

Avis CCPN du 9 décembre 2008

Des objectifs ambitieux mais un périmètre de consultation et des moyens mal définis et inadaptés qui attisent les inquiétudes du personnel

Préambule :

Notre rôle de représentants du personnel et d'organisations syndicales est de défendre les intérêts des salariés et d'exprimer leurs inquiétudes et leurs revendications.

Nous réaffirmons ici que les représentants du personnel que nous sommes sont favorables à la mise en œuvre de projets susceptibles d'assurer aux chômeurs une prise en charge et un accompagnement de qualité, tant dans l'indemnisation qu'en matière de retour à l'emploi.

Il en va de même quant à la volonté de permettre à tous les actifs en recherche d'évolution professionnelle de bénéficier des services du nouvel opérateur. Parallèlement, le service offert aux entreprises peut être amélioré. A plus d'un titre, le nouvel opérateur devrait devenir un acteur majeur en matière de GPEC, tant pour les entreprises que pour les salariés, en cohérence avec les autres acteurs du service public de l'emploi et des territoires.

C'est pourquoi les objectifs assignés à la création de la nouvelle institution en charge de ces missions nous paraissent nécessaires et cohérents. Il demeure que la façon dont se construit dans l'urgence cette nouvelle organisation ne peut laisser indifférent ; les modalités de consultation des instances paritaires, de même que les prémices de la mise en œuvre organisationnelle ne manquent pas d'inquiéter les représentants que nous sommes ainsi que nos mandants. Le contexte environnant la création de ce nouvel opérateur est difficile :

- La crise financière,
- L'augmentation du chômage,
- La mise en place de l'offre raisonnable d'emploi à laquelle nos organisations syndicales sont vivement opposées, dans un contexte de dégradation du marché du travail,
- Les tentatives obstinées de mise en œuvre d'instruments de discrimination vis-à-vis des travailleurs étrangers, alors même que la loi détermine l'inverse pour le nouvel opérateur,
- Les impacts inconnus pour Pôle Emploi de la création du Revenu de solidarité active en juillet 2009 et de l'extension des CTP
- La volonté de former 30 000 agents à l'activité de référent unique dans un délai très court au regard de l'objectif visé...

sont autant d'éléments d'inquiétude ou d'opposition à ce projet.

Par ailleurs, alors que l'ouverture de la procédure d'information consultation sollicitait notre avis sur le transfert des salariés et ses conséquences, nous regrettons de ne pouvoir à ce jour rendre un avis sur l'ensemble de cette question.

En effet, nous ne disposons pas d'une visibilité suffisante pour qu'elle nous permette de nous exprimer sur les conséquences de ces transferts. Faute de quoi, **notre avis se limitera à la seule question du transfert des salariés au sein du « Pôle Emploi »**. De ce fait toutes les autres questions relatives à des mises en place opérationnelles ne peuvent être réputées avoir fait l'objet d'une quelconque consultation ou position de notre part. En conséquence, elles devront faire l'objet de procédures d'informations / consultations spécifiques menées au sein de la future instance. Nous notons l'étrangeté d'un processus qui consiste à n'informer et consulter dans un premier temps jusqu'à fin 2009 sur le seul transfert des contrats de travail à Pôle Emploi au 1^{er} janvier 2009 tandis que les consultations touchant à l'organisation détaillée de Pôle Emploi ne seront conduites qu'en 2009 auprès de nouvelles instances.

Les constats :

Nous constatons que la fusion va se faire dans des conditions difficiles :

- Le contexte évoqué plus haut nous fait craindre un effondrement de la production en matière de calcul de l'indemnisation, d'inscription et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. En particulier le risque est grand de générer des tensions entre les Demandeurs d'Emploi et les salariés pour des retards quant aux paiements des allocations. (ce dont la presse se faisait l'écho ce matin encore)
- Les retards à la production et les conséquences sur l'indemnisation qui aujourd'hui sont sous-estimés par les directions générales et l'instance nationale provisoire.
- Des déménagements, notamment des salariés des sièges, sont d'ores et déjà prévisibles, voire actés.
- Le calendrier est contraint et le champ de la consultation imposé par la direction est mal délimité. De plus, l'information parcellaire et brouillonne rend toute tentative de compréhension et d'anticipation particulièrement complexe pour les représentants que nous sommes :
 - Les informations sont remises à l'état brut. Une masse importante de dossiers a été donnée à l'instance par remises successives, laissant in fine des délais très courts ne permettant pas de digérer l'information et de les mettre en cohérence ni de l'analyser et encore moins de pouvoir rendre un avis motivé.
- Le dialogue social peine à s'exprimer et la conduite du projet intègre fort peu les instances représentatives du personnel,
- Le personnel est en attente de garanties passant par des accords en cours de négociation,
- L'inorganisation du démarrage du Pôle Emploi en janvier 2009, la mise en place d'une cohabitation des équipes sans qu'il y ait eu une analyse partagée du fonctionnement et des méthodes de travail des guichets uniques augmentent les inquiétudes des salariés, déjà très soucieux à propos de leur évolution professionnelle,

Nos trois organisations syndicales expriment de fortes inquiétudes sur la sincérité du budget. Il nous semble que c'est un budget d'affichage qui n'est pas doté des moyens nécessaires à la mise en œuvre des objectifs, et qui ne traduit pas fidèlement et sincèrement les engagements pris par le gouvernement et par la DG.



