

## ACTUALITES DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE 16 décembre 2014

### Consultation sur l'entretien professionnel et l'évolution de l'EPA (présentation par Mme INIZAN). Le SNU vote CONTRE

#### Point de vue de la DG :

- L'EPA et l'Entretien Professionnel (EP) créés par la loi de mars 2014, vont s'enchaîner dans une même séquence mais sur deux temps bien distincts.
- Les entretiens « de reprise » (ceux réalisés au retour d'une « longue » absence du / de la salarié-e) seront déconnectés de l'EPA car l'objectif est différent. Cet entretien concernera également le retour suite à congé pour solidarité familiale d'au moins 6 mois.
- Les guides d'entretien agent-es et encadrant-es pour l'EP ne sont pas finalisés mais les rubriques de l'entretien sont connues.
- A ce stade il n'y a pas de réflexion sur l'utilisation des supports par des salarié-es qui quitteraient Pôle Emploi mais ces documents sont leur propriété.
- Les voies de recours en cas de désaccord sur le contenu de l'EP, sont celles de droit commun (N+1, DP...).

#### Pour le SNU

Au-delà de la déclaration qui explique notre vote CONTRE, c'est la question de l'évaluation du / de la salarié-e et son isolement qui est au centre de cette démarche. Si on met en lien ces entretiens avec la performance comparée attendue à PE par le DG, on se doit de s'inquiéter quant aux conséquences de la mise en œuvre de ces entretiens. Quant à la méthode, elle va être lourdement impactée par les choix de pilotage.

**Résultats du vote**  
**POUR : 9 CFDT, CGC, CFTC, SNAP**  
**CONTRE : 8 CGT, SUD, SNU**  
**ABST : 4 FO**

#### Explication de vote SNU sur l'Entretien Professionnel et l'évolution de l'EPA

Au CCE du 20 février 2012, le SNU a voté contre la mise en place de l'EPA dans PE.  
En 2012, nous affirmions :

*« Nous sommes convaincus que l'EPA servira pour un tout petit nombre à « booster » leur carrière, mais pour le plus grand nombre à la voir bloquée. Pour les élu-es du SNU, l'entretien professionnel annuel ne servira que de justification à la misère des possibilités de promotion dans l'établissement, les responsables n'ayant dans ce cas d'autre rôle que de gérer la pénurie, en jouant sur la subjectivité des critères flous et non objectivement mesurables et ci-dessus dénoncés. Les entretiens professionnels annuels risquent surtout de générer de la déception et de la frustration chez nos collègues qui n'en ont pas besoin au vu de la situation de leurs conditions de travail. Ils iront à l'encontre du travail d'équipe, en renforçant l'individualisation, la concurrence, voire la jalousie entre les personnels. »*

Malheureusement, nous y sommes, les faits nous donnent raison !

Avec la mise en place de l'Entretien Professionnel, l'articulation avec l'EPA sera très floue. D'abord parce que l'entretien professionnel n'est pas évaluatif, mais il va se faire dans le même calendrier que l'EPA. Cet entretien doit permettre selon la loi à tout salarié de valoriser son parcours pour évoluer professionnellement dans l'entreprise ou ailleurs, selon un projet qui lui est propre. Mais cela sous-entend que Pôle emploi mette en œuvre des outils pour permettre la valorisation extérieure. Ensuite, des champs de l'EPA rentrent dans celui de l'Entretien Professionnel et font donc doublon. L'autre inquiétude est celle des cadres concernant le temps que cela va demander. Le projet que vous nous présentez ne clarifie en rien la situation surtout que vous maintenez l'autorisation d'entretiens non cadrés du type ESA.

Et que dire des décrets d'application de l'Entretien Professionnel qui ne sont toujours connus ? Encore une fois vous nous demandez de vous signer un chèque blanc.

Pour toutes les raisons ci-dessus énoncées, les élu-es du SNU ont pris la décision de voter contre la mise en place de l'Entretien Professionnel et l'évolution de l'EPA.

