



La GPEC : une démarche indispensable, mais qui est restée dans la version DG au stade des bonnes intentions.

Toute entreprise digne de ce nom doit mener une réelle prospective sur l'évolution de ses emplois et de ses compétences, et Pôle emploi devrait être en pointe sur ce sujet.

La DG nous propose une version très restrictive d'une réelle GPEC, avec un accord à minima, non seulement sans budget et à iso effectif mais surtout sans aucune ambition pour un établissement de cette taille.

Cette GPEC ne s'inscrit pas en cohérence, totale et indispensable, entre un référentiel et une classification digne de ce nom. Ce tryptique est pourtant indissociable pour toute démarche de GPEC.

Dans le cas présent, il s'agit surtout d'un catalogue de ce que fait déjà l'établissement en termes de RH (plan de formation annuel, tuteurs...) et des axes de travail très cadrés :

- identification des emplois en croissance quantitativement
- identification des emplois en décroissance quantitativement
- identification des emplois qui évoluent en termes de contenu
- identification des emplois émergents qui n'existent pas ou peu

De plus, l'identification des emplois était faite et imposée par la DG avant les négociations :

- en croissance : les psychologues du travail (objectif Pôle emploi 2020, doubler le nombre de psychologues du travail) et les conseillers emploi.
- en décroissance : les conseillers GDD.
- évolutions des contenus : les mêmes GDD, vers plus de relation DE, moins de Back Office et les conseillers à l'emploi par rapport au CEP.
- emplois émergents : ceux en relation avec le digital

Chaque agent, qu'il soit sous CCN ou de statut 2003, doit pouvoir se projeter en terme de carrière au travers du tryptique référentiel/ classification/GPEC.

Chacun des salariés doit pouvoir connaître les opportunités de carrière au sein d'un établissement de 55000 personnes. Force est de constater que le document final ne donne que peu à voir sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne ou externe à Pôle emploi.



**Mais où sont les passerelles
entre les métiers et filières ?**

DE MÊME, AU NIVEAU DE L'ENCADREMENT :

Une GPEC doit permettre (notamment) aux cadres et managers de se projeter à moyen ou long terme, mais aussi de s'imaginer successivement en fonctions support ou dans le réseau, voire vers des parcours externes, avec des transitions facilitées.

Celle-ci ne nous laisse pas voir ces perspectives, ni à l'interne, ni à l'externe, alors que ce dispositif devrait permettre de développer les mobilités professionnelles des salariés. Sept ans après la fusion nous avons du mal à comprendre que la direction n'ait pas pensé à mettre en place des possibilités d'aller et retour vers l'externe, alors que Pôle Emploi est un acteur incontournable de la sphère orientation/emploi/formation.

L'objectif d'une GPEC est aussi de développer la qualification des salariés, de valoriser les compétences individuelles/ou collectives. A quand une certification reconnue sur le métier de conseiller à l'emploi, voire d'autres métiers y compris du management ? Celle-ci nous permettrait aussi de faciliter nos propres transitions professionnelles.

Le retour du taylorisme ?

L'axe fort que la DG exprime avec la spécialisation des conseillers nous paraît totalement néfaste et tend à diminuer fortement les compétences de ceux-ci.

Quant aux agents des fonctions supports, et particulièrement aux cadres, qui subissent quasiment en continu depuis la fusion les innombrables réorganisations, la vague promesse de ne pas les oublier lors des campagnes de promotion à venir ne va pas compenser tout ce que certains d'entre-eux ont perdu, avec l'obligation de changer d'activité, de fonction, voire de métier.

SELON NOUS :

Ce texte est loin d'être à la hauteur des enjeux GPEC ambitieuse, porteuse d'une vision prospective.

Face aux évolutions fortes et rapides de notre société, que ce soit au niveau économique ou technologique, les compétences des hommes et des femmes de Pôle emploi doivent pouvoir évoluer pour faire face à ces changements.

Nous ne voyons pourtant pas dans cette GPEC, l'ambition et les garanties qui nous permettront de nous tenir prêts, de nous accompagner face à ces évolutions.

Le Secteur cadre du SNU : **un regard différent, critique mais porteur de propositions,**

- prendre en compte l'humain
- ne pas oublier l'objectif final, avec un service public pour tous, digne de ce nom
- un management par la reconnaissance, la valorisation, et pas par la contrainte et l'injonction

NOS PROPOSITIONS :

Pour qu'une démarche de GPEC soit vraiment efficace, il faut qu'elle associe dès le démarrage l'ensemble de l'encadrement, ce qui n'a absolument pas été le cas. Avec le risque que les managers de proximité voient encore débouler des directives à appliquer de suite, sans marge de manœuvre, sans consultation. En première ligne, ils vont devoir gérer les demandes d'évolution de leurs collaborateurs sans être décisionnaires comme c'est le cas aujourd'hui en matière de promotion, et sans avoir les outils satisfaisants. C'est eux qui devront gérer ensuite les conséquences auprès des agents.

Pour les managers, nous demandons que cet accord favorise la transversalité, les démarches collaboratives, l'initiative et l'innovation, le partage de pratique, l'accompagnement individuel de leurs collaborateurs.

Enfin, nous déplorons que la gestion des fins de carrière soit si peu abordée. Avec le recul de l'âge de départ en retraite, l'accompagnement des fins de carrière doit être un enjeu structurant. Pourquoi ne pas profiter de l'expérience acquise par ces salarié-es pour mieux tutorer ou accompagner les nouveaux entrants ?

Ne restez pas isolé-e,
vous pouvez vous faire entendre,
contactez-nous :
secteurcadresnu@gmail.com

