

Relevé de propositions de la direction générale Réunion du 25 novembre 2010 avec les organisations syndicales

A la suite du mouvement social du 9 novembre 2010, le directeur général et les organisations syndicales se sont rencontrés le jeudi 25 novembre 2010.

Prenant en compte les revendications exprimées par les délégations syndicales constituées, d'une part, de la CGC et de l'UNSA et, d'autre part, de la CFDT, de la CFTC, de la CGT, de la CGT-FO, du SNAP, du SNU et de SUD, le directeur général a en premier lieu précisé la situation des effectifs budgétaires de Pôle emploi. Il a ensuite proposé un ensemble de mesures en quatre volets :

- conditions de travail et prévention du stress ;
- négociations sociales ;
- situation des agents en contrat à durée déterminée ;
- autres thèmes.

S'agissant des effectifs budgétaires, il a indiqué que la réduction de l'équivalent de 1 800 ETP à fin 2011 correspond à 1 668 CDD et 132 CDI. Celle-ci se fera progressivement en 2011 et 2012

Elle se répartit en effet entre 765 CDD en 2011 et 903 en 2012. La majeure partie porte en 2011 sur les emplois de CDD affectés aux dispositifs CRP/CTP, à hauteur de 600 ETP liés à la décade prévisible des licenciements économiques, faisant passer à 70 000 les adhésions potentielles à ces dispositifs en 2011, contre 120 000 prévues en 2010. L'autre part, soit 165 ETP, correspond à des CDD de surcroît d'activité.

S'y ajoute une réduction de 20 ETP en année pleine en CDI en 2011.

Le reste, soit 112 ETP en CDI, interviendra en 2012.

En synthèse, l'impact réel de la baisse en ETP en 2011 est de 785 ETP.

Le directeur général a par ailleurs rappelé que le transfert du recouvrement à l'URSSAF conduira à redéployer, dans la fonction production, entre 500 et 700 agents du SAE.

Cette position s'inscrit dans le cadre du projet de loi de finances en cours d'examen au parlement.

Concernant les conditions de travail et la prévention du stress, le directeur général a exposé les mesures suivantes :

- Ajout d'actions complémentaires au plan de prévention des risques psychosociaux, en reprenant les mesures les plus significatives inscrites dans l'accord RPS non valide.
- Déploiement de l'EID, en premier et en priorité dans les sites uni-localisés.
- Affectation, si nécessaire, d'agents en équipe mobile, pour suppléer aux absences des agents partant en formation EID.
- Mise en place des outils de formation adaptés, pour accompagner les évolutions métiers ou professionnelles et assurer l'intégration des nouveaux recrutés, afin de sécuriser les agents dans l'exercice de leur activité.
- Engagement de ne pas déployer en 2011 d'autres projets structurants impactant le réseau, que l'EID.
- Réaffirmation de la priorité au relogement des sites, tout en indiquant que la planification doit être faite pour la journée pour les agents affectés sur 2 sites.
- Pose d'une porte sur les cloisons des façades pour un maximum de 10 % des bureaux polyvalents dans les agences de proximité, soit à titre indicatif un bureau avec porte pour une agence jusqu'à 25 agents, 2 bureaux entre 30 et 40, 3 jusqu'à 50 et 4 pour une agence de 70 agents. Cet équipement tient compte de la nécessité pour certains entretiens de disposer d'un bureau fermé. Ces bureaux ont notamment vocation à être utilisés par les agents en charge des entretiens sensibles.
- Appui à la ligne managériale, par les conseillers en développement des organisations et des conditions de travail et/ou par les équipes transformation, pour résoudre les difficultés organisationnelles, logistiques, humaines et fonctionnelles exposées par le management, afin d'améliorer le fonctionnement des agences.

S'agissant des négociations sociales, le directeur général a précisé les éléments suivants :

- Publication rapide d'un calendrier social incluant les thèmes sur la classification (à négocier à partir de janvier 2011), la prime de performance et la prime d'intéressement (à partir du 1^{er} trimestre 2011).
- Ouverture d'une concertation sur l'organisation du travail, d'ici au début de l'année prochaine.
- Reprise immédiate des discussions en CPNF sur les orientations de la formation 2011.
- Concertation avec les organisations syndicales sur la définition des priorités de recrutement en 2011 et 2012, entre intermédiation et gestion des droits, en fonction des besoins opérationnels.
- Fourniture aux organisations syndicales d'un état des lieux du nombre d'agents formés, tutorat compris, à l'activité d'indemnisation.

Par ailleurs, la situation des agents en contrat à durée déterminée a fait l'objet des propositions suivantes :

- Réalisation d'un état des lieux précis des CDD en cours, par établissement.
- Priorité d'embauche, en 2011 et 2012, des CDD ayant plus de 6 mois d'ancienneté, au fur et à mesure des vacances de postes diffusées dans la BDE, par priorisation de leur candidature selon les dispositions de la CCN.
- Ouverture de possibilités de tuilage par cdisation anticipée de CDD, sur les postes des agents partant à la retraite, trois mois avant leur départ.
- Extension de la compétence des conseillers interrégionaux à l'intégration, à l'accompagnement renforcé pour l'insertion des personnes sous contrat aidé et des CDD arrivant au terme de leur contrat.

Enfin, les thèmes suivants ont été abordés :

- Confirmation de la taille moyenne des sites, comprise entre 40 et 45 agents.
- Engagement de maintien des deux sites actuels (Colombes et Chavannod) de Pôle emploi Service après le transfert du recouvrement et la définition des missions dévolues.
- Possibilité ouverte à la CNGASC de doter les commissions des activités sociales et culturelles des CE, dans la limite des besoins de fonctionnement de ces commissions et de façon équitable, de crédits prélevés sur la subvention de 1,3 % allouée par l'établissement à la CNGASC, pour leur permettre d'assurer le versement des prestations qu'elle décide nationalement.