Annexe

Avis des élus SNU et FO sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail 2022 de Pôle emploi

Obligation légale en application des articles L.2312-17 et suivants du Code du travail

Les élus SNU et ***FO*** au CSEC constatent encore une fois que la majorité des recrutements, à nouveau cette année, portent sur les agents en CDD (+88 %). Ils notent également le vieillissement global de la population à PE et s'inquiètent des typologies de recrutement et proposent une négociation sur l'aménagement des fin de carrière.

De plus, les élus SNU et ***FO*** considèrent que la question de l'attractivité des emplois reste un sujet notamment vis-à-vis de la population masculine encore trop sous-représentée à l'embauche et au final sur-représentée dans l'encadrement supérieur et population de cadres… cela repose la question particulière des niveaux de salaires à l'entrée et en début de carrière très et trop bas, comme de la politique de promotion qui devient quasi anecdotique, sans même parler de la NAO déjà pointé l'an passé lors du rendu d'avis en inadéquation totale avec l'inflation.

Il en est de même de l'insuffisance de mesures effectives pour permettre l'accession réelle des femmes aux postes d'encadrement supérieur et jusqu'au plus haut niveau de la hiérarchie. En effet depuis plusieurs années ces mêmes constats sont faits sans pour autant que la courbe ne donne même les premiers signes d'inversion. Cette stagnation est révélatrice d'une question de volonté politique réelle qui permettrait cette inversion au-delà des déclarations d'intention.

Ensuite, si les élus SNU et ***FO*** se félicitent des intégrations en CDI d'un nombre conséquent d'agents en CDD, ce qu'ils appelaient de leurs vœux.

Elle ne peut que constater que c'est au mépris des dispositions du code du travail et de regretter que ces titularisations se fassent au détriment des possibilités de mobilité des salariés en CDI, mobilité pourtant garantie par la CCN comme l'avait déjà noté le rapport d'expertise rendu par SECAFI l'an passé.

Les élus SNU et ***FO*** au CSEC avaient demandé lors du rendu d'avis précédent, pourtant adopté majoritairement par l'instance, une étude d'impacts sur les volets RH et financier de la politique de recours au CDD. Nous devons constater sur ce volet la carence de la Direction. En particulier sur la demande de bilan relatif aux demandes de mobilités géographiques d'agents en CDI refusées par établissement, et des volumes de CDIsation par établissement.

Concernant la formation, les élus SNU et ***FO*** ne peuvent là encore que regretter que la quasi-totalité des jours de formations mobilisés pour les agents le soit quasi exclusivement pour répondre aux nouveaux besoins de l'établissement sans plus aucune prise en compte des souhaits d'évolution et appétence des personnels sauf à mobiliser sur leur temps libre les formation en distanciel dispensées par la e-université.

Concernant les conditions de travail, les élus SNU et ***FO*** constatent encore cette année les mêmes difficultés que celles déjà pointées par l'expertise et lors du rendu d'avais précédent notamment quant aux résultats du BIPe et aux défaillances sur les champs suivants : du manque de reconnaissance, du manque d'évolution professionnelle, de la faible concrétisation, des formations précédemment évoquées d'ailleurs, de la difficile atteinte des objectifs assignés. Sans parler du rythme du changement qui avec la perspective de mise en œuvre de France travail s'accentue plus encore.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

https://fo-pole-emploi.fr *Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr*

*La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Quant aux agents publics, et malgré les souhaits d'investiguer la question l'an passé, aucune étude d'impact n'a pour autant été faite sur la situation particulièrement troublante du taux important d'accidents du travail. L'instance avait pourtant convenu d'analyser plus en détail leur situation. Or, cette « attention particulière » ne figure pas dans le rapport, pourtant un tribunal a reconnu que le CSE Île-de-France était fondé à demander une expertise étant donné l'existence de risques graves avérés pour les agents publics.

Ensuite, les élus SNU et ***FO*** s'interrogent sur l'insuffisance des actions spécifiques initiées pour former les correspondants handicap au sein des établissements, en vue d'une diversification réelle des handicaps dans les recrutements.

Par ailleurs, les élus SNU et ***FO*** observent que le CSEC avait mandaté la CSSCTC pour travailler sur l'évolution de la question du handicap. Dans sa restitution, l'instance demandait à la direction de diligenter une enquête, notamment sur les problématiques de restrictions à l'accueil et regrette que l'audit n'ait pas porté sur l'éventuelle sous-déclaration des accidents du travail.

Ensuite, le lien des accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles avec l'activité professionnelle est déterminé par un organisme externe, et ne peut pas être remis en cause.

