

Le 12 juillet 2016, nous vous [informions sur notre blog](#) du lancement de la négociation GPEC.

Dans les faits, la négociation se sera déroulée sur les mois de septembre et d'octobre, la Direction Générale ayant fixé une date de fin afin de pouvoir faire les démarches nécessaires pour trouver le budget nécessaire à l'accord, démarche compliquée dans le contexte actuel.

Contexte

Sans revenir sur les éléments réglementaires entourant cette négociation ([voir notre article de juillet](#)), il faut malgré tout rappeler qu'elle est le troisième et dernier pilier du triptyque Référentiel-Classification-GPEC.

Sans refaire l'histoire, nous avons ouvert la négociation GPEC avec une classification réputée non écrite et une action en justice en cours pour contester l'opération de rattachement des agents de Pôle Emploi au référentiel.

Face à cette situation de départ déjà fragile, la décision de justice du 20 septembre 2016 interdisant à l'employeur de rattacher les agents au référentiel allait ajouter une difficulté majeure à cette négociation. En effet, pour travailler sur la GPEC, il faut avoir une vision claire de la situation à savoir connaître la répartition de ses effectifs sur les emplois du référentiel. Soudainement, le diagnostic découlant de l'opération de rattachement ne pouvait plus être utilisé suite à la décision de la justice.

GPEC ou GPE ?

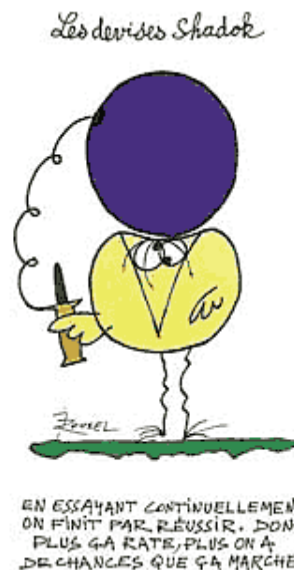
Dès le début, il a été évident, pour la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi**, que nous n'étions pas engagés dans une démarche de GPEC

complète. La Direction Générale nous semblait plus sur une GPE qu'une GPEC.

La principale préoccupation de la Direction se situait sur la prévision de baisse de charge de l'activité GDD et des besoins accrus en accompagnement donc sur une Gestion Prévisionnelle des Emplois.

La problématique mise en avant est réelle et son anticipation dans un accord GPEC est à la fois quelque chose de normal et de souhaitable.

Lors de 3 réunions, la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** a tenté de ramener dans les discussions l'aspect Gestion des Compétences



dans le champ de la négociation. En effet, nous estimons que le capital et la richesse de Pôle Emploi se situe dans la somme de toutes les Compétences/Connaissances de tous ses agents.

Notre constat est que depuis la fusion, beaucoup d'entre elles ont été mises de côté, ne sont pas connues et encore

moins répertoriées. Il s'agit là pour nous d'un gâchis monumental. Chacun d'entre nous peut apporter à Pôle Emploi bien plus ses seules activités actuelles.

Nous avons donc proposé à plusieurs reprises, dans le but de pouvoir mieux anticiper et réagir aux futurs changements, de travailler sur ce champ afin d'identifier et de répertorier les compétences et les connaissances des agents de Pôle Emploi. L'écho a été plus que faible du côté de la Direction Générale mais aussi chez certaines organisations syndicales.

Finalement, apparaît dans le projet d'accord au sujet des Entretiens Professionnels, la possibilité de faire le point sur son parcours professionnel antérieur et les compétences développées dans ce cadre.

Du point de vue de la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi**, nous sommes très loin d'un véritable dispositif visant à rechercher, répertorier et surtout mobiliser les compétences précédemment mises en œuvre. Il s'agit pourtant là d'une des meilleures façons de se préparer aux changements futurs qui ne manqueront pas d'apparaître. La GPEC pour nous devrait aussi être cela.

Il ne faut pas non plus négliger que les agents de Pôle Emploi aspirent à plus de reconnaissance de la part de leur employeur. Ne plus nier les expériences passées serait un premier pas vers cet objectif.

