



Fédération CFDT Protection Sociale Emploi
2/8 rue Gaston Rébuffat - 75940 PARIS cedex 19 - Tél. : 01.56.41.51.50 –
Fax : 01.56.41.51.51
E. mail : federation@pste.cfdt.fr - Site pste : <http://www.pste-cfdt.org>

Paris, le 23 Juin 2015

En ouverture du CCE les élus de la CFDT interrogent la Direction Générale sur la suite qu'elle va donner au courrier adressé par leur organisation sur le devenir de la DSI. La direction propose d'évoquer ce point en questions diverses.

1°) Consultation sur les modalités de mise en œuvre, dans le cadre de la réforme territoriale, du regroupement des établissements au sein de Pole Emploi

Les élus CFDT rappellent avoir bien noté que pour la Direction, ce dossier n'est pas prioritaire, que la priorité va au plan stratégique et pour l'instant, l'inscription de PE dans cette réorganisation se fait à minima et en limitant les impacts organisationnels.

Pour la CFDT si la priorité de la direction est le plan stratégique celui-ci ne pourra se faire sans les agents de Pôle emploi et pouvoir obtenir leur adhésion au projet de l'établissement. La direction devra répondre à leurs attentes légitimes, sur les réorganisations induites par la régionalisation.

Bien que la Direction affirme qu'il n'y aura pas de mobilité géographique forcée, la CFDT demande qu'il y ait une ouverture de négociations sur les accords régionaux dans les régions impactées afin de préserver les acquis voir de les étendre à tous. Dans le plan stratégique, la formation est un point important et deux nouvelles régions sont à cheval sur 2 CIDC ; Où en est la réflexion de la Direction sur ce sujet ? Pour la CFDT, il est important que les plans de formations se fassent en 2016, sans être entravés dans leur mise en œuvre, et réalisés au plus près des agents.

Réponse de la Direction :

L'engagement sur l'absence de mobilité géographique est ferme, les seules mobilités seront celles liées à des départs naturels. Les DR devront sur le moyen terme, gérer ces situations d'évolution et en tout état de cause, toute modification de l'organigramme fera l'objet d'une info/consult dans les IRP.

Les accords locaux (notamment OATT mais pas que...) comportent en général une clause de révision, et ils pourront donc être revus mais ils continueront de s'appliquer dans leur périmètre, lequel pourra faire l'objet d'ouverture de négociation pour être élargi au cas par cas.

Concernant les élections, compte tenu de la non signature à la double majorité du protocole électoral, il n'y a pas d'accord (seuls la CFDT, la CGT, et l'UNSA ont signé l'accord) :

La DIRECCTE et la DGT sont saisies pour déterminer les points suivants :

- La définition des établissements distincts, que ce soit pour les régions qui se regroupent comme pour celles qui ne changent pas
- Les collèges électoraux
- Le nombre de sièges

De plus, chaque Direction Régionale, constatant qu'il n'y a pas d'accord électoral dans son établissement devra aussi saisir sa DIRECCTE, ce qui aura pour effet de proroger automatiquement les mandats jusqu'au rendu de la décision.

L'avis de la CFDT :

Les élus CFDT du CCE ont voté favorablement au projet présenté car celui-ci n'a pas d'autre but que de définir les principes de la mise en œuvre et le périmètre des négociations pour les régions concernées par le regroupement et d'informer les autres régions des mutations de notre établissement imposées par la loi.

Au travers de cette présentation la direction générale a rappelé ses priorités et celle de Pôle Emploi, la priorité étant le plan stratégique et sa mise en place.

Pour la CFDT, si la priorité de la direction générale est le plan stratégique celui-ci ne pourra se faire sans les agent(e)s de Pôle Emploi et pour pouvoir obtenir leur adhésion au projet de l'établissement, la direction générale devra répondre à leurs attentes légitimes sur les réorganisations induites par la régionalisation.

La CFDT a entendu la direction générale sur le fait qu'il **n'y aura pas de mobilités géographiques forcées**, et du fait de son vote positif saura rappeler cet engagement pour le faire respecter.

Pour la CFDT, l'homogénéisation des activités du réseau et des fonctions support va entraîner des modifications dès 2015 ; les représentants du personnel des régions doivent être informés régulièrement de ces évolutions notamment sur le taux d'encadrement et les effectifs des services. Pour la CFDT, au travers de cette information, le problème de la mobilité professionnelle doit être **discuté et négocié en région** car si la direction générale garantit l'absence de mobilité géographique, l'activité professionnelle, elle, ne l'est pas pour autant.

