

Les échos du CE

Réunion du 30 Octobre 2014

Activités RH

Un agent en disponibilité depuis plusieurs années a démissionné. Quatre sorties de CUI ont été enregistrées sans que la direction puisse nous dire ce qu'il en est du devenir des collègues dont le contrat est terminé.

Sur les sept renforts attribués à la région pour l'accompagnement intensif jeunes, deux recrutements ont été faits à ce jour, une titularisation et une mutation inter-région. Le processus se poursuit avec notamment l'étude de 5 candidatures internes.

Consultation sur les orientations formation 2015

Les orientations du plan de formation Pôle Emploi 2015 vont subir des évolutions liées à la réforme de la formation et de l'orientation professionnelle ainsi qu'à l'évolution du Plan Stratégique Pôle Emploi.

Consultation du CE : aucun vote favorable.

Contre : 5 (SNU-FSU)

Abstention : 5 (CFE-CGC + CGT)

Le SNU-FSU a expliqué son vote via la déclaration que vous trouverez jointe à ce compte-rendu

Consultation sur le bilan provisoire Formation 2014

Le sujet a fait l'objet d'une présentation lors de la réunion du CE de septembre 2014.

Concerne la période du premier semestre 2014

Le taux de réalisation est deux fois plus élevé qu'en 2013, et on s'oriente vers un taux de réalisation de 100% en fin d'année. L'effort de la Direction a porté (et c'était une demande des élus) sur le démarrage des actions de formation dès le début de l'année et sur une organisation permettant de faciliter le remplissage de ces sessions via une implication des ELD. Cependant, des axes d'améliorations persistent sur : le manque d'action de formation pour les fonctions support et PRP, le tutorat et la préparation pour AOSI. La DR travaille actuellement sur ces points.

Consultation du CE :

Pour : 7, 5 SNU-FSU et 2 CFE-CGC)

Abstention : 3 CGT

Suite à la déclaration faite au sujet des orientations formation 2015, les représentants du SNU-FSU précisent qu'ils savent faire la part des choses entre les illusions de grands principes institutionnels et le verbiage des documents powerpoint et le travail de terrain qui est réel et conséquent tant de la part du Service R.H. que des formateurs et des agents.

Avenant au plan de Formation 2014

Pas de remise en cause du plan initial

Des formations innovantes sur l'égalité professionnelle et la mixité, l'illettrisme, des ateliers « PROMOTION » pour les REP ; tous créés par la Région figurent à cet avenant.

Un perfectionnement sur l'orientation en direction des psychologues EOS est programmé. Il s'agit d'une expérimentation nationale. Cinq collègues de l'EOS seront mobilisés.

Une session FRG doit démarrer en décembre 2014, sous une nouvelle mouture. De 20 jours la formation passera à 17 jours dont seulement 10 sont programmés cette année. Elle se poursuivra donc début 2015.

Un module NCAC pour les conseillers GDD et un module adapté sur le même thème pour tous les collègues des fonctions support est proposé.

Consultation du CE :

Pour : 6 (SNU+ CFE-CGC)

Abstention : 3 (CGT)

Les formations innovantes permettent de « prendre de la hauteur » sur les pratiques professionnelles et d'améliorer la posture du conseiller.

C'est une dimension qu'on ne retrouve pas dans les formations habituelles (notamment dans les « formations » par POWERPOINT) et qui est cependant indispensable.

A la direction qui se vante de proposer un nombre important de jours de formation par an à tous ces agents, contrairement à ce qui se fait dans les autres entreprises, le SNU-FSU rappelle que dans les autres entreprises, on ne change pas d'orientations stratégiques et opérationnelles à longueur de temps contrairement à ce qui se fait chez Pôle emploi.

Modalités de Consultation sur l'extension de l'accompagnement 100% WEB

Pour rappel, l'ANI dit de « sécurisation de l'emploi » prévoit que la direction et les élus se mettent d'accord sur un échéancier d'information-consultation avant d'entamer les débats.

Pour le SNU-FSU, au sujet du 100% web, la mise en place de nouveaux outils qui induisent de nouvelles postures pour les conseillers amenés à effectuer ce type d'accompagnement nécessite la sollicitation du CHSCT. La Direction propose que le CHSCT et le CE soient consultés.

L'information du CHSCT s'est faite lors de la réunion du 21 octobre et celle du CE, le 30 octobre.

