

+ efficace avec l'Unsa!

Syndicat national
1 AV du Dr Gley
75020 PARIS
0153392030



Mensuel UNSA d'octobre 2014



La convention tri-partite actuelle n'est pas encore terminée que déjà les critiques tombent –voir ci-dessous – dans les médias, chez les politiques et même chez un ancien DGA de pôle emploi. En France ceux qui sont souvent à l'initiative de projets ou réformes sont les premiers à les critiquer quand elles fonctionnent mal selon eux. Une nouvelle convention tri-partite est en préparation, elle va s'articuler autour de 6 problématiques :

1. *approfondir l'offre de services au demandeur d'emploi autour de son parcours*
2. *accentuer la personnalisation*
3. *une offre de services aux entreprises pleinement rénovée et mieux articulée avec l'offre de services aux demandeurs d'emploi*
4. *faciliter l'accès à la formation professionnelle*
5. *poursuivre la déconcentration et le développement des partenariats*
6. *consolider la gouvernance de Pôle emploi.*

Pour l'UNSA il est clair que « pôle emploi 2015 » à souffert d'un accompagnement renforcé des demandeurs insuffisant en volume et d'une relation entreprise qui devenait au fil de la montée du chômage la variable d'ajustement.

La question que l'on doit se poser sérieusement, est peut-on faire reculer le chômage de façon durable ?

On voit aujourd'hui ressortir des vieux débats autour des faux chômeurs, d'une possible réforme de l'assurance chômage et des 35h00.

A la question : existe t-il des chômeurs qui traînent les pieds ? La réponse est oui,

Et les employeurs sont-ils toujours exemplaires ? La réponse est non.

Enfin le vieux serpent de mer des 35h00 remonte à la surface, poussé par le Medef et les partis d'opposition. Mais alors dans les pays voisins de la France ou soi disant on travaillerait beaucoup plus que nous le chômage à t'il disparu ?

Pour l'UNSA, pôle emploi se doit d'être un opérateur public plus réactif et plus efficace. Pôle emploi, mais avant lui l'ANPE subit souvent des différents pouvoirs moult injonctions paradoxales qui limitent ses ambitions.

Quant à la vie interne de pôle emploi, nous arrivons au bout des négociations sur la classification. La direction générale prévoit un accord ouvert à signature la 2^{ème} quinzaine de novembre.

L'architecture d'ensemble est maintenant stabilisé et l'équilibre entre les différentes catégories d'agents paraît plutôt bien respecté.

L'UNSA fera connaître aux agents le moment venu sa position sur ce projet d'accord.

Epilogue au CCE de pôle emploi





Calendrier social national

CPNF	Mercredi 1 ^{er} octobre
CPNN Classification	Jeudi 2 octobre
DSC : Horoquartz	Mardi 7 octobre
CCE	Mercredi 8 octobre
DSC : Statut 2003	Mardi 14 octobre
CPNF	Jeudi 16 octobre
CPNF	Vendredi 17 octobre
CCE	Mardi 21 octobre
CPNC	Jeudi 23 octobre
CPNC	Vendredi 24 octobre
CCE	Mardi 28 octobre
CPNN Egalité professionnelle	Mercredi 29 octobre
CPNN TH	Jeudi 30 octobre
CPNF	Jeudi 30 octobre
CPNF	Vendredi 31 octobre



Revue de presse

Pôle emploi : l'Igas et l'IGF dressent un premier bilan mitigé de la convention tripartite 2012-2014



Un accueil et une indemnisation des demandeurs d'emploi satisfaisants mais un accompagnement à parfaire ; des services aux entreprises encore à développer ; des logiques de déconcentration effectives mais qui n'ont pas encore porté tous leurs fruits ; et un retour à l'équilibre financier atteint mais des "risques" à prendre en compte en la matière. Telles sont les premières conclusions de la mission Igas-IGF sur la convention tripartite État-Unedic-Pôle emploi 2012-2014, telles que rapportées par les services de l'Unedic dans une "synthèse préliminaire de la mission" présentée en bureau, lundi 29 septembre 2014.