2°) Information sur le recours à l'apprentissage à Pôle Emploi

✓ La DG annonce la mise en place d'un recrutement national de 75 contrats d'apprentissage âgés entre 18 et 25 ans au sein des établissements Pole Emploi à partir de la rentrée 2015. Cette décision s'inscrit dans le cadre d'une circulaire ministérielle visant à développer ce type de contrats dans le secteur public.

La répartition est la suivante :

- 10 recrutements à la DG
- 10 recrutements à la DSI
- 55 recrutements dans les autres établissements dont 25 dans les filières support et 30 sur l'emploi de conseiller emploi (a minima 1 par établissement et 2 à 3 dans les grandes régions)

✓ N'étant pas assujetti à la taxe d'apprentissage, c'est Pole Emploi qui prendra en charge les coûts de la formation des apprentis dans les CFA ou dans les établissements de formation qui les accueillent. Ces recrutements n'impacteront pas le plafond d'emploi et se feront sur la base de CDD de 1 à 3 ans en fonction de la durée de la formation.

✓ Les apprentis bénéficieront des dispositions de la CCN (13ème mois, allocation vacances, indemnité différentielle de congés payés, prime d'ancienneté, etc...), des horaires collectifs de référence et des des activités sociales et culturelles des CE.

INTERVENTIONS CFDT

Si la CFDT évalue de façon positive cette décision de Pole Emploi de s'engager sur des contrats d'apprentissage, plusieurs points posent question :

- **Pourquoi un si faible nombre de contrats ?** 75 contrats d'apprentissage pour une entreprise composée de plus de 55.000 salariés...la CFDT espérait un investissement plus important de la Direction
- **Pourquoi une répartition si déséquilibrée ?** Il y aura globalement un contrat d'apprentissage sur profil de conseiller par région...l'engagement nous apparait fort limité.
- **Pourquoi en CDD ?** La CFDT rappelle en effet à la Direction que rien n'empêche légalement de recruter un contrat d'apprentissage en CDI ! Quelles seront les possibilités de cdisation pour les apprentis qui auront terminé leur formation ? La CFDT propose d'étendre aux apprentis les conditions de l'accord formation qui prévoit que « le recrutement direct en contrat à durée indéterminée demeure la règle » !
- **Quelles sont les formations visées par la Direction ?** A la différence des contrats de professionnalisation que nous connaissons dans certains établissements, les formations devront nécessairement se faire à l'extérieur de Pole Emploi (en CFA ou en organisme de formation). Ces formations sont elles cadrées nationalement ou les établissements auront la main sur leur choix ?
- **Le maître d'apprentissage**, obligatoire pour ce type de contrats, sera-t-il choisi en proximité parmi les tuteurs ? La CFDT rappelle à la DG les difficultés rencontrées depuis plusieurs années sur la mise en œuvre de la note sur le tutorat (temps non planifié, tuteurs pas toujours formés..). Ce sera un des points essentiels de réussite de ce dispositif.

Réponses de la DG :

- *Le nombre de contrats est plafonné par l'Etat et cette opération constitue pour la DG une sorte de test qui fera l'objet d'une évaluation en 2016 pour décider d'une reconduction ou non et de l'élargissement du nombre de contrats d'apprentissage.*

Le cout pour cette opération est évaluée à 1,6 millions d'€ par la DG.

- *Les apprentis auront accès à la BDE ; la DG est favorable à ce que la priorité d'embauche aux CDD prévue dans la CCN soit élargie aux apprentis.*

- *Il n'y a pas de choix prédéfinis des formations : la DG va fournir aux régions un panorama (non exhaustif) des formations entrant dans le champ du contrat d'apprentissage (ex : formations du CNAM pour le titre RNCP niveau III de Chargé d'accompagnement social et professionnel disponible dans 14 régions). Il appartiendra aux Directions Régionales de se rapprocher des organismes compétents en fonction des profils de formation choisis.*

Compte tenu des délais très courts, les partenariats se sont beaucoup faits sur les fonctions support et filière informatique

- *Les maîtres d'apprentissage seront sélectionnés parmi les salariés Pole Emploi et ne seront pas forcément uniquement pris sur les profils de tuteur ; la direction souhaite qu'ils soient prioritairement en proximité sur site ou dans le service correspondant car il devra avoir un profil d'expert métier.*

La Direction demandera aux établissements que soient identifiés sur les plannings les temps d'accompagnement des maîtres d'apprentissage.

- Une information va être faite dans tous les CE concernés sur les modalités de mise en œuvre de ce recrutement.

