

La campagne de promotion 2014-2015 : la direction ne veut pas tout dire ...

- 320 salarié-es ont obtenu-es un relèvement de coefficient, **seule véritable promotion pérenne**, soit
 - 258 femmes (220 employées / 31 agentes de maîtrise / 7 cadres)
 - et 62 hommes (41 employés / 4 agent-s de maîtrise / 17 cadres)
- 84 salarié-es ont obtenu-es un relèvement de traitement (Art 19.2), soit :
 - 49 femmes (21 employées / 14 agent-es de maîtrise / 14 cadres)
 - 35 hommes (7 employés / 14 agents de maîtrise / 14 cadres)
- 323 salarié-es ont obtenu-es une prime :
 - 246 femmes (161 employées / 62 agent-es de maîtrise / 23 cadres)
 - 77 hommes (33 employés / 23 agents de maîtrise / 21 cadres)

A la demande du SNU,

le directeur régional adjoint a bien voulu nous donner une fourchette des montants concernant les primes, entre 300 et 1500 euros et confirmé que la DG avait donné des consignes pour rapprocher « à la cible » les collègues identifié-es nationalement (représentant 6018 pers) en perspective de la classification

Par contre il a refusé de donner:

Le budget en euros attribué à cette campagne.

Le nombre de sauts de coefficients par coefficient, sexué et par catégorie (c'est à dire combien de 210 ou de 245 ayant sauté à 220 ou 260) .

Le SNU a pointé que certaines ELD se sont retrouvées en porte à faux entre les choix fait localement pour l'attribution des coefficients et les consignes DG de rapprochement « à la cible » pour certain-es collègues dans le cadre de l'accord classification, où du coup leurs choix ont été censurés ni plus ni moins

Encore une campagne de promotion où malheureusement, l'opacité du système aura créé beaucoup de malaises et d'incompréhension.

Par contre, n'oubliez pas si vous n'avez pas eu de coefficient, dans les 3 dernières années ou pas, vous pouvez demander un recours écrit sur les motifs objectifs ayant conduit à votre non promotion et ainsi faire valoir et entendre vos droits à la Commission Paritaire Nationale 39

Si vous n'avez pas vu notre précédente information, avec les processus et modèles, n'hésitez pas, envoyez nous un courriel nous vous la renverrons.

Le sujet central de ce CE résidait dans la consultation sur **le déploiement des conseiller-es dédiées entreprise**, après 2 CE d'information en novembre et décembre 2014.

Une nouveauté : la direction régionale ouvre la possibilité aux collègues faisant du BODOS de se positionner sur cette activité, faisant ainsi entrer l'activité BODOS dans le champ du socle commun.

Face aux nombreuses questions posées lors des instances précédentes et aux réponses Parfois peu claires, **aucune organisation syndicale n'a voté POUR ce déploiement** :

4 OS se sont abstenues : CFDT-CGC-FO-UNSA
3 OS ont voté contre : CGT-SNU-SUD
1 vote indépendant contre.

Le SNU vous explique les analyses et positionnements : voir page 2

Les élus SNU constatent qu'il s'agit d'un projet d'importance qui va avoir un impact considérable sur l'organisation des agences et sur les conditions de travail de même que sur la santé et la sécurité des salariés de l'ensemble des sites de Pôle Emploi Midi-Pyrénées, ainsi que sur leur déroulement de carrière et la qualité du service rendu aux usager-es sur les prochaines années

De nombreuses interrogations et alertes pèsent :

➤ sur l'architecture du dispositif :

- l'articulation entre les conseiller-es dédié entreprise et les conseiller-es dédié demande n'est pas construite. En conséquence, rien ne permet d'exclure le risque de collision entre les conseiller-es, dans le cas où chacun contacte l'entreprise de son côté, pouvant entraîner une perte de crédit de la part de l'entreprise et des tensions entre collègues.

- La référence faite au « bon de commande », qui se substitue à la notion de contrat de service déjà contestable, introduit l'idée d'un management de type commercial.

- La détermination du nombre de conseiller-es dédié entreprise ne tient pas compte du nombre d'entreprises ni la DEFM du bassin d'emploi.

- Cette nouvelle organisation ne nous semble pas de nature à améliorer la qualité du service rendu car elle ne propose aucune solution de continuité des contacts déjà établis à ce jour entre certaines entreprises et leurs conseillers référents. Elle va au contraire casser cette relation sans garantie de continuité.

- L'organisation des plannings et l'arbitrage des demandes d'absences sur une équipe réduite est une charge supplémentaire et importante reposant sur les ELD, sans aucun cadrage régional.

- sur le plan de gestion de carrière, il existe un risque de voir émerger une hiérarchie de valeur entre les conseiller-es demande et les conseiller-es entreprise, et des phénomènes de concurrence entre les deux.

- Un flou important sur les impacts à long terme avec des conseiller-es interchangeables, sur la GPEC et la valorisation des parcours et expériences professionnelles

- Il n'y a pas d'uniformité de transparence des appels à candidature en agence, ni de communication claire des activités à réaliser selon les sites, puisqu'il n'y a pas de cadrage régional.

Il n'y a aucune prise en compte de la direction de l'impact du déploiement des conseillers dédiés entreprise sur l'organisation des agences en équipes professionnelles, qui de fait n'ont plus aucune raison d'être

➤ pour les conseiller-es demande ce nouveau dispositif entraîne :

- une augmentation de la charge de travail et de la taille des portefeuilles du fait du transfert des DE,

- Un impact immédiat sur l'accueil et une tension accrue sur l'ARC.

- la difficulté pour les conseiller-es de bien connaître les profils dont ils ont la charge, difficulté croissante avec la taille des portefeuilles,

- le risque de voir s'installer un éloignement de l'entreprise, avec pour corollaire une perte de compétences sur le champ de la connaissance des métiers et de leurs exigences

➤ pour les conseiller-es entreprise

- les effectifs des conseiller-es affectés à la relation entreprise seront-ils en mesure d'absorber la multiplicité d'activités devant être réalisées : l'accueil multi canal des entreprises, le conseil, la saisie des offres, le rapprochement, les propositions d'aides et mesures, la gestion administrative, la prospection, l'organisation de forums, etc...

- Il est probable que les équipes dédiées entreprises deviennent des « services Rh » des entreprises, favorisant la promotion de profils directement employables par l'entreprise, au détriment du placement de demandeurs d'emploi en difficultés.

- les seules données sur lesquelles s'appuie la direction pour évaluer l'activité consacrée à l'entreprise sont les données issues de RDVA, très insuffisantes pour permettre une détermination fiable du temps et des effectifs mobilisés par cette fonction

- du fait de sa configuration et dans le contexte de pilotage par les résultats, l'activité du conseiller-es entreprise pourrait rapidement faire l'objet d'une évaluation en termes de performance individuelles, avec les risques que cela comporte pour les salarié-es concerné-es

L'ensemble des motifs exposés ci-dessus a donc conduit les élu-es SNU à exprimer un vote « défavorable » lors de la consultation du CE sur les modalités régionales de généralisation des conseiller-es dédié-es entreprise.

Les élu-es SNU craignent fortement que la mise en œuvre de ce dispositif conduise rapidement à une disparition de l'intermédiation active, démarche de nature à donner du sens au travail, à nourrir le besoin d'utilité sociale, à inscrire le travail du conseiller-e dans le champ effectif de la relation humaine.