Comité Social Économique Central

Paris, le 2 février 2023

Cette réunion extraordinaire du CSEC était consacrée à la restitution du rapport d'expertise sur la politique sociale (que nous tenons à votre disposition sur demande) et au recueil d'avis de l'instance.

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte sur : « sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail contenant des dispositions sur ce droit. » (Article L.2312-26 du code du travail)

Politique sociale 2021 de Pôle emploi

Les autres élus du CSEC n'ont pas souhaité se joindre à cet avis

A titre d'avis des élus FO et SNU du CSEC (*9 élus présents*) dans le cadre de l'information – consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2021 :

« Le comité social et économique, dans l'exercice de ses attributions consultatives, émet des avis et des vœux. L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité » (L.2312-15 du code du travail)

Les élus FO et SNU CSEC relèvent que l'essentiel de la progression d'effectif enregistrée sur les derniers exercices porte sur les agents en CDD (+88%) ce qui modifie sensiblement la structuration de l'effectif portant cette population à plus de 11% du total en 2021 contre moins de 5% en 2018. En ce sens, **nous demandons que la politique d'intégration et de formation de cette population soit accentuée afin que les équipes pérennes bénéficient d'un soutien renforcé pour fluidifier l'intégration de ces populations**. Bien que l'intégration des nouveaux entrants constitue un élément important pour Pôle emploi, les élus FO et SNU CSEC interpellent l'employeur sur les effets de la nette progression de la population d'agents en CDD, sur les conditions de travail de ceux en CDI amenés à épauler quotidiennement ces nouveaux entrants.

Les élus FO et SNU du CSEC demandent une étude d'impacts sur les volets RH et financier de la politique de recours au CDD.

Aussi, l'expertise illustre que l'essentiel des recrutements en CDI de Pôle Emploi provient des CDIsation d'agents en CDD, ce qui est contraire aux principes posés aussi bien par le code du travail que par la CCN de Pôle emploi. Par ailleurs, cette orientation comporte une certaine corrélation négative avec les mobilités des permanents en poste. Pour rappel, *« Les établissements comportant les taux de CDIsation les plus importants sont celles qui affichent les taux d'entrées pour mobilités les plus faibles ».* Même si la capacité de mobilité reste d'actualité sur le périmètre de Pôle Emploi, nous resterons vigilants à ce que la priorité de mobilité géographique entre établissements soit conforme aux règles posées par la CCN. En ce sens, **nous demandons qu'un bilan annuel systématique soit restitué en CSEC faisant état :**

- **Des demandes de mobilité géographique d'agents en CDI refusées par établissement**
- **Et des volumes de CDIsation par établissement**

Par ailleurs, sur cette orientation de CDIsation, nous rappelons comme déjà évoqué, que celle-ci doit être assortie :

- D'un renforcement de l'attractivité de Pôle Emploi,
- D'une attention particulière à la formation et à l'intégration des nouveaux arrivants,

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

*La délégation **FO** : Nouriat ABDOULKARIM, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

- D'une mise à disposition de moyens adéquats aux agents permanents pour intégrer au mieux ces nouveaux arrivants,
- D'une répartition adéquate de cette population. Cette répartition doit intégrer, notamment au sein de l'établissement « accueillant » le maintien d'une structuration d'effectif équilibrée entre agents en CDD et agents en CDI répartis par site. Elle doit aussi être en adéquation aux besoins de l'établissement tant quantitatifs que qualitatifs.

Concernant les mouvements de personnel, nous relevons que l'enjeu de renouvellement des populations d'agents en fin de carrière est prépondérant pour Pôle emploi. En effet, notre institution doit faire face à des volumes conséquents de départs des agents pour cause de retraite. **Les élus FO et SNU du CSEC demandent à Pôle emploi d'initier une politique volontariste en termes de gestion des fins de carrière, de transmission des savoir-faire et des compétences**. A cela s'ajoute la nécessité d'améliorer l'attractivité de Pôle emploi et de fidéliser les agents.

Les élus FO et SNU du CSEC font un lien entre les enjeux d'attractivité, de fidélisation et les évolutions des rémunérations d'une part, de formation d'autre part et de conditions de travail enfin.

Concernant les évolutions de rémunérations, les élus FO et SNU du CSEC constatent des évolutions défavorables en 2021, bien qu'entre 2017 et 2019, le salaire/traitement de base de 97,7% des agents présents sur la période a progressé. Parmi les augmentés, 58% ont bénéficié d'une hausse inférieure à 2%, 29% comprise entre 2 et 3% et 13% plus de 3% d'augmentation.

