



### CONSULTATION SUR LES ART. 34 ET 36, CHAPITRE 3 DU TITRE II DU PROJET DE LOI « LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

La consultation porte sur la loi qui détermine notamment le contrôle de la recherche d'emploi. Les partenaires sociaux de la convention tripartite se sont accordés à porter la consultation du projet de loi devant le CCE de Pôle emploi.

La DG exécute et s'accorde à dire que le projet n'est pas finalisé.

**Votes :** Contre: FO, CGT, SNU, CFDT    Pour: 0    Abstention: CFTC, CGC, SNAP

#### POUR LE SNU

Il est inconcevable que Pôle emploi, dont les missions sont notamment l'accompagnement et le versement des indemnités, détermine lui-même les critères permettant la radiation. Laisser à la main d'un contrôleur de Pôle emploi des critères de radiation « imprécis » en un lieu défini ne permet pas d'assurer une gestion saine et équitable du contrôle sur le territoire français. Aujourd'hui, les critères de l'offre raisonnable d'emploi restent à définir.

**Pour le SNU, il est nécessaire que les services du Ministère du Travail reprennent leur mission de contrôle pour garantir aux demandeurs d'emploi une nécessaire neutralité.**

**Pour finir, le SNU préfère que Pôle emploi se consacre essentiellement à l'accompagnement des demandeurs d'emploi plutôt qu'à contrôler ces derniers.**

#### RETOUR SUR LA CONCERTATION INTERNE

4500 ateliers ont été mis en place. 27000 agents ont participé soit par plateforme ou atelier. Le retour est très positif pour la DG. Plusieurs dizaines de milliers de remontées.

Propositions analysées en région. 50 propositions les plus likées sur la plateforme sociale recensées. La concertation a été suivie par une concertation auprès des usagers, DE et entreprises : 5000 participants.

**Sur les points de vigilances :** la DG déclare en faire un point d'entrée important sur les futures négociations de la convention tripartite. La DG : Les services de l'Etat et de l'Unedic seraient très intéressés par cette concertation. Pas d'objectif de participation. Pas de pression. Partage de la consolidation des résultats avec le CCE.

#### POUR LE SNU

La démarche ne peut être valable si on s'assure que la parole des participants est libre, entendue et prise pour compte. Pour cela, des garde-fous doivent être mis en place. Ne tombons tout de même pas dans l'angélisme. L'Etat et les partenaires sociaux ont déjà en tête les orientations futures de la gestion de l'assurance chômage. Nous dire que les points de vigilances deviendront des points d'entrée importants dans les négociations de la convention tripartite nous semble illusoire. Les propositions faites par Pôle emploi auront le poids qu'elles auront. Si elles ne résonnent pas auprès des décideurs ou si elles sont coûteuses à leurs yeux, il est fort probable qu'elles ne soient pas mises en œuvre dans les axes de la future convention tripartite.

### PRÉSENTATION DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE POUR LES AGENTS DE PE ET LES DE

Le prélèvement à la source est désormais obligatoire au 1er janvier 2019.

2 axes dans la présentation de la DG, un axe salarié à Pôle emploi et un axe demandeur d'emploi.

#### Pour les agents :

3 nouvelles mentions sur le bulletin de salaire

- la ligne de prélèvement
- le net à payer avant prélèvement
- le net à payer après prélèvement.

#### Pour les demandeurs d'emploi :

Le montant de l'impôt à la source, le taux appliqué et le taux par défaut seront communiqués aux demandeurs d'emploi.

La direction nous informe qu'elle va outiller les conseillers pour renseigner les usagers de Pôle emploi. Le dimensionnement des dispositifs d'accueil sur le sujet sera établi à partir d'Octobre 2018 où la DG Pôle emploi et la DGFIP feront le point sur les publics concernés. Selon la DG, nous avons un devoir d'information auprès du demandeur d'emploi.

Nous devons donc donner les premiers éléments. Une communication sur l'intranet à la rentrée expliquera le dispositif. C'est le taux d'imposition qui sera applicable sur le net imposable.

#### POUR LE SNU

Il n'est pas concevable que les conseillers renseignent à l'accueil le montant du prélèvement à la source, le taux appliqué ou le taux par défaut. Cela engagera un acte professionnel sur un élément que Pôle emploi ne maîtrise pas pleinement. Le conseiller à l'accueil risque de se trouver en situation de travail inconfortable voire dangereuse. En effet, les agents des finances publiques accueillent les contribuables dans des bureaux fermés.

La zone d'accueil ouverte de Pôle emploi ne se prête pas à l'exercice.

**PROCHAIN CCE LE 20 JUILLET 2018**





## RETOUR PAR LES REPRÉSENTANTS DU CCE DE LA DEUXIÈME RENCONTRE DU NOUVEAU PARI DE LA CONFIANCE, 16-17 AVRIL 2018

LE PROJET NOUVEAU PARI DE LA CONFIANCE OU « ENTREPRISE LIBÉRÉE » À PÔLE EMPLOI...

