

« Propositions » du DG suite à la grève du 09/11 : le SNAP réagit !

Monsieur le Directeur Général, Vous déclariez récemment que le dialogue social est "complexe" à Pôle Emploi...

Le SNAP vous dit : donnez suite à nos propositions et vous améliorerez grandement le dialogue social à Pôle Emploi

A la suite du mouvement social du 9 novembre 2010, le directeur général et les organisations syndicales se sont rencontrés le jeudi 25 novembre 2010.

Prenant en compte **les revendications exprimées par les délégations syndicales constituées, d'une part, de** la CGC et de l'UNSA et, d'autre part, de la CFDT, de la CFTC, de la CGT, de la CGT-FO, **du SNAP**, du SNU et de SUD, le directeur général a en premier lieu précisé la situation des effectifs budgétaires de Pôle emploi. Il a ensuite proposé un ensemble de mesures en quatre volets :

- conditions de travail et prévention du stress ;
- négociations sociales ;
- situation des agents en contrat à durée déterminée ;
- autres thèmes.

S'agissant des effectifs budgétaires, il a indiqué que la réduction de l'équivalent de 1 800 ETP à fin 2011 correspond à 1 668 CDD et 132 CDI. Celle-ci se fera progressivement en 2011 et 2012

Elle se répartit en effet entre 765 CDD en 2011 et 903 en 2012. La majeure partie porte en 2011 sur les emplois de CDD affectés aux dispositifs CRP/CTP, à hauteur de 600 ETP liés à la décrue prévisible des licenciements économiques, faisant passer à 70 000 les adhésions potentielles à ces dispositifs en 2011, contre 120 000 prévues en 2010. L'autre part, soit 165 ETP, correspond à des CDD de surcroît d'activité.

S'y ajoute une réduction de 20 ETP en année pleine en CDI en 2011.

Le reste, soit 112 ETP en CDI, interviendra en 2012.

En synthèse, l'impact réel de la baisse en ETP en 2011 est de 785 ETP.

Le directeur général a par ailleurs rappelé que le transfert du recouvrement à l'URSSAF conduira à redéployer, dans la fonction production, entre 500 et 700 agents du SAE.

Cette position s'inscrit dans le cadre du projet de loi de finances en cours d'examen au parlement.

Le DG ayant déclaré que la question des effectifs n'était pas de son niveau, l'intersyndicale nationale a décidé de demander un rendez-vous au Président du Conseil d'Administration de Pôle Emploi ainsi qu'à notre ministre de tutelle, X. BERTRAND.

Au delà de tout ça, il est fait état d'ETP, ce qui ne nous dit pas combien cela fait d'agents. On est sur une notion de postes uniquement. Il n'est pas précisé parmi ces CDD s'il s'agit de contrats aidés ou non et tel que présenté on peut penser qu'il s'agit de CDD autres que contrats aidés. Dans ce cas, est ce que pôle emploi va garder ou non les autres précaires (CAE et CAV) ? Comment traduire la réduction de 20 ETP en année pleine et en CDI en 2011 ? S'agit-il de 20 postes, de 20 emplois de 20 agents ou pas ? Est-ce que cela correspond à des départs en retraites non remplacés ou autre ?

En synthèse, l'impact réel de la baisse en ETP en 2011 est de 785 agents ou de 1570 agents à mi-temps ou autre ?

Car, on sait que les agents du recouvrement seront entre 500 et 700 ce qui correspond à quel ETP ? et une fois qu'ils auront fait le choix du conseil quand seront-ils formés et opérationnels pour suivre un portefeuille de DE ?

Concernant les conditions de travail et la prévention du stress, le directeur général a exposé les mesures suivantes :

- Ajout d'actions complémentaires au plan de prévention des risques psychosociaux, en reprenant les mesures les plus significatives inscrites dans l'accord RPS non valide.



Le SNAP demande la réouverture des négociations avec tous les syndicats en vue d'obtenir un accord et non un pis aller de plan d'action.

- Déploiement de l'EID, en premier et en priorité dans les sites uni-localisés.



