



EDITO

Document obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés (loi du 12/07/1977), le bilan social retrace les principaux **indicateurs sociaux** de l'entreprise en terme de :

- *emploi* (effectifs, ancienneté, mouvements, précarité, chômage partiel, TH, absentéisme,...),
- *rémunérations* et charges sociales,
- conditions de travail (horaires, congés,...),
- *conditions d'hygiène et de sécurité* (accidents du travail, maladies professionnelles,...),
- *formation*,
- *relations professionnelles* (syndicat, litiges,...).

Plus intéressant, derrière des chiffres bruts sans analyse, est ce que le **bilan social** dit d'une politique sociale:

- décompte banalisé,
- l'humain toujours déclassé au profit des indicateurs,
- précarité érigée en mode de gestion RH et qui devient la norme,
- discriminations statutaires, sexuées, et salariales,
- conditions de travail qui régressent et salaires qui stagnent,
- absentéisme qui explose,
- formation strictement utilitariste,
- dialogue social aux abonnés absents



BILAN SOCIAL

"Et qui plus est, on parle de CDD mais il est intéressant de constater que nous aurons une majorité de CDD à former, (...) alors qu'il est mis fin aujourd'hui (...) à des contrats CDD qui eux commencent à être opérationnels. Il est clair qu'à notre sens, c'est une erreur de gestion grave et pire encore un gâchis et une lecture sociale que nous jugeons comme honteuse." (CE 30/06/2011)

"Cette politique salariale au sein d'un même Etablissement n'est à nos yeux pas acceptable. On reste sur la position : à travail égal, salaire égal. Cette différence ne peut aujourd'hui se justifier (...) que comme un appel d'offre à signer la CCN." (CE 28/04/2011)

"(...) où on nous présente des plans de formation, des bilans provisoires pour lesquels nous émettons des préconisations, des propositions, des critiques dans l'idée d'une construction d'un plan de formation ambitieux, qui pourrait effectivement être prises en compte" (CE 27/09/2011)





Pole Emploi en faillite ...!

Promotion

et mutations !
où comment
Pole Emploi remet au goût
du jour un jeu pervers de
chaises musicales dans le
cadre d'une *chasse au gaspi*
féroce :

- postes redondants en lien avec la mise en œuvre de Repère,
- mutations bloquées pour garantir *l'iso-effectif* régional,
- mise en concurrence sur postes locaux.

Absentéisme

Sujet de
controverse,
quand il s'agit d'en
apprécier la hausse au
regard de la **dégradation des
conditions de travail** et de
l'individualisation imposée
aux Agent(e)s ! Et mutisme
plus qu'éloquent de la
Direction quand il s'agit de
l'apprécier comme un
instrument collectif entre
les mains des Agent(e)s
pour déclarer leur mal être
au travail.

Social

Respect de façade
de la représentation
du personnel, oreille
distracte, à défaut d'être
attentive aux revendications
portées par les Agent(s),
dialogue social à géométrie
variable, mais globalement
plus prompt à s'exprimer
dans le cadre de *bilatérales*
bien peu transparentes avec
les OS d'accompagnement,
et dont on mesure chaque
jour le *moins-disant social*
en marche ...!

Salaires

Pole Emploi n'a rien à envier au
privé dans ce domaine:

- salaire de base volontairement faible,
- compensé par des primes individuelles,
- glissement pervers d'une appréciation collective de l'activité vers une évaluation individuelle,
- opacité, gré à gré, subjectivité,
- discrimination réelle privé / public et H/F

Emploi

Besoins structurels sur des **emplois
pérennes**, opposés à une analyse
conjoncturelle de la situation, voilà toute la
manipulation, et la *casse sociale* mise en
œuvre par un Pole Emploi qui se targue d'être
le premier service RH de France, et qui joue
sur une diversité des précaires qui accroît
l'isolement de chacun et facilite leur fin de
contrat dans l'indifférence de leurs collègues
et / ou la méconnaissance de leurs droits.

Formation

Peut-on construire un plan de formation sans **référentiel métier** ? *Visiblement oui !*
Sans projection claire du **devenir** de Pole Emploi ? *Visiblement oui !*

Mais un plan de formation :

- uniquement à la main de la Direction,
- construit comme un simple empilement de procédures et d'acquisition de technicité,
- strictement non qualifiantes, conçues comme de simples adaptations à des outils,
- reposant sur une approche exclusivement utilitariste,
- à effet immédiat et retour sur investissement rapide .

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?

Rendez-vous sur notre **site de campagne** !





Quadrature du cercle et destruction programmée ...

