

POLE EMPLOI 2020 : Expérimentation du Suivi Guidé Renforcé : une nouvelle attaque contre le métier de conseiller

Cette expérimentation est une **nouvelle étape de Pôle emploi 2020** qui consiste en une **segmentation du métier de conseiller à l'emploi**.

Nous connaissons la division entre conseiller entreprise et conseiller auprès des DE (et nous nous y étions opposés). Maintenant les conseillers DE vont être scindés en 2 métiers : conseiller CEP dans lequel les modalités GUI et REN vont être mixées et conseiller Suivi.

Le document présenté par la DR lors du Comité d'Établissement du 27 avril, précise que la modalité Suivi devient un métier à part entière !

Les conséquences sont évidentes :

- **Déqualification des agents en Suivi : les agents en modalité Suivi ne feront plus aucun entretien individuel physique, plus d'orientation. Leur seule compétence sera la maîtrise des outils informatiques. Quid alors de leur évolution de carrière ?**
- **Remise en cause du droit de mutation.**
- **Difficulté de passer d'une modalité à une autre (on le voit déjà aujourd'hui pour passer de conseiller entreprise à conseiller DE et inversement).**

Pour les agents en CEP, cette expérimentation va mélanger les 2 modalités (GUI et REN) pour soi-disant « renforcer la personnalisation » des DE.

Mais en réalité, **leur charge de travail va fortement augmenter**. En effet, jusqu'à présent les portefeuilles REN sont limités en taille afin de pouvoir « faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin ».

Or, dans le document présenté, aucun chiffre n'est annoncé. Les portefeuilles GUI peuvent parfois atteindre 300 DE ! Comment personnaliser la relation avec des portefeuilles de cette taille ?

De plus, **tous les ESI et les entretiens de bilan de suivi** (y compris des DE en modalité SUI) **vont être exécutés par les conseillers CEP**. C'est donc moins de plages pour la réception des DE et la gestion de portefeuille.

On connaît les résultats de cette expérimentation, mais qu'importe, l'objectif de la Direction est de passer en force. Il faut aller vite dans l'application de Pôle Emploi 2020, entreprise de destruction du Service Public de l'Emploi.

Quelles seront les prochaines étapes ? La généralisation de cette expérimentation, la suppression du réseau cadre, la généralisation de l'agence de Demain testée à Daviel, l'augmentation de la dématérialisation...



En conformité avec le projet de restructuration Pôle Emploi 2020 que nous subissons, la DG et la DR s'attaquent maintenant aux agences cadres.

Pour justifier cette réorganisation, la direction s'appuie, comme à l'accoutumée sur une « **étude spécifique** ». A la lecture des résultats, nous ne voyons absolument pas les bénéfices de la nouvelle organisation, pour les DE au contraire tous les résultats montre que le réseau actuel des agences cadres délivre le service voulu par les usagers.

Alors pourquoi changer ?

L'objectif avoué de la direction se trouve dans le document présenté aux élus : **il s'agit de faire des économies** avec « optimisation des moyens mobilisés » selon la direction, notamment sur le plan immobilier comprenant la fermeture pure et simple de site comme l'agence magenta.

La direction écrit à ce sujet : « une infrastructure immobilière [...] qui génère des coût. [...] l'agence magenta sera fermé et le bâtiment restitué ».

Les **collègues du CNRJ**, présents sur ce site, seront transférés d'autorité à l'agence Ney. Quant aux agents de l'APE cadres, ils seront répartis là où il restera de la place via le jeu des chaises musicales délicatement appelé fiches de vœux par la direction.

Que devient l'offre de service spécifique ?