3°) Information sur le dispositif de labellisation des engagements de service

La direction précise qu'il n'y aura de communication externe sur le sujet que lorsque la labellisation sera effective. Il s'agit pour la DG d'assurer une qualité de service homogène sur le territoire.

Pour la CFDT, nous avons bien compris le souhait de la Direction de prouver notre efficience mais dans quel but ? Les engagements d'écrit dans le document présenté correspondent à ce que nous sommes déjà sensés faire au regard de nos missions inscrites dans la loi. S'agit-il d'enclencher une dynamique ?

Sont-ce les prémices pour aller vers une certification ISO ?

Pour mener à bien ce projet la DG signale recruter 5 CDD. Pourquoi faire supporter cela à des CDD ? Est-ce que cela veut dire que nous n'avons pas les compétences en interne ? Le fait de recruter des précaires pour mener à bien cette mission ne donne t-il pas le signe d'un faible engagement de la DG sur le sujet ?

Pôle Emploi n'étant pas le seul présent dans l'ensemble de ces agences (maison commune, etc.) que se passera-t-il pour la labellisation de ces agences qui n'ont pas la maitrise de tous les critères qui fond l'objet du label ?

Quel coût pour cette labellisation ?

Pour toutes ces raisons et suite au questionnement ci-dessus, les élus CFDT sont dubitatifs car pour la CFDT ce que réalisent l'ensemble des agents de Pôle Emploi dans leur quotidien est accompli en conscience et avec une rigueur professionnelle ; Il nous paraît inutile de recourir à la labellisation pour des activités que nous sommes sensés faire et pour lesquelles nous avons déjà nos indicateurs. Quel est le lien de ce dispositif avec PPR et le plan stratégique ?

Réponse de la Direction :

L'opération de labellisation coutera 300 000€ cette année, et pour que Pôle Emploi soit labélisé chaque établissement devra être labélisé. La labellisation s'obtiendra par méthode de sondage ce n'est pas l'ensemble des agences qui seront auditées donc les agences qui ne correspondront pas aux critères, seront dans un premier temps écartées mais devront faire les efforts nécessaires pour rentrer dans les critères de labellisations dont elles ont la maîtrise.

4°) Vote sur la désignation de l'expert suite au vote de l'expertise économique des comptes de Pôle Emploi

La CFDT a voté Contre l'expert retenu par la commission économique, qui d'ailleurs n'est pas le cabinet d'expertise retenu par celle-ci mais modifié au dernier moment à la demande de certains élus.

Là n'est pas le seul point de désaccord des élus CFDT, le principal étant que certains élus voulaient se servir de cette expertise pour la vider de son sens premier donné par la loi et mener des investigations des plus abracadabrantesques.

5°) Questions diverses :

Comme convenu en ouverture de ce CCE la direction répond à l'interrogation de la CFDT sur le devenir de la DSI.

Pour la direction générale cette interpellation a le mérite de réaffirmer que la DSI a un rôle majeur et demeure un acteur indispensable au fonctionnement de PE pour mener à bien par exemple le programme « emploi store ».

L'appel d'offre qui a pu créer l'incompréhension des agents de la DSI concerne l'offre de service digital publié le 28/02 et clôturé le 07/04/2015.

La direction précise qu'il s'agit de la conception de l'offre de service digital (MOOC, serious games, etc...) en compléments des services délivrés en agence. On est donc sur l'offre de service métier et non sur des questions d'application qui relèveraient de notre système d'information qui elles relèveraient du champ du développement qui est le champ de compétence de la DSI.

Les interlocuteurs pour cet appel d'offre sont ceux de l'ODS digitale et les correspondants des services offerts (ingénierie pédagogique). Il n'y a pas d'ambiguïté par rapport à la DSI : il ne s'agit pas de développement du système d'informatique. Les budgets parlent d'eux-mêmes : l'appel d'offre se monte à 3 millions d'euros, ce qui représente 0.6% du budget annuel de la DSI.

La DG va communiquer sur le sujet pour couper court à ces rumeurs. Elle s'engage à répondre à notre courrier dans les plus brefs délais.

La CFDT prend acte des éléments de réponse apportés, mais vérifiera ces dire auprès des collègues de la DSI, et regrette d'être obligée de devoir interpeler la direction générale pour obtenir les éléments de réponses qui devrait être connus en amont. Car sans information il était légitime de penser que nous étions dans un début de processus visant la suppression progressive de la DSI au vu des économies demandées à cet établissement d'autant que dans le même temps, une réorganisation a été présentée à l'ensemble des agents de la DSI. En outre, en 2013, lors d'échange avec le DG, la DSI n'était pas exclue de la conception des moocs et autres serious games.

A suivre au CCE du 17 juin