

CONSULTATION « NOUVEAU SUIVI » – Consultation des éluEs La CGT défend un service public accessible à touTEs les usagerEs !

Déclaration de la CGT

Afin de réduire les coûts, la direction décide une nouvelle fois de dévoyer la mission de conseil à l'emploi en créant le « nouveau suivi des DE » qui axe le **contact avec le DE uniquement en digital, et qui prévoit à moyen terme une réduction des implantations territoriales.**

Nous sommes, bien sûr, favorables à ce que le DE qui le souhaite puisse être aussi suivi via les outils numériques, mais ce qui est proposé va bien au-delà d'une simple modalité de contact.

En instaurant le nouveau suivi, **vous privez le DE qui accepte d'entrer dans ce parcours de toute possibilité de rendez-vous physique avec son conseiller**, sauf si celui-ci évalue que l'avancée de la recherche d'emploi est laborieuse ou, que la confiance du DE en sa capacité à retrouver un emploi baisse... en plein COVID, ça laisse songeur...



À ce suivi uniquement numérique, se rajoute l'expérimentation du suivi mutualisé inter-agences. Vous préparez en effet toutes les conditions pour que ce « nouveau suivi » soit à terme non plus réalisé en agences locales, mais regroupé sur des plateformes centralisées départementales, avec dans un second temps une baisse des implantations territoriales comme le préconise la Cour des comptes.

De plus, vous déqualifiez le conseiller en réduisant le conseiller « nouveau suivi » à la revue de portefeuilles, à la prescription et à l'animation de réseaux et d'ateliers. Avec une classification basée sur les compétences mises en œuvre et non pas sur les qualifications de l'agentE, le déroulement de carrière de ces collègues risque d'être fortement impacté. **En effet, au vu des attendus prévus dans l'accord classification, les activités réalisées ne permettent pas d'accéder au niveau E voire au niveau D.** De surcroit, en créant une nouvelle dominante entre conseiller « suivi » et conseiller « accompagnement » vous rendez les conditions de mutation encore plus difficiles pour les conseillerEs à l'emploi en « suivi ». De fait, les conseillerEs à l'emploi de la dominante « suivi » vont donc se retrouver être des conseillerEs sous employéEs au regard de leur qualification, sans perspective de déroulement de carrière et avec une activité réduite auprès des usagerEs.

C'est donc pour toutes ces raisons que les élus CSE CGT IdF émettent un avis défavorable sur ce projet de « nouveau suivi ».

Résultats des votes :

Pour : CFTC, CGC, CFDT

Abstention : SNAP

Contre : CGT, FO, SNU

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION GDD

Ce type de contrat (professionnalisation, apprentissage...) est d'abord un contrat de formation porté par un contrat de travail. Pour les candidatEs, les acquis se structurent en travaillant (exercice d'activités professionnelles) mais la finalité n'est pas la production. L'apprentiE n'est pas affectéE sur un emploi. L'apprentiE se forme en alternant des périodes de formation en vis-à-vis pédagogique et d'autres en situation réelle de travail accompagnée d'un maître d'apprentissage, ou d'un tuteur. Le contrat vise l'accès à un diplôme ou une certification. L'attrait de l'alternance, en particulier pour les jeunes d'origine modeste, réside dans l'existence d'une rémunération qui n'existe pas pour les jeunes engagéEs dans la voie scolaire, pour l'obtention de la même qualification.

La direction prévoit de recruter 8 (1 par DT) collègues en contrat pro sur des emplois de GDD. Ils suivront une formation de 20 modules en alternance de 12 mois. Leur contrat est prévu sur 12 mois, alors que la direction aurait pu directement les recruter en CDI.

Certains des modules de formation ne sont plus accessibles aux agentEs depuis des années, des collègues la demandant depuis 1998 ! Nous demandons donc que ces modules soient accessibles à touTEs !

La direction nous garantit qu'ils bénéficieront des mêmes droits attachés à la CCN et à l'OATT que l'ensemble des agentEs. Nous en prenons bonne note et y serons attentifs.

Des tuteurs vont suivre nos nouveaux collègues. Nous devons nous assurer que leur activité de tuteur sera planifiée.

Enfin, la CDIisation de nos collègues, à l'issue de ce contrat d'un an, ne peut être une option pour la CGT, sauf si le stagiaire souhaite partir.

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE POLE EMPLOI – Consultation des éluEs **La CGT défend un service public avec des moyens à la hauteur des besoins !**

Déclaration de la CGT

L'analyse de la situation économique au Pôle-Emploi réalisée par Degest met en lumière les choix désastreux des gouvernements successifs en matière de service public de l'emploi.

Un financement aléatoire

Le désengagement financier de l'État, depuis des années, fait peser sur des budgets aléatoires la situation économique de PE. **La compensation de l'UNEDIC, qui, pour la CGT, relève du détournement d'argent public puisqu'il devrait être dévolu exclusivement au paiement des allocations chômage, a ses limites et la crise que nous traversons le démontre.**

Depuis 2015, la subvention pour charge de service public a diminué de 142 millions d'euros, **soit 27 % !** Cette tendance se confirme avec la LFI 2021 et la convention tripartite. Cette dernière prévoit une participation de l'État en 2022 de 1 064 millions, soit une baisse significative de 298 millions d'euros.

Certes, le gouvernement, dans le même temps, rehausse la part de l'UNEDIC à 11% de ses ressources. Mais cette fois, le calcul ne tient plus. La crise que nous connaissons a des conséquences majeures sur l'UNEDIC, non seulement en termes de dépenses (financement en partie du chômage partiel, augmentation du nombre d'inscrits et du volume d'indemnisation) mais aussi en termes de ressources. **Le Communiqué de Presse de l'UNEDIC du 21 octobre est particulièrement préoccupant. Il annonce une baisse historique des recettes de l'UNEDIC de -10% entraînant de fait une baisse de la participation de l'UNEDIC au financement de Pôle emploi pour 2022.** Cette baisse est essentiellement liée à la mise en œuvre de l'activité partielle liée à la crise sanitaire (pas de cotisations), aux reports de cotisations et au manque à gagner sur la masse salariale globale en baisse.

