

Paris, le 25 mai 2018

CCE POLE EMPLOI du 24 mai 2018

Réduction des effectifs à Pôle emploi ?

C
O
N
T
E
X
T
E

Suite à l'annonce de la Ministre du Travail sur des hypothèses de réduction de 4000 effectifs à Pôle Emploi sur les prochaines années, la CFDT a réagi à plusieurs reprises contre cette annonce en appelant notamment, avec plusieurs autres organisations syndicales, à une journée de mobilisation et de grève le 22 mai pour la défense du service public de l'emploi.

Ce point n'était pas prévu à l'ordre du jour de ce CCE du 24 mai. Cette séance visait donc, prioritairement pour la CFDT, à demander des explications au Directeur Général : ce sont des informations claires et concrètes que veut la CFDT pour définir ensuite la façon dont devra travailler le CCE sur un sujet qui n'avait jusque là fait l'objet d'aucun débat et qui nécessite un réel dialogue social et non de découvrir les informations dans les médias.

Réponses

La Direction Générale apporte les éléments de réponse suivants :

- ✓ Le sujet est issu d'une intervention radio de la Ministre du Travail, en réponse à une question d'un auditeur : *cette dernière a indiqué que si le chômage baisse, la question de la baisse d'effectifs au sein de Pôle emploi se poserait et que des hypothèses étaient en cours de réflexion sur la base d'une volumétrie de 4000 postes sur les quatre prochaines années (ce chiffre de 4000 correspondant aux deux vagues de renforts, « 2 000 CDI Ayrault et 2 000 CDI Sapin », qui avaient été attribués à Pole Emploi en 2012/2013).*

- ✓ Le Directeur Général, Jean Bassères, est également intervenu sur ce sujet lors du dernier séminaire sur le Nouveau Pari de la Confiance au cours duquel il a répondu à une question sur la possibilité d'une « restitution » des 4 000 postes.
- ✓ Pour la DG, ce n'est pas une question tabou : si le chômage baisse, l'effectif peut être amené à diminuer. Mais cet ajustement doit se faire pour la Direction en fonction de la baisse constatée effective du chômage et non uniquement sur des prévisions.
- ✓ C'est la renégociation de la prochaine convention tripartite 2019/2022 en septembre qui permettra d'aborder le débat sur les missions et objectifs de Pôle emploi sur les prochaines années mais également sur ses moyens.

Quatre paramètres seront pris en compte :

- o Les charges nouvelles :
 - les prochaines nouvelles dispositions liées aux démissionnaires estimés à 20 000 dossiers par an
 - les travailleurs indépendants estimés à 20 000 par an
 - ainsi que le renforcement du contrôle de la recherche d'emploi.
 - o La capacité de Pôle emploi à dégager des gains de productivité (ex : les apports de la DSN)
 - o L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi
 - o Les objectifs qui seront fixés en terme de mission, le niveau de qualité de service et la performance
- ✓ La prochaine convention tripartite se réalisera sur 4 ans (2019 – 2022), si une baisse d'effectif devait être faite, elle se ferait sur cette durée.

A ce jour, la DG fait le constat qu'il y a 1300 départs naturels par an, ce volume pouvant évoluer à la baisse en cas de départs à la retraite tardifs.

La DG travaillera sur l'opérationnalité de cette possible baisse : certains postes doivent continuer à être remplacés et il ne peut y avoir de licenciement économique ou de plan social compte tenu du statut de Pole Emploi (EPA).

- ✓ Une mission IGS/IGAS débute actuellement sur l'évaluation de l'actuelle Convention Tripartite. Les 4 inspecteurs nommés réaliserons un bilan, proposerons des orientations et aborderons également les moyens.

Elle devra notamment travailler sur une méthode de calcul visant à déterminer, en fonction d'un pourcentage donné de baisse du chômage, les conséquences induites sur les effectifs.

- ✓ Dialogue social : la DG s'engage à communiquer auprès du CCE de nouvelles informations dès qu'elle en aura. Dans cette perspective, le calendrier social va être modifié : la consultation sur les orientations stratégiques habituellement abordée en fin d'année (et après la consultation sur la politique sociale) sera adossée aux discussions sur la nouvelle convention tripartite et sera donc réalisée à la rentrée, en amont de la consultation sur la politique sociale.



