

Synthèse Accord GPEC Pôle Emploi

Qu'est-ce que la GPEC ?

GPEC = Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

-La GPEC est obligatoire depuis 2005 dans les entreprises de plus de 300 salariés.

-La Loi Rebsamen de janvier 2016 prévoit qu'il y ait des négociations sur les rémunérations, le temps de travail, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail (la fameuse QVT), la gestion des emplois et des parcours professionnels.

-L'accord GPEC concerne tous les agents, publics et privés, et il est valable 3 ans.

Journée d'étude CGT sur la GPEC

Le DTN a considéré que l'importance de ce dossier nécessitait un travail collectif approfondi dans la CGT Pôle emploi. Une journée d'étude consacrée à ce sujet (2 participants pour chaque syndicat) a été organisée le 17 octobre 2016 à l'UGFF-CGT au siège de la CGT à Montreuil.

Le préalable à la négociation GPEC

*Normalement, une négociation GPEC doit commencer par un diagnostic national partagé entre les OS et la DG :

=> Faire une étude de la situation de l'emploi dans l'entreprise (qualitatif et quantitatif).

=> Anticiper les besoins à moyen terme (qualitatif et quantitatif).

=> Mesurer l'écart entre les deux et définir quelles mesures on met en place.

Il faut donc étudier:

- Les conditions de travail des agents, le contenu des emplois.

- La qualification du personnel.

- Les conditions de pénibilité.

- La pyramide des âges.

*La DG s'est opposée d'emblée à la mise en place d'un diagnostic partagé avec les OS.

*La DG a identifié 4 types d'activités en mutation:

-les activités nécessitant d'y allouer plus de ressources: Activités dites en croissance.

-les activités nécessitant d'y allouer moins de ressources: Activités dites en décroissance.

-les activités nécessitant d'adapter les compétences des agents qui les exercent: Activités en évolution.

-les activités émergentes nécessitant de mobiliser des profils de ressources non ou peu présents aujourd'hui à Pôle-emploi: Activités émergentes.

*La DG a décidé seule du placement des emplois dans l'une de ces 4 catégories.

Le contexte de la négociation GPEC à Pôle Emploi

Il n'y a pas eu de véritable négociation :

1/Jean-Yves CRIBIER (DGARH) a annoncé d'emblée la volonté de l'établissement : baisse des GDD et augmentation des conseillers placement et des psychos.

2/La durée de négociation de ce projet d'accord a été particulièrement brève au regard de l'importance des sujets que doit couvrir une GPEC: 6 réunions au total, entrecoupées par les congés d'été.

3/La direction a déclaré qu'en tout état de cause elle n'avait aucune obligation d'aboutir à un accord : sa seule obligation légale est l'organisation d'une négociation (quitte à ce que ce soit un simple simulacre de négociation). En cas d'échec, la direction établira un « plan unilatéral » fixant ses orientations en matière de GPEC.

4/Chantage de la DG : « Les pressions du terrain pour avancer sont très fortes. Il faut donner un cadre national aux évolutions de Pôle emploi. ». La DG prend argument des latitudes qu'elle donne aux DR et des anticipations zélées et scandaleuses faites par elles (démantèlement des A2S, mise sous pression des agents GDD...) pour justifier la nécessité d'un cadre national à trouver dans l'urgence.

5/La DG a rejeté toutes les propositions destinées à poser les bases d'une GPEC répondant aux attentes des personnels de Pôle emploi : refus d'intégrer les notions de pénibilité, de gestion de la pyramide des âges, de reconnaissance des qualifications dont nous étions porteurs.

Contenu de l'accord GPEC

La DG a utilisé la GPEC dans le but quasi exclusif d'ajuster les emplois et les effectifs en fonction de son plan stratégique ; elle ne s'est volontairement pas engagée dans une GPEC complète répondant aux contenus de la Loi.

