

Les Brèves des CE de décembre 2016

On vous l'avait annoncé, faute de moyens, les élus ont réussi à obtenir des CE extraordinaires qui doivent leur permettre de travailler dans de meilleures conditions.

(Sur novembre, 20 dossiers recours sur 43 présentés ont pu être examinés. 10 ont reçu un avis favorable, 2 ont été ajournés et 8 rejetés) Nous attendons toujours que la Direction nous propose une date pour janvier 2017.

Le CE extraordinaire du 08 décembre a porté sur la politique sociale de l'établissement concernant l'année 2015. Il est présenté par Monsieur BOUILLON, assisté de Madame CAZALET et de Monsieur BARDE.

En l'absence du secrétaire, Madame TRICARD assure le secrétariat.

4 OS sont absentes (CLL/SNU/CFDT/CGT) pour accompagner le collègue qui passe en commission disciplinaire à la DG ce même jour.

UNSA, CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC et le SNAP sont présentes.

Au nom des élus du SNAP, Madame Gracieux soutient la cause du collègue, soumis au Conseil de discipline et reste solidaire des organisations syndicales absentes aujourd'hui. Elle s'étonne que le CE soit également maintenu du fait du déménagement des locaux du CE et CHSCT à compter de ce jour.

Le SNAP a interpellé la Direction sur l'intérêt de mener des EP/EPA en matière souhaits de formations pour les agents puisqu'ils sont peu ou pas pris en compte (- de 10%). La Direction promet de faire un effort en ce sens. Pour 2017, un recensement plus précis doit être réalisé pour doubler ce pourcentage.

Le SNAP a soulevé la problématique des promotions qui tendent à être dérisoires. En effet, la classification n'a pas abouti. Il s'en est suivi une augmentation exponentielle de demandes de recours qui mérite de s'y arrêter et qui prouve bien l'insatisfaction grandissante et généralisée ressentie par le personnel de Pôle emploi. Pour information, en décembre, ce sont seulement les dossiers de la fin de l'année 2015 qui sont étudiés. Environ 700 dossiers sont en cours « France entière ». 18 à 19 dossiers sont étudiés par commission et deux se tiennent par semaine !!!

Concernant les détections de potentiels qui ont été largement débattus dans cette réunion, lorsqu'un agent reçoit un avis défavorable, le SNAP questionne la Direction pour savoir si un dispositif est mis en place pour faire évoluer l'agent vers un avis favorable ? Une grille de questionnement est prévue pour établir un plan de progrès. Un plan d'action est transmis au manager pour permettre à l'agent d'y parvenir et bénéficier à nouveau d'une détection de potentiel s'il réussit.

Enfin, le SNAP a abordé le sujet des dossiers transverses proposés en agences et peu communiqués à l'ensemble des agents ? Parmi eux, bon nombre affirme leur mécontentement de ne pouvoir s'investir sur ces champs, occasion pour eux d'évoluer et de se sentir reconnus.

L'accumulation entre absences de promotion, absences d'augmentations et de projets, conduit inexorablement l'agent à une démotivation certaine.

Sur le champ de l'égalité Homme/Femme abordé par la CFDT et largement partagé par les diverses OS présentes, depuis la fusion, on ne peut que constater la difficulté pour les femmes d'évoluer vers des postes supérieurs à l'encadrement intermédiaire et encore moins dirigeants. Comme le pointe le SNAP, les femmes mettent aussi davantage de temps que les hommes pour y parvenir.

Au sujet du handicap, il est à noter que tout agent n'ayant pas de RQTH, peut prendre directement

contact auprès du service conditions de travail pour se renseigner et pour être accompagné dans la construction de son dossier à envoyer à la MDPH. Il peut aussi bénéficier d'un accompagnement personnalisé avec la médecine du travail pour des aménagements physiques de son poste de travail ou de son temps ou de ses conditions de travail.

Il existe des recrutements spécifiques de personnes handicapées, Monsieur Bouillon nous informe qu'une vague de recrutements vient d'être faite.

Enfin le télétravail a été abordé. En IDF, la Direction préfère attendre la fin des négociations sur la QVT. Monsieur Bouillon y est favorable mais demande qu'il soit organisé car les agents doivent avoir accès à des outils et applications sécurisés.

Pour toutes les raisons soulevées en partie ci-dessus, le CE émet un avis défavorable sur la politique sociale de l'établissement par 12 abstentions et 4 voix défavorables (SNAP/CFDT). Vous trouverez en annexe l'argumentaire développé par le SNAP pour expliciter son vote défavorable.

Sur la gestion du CE, elle est actuellement réduite (courrier et absence de réponse aux questions par mails) du fait du déménagement. L'informatique vient juste d'être remise en place.... Le bureau du CE ne peut donc assurer correctement ses missions pour le moment.