Les élus s'étonnent que l'employeur indique dans le bilan social qu'aucun procédé de travail ne soit susceptible de les provoquer, alors même que les nombres d'accidents et de jours perdus indiqués dans le rapport ne sont pas nuls (voire alarmants pour les agents publics). Enfin, lors de la CPNC du 5 juillet 2023, la direction a assuré adopter une démarche volontariste quant au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Cependant, pour les élus SNU et ***FO*** cela implique que les causes ayant entrainé la procédure de licenciement soient observées.

Concernant la population des GDD, les élus rappellent qu'elle constitue un emploi-métier, de même que le conseiller MRS et le conseiller à l'emploi que malgré les alertes émises cette population est en tension avec un manque de personnel.

De plus, les dominantes interviennent uniquement au sein de l'emploi-métier conseiller à l'emploi.

Ainsi les élus SNU et ***FO*** au CSEC regrettent une ultra-spécialisation (AIJ, CEJ…) qui est contraire à l'esprit de la classification. Classification qui a décidé de ne pas créer de métiers spécifiques pour les conseillers entreprises et conseillers demandeurs d'emploi (certainement en anticipation d'un éventuel retour de la polyvalence), cette spécialisation vient pourtant limiter les souhaits de mobilité.

En revanche les élus SNU et ***FO*** saluent la démarche entreprise par la direction en matière d'entretiens de reprise d'activité suite à absence de longue durée, mais observe un manque de cohérence entre les établissements quant aux outils proposés aux agents de retour après une longue absence (information sur leurs droits, congés…).

Enfin concernant les DDPM, les élus SNU et ***FO*** estiment que les process manquent d'une harmonisation nationale, notamment sur les parcours d'intégration.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

https://fo-pole-emploi.fr *Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr*

*La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Focus sur l'évolution des principaux indicateurs de santé, sécurité et conditions de travail dans le cadre du bilan 2022 et des orientations 2023 de la politique sociale.

Les faits saillants relatifs à la situation générale de la sécurité, des conditions et de la santé au travail du personnel de Pôle emploi confirment les inquiétudes régulièrement exprimées au CSEC et en CSSCTC pour l'année 2022. En effet, plusieurs indicateurs sociaux présentés dans ce bilan manifestent l'insuffisance des actions correctives et la défaillance du système de prévention primaire en matière d'organisation du travail au sein de nos établissements.

A titre d'illustration, le niveau global de l'absentéisme pour maladie, accidentologie et maladie professionnelle se situe désormais à 8,1 % à Pôle emploi. La direction générale indique qu'en cas de taux à plus de 8% il est demandé à la région concernée d'engager un plan d'action sur le périmètre régional.

Force est de constater qu'à l'échelle nationale, la note de politique sociale 2022/2023 ne présente pourtant aucun plan d'action spécifique pour agir concrètement sur ce sujet pour résorber ce taux d'absentéisme national. Soulignons qu'il dépasse largement le taux moyen en France (+ de 6%) et y compris celui du secteur des services qui se situe à 7,62% en 2022. De plus, les réponses apportées aux questions concernant l'absentéisme par grande famille de métiers posées par les élus mettent en lumière en 2022 l'impact des conditions de travail pour les conseillers placement avec un taux d'absentéisme pour maladie situé à 10,20 % et pour les conseillers GDD avec un taux qui s'élève à 10,57 %. Sur des unités ce taux dépasse 25 % d'absentéisme pour maladie pour les équipes GDD.

C'est plus qu'alarmant sur la réalité des situations de travail, pourtant les maladies professionnelles restent très en deçà de ces évolutions.

La direction générale a affirmé au cours des débats qu'elle engage des enquêtes sur le sujet de l'absentéisme. Nous prenons acte de cet engagement, le saluons et demandons à ce que le CSEC soit informé des résultats des travaux. Nous sommes d'autant plus étonnés que toute question liée à la santé et aux effets des conditions de travail sur la santé ait été écartée des modalités d'évaluation et des modalités de sondage destinés aux agents, et ce malgré les préconisations faites notamment par la CSSCTC.

Les élus SNU et ***FO*** au CSEC préconisent la prise en compte par la direction des facteurs et des contraintes agissant sur la santé mentale et physique des agents : l'intensification sans précédent de la charge de travail, l'exposition récurrente à la souffrance d'autrui, le manque de reconnaissance du travail, la précarisation subjective des agents, la perte de sens, l'individualisation et le pilotage par les résultats.

Les élus SNU et ***FO*** combattent la diffusion du « *There is no alternative* » au sein de notre institution qui relève plus d'une croyance, source d'un sentiment d'impuissance pour les collectifs et le management intermédiaire que d'une réalité.