Les élus FO et SNU du CSEC regrettent qu'entre 2019 et 2021, le salaire/traitement de base de seulement 50,5% des agents présents sur la période ait progressé. De surcroît, la répartition des augmentations a été moins favorable qu'entre 2017 et 2019. En effet, 73% ont bénéficié d'une hausse inférieure à 2%, 17% comprise entre 2 et 3% et 9% plus de 3%.

En prenant en compte le niveau d'inflation sur cette période (2017/2021), l'effet des augmentations a mécaniquement subi une érosion, voire a été annihilé par la hausse des prix. Ainsi, au vu du niveau historique d'inflation en 2022 (+5,2%) et des prévisions pour 2023 (+4,3%), les élus FO et SNU du CSEC s'inquiètent des conséquences sur la perte de pouvoir d'achat, la motivation et la fidélisation des agents, ainsi que sur l'attractivité de Pôle Emploi.

Enfin, les élus FO et SNU du CSEC constatent que la progression du poids de la rémunération variable des cadres dirigeants, soumise à objectifs et renforcée par le développement d'outils à caractère financier liés à la performance, s'accompagne sur la même période d'une progression de la pression mise sur les équipes, bien visible au travers des résultats du BIPe. Les élus FO et SNU du CSEC suivront de près cette corrélation.

Concernant la formation, les élus FO et SNU du CSEC constatent l'augmentation de l'effort de formation au niveau général qui en 2021 dépasse celui de 2019 tant en montant financier (+ 12% entre 2019 et 2021), qu'en nombre de stagiaires (+20 %) et d'heures (+ 17 %). Les élus FO et SNU du CSEC constatent dans le même temps que cette augmentation est avant tout la conséquence du recours massif aux CDD dans les métiers du conseil et la mise en œuvre de nouvelles dispositions publiques (indemnisation notamment). Les élus FO et SNU du CSEC s'inquiètent sur plusieurs sujets mis en perspective par l'expertise :

- Le recul de la durée moyenne du nombre de jours de formation par agent d'une demi-journée entre 2019 et 2021 ; recul qui concerne les deux tiers des établissements sur cette période,
- Le moindre effort porté sur les fonctions support et le management sur la même période.

Par ailleurs, les élus FO et SNU du CSEC restent vigilants afin que la politique de recrutement en CDD et la politique de formation des nouveaux agents entrants qui l'accompagne, ne se fasse pas au détriment de la formation des agents expérimentés. En ce sens, **les élus FO et SNU du CSEC demandent que dorénavant les dépenses de formation soient exprimées en distinguant les natures d'emploi (CDI, CDD, …)**

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

*La délégation **FO** : Nouriat ABDOULKARIM, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Enfin, les élus FO et SNU du CSEC notent la progression des modalités distancielles en termes de formation et comme le pointe l'expertise, un certain ralentissement dans cette progression qui selon elle, atteste du bien fondé et de la nécessité de poursuivre les investissements dans les formations en présentiel. Le distanciel n'est pas une solution pour tous les besoins et tous les agents.

Concernant les conditions de travail, à la lumière de l'expertise, les élus FO et SNU du CSEC partagent l'analyse du BIPe qui appelle à beaucoup de vigilance sur certains facteurs de risques qui touchent à la santé et aux conditions de travail. Ces facteurs impactent l'attractivité et la fidélisation au sein de Pôle Emploi. Ainsi, en plus de la question de la charge de travail, l'expertise met en perspective à travers les résultats du BIPe, les ressentis par les agents :

- du manque de reconnaissance,
- du manque d'évolution professionnelle,
- de la faible concrétisation des formations précédemment évoquées d'ailleurs
- de la difficile atteinte des objectifs assignés

Dans le même Observatoire, les agents font ressortir un rythme de changement très – trop – importants et émettent des doutes sur la réalité des engagements de confiance portés au sein de Pôle Emploi.

Par ailleurs, un faisceau de présomption d'un impact des conditions de travail à Pôle emploi sur la santé des agents, d'autant plus marqué qu'ils sont âgés et/ou expérimentés semble se matérialiser.

En analysant la situation des agents de droit public, groupe « fermé », une dégradation nette de leur santé semble s'affirmer. En effet, une corrélation troublante apparait entre leur ancienneté moyenne, leur âge moyen plus élevée (20,9 ans d'ancienneté vs 13,5 pour les agents de droit privé et 52,1 ans d'âge moyen vs 45,5 ans pour les agents de droit privé) et un taux de gravité des accidents du travail en progression constante, 5 fois plus important que celui des agents de droit privé (2,47 vs 0,42) associé à un taux d'emploi direct des BOE plus de deux fois supérieur à celui des agents de droit privé (18,1% vs 8,5%, chiffres de 2020, bilan accord TH).

