

CE Extraordinaire « Baisses d'effectifs » du 27 juillet 2018

Information sur les impacts en Occitanie des baisses d'effectif en 2018 et des annonces de baisses d'effectifs à Pôle Emploi.

Le SNU Pôle Emploi FSU Occitanie vous informe :

Baisse d'effectifs en Occitanie pour 2018 : 20 postes annoncés

D'après la direction, l'impact de cette baisse d'effectifs n'est pas encore effective pour cette année. Elle aura lieu d'ici la fin de l'année 2018. La direction semble attendre le plus tard possible pour répertorier tous les départs « naturels » afin de réaliser cette baisse d'effectifs. La BDE de Septembre n'actera des prises de postes qu'à dater de Janvier 2019 !

Annonces gouvernementales de baisse d'effectifs pour 2019 et les années suivantes

La direction ne maîtrise aucune annonce gouvernementale et dit même n'être informée de rien en interne via la DG. Le **SNU** demande que la DR plaide auprès de la DG sur la spécificité de notre grande région. En effet, le taux de chômage en Occitanie continue d'augmenter. Cette augmentation est due à une arrivée continue de population en provenance d'autres régions.

La situation en Occitanie est donc différente d'autres régions qui sont en décroissance. Pour le **SNU**, il n'est pas admissible dans ces conditions que l'on ampute de 400 postes notre région.

A ce jour, la direction régionale fait preuve d'optimisme et ne croit pas à une baisse d'effectifs aussi importante ! L'IGAS, qui doit rendre un rapport sur Pole Emploi durant l'été s'est contentée de consulter la DG. !

Pour autant la direction régionale affirme se préparer à appliquer une baisse importante et s'interroge sur la répartition selon les territoires. En effet, les départs « naturels » (départ à la retraite & mutation hors région) ne suffiront pas dans de telles proportions, et de toutes façons, ces départs ne sont pas « naturellement » répartis de façon égales sur le territoire, ni selon les activités.

Pour rappel, la direction dispose de moyens « légaux » que lui permet la CCN : « Est considérée comme mobilité géographique, un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller, par rapport au domicile, supérieur de 30 minutes ou de 20 km au trajet antérieur de l'agent. » Ce qui signifie qu'un changement d'affectation d'une distance inférieure peut être demandé « légalement » par l'employeur !

Le SNU demande que les informations relatives à ces baisses d'effectifs ne soient pas connues par voies de presse mais que la DG les assume et les communique au personnel et aux instances représentatives du personnel !



Rapport du Comité d'Action Publique : CAP 22

A la demande du gouvernement, le comité d'action publique vient de sortir ses 22 propositions pour « réinventer » le service public : CAP 22. **Pôle Emploi est concerné par la proposition 10 qui prévoit notamment les points suivants :**

- **Stopper les recrutements à Pole emploi** pour permettre l'embauche de CDD plutôt que de CDI afin de pouvoir s'adapter à l'évolution du taux de chômage !
- **Renégocier la CCN !**
- **Recentrer Pole Emploi sur ses missions régaliennes** (les missions confiées par l'état à Pole Emploi). Ces missions sont : l'indemnisation, le contrôle et l'accompagnement renforcé. **Quid de l'entreprise, par exemple ?**
- **Uniformiser les opérateurs publics de placement** : Pole Emploi, Cap emploi et les missions locales !
- **Ouvrir toujours plus les données recueillies par Pole Emploi** (offres et profils de demandeurs d'emploi) **aux opérateurs privés de placements** ...et dans le même temps permettre à ces organismes la possibilité de mettre en œuvre les aides à l'embauche ! (Contrat d'avenirs...)
- **Créer un « chéquier d'évolution professionnelle »** qui permettra au demandeur d'emploi « d'accéder aux différents services d'aides au retour à l'emploi (formation, aides à la mobilité, conseil, etc.) tout en profitant pleinement de la mise en concurrence de ces services », **en clair, de choisir son opérateur de placement**...Pour cela, les résultats des différents organismes de placement (efficacité en termes de retour à l'emploi, taux de satisfaction, etc.) seront mis à disposition des DE pour faciliter leur choix. Et l'état organiserait la libéralisation de ce marché de l'accompagnement !

Rendez-vous début octobre !

Les arbitrages du ministère du travail (notamment en termes d'impact sur les effectifs de Pôle Emploi) sont attendus pour fin Septembre/début Octobre en lien avec la lettre de Finance de Bercy qui indiquera les mesures d'économie à réaliser !!!



La direction régionale n'a pas grande visibilité sur l'avenir. Pour autant, des conséquences immédiates sont déjà perceptibles. Par exemple, **la cible des recrutements de psychologues du travail pour doter chaque agence du territoire est de 103. A ce jour, seuls 79 psychologues du travail sont en poste.** L'égalité de traitement des usagers du service public n'est donc plus assurée.

L'accord de Graulhet, qui doit normalement garantir le remplacement à minima des absences de longues durées (congés maternité, longue maladie...) a été dénoncé par l'employeur et n'est plus appliqué. Les discussions afin d'aboutir à un engagement de la part de la direction pour le remettre au gout du jour sont stoppées. Et donc **la situation selon les sites et les services est déséquilibrée et inégalitaire.**

Aucune méthode n'est proposée par la direction pour gérer la situation présente et à venir.

Le dialogue social, cher à certaines organisations syndicales, est dans un marécage ! Par exemple, la consultation sur la politique stratégique de pôle emploi est reportée à la fin de l'année sans que le CCE ne semble s'en émouvoir !!!

Pour le SNU, quelle que soit la réalité des baisses d'effectifs, il n'est pas question d'accompagner ces décisions !

Pour l'heure, nous demandons à chaque salarié de prendre conscience de la situation, d'arrêter de croire que ça sera le voisin qui sera concerné, et de se préparer à la mobilisation pour conserver un service public digne de ce nom.

Lézignan Corbières le 27 Juillet 2018