Enfin, ironie de la situation, le refus d'aller véritablement sur ce champ semble en contradiction avec le travail que nous faisons avec les demandeurs d'emploi. Un comble !

Le projet d'accord

Clairement, ce texte est l'accompagnement des changements introduits par les chantiers résultant du projet stratégique.

Après une étude sur 9 sites, la Direction Générale constate une baisse de charge sur l'indemnisation de 25 % à 30%. Elle tempère immédiatement ces chiffres sur le fait que la généralisation n'est pas possible compte tenu

de réalités locales différentes d'une région à l'autre et surtout d'un site à l'autre.

En parallèle, il y a le besoin d'un effort supplémentaire sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Si il s'agit du changement important auquel nous devons faire face, cela se produit dans un schéma global d'activités en mutation ce qui est traduit dans le texte par :

- des activités en croissance
- des activités en décroissance
- des activités en évolution
- des activités émergentes.

Ensuite le texte identifie des domaines d'activité qui rentrent dans ces catégories :

- Conseil à l'emploi (croissance et évolution)
- Orientation spécialisée (croissance et évolution)
- Gestion Des Droits (décroissance et évolution)
- Management (évolution)
- Digital (émergentes)
- Fonctions supports (globalement en décroissance)

Ce travail ne restera pas figé sur la durée de l'accord et sera actualisé durant celui-ci.

Il est ensuite prévu des mesures sur l'accompagnement des évolutions professionnelles avec les EPA et EP comme éléments centraux, puis l'utilisation des actions à mettre en œuvre par l'utilisation de différents outils (formation, tutorat...).

La **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** a beaucoup insisté pour que le tutorat soit précisément défini à partir des travaux et du texte prévu pour l'accord formation, réputé non écrit. C'était l'occasion d'avoir enfin un cadre clair et défini permettant de mieux encadrer le tuteur quant à son rôle, l'exercice de sa mission. C'est aussi l'occasion de prévoir l'accompagnement du tuteur lors de sa prise de fonction et tout au long de sa mission.

Mais l'élément principal du texte, concerne les mesures spécifiques concernant :

- les agents dits bi-compétents
- les agents exerçant des activités en décroissance mettant en œuvre une évolution professionnelle afin de réaliser des activités en croissance
- l'accompagnement des agents affectés aux emplois en évolutions
- les dispositions spécifiques pour accompagner la transformation digitale de Pôle Emploi
- les dispositions spécifiques pour accompagner les mobilités professionnelles des agents des fonctions supports au sein des établissements regroupés

Rappelons que l'employeur cherche à réaffecter les moyens des emplois en décroissance vers les emplois en croissance. La ressource principale en décroissance étant sur la GDD (pur ou double compétent), la question est donc comment procéder à la réaffectation des ressources.

Premièrement, les agents dit bi-compétents, dont l'employeur évalue la population à 6000 au total (2/3 origine placement et 1/3 GDD).

Pour ces agents, l'accord prévoit une prime (de **700 euros brut**) dite de « fin de bi-compétence » ce qui n'empêchera pas le maintien à titre exceptionnel en fonction des nécessités de service sur certains sites qui ne peuvent faire autrement. Pour les agents, dont l'activité restante est en décroissance, ils pourront basculer sur le deuxième dispositif moyennant une prime supplémentaire de **700 euros**.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous écrire à

syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr

Si vous souhaitez nous rejoindre,

vous trouverez notre bulletin d'adhésion sur

www.cfecgc-metiersdelemploi.fr

Deuxièmement, sur les emplois en décroissance, dans les faits les conseillers GDD.

Là nous sommes sur un abandon total de l'emploi pour basculer sur un emploi en croissance (conseiller emploi). Cette mesure, basée sur le volontariat, ferait l'objet d'une prime de **1400 euros brut**.



Pour les autres mesures, il s'agit d'actions spécifiques (recrutements pour le Digital) et de mobilisation d'outils et d'accompagnement (emploi en évolution et fonctions supports des établissements regroupés).

Notre position ?!?

Le Conseil d'Administration de la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** décidera de la position à tenir au sujet de cet accord. Comme à chaque fois, nous examinerons en détail le texte puis pèserons le pour et le contre avant de prendre une décision.