En effet, l'article L2242-13 du Code du travail dispose: « L'employeur engage tous les trois ans une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels portant sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés, de conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation... »

Le contenu de ce projet d'accord est particulièrement inquiétant pour les missions et pour les personnels de Pôle emploi :

1/La DG a indiqué d'emblée qu'il n'y avait pas de budget consacré à la GPEC ; la DG consacrerait seulement un budget consacré à l'accompagnement des orientations stratégiques : ce qui signifie sous-traitance et privatisation de nos activités en raison d'un soi-disant recentrage de nos activités sur notre « cœur de métier » (sans plus de précision).

2/Pour la DG, la GPEC est juste destinée à accompagner la démarche stratégique « Pôle emploi 2020 » et l'« Organisation Simplifiée pour un Suivi Personnalisé de Proximité (OSSPP) » en faisant évoluer les activités qu'elle qualifie d'« en mutation » ainsi que les effectifs affectés à ces activités. C'est-à-dire traiter la situation des agents dont les activités sont percutées par les orientations de Pôle emploi :

***Agents GDD : ils sont considérés par la DG comme exerçant des activités en décroissance et en évolution** : leur nombre doit être réduit de 30%, soit environ 2000 agents (sur presque 8000 agents indemnisation aujourd'hui).

-L'idée est de les convaincre à opter pour un repositionnement sur des activités « placement » en échange d'une prime « de transition professionnelle » de 1400^E bruts (versées en 2 fois : au 3^e et 12^e mois suivant la réalisation de l'option)

-Le principe du volontariat affirmé par l'accord et tempéré par le fait que l'accord prévoit que cette « transition professionnelle » soit systématiquement abordée lors des EP et EPA. EP et EPA seront systématiquement utilisés pour rappeler aux agents dont les activités seront qualifiées d'"en décroissance" qu'ils leur est nécessaire d'envisager une "transition professionnelle" avec tous les risques de pression associés.

-Pour pallier un « risque de ralentissement de développement de carrière » l'agent pourra bénéficier au terme de 3 ans suivant sa prise de poste d'une augmentation correspondant à la moyenne de la progression salariale des agents du même emploi générique avec durée d'ancienneté identique : cela n'équivaut pas à une promotion à un échelon supérieur.

***Agents EOS : ils sont considérés comme exerçant des activités en croissance et en évolution.**

-L'intitulé de l'emploi de Psychologue du travail est supprimé par la direction, ce qui ouvre la porte au déclassement (recrutements en dessous du coefficient 300/cadre) recherché par la DG dans son projet de classification avortée en 2015. La DG utilise la décision de justice sur le Référentiel Métier pour dire que le métier de psychologue du travail n'existe plus (or, c'est faux ! Les psychos sont toujours couverts par l'accord de transition AFPA/Pôle-emploi) : pour la DG c'est un moyen pour pouvoir recruter des psychos à des coefficients inférieurs à 300 !

-Leur transfert en agence (au lieu des A2S) et l'évolution de leurs activités vers des fonctions de référent des conseillers en évolution professionnelle conduisent à la dilution de leur expertise.

***Agents en bi-compétence :**

-l'accord institue une prime de fin de bi-compétence.

-Les agents bi-compétents ne seront plus planifiés sur les activités de l'autre champ dans le cadre de la « réallocation de ressource ».

-Ceux qui justifient d'au moins 2 ans d'exercice de la bi-compétence au cours des 4 dernières années pourront prétendre à une prime de 700€/bruts versée après la fin des EPA 2017.

-Des agents pourraient être maintenus en bi-compétence pour nécessités de service : ils bénéficieraient aussi de la prime.

-Les agents bi-compétents exerçant des activités de GDD qui se spécialiseraient sur des métiers dits « en croissance » percevraient la prime de transition professionnelle, déduction faite de la prime de fin de bi-compétence.

***Les agents des fonctions supports** des établissements regroupés » peuvent demander une immersion et un parcours personnalisé de formation. Il leur est également rappelé qu'ils bénéficient des mesures de la CCN en cas de mobilité géographique.

*** "La liste des "activités en mutation" sera revue tous les ans.** Des études sont d'ores et déjà en perspective concernant les PAG et les plateformes. Bref : le devenir du contenu de nos emplois est à la main de la Direction !