Cette situation doit constituer une alerte générale qui doit être explorée plus finement car d'autres évolutions semblent corroborer l'analyse.

En effet :

- la hausse ininterrompue du taux d'emploi direct des BOE à Pôle emploi depuis 10 ans (+0,5 point par an),
- son niveau (10,3%) largement supérieur au taux d'emploi direct des entreprises et EPIC (3,5%), de la Fonction Publique (5,44% en 2020) et au taux de handicap de la population active (7,2 % des 15-64 ans),
- le signalement par 67% des agents en situation de handicap qu'ils n'étaient pas dans cette situation lors de leur intégration (Evaluations de la politique handicap, décembre 2020),
- la montée continue des inaptitudes (129 en 2017, 179 en 2019, 191 en 2021),
- la progression de l'absentéisme de longue durée,

vont dans le sens d'une atteinte potentielle à moyen-long terme de la santé des agents. Au regard des obligations de protection de celle-ci et afin d'affirmer ou d'infirmer cette tendance, l'employeur doit, en concertation avec le CSEC, acteur de prévention reconnu par la loi, mener une analyse globale sur le sujet.

Ces constats amènent les élus FO et SNU du CSEC à estimer comme nécessaire la mise en œuvre d'un plan d'action en faveur des agents sénior et plus particulièrement ceux de droit public.

*En complément, **FO** a fait la déclaration ci-dessous :*

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

*La délégation **FO** : Nouriat ABDOULKARIM, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Déclaration *FO* au CSEC portant sur la politique sociale de Pôle emploi

En préambule, ***FO*** tient à rappeler les termes de l'accord du 6 novembre 2019 relatif à l'adaptation des modalités d'information et de consultation des représentants du personnel et à l'organisation de la BDES (base de données économiques et sociales), signé par notre organisation syndicale. Il prévoit une consultation annuelle conduite au second semestre pour l'année échue. Encore pour cet exercice, ***FO*** constate que l'information en vue de consultation est délivrée à des dates ne permettant pas, de fait, la consultation dans l'année qui suit celle faisant l'objet de la consultation. Ce qui amène encore une fois le CSEC à se prononcer à N+2 par rapport à l'année concernée, puisque ce jour 2 février 2023 est recueilli l'avis de l'instance représentative du personnel sur la politique sociale pour l'année 2021. Cet état de fait n'est pas en adéquation avec l'esprit dans lequel a été négocié l'accord précité et porte préjudice à la négociation collective au sein de Pôle emploi.

Sur les effectifs :

Sans surprise, les données chiffrées fournies par l'institution démontrent clairement la montée fulgurante de la précarité des emplois au sein de Pôle emploi. En 4 ans, le taux d'emploi en contrat à durée déterminée est passé à plus de 11% alors qu'il était de moins de 5%.

FO condamne cette politique accompagnée par certaines organisations syndicales l'ayant permise en signant l'accord du 18 septembre 2019 et les deux accords du 31 juillet 2020. Par l'effet de ces trois accords le recours au contrat à durée déterminée a été augmenté, en lieu et place de l'embauche en CDI, mais la durée de ces contrats précaires a également été augmentée.

FO signataire de la convention collective de Pôle emploi défend la stabilité de l'emploi passant par l'embauche des agents en CDI comme prévu dans notre CCN et dénonce toutes les tentatives de contournement.

Il est également établit par les données fournies que les mobilités inter-établissements étaient déjà freinées en 2021 pour les agents permanents par l'effet des CDIsation de collègues en CDD, et ceci bien avant la victoire de ***FO*** devant le Conseil d'Etat en avril 2022. Ce qui montre sans équivoque que l'argument utilisé par Pôle emploi, et repris par les organisations syndicales signataires de l'accord du 18 septembre 2019, visant a accusé l'action de ***FO*** qui aurait empêché les collègues d'obtenir une mutation était totalement fallacieux.

Sur les rémunérations :

Les données fournies sur cet exercice 2021 montrent sans équivoque les effets de la classification des métiers entrée en vigueur en 2018 mais aussi les effets de la politique de recrutement en contrat à durée déterminée – moins d'agents augmentés et moins augmentés.

Un autre point d'inquiétude est la très nette baisse du pouvoir d'achat des agents de Pôle emploi, hors cadre dirigeants, de par l'absence d'augmentations générales corrélée à l'inflation. Cela concerne un tiers des agents.

