

# MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES, MOBILITÉS PROFESSIONNELLES : LES NÉGOCIATIONS SONT EN COURS....



## Quelques enjeux dans cette négociation :

Pour une entreprise ou un établissement public notamment, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) est un outil de gestion RH qui vise à anticiper et accompagner les évolutions sociales, économiques, technologiques et organisationnelles. Les dispositions d'une GPEC sont obligatoirement négociées.

A Pôle Emploi, la Direction Générale a engagé - suivant un rythme accéléré - cette négociation le 05 juillet 2016. Ces négociations se sont poursuivies les 15 et 28 septembre derniers. Elles se sont prolongées les 12 et 18 octobre, le point final étant fixé au 25 octobre 2016.

Le SNU regrette qu'à Pôle Emploi les enjeux de cette négociation soient seulement circonscrits aux orientations « stratégiques » décrétées par la DG, dont OSSPP (*Organisation Simplifiée pour un Service Personnalisé et de Proximité*) notamment. Deux catégories de personnels sont plus particulièrement et directement visées dans l'immédiat : les conseillers GDD et les collègues des fonctions support.



## L'emploi de conseiller / conseillère GDD : quel avenir ?

Extrait de l'annexe du Projet d'accord GPEC V.2.1 :

Conseil en Gestion des droits	Activités en décroissance et en évolution.	<p>Evolution quantitative : Le niveau de décroissance des ressources sur ces activités sera fonction des baisses de charges générées par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation ; les ressources ainsi libérées seront prioritairement réallouées vers les activités de conseil en emploi.</p> <p>Evolution du contenu : Renforcement de la personnalisation du service, proactivité.</p>
-------------------------------	--	---

Au 31/07/2016, Pôle emploi compte près de 8000 conseiller-es GDD dans l'ensemble du réseau. La Direction Générale, depuis l'instauration d'une politique de dématérialisation tous azimuts enclenchée par le plan PE 2015 et confirmée - voire amplifiée et accélérée - dans la stratégie PE 2020 estime le métier de conseiller / conseillère en GDD en « décroissance » c'est-à-dire « nécessitant d'y allouer moins de ressources » (cf. accord).

Le SNU a toujours été constant en dénonçant les effets néfastes de cette dématérialisation à outrance, pour les emplois existants dans le réseau et tout particulièrement pour les collègues spécialisés en GDD et les usagers et usagères allocataires.

Accompagnée par quelques OS (CFDT-CGC-SNAP-CFTC) depuis déjà 5 ans, la DG accélère le démantèlement de cette mission de service public et de ses emplois. Elle propose que les conseillers GDD évoluent vers des emplois à forte « croissance » c'est-à-dire « nécessitant d'allouer plus de ressources » comme celui de conseiller à l'emploi.

**En résumé, pour la DG et ses soutiens les conseillers et conseillères GDD vont subir de profonds changements, tout en nous promettant une qualité de service équivalente !**



# Pour les collègues exerçant dans les fonctions support : quel avenir ?

Aujourd'hui, Pôle Emploi compte environ 5500 collègues dans ces activités dites « Support ». Ces collègues sont en grande majorité employés et techniciens même si on y compte une proportion certaine de cadres et agents de maîtrise.

Souvent exercées en structures telles que les Directions Régionales ou les Directions Territoriales, les activités réalisées par nos collègues sont, pour le SNU, essentielles. Elles garantissent une délivrance des services aux usagers et aux agents au quotidien sur l'ensemble des territoires.

**Le SNU s'inquiète des perspectives tracées par la DG pour l'avenir de ces structures mais surtout d'un grand nombre de collègues y travaillant.**

Tout d'abord, le développement de la « digitalisation » dans les fonctions support est annoncée avec son lot de dématérialisation et d'automatisation des activités professionnelles.

La seconde raison d'inquiétude pour le SNU réside dans les ré-organisations en cours au sein des 13 anciens établissements fusionnés en 7. Par exemple, 13 directions régionales RH qui doivent fusionner en 7, ou 13 directions régionales achats qui doivent fusionner en 7, etc...

**Ces inquiétudes sont pointées dans le projet d'accord GPEC. En effet, dans l'annexe du projet d'accord GPEC V.2.1, il est dit :**

Activités des fonctions support	Activités globalement en décroissance	Evolution quantitative :  Le niveau de décroissance des ressources sur ces activités sera fonction des baisses de charges générées par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation. Ces activités sont globalement en décroissance. Les évolutions devront être appréciées de façon différenciée en fonction des métiers et des établissements.
---------------------------------	---------------------------------------	---

Cela confirme que le SNU, souvent caricaturé en syndicat du NON, a raison de maintenir un haut niveau d'exigence et de proposer d'autres solutions, car d'autres possibilités existent. Encore faudrait-il que l'unité syndicale soit au rendez-vous devant ces enjeux majeurs et que la DG soit en capacité d'écouter et de prendre en compte les points de vue différents des siens. C'est ce que le SNU appelle le dialogue social efficace pour le plus grand nombre.

**Dans cette négociation d'un accord GPEC, le SNU continue de revendiquer un accord protecteur pour tout le personnel, synonyme de droits nouveaux pour le plus grand nombre, permettant de garantir, a minima, le choix à la mobilité professionnelle et/ou géographique avec des règles nationales connues de toutes et tous.**

**GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**



**POUR DEFENDRE VOS DROITS SUR QUEL SYNDICAT COMPTEZ-VOUS ?**

