

ACTUALITES DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE spécial Convention Tripartite 2015-2018

La nouvelle convention tripartite par le Directeur Général :

- “ *La continuité avec des inflexions* ” Mr J. Bassere
- “ *Des ruptures dans la continuité* ” le SNU

Attention : le document présenté est arrivé vendredi 12 décembre pour une présentation en CCE le mardi 16 décembre. Au cours du mois de janvier 2015, plusieurs CCE présenteront la convention signée et les orientations stratégiques qui en découlent. Le SNU diffusera alors ses analyses complètes.

Du point de vue du Directeur Général :

Première présentation de la convention Tripartite avant le conseil d'administration de PE le mercredi 17 décembre. Unedic et CNOFP se prononcent le 16 décembre. Signature de la Tripartite prévue le jeudi 18 décembre.

La convention tripartite a fait l'objet d'un large consensus parmi les négociateurs. Le projet étant parfaitement en phase avec les attentes des pouvoirs publics. M. Bassere a obtenu tout ce qu'il a présenté. Aucune de ses propositions n'a été repoussée.

Nouveauté : cette convention va durer 4 ans. Une clause de revoyure obligatoire au bout de 2 ans (bilan puis ajustement si nécessaire). Ce qui est parfait avec le timing de la NCAC qui a vu sa durée se réduire à 2 ans !

Nous ne disposerons pas du bilan de la précédente tripartite et de PE 2015, IGAS et IGF ont réalisé un rapport mais le DG précise qu'il y a une règle de la CADA qui lui interdit d'être public car c'est un bilan préparatoire à la décision publique. (Le SNU reste sans voix !)*

* “ *Evaluation de la convention tripartite Etat-UNEDIC-Pôle Emploi 2012-2014* ” en réalité disponible sur le site de l'IGAS : <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article427>

4 points principaux à cette nouvelle convention :

- ① Les orientations de la précédente Tripartite et donc le plan stratégique PE 2015 sont confortés notamment par : la personnalisation du service, l'efficacité, la confirmation de l'offre de service DE avec un objectif de doublement des accompagnements intensifs (renforcés, jeunes, global).
- ② L'accompagnement des DE débutera plus tôt ce qui se traduit par un seul jalon obligatoire, plus souple entre le 6ème et le 9ème mois (à PE de définir plus précisément ce jalon). Les contacts avec les DE devront passer par une personnalisation accrue (un DE = un Conseiller référent).
- ③ L'offre de service entreprise se trouve renforcée par la mise en place d'équipe dédiées
- ④ Le mouvement de territorialisation est également conforté, ce qui est recherché en priorité c'est la complémentarité des actions entre PE et ses partenaires (Mission Locale, Cap emploi, etc...)

Mais cette nouvelle convention se traduit aussi par 5 inflexions par rapport à la précédente :

- 1 La volonté de **refondre le processus d'inscription et d'indemnisation** (un EID qu'il va falloir totalement repenser).
- 2 La mise en place du **Conseil en évolution professionnelle (CEP)** qui est dans l'offre de service de droit commun de PE et qui devient le 'cœur de métier'. " *On ne pourra pas tout faire donc la priorité est de répondre aux enjeux majeurs dont le Conseil en évolution professionnelle et s'en donner les moyens !* "
- 3 La mise en place d'une **offre de service digitale**. PE ne doit pas 'rater' ce virage. " *L'offre de service digitale est une impérieuse nécessité aujourd'hui. Si PE ne le fait pas, d'autres vont le faire. On se doit d'être les plus performants en matière de numérique faute de quoi il y a de quoi être très pessimiste sur l'avenir de PE.* "
- 4 La mise en place du **conseiller à dominante entreprise** en équipe. Ici on ne touche pas l'offre de service entreprise mais on modifie ses conditions de délivrance via une équipe dédiée.
- 5 Création d'un **Outil d'aide au diagnostic** qui va voir le jour pour 2016, avec des expérimentations sur plusieurs thèmes notamment l'activité réduite, les services aux TPE...