Combien de temps va-t-on jouer à reculer pour mieux sauter ? La seule attitude possible pour le SNAP est d'obtenir un MORATOIRE le temps que les personnes concernées soient dignement formées pour assurer ce nouveau type d'entretien qui nécessite outre les bases de la communication duelle, des compétences techniques relevant du volet indemnisation et du volet placement. Serions-nous en train de renier ce que nous avons encensé et qui a fait positivement ses preuves, à savoir la technique du trèfle chanceux comme méthode d'accompagnement au retour à l'emploi. Pourtant, l'enquête de satisfaction menée auprès des usagers montre bien que c'est sur cet axe qu'il convient d'améliorer le service.

- Affectation, si nécessaire, d'agents en équipe mobile, pour suppléer aux absences des agents partant en formation EID.



Revenir aux équipes mobiles ? Le SNAP dit pourquoi pas !

Mais attention : quelles seraient les conditions pour les agents qui feraient partie de ces équipes ? Le SNAP demande l'ouverture d'une négociation sur ce champ.

On sait bien que remettre en route des équipes mobiles seraient sans aucun doute une avancée pour pallier aux surcharges qui existent dans certains lieux et cela préserverait les agents de mobilités forcées à terme, de refus de temps partiel... Toutefois, les agents en équipes mobiles doivent être dans un statut particulier et des gardes fous doivent être définis pour éviter d'éventuelles dérives.

- Mise en place des outils de formation adaptés, pour accompagner les évolutions métiers ou professionnelles et assurer l'intégration des nouveaux recrutés, afin de sécuriser les agents dans l'exercice de leur activité.
- Engagement de ne pas déployer en 2011 d'autres projets structurants impactant le réseau, que l'EID.
- Réaffirmation de la priorité au relogement des sites, tout en indiquant que la planification doit être faite pour la journée pour les agents affectés sur 2 sites.



Le SNAP demande du concret et de la lisibilité : le SNAP demande au DG de nous fournir une CARTOGRAPHIE 2011 et 2012 de la situation des sites, des relogements prévus pour ces 2 années. Bref, les collègues doivent pouvoir être informés sur ce point crucial.

- Pose d'une porte sur les cloisons des façades pour un maximum de 10 % des bureaux polyvalents dans les agences de proximité, soit à titre indicatif un bureau avec porte pour une agence jusqu'à 25 agents, 2 bureaux entre 30 et 40, 3 jusqu'à 50 et 4 pour une agence de 70 agents. Cet équipement tient compte de la nécessité pour certains entretiens de disposer d'un

bureau fermé. Ces bureaux ont notamment vocation à être utilisés par les agents en charge des entretiens sensibles.



Le SNAP demande là aussi du concret et de la lisibilité : le SNAP demande au DG de nous fournir un état détaillé SITE PAR SITE du nombre de bureaux fermés prévus et de nous préciser ce qu'il entend par « ENTRETIENS SENSIBLES », car, pour le SNAP, les collègues doivent pouvoir être informés sur ce point crucial. Il s'agit du quotidien !!!

- Appui à la ligne managériale, par les conseillers en développement des organisations et des conditions de travail et/ou par les équipes transformation, pour résoudre les difficultés organisationnelles, logistiques, humaines et fonctionnelles exposées par le management, afin d'améliorer le fonctionnement des agences.



Qui sont les CDO sont-ils formés à l'analyse des pratiques ? A l'observation du travail et à son analyse ? quelle éthique ou morale sont –ils capables de développer pour ne pas être interventionnistes ? De quels modes managériaux s'agit-il ? En la matière, le choc des cultures entre ex ASSEDIC et ex ANPE prend toute sa dimension et le débat est vaste !

S'agissant des négociations sociales, le directeur général a précisé les éléments suivants :

- Publication rapide d'un calendrier social incluant les thèmes sur la classification (à négocier à partir de janvier 2011), la prime de performance et la prime d'intéressement (à partir du 1^{er} trimestre 2011).



Comment peut-on négocier des classifications alors que les métiers et filières ne sont pas stabilisés, donc pas négociés ? Pour le SNAP, on marche sur la tête !!

- Ouverture d'une concertation sur l'organisation du travail, d'ici au début de l'année prochaine.