Ces instances seront consultées lors des séances de novembre.

Consultation du CE sur ces modalités :

Pour : 7 (SNU + CFE-CGC)

Abstention : 3 (CGT) *qui déclare ne pas pouvoir préjuger du délai nécessaire.*

Information dans le cadre de la procédure de consultation sur l'extension de l'accompagnement 100% WEB

Présentée par Anne-Laure VIGOT (CM DT 50).

Extension de l'expérimentation déjà menée dans 7 régions.

C'est un service en plus...

Le cahier des charges national prévoit l'ouverture dans chaque

région, sur au moins un site ou une plateforme, du 100% WEB pour le 31 mars 2015. Ce nouvel outil s'appliquera uniquement à la modalité d'accompagnement « GUIDE ».

Pour la région, cette modalité sera mise en œuvre sur le site d'Alençon, choisi car équipé de la fibre optique et parce que l'Orne a le taux d'équipement informatique le plus élevé.

Cinq conseillers seront dédiés à cet accompagnement dit « GUIDE DEMATERIALISE ». Seuls les entretiens GPF auront lieu par le WEB. Les conseillers conserveront leurs autres activités. Les modules de formation sont prévus dans le plan de formation 2015.

L'adhésion à cette nouvelle modalité se fera sur la base du volontariat, aussi bien pour les agents que pour les DE.

Ceux-ci devront être autonomes, maîtriser l'outil informatique, bien connaître l'environnement pole-emploi.fr, être équipé d'un ordinateur et d'une webcam.

Pour débiter, les portefeuilles seront d'environ 80 DE avec une montée en charge progressive en fonction de la rapidité de prise en main de l'outil par les conseillers et du taux d'adhésion des DE, pour atteindre un maximum fixé à 150 DE par portefeuille. Les entretiens dureront ¼ d'heure + ¼ d'heure de post-gestion. 3 entretiens par demi-journée seront planifiés.

Les DE qui seront volontaires pour cette modalité, pourront être en contact avec un conseiller ; leur conseiller les convoquera pour un entretien par webcam, mais ils pourront également, en passant par leur espace personnel, poser des questions, trouver des réponses sur des FAQ et « chatter » avec un autre conseiller. Un conseiller, parmi les 5 conseillers formés sera régulièrement planifié à la ½ journée sur l'activité « chat ». Selon la direction, une enquête de satisfaction (IPSOS) a été menée

auprès de DE concernés par cet accompagnement dans les régions expérimentatrices et le retour montre que les DE sont plutôt satisfaits. Nous avons demandé à voir cette enquête (panel et résultats).

Un groupe projet régional accompagnera le site d'Alençon dans l'organisation et la mise en œuvre de la planification.

Anne-Laure VIGOT, chef de projet ainsi que Fabrice Meslin, DAPE d'Alençon, doivent rencontrer les collègues de Clermont-Est (63) pour étudier le côté opérationnel du dispositif et créer un réseau de référents pour le site d'Alençon.

Point NCAC

Le déploiement de la NCAC est anxiogène. Peu d'agents, qu'ils soient issus de l'indemnisation ou du placement, se sentent immédiatement opérationnels. Si on ajoute à cela les déboires informatiques, force est de constater que le passage d'une convention à une autre ne se fait pas dans les meilleures conditions. Faut-il pour cela engager une procédure d'enquête ou d'expertise via le CHSCT comme le demandaient d'autres organisations ? Le SNU est dubitatif quant à cette méthode qui prendrait des mois avant de donner des résultats. Nous avons préféré demander à la direction de s'engager sur des mesures rapides visant à accompagner le déploiement de la NCAC, précisant en même temps que nous n'hésiterions pas à demander des réunions extraordinaires du CHSCT ou du CE en cas de persistance de problèmes ayant des conséquences néfastes sur les conditions de travail et le service rendu aux usagers. **Nous vous invitons donc à nous faire remonter tous les problèmes et « dommages collatéraux » que vous rencontrerez dans ce contexte de déploiement de la NCAC.**

Point sur les ASC

Cadhoc. Le CE a voté à l'unanimité le déploiement de l'opération Cadhoc via le principe suivant : une liste nominatives des agents présents à l'effectif au 1^{er} octobre va être transmises au prestataire, le groupe chèques déjeuner, afin que les liasses de 100 euros soient transmises directement au domicile de chacune et chacun d'entre nous. La distribution se fera courant novembre sous forme de courrier suivi. L'opération aura un coût logistique de 2000 euros, pris sur le budget de fonctionnement du CE.

