

# Les échos du CE

## Réunions des 27 et 30 novembre 2017

### Point d'étape sur la trajectoire GDD

La Direction a présenté aux élus du CE l'évolution de la charge GDD au 2ème trimestre 2017 et la mise en œuvre de la réduction de l'effectif GDD pour le premier trimestre 2018.

La Direction compare le quatrième trimestre 2015 (T4 2015) avec les 2ème trimestre 2017 (T2 2017). La fiabilité de la méthode de calcul est remise en cause par la Direction puisque la DG estime la baisse de charge à 34 % mais la DR Normandie à seulement 27 % après étude agence par agence. De plus, les élus n'ont pas manqué de faire remarquer que l'on compare des périodes de l'année différentes. Il aurait été plus judicieux de comparer au moins avec le 3ème trimestre 2017 où dans de nombreux sites les agents sont en difficulté face à la charge de travail et qui conduit à effectuer des heures supplémentaires.

La direction n'est pas en mesure de communiquer sur la méthode de calcul notamment sur le temps opérationnel de chaque activité (+36 % de flux téléphonique, +170 % de mails.net, +900 % d'appels sortants, ...). La direction se félicite d'avoir supprimé de plus de moitié les plages d'ARC indemnisation mais la baisse du volume d'entretiens en lien avec l'indemnisation ne baisse que de 30 % ; sans compter tous les entretiens qui se font maintenant en AIC qui concernent l'indemnisation et qui ne sont pas comptabilisés.

Selon la DG, 50 % des DAL sont traitées automatiquement par le système informatique. Il aurait été intéressant de connaître le nombre de DAL ayant dû être modifiées par les agents et l'évolution du volume des attentes.

Les élus sont donc priés de faire confiance aux méthodes de calcul et à la baisse effective annoncée par la DG qui - ô miracle - correspond à celle initialement prévue.

Au vu de ces estimations, la Direction envisage de ré-

duire encore les ressources GDD de 5 % (20 agents) début 2018 ce qui fera au total une baisse de 25 % sur 1 an (la ressource GDD passant de 485 agents à 365). Rappelons que l'objectif initial étant de réduire de 35 % la ressource GDD, il faudra s'attendre à de nouvelles baisses dans le cours de l'année 2018. A ce stade, la Direction ne semble pas s'interroger sur la pertinence de poursuivre cette baisse alors que le projet de réforme gouvernementale sur l'assurance chômage risque d'entraîner une augmentation de la charge de travail (indemnisation étendue aux indépendants et aux salariés démissionnaires).

### Orientations stratégiques 2018

Les représentants du personnel n'avaient reçu que le document présenté au CCE par la DG. Dès le début de séance, un échange a eu lieu avec la directrice régionale en vue de régionaliser ce travail puisque, même si les projets nationaux ne manquent pas d'intérêt, une déclinaison régionale s'impose. Alors que la directrice régionale proposait des rencontres multilatérales (direction/organisations syndicales) en vue d'échanger au sujet des orientations 2018, le principe d'une réunion supplémentaire du CE a été actée à la demande du SNU-FSU puis d'autres organisations syndicales. Il est en effet essentiel pour ce qui concerne ces thématiques, dans le contexte notamment de réduction des effectifs envisagée par la DG, de tenir des réunions officielles et formelles qui donneront lieu à élaboration et approbation d'un procès-verbal.

Pour ce qui concerne les orientations 2018 proposées par la direction, il s'agira de rechercher à atteindre les objectifs suivants :

- Accentuer nos efforts pour renforcer l'efficacité et la qualité de notre offre de service physique et digitale
- Développer des partenariats stratégiques avec les collectivités et les élus afin d'assurer la pleine

cohérence de notre action avec celle de nos partenaires

- Poursuivre l'adaptation de notre organisation et de notre modèle de management, avec notamment le nouveau pari de la confiance, pour renforcer les synergies entre performance sociale et opérationnelle.
- Se mobiliser pour préparer l'avenir.

