

## ACTUALITES DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE 21 mai 2015

### Point sur la généralisation des équipes dédiées au contrôle de la recherche d'emploi

**Du contrôle pour remobiliser les demandeurs et demandeuses d'emploi (DE) selon la DG.**

**Une activité de contrôle qui existe déjà selon le SNU**, au regard des dizaines de milliers de radiations administratives prononcées chaque année à l'encontre des DE inscrit-es à PE.

Généraliser le contrôle des DE s'apparente à l'instrumentalisation des agent-es de PE et de notre institution au service de la fameuse inflexion de la courbe du chômage.

En cette période de crise, les DE ont besoin de plus d'accompagnement mais non pas de plus de contrôles. Vouloir mettre en place un contrôle social généralisé est inacceptable.

#### Dans les grandes lignes et du point de vue de la DG

Pôle Emploi a décidé de consacrer **200 ETP** au contrôle des DE France entière.

Ces agent-es seront répartis par Etablissement dans le cadre d'équipes dédiées et travailleront de façon collégiale.  
*« Le contrôle est bien distinct de la recherche de fraude, il s'agit de remobiliser les DE sur une recherche active d'emploi avant tout. Ce contrôle est une sorte de levier dans leur parcours de recherche et peut les remobiliser. On ne recherchera pas la sanction à tout prix. »*

Principe acté : TOUS et TOUTES les DE sont susceptibles d'être contrôlés (y compris ceux suivis par des prestataires) : le CA de PE a tranché sur la méthode à utiliser pour sélectionner les DE contrôlés.

- 30 % seront contrôlés aléatoirement
- les 70 % restant seront contrôlés suite à des requêtes ciblées (70 requêtes préétablies par la DG) et suite aux signalements réalisés par les conseiller-es.

Exemples de requête ciblée : les DE en cat A sans déclaration d'activité depuis au moins 1 an inscrits sur les métiers en tension, les DE sortis de formation depuis 6 mois sans entretien...

La DG n'a pas souhaité faire du contrôle un métier à part entière ou une dominante du métier.

- C'est l'emploi de conseiller à dominante complété par une fiche de poste.
- Le recrutement : se fera sur une logique de volontariat avec diffusion des postes dans la BDE.
- Ces postes seront ouverts à tout agent mais la DG estime que les conseillers expérimentés y seront plus à l'aise.
- Pour les managers de ces équipes ce sera une activité exclusive ou non selon notamment la taille de l'équipe.
- Cette équipe sera rattachée à des équipes de travail de conseil et en aucun cas au service fraude.

Où trouver les 200 ETP ? Ces 200 ETP sont liés à des gains d'efficience et donc par le redéploiement de ressources internes à l'établissement puisque cela se fait à iso effectif ! en particulier par les marges dégagées via la sous-traitances des attestations d'employeurs, l'inscription des DE en ligne etc...

La DG se dit être attachée au côté collégial de l'équipe et ne veut pas qu'il y ait des contrôleurs et contrôleuses isolés.

Par ailleurs c'est une activité qui se réalise sur une durée déterminée (2 à 3 ans avec question reposée à chaque EPA). Il faut ainsi prévoir le retour sur le poste générique après les 3 ans maxi afin de ne pas trop perdre le lien avec l'emploi générique. Sera aussi prévu un module de remise à niveau sur l'emploi.

**De façon opérationnelle** : le-la conseiller-e référent-e qui suit le DE contrôlé découvrira dans AUDE qu'un contrôle est en cours c'est tout. S'il y a sanction il y aura traçage de celle-ci dans le dossier du DE.

Le DE sera prévenu qu'il y a un contrôle en cours et disposera des coordonnées de l'équipe (et non du contrôleur ou de la contrôleuse !). Il ne connaîtra pas l'origine du contrôle.

Le contrôle passe par plusieurs étapes :

- 1/ analyse du dossier si ça ne suffit pas pour juger des recherches actives d'emploi,
- 2/ questionnaire auprès du DE, (en général 70 % des contrôles après questionnaires s'arrêtent là mais si ça ne suffit pas...)
- 3/ contact téléphonique, si ça ne suffit pas ...
- 4/ entretien physique mais pour les cas les plus « délicats » (ce n'est pas le moyen privilégié).

**Attention** : Si au cours du contrôle un-e DE indique que son-sa conseiller-e n'est pas suffisamment actif dans son suivi, le DAPE en sera avisé et il décidera (sic !)

## Du point de vue du SNU...

Redéfinissons ce qu'est un acte positif de recherche d'emploi pour garantir une uniformité de pratique sur le territoire (réponse DG : il y a des textes et ne voit pas ou est le problème !).

Le SNU interpelle également sur l'offre raisonnable d'emploi. De la même façon la question d'une définition opérationnelle est posée par le SNU avec une focale sur comment Pôle Emploi met en œuvre cette notion. En se basant uniquement sur les offres collectées par Pôle Emploi ou sur toutes celles diffusées par les opérateurs ?

Le SNU considère aussi que la priorité de PE ne doit pas être PLUS de contrôle mais focaliser nos moyens sur l'accompagnement des DE. La DG propose le contraire car en intensifiant le contrôle social des DE on va retirer 200 portefeuilles pour les dédier au contrôle ???

Oui il faut distinguer les fraudes qui doivent être endiguées et le contrôle de la recherche d'emploi. Cependant dans le contexte économique actuel quel est l'intérêt alors qu'il y a 1 offre d'emploi pour 12 personnes en moyenne, comment expliquer que notre priorité est de consacrer une partie de nos moyens à contrôler du point de vue social ?

