



## Accord GPEC

# Attention : Une prime pour faire accepter la disparition de mon emploi !

La direction générale de Pôle emploi s'apprête à mettre à la signature un « PROJET D'ACCORD SUR LA GPEC ».

Du fait du calendrier imposé par la direction la durée de négociation de ce projet d'accord a été particulièrement brève au regard de l'importance des sujets que doit couvrir une « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » : 6 réunions au total, entrecoupées par les congés d'été, et l'affaire serait bouclée.

Autant dire qu'aucune véritable négociation n'a pu avoir lieu, la direction s'opposant d'emblée à notre demande de mise en œuvre d'un diagnostic partagé et au plus proche des réalités territoriales.

De fait, le contenu de ce projet d'accord est particulièrement inquiétant pour les missions et pour les personnels de Pôle emploi.

D'emblée la direction a indiqué :

- que pour elle la GPEC est 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 » exercées par les agents et les effectifs affectés à ces activités ;
- qu'elle ne dispose pas de budgets lui permettant de financer autre chose que l'accompagnement de ses orientations stratégiques porteuses notamment du développement de la sous-traitance et de la privatisation de nos activités au motif d'un soi-disant recentrage sur le « cœur de métier » qu'elle ne définit pas.
- qu'elle attend des organisations syndicales signataires de l'accord qu'elles s'engagent à accompagner les évolutions qui vont être imposées en lien avec les évolutions des fiches du Référentiel des Métiers.

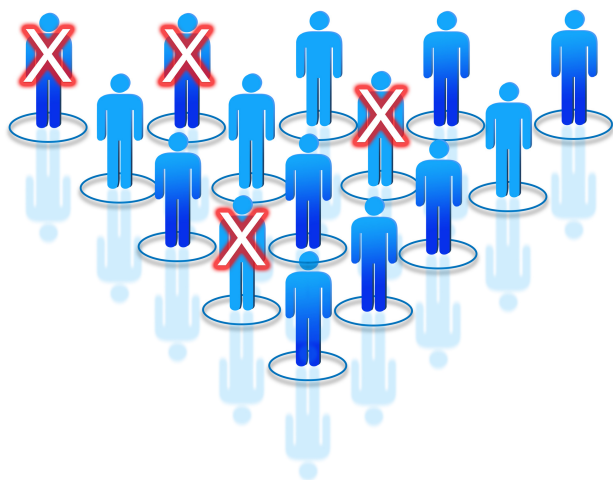


Enfin, la direction a déclaré qu'en tout état de cause elle n'a aucune obligation d'aboutir à un accord : sa seule obligation légale est l'organisation d'une négociation (quitte à ce que ce soit un simple simulacre de négociation). En cas d'échec, la direction établira un « plan unilatéral » fixant ses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

**Dans ce contexte, 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.**

**Sur le fond, le projet d'accord qui sera mis à la signature des organisations syndicales représentatives (CGC, CFDT, CFTC, FO, SNU, CGT) est principalement destiné à traiter la situation des agents dont les activités sont percutées par les orientations de Pôle emploi :**

- Les agents exerçant des **activités de Conseil en Gestion des droits** sont considérés comme exerçant des *activités en décroissance et en évolution*. Pour la DG (et les signataires de cet accord) leur nombre doit être réduit de 30%, soit environ 2000 agents (il y a aujourd'hui environ 8000 agents indemnisation). L'accord est fait pour les « convaincre » qu'ils doivent être *volontaires* pour accepter une « *transition professionnelle* » qui les conduira à exercer des activités de Conseil en emploi. Si sur le principe le volontariat est réaffirmé par l'accord celui-ci prévoit également que cette « transition professionnelle » soit systématiquement abordée lors de chaque EP et



EPA... L'accord prévoit que les agents « **GESTION DES DROITS** » se repositionnent sur des activités « **PLACEMENT** » en échange d'une prime de 1400€/bruts (versée en deux fois après l'option – au bout de 3 et 12 mois) et que pour pallier un « risque de ralentissement de développement de carrière » l'agent pourra bénéficier au terme de 3 ans suivant sa prise de poste(4 donc) de la moyenne de la progression salariale des agents du même emploi générique et de durée d'ancienneté identique (% variable mais très loin de la promotion à un échelon supérieur)

- Les agents « **en charge de l'Orientation spécialisée** » sont considérés comme exerçant des *activités en croissance et en évolution*. Il faut souligner que 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. 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;
- L'accord institue également une prime de **fin de bi-compétence**. Les agents bi-compétents ne se verront plus planifiés sur les activités de l'autre champ dans le cadre de la « *réallocation de ressource* ». Pour ceux qui justifient d'au moins 2 ans d'exercice de la *bi-compétence* au cours des 4 dernières années, ils pourront prétendre à une prime de 700€/bruts versée après la fin des Entretiens professionnels (EP) 2017. Cette prime serait également versée aux agents maintenus en *bi-compétence* du fait des nécessités de service. Enfin, 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, dans le cadre des dispositifs spécifiques de cet accord, 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.

