

Projet de Loi de finances 2019 :

Quand la direction reprend des éléments de langage du gouvernement pour nous faire prendre des vessies pour des lanternes !

« Dormez tranquilles braves gens ! La cure d'amaigrissement sera beaucoup moins longue et douloureuse que ce que vous annoncent les oiseaux de mauvais augure. » Tels ont été en substance les propos du Directeur Régional (qui en bon soldat relaie la propagande de la DG) lors de la réunion du 27/09. En effet, reprenant le communiqué de presse du ministère du Travail (et comme chacun le sait, un communiqué de presse est la vérité absolue...), nos bons directeurs arguent d'une diminution de seulement 400 ETPT, soit très peu de plus que les 297 ETPT de 2018.

Par ce tour de -passe, nos grands communicants tentent de faire passer la diminution drastique et programmée des passe emplois au sein de notre établissement pour un simple ajustement des moyens humains.

Pour rappel, un ETPT correspond à 12 mois de salaires à temps plein cotisations sociales patronales comprises sans aucune absence non payée (soit un salarié présent du 1er janvier au 31 décembre).

Or la réalité est bien moins plaisante car selon le Projet de Loi de Finances 2019 publié et visible [ici](#)¹ il s'agit bien de 1385 suppressions de postes en équivalents temps plein en 2019 pour les opérateurs du ministère du Travail dont 800 à Pôle emploi et 585 à l'AFPA. Pire, ce que le gouvernement et la direction se gardent bien de dire, c'est que cette saignée des effectifs sera renouvelée tous les ans jusqu'en 2022 voire amplifiée.

400 ETPT, ça fait moins peur que 800 ETP ou 1200 agents à sortir de l'effectif. Ça fait surtout moins peur que 3200 puisqu'il y aura bien 3200 équivalents temps plein supprimés à minima d'ici 2022. Et surtout moins peur que 4800 car 800 équivalents temps plein, cela représente environ 1200 salariés soit 4800 à la fin du quinquennat.

Et pour la région, selon les quotas appliqués en 2018 pour supprimer 14,9 ETPT soit environ 30 emplois en moins, il faudra rendre très certainement 60 emplois chaque année.

Dans son optimisme clairvoyant, notre bon directeur pense que les projets de rapprochement avec les Missions Locales et CAP emploi, l'utilisation accrue de suivis type accompagnement Global, le déploiement à tout va du tout numérique et les départs en retraite nous permettront de faire face. Il nous assène qu'il n'y aura jamais de licenciement à Pôle emploi.

¹ http://snubfc.fr/Documents/En%20direct%20du%20CE/dp_plf2019.pdf

www.snubfc.fr

Sauf que...

Sauf que sa ligne d'horizon s'arrête à fin 2019 ;

Sauf que les projets du gouvernement sont de fusionner Pôle emploi avec les Missions Locales (rappelez-vous, avant la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, nous aussi nous avons vécu un rapprochement. Cela s'appelait le Guichet Unique) ;

Sauf que développer l'Accompagnement Global nécessiterait non pas de supprimer des emplois mais bien plutôt d'embaucher massivement pour arriver à des portefeuilles de 60 DE ;

Sauf que le tout numérique ne répond pas à tous les besoins et n'est pas adapté à tous nos usagers (pour exemple, Pôle emploi a expérimenté une relation entreprise avec La Poste pour reprendre contact avec des TPE/PE qui n'avaient pas de contact depuis un an avec nous malgré le numérique...). Et que le tout numérique pourrait bien d'ici 2037 consommer plus d'énergie que le monde n'en produit (à lire [ici](#)²) ;

Sauf que les départs à la retraite ne sont ni prévisibles, ni programmables puisqu'ils sont du seul fait des personnes concernées et il ne faut pas oublier qu'avec la réforme des retraites qui s'annonce, il sera probablement moins intéressant de partir aussi vite qu'aujourd'hui ;

Sauf que le statut des agents de droit public de Pôle emploi dans son article 39 prévoit qu'en cas de réduction des effectifs, le DG peut mettre en place un plan social. Ce qui est inscrit dans ce décret démontre bien que l'Etablissement Public Administratif Pôle emploi est en capacité de licencier si besoin et ce quel que soit le statut des personnes concernées.