Le CE du 22/12 n'a pas abordé les points qui étaient à l'ordre du jour. Par solidarité avec le collègue passé à tort en conseil de discipline, les élus ont demandé 3 suspensions de séance afin d'étudier un plan d'action pour le soutenir et faire infléchir la Direction. Celle-ci a mis fin au CE à 11h45. Hormis l'UNSA, la CFE-CGC, la CFTC réfractaires et la CFDT qui s'est abstenue, les autres organisations syndicales se sont réunies pour préparer un communiqué de presse et ont décidé de se donner rdv le vendredi 23/12 devant la DG pour rencontrer les journalistes et à défaut prendre rdv avec la DG.

Le SNAP donne son avis sur la politique sociale de Pôle emploi IDF

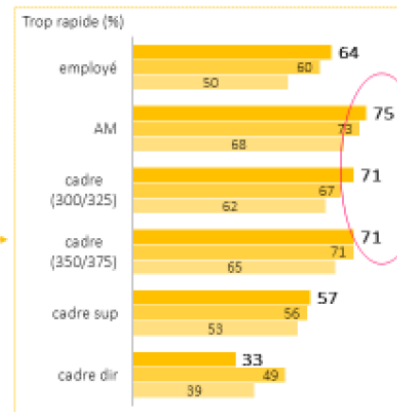
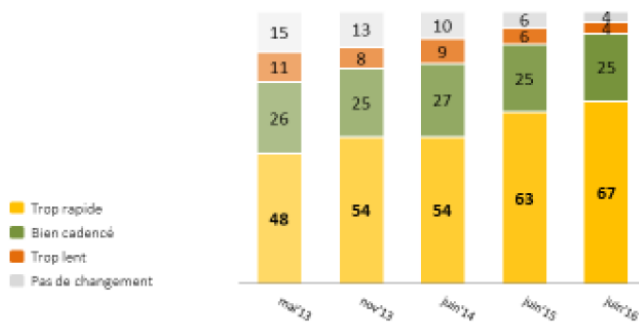
Depuis l'arrivée à la tête de Pôle emploi du Directeur Général actuel, Pôle Emploi a entrepris une vague sans précédent de réformes et de changements, qui s'inscrivaient et s'inscrivent toujours dans la droite ligne des différentes conventions tripartites que PE a co-construites, ou qui furent commandés par la tutelle, mais qui, dans les tous cas, du point de vue du DG, étaient nécessaires à l'établissement.

Les agents, pourtant habitués aux changements décidés au gré des politiques de l'emploi, ont, et notamment depuis la fusion, pourtant atteint aujourd'hui un seuil de saturation maximale. Depuis fort longtemps, les organisations syndicales en général, le **SNAP** en particulier ne cessent de vous alerter sur cette saturation. Sans vouloir tomber dans un cliché qui consisterait à penser que nous avons raison et vous avez tort et inversement au motif que vous êtes dirigeant et que nous sommes la voix du personnel, pour autant vous n'avez pas semblé donner l'impression de porter beaucoup de crédit à l'alerte que nous vous faisons sur l'état du personnel.

Mais sur ce sujet au moins, au **SNAP** nous n'avons pas à forcer le trait : ce constat est d'ailleurs confirmé dans la page 12 du bilan du dernier baromètre social (voir ci-dessous) qui fait état que 67 % du personnel, et parmi celui-ci 71 % des cadres, considèrent le rythme du changement trop rapide. *Par ailleurs il est demandé à l'ensemble du personnel de faire face à une montée en charge des portefeuilles de plus en plus importante et de déployer ces nouvelles politiques à moyens constants alors qu'en IDF on constate une baisse de 6.3% des effectifs entre 2014 et 2015.*

Le ressenti vis-à-vis du rythme des changements atteint le chiffre record de 67% de 'trop rapide'. L'encadrement est au dessus de 70%.

Q34. Les rythme des changements au sein de Pôle emploi vous semble... (%)



Baromètre social V6 – juin 2016

05/09/2016

Alors certes, nous sommes là pour exécuter une mission de service public et mettre en application les politiques de l'emploi décidées par nos tutelles mais attention à ne pas mettre en péril ni les salariés, ni nos usagers, car l'agressivité dans les accueils reste en hausse en IDF, comme le démontre le document ci-dessous. Le constat de ces chiffres nous montre que la situation en IDF continue à se dégrader puisque les agressions augmentent entre 2014 et 2015 de **59%**. Les incivilités explosent à **+156%**, les agressions comportementales à **+71,9%**, les agressions physiques à **+22,2%** et les agressions verbales à **+41,6%**.