Alors que les partenaires sociaux ont finalisé le mandat de l'Unedic pour la prochaine négociation de la convention tripartite État-Unedic-Pôle emploi, les services de l'Unedic ont présenté au bureau du régime, lundi 29 septembre 2014, une "synthèse préliminaire de la mission Igas-IGF" sur la convention 2012-2014. Cette mission lancée au printemps ne rendra ses conclusions définitives qu' "à la fin du mois d'octobre", précise l'Unedic.

SERVICES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI

Pour ce qui est de l'accueil et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les deux inspections jugent l'offre de service "satisfaisante". En revanche, en ce qui concerne l'accompagnement, même si l'évaluation est périlleuse faute de recul suffisant, "la différenciation des différents niveaux d'accompagnement reste limitée : la fréquence des entretiens restant faible même dans l'accompagnement renforcé et l'intensité de l'accompagnement baisse avec l'ancienneté dans le chômage". L'Igas et l'IGF soulignent que "les sorties vers l'emploi durable semblent équivalentes selon les différents niveaux d'accompagnement" et que "ce ne sont pas les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi qui bénéficient le plus de l'accompagnement renforcé". D'une manière générale, "les résultats en termes de retour à l'emploi semblent insuffisants".

Sur cet accompagnement, les deux inspections avancent des propositions : "revoir l'EID [premier Entretien d'Inscription et de Diagnostic] pour renforcer sa fonction 'diagnostic'" ou encore "moduler l'intensité de l'accompagnement dans le temps" en limitant "le temps qui peut être passé en accompagnement 'suivi'", en revoyant "le principe des jalons à 4 et à 9 mois" voire en rajoutant "un jalon au-delà du 9e mois".

SERVICES AUX ENTREPRISES

"Les moyens consacrés à la relation avec les entreprises [se sont réduits] au cours de dernières années : 14 % des coûts en 2011 [puis] 11 % en 2013", observent les deux inspections. Si la logique de différenciation de l'offre se met en place, "le volet prospection n'est cependant pas encore déployé".

"À ce stade, l'offre de service 'accompagnement' ne semble pas atteindre sa cible : les entreprises ayant des difficultés de recrutement ne bénéficient pas plus de l'offre à valeur ajoutée, les offres d'emploi durable ne représentent que 50 % des offres concernées [et] le lien avec les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi ne semble pas se faire", résumant les services de l'Unedic à partir des premières conclusions de la mission.

GOVERNANCE ET PARTENARIATS

D'après la synthèse, "la mission relève que la déconcentration dans le pilotage d'une partie des moyens a été effectuée et porte un regard positif sur le dialogue de gestion interne à Pôle emploi. Toutefois, les possibilités offertes semblent peu utilisées".

Si la mission salue la démarche de partenariat entre l'opérateur et les conseils généraux pour mettre en place l'accompagnement

BAISSE DES EFFECTIFS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL



Au rayon des économies, les moyens du service public de l'emploi seront "stabilisés" en 2015. Fixée à 1,537 milliard d'euros en 2014 (+70 millions d'euros par rapport à 2013), la subvention de l'État à Pôle emploi devrait être reconduite l'année prochaine. Après 2000 créations de postes cette année, les effectifs de l'opérateur seront stables l'année prochaine. Quant aux effectifs du ministère du Travail, ils continueront à diminuer en 2015 : -150 postes, après -137 cette année, pour s'établir à 9 750 ETP.

L'abandon de recrutement "reste un phénomène limité" (Pôle emploi)

"Les employeurs rencontrent des difficultés pour recruter mais renoncent rarement à leur projet", résume Pôle emploi, dans une étude sur les "offres d'emploi difficiles à satisfaire", publiée mardi 23 septembre 2014. "Parmi le type de difficultés de recrutement, les entreprises déclarent des difficultés liées à leurs procédures internes de recrutement [9,1 %], des difficultés liées à la nature du poste [28,9 %], des difficultés liées aux candidatures [53,2 %]", souligne l'opérateur qui note que "l'abandon de recrutement reste un phénomène limité".