Enfin nous demandons quelles sont les marges de manœuvres des élus sur ce projet ou s'il s'agit simplement d'entériner les décisions prises par le conseil d'administration car une fois encore face à un projet déjà bouclé nous avons le sentiment d'assister à un jeu de dupe.

Le SNU estime que ce contrôle doit revenir aux DIRECCTE car les DE sont avant tout des salarié-es privés d'emploi !

➔ **Recueil d'avis le 9 juillet**

## Point sur la régionalisation

*Le résumé ci-dessous reprend l'essentiel des échanges. Voir à ce sujet l'info spécifique SNU*

Jean Yves Cribier, le DG adjoint en charge des ressources humaines, présente le dossier et rappelle qu'un groupe de travail avec 4 DR et les DGA a préparé cette réforme à partir de 2 objectifs imposés par le DG : le moins d'impact possible pour le nouveau plan stratégique et pas de mobilité géographique forcée.

Suite aux travaux du groupe de travail le DG a tranché sur un schéma d'organisation basé sur une fonctionnelle et non une logique territoriale : un-e seul-e DR et des DRA afin de maintenir une homogénéité de décision sur tout le territoire et fluidifier le processus décisionnel.

Au 1er janvier 2016 un-e DR de la nouvelle région sera nommé avec des directeurs par fonction ou groupe de fonction selon les configurations locales. De même il y aura des chefs de services qui chapoteront les activités avec des adjoint-es... tous les intervenants actuels selon la Direction garderont leurs activités, leur rôle et leurs fonctions sur leur lieu actuel de travail sauf éventuellement les membres des CODIR et les cadres dirigeants qui pourraient être amenés à devoir bouger. Tout ceci étant permis par la dématérialisation qui offre la possibilité de traiter la quasi-totalité des questions à distance.

Les agent-es restent positionnés sur leurs sites actuels donc aucune mobilité géographique. Les ressources aujourd'hui positionnées dans leur région auront une compétence géographique similaire à celles qui couvrent aujourd'hui la région.

Les accords sont maintenus en fonction de leur périmètre par exemple les anciens accords spécifiques de l'Assedic et qui portent sur un personnel déterminé perdureront pour ces personnels en l'absence de révision ou dénonciation. Le siège de la nouvelle région sera fonction du siège de la région administrative et notamment de la DIRECCTE mais il ne sera connu que début 2016.

Actuellement les directeurs-directrices régionaux préfigureurs ont bien les délégations pour prendre tous les actes au nom du DG dans leurs périmètres d'action. Dans chaque région des DR sont en poste et il leur revient de mener les négociations sur les accords avec les organisations syndicales.

En parallèle du chantier régionalisation il y a un autre chantier qui va concerner l'implantation territoriale de pôle emploi et engendrer des modifications : il s'agit de l'organisation cible de pôle emploi (ex REPERE)

Selon la Direction, si le réseau doit être modifié c'est dans le cadre de l'organisation cible et pas de la territorialisation. Cette organisation cible fera l'objet d'une consultation du CCE en fin d'année mais la Direction admet qu'en effet une réflexion est en cours notamment sur le maintien des A2S par exemple.

La Direction Générale indique qu'un rappel sera fait aux DR sur le fait qu'ils doivent veiller s'ils font des évolutions sur leur Directions Territoriales à préciser que ce n'est pas en lien avec la réforme territoriale (sic !)

Elle précise que pour elle, l'enjeu majeur pour 2016 est bien la mise en place des nouveaux parcours pour les DE et qu'il n'est pas question d'aller chercher des sujets de nature à créer de l'inquiétude ou du conflit

Sur la question de la régionalisation la Direction considère que c'est très important que le CCE se prononce avant les CE car c'est le cadrage national

## Du point de vue du SNU...

Le SNU indique que ce qui est appelé poliment rapprochement par la Direction est selon nous une fusion et va forcément entraîner des bouleversements profonds pour les personnels concernés et à terme pour le réseau.

Les différentes Inspections Générales ont rendu des rapports qui indiquent que cette réforme est de très grande ampleur. Ce qui serait valable pour eux ne serait pas valable pour Pôle emploi ? nous estimons que ce n'est pas sérieux et dire que le schéma cible changera mais que c'est un projet séparé c'est là encore se moquer des représentant-es du personnel.

Ailleurs tout va bouger mais à Pôle emploi rien ne va changer ? Nous estimons qu'il y aura des mobilités qui si elles ne sont pas géographiques elles seront à minima professionnelles d'ailleurs les premiers échanges sur les sujets indiquaient aucune mobilité ni géographique ni professionnelle, aujourd'hui il ne reste que le mot géographique ! Par ailleurs l'engagement de la direction sur les mobilités professionnelles n'est pris que sur l'année 2016 autant dire qu'il est inexistant.

Le SNU considère que les CHSCT doivent être consultés et que leur avis devrait pouvoir éclairer le CCE avant qu'il lui soit demandé de se prononcer. C'est encore et toujours une réforme profonde menée au pas de charge en faisant fi des personnels.

Enfin sur la volonté de poursuivre les diffusions de postes nous alertons la direction sur le fait que c'est impossible en l'absence de CPL ! Chose résolue pour la DG qui annonce la prorogation des mandats des élu-es CPL jusqu'à fin 2015.

➔ **Recueil d'avis le 17 juin**