Pour réussir cette mise en œuvre plusieurs pré-requis :

- Un chantier sur la dématérialisation de l'inscription avec calcul de l'indemnisation issus des flux d'informations totalement dématérialisés des entreprises, d'où la nécessité d'accompagner les conseillers GDD vers d'autres activités au sein de PE. " *Le prochain vrai sujet concerne la GPEC, car on aura de moins en moins besoin de 'liquidateurs' même si on aura toujours besoin d'experts, mais heureusement il y a d'autres métiers à PE !* "
- Ne plus subir les flux : mise en place de groupes de travail, tests sur l'accueil proposant de fermer les agences en fonctions des périodes de flux... A moyens constants il faut renforcer les accompagnements et donc il faut redéployer les ressources. Cela se fera grâce à la réforme de l'accueil. La tripartite ne fixe plus de minimum horaire d'ouverture et PE pourra décider de ses horaires.
- Obtenir des gains de productivité (2000 ETP escomptés) pour multiplier par deux l'accompagnement intensif (= accompagnement renforcé, accompagnement global, accompagnement renforcé Jeunes)
- Les financements Etat/Unedic se voient liés à une baisse de la DEFM. Si il y a une hausse on verra comment aller chercher des moyens supplémentaires (non prévu dans la tripartite).

Apports supplémentaires :

- Modification importante : **la nouvelle convention tripartite ne prévoit plus que 14 indicateurs** dont 13 avec cibles. Ces objectifs seront déclinés jusqu'au niveau de l'agence pour les 13 indicateurs (avec une seule réserve sur ceux liés à l'offre de service numérique qui dépend des outils nationaux). Ils seront discutés annuellement.
- **Les OPP** : ils ne remplacent plus PE sur le cœur de métier, ils vont s'occuper de ceux qui sont les plus autonomes, laissant aux conseillers leur cœur de métier en s'occupant de ceux qui en ont le plus besoin à travers l'accompagnement renforcé.
- PE va **sous-traiter la file IDE du 3949** parce que cela n'apporte aucune plus value et qu'il est plus intéressant pour les DE et les conseillers que ces derniers soient concentrés sur le suivi de leur portefeuille. Attention la sous-traitance ce n'est pas de l'externalisation, on garde la main sur l'activité et on peut la reprendre à tout moment.
- La **performance comparée** : les objectifs resteront collectifs mais on comparera les objectifs d'une agence à l'autre car si on ne sait pas à quoi se comparer on ne peut pas avancer. Mais ce n'est pas de la mise en concurrence (nous voilà rassuré).
- Les entretiens de suivi d'activité (les ESA) sont «le B.A-ba managérial. Or, ils sont quasi inexistant à PE et cela montre qu'il y a des progrès importants à faire...» Un manager doit partager, porter la ligne stratégique, motiver et soutenir ses collaborateurs afin de les orienter dans leurs actions.

Selon le DG, le véritable danger consiste dans les expérimentations sur la décentralisation et la mise à disposition éventuelle de salarié-es. Il faut donc démontrer que PE est véritablement efficace.

Pour le SNU :

Le SNU alerte fortement sur un projet de loi visant la privatisation du service public de l'emploi avec la transposition d'une directive de la convention de l'OIT.

Le DG ne comprend pas nos inquiétudes car pour lui c'est un «non sujet», ce qui risque d'avoir de très lourdes conséquences pour PE c'est la décentralisation. Nous devons concentrer nos efforts pour montrer que nous sommes efficaces et de fait indispensables.

- Le SNU souhaite pouvoir continuer de discuter quand le texte de la tripartite sera adopté définitivement.
- De même le CCE devrait être informé des conventions passées avec les Missions locales et Cap emploi.
- Quant à la file IDE du 3949, transférée chez un prestataire, il s'agit pour le SNU tout simplement d'une privatisation d'une partie de nos missions.
- Pour la clause de revoyure dans 2 ans cela coïncide étrangement avec les nouvelles règles d'indemnisation !

Concernant l'interne :

Nous souhaitons que soit approfondi ce que recouvre la performance comparée, visiblement le nouveau management à PE de demain.

Cela nous apparaît comme un changement profond et structurant.

La question des rythmes reste pour le SNU au centre du débat. La problématique des conditions de travail est toujours là, alors que pour aboutir aux résultats que la DG fixe il faudra tenir compte des capacités à absorber les changements.

A travers cette tripartite nous ne voyons pas à quel moment on tient compte de la questions des conditions de travail.

Le SNU considère que vu le projet d'offre de service digital, PE doit donner les moyens à tous les DE d'avoir accès au numérique car nous pensons qu'à terme l'offre de service premier niveau de PE obligera à passer par la case du numérique avant de pouvoir accéder à un entretien physique...ce qui pour nous est inacceptable.

Nous voulons des garanties sur l'accès au service public de l'emploi : gratuité - proximité - accessibilité - Nous serons très vigilants sur les mesures mises en œuvre pour décliner dans le cadre d'un nouveau plan stratégique les orientations de la tripartite.

Le SNU pense qu'il y a des craintes sur l'avenir de PE, nous demandons une mission spécifique qui suive les chantiers mis en place à PE au National et en Région.