"L'abandon de recrutement reste un phénomène limité et concerne seulement 3 % de l'ensemble des offres clôturées. Cet abandon n'implique pas nécessairement des difficultés de recrutement et reste pour près de la moitié des cas lié à une disparition du besoin", note Pôle emploi dans sa dernière publication "éclairages et synthèses" sur "les offres d'emploi difficiles à satisfaire", publié mardi 23 septembre 2014. De plus, "l'abandon de recrutement n'est pas toujours définitif", car "la moitié des établissements ayant abandonné le recrutement déclarent qu'il ne s'agit que d'un abandon provisoire" : "44,1 % d'entre eux affirment vouloir relancer dans un avenir proche le processus de recrutement et 7,0 % envisagent une nouvelle définition du poste."

TYPE DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (plusieurs réponses possibles)

Des difficultés liées à vos procédures internes de recrutement	9,1%
Des difficultés liées à la nature du poste (conditions de travail, image, salaire...)	28,9%
Des difficultés liées aux candidatures (pénurie de candidats, manque de compétences...)	53,2%
Aucune difficulté	36,0%

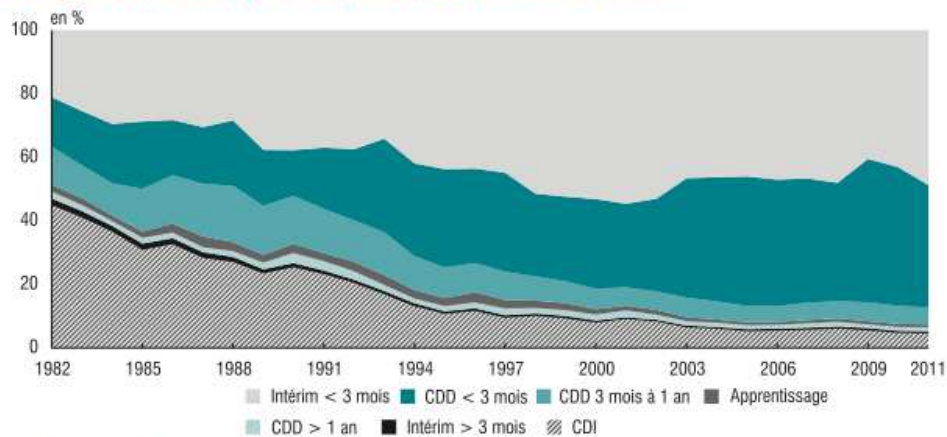
Source : Pôle emploi – Enquête sur le devenir des offres d'emploi
Champ : établissements ayant trouvé un candidat à l'issue de la procédure de recrutement.

Les difficultés de recrutement relèvent le plus souvent de la nature des candidatures. "Environ la moitié des établissements ayant finalisé leur recrutement ont rencontré des difficultés liées à la nature ou à la volumétrie des candidatures, et près de trois sur dix des difficultés relevant de la nature des postes proposés", note ainsi l'opérateur public. "Pour les recruteurs ayant déclaré des difficultés liées aux candidatures, l'expérience des candidats reste le critère de sélection le plus souvent modifié [dans 36,0 % des cas]. La motivation des candidats et, dans une moindre mesure, la formation ou le diplôme sont les critères les moins souvent modifiés dans le processus de sélection des candidats."

Ces difficultés de recrutement relèvent aussi de la nature du poste proposé. Ainsi, "13,3 % des établissements ayant trouvé un candidat estiment que ces difficultés sont dues à la technicité très pointue du poste proposé". Viennent ensuite, le niveau de rémunération (8,9 %), les horaires décalés (9,4 %) puis le travail difficile et pénible (7,5 %). "Parmi les recruteurs ayant déclaré des difficultés liées à la nature du poste, plus d'un sur trois dit avoir réduit ses exigences concernant le niveau d'expérience des candidats [37,3 %], et/ou leur niveau de compétences [32,9 %]. En revanche, ils semblent peu enclins à modifier des éléments concernant les horaires et la rémunération", résume Pôle emploi.

