

ACTUALITES DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE 28 octobre 2014

La « phase d'extension » du 100 % WEB (ou le Guidé Dématérialisé) : le SNU vote CONTRE

Présentation du bilan des expérimentations et phase d'extension

- 7 régions pilotes pour 11 sites
- Tous les indicateurs de satisfactions sont autour de 90 % et pour les DE et pour les conseiller-es
- 2 modalités d'organisation au choix de la région : en agence ou en plate forme

Aujourd'hui on entre dans la phase d'extension du dispositif : 19 régions doivent mettre en œuvre sur un site avant fin mars 2015. Les régions expérimentales continuent.

Attention: la DG ne parle pas de « déploiement » mais « d'extension » car en fait personne ne sait à ce jour si une autre étape d'extension est à prévoir. On doit attendre la future convention tripartite pour en savoir plus.

Activités

- En agence : le-la conseiller-e exercera toutes les activités du site, sa gestion de portefeuille s'effectuera juste de manière dématérialisée
- En plateforme : les conseiller-es sont dédiés à leur GPF mais les régions doivent réfléchir et trouver une organisation pour que l'agent-e continue d'exercer les autres activités du métier afin de préserver ses compétences (par exemple: les agent-es pourront aller sur une agence proche régulièrement réaliser des EID).

Taille des portefeuilles

- Des portefeuilles à 88 demandeurs - demandeuses d'emploi (DE) en moyenne pour les régions en expérimentation.

Attention cible différentes selon l'organisation retenue, on parle de « fourchette »

- En agence : comme un portefeuille classique de « suivi guidé »
- En plateforme : au-delà d'un portefeuille classique, une fourchette pouvant aller jusqu'à 200 (les conseiller-es n'effectuant pas au quotidien toutes les activités classiques réalisées en agences)

R.H

Les conseiller-es seront en lettre de mission de 6 mois (renouvelable) ou d'une année. Au choix de la région. Les moyens sont constants, aucun renfort n'est prévu.

Publics éligibles à cette modalité de suivi

TOUS les publics relevant de la modalité de suivi guidé : jeunes, seniors, cadres etc.. personne n'est exclu.

Durée d'entretien web

Entre 40 et 50 minutes. Il est préconisé par la DG, suite à l'étude de DEGEST, 15 min de pause entre 2 Visio pour permettre au - à la conseiller-e de faire une pause suffisante entre deux entretiens (fatigue supérieure écran / RDV face à face)

Mise en place d'un tchat

Mise en place pour répondre aux questions des DE en guidé 100% Web.
Il peut y avoir mutualisation des tchat : ce n'est donc pas forcément LE-LA conseiller-e du DE qui répondra mais UN-E conseiller-e formé et capable de lui répondre via ce canal

Impact sur l'OATT

Il n'y en a pas plus qu'en ce qui concerne les autres modalités de suivi des DE en agence.

Consultation des IRP

Consultation obligatoire des CE et des CHSCT en région compte tenu des marges de manœuvre des régions pour les modalités d'organisation et l'aménagement des locaux.

Le SNU a voté CONTRE parce que

- ▶▶ Ce projet mobilise d'énormes moyens financiers (en aménagement des locaux et en matériel) alors qu'il fait office de « gadget ». On n'a pas de cible en terme de DE ni d'échéance, tout est à la main des régions. Le DG avait annoncé en 2013 : 850 000 DE, aujourd'hui on parle de 40 000 DE environ sans avoir fixé d'objectif précis !!!
- ▶▶ La convention tripartite peut tout à fait nous demander de développer cette modalité ou au contraire d'arrêter ce dispositif, mieux vaudrait attendre quelques semaines ou mois avant de se précipiter.
- ▶▶ Ce type de projet peut pré-figurer un nouveau type de conseiller-e spécialisé cette fois dans la relation « dématérialisée » et pourquoi pas demain comme dans les banques ou assurances arriver à des métiers de « téléconseillers » bien moins payés etc...

Résultats du vote
8 POUR (2 CGC, 5 CFDT, 1 CFTC)
10 CONTRE (3 FO, 3 CGT, 4 SNU)
3 ABST (1 SUD, 2 SNAP)

Equipes dédiées entreprises : un réinvestissement de l'entreprise louable mais à moyens constants ! Le SNU vote CONTRE, le CCE rejette majoritairement le projet

Consultation IRP en région

Consultation CHSCT et CE sur les modalités pratiques de déploiement de ces équipes.

Nombre d'ETP dédiés

Un minimum de 2 ETP dédiés / site, le maximum se compte à partir du temps déjà consacré par chaque site à la RE (à partir de RDVA).
Estimation DG : possibilité de consacrer 4 000 ETP (à partir d'extrapolation de RDVA).

