

Aujourd'hui, demain, pas de trêve pour nos revendications

Cette réunion du CSEC est organisée en deux jours distincts, les 12 et 16 octobre 2023, ayant pour ordre du jour :

- **Point d'actualité sur France Travail**
- **Consultation sur la situation économique et financière 2022 de Pôle emploi**
- **Consultation sur le projet d'évolution de la démarche de compétences interne à Pôle emploi**
- **Information en vue d'une consultation sur le projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur pour 2023 (sous réserve de la signature de l'accord du 11 octobre 2023)**
- **Information en vue d'une consultation sur l'évolution du processus de recrutement externe**
- Information en vue d'une consultation de l'évolution de l'outil de gestion des risques professionnels et de la mise à jour des DUERP
- Information sur la phase pilote du projet « Environnement Formation Conseiller »
- Présentation de l'exploration technologique sur les Larges modèle de langage (LLM) menées par Pôle emploi
- Point sur la trésorerie du CSEC
- Approbation des comptes du CSEC
- Questions diverses

Les points en **gras** ont été traités à cette réunion, les autres le seront à celle du 16.10.2023

### Point d'actualité France travail

Le projet de loi pour le plein emploi a été adopté le 10 octobre 2023 par l'Assemblée Nationale en vote solennel par 310 voix POUR, 251 voix CONTRE et 7 ABSTENTIONS.

Dans la mesure où la procédure accélérée a été engagée par le Gouvernement sur ce projet de loi, il faut maintenant réunir la Commission Mixte Paritaire qui sera amenée à trancher sur les articles qui diffèrent entre les textes adoptés par les deux assemblées, le Sénat et l'Assemblée Nationale. Ceci devrait se faire entre fin octobre et mi-novembre.

D'ores et déjà le contrat d'engagement de 15h est validé mais pour avoir les modalités d'application il faudra patienter encore un peu, même si la Direction Générale indique qu'un programme est déployé depuis le 15/09 pour « piloter » ces contrats. Elle n'a pas donné de suite favorable à notre demande de présentation de ce « logiciel ».

Quid également de la convention tripartite et du plan stratégique de Pôle emploi ou de l'opérateur France Travail. La Direction s'engage à la présenter au plus tard en janvier 2024... et à organiser la consultation obligatoire du CSEC.

Quoiqu'il en soit le projet avance, la DG s'engage à partager les informations au sein des instances durant cette période. L'année 2024 promet d'être très dense !

A suivre ...

### Consultation sur la situation économique et financière 2022 de Pôle emploi

Cette consultation s'inscrit dans le cadre des obligations légales en application des articles L.2312-17 et suivants du Code du travail

Pour rappel, aux termes de l'article L.2312-15 du Code du travail, le CSE (C) émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives

Vous trouverez en annexe l'avis et les vœux communs émis par les élus **FO** et ceux du SNU, soit 10 élus du CSEC.

A noter que les élus CFDT et CFE-CGC se sont exprimées « POUR » cette situation après avoir souligné ses points noirs. Voter « POUR » c'est valider le sous-effectif à Pôle Emploi, la politique de modération salariale de la classification, la précarisation du personnel, le siphonage de notre trésorerie par l'Etat....Sidérant !!!!



**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Elemane ABDYOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOUREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)



## Consultation sur le projet d'évolution de la démarche compétences interne à Pôle emploi

Aux termes de l'article L.2312-15 du Code du travail, le CSE (C) émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives

### Avis et vœux des élus FO au CSEC :

« Les élus **FO** notent la prise en compte par la Direction générale des demandes de modifications émises lors de la phase d'information sur ce dossier portant sur :

- La suppression de la réalisation des autodiagnostic en tant qu'indicateur de performance dans la prime de performance
- L'autodiagnostic comme un des leviers mobilisables pour le développement des compétences
- Un meilleur accompagnement des managers

Les élus **FO** saluent le maintien du volontariat pour la réalisation des autodiagnostic. En effet, c'est un outil apprécié par les agents leur permettant de faire le point sur leurs compétences.