Les chiffres du mois

6. Part des différents types de contrat dans les embauches, en flux



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
 Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

Le poids des taxes dans le prix du gazole

En euro par litre (TTC), en 2013



* LES ECHOS - / PHOTO : SHUTTERSTOCK / SOURCE : CPDP



Un PLFSS 2015 douloureux mais préservant l'équilibre général de notre pacte social

L'état du déficit prévisionnel 2014 de la Sécurité Sociale révèle, en l'absence de croissance de notre économie, un tassement de sa diminution (-700 millions d'euros en un an contre -3 milliards d'euros l'an dernier). Dans cette situation, l'UNSA estime que le retour à un équilibre des comptes de la protection sociale nécessite une politique de croissance initiée à l'échelon européen, alliée à une amélioration de l'efficacité de notre système de protection sociale.

Dans l'immédiat, le gouvernement annonce des mesures de rigueur destinées à contenir les déficits. L'UNSA note que celles-ci, pour certaines difficiles, ne remettent néanmoins pas en cause l'équilibre général de notre pacte social. Dans cette optique, l'UNSA souhaite que la mise en œuvre du plan « pauvreté » soit bien confirmée.

Pour l'assurance maladie, les mesures annoncées ne portent pas atteinte au niveau de prise en charge des soins. Elles agissent avec raison sur l'organisation de notre système, en favorisant la coordination des soins et en accélérant le développement de la chirurgie ambulatoire.

C'est dans le domaine des allocations familiales que les mesures annoncées sont les plus douloureuses. Dans ce contexte de déficit budgétaire important, l'UNSA souhaite que les plus fragiles soient épargnés et ne voient pas leurs allocations amputées.

L'UNSA a toujours été soucieuse d'éviter les conséquences sur l'emploi des femmes d'une longue mise à l'écart du marché du travail, tout comme elle a toujours soutenu le principe d'une éducation des enfants mieux partagée dans le couple. Si elle comprend donc le changement annoncé de la durée du congé parental, elle demande, pour rendre ce droit effectif, la réévaluation du montant de la prestation partagée d'éducation et la création de places supplémentaires d'accueil des enfants. Elle souligne également la nécessité de mesures d'accompagnement dans la reprise d'emploi suite à un congé parental.

Pour l'UNSA, le report de 14 à 16 ans de la majoration des allocations familiales ne prend pas en compte la réalité des familles. Les plus modestes d'entre elles seraient touchées de plein fouet par cette mesure, ce qui n'est pas admissible.

Concernant la prime naissance, l'UNSA estimait prioritaire son maintien à une hauteur conséquente pour le premier enfant. C'est autour d'elle en effet que se noue le premier contact des familles avec les CAF, lesquelles peuvent ainsi leur proposer des services en fonction de leurs difficultés.

Sur la branche retraite, l'UNSA attend du gouvernement qu'il garantisse le pouvoir d'achat des petites retraites et pas seulement du minimum vieillesse. L'octroi d'une prime n'est pas une réponse satisfaisante dans la durée.

L'UNSA rappelle, par ailleurs, sa demande de voir publier rapidement l'ensemble des décrets d'application de la loi du 20 janvier 2014 portant réforme des retraites.

La rupture conventionnelle d'un contrat de travail peut-elle donner lieu à une transaction ?



Avant l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle, en 2008, le meilleur moyen, pour un employeur, de sécuriser une rupture de contrat de travail était de conclure une transaction avec le collaborateur concerné pour lui interdire tout recours judiciaire ultérieur. Certains employeurs ont voulu appliquer le même *modus operandi* à la rupture conventionnelle, en l'assortissant elle aussi d'une transaction. Or la transaction intervient normalement en cas de litige, alors que la rupture conventionnelle suppose un commun accord entre les parties. Cette manière de procéder pouvait donc donner le sentiment que la rupture conventionnelle n'avait pas été effectuée à l'amiable et que sa validité était sujette à caution.

