



Compte-rendu des réunions du Comité Social et Economique Central du 15 février 2022

Deux réunions du Comité Social et Economique Central (CSEC) étaient prévues ce jour, l'une ordinaire, l'autre extraordinaire. La première, portant sur des sujets d'actualité, la seconde ayant un seul point à l'ordre du jour sur la mise en œuvre du projet stratégique avec la participation du Directeur Général.

CRE : Evolution des modalités opérationnelles

Dans les éléments communiqués sur ce point, il ressort un surcroît d'activité pour les équipes en charge du contrôle de la recherche d'emploi à hauteur de 25% pour 2022 avec un attendu de 500 000 contrôles, et ce à iso effectif.

FO pointe plusieurs risques liés à cette augmentation de cadence :

- Risque d'impact sur la santé en raison de la surcharge de travail sans moyens pour y faire face
- Risque accru d'agressivité à l'accueil des agences dans un contexte de réforme de l'indemnisation chômage
- Risque d'impact sur la santé dû à la pression accrue en raison du pilotage mensuel

A la question précise de **FO** : « *Comment faites-vous concrètement pour absorber les 25% d'augmentation de charge d'activité à iso effectif ?* »

La DG répond : « *Les contrôles seront moins complexes, la procédure étant simplifiée, mais il y en aura plus. Cette nouvelle modalité n'est qu'un changement mineur dans l'organisation du travail.* »

Pour **FO**, il s'agit là clairement d'une intensification du travail, facteur de risques psycho-sociaux.

De plus, la DG a insisté sur « *l'harmonisation de la culture du contrôle* » entre les agents du CRE et ceux du réseau. Ainsi la DG veut développer les signalements de la part des conseillers référents vers le service CRE. Ce qui va, nécessairement, impacter la relation entre le demandeur d'emploi et le conseiller référent à l'initiative du contrôle.

Face à ces risques, **FO** dénonce encore une fois l'absence de prévention primaire de la part de la DG.

Mobilisation de ressources supplémentaires

L'objet de ce point résidait dans la communication d'informations sur l'utilisation de 554 CDD de 18 mois que la DG dit avoir décidé de mobiliser.

Dans un premier temps la DG nous annonce que ces 554 CDD seront répartis entre les établissements en fonction de leur poids OPERA, principalement :

- sur l'activité GDD
- pour remplacer des collègues amenés à prendre un poste de responsable d'équipe ou référent métier
- sur les cellules FSE des directions régionales en charge du suivi des dispositifs financés par le FSE
- sur les services RH pour gérer les moyens humains en interne dédiés aux programmes FSE

Mais en réalité ce fléchage n'est pas figé et sera adapté en fonction des besoins des établissements, une information/consultation des CSE d'établissement devant être prévue sur la répartition, et ce dans les meilleurs délais puisque la Direction évoque, presque à regret, la nécessité de consulter les CSE avant de publier les offres.

Si **FO** ne conteste pas la nécessité de renforcer les équipes, nous ne partageons pas le choix de le faire avec des contrats précaires et nous interrogeons sur le nombre de personnes au final qui seront affectées à des postes en service direct aux usagers.

Dernier point important : la Direction refuse de nous indiquer d'où viennent les sommes qui financeront ces renforts que l'on nous demande de considérer comme très exceptionnels.....

Fin du CSEC ordinaire sans avoir traité le point mensuel sur la crise sanitaire et les questions diverses.

Prochaine réunion ordinaire du CSEC : 17 mars 2022

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr





Compte-rendu des réunions du Comité Social et Economique Central du 15 février 2022

Point d'étape sur la mise en œuvre du projet stratégique à fin 2021 et feuille de route 2022

Après une déclaration intersyndicale que vous trouverez en annexe, portée par toutes les organisations syndicales représentées au CSEC sauf la CFE-CGC, le DG répond : « *Même si j'avais pu vous recevoir, le résultat aurait été identique. Passons au point à l'ordre du jour.* »

Le DG revient sur l'exercice 2021 pour souligner :

- notre forte adaptabilité avec un début d'année apathique puis une forte reprise (surtout sur les offres) et une forte décreue du chômage.
- notre forte adaptabilité devant les nouveaux plans d'action gouvernementaux, qui pour le DG ne sont pas en « phase » avec nos axes stratégiques.
- un maintien de l'ambition concernant les transformations internes développement de compétences. lancement de l'*e-université*, outils d'autodiagnostic, performance par la confiance, accord télétravail.
- des résultats satisfaisant puisque 9 des 12 indicateurs sont bons, et ceux qui ne sont pas atteints peuvent se justifier.

Pour 2022 les priorités sont :

- soutenir la reprise en réduisant les tensions de recrutement. Continuer à améliorer la pertinence des candidatures transmises.
- faire bénéficier de la reprise ceux qui sont le plus éloignés de l'emploi (CEJ, pack de remobilisation, rapprochement cap emploi).

Pour **FO**, 2022 c'est plus qu'un point d'étape, c'est un point de clôture de la tripartite et donc le moment d'évaluer le plan stratégique 2019-2022 qui arrive à son terme. Ceci est à faire avant la consultation sur les prochaines orientations stratégiques, comme prévu dans l'accord du 6 novembre 2019.

FO demande dès lors si l'évaluation du plan stratégique sera soumise aux salariés comme cela l'avait été pour son élaboration (ateliers de la tripartite).

Le DG n'y est pas opposé, mais cela va dépendre du résultat des élections présidentielles. Sic...

FO a souhaité s'attarder plus particulièrement sur l'axe 4 – transformation interne du projet stratégique, notamment en donnant quelques éléments de lecture et d'analyse de ce qu'est la performance sociale, que vous trouverez en annexe.

FO déplore l'absence de documents sur la veille sociale, mais aussi sur un plan correctif au regard de la dégradation constatée du baromètre social.

FO a pris note que le DG déplace systématiquement le sujet sur le plan politique : « *qu'auriez-vous fait à ma place* », « *comment auriez-vous négocié avec la tutelle* », « *quels plans d'action auriez-vous supprimé* ». Cette technique de communication est bien connue pour éviter de parler du fond.

FO ne s'en laisse pas conter et a rappelé à l'employeur ses obligations en termes de prévention et sécurité du personnel. Nous avons fait constater l'absence de toute prévention primaire de la part de Pôle Emploi, sujet d'importance.

C'est dans ce cadre que **FO** a fait voter une saisine de la CSSCT-C pour : « *Analyser les impacts du « volet 4 - transformation interne » du plan stratégique 2019-2022 sur les conditions de travail découlant de l'organisation du travail mise en place* ».

Vote réalisé à la majorité, seule la CFE-CGC s'étant abstenue.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

