

# Les échos du CE

Réunion du 25 avril 2019

## #VersToutCeQuiPasse

Lors de la réunion du CE du 25 avril, le SNU-FSU a interpellé la direction régionale au sujet des Hashtag à répétition, de la perte d'intérêt d'une procédure intéressante qui se noie finalement dans la contrainte et la répétition.

A la demande du SNU-FSU d'une pause estivale permettant de renouveler par la suite le principe des hashtag et de lui redonner du sens et de l'efficacité, la directrice régionale a d'abord émis un « Non » catégorique et sans autre commentaire.

Après insistance, elle a précisé qu'il s'agissait d'un processus national, que la DG devait proposer prochainement un bilan qui permettrait d'aviser. Le SNU-FSU a rappelé la contrainte des effectifs réduits en temps normal et encore plus en été, l'indisponibilité de certaines entreprises, de centres de formation et autres éléments de contexte qui vont rendre les #versUn-Métier ou #versUneFormation inefficaces en juillet et août. Affaire à suivre donc.

## Evolution des effectifs, calcul Opéra, mouvements de personnel

### Evolution des effectifs

Si cela n'avait pas pour conséquences de mettre en difficulté les collectifs pour effectuer leurs missions, de restreindre les titularisations de CDD et l'accès à la mutation d'agents d'autres régions, nous pourrions saluer la performance de la Direction Régionale dans la baisse des effectifs. L'effectif CDI est à ce jour de 2097,82 ETPT en moyenne pour une cible fixée à 2124,8 par la DG.

Nous attendons que la DR réagisse au plus vite pour atteindre l'indicateur de la DG en augmentant les effectifs de 27 ETPT.

### Répartition des effectifs par agence de proximité (Opéra).

L'outil Opéra ne calcule pas l'effectif qui serait nécessaire par rapport aux charges mais la répartition de l'effectif actuel dans les différentes agences

en fonction de 6 indicateurs (DEFM, portefeuilles, BFM, DAL, DPAE, offres). Selon les calculs, la DT Calvados-Manche est sous-dotée de 12,9 ETP, la DT Eure-Orne sur-dotée de 9,9 ETP et la DT Seine-Maritime sur-dotée de 3 ETP.

Des interrogations se posent sur la comptabilisation du nombre d'ETP notamment en ce qui concerne les GDD qui ne correspondent pas à la réalité du terrain. La Direction n'est pas en mesure de nous dire comment des agents double compétences sont comptabilisés entre les ETP conseillers emploi et conseillers GDD ni si des agents qui effectuent des activités GDD sans avoir effectué la formation FRG sont officiellement comptabilisés dans l'effectif GDD.

Enfin, des écarts entre les effectifs actuels et la cible sont parfois importants. Il manque par exemple 6 ETP à Caen Fresnel !

### Mouvements de personnel

Le SNU interpelle la Direction sur la difficulté qu'ont les personnels à comprendre la politique de mutation et de recrutement.

Lors des derniers mouvements, certains postes à la diffusion dans la BDE n'ont pas été pourvus par des agents CDI en demande de mutation depuis plusieurs mouvements mais par des titularisations de CDD.

Le SNU revendique l'embauches en CDI des agents actuellement en CDD qui correspondent à des besoins permanents en personnel pour assurer les missions de Pôle emploi.

Au-delà, d'une vision qui pourrait être mal interprétée, il nous faut rappeler certains textes qui régissent les modalités de recrutement et de mutation :

*CCN Pôle emploi - Article 26 - Mobilité géographique : définition, processus et mesures d'accompagnement, 26.1 – Définition de la mobilité géographique §2 : Lorsqu'un agent sollicite une mobilité sur un poste vacant équivalent, au sein de l'établissement en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail ou pour un rapprochement familial, l'établissement ne peut refuser cette demande plus de deux fois.*

De multiples cas nous permettent d'affirmer que cette disposition n'est pas appliquée. De plus, certains agents en CDD qui ont accepté il y a plusieurs années, un poste éloigné de leur domicile pour être embauchés en CDI, se voient aujourd'hui bloqués dans leur rapprochement familial ou de lieu de travail.

La Direction générale a décidé en 2018 de supprimer en catimini par une instruction DG, l'ordre de priorité dans le traitement des candidatures :

*Pour rappel, l'instruction n°2013-42 du 25 avril 2013 :*

#### *1. Principes généraux*

*La mobilité est un facteur d'évolution professionnelle des agents au sein de Pôle emploi et un vecteur de satisfaction propre à entretenir l'implication au travail.*

*Ces mobilités visent à pourvoir les postes vacants, ou susceptibles de le devenir, en fonction des besoins opérationnels des établissements de Pôle emploi. Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels et repose sur le principe de priorité des candidatures des agents en contrat à durée indéterminée sur celles des agents en contrat à durée déterminée, sous réserve de ne pas déséquilibrer les ressources et les compétences sur un territoire donné.*

#### *2.2 Expression et traitement des candidatures exprimées dans la Bourse de l'Emploi*

##### *• Traitement des candidatures*

*L'examen et le traitement des candidatures s'inscrit dans le respect des règles en vigueur et applicables aux personnels de droit public et de droit privé et veille notamment :*

- à l'équilibre entre les besoins de Pôle emploi et les aspirations des personnels*
- au principe de priorité des candidatures des agents en contrat à durée indéterminée sur celles des agents en contrat à durée déterminée*
- au respect de l'équilibre des ressources et des compétences sur un territoire donné*
- à la prise en compte de l'expérience acquise dans le poste,*

*de la maîtrise des activités du poste occupé et du poste ciblé et de l'ensemble des informations transmises par les agents à l'appui de leur candidature*

*- un regard particulier sera porté sur les situations difficiles dans lesquels les agents peuvent se trouver (rapprochement familial, problèmes de santé, handicap, difficultés familiales etc...)*

*L'instruction n° 2018-34 du 18 octobre 2018 :*

#### *1. Principes généraux*

*La mobilité interne et le recrutement externe au sein de Pôle emploi s'appuient sur les principes suivants : [...]*

*2. Sélection des candidats fondée sur une évaluation objective de la compétence dans le cadre d'une fonction RH partagée*

#### *2.2 Les candidatures et leur traitement*

*Les établissements examinent en priorité les candidatures internes en privilégiant un regard croisé : ligne managériale et RH.*

*La ligne managériale est associée à cet examen afin d'assurer un regard croisé*

Les agents en CDI, malgré un positionnement supérieur sur la grille de classification, doivent donc entendre que leurs compétences sont inférieures aux agents CDD qui ont été nouvellement titularisés et ces derniers devraient revendiquer un ajustement de leur positionnement sur la grille de classification puisque leurs compétences ont été "évaluées de façon objectives"...

A cette difficulté des agents (dont les managers) à comprendre des décisions qui vont à l'encontre de leur "regard", la Direction Régionale de Pôle emploi répond que "*la politique de mutation régionale peut sembler difficile à comprendre pour les agents et qu'il appartient aux ELD de donner les explications aux agents concernés*"... Bon courage !