Pour le reste, hormis la création d'un cadre définissant le tutorat et son exercice (cadre qui aurait mieux trouver sa place dans un accord formation) mais sans rémunération

associée, l'accord est principalement constitué d'une longue liste de ce qui existe déjà dans la Convention collective de Pôle emploi 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.

**En fait, tout au long des réunions, la direction a exercé un véritable chantage sur la négociation : « Les pressions du terrain pour avancer sont très fortes. Il faut donner un cadre national aux évolutions de Pôle emploi. ».** La DG prend ainsi prétexte sur les latitudes qu'elle donne aux Directeurs d'établissements qui se traduisent notamment par les anticipations scandaleuses auxquelles se livrent les DR pour démanteler les A2S, et qui organisent la tournée des agences pour mettre sous pression les agents chargés de la Gestion des droits, avant même la fin de la négociation sur la GPEC.

**Pour la CGT Pôle emploi ces orientations et ces anticipations sont inacceptables.**

**Nous l'avons déjà dit, Pôle emploi 2020 et OSSPP sont des projets dangereux pour les missions, pour les agents et pour Pôle emploi.**

**Il apparaît nettement que la négociation de cette GPEC est faite uniquement pour accompagner la mise en œuvre des évolutions qualifiées de *nécessaires* par la DG de Pôle emploi qui sont autant de mauvais coups portés aux missions et aux agents de Pôle emploi.**

**Pour la CGT Pôle emploi, ces orientations sapent les fondements du service public et de l'indemnisation du chômage. Il est indispensable de les combattre, pas de les accompagner.**

*Paris, le 28 octobre 2016*

---

### Bulletin d'Adhésion à la CGT

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Établissement, Site, Service, Unité : .....

Tél. : .....

E-Mail : .....@ .....

À remettre au militant de la CGT de votre choix ou à adresser à:

[syndicat.cgt@cgt-pole-emploi.fr](mailto:syndicat.cgt@cgt-pole-emploi.fr)



## Chiffres du Chômage - Septembre 2016

# Baisse artificielle du chômage et montée réelle de la précarité

Globalement, le nombre de chômeurs, toutes catégories confondues A+B+C, augmente de + 0,8% sur trois mois et 0,9 % sur un an. Le total des catégories B + C est en augmentation constante (+ 1,4 % sur un mois, 4,2 % sur trois mois et + 6,1 % sur un an) pour atteindre presque 2 millions de personnes. Donc, c'est bien le travail précaire qui augmente et non le chômage qui baisse.

Certes, la catégorie A est à nouveau en baisse de 1,9 % sur un mois et 1 % sur trois mois mais c'est l'arbre qui cache la forêt. Ainsi, les chômeurs de plus de 50 ans sont toujours au plus mal : plus 0,8 % sur trois mois et plus 2,4 % sur un an. L'effet du report de l'âge du départ en retraite continue de peser sur les chômeurs de plus de 60 ans dont beaucoup connaissent des fins de droits au chômage bien avant le départ en retraite.

Le plan 500 000 formations supplémentaires fait son effet : on constate l'augmentation du nombre de chômeurs en catégorie D de 6,8% sur trois mois ! Ces chômeurs qui passent en catégorie D ne sont pas sortis du chômage mais sont simplement des chiffres qui servent de référence.

Selon Pôle emploi, le nombre de reprises d'emploi au cours du 2ème trimestre 2016 est en hausse de 3,6 % par rapport au 2ème trimestre 2015. Cette hausse est à mettre au crédit du travail saisonnier qui prend de plus en plus de place dans les embauches utilisées par le patronat. Par ailleurs, cette hausse est inégale en fonction des âges puisque, pour les moins de 25 ans, il s'agit d'une baisse de 0,9 %. Cette évolution confirme la tendance ascendante de l'utilisation des contrats saisonniers par les travailleurs de plus de 50 ans et les retraités. Leur exclusion du monde du travail pour les uns et leurs faibles moyens de subsistance pour les autres font que ce phénomène s'amplifiera encore dans la période à venir.

Les contrats courts sont toujours de mise, l'activité réduite touche 34,4 % des inscrits dans les catégories A.B.C., c'est ainsi que les contrats intérimaires augmentent de 5,3% en un an. Le recours aux contrats à durée déterminée s'intensifie.

La nécessité de mettre en place une sur-cotisation sur les contrats courts est de plus en plus d'actualité. Les négociations sur l'assurance chômage doivent reprendre au plus vite, sur cette base, à l'opposé de ce que propose le Medef.

*Montreuil, le 25 octobre 2016*