

DECLARATION PREALABLE :

Rentrée 2018 :

Alors que les charges de travail ne baissent pas, le gouvernement s'apprête, à travers le budget 2018, à imposer une nouvelle réduction des effectifs de Pôle Emploi.

800 ETP (équivalent temps plein) en moins en 2019, c'est 1300 postes qui disparaissent.

Le Directeur Général entend minimiser l'objectif du gouvernement par les déclarations en demi-teinte tout en indiquant que les « effectifs doivent s'adapter à la courbe du chômage », annoncée comme en étant en baisse.

Nos missions bientôt privatisées ?

La publication du rapport CAP 2022 nous interroge gravement sur le devenir de nos missions et tout particulièrement celles relatives à l'accompagnement au CEP et aux services aux entreprises. En ce qui concerne la mission orientation, tout laisse à penser qu'elle est également menacée au regard de la loi adoptée début août intitulée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». En effet, celle-ci autorise les conseils régionaux à engager un appel d'offres pour installer des prestataires nouveaux et privés afin de réaliser le CEP.

Nos métiers dévoyés, nos usagers stigmatisés :

Petit à petit, nous passons de l'accompagnement des demandeurs d'emploi au contrôle des chômeurs. La stigmatisation prend toutes les formes possibles y compris dans la bouche même du Président : il suffirait de « traverser la rue pour trouver du travail » étant la dernière provocation en date. Ces propos présidentiels démontrent, s'il le fallait encore, la vision du pouvoir en place à propos du chômage, et des chômeurs. Ils démontrent aussi le mépris des qualifications et des formations des actifs au seul profit d'une logique d'exploitation de classe.

Nous dénonçons la multiplication de telles attaques destinées à persuader l'opinion publique que les chômeurs sont seuls responsables de leur situation et par ailleurs que les services publics sont inutiles. Le SNU condamne cette vision ultralibérale et revendique un vrai Service Public de qualité délivré par les agentes et agents de PE au service de toutes et tous en termes d'accompagnement et de formation.

INFORMATION SUR SIRHUS RECRUTEMENT

La nouvelle version a pour ambition d'harmoniser les pratiques de recrutement dans toutes les régions et de valoriser l'image « employeur » de Pôle Emploi. Elle ne permettra pas de faire des candidatures multiples (1 candidature pour 10 postes par exemple) en une fois mais une offre correspondra à 1 candidature. Tous les postes seront diffusés en externes (cdi et cdd). Nous avons rappelé que

dans le cadre de la CCN, il est obligatoire de diffuser les postes de cdi en interne d'abord et que, si et seulement si, il n'y a pas de candidat, la diffusion peut se faire en externe.

De plus, il existe encore un flou pour nos collègues en CDD qui n'auraient plus la possibilité d'être prioritaires sur les CDI proposés en externe, ce qui une nouvelle fois est en contradiction avec la CCN.



Nous ne doutons pas que la mise en place de SIRHUS recrutement va nettement améliorer l'image de recruteur de Pôle Emploi avec l'annonce des 800 suppressions de postes.....



INFORMATION SUR LA DEMARCHES DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE A POLE EMPLOI

Pôle Emploi a 10 engagements pour 2018.

- Généraliser le nouveau service d'accueil des personnes sourdes et malentendantes,
- Publier le « top 5 » de nos publications destinées aux demandeurs d'emploi en « français pour tous »
- Obtenir le niveau 5 d'e-accessibilité sur les pages les plus utilisées de Pôle Emploi.fr

- Promouvoir la MRS, outil de lutte contre les discriminations à l'embauche
- Tenir les engagements de recrutement de cadres femmes
- Maintenir un taux d'emploi de personnes en situation de handicap très supérieur aux obligations légales.
- Baisser de 10 % l'empreinte carbone sur le poste « déplacements »
- Généraliser le papier 100 % recyclé et le recyclage des déchets
- Augmenter de 10 % le nombre de marchés notifiés concernés par les clauses sociales
- Renforcer le pilotage et la mobilisation interne



Comment renforcer les équipes MRS alors que les collègues rejoignant l'équipe CRE ne seront pas remplacés en agence et que donc leur charge de travail va être répartie sur des collègues déjà très en difficulté ? Il n'est pas possible de retirer encore des agents-es des sites.

INFORMATION SUR LE TEST « INFORMER ET AIGILLER » SUR LES AGENCES DE CHARTRES ET CHINON



Afin de désengorger les accueils et ne pas surcharger les experts (notamment GDD), une base de connaissance avec des fiches pratiques va être mise à la disposition des agents-es en accueil 1^{er} niveau.

Elle abordera les thèmes :

- Inscription
- Trop perçu
- Accompagnement
- Marché du travail
- Gestion de la liste
- Indemnisation
- Formation
- Transverse



Se pose la question de la mise à jour en temps réel de ce genre de support qui peut très vite devenir obsolète (et donc mettre les agents-es en difficulté) et de la limite de la réponse apportée (jusqu'où va-t-on ?)

POINT SUR LE TELETRAVAIL

Sur 1459 agents éligibles, il y a eu :

- 400 candidatures
- 120 refus
- 5 désistements

26 agents-es sont en travail de proximité
23 agents-es ont déposé une demande de télétravail dans le cadre de l'accord handicap



POINT SUR LES COMMISSIONS

En l'absence de candidature pour la présidence de la commission Egalité Pro, la Présidente du CE constate la carence de la commission

PROCHAIN CE LE 25 OCTOBRE