Les 250 M€ alloués conjoncturellement à Pôle emploi par l'État pour 2019 et 2020 dans le cadre du Plan de Relance sont largement insuffisants au regard de l'augmentation exponentielle du nombre de chômeurs annoncés pour les prochains mois. Sur ce sujet, le nombre de PSE sur la période du 1^{er} mars au 8 novembre (plus de 610), quasiment 2 fois plus élevé que l'année dernière à la même période, en est un bon indicateur.

Le calcul du versement de l'UNEDIC à Pôle-Emploi se faisant à n-2, l'année 2022 s'annonce catastrophique pour le Pôle emploi.

On ne peut s'empêcher d'avoir en tête cette fameuse déclaration de M. Ohier, DGA devant la commission d'enquête du Sénat, le 8 juin dernier, qui doutait de la capacité de PE à tenir dans la durée.

Le risque de régionalisation se confirme

Ce maintien précaire du budget de pôle emploi se basant sur une situation économique favorable impose la recherche de nouveaux financements. L'augmentation des ressources de Pôle emploi s'explique par un financement accru du PIC et donc de son corollaire régional le PRIC. L'accroissement de la participation des régions est inquiétant pour l'avenir de pôle emploi en tant qu'établissement national et va dans le sens de la conclusion d'enquête du Sénat



du mois de juin formulant le vœu d'une gouvernance régionale de tous les acteurs du service public de l'emploi, y compris Pôle-Emploi. Nombre de Régions sont favorables au transfert de la compétence Emploi de l'État vers les Régions, réduisant ainsi Pôle emploi à un simple outil d'accompagnement parmi d'autres.

Baisse des effectifs : toujours plus avec moins !

Les politiques en matière d'effectif à Pôle-Emploi confirment ces logiques. **Depuis 2017, Pôle-Emploi subit des suppressions de postes**, avec des baisses du plafond d'emplois d'année en année. En Idf, c'est la même logique, et ce même si les chiffres de la page 60 du rapport Degest montrent une augmentation des effectifs, entre 2018 et 2019. Il s'agit d'ailleurs essentiellement d'une augmentation de contrats précaires. À y regarder de plus près, nous constatons que vous n'avez pas recruté à hauteur du plafond en 2017 et 2018. Ce constat est flagrant sur les CDI. **Vous avez donc anticipé les réductions d'effectifs jusqu'à 2019, accompagnant ainsi une intensification du travail, une augmentation de la productivité des agents et donc une dégradation de nos conditions de travail et une augmentation des risques psychosociaux.** C'est pour la CGT inacceptable.



Les modifications de l'article 8 de la CCN du 31 juillet dernier, dénoncé par la CGT, supprimant le délai de carence entre 2 CDD – augmentant de 4 à 15% le taux de CDD pour surcroît d'activité – allongeant la durée des CDD à 18 mois – ne vont faire qu'accroître des mécanismes de recrutements prioritaires de CDD

au détriment des CDI. **Au passage, c'est quand même un comble que Pôle emploi devienne l'un des premiers pourvoyeurs de précarité.**

Bien sûr, ce recours massif à des collègues précaires (donc moins formés, moins qualifiés, travaillant sous pression constante dans l'espoir d'être CDIs), risque d'avoir des conséquences sur le service rendu aux usagerEs, surtout dans la situation que nous connaissons, face à l'afflux massif de D.E. aux profils différents, ainsi que le relève le cabinet DEGEST en page 8 de son rapport.

De plus, L'évolution des effectifs, associés au déploiement du numériques et des Maisons de Services au Public (MSAP) mais aussi au télétravail menacent le réseau des agences de proximité, tel qu'il existe aujourd'hui.

CAP 22 en filigrane

L'analyse de la situation économique et financière confirme que CAP 22 s'applique. Développement des MSAP (avec participation financière de PE), éloignement des usagerEs en favorisant le tout numérique, limitation des CDI au profit de recrutement en CDD, privatisant rampante (même si on note une petite diminution en Idf), réduction de la dépense publique. **La direction que prend notre établissement pour 2022 est inquiétante.**

Pour les éluEs CGT, la réalisation de nos missions doit primer sur toutes les logiques comptables et financières. Pôle Emploi doit garantir des moyens à la hauteur des besoins des usagerEs et non adapter la charge à ses moyens. Nous votons donc contre la situation économique et financière de pôle emploi.

Résultats des votes :

Pour : 0

Abstention : CGC, CFDT, CFTC, SNAP

Contre : CGT, FO, SNU

Vos élu.E.s CGT au CSE :

Corinne Nirinamalala
Brigitte Meyer
Marie Saint Leger
Jean François Fabre
Francine Royon
Sophie Laloz
Nadège Lainez
Guy Olharan
Bruno Puech

Corinne.nirinamalala@pole-emploi.fr
Brigitte.meyer@pole-emploi.fr
Marie.saint-leger@pole-emploi.fr
Jean-francois.fabre@pole-emploi.fr
francine.royon@pole-emploi.fr
Sophie.laloz@pole-emploi.fr
Nadege.lainez@pole-emploi.fr
Guy.olharan@pole-emploi.fr
bruno.puech@pole-emploi.fr



Contactez-nous ; syndiquez-vous syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr

Tous nos dossiers sur <http://peidf.reference-syndicale.fr/>



web