INTERVENTION
CFDT

Pour la CFDT, ces premiers éléments de réponse nécessiteront de poursuivre les débats, avant le mois de septembre, dans le cadre des instances du personnel nationales et régionales sur la question de l'état des lieux actuel des charges/ressources sur l'ensemble des activités menées par les agents de Pole Emploi.

A cet effet, la CFDT propose donc aux autres élus la tenue d'un CCE extraordinaire avant la mi-juillet portant sur un état des lieux des charges/ressources des services et missions de Pole Emploi et des charges de travail des agents de Pôle emploi.

=> Cette proposition a été adoptée à l'unanimité des élus !

DECLARATION CFDT

Interrogée il y a quelques jours, la Ministre du Travail, Mme Pénicaud, a annoncé que l'hypothèse d'une diminution de 4000 postes à Pole Emploi était en réflexion sur les prochaines années. Information donnée aussi par Mr Jean Bassères, Directeur Général de Pole Emploi lors du dernier rassemblement national du Nouveau Pari de la Confiance.

LA CFDT EST INDIGNEE QUE DE TELS CHIFFRES APPARAISSENT ALORS QU'AUCUNE DISCUSSION N'A ETE ENTAMEE AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR L'EVOLUTION DES MISSIONS DE POLE EMPLOI ET SUR SES BESOINS EN EFFECTIFS !

➔ **NON**, la charge de travail ne diminue en rien à Pole Emploi tant sur le volet indemnisation, que sur l'accompagnement ou sur l'orientation des demandeurs d'emploi.

- **Les volumes de portefeuilles de demandeurs d'emploi** ne diminuent en rien, les missions d'aide au recrutement des entreprises augmentent, la mobilisation des conseillers sur le PIC (Plan d'Investissement Compétences) s'engage pour plusieurs années afin d'accompagner et former plus d'un million de demandeurs d'emploi.
- **La trajectoire GDD** a été révisée par la Direction Générale en raison des fortes charges d'activité qui incombent aux missions d'indemnisation de Pole Emploi et à des nouveaux process internes liés à la dématérialisation qui nécessitent du temps et des moyens pour être stabilisés.
- **De nouvelles missions** vont être attribuées à Pole Emploi dans le cadre de la Loi portée par la Ministre du Travail : triplement des équipes de contrôle de la recherche d'emploi, nouveaux publics ayant droit à l'assurance chômage avec les démissionnaires et les travailleurs indépendants...

➔ **NON, la baisse de la catégorie A des chiffres du chômage n'entraîne pas automatiquement une baisse de la charge de travail à Pole Emploi** : la hausse des catégories B et C dénote une hausse de la précarité comme le démontre aussi la diffusion des chiffres du chômage par l'INSEE le 23 mai.

Ce qui nécessite que Pole Emploi mobilise ses services et ses salariés pour accompagner et indemniser ces publics.

Pour la CFDT, AVANT de s'engager sur des annonces fantaisistes de baisse d'effectifs uniquement basée sur des logiques financières, commençons d'abord par mesurer les besoins des publics que nous accompagnons.

LA CFDT DEMANDE A LA DIRECTION QUE SOIENT DONNEES DES EXPLICATIONS SUR CES DECLARATIONS DANS LE CADRE DES INSTANCES DU PERSONNEL REGIONALES COMME CELA A ETE FAIT EN CCE ET DEMANDE QU'UN DEBAT DE FOND SOIT ENGAGE DES MAINTENANT AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL CAR POUR LA CFDT UN SERVICE PUBLIC DE QUALITE NECESSITE DES MOYENS HUMAINS A LA HAUTEUR!

Consultation sur les principes organisationnels des activités d'appui-gestion en plateformes et en agences

Suite à l'information du 19 avril 2018, aux premières réponses apportées par la DG, la CFDT est revenue sur les points suivants :

INTERVENTION CFDT

- ▶ *La CFDT rappelle la demande qu'elle avait formulée à l'occasion de l'information faite le 19 avril sur ce projet. Il y a selon nous, et conformément à la loi Rebsamen, une nécessité d'informer et de consulter les CE en amont afin de tenir compte des caractéristiques et spécificités des établissements.*

Nous constatons que certains CE qui ont engagé le dialogue social sur ce thème s'apprêtent à mettre en œuvre des solutions très différentes. Même si les marges de manœuvres laissées aux établissements pour tenir compte des spécificités locales sont à souligner et que la CFDT y est favorable, ces dernières ne doivent pas venir en contradiction avec le cadrage national.

