

Paris, le 05 octobre 2016

CCE Pole Emploi – 05 octobre 2016
Consultation orientations stratégiques 2017 Pole Emploi.
Déclaration CFDT.

Chaque année, le comité central d'établissement doit être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, des contrats temporaires et des stages.

Pour la CFDT, le contexte de cette consultation sur les orientations stratégiques est lié à la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 mais aussi et surtout au renforcement de celle-ci par la loi Rebsamen sur le dialogue social du 18 août 2015 qui prévoit que cette consultation intègre la GPEC et les orientations de formation afin justement d'évaluer la cohérence du triptyque évolution des emplois, déroulement de carrière et orientations de formation.

L'objet de cette consultation ne se résume donc pas uniquement à une déclinaison plus ou moins opérationnelle du projet stratégique...ce que la CFDT avait d'ailleurs déjà dit en 2015 lorsque nous disions que cette consultation doit maintenant apporter des réponses concrètes sur l'évolution de l'organisation du travail et des métiers !

Toutefois ce projet d'orientations stratégiques 2017 porte en lui une évidente continuité, nécessaire pour la CFDT, sur les chantiers et les changements importants intervenus avec Pôle Emploi 2015 qui demanderont encore du temps pour consolider les organisations et permettre une véritable appropriation par tous.

La CFDT revendique en effet depuis plusieurs années de la stabilité dans les évolutions de l'opérateur et l'arrêt des changements incessants qui ont beaucoup pénalisé le fonctionnement interne de l'établissement.

La CFDT a réitéré les demandes ci-dessous afin d'avoir une vision plus précise des orientations stratégiques 2017 et mieux appréhender leur mises en application et leur répercussions sur le personnel :

- L'année 2017 est présentée comme l'année de la consolidation de NPDE. Pour la CFDT il est essentiel d'apporter des éléments d'évaluation concrets sur les réels gains de productivité générés par ce nouveau programme tant sur le volet indemnisation que sur l'accompagnement.

A travers ces interrogations, la question pour la CFDT est de savoir comment la direction générale compte enrichir le conseil et les organisations permettant d'assurer le meilleur traitement possible de l'indemnisation et ce sans une évolution clairement identifiée du devenir de cette activité en agence. Ces mêmes questions se posent pour l'intermédiation,

car sans une vision claire des typologies de demandeurs d'emploi sur les différentes modalités : la question du diagnostic qui reste l'enjeu du projet Pôle Emploi 2015 restera encore non résolue en 2017 !

- Cette feuille de route ne porte pas de moyens supplémentaires autres que le renforcement des échanges de bonnes pratiques pour les agences et la réaffectation des gains d'efficacité à la gestion des portefeuilles des demandeurs d'emploi dans une période où les managers sont amenés à organiser leurs équipes dans une situation de manque de ressources face à la hausse continue de demandeurs d'emploi.

La CFDT a toujours dit que la question de l'adéquation charges/ressources est une question majeure et que notre préoccupation est de nous assurer que les redéploiements internes soient réels afin de garantir la réussite des projets inhérents à cette feuille de route.

Cette adéquation est une demande même de la ligne managériale qui est le 1^{er} relais de cette feuille de route auprès de l'ensemble du personnel. Le rôle de l'encadrement ne peut se résumer à un simple suivi des indicateurs ; il faut qu'il ait les moyens managériaux de pouvoir exercer pleinement ses responsabilités.

Il faut que les exercices à venir sur les orientations stratégiques nous permettent d'avoir une vision plus précise sur cet aspect qui a un impact évident sur l'évolution des emplois et donc sur la GPEC, ainsi que sur le recours à la sous-traitance.

Comme la CFDT l'avait déjà mis évidence dans son avis du 22 juin 2016 sur la situation économique et financière, la CFDT exprime de fortes interrogations sur des choix discutables de sous-traitance, qui ont un impact négatif sur le fonctionnement interne, notamment sur certains processus métiers comme nous l'avons déjà dénoncé lors de la mise en oeuvre de la GED dans le cadre de NPDE.

La CFDT ne conteste pas la nécessité de réfléchir sur des gains de temps par le biais de la sous-traitance mais à condition qu'elle soit opérationnellement et éthiquement acceptable.

- Comment arriver à donner une place centrale aux transitions professionnelles des demandeurs d'emploi avec la mise en oeuvre du Conseil en Evolution Professionnelle et du Compte Personnel de Formation.

