



AVIS DES ÉLU-E-S CGT PE BZH

JEUDI 30 SEPTEMBRE 2021



CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE 2019

L'expertise présentée au CSE de Pôle Emploi Bretagne ce jour fait écho à une expertise présentée au CCE en 2018 concernant la période 2015-2017, expertise qui mettait déjà en lumière une baisse des effectifs débutée dès 2015, tant nationalement que régionalement. Ce sont ainsi 1717 Equivalents Temps Plein qui avaient été supprimés nationalement dont 70 ETP en Bretagne sur cette première période. Ce nouveau rapport confirme la continuité de la baisse des effectifs qui est associée sur la période 2017-2019 aux suppressions des postes des collègues en CUI-CAE (qui exerçaient déjà des missions de titulaires) « remplacé-e-s » par une utilisation dévoyée de collègues en Services Civiques.

Le rapport confirme une baisse de dotation CDI de 22,9 ETPT en Bretagne de 2017 à 2019 qui s'est concrétisée par une baisse effective de 16 ETPT étant donné que la DR Bretagne avait anticipé cette baisse de dotation, nous conduisant donc à travailler avec un effectif inférieur à notre autorisation d'emploi de 2015 à 2018 !

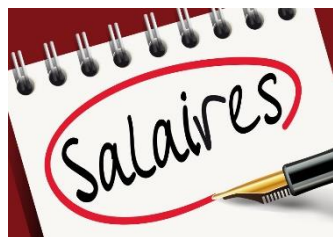
La Direction se félicite souvent d'une hausse annuelle quand elle nous parle des effectifs dans cette instance. L'Expert nous alerte sur ce point en nous expliquant qu'il s'agit d'évolutions « en trompe l'œil », consécutive à des embauches massives de CDD de fin d'année.

Pour preuve, L'Expert nous fait part du calcul suivant :

Tout contrats confondus et hors services civiques, l'effectif ETPT de l'établissement Pôle Emploi Bretagne a diminué de 2017 à 2019 de 3.3%, soit l'équivalent moyen d'une agence et demi en Bretagne ! (et ce sans compter la baisse qui était déjà effective de 2015 à 2017)

Grâce aux expertises effectuées qui permettent à l'ensemble des élus de mieux comprendre la complexité des chiffres avancés par la direction, nous avons la preuve d'une baisse de nos effectifs sur la période 2015/2019, baisse aggravée par la précarité accrue du monde du travail et la crise sanitaire, sociale, économique consécutive au COVID. **Pour la CGT, cette baisse d'effectif ne nous permet plus d'exercer pleinement et sereinement nos missions au service des besoins des usagers.** Et ce n'est pas le chiffre de baisse du plafond d'emploi de quelques 1650 ETP-à Pôle Emploi prévu par la loi de finance 2022 qui va nous rassurer sur ce point.

La CGT Pôle emploi revendique toujours l'arrêt des suppressions de postes, des effectifs supplémentaires en CDI, la titularisation de tous les collègues en contrat précaire et la mise en place d'équipes volantes ou mobiles pour exercer pleinement toutes nos missions.



Concernant l'évolution des salaires et promotions :

L'expertise nous démontre que **les promotions des cadres ont triplé entre 2017 et 2019**, tandis que les promotions des employé(e)s et technicien(ne)s sont en repli, passant de 338 promotions en 2017 à 288 en 2019.

Entre 2018 et 2019 le revenu médian des agent(e)s de droit privé a augmenté de +1,2% et celui des agents de droit public de 1.6%, **ce qui est pour les uns et les autres nettement inférieur à l'augmentation du coût de la vie dans la période.** Malgré une progression très légèrement plus rapide des salaires des

agents de droit public, les écarts de salaires sont en hausse pour ces derniers, et les écarts entre les agents de droit privé et ceux de droit public sont toujours compris entre 6% et 28% en défaveur des collègues en statut public et en fonction des catégories socio-professionnelle.

En lieu et place de primes inéquitables par nature, la CGT revendique une véritable augmentation de salaire ou de traitement pour toutes et tous et une réelle politique de promotions automatiques. Il est intolérable de perdre du pouvoir d'achat d'année en année alors que se durcissent nos conditions de travail.



Concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'égalité professionnelle femmes/hommes reste toujours d'actualité dans un établissement composé à 78% de femmes. Malgré les accords successifs, *pavés de bonnes intentions*, les inégalités de salaires persistent. L'expert reconnaît cependant que le taux de féminisation du collège cadre est de 61% en 2019 et qu'il a progressé de 5 points depuis 2017, une hausse plus forte qu'au national où la proportion de femmes cadres est de 57%. Cependant, on ne peut que constater qu'elles restent sous-représentées dans ce collège par rapport à leur proportion globale.

Les écarts de salaire (4% en moyenne de + pour les hommes au collège employés) se renforcent chez les cadres et se creusent avec l'ancienneté, atteignant 16% pour les plus de 20 ans : cela traduit les différenciations des parcours de carrière, les femmes accèdent moins aux postes à responsabilité et sont en moyenne toujours moins bien payés sur ceux-ci.

