

Les échos du CE

Réunion du 26 juin 2014

Préambule

La direction informe le CE du décès de notre collègue de Cherbourg, Nicole LAGALLE. Une réunion extraordinaire du CHSCT s'est tenue le vendredi 27 matin.

Demande est faite de donner la possibilité aux collègues qui le souhaitent d'avoir un entretien avec un psychologue : La direction indique qu'il faut passer par le numéro vert « ma ligne d'écoute » pour en faire la demande ; ceci dans un souci de respect de l'anonymat.

Le secrétaire du CE précise en son nom et en celui de la secrétaire du CHSCT, qu'un CHSCT extraordinaire s'impose en pareille circonstance mais qu'ils veilleront à empêcher toute tentative de récupération malsaine de cet événement dramatique.

Activités RH

Mouvements de personnel de mai 2014.

La direction a (enfin !) ajouté une colonne indiquant les durées de CDD > 12 mois, au document qu'elle nous fournit pour étude ; nous redemandons que soient mentionnés les contrats CDD < 6 mois car cela impacte les durées

de formation : de 2 jours pour les CDD < 6 mois à 18 jours pour les CDD > 6 mois. Nous rencontrons trop fréquemment dans nos agences des agents CDD n'ayant eu aucune formation !

Le taux de sorties positives pour les personnes en CUI CAE est déplorable ! Nous signalons pour la x^{ème} fois que des personnes en CUI CAE ont pour tuteur des personnes qui n'ont pas eu la formation de tuteur (bien que l'ayant demandée) et qui ne sont pas des conseillers à l'emploi ! Y aurait-il un lien de cause à effet ?

Les résultats du mouvement en cours sera disponible le 01/07/14.

Un nouveau mouvement aura lieu vers les 7/14 juillet...

Un recrutement MRS est en cours car le « vivier » de CDD s'est épuisé ; ceci afin de d'anticiper le nouveau dispositif « intensif jeunes » qui sera prochainement déployé. Il s'agit d'une convention pluriannuelle financée par le FSE visant à placer les jeunes sur le marché du travail. Cette action permettra le recrutement de CDD et de CDI. La direction reviendra plus en détail sur ce projet lors du CE de juillet.

Au sujet des CIE, un nouvel arrêté préfectoral est attendu. Il devrait

permettre de signer à nouveau des conventions très certainement en faveur des publics DETLD, séniors et TH.

Consultation sur le bilan social 2013

Cet exercice annuel de présentation du bilan social est une obligation légale inscrite au Code du travail. Il donne l'occasion de faire un point sur l'emploi, les effectifs, la pyramide des âges, les promotions, les conditions de travail, la formation etc.).

Cette consultation a donné lieu à un vote unanimement contre de la CFE-CGC, de la CGT et du SNU-FSU. La CFDT n'ayant pas pris part au vote.

Le SNU a déploré l'habillage statistique du dossier qui ne prend pas en compte une certaine réalité de Pôle emploi confronté à une situation de pénurie de main d'œuvre et de moyens dans un contexte de montée inexorable du chômage. Quelques points essentiels ont été développés :

- La formation dont la réussite ne se mesure pas à un nombre de jours par agent ou un taux de déploiement du plan de formation mais à des aspects qualitatifs.

- Le taux de reclassement des agents en CUI-CAE est toujours aussi calamiteux alors que PE devrait se montrer exemplaire en la matière.
- Le taux de promotion des agents est en baisse et est dérisoire. Il montre une absence totale de reconnaissance de la montée en compétences de tous les agents depuis la fusion.
- De nombreux progrès restent à faire en matière d'égalité professionnelle.
- Pour ce qui est du recours au temps partiel, la direction doit avoir conscience qu'il s'agit souvent d'une bouée de sauvetage et que si la nécessité économique ne s'imposait pas, de nombreux agents à temps plein y auraient recours et d'autres à 80% choisiraient de réduire encore leur temps de travail.

Pour le SNU, il s'est agi d'alerter la direction sur une évidence : globalement, le personnel va mal. Il est donc inutile d'édulcorer cette situation par des tableaux et des enquêtes orientées.

Prévention des fraudes

Des contrôles aléatoires sont organisés au niveau national.

Un référent fraude va être nommé sur chaque site. Le module de formation destiné aux nouveaux entrants intègre ces notions de règles déontologiques et de prévention des fraudes.

Rapport de la médecine du travail.

Le rapport présenté émane du médecin du travail. Pôle emploi n'a aucune prise sur le contenu et la qualité du dossier.

Ce rapport permet d'évoquer la charge de travail considérable du médecin qui ne peut assurer un service exhaustif pour l'ensemble des entreprises. Les visites médicales sont obligatoires tous les 5 ans. Des visites peuvent être programmées en dehors de ses échéances à la demande des agents. La pénurie de médecins du travail est palliée par des visites possibles avec des infirmiers.