- ▶ *Quels sont les éléments de plus-value constatés dans le cadre des tests par rapport au nombre d'appels transférés sur sites et sur l'amélioration du taux d'aboutement des appels ?*
- ▶ *Le manque et les disparités de ressources en fonction des sites amènent certaines DR à mettre en place des groupements d'appels mutualisés qui ne sont ni plus ni moins que des plateformes virtuelles sur site.*

Une supervision de ces plateformes virtuelles est-elle prévue ? Cela correspond-t-il à la philosophie du cadrage national ?

- ▶ *Par rapport aux expérimentations menées en Ile de France et en Bretagne, pouvez-vous nous indiquer le volume d'appel ainsi que la part des appels qui aboutissent à une réponse en direct d'un conseiller et la part des appels qui arrivent sur MEVO. Ces éléments chiffrés sont nécessaires pour nous tant sur la file indemnisation que la file placement.*
- ▶ *Certaines agences n'étant plus dotées de PAG, confirmez-vous qu'il y aura bien des diffusions de postes pour les remettre en place ?*
- ▶ *Quelles sont les modalités de formation et de tutorat pour les agents des plateformes ?*
- ▶ *Au regard des éléments d'actualités, les candidatures des agents des plateformes seront-elles prioritaires dans le cadre des mouvements d'agents sur les sites ?*
- ▶ *Pouvez-vous nous confirmer que l'évolution prévue sur l'amélioration de la multi session aura bien lieu sur la prochaine livraison informatique ? Pour la CFDT, cet élément doit être intégré au rétro planning.*
- ▶ *Nous ne voyons rien dans le dossier sur les impacts QVT, quelle en est la raison et quels sont-ils selon vous ?*

Réponses

La direction en complément à ce dossier et suite à notre demande avait transmis les effectifs :

- o Nombre d'agents appui-gestion en plateformes : 2 700 (2 593,1 ETP)
 - o Nombre d'agents appui-gestion en agence : 1 707 (1 470,89 ETP)
- ✓ Selon la Direction générale, la déclinaison de cette consultation est bien conforme à savoir la présentation des principes opérationnels (définition du cadre national) en CCE, ensuite les régions procèdent à une information/consultation sur le déploiement local en prenant en compte les spécificités régionales.

La DG insiste sur le fait que les régions ont besoin de ce cadrage général pour la mise en œuvre régionale.

Chaque établissement va établir son diagnostic, construire ses plans d'action.

Les DR, déjà engagées dans le processus d'information devront s'expliquer si certaines organisations locales envisagées ne s'inscrivent pas dans le cadre national. Pour la DG un certain nombre de principes doivent être respectés. L'aspect QVT sera donc traité régionalement.

- ✓ Les superviseurs seront bien maintenus, les outils de pilotage ont été améliorés pendant cette année de test ; la mise en place de la multi session (dossier en cours / dossier entrant) se fera lors de la version SI2 prévue en juin 2018.
- ✓ La DG confirme que cette nouvelle organisation n'a pas pour objectif de dégager des gains de productivité, mais d'améliorer la qualité de services rendus aux usagers notamment sur la rapidité de traitement, le niveau de qualité des réponses (confirmation écrite qui rassure le DE), le traitement de bout en bout.

- ✓ L'expérimentation a également permis de constater une diminution du nombre de fiches escalades (4 à 5 %) et du nombre d'appels récurrents (la direction s'appuie la situation de la Bretagne qui avait interrompu l'expérimentation et dont le taux de fiches escalade est repassé à 13% suite au retour à l'ancienne organisation des traitements).

Cependant, hormis le nombre moyen d'appels journaliers (33 appels par jour par agence sur le SUD francilien), un recours à MEVO (3% des appels GDD) plus accentué sur les sites les plus petits et le recours à la mutualisation, aucuns chiffres n'ont été communiqués en réponse à nos questions.

MEVO (messagerie vocale) devient l'outil idéal en cas d'attente supérieure à 3 min : le DE a la possibilité de poser sa question et d'être recontacté.

