

Compte-rendu de la réunion

CE du 30 novembre 2017

1 – Information sur les orientations stratégiques de Pôle Emploi en 2018.

Pas de débat sur ce sujet qui est reporté à un prochain CE extraordinaire fin Janvier.

2 – Information sur l'accord du 22/11/17 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle Emploi.

Déclaration des élus CGT – SNU - FO

**Une classification au rabais
qui impose l'austérité à tous !**

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 Classification 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 privilégiant 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.

La nouvelle classification entrera en application au 1^{er} juillet. Les managers seront formés avec les services RH dans le premier trimestre 2018. Les positionnements se feront dans le cadre de la campagne EPA avec un entretien spécifique sans le temps de préparation que nous avons réclamé. Nous avons alerté la Direction sur le positionnement des agents des plateformes de production. Les agents pourront voir sur SIRH le positionnement sur le métier « proposé » par le service RH avant leur entretien. Les possibilités de recours habituels sont mobilisables dans le cadre de cette campagne. N'hésitez pas à contacter vos élus CGT.

3 – Point d'étape sur le 2^e palier de la baisse de charge de la trajectoire GDD.

Le dossier sur lequel s'appuie la Direction pour mettre en œuvre le 2^e palier s'appuie sur des données erronées et malhonnêtes que la Direction assume :

- la comparaison de trimestres qui n'ont rien à voir en terme de flux de demandes d'allocation,
- la non comptabilisation des mail.net et autres activités
- le point de départ de la soit disant baisse de charge (liquidation automatique des premiers dossiers en 2010 et non en 2015).

La Direction a bien identifié le mur vers lequel elle se dirige mais malgré tout garde le cap et décide d'appuyer sur l'accélérateur. Elle maintient la diminution du nombre de GDD (-5%) au 1^{er} janvier 2018. Ce n'est qu'une petite baisse selon elle. L'objectif final de -39% des effectifs révisé à -35 % sera de toutes façons à atteindre à tous prix. Malgré la baisse de charge annoncée, la Direction fait appel aux heures supplémentaires et parfois aux agents du placement pour assumer la charge de travail et atteindre les indicateurs.

Déclaration :

Malgré les nombreuses alertes dans toutes les instances des élus CGT, la Direction poursuit obstinément sa politique de réduction des effectifs GDD. Ceci au mépris de la réalité constatée en agence et de l'inexactitude des chiffres avancés par la Direction dans le seul objectif de mettre en place les injonctions de la DG. Tout cela met en danger et épuise les agents sur site.

En effet, à défaut de constater une baisse de charge, les « rescapés » voient leurs activités augmenter dans des conditions d'exercice de plus en plus difficiles accompagnées d'une perte de sens.

La Direction se félicite de la montée de la proactivité des agents GDD (appels sortants X 10 !). Mais aucune information n'est donnée sur le taux d'aboutissement des appels et du temps de travail consacré à la relance de DE injoignables.

Pour la CGT, l'agent indemnisation est devenu une abeille qui fait un peu de ci, un peu de ça aussi bien qu'il peut avec les moyens qu'on lui donne... malgré la menace du frelon asiatique qui met tout en place pour le faire disparaître... Aucune prise en compte des frustrations...conduisant plus ou moins long terme à des risques psychosociaux.

4 – Information sur les nominations en cours à la Direction Régionale.

La Direction nous communique rapidement à l'oral, sans document, les nominations. Nous réclamons un document écrit que la Direction s'engage à nous remettre.

5- Questions diverses.

➤ Info sur les sorties anticipées des 22 et 29 décembre. Journée continue obligatoire jusqu'à 12h45, heure à laquelle tous les agents devront quitter les locaux. En cas d'absence, l'agent devra poser une journée entière. Abondement de deux heures sur le compteur si deux badgeages. Pour éviter d'avoir un compteur débiteur au 1^{er} janvier, la directrice régionale recommande aux agents de « faire des heures » dès maintenant (heures de travail, bien entendu !).

➤ Poste à la DR diffusé dans la BDE avec lieu de travail unique sur Rouen. Nous ne sommes plus maintenant dans le cadre de la fusion, les postes sont positionnés selon les contraintes d'exercice identifiées par la direction. La contrainte invoquée ici par la Direction est d'avoir la personne en proximité de travail !!!

➤ Quid de l'avenir des plateformes ? Des réunions sont en cours et les agents ne sont pas informés ? Au cas où le reclassement des agents serait compromis, y a-t-il une anticipation ? La Direction indique qu'elle attend les arbitrages de la DG qu'elle ne connaît pas encore. Elle note le besoin d'explication à apporter aux équipes. Elle déclare que si nécessaire, une trajectoire comme les GDD sera mise en place. Voilà de quoi rassurer tout le monde ?

➤ Les élus CGT interrogent la Direction sur la redistribution sauvage des postes en agence sur les modalités GLO et IEJ. La Direction générale souhaite faire tourner les agents sur ces modalités, quitte à mettre à mal les partenariats, les conseillers et les demandeurs d'emploi. L'arbitrage du nombre de portefeuilles IEJ ne se posera pas pour l'instant mais pour 2019.

Vos élus se tiennent à votre disposition pour toutes vos questions et suggestions.

Le prochain CE se tiendra le 21 décembre 2017

Vos élus CGT au CE :

David Gallet, Guillaume Gravier, Elisabeth Lebigot, Sophie Leclerc, Karine Le Pennuisic, Chrystelle Petit (Jourdain)

Représentant syndical : Eric Mathé



Bulletin d'Adhésion à la CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Site, Service, Unité :

Tel :

E-Mail :@

A retourner auprès du militant de votre choix.