PÔLE EMPLOI FSU NORMANDIE

Les échos du CE N°7

Réunions de décembre 2016

Démantèlement des A2S

Depuis le 29 septembre, date de la première présentation de ce dossier au CE, après une expertise réalisée par les 2 CHSCT Normands, force est de constater que le dossier demeure incomplet :

• Aucune information sur la répartition des effectifs de psychologues dans les agences (agences avec 1 psychologue, agences avec 2 psychologues).

• Aucune information sur le rythme annuel des recrutements qui doivent se répartir jusqu'en 2019.

• Aucune information sur l'organisation envisagée pour les sites en attente de recrutement d'un psychologue.

• Pas de présentation des kits d'intégration.

• Pas de présentation du dispositif d'accompagnement des ELD (dates, contenu, suivi…)

• Aucune information sur le contenu du dispositif de formation des nouveaux recrutés

En conséquence, comme l'avaient fait les CHSCT Normands, l'ensemble des élus ont voté contre ce projet à l'exception de la CGT qui n'a pas pris part au vote.

Avis et déclaration du SNU-FSU sur la consultation sur le projet « déclinaison des principes directeurs au sein des A2S », organisation cible agences de proximités-A2S :

La direction prétend consulter le CE sur une déclinaison de principes directeurs et une organisation cible alors qu'elle ne consulte véritablement que sur des principes tant certaines modalités organisationnelles sont floues voire inexistantes.

Quelles sont les interrogations qui restent en suspens ? Quelles sont les incertitudes ? Nous en listerons seulement quelques-unes, la liste ne pouvant être exhaustive au risque de devoir reprendre l'ensemble des débats qui ont précédé cette réunion du 15 décembre.

L'offre de service orientation et les activités qui en découlent seront différentes selon les sites qui accueilleront ou non un ou plusieurs psychologues du travail. « On verra en 2019 » semble être le leitmotiv de la direction face à ce problème.

La direction compte sur la mobilisation bienveillante des psychologues qui accepteront sans doute avec enthousiasme le principe de la mutualisation au moment où la direction démantèle leurs équipes et leur outil de travail alors qu'ils restent dans l'incertitude quant à ce que sera leur animation fonctionnelle dans les mois à venir.

• La mobilisation future de l'offre de service MRS semble incontestablement en sursis. Les réponses de la direction à ce sujet sont différentes selon qu'on en parle en CE ou en DP.

• Les collègues en activité CSP verront inévitablement leur métier changer. Où ? Quand ? Comment ? On verra.

• Certaines agences de proximité ne sont pas opérationnelles en vue d'intégrer de nouveaux collègues, notamment des psychologues. On verra plus tard pour cela aussi.

• Les préconisations SECAFI sont entendues, du moins faisons en sorte de nous en persuader, mais ne sont globalement pas prises en compte par la direction.

• Le dossier CEP nous fait également nous interroger. Il s'agit d'un point fondamental de l'offre de service orientation et des interrogations des psychologues qui sera rapidement un point important de l'activité de l'ensemble de la filière conseil. Il s'agit d'un dossier phare de l'évolution stratégique de Pôle emploi qui fait du lien avec l'approche stratégique de la demande d'emploi par la compétence. Un dossier qui aura donc un impact global sur l'activité des agences de proximité alors que les bouleversements de l'emploi par la digitalisation et l'ubérisation du monde du travail s'apparente à une révolution industrielle. Malgré ce contexte aucune consultation des Instance Représentatives du Personnel n'est prévue à ce jour en Normandie. Le SNU-PE-FSU demande à nouveau la consultation des IRP, CHSCT et CE sur ce point.

• Le dossier « déclinaison des principes directeurs au sein des A2S », organisation cible agences de proximités A2S ne présente aucun plan de prévention concret, ne propose rien qui ne soit un catalogue d'intentions.

Malgré nos alertes et nos demandes répétées et malgré une expertise dont nous n'avons pas pu parler en CE et dont il ressort un nombre d'alertes et de préconisations éloquentes, la direction maintient le cap.

La poursuite de ce projet coûte que coûte se fait au détriment des collègues, de leurs conditions de travail et de leur qualité de vie au travail.

Le SNU-FSU ne pouvait que répondre par la négative à la question posée ce jour quant à l'approbation du projet.

SNU pôle emploi FSU Normandie - DR Rouen, Avenue de Caen 76000 ROUEN, DR CAEN- 1 rue Normandie Niémen – 14058 CAEN
Tél : 02.32.12.99.03/02.31.53.50.37 – syndicat.snu-normandie@pole-emploi.fr

Politique sociale de Pôle emploi

Unanimement, les élus du CE ont voté contre la note sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2016. Les élus du CE rendent l'avis suivant :

Le CE souhaite souligner qu'un certain nombre d'informations relatives à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi n'ont pas été remises au Comité d'Entreprise. En effet, la direction n'ayant pas mis en place la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), les informations se sont limitées au mieux aux 3 dernières années sans aucune projection, comme le prévoit la loi dans la BDES, sur l'année en cours et les 3 prochaines années. Le CE regrette également l'information succincte qui lui a été remise s'agissant des conditions de travail ainsi que l'absence de plan de formation pour 2017, entre autres.