Pour le SNU, la Direction doit cesser d'utiliser la bombe à brouillard. A la fin de ce quinquennat, si nous ne réagissons pas, le Service Public de l'Emploi risque bien de n'être plus que l'ombre de lui-même. Non, aucun emploi n'est de trop à Pôle emploi, bien au contraire nous revendiquons des créations de postes pour un accompagnement de meilleure qualité et pour des conditions de travail décentes et ce quel que soit le service dans lequel nous travaillons.

Contrôle de la Recherche d'Emploi :

le SNU vote contre.

Le SNU se bat pour que Pôle emploi réalise de véritables accompagnements qui permettent réellement de dynamiser la recherche d'emploi de ses usagers. Ainsi, le contrôle tel que la Direction et le gouvernement le définissent n'aurait pas lieu d'être. Vous retrouverez [ici](#)³ l'explication du vote des élus SNU en CE.

Le SNU suggère à notre incomparable direction de recruter des Agents de Surveillance de la Voie Publique sur les postes de CRE afin d'aider les demandeurs d'emploi à traverser les rues pour retrouver du travail !

² <https://www.usinenouvelle.com/article/wmf2018-quand-le-stockage-de-donnees-consommara-plus-d-energie-que-le-monde-n-en-produit.N714019>

³ <http://snubfc.fr/Documents/En%20direct%20du%20CE/D%C3%A9claration%20SNU%20projet%20CRE.pdf>

Projet Plateforme Agence :

le SNU vote contre.

Alors que la DG reconnaît enfin l'utilité des Pôles Appui Gestion en agence, en Bourgogne Franche-Comté, notre direction fait le choix d'une disparition programmée des postes d'Appui Gestion, laissant la charge administrative globale aux conseillers, qui comme chacun le sait, s'ennuient très souvent et sont sans arrêt à la recherche d'occupations. Ce projet démontre également le peu de considération que la direction porte au travail de nos collègues Appui Gestion en agence. Merci Patron !

Vous retrouverez [ici](#)⁴ l'explication de vote des élues SNU en CE.

Expérimentation avec La Poste :

Ou comment reconnaître sans le vouloir qu'il y a un manque de moyens humains.

Cette expérimentation concernait les TPE/PE de 4 agences (Chalon sur Saône, Lons le Saulnier et Nevers). Pour la direction, le fait de s'appuyer sur 349 facteurs venus en appui des 33 collègues CDE dans les 4 agences concernées a permis à Pôle emploi de prendre ou reprendre contact avec des structures éloignées de nos services. 8000 TPE/PE ont été sélectionnées et environ 2200 ont répondu au questionnaire administré en vis-à-vis par nos amis les facteurs.

Alors qu'en décembre 2017, nos excellents directeurs nous expliquaient qu'ils en attendaient 1000 offres d'emploi, le bilan ne fait apparaître que 300 à 400 offres récupérées en 4 mois.

Toujours selon nos ineffables responsables, nos collègues CDE ne se seraient pas sentis en concurrence pour la bonne raison qu'ils n'auraient pas pu mener ce type d'action et nombre d'entre eux seraient déçus de voir cette action s'arrêter. Ainsi, pour notre inénarrable DR, cette action a décuplé nos moyens. Pour le SNU, rencontrer les entreprises est le cœur de métier des CDE. Et c'est bien le manque de moyens qui fait que Pôle emploi ne contacte plus ces entreprises. Alors permettre à La Poste de continuer à exister c'est bien, mais permettre à nos collègues de faire correctement leur travail, ce serait mieux. A terme, si cette expérimentation soumise à la DG se transforme en marché sous-traité, quel en sera le coût pour Pôle emploi ? Et avec quels résultats (en moyenne 1.6 questionnaire rempli par facteur par mois et au mieux 0.29 offres par mois et par facteur).

Enfin, alors que Pôle emploi il y a quelques années de cela avait parié sur le déploiement du tout numérique pour garder le contact avec ces TPE/PE, faire appel à La Poste démontre bien qu'il y a besoin de moyens humains pour maintenir de bonnes relations avec le monde de l'entreprise et l'aider à recruter.

⁴ <http://snubfc.fr/Documents/En%20direct%20du%20CE/D%C3%A9cla%20SNU%20projet%20PPA.pdf>