Il est à noter que les catégories de personnels qui bénéficient le plus de promotions sont les directeurs d'agence, les référents métier et les responsables d'équipe. A contrario, ceux qui en bénéficient le moins sont les gestionnaires appui. Un responsable d'équipe a 34% de chance d'être promu, alors qu'un conseiller a 21% de chance de l'être.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

*La délégation **FO** : Nouriat ABDOULKARIM, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Une remarque particulière concernant les agents publics, qui de par leur forte ancienneté et leur moyenne d'âge plus élevée arrivent en fin de grille indiciaire. La seule possibilité d'évolution salariale pour eux ne repose que sur les promotions qui sont contingentées à des valeurs très faibles.

FO demande un déplafonnement du contingent de promotions pour les agents publics afin de permettre une poursuite d'évolution salariale.

Pour ***FO***, la question des salaires et traitements est une question centrale, et celle des augmentations générales doit être portée à la négociation collective au plus vite. La réelle politique de rémunération se mesure par les augmentations générales et non par les promotions individuelles qui sont d'une toute autre nature.

FO n'a pas signé l'accord de classification du 22 novembre 2017 et s'en félicite d'autant plus à la lumière des effets néfastes constatés, en particulier : le tassement des évolutions salariales, le blocage des revalorisations des relèvements de traitement (19C), les carrières à la « tête du client » avec absence de garantie minimale d'augmentation automatique.

Sur la formation :

Les constats du rapport d'expertise ne font que confirmer les observations de ***FO*** : l'augmentation du volume de formations en nombre d'heures n'est due qu'à la politique de recrutement en CDD. En réalité, la formation à l'expertise des agents permanents est le parent pauvre de la politique de formation de Pôle emploi. De plus, notre institution au centre de la sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi échoue dans l'accompagnement de ses propres agents vers des projets professionnels. En témoigne l'absence d'informations et d'accompagnement vers les dispositifs de la formation continue externes (CPF, CPF-TP).

Dans la négociation en cours sur la formation, ***FO*** regrette la faible ambition de Pôle emploi à travers ses propositions sur l'abondement du CPF et son refus de s'engager dans la construction de certifications professionnelles paritaires, et celui de la mise en place de parcours passerelles entre métiers.

Sur la santé et les conditions de travail :

FO exprime la plus vive inquiétude au regard des constats posés dans le rapport d'expertise et corroborés, notamment par l'analyse du BIPe :

- Augmentation des arrêts de travail de longue durée (*les arrêts de plus d'un an ont presque doublé entre 2019 et 2021*)
- Augmentation de la fréquence et de la gravité des accidents du travail des agents publics alors que leur population baisse
- Manque de reconnaissance
- Perte de sens au travail
- Augmentation des reconnaissances d'inaptitude avec très peu de reclassements
- Changements trop rapides
- Forte dégradation des facteurs de risques psychosociaux
- Survenue des situations de handicap en cours d'emploi à Pôle emploi

Il ressort de l'analyse des données sur l'absentéisme que 4500 équivalents temps plein (ETP) sont absents en permanence pour cause de maladie et accident du travail/de trajet, ce qui représente 10% de l'effectif de Pôle emploi. Les personnels les plus touchés étant ceux de la filière appui à la relation de services – conseil.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

*La délégation **FO** : Nouriat ABDOULKARIM, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*

Pour ***FO***, il est urgent d'évaluer les risques professionnels et de prendre les mesures nécessaires, notamment pour reclasser les collègues ne pouvant plus travailler en contact avec le public ou sur les positions d'accueil, redonner du sens au travail, réduire le stress au travail…

FO note, avec étonnement, l'absence d'un document pourtant obligatoire au regard des dispositions législatives et réglementaires, mais aussi en application de l'accord du 6 novembre 2019 signé au sein de Pôle emploi. Il s'agit d'un élément essentiel qu'est le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

D'une façon globale sur l'ensemble des thématiques, en partant de la nature des contrats de travail jusqu'à la formation en passant par les salaires et les conditions de travail dans leur acceptation la plus large en prenant en compte l'augmentation de la moyenne d'âge, il est temps que Pôle emploi mette en œuvre des actions concrètes et volontaristes pour améliorer l'attractivité des métiers et de l'institution Pôle emploi.

Pour ***FO*** cela passe par la négociation collective, qui se doit d'être sincère et loyale :

- D'un accord sénior aménageant la fin des carrières pour tous les agents, particulièrement nécessaire pour les agents publics dont la moyenne d'âge est plus élevée
- D'augmentations générales de salaires substantielles
- D'un accord formation digne du service public de l'emploi

Cela passe également par une réelle évaluation des risques professionnels pour mettre en place des mesures de prévention primaire intégrant les volets humain, organisationnel et matériel.

Prochaine réunion du CSEC : 14 février 2023

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

*La délégation **FO** : Nouriat ABDOULKARIM, Marlène BOILET, Ghislain BONNICHON, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)*