Par une décision très attendue, la Cour de cassation vient de se prononcer sur cette question (Cass. soc, 26/3/2014). Elle a annulé une transaction accompagnant une rupture conventionnelle au motif qu'elle portait sur les conditions même de la rupture : le salarié renonçait à engager une action judiciaire pour contester les conditions dans lesquelles il avait donné son consentement. En résumé, la Cour a admis le principe d'une transaction accompagnant la rupture conventionnelle, mais elle l'a assortie de deux conditions : elle doit intervenir après l'homologation de la rupture par l'inspection du travail et ne peut porter que sur un différend relatif à l'exécution du contrat - heures supplémentaires non payées, inégalité salariale, harcèlement, etc. - et non sur les conditions de sa rupture.

Unsa

pôle emploi
Sections syndicales



libres ensemble

Courriel: unsa.p-loire@pole-emploi.fr
Portable : 06 12 69 23 71
www.unsa-pole-emploi.fr

OCTOBRE 2014

Lettre de l'UNSA Pôle Emploi des Pays de la Loire

DES POINTS D'ORGANISATION A DEBATTRE EN PAYS DE LOIRE ?

Mouvement bassin Angers : dommage que la BDE ne soit pas sortie avant la restitution des fiches de vœux des collègues car l'engagement était pris de connaître les ELD constituées pour faciliter le choix des collaborateurs. Ce qui pose particulièrement problème sur **Angers Balzac** puisque **l'encadrement comporte toujours 3 inconnues** à ce jour.

Responsables d'équipe indemnisation : des collègues sont promus sur ces postes, avec des délais de formation de plusieurs mois et sans **missions clairement définies au niveau régional**. Résultat, certains ont la responsabilité d'une équipe (pas toujours indemnisation), d'autres font office de RRA, ou assurent l'ARCI. Parfois ils font les trois.

MANAC : l'accueil sur site est une priorité stratégique, **l'UNSA PDL milite pour que la fonction de responsable d'accueil soit un poste à part entière**.

RRA : aujourd'hui en région Pays de Loire, le choix a été fait de n'avoir qu'un seul RRA par site, ce contrairement à d'autres régions. **L'UNSA demande un RRA par filière sur chaque site**.

RH : tous les collègues qui ont obtenu une promotion à **échelon « base » en 2013 et 2014** peuvent aujourd'hui obtenir **le coefficient supérieur**. Pour plus d'informations, [contactez-nous](#).

PROMO : à l'heure où nous recevons le bilan social 2013, la DR refuse depuis deux ans de nous communiquer les PROMOS et AI attribuées **par niveau d'emploi**.

RAPPELS SUR LE PARCOURS DE DETECTION DE POTENTIELS :

Il concerne les conseillers désirant évoluer vers un poste de RE, les RE vers un poste de Directeur Adjoint / Directeur, et les Directeurs vers un poste de DT/DTD.

La détection de potentiels s'inscrit dans un processus RH. Elle se met en œuvre sur la proposition du N+1.

Il y a deux parcours possibles :

- recueil de l'agent exprimant un souhait d'évolution en EPA (ou autre entretien avec son hiérarchique) et s'il y a une pré-identification par le management, étude de la candidature en « comité départemental » pour validation, intégration du parcours de détection, dossier et entretien, et validation par le « comité carrière régional ».
- candidature en BDE : étude en priorité des mutations, et des agents ayant eu un avis favorable suite à un parcours de détection. Dorénavant, pour pouvoir accéder à un poste, il faudra être passé par ce dispositif (soit en amont, soit en cours de BDE).

Déroulement : le candidat remplit un dossier et passe ensuite en entretien d'une heure trente, en présence d'un agent des RH et d'un agent désigné par la DR (RMDR, DTD et DAPE). Il s'agit d'une mise en situation. Un entretien de restitution des résultats est ensuite programmé par les RH après décision du « Comité carrières ».