Pour autant, la transmission automatique du résultat de l'autodiagnostic aux managers est un risque fort d'abandon de cet outil par les agents ne souhaitant pas partager le résultat avec leur N+1, ce qui les prive de l'usage de cet outil.

Les élus **FO** proposent que le résultat de l'autodiagnostic ne soit pas transmis aux managers mais que seules les propositions de formation lui soient adressées tout en le maintenant à la main de l'agent.

De plus, les élus **FO** notent que la suppression de la réalisation des autodiagnostic en tant qu'indicateur de performance dans la prime de performance et la modification du formulaire EPA sont des mesures ayant vocation à perdurer au-delà de l'année 2024. »

## Information en vue de consultation sur le projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur pour 2023

L'accord NAO a été valablement signé, cependant la Direction a l'obligation légale de passer par le processus d'information/consultation au CSEC pour le versement de la prime.

La DG a annoncé que pour cette prime 2023, elle **ne tiendra pas compte de l'indice de présence**, ce qui est une bonne nouvelle. Cependant, l'attribution de la PPV sera tout de même la proratisation en fonction de la quotité de temps de travail.

Pendant la négociation, **FO était seule à défendre l'absence de proratisation** en fonction de la quotité du temps de travail pour ne pas pénaliser les collègues à temps partiel, essentiellement des femmes. Elle n'a malheureusement été entendue ni par la DG, ni par les autres organisations syndicales.

**FO** a également demandé de préciser, **pour les agents publics**, que c'est bien **l'indice net majoré** qui est pris en compte et non pas l'indice brut. Cela sera fait.



**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Elemane ABDYOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOUREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Étienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)



## Information en vue de consultation sur l'évolution du processus de recrutement externe

Pour la Direction, il s'agit de répondre à des difficultés de recrutement à Pôle emploi dans le cadre d'un marché du travail tendu et un manque d'attractivité du métier de conseiller, Pôle emploi entend ouvrir la candidature aux postes de conseillers emploi et GDD à des personnes n'ayant pas un niveau BAC+2. Si la personne dispose de 3 ans d'expérience professionnelle (peu importe dans quel domaine) elle pourra passer par la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). Si la personne n'a pas les 3 ans d'expérience, elle passera par une PMSMP pour confirmer le projet et ensuite la MRS. Ce processus cohabiterait avec le processus actuel par tests pour tous les candidats ayant un BAC+2.

### **La Direction Générale réinvente la MRS à la sauce Pôle emploi !**

En effet, en reprenant le Cadre constitutif de la MRS issu de l'instruction n°2017-39 du 26 septembre 2017, on y lit que la mise en œuvre de la MRS est possible « dès lors qu'il n'y a pas de prérequis à la candidature ». Or, la DG met des prérequis !

Tout ce qui est cadré dans l'instruction et que les conseillers MRS appliquent consciencieusement auprès des employeurs est balayé d'un revers de main pour Pôle emploi en tant qu'employeur. Une PMSMP avant une session MRS n'est théoriquement pas possible !

De plus, aucun moyen supplémentaire n'est prévu pour la mise en œuvre de ce projet, ce sont les équipes actuelles de conseillers MRS qui ont vocation à mettre en pratique avec des planning déjà très chargé.

La DG prévoit une phase test dans 3 établissements : Hauts de France, PACA et Bretagne avant une généralisation pour laquelle elle n'envisage pas de consulter à nouveau le CSEC.

L'étude de post donnera lieu à la création d'exercices d'évaluation que la DG refuse de présenter au CSEC.

D'un côté, la DG estime qu'il y a des difficultés de recrutement de conseillers pour justifier de sa démarche mais sans factueliser ses observations : aucun chiffre, aucun ciblage de territoire malgré nos demandes.