Elle disparaît purement et simplement au profit d'un obscur partenariat avec l'APEC. On nous parle de la signature d'une convention que personne n'a jamais vue. Cette « alliance » va-t-elle donner naissance à une nouvelle prestation ? On ne sait pas. En interne alors que la direction explique que l'activité cadre pour les modalités GUI et REN se fera en agence avec des portefeuilles de DE cadre, on apprend dans le même temps que les portefeuilles pourront être mixés avec des DE non cadre. Nous y voyons une façon d'augmenter la charge de travail. Au lieu de recruter et diminuer les portefeuilles des collègues, on les augmente tous, quitte à remettre en cause les spécificités de chacun.

Quelles en seront les conséquences pour le réseau ?

Un peu plus de **désorganisation**, de **mise en concurrence**, de **segmentation** avec comme but inavoué la **disparition progressive de la spécificité cadre**. Et ce malgré l'annonce de la mise en place d'une formation de 2 jours pour tous les agents ayant en portefeuille au moins un cadre.

Une fois la consultation des élus du CE faite, le jeu des **chaises musicales** va pouvoir recommencer avec **les éternelles fiches de vœux**. Ces fiches de vœux vont concerner tous les agents des sites cadres et des agents dont les agences vont recevoir les cadres. On imagine déjà le désastre pour s'y retrouver. Qui sera prioritaire ? Sur quel critère ?

Pour la CGT, encore une fois, la direction utilise les agents comme des pions, en faisant fi de toutes dimensions humaines, des problématiques liées aux conditions de travail au gré de ce qu'elle définit comme des nécessaires évolutions ou des besoins budgétaires.

Les vrais objectifs de cette prétendue adaptation : FAIRE DES ECONOMIES en :

Fermant une agence tout en **restructurant** d'autres
Alourdissant les portefeuilles des agents,
Supprimant l'offre de service spécialisée
Externalisant une fois de plus nos missions



Poursuite de la diversification des modalités de contacts :

La Direction annonce la généralisation à partir de juin 2017 des entretiens en visioconférence dans les agences, et ce, malgré les réticences avérées des demandeurs d'emploi à adhérer à cette modalité d'entretien.

La Direction continue sa marche forcée vers la totale dématérialisation de nos métiers et de nos missions.

Pourquoi ?

Si dans le projet de la Direction générale, les entretiens visio sont présentés comme un outil supplémentaire au service des agents et des DE, ils sont surtout, dans le cadre de Pôle emploi 2020, un outil supplémentaire pour vider les agences.

Les orientations de la convention tripartites et sa mise en œuvre par le plan stratégique, prévoit de généraliser la dématérialisation et les externalisations **pour justifier les baisses d'effectifs (GPEC) et à long terme des fermetures d'agences (ex : espaces cadres)**



Les comptes CE : la politique anti sociale de la majorité de gestion mise en lumière

Les comptes 2016 sont arrivés : plus de 90% du budget du CE n'a servi qu'à faire de la billetterie (cadhoc, chèques vacances).

La majorité de gestion, embourbée dans des querelles internes, ne joue pas son rôle.

Pour la CGT, le CE doit servir à garantir un accès aux loisirs, à la culture, aux vacances pour toutes et tous.

On en est loin !

Et les prestations ?

Il n'y en a toujours pas !

Les CE se suivent et se ressemblent. Pourtant, la CGT a présenté une proposition lors du CE du mois de mars intégrant des prestations enfants, Noël, un budget Loisir et Culture et un budget pour les Secours Individuels qui n'a pas été retenue. A ce jour, aucune proposition n'est faite.

Une fois la grogne des agents passée grâce à l'arrivée des chèques vacances, la majorité revient à sa petite routine

Faut-il une nouvelle pétition ?



Contactez vos élus CE

Nadège Habti El Idrissi-----nadege.habti-el-idrissi@pole-emploi.fr
Olivia Le Maillot-----olivia.le-maillot@pole-emploi.fr
Francine Royon-----francine.royon@pole-emploi.fr
Sabine Souverville-----sabine.souverville@pole-emploi.fr

Retrouvez tous nos dossiers détaillés sur <http://peidf.reference-syndicale.fr/>



web