

CRISE DE CONFIANCE AU CSE, 3 AVIS DEFAVORABLES, LA DIRECTION VA-T-ELLE CONTINUER A DEROULER SON PROGRAMME ?

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE POLE EMPLOI PDL DE 2019

Ce dossier présenté en CSE, étudié en Commission Economique puis soumis à consultation ce jour aux élu-es, n'a pas convaincu. Face au manque d'explications et à des éléments contradictoires, en particulier sur le calcul de la masse salariale, les élu-es CGT, FO et SNU ont demandé une expertise sur cette situation. Bien que refusée « *expressément* » par la Direction et bien que les élu-es CGC et CFDT n'aient pas pris part au vote, **La demande d'expertise a été adoptée à l'unanimité des votants (2 CGT, 10 FO et 5 SNU).**

DOMINANTE « NOUVEAU SUIVI »

L'objectif de cette nouvelle dominante est de créer un gain d'efficacité pour réallouer les moyens dégagés vers l'accompagnement des demandeurs d'emploi. La Direction compte sur la revue des portefeuilles pour déterminer le nombre de portefeuilles et le nombre de conseillers concernés par cette nouvelle dominante. Totalement à la main des territoires : Ni feuille de route, ni trajectoire chiffrée pour les managers de proximité. Seulement un « *élément de repère* » chuchoté par la Direction de 500 DE pour ce portefeuille. Initialement prévu pour Avril, le déploiement pourra s'effectuer jusqu'en Juin 2021.

Pour le SNU, c'est non ! Voir déclaration complète en pièce jointe.

Vote des élu-es : 17 contre (CGT-FO-SNU) et 6 Pour (CFDT-CGC). **Avis défavorable du CSE**

Extrait de la déclaration :

« Sur ce projet « Nouveau Suivi », le SNU soulève 3 inquiétudes majeures :

a) Le démantèlement de l'activité PLACEMENT avec la création d'une 5ème dominante ... va rendre encore plus complexes les demandes de changement de dominante au sein d'un site, les demandes de mutation intra et inter régions ... Sans oublier le parcours de formation différencié car pour les conseillers SUIVI, la formation les exclura d'office du CEP.

b) Le « conseiller » en dominante SUIVI risque de ne pas être, selon nous, un conseiller de plein exercice puisqu'il ne réalisera pas l'ensemble des activités de conseiller.

c) Pas de cadre précis sur le nombre d'agents ni sur la taille des portefeuilles.

Contrairement à ce que semble croire la Direction, ... Conseiller à l'Emploi est un vrai métier complet et riche, il ne peut être remplacé par l'usage unique de nouveaux outils issus du tout numérique, **ni se réduire à n'être finalement qu'un animateur de réseau.**

Au-delà des risques sur nos métiers, Le SNU dénonce également, par cette parcellisation de nos activités et dans une logique de rentabilité maximale, le risque fort d'une future sous-traitance d'un pan entier de notre activité ».

« EVOLUTION DE L'ÉQUIPE SPECTACLE » ? POUR LE SNU, C'EST UNE SUPPRESSION !

Pour la Direction « l'évolution » de l'équipe spectacle consiste simplement à répartir 2148 Demandeurs d'Emploi sans augmentation de charge pour les agences du Bassin Nantais. Pour le SNU, la direction minimise fortement cette montée en charge, sans compter la perte d'expertise de ce service délivré à une population également impactée par la crise sanitaire. Pour le SNU, le secteur « arts et spectacles » est un secteur spécifique et ce public requiert donc des connaissances particulières.

Vote : 23 contre (CFDT- CGC-CFDT-FO-SNU) **Avis défavorable de CSE à l'unanimité.**

CLAP DE FIN

Ensemble, plus forts