Le DG parle de quoi ? Du projet REPERE ??? Si supprimer 38 % des sites se limite à une concertation sur l'organisation du travail aie ! aie ! aie !

- Reprise immédiate des discussions en CPNF sur les orientations de la formation 2011...



En l'absence de négociation sur la définition des métiers et leur contenus, le SNAP ne voit pas comment on peut définir un contenu de formation. Et de plus, en l'absence de concertation sur le projet d'entreprise, le SNAP ne voit pas comment on peut discuter sur les orientations formations ?

... et Concertation avec les organisations syndicales sur la définition des priorités de recrutement en 2011 et 2012, entre intermédiation et gestion des droits, en fonction des besoins opérationnels.

- Fourniture aux organisations syndicales d'un état des lieux du nombre d'agents formés, tutorat compris, à l'activité d'indemnisation.



Formés ??? ils veulent dire sensibilisés, car 3 jours de formations suppose un niveau d'intégration 1, « j'en ai entendu parlé »

Par ailleurs, la situation des agents en contrat à durée déterminée a fait l'objet des propositions suivantes :

- Réalisation d'un état des lieux précis des CDD en cours, par établissement.
- Priorité d'embauche, en 2011 et 2012, des CDD ayant plus de 6 mois d'ancienneté, au fur et à mesure des vacances de postes diffusées dans la BDE, par priorisation de leur candidature selon les dispositions de la CCN.
- Ouverture de possibilités de tuilage par cdisation anticipée de CDD, sur les postes des agents partant à la retraite, trois mois avant leur départ.
- Extension de la compétence des conseillers interrégionaux à l'intégration, à l'accompagnement renforcé pour l'insertion des personnes sous contrat aidé et des CDD arrivant au terme de leur contrat.



Le SNAP demande la mise en place, au niveau approprié, d'une cellule interne de reclassement destinée à suivre les collègues qui ne seront pas reconduits à Pôle Emploi. D'ordinaire, c'est en général un collègue sur site qui était tuteur d'un collègue CDD/CAE. Or aujourd'hui, avec la charge de travail et le turn over, le collègue tuteur, malgré toute sa bonne volonté, n'est pas en mesure d'accompagner fortement ces collègues.

Le SNAP propose par exemple, la création d'un poste IVA ou AMT dans chaque DT chargé du reclassement de tous les collègues dans des statuts précaires, permettant un entretien par quinzaine de suivi de la recherche d'emploi et ce, dès le premier mois de l'embauche. La possibilité pour tout collègue en précarité, de pouvoir se présenter à un entretien d'embauche sur son temps de travail avec une prévenance de 24 h. la possibilité pour tout collègue en contrat d'insertion d'avoir une suspension de son contrat de travail pour la durée de sa période d'essai s'il trouve un emploi et droit de réembauche en cas d'essai non concluant (cae et cav).

Le SNAP demande l'ouverture d'une concertation nationale ou la mise en place d'un groupe de travail sur ce champ avec l'ensemble des organisations syndicales nationales.

Enfin, les thèmes suivants ont été abordés :

- Confirmation de la taille moyenne des sites, comprise entre 40 et 45 agents.
- Engagement de maintien des deux sites actuels (Colombes et Chavannod) de Pôle emploi Service après le transfert du recouvrement et la définition des missions dévolues.
- Possibilité ouverte à la CNGASC de doter les commissions des activités sociales et culturelles des CE, dans la limite des besoins de fonctionnement de ces commissions et de façon équitable, de crédits prélevés sur la subvention de 1,3 % allouée par l'établissement à la CNGASC, pour leur permettre d'assurer le versement des prestations qu'elle décide nationalement.



Compte tenu de la prévision de la politique nationale des œuvres sociales, le SNAP demande la reconduction à l'identique de 2010 des moyens alloués aux CE.

De plus, le SNAP se fait l'écho de la demande de secrétaires de CE d'une rencontre nationale de l'ensemble des secrétaires de CE.

Le SNAP, votre syndicat d'entreprise au sein de POLE EMPLOI REJOIGNEZ NOUS :

BULLETIN D'ADHESION au SNAP

Nom : Prénom :
Téléphone :
Mail :
Pôle Emploi de : Cadre d'emploi :