De plus, l'expert indique que les femmes sont sous représentée dès le niveau d'emploi « F » et se heurtent à un « plafond de verre » à partir du niveau d'emploi « G » où les hommes deviennent plus nombreux que les femmes alors qu'ils ne représentent que 22% de l'effectif total, ce qui reflète selon l'expert les inégalités d'accès répétées et cumulatives rencontrées par les femmes au cours de leur carrière professionnelle, analyse à laquelle souscrit entièrement la CGT Pôle Emploi Bretagne.

Bien que constatant une évolution allant dans le bon sens, la CGT revendique une égalité immédiate et sans délai des chances, du salaire, du traitement, de la reconnaissance... entre femmes et hommes à Pôle emploi Bretagne comme ailleurs.



Concernant la santé au travail:

La CGT retient de cette expertise que ce qui est nommé « absentéisme » reste globalement important mais stable voire en baisse sur la période (hormis une augmentation chez les cadres). Le nombre d'accident de travail a lui progressé, et même fortement au sein des collègues employé-e-s/technicien-ne-s. **La CGT va suivre attentivement cette alerte statistique.** A ce sujet, la CGT s'était inquiété du nombre élevé des signalements motivés de risques professionnels dénombrés par le CHSCT dès 2018.

Les risques sont réels. En effet, La « performance par la confiance » que la CGT Pôle Emploi combat, tout comme les organisations de travail qui sur-responsabilisent les agent-e-s tout en dédouanant l'institution, comme par exemple le portefeuille CRI, sont portées contre vents et marées par la Direction Générale et les Direction Régionale comme modèles de l'organisation du travail. Cela génère de l'auto-prescription supplémentaire qui accentue l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, accroît la charge de travail des agent-e-s, opère un transfert de responsabilité des managers vers les conseiller-ère-s et développe le risque de surcharge mentale.

La CGT demande que les risques identifiés concernant l'absentéisme et l'accidésisme évoqués dans cette expertise par DEGEST, tout comme ceux (et nous l'avions déjà demandé en 2018)

concernant les risques identifiés par l'expertise SYNDEX 2018 sur l'Observation de la Relation de Service (conflits de valeur, conflits de logique, conflits de loyauté), soient pris en compte dans une politique de prévention des risques de l'établissement breton.

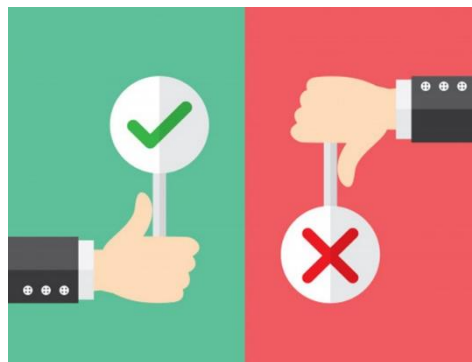


Concernant la formation et la qualification :

Durant l'ensemble de son mandat (2016/2019), la commission formation de l'ex Comité d'Établissement avait déjà alerté les élu-e-s du fait que les actions de formation proposées étaient majoritairement adaptatives et imposées et ne permettaient donc pas d'augmenter la qualification des agent-e-s au service des besoins des usager-ère-s.

La réduction, avant même la crise du COVID, du volume d'heures de formation de 20000 heures en 2019, relevé par l'expert, ainsi que le nombre quasi inexistant d'heures de « *dialogue social* » consacré depuis à la question de la formation dans cette instance, nous permet d'affirmer que le sujet de la qualification, pourtant essentiel à la réalisation de nos missions, ne semble pas être le sujet d'importance porté par la direction régionale de Pôle emploi Bretagne qu'il devrait être.

La CGT demande que le sujet fondamental de la formation reprenne la place qui lui est due au sein du dialogue social de l'établissement, et ce à l'initiative de la direction.



La CGT Pôle emploi Bretagne remercie l'expert DEGEST pour les analyses détaillées qui figurent au rapport, mais également pour les éléments de prospective apportés qui nous aident fortement à y voir plus clair sur ce vaste sujet de la politique sociale à Pôle Emploi Bretagne.

La CGT regrette cependant que certaines données demandées par l'expert n'aient pas été fournies par la direction régionale, ce qui aurait pu permettre la production d'analyses encore plus précises.

Au vu de tous les éléments que nous avons cité ci-dessus, nous constatons que la dégradation de nos conditions de travail s'est grandement accrue sur cette période 2017-2019 qui a précédé la crise majeure du COVID.

En conséquence, la CGT Pôle emploi Bretagne et ses élu-e-s rendent un avis défavorable sur la Politique sociale 2019 de Pôle emploi Bretagne qui nous est présentée pour avis ce jour.

Pour aller plus loin, consultez le rapport complet du cabinet DEGEST : [« Analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi 2019 »](#)



AVEC LA CGT PÔLE EMPLOI
BRETAGNE,
TOUJOURS ACCOMPAGNÉ-E-S,
JAMAIS SEUL-E-S !



La CGT Pôle emploi Bretagne - 7-9 boulevard Solférino 35000 Rennes
☎ 02 99 30 41 25 - 📞 06 86 96 18 13 - Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr
Retrouvez nous sur [Facebook](#) et consultez [notre site internet](#)