Poste ASC. Le secrétaire et le trésorier du CE ont attiré l'attention du bureau du CE puis des élus sur le travail fourni par Christina Daraban qui s'est très rapidement adaptée au poste de travail au service des ASC, qui a intégré avec

professionnalisme et efficacité le réseau des collègues, des prestataires et partenaires (expert-comptable, réseau Proweb CE, prestataires divers en matière d'activités sociales, associatives et culturelles...). Nous tenons à rappeler que du fait de son statut de salariée du groupe Progressis GE, Christina est exclue du champ de distribution des ASC, des chèques restaurant, de la mutuelle d'entreprise etc. Le CE a unanimement décidé l'attribution d'une prime de fin d'année à Christina Daraban, à raison de 1500 euros bruts.

Londres. Un point a été fait sur le déploiement du week-end proposé à Londres en janvier 2015 (sur le budget 2014). Nous vous rappelons que vous avez jusqu'au 16 novembre pour vous inscrire à cette activité collective.

Point OPI et impacts sur l'EID

Les élus sont unanimes pour dénoncer les conditions dans lesquelles ce dispositif a été déployé. En période de congés d'été, par visio ou powerpoint avec des conséquences opérationnelles calamiteuses pour les ELD et les agents au contact du public. Certains agents ont pris connaissance de l'arrivée des éléments déclaratifs à leur prise de poste en EID !! La direction reconnaît un « loupé » et certifie qu'après prise en main de l'outil, le traitement du retour DAL ou de la DPC sera simplifié. N'en doutons pas, même si certains cas particuliers nécessiteront toujours des saisies considérables en matière d'éléments déclaratifs. Nous déplorons l'impact de ces saisies sur le temps d'EID à consacrer au retour à l'emploi, la direction refusant par principe d'augmenter les temps d'EID.

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



Déclaration du SNU-FSU à l'issue de la consultation sur les orientations régionales formation 2015

Comme tous les ans, la direction met en avant dans ses orientations formation la nécessité de décliner des évolutions stratégiques, fussent-elles contradictoires, voire opposées à ce qui était présenté peu de temps avant comme la solution idéale au problème du chômage.

Comme chaque année, la direction met en avant dans ses orientations formation, la nécessité d'anticiper et d'accompagner des évolutions opérationnelles.

Comme si le principe de l'évolution et du changement pour le changement pouvait pallier l'incapacité de Pôle emploi à obtenir les résultats que tout le monde attend : la baisse du chômage.

Nous n'avons aucun pouvoir sur le marché du travail, la création d'emploi ou la fin des destructions d'emploi et cette manie de la direction de faire croire que les évolutions stratégiques et opérationnelles permettront d'améliorer nos résultats est un leurre qui a l'effet collatéral dévastateur d'augmenter chaque fois un peu plus la pression managériale et gestionnaire imposée aux agents, leurs faisant penser également que ce qu'ils faisaient avant ces nouveautés stratégiques était absurde et inefficace.

En plus de nous faire prendre des vessies pour des lanternes, la direction nous demande de donner un avis sur des orientations, par définition susceptibles de changer, notamment pour ce qui concerne l'orientation professionnelle et le déploiement d'un nouveau plan stratégique.

Au-delà de simples orientations formation, ce sont les modalités de déploiement des formations qui nous font attirer votre attention et l'exigence que nous formulons quant à la nécessité de nous mettre à disposition de réelles formations et des outils professionnels adaptés et performants nous permettant de mettre en application les savoirs acquis.

Les cas récents de la NCAC et de la nouvelle version informatique nous incitent à rejeter avec plus de force encore le verbiage indigeste des powerpoints institutionnels.

Tant que la charge de travail augmentera autant que les moyens pour y faire face seront stables ou en baisse, tant que les modes opératoires de déploiement de l'offre de service seront déstructurés par principe et à fréquences régulières, au grès des politiques en place, nous ne pourrons qu'obtenir des résultats statistiques fondamentalement éloignés de la réalité.

Dans un tel contexte, nous ne pouvons qu'émettre un avis défavorable aux orientations formation proposées par la région pour l'exercice 2015.