Nous nous interrogeons sur la capacité du nouvel opérateur atteindre les objectifs fixés en 2009 au vu de ce qui a été présenté jusqu'à maintenant et exigeons avec nos organisations syndicales, que la fusion se fasse :

- Sans intensification du travail et donc avec des moyens humains adaptés aux ambitions annoncées
- Avec la titularisation des CDD actuellement présents dans les deux institutions
- sans nomadisme, avec la garantie de bureaux individuels pour un accueil de qualité pour les publics et pour les agents
- avec une attention particulière des directions sur l'évolution professionnelle des salariés,
- En associant les organisations syndicales à la conduite du projet afin de créer un climat de confiance dans le cadre d'un dialogue social de qualité
- En respectant le principe d'équité entre les salariés du futur Pôle Emploi
- En prenant en compte concrètement et rapidement les revendications sur les conditions de travail, les effectifs et les salaires exprimées fortement par la grève du 1/12/08

L'expression de notre avis :

Les organisations syndicales, CFDT, CFE-CGC, UNSA à la fois conscientes de leurs responsabilités et des enjeux de ce projet, n'entendent pas faire échec à la mise en œuvre d'une réponse de qualité aux attentes des demandeurs d'emplois au moment où leur nombre pourrait bien croître rapidement. En revanche, nous n'entendons pas que les salariés des deux institutions fassent les frais de la réorganisation, ni que leurs conditions de travail en soient pénalisées ou dégradées. En conclusion et compte tenu de ce qui vient d'être rappelé, la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA ne peuvent que rendre **un avis négatif** sur le projet de transfert des salariés vers « Pôle Emploi ».

Nos demandes :

Par ailleurs nous avons conscience que ce projet de transfert n'est pas une fin en soi et rappelons que **notre avis ne vaut que pour le transfert des salariés et en aucun cas pour autre chose**. Enfin rappelons l'obligation de l'employeur de prendre en compte les vœux qui seront exprimés par les comités d'entreprise et la nécessité de prendre en compte les demandes des représentants ANPE.

Dès lors, nous avons besoin de garanties pour la poursuite du processus d'information consultation qui sera renvoyée aux nouvelles instances (telles qu'elles seront négociées dans l'accord sur les IRP provisoires).

- En premier lieu, nous demandons la communication d'un calendrier prévisionnel de la poursuite des procédures d'information consultations qui intègre les précisions suivantes :
 - Il nous paraît important que les champs de compétences (et donc les périmètres et thèmes des consultations) entre ce qui relèvera de l'avis du CCE et des CE soient précisés et annexés au calendrier.
 - Nous demandons également à ce que à minima le futur CCE soit informé des conditions et modalités dans lesquelles la direction entend organiser les informations et consultations aux différents niveaux et en particulier lorsque ces procédures nécessiteront des démarches consécutives et/ou conjointes.



- Nous demandons aussi que soit créé un observatoire avec les organisations syndicales, dont les missions seront de suivre et d'évaluer les conditions de mise en œuvre et atteinte des objectifs sur les thèmes suivants :
 - les formations,
 - les métiers,
 - les conditions de travail,
 - l'organisation
- Nous demandons à ce qu'une (ou des) procédures d'information / consultation soient prochainement ouvertes sur les questions suivantes :
 - Les projets immobiliers et leurs conséquences tant sur les conditions de travail que sur les mobilités géographiques qu'ils induisent.
 - La mise en œuvre des premiers niveaux d'accueil et leur incidence tant sur les formations et évaluation de celles-ci, que des mises en place des équipes opérationnelles (modalités, sélection des personnels, évolution professionnelle...).
 - Les organisations territoriales et leurs conséquences sur les collectifs de travail
 - Les conditions de la mise en place de l'Offre de service.
- Les représentants CFDT, CFE-CGC et UNSA au CCPN demandent en outre à ce que le futur CCE puisse disposer d'éléments quantitatifs sur les mises en œuvre de ces transferts, sous une périodicité mensuelle, qui intègrerait :
 - Un suivi des effectifs et de la masse salariale par régions, institution et qualification avant et après fusion
 - Un suivi des effectifs par régions et institution selon le type de contrat avant et après fusion
 - Un suivi des effectifs par région et institution selon la CSP avant et après fusion
- Nous souhaitons également que des données quantitatives mensuelles relatives à la mise en place des actions de formation (thèmes de ces actions, nombre de salariés concernés, durée des actions, conséquences en matière de promotions, incidences géographiques...) soient fournies aux futurs CE et CCE,

Rappel

Enfin, nous rappelons qu'il ne doit pas y avoir de mise en œuvre opérationnelle tant que les consultations correspondantes n'ont pas eu lieu. Si des expérimentations sont envisagées, elles devront être présentées aux instances avant de démarrer, les modalités d'évaluation et validation de ces expérimentations devant être précisées lors de ces présentations. L'offre de service devra en outre faire l'objet de consultations lorsqu'elle aura été validée par le conseil d'administration de la nouvelle instance.