Quelle politique autour de la formation sera mise en oeuvre en 2017 : à cet égard un bilan et des enseignements à tirer de la mise en oeuvre du plan 500.000 sont une nécessité. L'année 2016 aura été l'occasion d'un renforcement des moyens sur la formation ; l'année 2017 doit nous permettre de consolider ce qui a été fait sur ce champ mais sans la précipitation qui a trop souvent prévalu les semaines et mois précédents.

- Comment augmenter les marges de manœuvre des directions régionales, des directions territoriales ainsi que celles des conseillers en 2017 afin de permettre un service personnalisé de proximité aux usagers ? Quelle est la vision de la Direction Générale en 2017 sur la réorganisation des établissements regroupés qui devrait là aussi arriver à une forme de consolidation...Le document transmis au CCE est plutôt discret sur cette dimension ainsi que sur la refonte des Directions Territoriales.

- Enfin quel type de dialogue social la Direction souhaite –t-elle mettre en place pour le déploiement de ces orientations et permettre une meilleure anticipation des projets présentés aux instances du personnel ?

La CFDT a émis un avis positif au plan stratégique 2015-2018 puisqu'il portait la volonté d'entretenir un dialogue social sur la base d'un renforcement et d'une personnalisation de l'offre de service.

Or les derniers événements (classification, référentiel métier, et autres négociations) montrent que tous les acteurs ne sont pas enclins à un dialogue social constructif et que certaines responsabilités de blocage sont partagées.

La CFDT appelle tous les acteurs à un contrat social de plus grande qualité qui devra répondre véritablement à une plus grande anticipation des consultations des IRP (CCE, CE, CHSCT). La CFDT rappelle sa proposition dans cet esprit constructif qui l'anime, de la création d'une commission de suivi et d'analyse des trois nouvelles consultations obligatoires au CCE pour contribuer à de meilleures pro activités et remontées partagées des élus sur ces sujets.

Cette place du dialogue social devra, rappelons-le, être aussi omniprésente sur la question de l'évolution des activités liées aux A2S, Pole Appui, plateformes et DT prévus dans OSSPP et pour lesquelles la CFDT vous a déjà fait un certain nombre d'alertes le 29 juin dernier.

La question se situe donc bien au niveau des moyens et de la méthode que compte utiliser Pôle Emploi pour mettre en œuvre ces orientations 2017.

Dans le contexte actuel de multiplication des chantiers et de réorganisations incessantes, il apparaît difficile pour les agents d'établir une vision claire du sens de leur métier et de leurs actions, compte tenu de la multiplication des chantiers depuis la création de l'établissement et d'orientations sur l'évolution des métiers.

A cet égard l'absence d'informations dans cette consultation sur les orientations de formation et sur la GPEC sont une lacune que nous avons déjà mis en évidence en 2015 : le personnel est en manque criant de visibilité sur l'évolution et les passerelles entre les emplois, sur la valorisation des compétences internes et sur le déroulement de carrière, ce que la CFDT ne désespère pas de débloquent par le biais de la négociation GPEC actuellement en cours !

Force est de constater toutefois que la direction n'est pas la seule responsable de cette situation et que la récente décision de justice sur le rattachement et l'identification du référentiel métier vient complexifier et obscurcir cette visibilité pourtant demandée par les salariés.

Si les débats ont commencé à porter sur l'évolution des activités de l'intermédiation, de l'indemnisation et de l'orientation : la CFDT regrette le peu de place laissé au dialogue sur l'organisation du travail car la synergie des différentes activités et les gains d'efficacités ne se déclarent pas mais se construisent.

Pour la CFDT les orientations stratégiques 2017 auraient dû porter sur les outils de suivi et d'analyse des résultats et non uniquement sur leur déploiement à un an de la fin du plan stratégique 2015 – 2018.

Enfin, l'analyse CFDT sur ces orientations ne peut se conclure sans la question majeure des relations tendues entre Pole Emploi et les Régions qui ont marqué l'année 2016...ce point préoccupe toujours fortement la CFDT sur l'année à venir : les événements juridiques internes récents risquent de fragiliser plus que jamais Pole Emploi et donc sa première richesse, son personnel !

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus CFDT au CCE ont décidé de s'abstenir sur les orientations stratégiques 2017 en rappelant que c'est par la capacité de Pôle Emploi à améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail de ses agents que nous améliorerons le niveau et la qualité de services à l'ensemble de nos publics et donc à mieux faire reconnaître la légitimité et la longévité de l'opérateur national Pole Emploi.

Les élus et représentante syndicale CFDT au CCE Pole Emploi.