Derrière ce verbiage institutionnel aussi habituel que laconique qui peut rapidement devenir inquiétant si on lit entre les lignes, il s'agira pour le SNU-FSU d'obtenir des informations concrètes, des contenus et engagements opérationnels détaillés, chiffrés, empiriques et correspondant rationnellement au rapport charges/moyens. Il en va de l'intérêt des agents, des usagers et de la pérennité d'un service public de l'emploi qui n'a d'intérêt que s'il est national. Comme l'écrit le DG, « l'année 2018 sera une année à fort enjeu pour notre établissement ». Nous verrons donc à partir de janvier, comment en région peuvent se décliner ces orientations, sachant que le DG affirme, dans le document remis au CCE et aux CE, souhaiter avec les agents et les équipes développer un principe d'adhésion et de co-construction.

Pour le SNU, ce mode opératoire d'adhésion/co-construction pourrait aussi être complété par le recueil des propositions des représentations légales et institutionnelles des agents (non soumises à influence hiérarchique) constituée entre autres des élus du personnel au Comité d'Etablissement.

La directrice régionale a fait preuve de sa conception constante et personnelle du dialogue social en ne donnant pas suite à cette sollicitation.

### **Information sur l'accord classification**

La direction nous fait une présentation très succincte des étapes de mise en œuvre de la classification : les agents seront informés en janvier, les formations Rh et managers se dérouleront de décembre à fin avril. Les entretiens de repositionnement seront planifiés sur la même demi-journée que les EPA. Les agents seront informés par courrier de leur repositionnement au plus tard au 15 juin, pour un effet au 1er juillet.

Les élus CGT, FO et SNU ont fait la déclaration suivante :

La Direction Générale de Pôle emploi et les Ministères de tutelle ont profité de cette rentrée pour ouvrir à nouveau une pseudo-négociation sur la Classi-

fication et imposer celle de 2014 que la CGT, FO et le SNU ont combattue.

Cette classification, comme en 2014, va impacter l'ensemble des agents et imposer :

- l'augmentation des exigences pour le même salaire, donc payer moins les qualifications (en priviliégiant les compétences imposées par l'organisation du travail de l'employeur);
- la réduction des augmentations de salaire d'un échelon à un autre;
- l'augmentation du nombre d'échelons dans un même niveau d'emploi et, de fait, va ralentir les évolutions de carrière et cantonner les agents dans un même niveau;
- le durcissement des conditions de passage d'un niveau de classification à l'autre (selon les besoins des sites ou services);
- le tassement de la grille des salaires en modifiant la structure de la rémunération,
- un déroulement de carrière réduit pour tous qui ne peut être masqué par l'automatisation limitée des augmentations de salaire pour certains emplois en début de carrière;
- une augmentation à 6 ans pour effectuer un recours pour non promotion et une réduction des possibilités de saisine de la Commission Nationale Paritaire de Conciliation (article 39 de la CCN).

Pour nos organisations syndicales, une Classification au sein de Pôle emploi aurait dû :

- reposer sur un budget garantissant une enveloppe de promotions à la hauteur des missions de service public assurées par les personnels;
- être basée sur les qualifications : les diplômes, les formations qualifiantes et l'expérience professionnelle et non les compétences;
- garantir une automaticité des carrières pour tous avec l'élévation d'au moins une catégorie socio-professionnelle avec le doublement du salaire au cours de la carrière;
- assurer l'égalité professionnelle Femmes-Hommes;
- dissocier évaluation et évolution de carrière;
- intégrer les métiers de l'encadrement dans les filières Relation de service et Support.

La Cgt, FO et le SNU réaffirment leur volonté de défendre les droits des salariés face à la politique de casse des acquis sociaux menée par la Direction de Pôle emploi.

---

## Consultation sur la politique sociale

---

Suite à une expertise réalisée par le cabinet Syndex, les élus du CE rendent l'avis suivant :

### La politique salariale

Sur le volet des rémunérations le Comité d'Entreprise exprime sa satisfaction par rapport aux données traitées par Syndex qui lui fournit un niveau d'information jamais obtenu à ce jour.