Pour le **SNAP**, nous pensons que ces changements continus sont de nature à générer de l'agressivité chez nos usagers de par les déséquilibres organisationnels et managériaux qu'ils induisent.

DT	Agression comportementale		Agression physique		Agression verbale		Incivilité		Total		Fiches LISA non saisies en 2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
75	42	65	6	6	117	142	17	28	182	241	97
77	27	36	7	4	69	80	6	19	109	139	29
78	22	34	1	6	32	50	4	28	59	118	40
91	19	33	4	0	61	67	4	19	88	119	36
92	26	66	4	5	108	118	16	39	154	228	85
93	38	75	7	10	108	220	22	44	175	349	155
94	20	33	1	9	82	114	19	38	122	194	53
95	30	37	6	4	68	89	8	31	112	161	45
PDR/DR/ CIDC	7	18	0	0	9	46	4	10	20	74	7
TOTAL	231	397	36	44	654	925	100	256	1021	1623	547

La conséquence de toutes ces agressions est la hausse des taux de fréquence (+37%) et des taux de gravité (+47%) des accidents du travail.

Par ailleurs, la réussite et l'implication de tous ne s'obtient pas sans contrepartie ! Et ce n'est pas que le **SNAP** qui le dit mais de nombreux sociologues qui passent régulièrement au crible les politiques sociales des entreprises.

Sur ce champ-là, convenons que les salariés de notre établissement ont été quelque peu malmenés, pas toujours du seul chef de Pole Emploi, mais le résultat est là !

Une politique salariale en berne, des effectifs en baisse alors que le chômage poursuit inexorablement sa hausse, un recul des avantages existants (disparition de l'accord sénior,...), des agents publics qui se sentent délaissés,...

Malgré des restrictions budgétaires qui s'imposaient au Service Public, au nom de la maîtrise des dépenses et des déficits. Le SNAP vous fait des propositions permettant d'améliorer le quotidien et qui ne coûte pas/peu à Pôle emploi. A ce titre, le SNAP a été force de propositions, mais avons-nous été entendu pour autant, nous ne le croyons pas...

Pour autant, le **SNAP** réitère ses propositions et nous continuerons à vous en faire d'autres :

- Mise en place d'une bourse des permutations PE facilitant les mobilités géographiques,
 - *Maintien des agents de sécurité dans les unités les plus exposées*
 - *Sécurisation des accès AZLA/ zone d'entretien par des lecteurs de badge*
 - *Des recrutements pertinents en termes de profils et un plan de formation systématique pour les CDD de 6 mois et plus*
 - *Un remplacement systématique de l'agent partant en cas d'absence de longue durée ou de mutation*
 - Généralisation du dispositif télétravail pour les agents le souhaitant,
 - La généralisation de l'expérimentation Auvergne – Rhône-Alpes : recrutement d'une psychologue clinicienne et d'une sophrologue à temps plein pour gérer individuellement et/ou collectivement les situations de tensions, de conflits et de souffrance au travail,
 - La généralisation des « pots de départ en retraite » financés par l'employeur,
 - Des cérémonies de remise des médailles du travail pour les salariés qui le souhaitent,
 - L'ouverture d'une négociation pour que les agents à temps partiel qui souhaitent cotiser à la retraite à taux plein puissent le faire,
 - L'ouverture d'une négociation permettant la conversion du CET pour les agents qui le souhaitent en CESU,
 - Concernant les collègues de droit public, le SNAP demandera un calendrier prévisionnel annuel d'épreuves de sélection interne, une formation organisée par l'établissement d'aide à la préparation à ces dites épreuves pour les agents qui le souhaiteraient, et enfin des passerelles permettant pour les agents qui le souhaiteraient de rejoindre l'une des fonctions publiques,
 - l'ouverture d'une nouvelle négociation sur l'accord seniors (aménagement du temps de travail, adaptation de poste, télétravail, etc.).
- etc...

Le **SNAP** a de nombreuses propositions **TRES concrètes**, contributives de l'amélioration d'une qualité de vie au travail, et dont certaines, du fait d'un coût financier nul, sont à votre seule appréciation. D'ailleurs, cela fera partie des propositions que le SNAP fera dans le cadre de la future négociation de l'accord Qualité de Vie au Travail.

Alors aujourd'hui, le **SNAP vote CONTRE** la politique sociale de Pôle Emploi IDF mais fait le pari, que dans le cadre d'un dialogue social rénové, nous pourrions envisager l'avenir différemment.

Pour plus d'informations, contactez nos élus SNAP :



Marie Renée GRACIEUX
Titulaire CE
marierenée.gracieux@fildirect.net



Patrick VAISSIERE
Suppléant CE
patrick.vaissiere@fildirect.net

Pour assurer la défense de mes droits, une seule solution :

Je rejoins le SNAP