- ✓ Sur les questions RH : Le module de formation pour les agents appui gestion en agence a été prévu, il en sera de même pour celui destiné aux agents en plateforme (formation d'adaptation sur la gestion de compte).
- ✓ Pas d'avenant à l'accord GPEC mais un accord d'accompagnement des personnels pour accompagner les transitions professionnelles. La direction précise que l'on est dans le cadre d'un transfert d'activités.

Avis CFDT

Pour la CFDT, et sur le principe, nous avons une vision positive et nous portons un réel intérêt aux projets laissant une part aux marges de manœuvre en région.

Malgré tout, nous nous interrogeons sur la cohérence de ces marges de manœuvre avec le cadrage national. En effet, nous constatons que le déploiement de ce projet dans certaines régions consiste à recréer des plateformes virtuelles réparties en agence de proximité et non dédiées ce qui ne correspond pas, selon nous, à la philosophie du cadrage national.

Par ailleurs, l'absence d'étude d'impact sur la charge de travail transférée sur le réseau, dans un contexte annoncé de réduction d'effectifs, ainsi que l'absence de prise en compte des impacts de ce projet sur la gestion des ressources humaines et la QVT, nous amène à exprimer un avis négatif sur ce dossier.

AVIS du CCE sur les principes organisationnels

des activités d'appui gestion en plateformes et en agences

POUR : CFTC (3)

CONTRE : CFDT, CGT, FO, SNU (13)

ABSTENTION : CGC, SNAP (4)

Consultation sur le projet de renforcement des équipes de contrôle de la recherche d'emploi

Ce sujet avait fait l'objet d'une première présentation au CCE du 19 Avril.

La CFDT est notamment réintervenue sur les points suivants, toujours sans réponses à ce stade :

INTERVENTION CFDT

- ▶ *Nous avons fini notre questionnement sur les plateformes en interrogeant la Direction sur les impacts QVT, nous démarrons notre questionnement sur le CRE avec les impacts QVT !
Ces derniers ont-ils disparus des dossiers de présentation du CCE ?*
- ▶ *Quel calendrier est retenu pour la mise à jour du courrier d'accompagnement et du questionnaire ?
Nous rappelons que la CFDT souhaite être destinataire de ces éléments.*
- ▶ *Du fait de la mise en place de ce dispositif en 2015 et des premiers éléments de bilan en 2017, quelle est la réelle plus-value attendue de ce renforcement ?*
- ▶ *Suite à nos échanges du 19 avril, la Direction nous affirmait que l'objectif n'est pas d'abaisser les capacités d'accompagnement mais bien de progresser en matière d'efficacité.
Dès lors, il semble toujours indispensable pour la CFDT de pouvoir mesurer les impacts du renforcement de ce dispositif, notamment en posant un premier jalon qui pourrait être l'évolution de la taille des portefeuilles.
Comment la Direction compte-t-elle s'assurer que les capacités d'accompagnement ne vont pas diminuer, d'autant plus dans la perspective des réductions d'effectifs à Pôle emploi ?*
- ▶ *Quelles sont les mesures de sécurité prévues pour garantir la sécurité des agents amenés à effectuer des actions de contrôle, le nom de ceux-ci apparaissant par exemple sur le questionnaire transmis au demandeur d'emploi !*
- ▶ *Qu'advient-il des personnes qui sont en mission CRE à ce jour ?*
- ▶ *Dans le cadre d'éventuels départs naturels au sein des équipes CRE, les agents seront-ils remplacés ?*
- ▶ *Y a-t-il un repère sur la taille moyenne d'une équipe pour 1 REP ?*
- ▶ *Cette activité est-elle télétravaillable ?*

Réponses

- ✓ La DG est revenue sur le niveau de l'activité de contrôle : 136 000 contrôles ont été effectués en 2017. Ce chiffre est trop faible, selon elle, au regard du nombre de DE inscrits. Son objectif est de les multiplier par 3 pour se situer aux alentours de 400 000 (tout en précisant qu'il n'y avait pas d'objectifs fixés sur les résultats de ces contrôles). La cible est de porter à 600 le nombre d'agents sur cette activité.
- ✓ Concernant l'impact sur la taille des portefeuilles, la DG suivra leur évolution...

La DG signale qu'il appartiendra aux DR de décider des postes qui devront être remplacés : un agent affecté sur l'équipe dédiée au contrôle ne partira pas forcément avec son poste.

