

Quand des choix stratégiques ont des conséquences lourdes en matière de politique sociale à Pôle Emploi ...

Le SNU-Pôle emploi rend un avis négatif sur la politique sociale de Pôle Emploi

Conformément aux dernières modifications législatives issues de la loi dite « REBSAMEN » - dont l'objectif essentiel est de simplifier les dispositifs d'information consultation en matière de Politique sociale, de conditions de travail et l'emploi - les élu-es du CCE été convoqués ces 20 et 21 Octobre 2016 afin d'être informés avant de rendre un avis formel sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de notre Etablissement National et Public Pôle emploi.

Quelques éléments clefs :

L'emploi à Pôle emploi

- ❖ PE compte au 31.12.2015, 55476 agentes et agents et enregistre à la même date une baisse de -1,9% de ses effectifs. En détail, le personnel est composé de 41613 Femmes et 13863 Hommes. 91,6% du personnel est sous contrat CCN et 8,4% est de statut 2003.
- ❖ La précarité reste sensiblement élevée au sein de notre institution. Ainsi, au 31.12.2015, 4490 personnes sont salariées sous contrats CDD. Soit près de 10% des collègues qui sont précaires, sans compter les agentes et agents en service civique notamment.
- ❖ 9165 collègues ont plus de 55 ans et 5,5% de l'effectif a plus de 60 ans.

Devant ces données brutes, le SNU appelle la Direction Générale à engager un plan de renforcement des effectifs, et par la négociation à assurer à tous les personnels précaires qui le souhaitent un CDI dans l'année 2017. Face à la charge de travail qui ne cesse de croître, cette revendication doit être satisfaite afin de garantir pour les usagères et usagers un meilleur service public et pour les agentes et agents des conditions de travail améliorées.

Egalité Professionnelle

Sur la situation comparée Femmes-Hommes et l'obligation d'Egalité Professionnelle Femmes - Hommes (EPFH): Voilà un des points de régression majeur issu de la loi REBSAMEN : le rapport annuel et la situation comparée dans l'emploi des hommes et des femmes au sein de Pôle emploi n'est plus isolé dans les processus d'information consultation. L'accord EPFH en vigueur à Pôle emploi, que le SNU n'a pas signé, ne permettra ni ne permet en rien d'amorcer même l'inversion de la courbe des inégalités Femmes-Hommes

Sur la Formation

Malgré un programme, certes ambitieux, en terme d'adaptation à l'évolution des métiers liée à l'orientation stratégique de Pôle emploi nous déplorons un effondrement du nombre d'heures en terme de développement de compétences et de perfectionnement des connaissances évoquées lors des EPA comme un besoin émis par l'agent.

On constate également une disparition pure et simple du catalogue des formations du dispositif CICA propre aux agents publics, ce que la direction reconnaît et explique par sa complexité à mettre en œuvre. Nous l'expliquons plutôt par son manque de volonté de faire vivre ce dispositif pour 4000 agentes et agents, car pour rappel depuis l'existence de Pôle Emploi, aucun CICA n'a été mis en œuvre.

Sur les Conditions et Organisations du Travail :

Si des points positifs sont à noter : intégration et accompagnement des travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau, la Direction manque d'ambition sur l'égalité femme/homme, la résorption des écarts de salaires et l'accès aux postes de cadres ainsi que sur la lutte contre toute forme de discrimination au cœur de notre métier et de nos missions.

Un accord Qualité de Vie au Travail va s'ouvrir à Pôle Emploi. Pour le SNU, il devra aborder tous les champs : l'organisation du travail, les risques psychosociaux (charge mentale, travail prescrit/réalisé, ambiance de travail), les collectifs de travail, la reconnaissance au travail, la santé mais aussi les violences internes.

Tous ces points amènent le SNU à rendre un avis négatif, sur la politique sociale de l'Etablissement.

