

Politique Sociale 2018 : les Organisations Syndicales votent le recours à l'expertise !



Pour la DG,

L'année 2018 est marquée par la nouvelle Classification, la concertation Classification des agents publics (clôture avant fin d'année), la transition pro des GDD (spécialisation ou transition pro), plan de formation pluriannuelle : certificat LRQA pour notre centre de formation, manager : formation à l'accompagnement au changement (ADD, NPC,...) pour l'autonomie des collaborateurs. L'objectif est d'avoir plus de responsabilité, plus de confiance agent/manager ; pour plus d'innovation,..

Pour la DG, le dispositif de la détection de potentiel est mature pour anticiper les départs et pourvoir les postes.

Sur la QVT, l'année 2018 a été une année d'extension du télétravail notamment avec la mise en place de la lutte contre l'hyper connexion. L'expérimentation de la médiation interne sera généralisée en 2019. Au niveau de l'inclusion des TH, PE est à 8,37% grâce à un effort soutenu.

Sur la Digitalisation/simplification RH : PE a introduit le premier module de formation dans SIRHUS suivi du second module EPA puis de la page recrutement/mobilité dont le process promotion est en cours. Mise en place du portail de recrutement externe.

Sur la QVT, la DG va refondre les dispositifs d'écoute, les alléger (baromètre social).

La DG veut rendre l'évaluation du DU RPS plus participative

Sur le dialogue social : les négociations RDS et CSE sont en cours.

Pour la DG, la diminution des effectifs, 297 puis 400 ETPT, se fera avec les 1300 à 1500 départs naturels.

En 2019, la convention tripartite va redéfinir les lignes du plan stratégique qui sera présenté aux élu-e-s. La négociation devrait aboutir pour la fin du premier trimestre pour une présentation au CCE en Avril 2019.

Pour le DG, il faudra poursuivre les actions développement des compétences ;

Le PPF, qui se transforme en PPDC, sera construit à partir des besoins des établissements, logique ascendante. Outillage SIRHUS.

La E Université en travers de l'ensemble des campus est mise en place.

Pour finir 2019, sera aussi l'année des élections professionnelles.

POUR LE SNU

Dans un contexte de réduction d'effectif, 297 ETPT en 2018 et de 400 ETPT en 2019, et d'une forte mobilisation de l'ensemble du personnel le 20 novembre, ces éléments de bilan interrogent d'ores et déjà voire inquiètent notamment par rapport aux items suivants :

- L'absence de Bilan des 297 ETPT supprimés.
- Une inégalité salariale femmes/hommes qui ne se résorbe pas voir qui s'aggrave à partir professionnel/encadrant confirmé
- Des arrêts maladie supérieurs à 6 jours, tout comme les arrêts longs et très longs qui augmentent
- Des agressions et incivilités en augmentation de 21% qui auront des conséquences sur l'évaluation des RPS et qui devront se traduire dans les Plans de prévention des risques.
- Une intensification de la digitalisation qui impacte l'avenir et la pérennité de nos métiers tout en accroissant la charge mentale liée à l'exigence de qualité de la délivrance des services souhaitée par les agents.
- Un accord GPEC qui implique des mobilités professionnelles pour les agents indemnisation sans pour autant que les objectifs de baisse de charge escomptés aient été réalisés en amont et qui entraîne des surcharges de travail et de la souffrance au travail
- Des groupes d'expression diversement déployés voir dévoyés dans certaines régions
- Des déclarations de violences internes qui vont échapper totalement aux élu-e-s CHSCT avec la mise en place de la fiche de signalement unique.

Concernant l'Egalité Femmes hommes à Pole Emploi, le SNU réaffirme la nécessité d'un budget propre pour combler les écarts d'autant plus qu'à la lecture du bilan social, dans un contexte global de baisse des promotion (11923 en 2015 à 10176 en 2016 et 8700 en 2017 !!!), les femmes ont été 4 fois plus nombreuses que les hommes à être victimes de cette baisse (moins 1183 femmes sans promotion pour 293 hommes). Nous tenons également à rappeler que l'accès aux postes d'encadrement pour les femmes reste une réelle problématique à Pole : les femmes représentent 75% de l'effectif total mais, en 2017, seules 10,31 % d'entre elles sont cadres alors que dans le même temps 26,52 % des hommes à Pole Emploi sont cadres.

Dans un contexte d'économie budgétaire qui guide les projets, poussant la direction à accroître les gains de productivité qui auront de nouveau des conséquences sur les conditions de travail, le SNU est favorable à une expertise avant toute consultation sur ce champ.