La CFDT peut d'ores et déjà annoncer qu'ils vont continuer leur progression, et que cela fait justement partie des impacts QVT que nous identifions : les créations de poste CRE s'effectuant à iso effectif ce sera autant de portefeuille de suivi en moins ou d'une autre activité en agence qu'il sera difficile de compenser, sauf à obtenir des Directions Régionales des garanties sur ce point, ce que la Direction Générale n'a pas fait à ce stade.

- ✓ La taille des équipes est calibrée à un manager pour 15 agents en moyenne, cependant cela pourra fluctuer en fonction des régions. Dans certains cas lorsque l'équipe est réduite le REP pourra être sur 2 activités.
- ✓ La DG confirme que le télétravail est compatible avec l'activité CRE.
- ✓ La vision initiale de la DG sur l'absence des éléments QVT était issue du fait que le choix de postuler sur cette activité est à la main des agents et de ce fait la Direction ne voyait pas l'intérêt d'intégrer cet aspect dans la présentation de son projet.

La contestation par les représentants CFDT de cette position a amené la direction à moduler sa réponse en affirmant que les impacts QVT ne pouvaient être appréhendés qu'au niveau régional.

Pour la DG, les impacts QVT doivent faire partie des dossiers régionaux qui seront présentés dans les IRP, tout comme la question des mesures de sécurité qui ne peut être définie nationalement.

AVIS du CCE sur le projet de renforcement des équipes de contrôle de la recherche d'emploi

Au regard de l'avis unanimement négatif des élus du CCE sur ce projet de renforcement des équipes du contrôle de la recherche d'emploi, la déclaration suivante est faite en séance :

« La Direction de Pôle emploi présente au CCE de ce jour un projet de renforcement des équipes de Pôle emploi dédiées au contrôle de la recherche d'emploi avec une mise en œuvre dès le deuxième semestre 2018. Ce dossier est directement lié à la traduction de la commande du pouvoir exécutif, alors que celui-ci a décidé la baisse du plafond d'emploi de notre établissement pour l'année 2018 et annonce une accentuation de cette trajectoire à partir de 2019.

C'est en cohérence avec la demande formulée par l'ensemble des élus de convoquer une réunion extraordinaire du CCE sur l'état des charges et moyens de notre établissement que les élus, à l'unanimité, vous demandent l'abandon de ce projet, qui ne pourra se traduire que par une baisse des moyens affectés à l'indemnisation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi. »

=> La Direction prend acte de cette déclaration et considère donc que le CCE a été valablement consulté.

Elle précise qu'il n'est pas prévu de reporter ou abandonner le projet et qu'il sera maintenant décliné dans les établissements.

DECLARATION CFDT

Nous commencerons par rappeler que lors du CCE de juillet 2015, la CFDT a émis un avis favorable au projet de réorganisation de l'activité de contrôle de la recherche d'emploi.

Déjà à l'époque, la CFDT affirmait que la question du contrôle de la recherche d'emploi devait être indissociable du renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Au travers du bilan présenté en novembre 2017 et du dossier présenté en CCE le mois dernier, la CFDT note que la philosophie du CRE reste la même et que la grande majorité des contrôles portent sur des axes de redynamisation de la relation avec le demandeur d'emploi avec 14% de radiation.

Or, pour la CFDT, le projet de la Direction d'augmenter significativement les effectifs des équipes de contrôle à iso-effectif va de fait entraîner une diminution des capacités d'accompagnement, ce qui nous amène à émettre un avis négatif.

Information sur la désignation du délégué à la protection des données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD)

Le *RGPD* (ou *GDPR*) est le Règlement Général sur la Protection des Données, une nouvelle réglementation européenne qui entrera en vigueur le 25 mai 2018.

Cette nouvelle loi a différents objectifs :

- Renforcer les droits des personnes ;
- Responsabiliser les acteurs traitant des données personnelles;

Ce nouveau règlement a été mis en place pour remplacer la directive de 1995, adoptée avant la création des réseaux sociaux, du Cloud, du Big Data ou des objets connectés.

En d'autres mots, une directive complètement désuète aux vues des évolutions technologiques.

Il s'applique aux traitements de données à caractère personnel, portant sur des opérations automatisées ou non, contenues dans un fichier ou une base de données.