Ainsi sur le sujet de la formation, le CE regrette d'avoir disposé d'une information limitée au bilan des formations 2015 et à un rapport intermédiaire à juin 2016. Le CE constate ainsi qu'il ne sera pas consulté sur le plan de formation 2017.

D'autre part, l'information demeure limitée au niveau des bilans des formations avec l'absence de données sur leur coût. De même, la nature des formations suivies est très peu détaillée et aucune information sur le nombre de salariés ayant suivi une formation n'est communiquée de sorte que le CE n'a pas connaissance des salariés exclus de la formation.

Enfin, si le CE ne peut qu'approuver l'effort de formation (en nombre de jours moyen par salariés) il regrette que la formation soit « standardisée » et qu'elle réponde rarement aux demandes formulées par les salariés, cela d'autant qu'aucun bilan qualitatif n'est réalisé.

Sur le sujet de l'absentéisme, le CE relève que le niveau d'absentéisme chez Pole Emploi Normandie est élevé par rapport à la moyenne nationale (tous secteurs d'activité confondus) depuis plusieurs années. Devant une telle situation, le CE demande que la direction fasse une analyse précise des causes et mette en place les dispositions visant à réduire l'absentéisme notamment pour raisons de maladie. Pour rappel, de par la loi, l'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés.

Le CE regrette sur ce sujet de ne pas avoir d'éléments relatif au nombre d'arrêt et à l'absentéisme par qualification et par tranche d'âge qui permettraient d'identifier les salariés les plus exposés.

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CE déplore que chaque année soit fait le constat d'une surreprésentation des femmes aux emplois les moins qualifiés et des hommes aux qualifications les plus élevées sans qu'aucun plan stratégique, comme le prévoit la loi, pour inverser cette tendance ne soit envisagé par la Direction alors qu'un certain nombre d'action pourrait être de nature à inciter les femmes à occuper des emplois plus qualifiés.

Sur le sujet des promotions, le CE fait le constat que 18 % de l'effectif a été promu en 2015 et que ce taux tombe à 11 % pour les salariés handicapés. Il souhaite que ce sujet soit pris en compte par la direction. Le CE demande que la direction précise comment elle compte remédier à cela en 2016.

Sur le sujet du baromètre social, le CE constate que la Direction omet de citer les résultats qui ne cautionnent pas les orientations de l'entreprise :

• Mail.net a un impact négatif sur la charge de travail de 66% des agent en suivi/accompagnement des DE

• La nouvelle organisation de l'accueil n'a un effet positif sur la qualité de l'accueil des DE que pour 36% des agents

• Seulement 42% des agents de Normandie sont confiant dans l'avenir de Pôle emploi (en baisse de 10 point en un an).

Orientations stratégiques de Pôle emploi

La direction n'a présenté que les titres des projets mais n'a donné aucun élément de contenu. Les 13 projets déclinés sur 2017 :

1. Organisation cible Agences de proximité - A2S
2. Organisation cible Agences de proximité – Plateforme
3. Organisation cible Direction Territoriale
4. Structuration et offre de service des Fonctions Supports
5. Conseil en évolution professionnelle
6. Plan de dynamisation des contacts Demandeurs d'emploi
7. Plan de développement de la proactivité dans la gestion des dossiers Indemnisation
8. Plan de développement de la personnalisation de la relation avec les entreprises
9. Stratégie GPEC
10. Plan d'actions Outils digitaux :

campagne de sensibilisation et de promotion des outils digitaux Pôle emploi à destination des Demandeurs d'emploi et des entreprises

11. Plan d'actions de développement des compétences managériales
12. Communication et influence externe
13. Développer l'accès à la formation pour les Demandeurs d'emploi

Face à un dossier vide de contenu, l'ensemble des élus (à l'exception de la CFE-CGC qui a voté contre) a estimé n'être pas en mesure de rendre un avis est n'a donc pas pris part au vote.

Activités Sociales et Culturelles

A la demande des élus SNU-FSU, le CE a voté une ligne budgétaire de 15000 euros sur le budget 2016 qui va permettre de distribuer le solde ou la totalité des aides annuelles pour les agents qui font face à une situation de handicap d'un ou plusieurs de leurs enfants. Le CE va envoyer un message à tous les agents.

Le CE a traité les demandes d'aides et secours remontées par les agents à leur initiative ou via les assistantes sociales. Le SNU-FSU a précisé que ses représentants souhaitaient qu'une procédure soit retenue par le CE qui implique systématiquement le passage par les assistantes sociales dont ce type de demande relève de l'expertise. Traiter ses dossiers sans leur intervention est susceptible de générer des choix qui ne seraient pas les plus opportuns pour les agents selon la nature des situations exposées. Ce traitement via les assistantes sociales permettrait aussi aux agents qui ne souhaitent pas exposer leurs difficultés auprès des collègues du CE d'oser franchir le pas d'une demande d'aide.

Vos représentants-es SNU pôle emploi FSU au CE :

Nadine TIRELLE, Myriam ZIATI, Yannick DENNEBOUY, Franck MESSIDOR

SNU pôle emploi FSU Normandie - DR Rouen, Avenue de Caen 76000 ROUEN, DR CAEN- 1 rue Normandie Niémen – 14058 CAEN
Tél : 02.32.12.99.03/02.31.53.50.37 – syndicat.snu-normandie@pole-emploi.fr