De l'autre, elle estime que globalement elle n'a pas de mal à recruter lorsque nous lui faisons part des centaines de CDD qui quittent Pôle emploi chaque année.

Bref, ce dossier cache un loup qui, pour **FO**, est la volonté de déclasser les métiers de Pôle Emploi pour les ramener au niveau de salaire correspondant pour des salariés sans diplôme. Plutôt que de revoir la grille salariale et rendre plus attractifs nos métiers, la Direction préfère embaucher des profils moins qualifiés pour justifier les bas salaires.

A noter que le premier attendu sur les futurs profils de Pôle Emploi est la résistance au stress et la gestion de situations difficiles. Un programme très prometteur à l'orée de France Travail.....



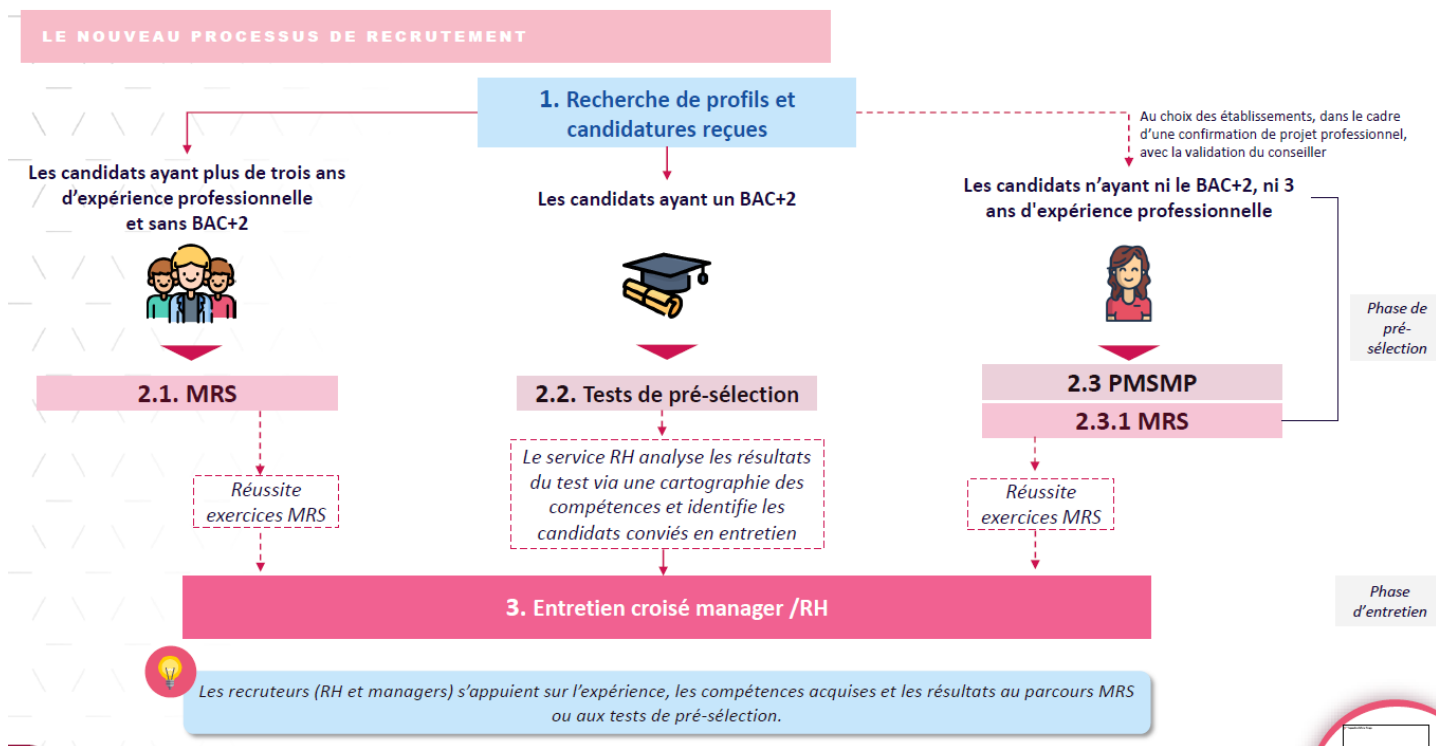
**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