Or Pole Emploi traite des données à caractère personnel pour l'exercice de ses missions (données relatives à des demandeurs d'emploi, des candidats, des correspondants au sein des entreprises, des recruteurs, des particuliers employeurs, des agents de nos partenaires etc.) et en tant qu'employeur (données relatives aux agents Pôle emploi).

Désormais, il n'y aura plus de déclaration à faire auprès de la CNIL, celle-ci devenant un organe de contrôle (qui opèrera dans un premier temps de façon aléatoire).

Le règlement européen prévoit la nomination obligatoire d'un(e) délégué(e) à la protection des données (DPD ou DPO – data protection officer) dans les organismes publics : pour Pole Emploi, il s'agira de Mme Elsa Raymond , jusqu'à présent Correspondante Informatique et Libertés de Pôle emploi. Ce choix sera notifié à la CNIL à l'issue de l'information donnée au CCE.

Son rôle sera de veiller à la conformité de Pôle emploi à la réglementation en matière de données à caractère personnel et d'être le point de contact de la CNIL.

Les autres obligations :

- Garantir la sécurité maximale des données personnelles
- Demander en aval le consentement des personnes concernées. Le consentement peut être retiré à tout moment par les personnes le demandant.
- Etre transparent dans le traitement des données – c.à.d. une obligation d'information et de conseil des personnes concernées. Ces informations-ci doivent être accessibles par tous, via des documents contractuels, des formulaires de collecte ou les pages "privacy" des sites web.
- Respecter les droits de la personne concernée lors du traitement des données. Les organisations n'ont plus qu'un mois (au lieu de deux) pour supprimer les données suite à une demande. Le droit à la portabilité des données est aussi une nouveauté. Il permet à un individu de récupérer les informations qu'il a fournies sous une forme réutilisable pour, le cas échéant, les transférer à un tiers.
- Choisir des sous-traitants qui soient conformes au RGPD.
- Tenir un registre des traitements de données – ce registre est obligatoire quand le volume d'une entreprise dépasse les 250 personnes
- Effectuer des Analyses d'impact préalable aux traitements des données personnelles permettant de gérer au préalable les risques éventuels lors du traitement (une fuite des données par exemple).

Le non-respect d'une de ces obligations réglementées dans le RGPD peut engager la responsabilité du responsable au traitement des données personnelles et engendrer des sanctions administratives et financières importantes pour l'entreprise.

QUESTIONS DIVERSES

- ▶ **La Direction Comptable a informé les établissements que certains éléments n'étaient plus repris dans le calcul de l'assiette de la dotation aux CE notamment :**
 - **Les éléments salariaux non imposés aux cotisations sociales**
 - **Les éléments liés aux provisions sur les charges de personnel**

Si certains établissements ont bien été informés des impacts concrets les concernant, d'autres sont dans le flou. Pouvez-vous nous communiquer des éléments de réponse et faire en sorte que chaque CE soit informé ?

Réponse DG :

➔ La Direction nous confirme ces éléments. Elle a prévu une communication à l'attention de l'ensemble des CE pour les informer de façon personnalisée sur les impacts budgétaires au cours de la semaine prochaine.

Elle profitera également de cette communication pour faire un retour sur les recommandations URSSAF issues du dernier contrôle.

▶ ***A l'occasion de l'information du CCE sur les lanceurs d'alerte, nous vous avons sollicité pour avoir communication de la charte de confidentialité. A ce jour, nous n'en avons toujours pas été destinataires***

Réponse DG :

➔ La DG va se renseigner et revenir vers nous, rien ne s'oppose à ce que la charte de confidentialité nous soit communiquée.

▶ ***Nous avons interpellé la direction sur le volume des demandes de télétravail et travail de proximité dans le cadre de la seconde campagne et sur les dispositions quelle compte prendre en regard de la nette augmentation de celles-ci.***

Réponse DG :

➔ La direction nous informe que plus de 21,7 % des agents ont fait part de leur demande (taux non définitif) . Elle prévoit de réunir les signataires de l'accord pour une concertation sur ce sujet.

La CFDT revendique une prise en compte dès 2018 de la forte attente du personnel sur la base du succès de la mise en œuvre de la première campagne.

Prochain CCE : le 29 juin 2018

Pour rappel, tous les comptes rendus CCE se trouvent sur le site CFDT EMPLOI
<https://www.cfdt-emploi.com/compte-rendu>