Consultation sur le bilan formation 2013

CFE-CGC et CFDT ont émis un vote contre. SNU-FSU et CGC ont émis une abstention.

Pour le SNU l'abstention s'explique par la prise en compte de certaines de nos remarques pour ce qui concerne l'exercice 2014 en cours.

Des points essentiels restent à prendre en considération :

La formation pour les fonctions supports, les managers, les CDD. La prise en compte des besoins individuels de formation, aussi bien opérationnels en lien avec le métier que pour ce qui concerne les demandes de DIF et surtout les demandes de CIF. Les refus répétés et aberrants de l'OPCA UNIFORMATION relèvent de l'inacceptable.

Point sur l'EID

L'évolution des tâches en EID (évolution des DPC, retour des DAL, AED au cas par cas) crée du déséquilibre dans l'entretien et trop souvent l'insatisfaction des usagers (nouvelle DPC après retour de DAL, imprécision quant à l'aspect essentiel qui concerne l'allocation, diagnostic et plan d'action réduits à peau de chagrin...).

Le SNU demande des vraies formations pour deux métiers aussi différents que complémentaires.

Le métier de l'indemnisation a été dévoyé par l'EID. Le SNU rappelle que ce métier complexe ne s'apprend pas en une semaine !

Le métier du placement l'a été aussi car noyé par les aspects administratifs et financiers, puis alourdi par les évolutions administratives (techniques et opérationnelles).

Dans un tel contexte, les demandeurs d'emploi sont quasi systématiquement laissés à l'abandon pendant 4 mois.

Le DR souhaite que les DE soient reçus avant 4 mois et il déplore que la possibilité de recevoir dans les 3 semaines suivant l'EID, les DE pour lesquels un complément de diagnostic est nécessaire, n'ait pas été utilisée.

Le SNU rappelle que le « principe de réalité » si souvent mentionné par la direction a rendu impossible cette possibilité ! Nous faisons remarquer que de plus en plus d'actes métiers sont ajoutés à l'EID mais que la durée de celui-ci ne change pas !

Nous proposons à la direction d'étudier la possibilité d'augmenter la durée de l'EID pour permettre aux agents d'avoir le temps de s'approprier les changements et de mener correctement et avec moins de pression l'EID. La direction ne donne pas suite à cette proposition.

La direction prend en compte l'ensemble des remarques et indique que l'EID va évoluer avec Pôle Emploi 2018 et l'accompagnement global.

Point sur formation NCAC

La direction a été alertée par les formateurs sur les difficultés qu'ils rencontraient dans la mise en œuvre de cette formation ; en effet, celle-ci suscite de nombreuses questions auxquelles ils n'ont pas de réponse.

La direction a pris en compte cette alerte et a retardé le déploiement des formations pour permettre aux formateurs de bénéficier de temps d'appropriation supplémentaires ; un débriefing hebdomadaire a également été mis en place pour leurs permettre de faire le point au fil de l'eau.

Les premiers retours indiquent que de nombreux agents ont des difficultés à se projeter opérationnellement sur cette nouvelle convention et ses impacts (droits rechargeables, entrée en formation et rémunération...).

Côté manager : cette formation permet de mesurer les impacts liés à la NCAC ...

La direction indique que cette formation n'a pas pour objet de former complètement les agents mais de leur donner une vision globale des changements à venir.

Des ateliers sont prévus ensuite pour accompagner ces changements. Qui les animera ? RRA, formateur, ex référents règlementaires ?

Le SNU déplore la façon dont la direction accompagne ses agents pour faire face à ces évolutions règlementaires fondamentales : déploiement au 01/07/14 (début de la période des congés) sur une partie seulement du dispositif ce qui imposera de nouveaux changements au 01/10/14 ceux-ci ne pouvant être pris en compte dans le SI que 3 semaines plus tard alors que cette période est toujours très chargée en inscriptions !

Activités Sociales et Culturelles

Le CE valide les propositions du bureau du CE quant à la prise en compte de l'évolution des situations individuelles des agents en cours d'année (nouveau conjoint, séparation). Pour le calcul de la dotation individuelle : il est acté que la situation déclarée par l'agent en début d'année est retenue pour la totalité de l'exercice. Les évolutions intervenues en cours d'année seront prises en compte pour l'exercice suivant.

Pour rappel, la naissance d'un enfant en cours d'année donne lieu à l'attribution d'une dotation « enfant ».

Un bilan est fait des activités collectives réalisées. Bon retour sur Jersey et Guernesey. La Via Ferrata est reportée. Les propositions de séjours à Beauval et au Puy du Fou sont lancées.

Vos représentants-es SNU pôle emploi FSU au CE

Claire Aussant, Christelle Benoit, Yannick Dennebouy, Christine Dubrulle, Sandrine Fontanel,
Céline Guillet, Fabien Lemarchand, Franck Messidor, Ludovic Somon, Nathan Ursin, Yvonne Vincent