Les agents d'encadrement intermédiaire sont les plus durement touchés par l'absentéisme dans la filière du management. Les chiffres concernant les mobilités sont inquiétants en ce qui concerne cette catégorie de personnel avec plus de 200 agents parmi les recensés pour la seule année 2022.

La question des mobilités forcées doit être mise en lisibilité aux échelles régionales et nationales.

Les agents de l'encadrement intermédiaire se trouvent trop souvent dans des situations précaires, soumis à des injonctions et à des conflits de loyauté qui freinent leur possibilité d'expression sur leurs conditions de travail.

En ce qui concerne la politique handicap, le taux d'emploi direct élevé ne doit pas invisibiliser la réalité du recrutement direct d'agents reconnus BOETH qui reste toujours en deçà de 4% cette année encore malgré les objectifs fixé à 6% depuis plusieurs années.

De facto, ce sont toujours les reconnaissances de handicap en cours d'emploi qui alimentent le taux d'emploi ce qui pose la question des effets des conditions de travail. En ce qui concerne les aménagements de postes de travail, les représentants du personnel ont souligné les aspects qui restent problématiques sur ce sujet de manière toujours trop prégnante.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

https://fo-pole-emploi.fr Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

*La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Nous saluons la prise en compte d'une préconisation concernant une enquête relative aux agents BOETH et également la possibilité d'intégrer un item BOETH au profilage de l'évaluation RPS.

Globalement, s'agissant des conditions de travail et de santé du personnel nous relevons le niveau toujours très élevé des signalements d'agression, d'expression d'intentions suicidaires des demandeurs d'emploi. Nous restons en attente d'éléments consolidés relatifs à l'état des lieux et l'évolution des signalements de risques psychosociaux par typologie.

Le plan sureté présenté par la direction ne peut constituer un ilot déconnecté d'un système préventif global dans lequel la question des orientations de l'organisation du travail et des orientations de services envers les usagers sont centraux.

Les effets de la digitalisation, de la communication concernant les usagers de Pôle emploi, du renforcement des contrôles, de la santé vulnérabilisée des demandeurs d'emploi passent sous les radars en termes d'analyse au profit de sondages de satisfaction parcellaires. Le renforcement de la prévention primaire ne peut s'envisager sans intégrer ces facteurs déterminants.

Par ailleurs, en matière de droits sociaux nous alertons à nouveau la direction sur l'écart, grand écart, existant entre les signalements de troubles, d'agressions, d'exposition à des risques psychosociaux toujours élevé et le peu d'accidents du travail et de maladies professionnelles reconnus.

Les agents ne sont pas suffisamment informés, protégés, sur les enjeux durables pour leur santé et leurs droits à la protection sociale. Il existe à notre sens et sans éléments démontrant le contraire un phénomène de sous déclaration concernant l'accidentéisme à Pôle emploi.

Enfin, il est très inquiétant de constater que la direction générale ne dispose d'aucune lisibilité globale des résultats consolidés concernant le niveau de risques psychosociaux depuis plusieurs années étant donné l'hétérogénéité des méthodes mobilisées au sein des établissements.

Les élus SNU et ***FO*** déplorent cet état de fait alors que la direction a généralisé une méthode commune à tous les établissements depuis plusieurs années. Il s'agit donc d'une insuffisance manifeste sur ce sujet majeur pour la santé mentale et physique des agents.

Nous avons exprimé notre profond désaccord sur ce point en CSSCTC et en CSEC. Comment déterminer des orientations prioritaires, des améliorations concrètes des conditions de travail sans disposer d'une vision globale de la situation évaluée sur l'ensemble des établissements.

A défaut d'une vision synthétique, le CSEC doit disposer des résultats nets par région de l'évaluation 2022 du risque psychosocial.

En effet, le PAPRIPACT doit concrètement être articulé à l'évaluation et aux résultats du diagnostic détaillé de la situation des conditions de travail, de santé et de l'évaluation des risques professionnels.

Force est de constater que dans le cadre de cette consultation ces éléments ne sont pas encore au rendez-vous pour le CSEC et pour l'ensemble du personnel.

Les élus SNU et ***FO*** poursuivront tout leur engagement au sein de la CSSCTC et du CSEC pour veiller à obtenir les informations, les suivis et préconiser les mesures de protection de la santé, des conditions de travail et de sécurité.

SNU-***FO*** : 8 élus du CSEC expriment cet avis circonstancié

Position des autres élus sur la politique sociale :
CFDT-CGT-STC-CGTM : CONTRE (7)
CFE-CGC : POUR (2)
Abstention : SNAP (2)

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

https://fo-pole-emploi.fr *Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr*

*La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*