Une question résume à elle seule la dégradation des données sociales à Pole Emploi

Comment Pole Emploi compte t'il gérer la contradiction, pour ne pas dire l'incohérence, de stagnation des effectifs dans un contexte régional de chômage croissant, tout en augmentant les objectifs, et sans modifier la qualité de l'offre de service ?

La vitalité d'un Etablissement se mesure, entre autre, au travers de son plan de formation. **SUD**, en charge depuis trois ans de la présidence de la Commission **Formation**, s'interroge sur le bien-fondé d'une consultation qui n'a d'autre intérêt que de satisfaire à l'exercice minimum légal, rappelle que le plan de formation participe de la **construction d'une identité commune** et s'interroge sur l'articulation de ce plan injonctif avec la dégradation observée des conditions de travail, et le recul du **dialogue social**.

Toutes les discriminations qui fondent aujourd'hui la réalité sociale de Pole Emploi, qu'elles soient **salariales**, statutaires, ou relevant d'accords iniques (**accord seniors**), ne sont que la conséquence d'une fusion politiquement inutile, structurellement pathogène, et socialement destructrice tant pour les privé(e)s d'emploi que pour les Agent(e)s.

Bilan social ou plan social ?

Licenciements pour inaptitude à la hausse, **SUD** y voit clairement un sérieux dommage collatéral de la fusion, et les prémices d'un douloureux plan social à venir. Où est la *préservation de l'emploi* promise par la tutelle (C. LAGARDE) ? Sujet de controverse et mutisme de la Direction ...

Le journal l'apsus



Pole Emploi n'a de cesse d'individualiser la relation avec l'Agent(e) en laissant croire à une relation duale équilibrée dans le cadre d'entretiens professionnels, formalisés (**EPA**) ou non (**ESA**), et libres de toute pression hiérarchique. En ce sens, *il faut faire confiance à la ligne managériale* (RH / CE 26/05/2011) **SUD** dénonce cette convergence de pratiques (statuts, primes, entretiens divers, ...) et d'outils (GOA, OCEAN, HoroQuartz, ...) qui installe petit à petit une culture individuelle, une destruction programmée des collectifs et un repli sur soi favorables à l'émergence des RPS.

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?
Rendez-vous sur notre **site de campagne** !





Exigeons systématiquement le meilleur des deux !

FORMATION

SUD exige:

- une véritable réflexion sur les **métiers** préalable à tout plan de formation,
- de vraies **formations qualifiantes** et non de simples adaptations *utilitaristes* aux outils, à *retour sur investissement* immédiat,
- une démarche en terme d'ingénierie de formation qui participe du sens au travail et du développement personnel,
- que le besoin soit co-construit avec l'Agent(e), et pas seulement laissé à la main du manager local,
- que l'ensemble des données concernant la formation (CIF, DIF, OPCA, ...) fasse l'objet d'un véritable plan de communication,
- que le dispositif d'évaluation à froid, mené par un manager à la fois juge et partie, celui qui accompagne et celui qui sanctionne, sans moyen ni formation dédiée, soit abandonné au profit d'un dispositif excluant toute subjectivité.

EMPLOI

SUD exige:

- la requalification de tou(te)s les CDD et la résorption de la précarité,
- la reconnaissance, enfin, du caractère structurel et pérenne des besoins,
- une vigilance accrue et un engagement RH concernant les discriminations et pratiques déviantes femme / jeune / précaire,
- la prise en compte d'une pyramide des âges alarmante,
- la reconnaissance d'un plan social déguisé en direction des plus faibles.

Dialogue Social

Les IRP sont l'émanation du vote des Agent(e)s, ne pas les respecter c'est ne pas respecter les Agent(e)s dont ils tiennent leur légitimité! **SUD** dénonce une pratique installée entre la DR et certaines OS, de **bilatérales fermées**, *opaques* car sans compte rendu, *opaques* car sans mandat direct des agents, *opaques* car oubliant trop souvent l'aspect collectif de la défense des Agent(e)s.

SALAIRE

SUD exige:

- le rattrapage immédiat de salaire des Agent(e)s publics, et une augmentation générale pour tou(te)s (quelle que soit l'origine),
- l'intégration et la socialisation de toutes les primes,
- l'automatisme du déroulé et le déplafonnement de carrières,
- la systématisation d'un avancement minima à l'ancienneté, afin de diminuer l'arbitraire et le gré à gré,
- un 13eme mois non conditionné à l'option,
- le droit pour tou(te)s d'opter pour le statut de son choix,
- l'égalité des droits en matière de mutation, retraite, formation, temps partiel choisi,
- la réduction immédiate des inégalités H/F et public / privé.

A travail égal, salaire égal et droits sociaux pour tous !

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?

Rendez-vous sur notre **[site de campagne](#)** !