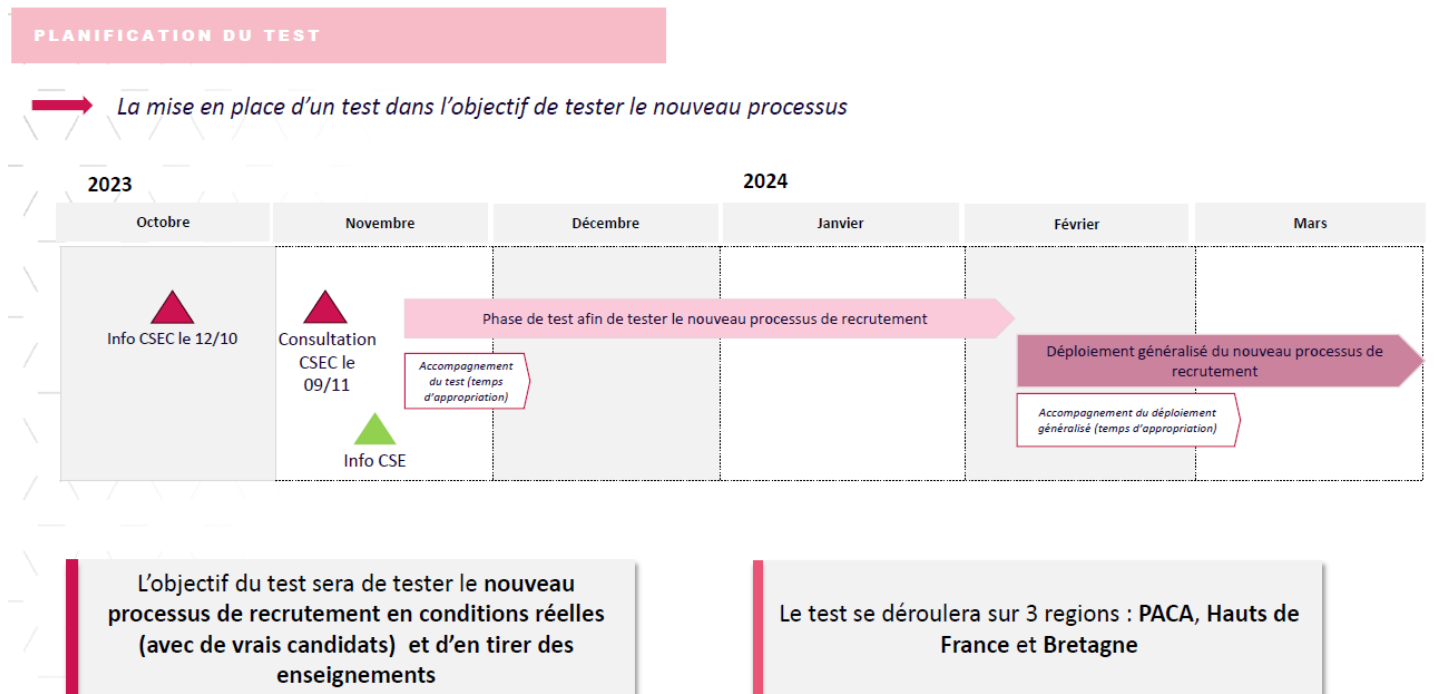
La délégation **FO** : Elemane ABDYOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOUREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)



## Le Processus prévu :



## Le Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :



Poursuite du CSEC le : 16 octobre 2023



**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation FO : Elemane ABDOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOUREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Natalia JOURDIN (RS)