### POUR LA DIRECTION GÉNÉRALE

**Objectifs** : laisser des marges de manœuvre à des agences, disposer d'éléments d'évaluation, observer la performance opérationnelle et modéliser de nouvelles formes de management.

**3 indicateurs** : le taux de retour à l'emploi, la satisfaction des usagers et sur le volet performance sociale, ce qu'en tirent les agents.

La DG déclare qu'il est utile de laisser le temps aux agences car certains indicateurs de production dans certaines agences sont en baisse mais l'indicateur satisfaction des usagers est en forte progression. La DG réfléchit en analysant la différence entre le mode laboratoire avec un mode plus généralisé. L'intelligence collective est recherchée pour garantir une égalité de traitement.

24 agences sont embarquées + PES. Toutes les régions y participent désormais.

Le 11 juillet 2018, un séminaire se tiendra pour embarquer des fonctions supports volontaires.

2 élus du CCE ont participé en tant que témoins à la deuxième rencontre du NPDC. Un temps a été consacré à un témoignage sur l'entreprise libérée pendant cette rencontre.

### POUR LE SNU

Ce nouveau modèle organisationnel appelé « Entreprise Libérée » consiste à laisser les salariés prendre des initiatives individuelles plutôt que de leur imposer des directives suivies de contrôles. Le postulat de base repose sur un climat de confiance et de reconnaissance des agents dans lequel leurs compétences peuvent pleinement s'exprimer, si et seulement si, une liberté totale leur est accordée. Le système hiérarchique classique est remplacé par une structure plate où les agents s'auto-dirigent, avec un effet accélérateur sur le bien-être au travail.

Des règles garantissent l'espace de liberté de chacun. Elles sont définies collectivement pour encadrer le fonctionnement de la structure. L'autonomie est placée au cœur du système managérial.

Si on peut considérer que ce modèle apporte une amélioration de la motivation, du travail collaboratif grâce à une organisation plus agile, ce modèle peut devenir destructeur pour les agents. Les risques de dérives peuvent vite survenir. Un petit groupe d'agents peut prendre le « pouvoir ». La responsabilité de chacun à devoir rendre des comptes au collectif peut pousser à l'augmentation du stress voire le burn-out. De plus, rien nous assure que l'utilisation du modèle ne sera pas dévoyée par la direction dans le but de réduire les coûts notamment les charges salariales en diminuant les postes de cadres intermédiaires. Pour se faire, le SNU pense que la direction emploie la méthode la plus souple appelée « changement incrémental ». Cette méthode est la plus efficace car elle permet un changement plus indolore en ouvrant petit à petit l'espace d'autonomie des agents et en réduisant progressivement le contrôle. Mais la perte de pouvoir statutaire est un réel frein pour certains managers. Le modèle ne peut fonctionner que si l'ensemble est cohérent. Si, par exemple, la confiance accordée par les dirigeants ne se traduit pas concrètement dans les faits, alors l'autonomie accordée n'en sera qu'illusoire.

**Le modèle Entreprise Libérée peut vite résonner comme le Lean management qui, par ses dérives, génère aujourd'hui des dangers sur la santé des agents.**

### SIRHUS

Module Recrutement Mobilité intégré dans SIRHUS le 5 juillet. La Bourse des Emplois intègre SIRHUS. Les agents pourront être alertés sur les offres d'emploi et y postuler notamment sur les offres de mission temporaire d'expert métier (Art.25 de la CCN). Un formulaire dédié accessible toute l'année permettra d'exprimer un souhait de mobilité ou de permutation.

Diffusion des offres en ligne sur pole-emploi.org et sur pole-emploi.fr automatiquement. 130 recruteurs RH formés en France. 27 relais SIRHUS en région pour l'assistance à l'utilisateur.

E-learning succinct pour les agents et les managers avec présentation des nouveaux services. Support d'animation pour les réunions en agence. Gestion du recrutement au niveau des directions régionales qui fixent leurs modalités.

Sur le recrutement, la direction déclare en séance qu'il n'y aura pas de licenciements à Pôle emploi et nous invite à le dire. SIC !

### POUR LE SNU

Le SNU reste vigilant sur la charge de travail supplémentaire en RH que pourrait apporter la gestion de ce nouvel outil à la fois interne mais aussi externe.

Nous avons déjà dénoncé les problèmes que rencontrent les agents à l'utilisation de SIRHUS. Nous espérons que ces nouvelles intégrations ne génèrent pas de nouvelles difficultés d'utilisation.



Le syndicat qui a du mordant !

[www.snutefifsu.fr/pole-emploi](http://www.snutefifsu.fr/pole-emploi)

@snu.pole.emploi.fsu

@SnuPoleEmploi