* Une étude spécifique va être faite sur les agents d'accueil ainsi que sur les pôle-appui gestion (futurs emplois en décroissance... ?)

3/ « Les dispositions du présent accord bénéficient à tous les agents de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent » : **pour les agents publics cela reste soumis à l'obtention des décrets nécessaires à la mise en application des dispositions de l'accord (primes notamment).**

4/ Création d'un cadre définissant le tutorat et son exercice (cadre qui aurait mieux trouvé sa place dans un accord formation) mais sans rémunération associée.

5/Le reste de l'accord est principalement constitué d'une longue liste de ce qui existe déjà dans la CCN et par le rappel de dispositifs de type entretien professionnel (EP) ou entretien professionnel annuel (EPA) dont tout agent connaît déjà les limites et les dérives qu'ils peuvent induire.

6/ Chaque EP sera l'occasion pour l'encadrement de "proposer" un changement de "dominante" en fonction des besoins de service.

7/Les très petites avancées :

-L'accord prévoit que l'EP peut être demandé par l'agent en dehors du calendrier défini par l'établissement" (un plus ?)

- Les EP et EPA pourront contenir des "plans" individuels de formation dont certaines pourraient être à l'initiative de l'agent "

- La DG s'engage sur un pourcentage de formations à l'initiative des agents inscrites au plan (20%).

- Droit à une immersion pour valider son "projet ".

Conclusion

Pour la CGT Pôle Emploi ces orientations et ces anticipations sont inacceptables.

Contrairement à ce qu'ont colporté les OS ayant signé l'accord (CFTC, CFDT, CGC), la négociation GPEC du point de vue de la DG est faite uniquement pour accompagner Pôle Emploi 2020 et OSSPP qui sont des projets dangereux pour nos missions de service public, l'indemnisation du chômage, les agents et Pôle Emploi.

La DG a clairement donné sa vision des choses : « La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en place par Pôle emploi est un levier d'adaptation aux évolutions conjoncturelles et structurelles du marché du travail. L'objectif de cet accord est de permettre à Pôle emploi d'anticiper et d'accompagner les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles portées notamment par les orientations stratégiques du projet « Pôle emploi 2020 », et d'adapter les compétences des agents pour faire face à ces évolutions ».

A travers cet accord la DG vise à:

- faciliter la mise en œuvre de Pôle Emploi 2020 et OSSPP,
- faciliter la segmentation des activités de conseil,
- faciliter l'hyper spécialisation des conseillers et la laisser à la main des ELD,
- réduire les effectifs GDD sous prétexte de baisse de charge et de gains de productivités qu'il a été impossible de se voir démontré, la DG considérant son affirmation comme un état de fait qui ne peut être remis en cause.
- poursuivre l'installation du Lean Management à Pôle Emploi,
- favoriser un transfert maximal sur le numérique et la dématérialisation.

Les OS signataires semblaient focalisées sur les seules primes annoncées pour renoncer à ses compétences (Les agents sont-ils prêts à abandonner leur métier pour toujours, en contrepartie d'une simple prime, peu élevée, qu'ils ne toucheront qu'une fois?)

Les OS signataires pensent à tort que la GPEC va permettre aux agents d'avoir un « vrai » déroulement de carrière...

A travers la GPEC et l'OSSPP, Pôle-emploi calque son organisation sur celle des régions : il lui sera ensuite très facile de transférer ses compétences aux régions en ajustant l'organisation aux particularités régionales...

L'accord GPEC n'est que le résultat de toutes les politiques de Pôle-emploi menées depuis quelques années et accompagnées par des OS pour lesquelles le personnel a massivement voté aux dernières élections de mai 2016: NPDE, Accompagnement des Agences, Dématérialisation, Sous-traitance, Organisation Simplifiée, etc.

La CGT Pôle-Emploi a décidé de consulter ses adhérents conformément aux règles de démocratie interne : ceux-ci se sont prononcés à une écrasante majorité pour le refus de signer l'accord.

Pour la CGT Il est indispensable de combattre ces orientations et non de les accompagner : une prime pour faire accepter la disparition de mon emploi, non merci !