## Information sur l'offre de service PES.

### Point de vue de la DG : présentation par le directeur de l'établissement

- PES a 11 activités principales dont le recouvrement CSP (dont les opérations se sont terminées en juillet 2014), les activités de centralisation des annexes 8 et 10 (intermittent-es) et le GUSO, le contrat de génération et les emplois francs (qui viennent de se terminer)
- L'évolution des activités à PES implique une diversification et notamment la prise en charge via des conventions de gestion, de l'indemnisation des ex salariés des employeurs publics. Les employeurs publics peuvent demander la prise en charge par PE qui ne peut le refuser. PE n'était pas prêt mais aujourd'hui nous pourrions et devons répondre positivement à toutes les demandes.
- A ce jour PES comprend 492 ETP dont 101,6 dédiés aux fonctions supports. Actuellement 190 personnes sont situées à Chavanod (Haute Savoie) et 350 à Colombes (IDF).
- Le CE de PES a été informé vendredi dernier (à partir du même document CCE) des évolutions de PES et en particulier des conventions de gestion issues d'employeurs public. Fin janvier le CE sera consulté.
- Sur le reclassement des salarié-es du SAE, il restent encore des salarié-es qui n'ont pas encore été reclassés.
- Il y a des « auditeurs » chargés de lutter contre les fraudes comme partout à PE mais rien n'a changé et les contrôles n'ont pas été renforcés.
- Le service de médiation PES est composé de 2 personnes. Elles instruisent déjà de nombreux dossiers.

### Pour le SNU

- ▶▶ Demande de précision quant aux perspectives et aux ressources affectées, ainsi que leur répartition dans les différentes activités.
- ▶▶ De nouvelles ressources seront-elles affectées ou redéployées en fonction de l'impact des conventions à venir ? Et à contrario, quel serait l'impact sur PES et surtout sur ses effectifs, en cas de non signature des conventions de gestion employeurs publics ?
- ▶▶ Le SNU relaie des témoignages de DE intermittents qui se sont vus questionner par téléphone puis suspendre leurs allocations. La lutte contre la fraude doit se réaliser dans les mêmes règles pour tous !
- ▶▶ Les agences doivent être informées de ce qui se déroule à PES afin d'être en capacité de répondre aux DE localement. On ne peut pas tout centraliser, on rappelle que l'inscription reste géographique.

# Information sur la nouvelle convention tripartite par le DG 'la continuité avec des inflexions' M. J. Bassere 'Des ruptures dans la continuité' le SNU

Au cours du mois de janvier 2015, plusieurs CCE présenteront : la convention signée et surtout les orientations stratégiques qui en découlent. Le SNU diffusera alors ses analyses complètes sur la mise en œuvre de la tripartite via le plan stratégique dans Pôle Emploi.

## La tripartite vue par le Directeur Général en bref...

- La convention tripartite a fait l'objet d'un large consensus parmi les négociateurs. Le projet étant parfaitement en phase avec les attentes des pouvoirs publics. M. Bassere dit avoir obtenu tout ce qu'il a demandé.
- Nouveauté : cette convention va durer 4 ans !. Une clause de revoyure obligatoire au bout de 2 ans (bilan puis ajustement si nécessaire). Ce qui est parfait avec le timing de la NCAC qui a vu sa durée se réduire à 2 ans !

## 4 points principaux à cette nouvelle convention

- ❶ Les orientations de la précédente Tripartite et donc le plan stratégique PE 2015 sont confortés notamment par : la personnalisation du service, l'efficacité, la confirmation de l'offre de service DE avec un objectif de doublement des accompagnements qui regroupent les renforcés, jeunes, global.
- ❷ L'accompagnement des DE débutera plus tôt avec un seul jalon obligatoire, plus souple entre le 6ème et le 9ème mois
- ❸ L'offre de service entreprise se trouve renforcée par la mise en place d'équipes dédiées
- ❹ Le mouvement de territorialisation est également conforté, ce qui est recherché en priorité c'est la complémentarité des actions entre PE et ses partenaires (Mission Locale, Cap emploi, etc...)

## Mais cette nouvelle convention se traduit aussi par 5 inflexions par rapport à la précédente et donc au plan stratégique Pôle Emploi 2015 :

- ❶ La volonté de refondre le processus d'inscription et d'indemnisation (un EID qu'il va falloir totalement repenser).
- ❷ La mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est dans l'offre de service de droit commun de PE
- ❸ La mise en place d'une offre de service digitale.
- ❹ La mise en place du Conseiller à dominante entreprise en équipe.
- ❺ Création d'un Outil d'aide au diagnostic qui va voir le jour pour 2016

Si vous voulez en savoir plus reportez-vous au numéro spécial convention tripartite de l'actu flash CCE...