Le CE note une diminution de la masse salariale de Pôle emploi Normandie avec les départs en retraite intervenus sur les deux dernières années et soulignent qu'à iso budget cela devrait conférer des marges de manœuvre pour l'établissement.

Les données révèlent que la gestion des parcours absorbe une part importante des promotions.

En termes d'égalité professionnel femme-homme, le CE regrette que même si l'on constate des promotions parmi les cadres féminins, ce n'est que dans les premiers coefficients de la catégorie, en 2015 comme en 2016. Dans le même temps, on note que pour les cadres masculins, les promotions se font pour les coefficients les plus élevés de la catégorie.

### Formation

Sur le sujet de la formation, le Comité d'Entreprise regrette que son plan soit aussi contraint par les orientations nationales.

Le CE regrette le manque de suivi des demandes exprimées par les salariés lors des EPA et de visibilité sur les départs en formation des salariés entrés dans le parcours lié à l'accord GPEC (parcours de transition professionnelle).

Le CE s'étonne du nombre particulièrement limité de DIF et CPF utilisé dans un établissement comme Pôle emploi.

Il regrette également le nombre limité de formation autour du numérique alors que Pôle emploi met la question du digital au cœur de ses objectifs.

Le CE déplore là encore qu'en terme d'égalité professionnelle, le dispositif de garde d'enfant dans le cadre des départs en formation, inscrit dans l'accord, soit sous utilisé au regard du nombre de formations suivies et met cela sur le compte de la lourdeur du dispositif pour en bénéficier qui décourage les salariés.

### L'emploi

En termes d'emploi et d'évolution des effectifs, le CE s'inquiète de l'extinction au 1er septembre 2018 des

contrats aidés qu'il considère venir bien plus qu'en simple appui ou renfort des équipes. A ce titre, le CE souhaite que les agents « service civique » fassent l'objet d'une comptabilisation pour donner à voir sur la véritable force de travail de Pôle emploi.

Le CE regrette là encore qu'en terme d'évolution des qualifications, si l'effectif de PÔLE EMPLOI Normandie est composé à 78 % de femmes, principalement présentes dans les catégories « d'Agent » et « Technicien », cette représentation passe en dessous de 65 % dans les catégories « Professionnel / Encadrant » et à 33 % dans la catégorie « Cadre dirigeant ».

Le Comité d'entreprise souhaite que la direction fasse un véritable état des lieux des freins à l'accès aux postes les plus qualifiés pour les femmes et qu'il mette en place les mesures qui permettront de les lever.

La détection de potentiel et le nombre de profil retenu (autant d'hommes que de femmes) illustre là encore l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes avec seulement 4 femmes retenues alors que 14 profils avaient été présentés et que 3 hommes ont été retenus sur les 4 profils présentés.

En termes d'absentéisme, le CE constate la progression des jours d'absence entre 2014 et 2016 de près de 3 %, avec une part croissante de la maladie dans les motifs d'absence. Il constate que sur les 142 ETP que représentent les journées d'absences en 2016 seulement 23,7 ETP sont remplacés par des CDD temporaires et s'inquiète de la mise en tension des collectifs déjà fragilisés par ces absences.

Le CE relève également la progression de l'absentéisme de – de 3 jours (+5,6 % par rapport à 2015).

Le CE s'interroge sur le lien entre ancienneté et absentéisme dans les catégories « employés » et « techniciens » et sur une forme de lassitude des conseillers en particulier.

En ce qui concerne les départs en retraite à venir, le CE souhaite pouvoir suivre l'évolution de la force de travail par zone géographique et l'affectation des nouvelles recrues en remplacement des départs en retraite.

Enfin le Comité d'entreprise regrette l'absence de visibilité sur la sous-traitance de services aux prestataires extérieurs en équivalent ETP.

Unanimement, les élus du CE émettent un avis défavorable sur la politique sociale de Pôle Emploi Normandie.

**Vos représentants-es SNU pôle emploi FSU au CE :**

**Nadine TIRELLE, Myriam ZIATI, Yannick DENNEBOUY, Franck MESSIDOR**