

FLASH CSE 08072020



Une fois encore, le SNU n'a pu valider la Politique Sociale de Pôle Emploi ARA, aussi bien sur le fond que sur la forme. Nous n'osons même pas préciser l'année de ce dossier sur la Politique Sociale en question tant cela devient grotesque. (2018 au titre de 2019)

La crise du Covid et ses conséquences n'expliquent pas tout. En effet, démarrer la consultation sur la Politique Sociale 2018 de nombreux mois après était déjà totalement hors propos, d'autant que ce décalage inadmissible se reproduit d'année en année.

Nous demandons ce jour que nous soient communiqués pour le mois d'août, en vue de commencer la consultation sur la Politique sociale au CSE du mois d'août, les documents concernant la Politique Sociale 2019.

Nous demandons par ailleurs une programmation annuelle des consultations obligatoires.

Nous demandons aussi à titre tout à fait exceptionnel une programmation annuelle de 2020 dès le premier trimestre 2021 afin de tirer les enseignements et enjeux de ce qui se joue.

Depuis les lois Rebsamen et travail puis les ordonnances Macron, les droits des salariés et les prérogatives des représentants du personnel ont été fortement impactés et les employeurs ont pu s'octroyer des libertés avec leurs obligations.

Cependant, nous alertons formellement la direction sur les effets de la crise du Covid sur le marché de l'emploi et les conséquences d'une forte augmentation du chômage sur les demandeurs et les impacts conditions de travail et santé pour les agents. Le SNU demande que la direction revoie ses indicateurs, ses objectifs en matière d'accompagnement et de contrôle de la recherche d'emploi. Nous demandons également un plan d'embauche ambitieux et à la hauteur de ces derniers, afin que PE se dote des moyens nécessaires pour faire face aux effets de cette crise. Il est illusoire d'imaginer faire avec ce dont nous disposons comme ressources. Les collègues CDDE et CDE sont au bord de la rupture devant gérer aujourd'hui des lignes 3949 indemnités. Les collègues GDD, victimes du chant métiers en déclin subissent aussi de plein fouet ces options prises depuis quelques années.

A ceci s'ajoute des surenchères RH de la direction générale autour des quelques mois de cette crise, en faisant croire que certains auraient fait le choix de ne pas travailler (ABAP et prime ou pas prime). Nous vous rappelons que c'est bien l'employeur qui doit fournir l'outil de travail et qu'une délibération a été votée par les élus CSE pour envisager une éventuelle suite juridique à ce dossier. Cela est le monde d'aujourd'hui....

Mais dans le monde d'hier, que disait-on de 2018 :

La Réunion du CCE extraordinaire du 24 janvier 2019 présentait l'expertise sur la politique sociale à Pôle emploi en 2018.... (Expertise que vous retrouverez sur notre site)

Bref, un an et demi après, sur ce bilan de politique sociale nationale, régionalement, beaucoup de constat réel et qui interroge sur ce que demain sera notre établissement

Sur la politique d'égalité professionnelles femmes/ hommes, cette question est vouée à rester largement un vœu pieux. Cette remarque touche d'ailleurs le monde du travail au sens large et la crise covid puisqu'une analyse de l'OIT qui vient de paraître témoigne de l'impact de la crise sur cet axe de l'égalité hommes femmes dans le monde du travail. Nous n'extrapolerons pas en disant que sans nul doute cette question reste entière chez nous aussi

Volonté affichée de l'établissement sur les agents en situation de handicap, de faire mais dans les faits compte tenu des procédures, les aménagements tardent à se mettre en place. Les agents en situation de handicap ont beaucoup de mal à bouger par exemple géographiquement ou opérationnellement.

Les décisions des campagnes de promotion restent mal comprises, obligeant les collègues à des recours en CPNC qui deviennent presque un passage obligé. Sur la formation : peu ou pas de réponses favorables aux besoins individuels de formation des agents avec une priorisation des formations de déploiement des projets et plans stratégiques de la direction. Une volonté certes affichée de lutte contre les discriminations, laïcité et déontologie mais trop faible dans la mise en œuvre et dans son portage.

Enfin sur la situation des agents publics, par exemple, il est annoncé au détour d'un CSE que le Guichet Unique est revenu vers l'établissement le 05 Mars, et n'est selon nous pas à la hauteur de l'enjeu du devenir de presque 10 % des collègues, dans le contexte actuel complexe où la relation RH est encore éthérée

Autant d'éléments qui amènent le SNU à un avis négatif sur ce bilan.

Retrouvez l'intégralité de notre déclaration en pièce jointe et sur notre site