

Mail : syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr

La **S**aga des **N**ouvelles **U**tiles

Le SNU Pôle Emploi FSU Occitanie vous informe :

Expertise Sociale du CE

Des alertes sont émises et des clarifications s'imposent !

Lors du CE Ordinaire du 26 Octobre 2017 et suite au vote des élus CE pour la mise en place d'une expertise sociale, le prestataire a rendu son rapport qui met en exergue des disparités territoriales mais également des interrogations importantes.

Vous trouverez ci-joint quelques points d'alerte :

1/ Les Effectifs :

. Rappel, l'effectif Occitanie était de 4751 agents au 31.12.2016 :

- 4365 Agents de Statut Privé et 386 Agents de Statut Public.
- 4333 CDI, 249 CDD et 169 Contrats Aidés.

. Les CDD « surcroît d'activité » sont largement utilisés dans les « fonctions support ».

. Le taux de CDD fixé par la CCN est de 5% maxi hors, en Occitanie, il atteint 5.3% à 5,4%.

- **Que va devenir la situation quand nous n'aurons plus nos collègues en contrat aidé ?**
- **Qui va gérer l'accueil, les Pôles Appui, les aides à la mobilité et autres traitements administratifs ... ?**

. En 2016, nous enregistrons 88 démissions dont 12 CDI ! sur 235 départs (retraite, rupture conventionnelle, licenciement...) compensés en grande partie par des arrivées en CDD mais cela crée une baisse forte de la masse salariale.

. En Occitanie, l'âge moyen est de 44,5 ans et 308 personnes ont plus de 60 ans dont 23 ont plus de 65 ans !

- **La direction va devoir anticiper de nombreux départs CDI en 2018 !**

2/ Absence - Temps partiel et Arrêts Maladie :

. L'absentéisme augmente dans toutes les Catégories Socio Professionnelles – CSP - mais chez les Agents de Maîtrise – AMT - et les Cadres cette hausse est de 20% à 25% avec des nombreux arrêts de courte durée.



Mail : syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr

- **La direction veut développer un plan de prévention, elle reconnaît que l'évolution ne va pas dans le bon sens et que c'est un mauvais signe.**

. Le nombre d'Accidents du Travail coté MP augmente de 13% mais la gravité baisse. Coté LR, le nombre est à la hausse et taux de gravité aussi.

- **La Direction ne fait pas d'analyse directe de cette situation. Peut-être les déplacements fréquents suite à la fusion des régions et la recrudescence des incivilités / agressions à l'accueil ... ?**

. 65% des agents travaillent à temps partiel sur des 80% et 90%. Parmi ses agents à temps partiel, 91% sont des femmes.

- **La direction pense que ce temps partiel se concentre sur les employés. Il n'y a pas de refus pour l'obtention du temps partiel mais c'est le jour de temps partiel qui est négocié avec le responsable. Pour la direction il n'y a pas de temps partiel forcé. La direction va faire une analyse par CSP sexuée.**

3/ Accords, Primes et Salaires :

. La prime Repas (accord de 1977 et protocole de 1980) : versée seulement aux Occitaniens de l'Ouest est forfaitaire théoriquement mais la direction l'applique de manière proratisée au temps de travail !

La direction estime à 6 000 000€ / an le coût de l'extension de la prime Repas.

Elle refuse toute négociation sur le sujet d'une extension de l'accord !

La direction refuse le respect de l'accord au forfait car pour elle depuis l'origine il n'a pas été respecté.

Pour la direction « l'esprit des négociateurs » était de l'intégrer dans le salaire mais de la proratiser au temps de travail.

- **Le SNU demande une multilatérale sur ce sujet et la Direction accepte.**

. Accord de Graulhet : la Direction perçoit les IJSS des agents absents mais sont-elles réutilisées en RH et pour des recrutements CDD ? **Non, les IJSS ne rentrent pas dans le calcul d'octroi de CDD supplémentaires.**

. Le salaire de base des agents de droit privé augmente sur la région de 2,3% en Occitanie sur les 3 dernières années. **Les salaires de base sont identiques des 2 côtés de la région (à quelques euros près).**

. 72,3% des salariés de MP n'ont pas eu de promotion en 2016 contre 71,7% en LR.

. La prime d'ancienneté moyenne représente 17,2% du salaire moyen pour les agents de droit privé toutes CSP confondues.

. En LR (sur un échantillon de 669 femmes et 333 hommes de statut privé) on a un salaire moyen de base supérieur en faveur des hommes de 112€ en 2016.

. Pour les Cadres, la différence est de 199€ en faveur des hommes alors qu'il est de 39€ en faveur des hommes chez les employés.



Mail : syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr

. En LR, pour les Agents Public le salaire de base est en faveur des femmes avec un écart favorable de de 120 € en 2016.

. En MP, tant pour les agents privés que public, le salaire brut moyen (*toutes CSP confondues*) est en faveur des hommes en 2016.

. Pour les cadres, la différence est de 106 € en faveur des hommes alors qu'il est seulement de 52 € en faveur des hommes chez les employés et de 10 € chez les AMT.

4/ Au niveau de la Campagne de Promotion :

. La campagne de promotion en LR baisse en budget de 21% (155 K€) entre 2015 et 2016 et le nombre de bénéficiaires baisse de 709 à 479 !

. En 2013, coté MP, on enregistre 1041 promotions alors qu'en 2012 on constate 416 promotions et 727 promotions en 2014.

. En 2014 coté LR on enregistre 981 promotions alors qu'en 2013 on constate 357 promotions et 709 promotions en 2015.

➤ **La direction constate aussi mais ne peut expliquer ces disparités d'années à années et de périmètre à périmètre !**

. Le budget de la campagne de promotion Occitanie 2017 est de 1 077 000 €