A son issue, trois réponses possibles : favorable à court terme, favorable à moyen terme ou défavorable.

Quelque soit la réponse, l'agent peut postuler en BDE. Mais il ne sera pas prioritaire s'il n'a pas un avis favorable.

Une personne qui ne serait pas retenue à l'issue de l'entretien peut présenter à nouveau sa candidature en entretien de carrière et repasser en parcours de détection de potentiel (une fois les axes de progression travaillés).

L'UNSA affirme sa totale indépendance à l'égard des pouvoirs politiques !
Nous prôtons et pratiquons un syndicalisme réaliste, pragmatique et réformiste.

J'adhère



Adhérent à l'UNSA pôle emploi

- Tout adhérent (1) à un syndicat non-représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de **deux jours** par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit. Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de **6 jours** sur trois ans.
- Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail, sous réserve du respect des dispositions ci-après :
- Le temps consacré à ces réunions ne pourra, dans tous les cas, excéder, pour chaque agent, une **heure de travail par mois**.
- Ces heures pourront être cumulées sur un trimestre à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.
- Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir **un jour par an** les membres de sa section syndicale.
- Congé de formation économique, sociale et syndicale, la rémunération des agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soient bénéficiaires (à hauteur de **15 jours** par an) et/ ou animateurs (à hauteur de 20 jours par an) *

* Extrait de la CCN de pôle emploi

Cette disposition est accordée pour peu que l'on suive cette formation dans un organisme ou syndicat agréé par le ministère du Travail. L'UNSA ne figure pas dans cette liste compte-tenu qu'elle n'est pas représentative sur le plan interprofessionnel. Néanmoins des directions régionales accordent le bénéfice de ces formations pour des demandes faites par certaines sections UNSA. L'ensemble de ces dispositions est indépendant de l'exercice d'un mandat syndical classique DP, DS, élu CE, CHSCT...) ou d'un mandat exercé dans une union syndicale départementale ou régionale.

(1) Pour plus de précisions adressez vous à vos représentants de sections UNSA.

Implantée à pôle emploi depuis sa création et créée à l'ANPE en 1998, l'UNSA pôle emploi est présente dans 13 établissements. Signataire de la CCN et de la plupart des accords annexés à celle-ci, nous avons toujours opté pour le progrès social, l'amélioration des conditions de travail et la défense du service public de l'emploi, seul garant de l'égalité de traitement de tous nos usagers.

Que vous soyez simple adhérent, militant, élu, votre participation active à la vie de notre syndicat vous permettra de mieux défendre vos droits et ceux de vos collègues. Contactez nos sections ou le syndicat national pour tous renseignements supplémentaires.



- UNSA-POLE EMPLOI Ile de France
- UNSA POLE EMPLOI SERVICES
- UNSA POLE EMPLOI Haute- Normandie
- UNSA POLE EMPLOI siège
- UNSA-POLE EMPLOI Rhône Alpes
- UNSA-POLE EMPLOI Réunion
- UNSA-POLE EMPLOI Guadeloupe
- UNSA-POLE EMPLOI Poitou-Charentes
- UNSA-POLE EMPLOI Pays De Loire
- UNSA-POLE EMPLOI Midi –Pyrénées
- UNSA-POLE EMPLOI Languedoc Roussillon
- UNSA POLE EMPLOI Aquitaine
- UNSA POLE EMPLOI Alsace
- UNSA-POLE EMPLOI Lorraine

J'ai pris connaissance des statuts du syndicat et j'adhère à l'UNSA pôle emploi.

- Nom :
- Prénom :
- Adresse administrative :

- Adresse personnelle :

- Téléphone :
- Mail :
- Coefficient CCN :
- Indice statut 2003 :

- Date et signature :

NB : la cotisation syndicale donne droit à une réduction fiscale ou un crédit d'impôt de 66%

Adhérez à l'UNSA
vous ne payez qu'un tiers * ...

100 = 34

* La cotisation syndicale donne droit à une réduction ou un crédit d'impôt de 66 %

UNSA
www.unsa.org