une réelle volonté de faire au-delà des discours qui pourrait se traduire par la fermeture de l'accès aux BAL professionnelles en dehors des heures de travail.

La progression des femmes va aussi de pair avec la question de la mobilité « imposée » qui souvent est un véritable frein à la progression des carrières des femmes.

Quant à l'embauche de personnel masculin il nous faut changer la représentation de nos métiers.

Pour ce qui est de la politique de promotion le SNU considère qu'il faut se donner les moyens d'avoir une politique volontariste et courageuse en la matière.

Pour nous cela passe aussi par les moyens que l'on se donne pour répondre à ces objectifs car si tout est pris sur le fameux 0,8 % dédié à la NAO nous ne sommes pas prêt d'y arriver.

Du point de vue de la direction :

La direction considère que le débat va se poursuivre mais il est en lien avec les négociations de l'accord égalité professionnelle qui est en cours.

Concernant les rémunérations elle indique qu'on peut constater qu'un écart subsiste entre les rémunérations hommes femmes même si pour les agents de maîtrise cet écart est quasi nul.

La comparaison est autrement différente pour les cadres où on voit un écart de 6 % dans les cadres dirigeants alors que dans les employés le différentiel est autour de 2 % dans la maîtrise en revanche il n'y a quasi aucune différence. La direction reconnaît qu'il reste encore un travail à faire et qu'il y a une problématique pas seulement du plafond de verre puisque les femmes concernées ont franchi le cap des cadres dirigeants mais il en ressort malgré tout des disparités salariales qui snt selon la Direction le résultat d'années de pratique

Le SNU indique encore une fois que les progrès passeront par les moyens y compris financier, ce à quoi la Direction répond qu'aucun budget supplémentaire n'est mis sur la table, (rappelant au passage que le budget classification de 30 millions sera rendu à Bercy selon le jugement du tribunal le 26 mai) elle propose en l'absence de budget supplémentaire qu'un pourcentage précis du 0,8 soit affecté à répondre aux écarts salariaux hommes femmes.