Spécialisation des postes de conseiller-e emploi

A partir de demain il existera le/la conseiller-e emploi avec :

- Une dominante DE. le-la conseiller-e fera toutes les activités actuelles moins la RE (y compris la prise d'OE). Il-elle garde quand même la possibilité de promouvoir les profils de DE auprès d'entreprise et la possibilité de recevoir une entreprise qui se présenterait à l'accueil d'un site !
- Une dominante Entreprise : le-la conseiller-e participe au socle commun des activités de l'accueil (EID, ARC etc), il-elle ne gère plus de portefeuille DE et se consacre à l'entreprise.

Attention : tout cela à moyens constants !!! Le temps dédié précédemment à l'entreprise pour les conseiller-es est enlevé aux conseiller-es à dominante DE et mutualisé pour les conseiller-es entreprises.

Dixit M. Cazenave de la DG : « La mise en place de ces équipes va permettre une meilleure rationalité, efficacité, en travaillant sur de nouvelles organisations. Pas besoin de moyens supplémentaires puisque c'est juste un transfert et une réorganisation des charges. »

De ce fait, Le SNU pense que les conseiller-es à dominante DE ne feront plus que de l'entretien et vont perdre une partie de leur qualification. Notre métier de base : mettre en relation l'offre et la demande. Ici pour une partie des conseiller-es il ne restera que la demande à gérer.

La Direction annonce que la plage GPF va aussi évoluer qualitativement en préparant par exemple les promotions de profils, ou en accompagnant les DE dans l'intermédiation ...l'objectif est louable mais le SNU pense qu'à moyen constant c'est simplement impossible et que ces marges dégagées ne serviront qu'à faire plus d'EID !

Prescription et marge de manœuvre des régions

La DG n'a pas souhaité contraindre la façon d'articuler le 3995 et les forces de prospections avec ces équipes dédiées entreprises. La DG laisse au local le soin de définir comment articuler les uns et les autres. La seule prescription DG est qu'il doit y avoir articulation !. Le SNU pense que le défaut de prescription va conduire à la confusion et à décrédibiliser un peu plus Pôle emploi aux yeux des entreprises

Conclusions et vote SNU

» Bien que positif dans l'objectif ce projet va malheureusement dans le mauvais sens pour nos métiers, nos conditions de travail et les objectifs qu'il vise à savoir la satisfaction des entreprises.

Résultats du vote
5 POUR (2 CGC, 2 SNAP, 1 CFTC)
7 CONTRE (3 CGT, 4 SNU)
9 ABST (1 SUD, 3 FO, 5 CFDT)

Evolution des emplois du référentiel métier : vote sur l'ensemble des nouvelles fiches métier (création et modification) : le SNU vote CONTRE, le CCE rejette

Conclusions et vote SNU

» Le SNU considère que l'évolution du référentiel métier est nécessaire donc nous ne votons pas contre les fiches ou le public visé, nous votons contre la démarche de modalité de concertation et de validation nous estimons que les élu-es du CCE doivent être partie prenante des décisions et qu'actuellement ce n'est pas le cas.

Expérimentation des équipes dédiées au contrôle de la recherche d'emploi

Le SNU pense que cette question est éminemment politique, le contrôle de la recherche d'emploi a été dévolue à l'ANPE et donc maintenant à Pôle Emploi. Pour nous il ne faut pas confondre contrôle de la recherche et lutte contre les fraudes.

Or, sous couvert de dissocier le contrôle et l'aide à la recherche d'emploi, Pôle emploi reste juge et partie, il faut selon nous demander à un autre service public notamment la DIRECTE de faire le contrôle de la recherche d'emploi et sortir cette mission de notre champ d'action. Par ailleurs nous souhaitons être informés sur les dispositions de lutte contre les fraudes coté DE mais aussi Entreprise et nous pensons que nous devrions consacrer nos moyens à mieux accompagner les DE plutôt qu'à les contrôler.

Sur les missions de PE il y en a 7 dont la lutte contre les discriminations, la lutte pour l'égalité homme femme alors pourquoi la direction choisit elle de mettre celle-là en avant ? D'autres aussi sont abandonnées et nous semblent beaucoup plus importantes !

La Direction considère que même si Pôle emploi est juge et partie, c'est sa mission telle qu'elle lui a été dévolue par la loi donc il faut l'assurer. Même si cette mission aujourd'hui n'est que peu active elle est de notre responsabilité. La direction considère malgré tout qu'il est plus clair et sain de séparer le conseil et le contrôle car l'amalgame peut être très mal perçu par le DE.

Pour la DG ce bilan va alimenter les travaux dans le cadre de l'élaboration de la tripartite. Il n'y aura pas sans orientation du Conseil d'Administration et sans la tripartite de généralisation de ce dispositif. Et le moment venu, si c'est le cas il y aura info consultation du CCE. L'information sur les fraudes est prévue au CCE du 4 décembre quant aux régions qui expérimentent elles peuvent continuer tant qu'une décision de généralisation ou non n'a pas été prise mais il appartient aux directions locales concernées de consulter les CE concernées pour proroger ces expérimentations.