

Les échos du CE

Réunion du 15 décembre 2014

Mouvements RH

Accord de classification : Le SNU rappelle à la direction que l'accord sur la classification des emplois n'est pas signé (loin s'en faut), il est donc prématuré de le présenter aux collectifs lors des réunions de services. Un temps d'appropriation par les managers est indispensable pour qu'ils puissent informer les collègues au mieux. Si l'accord était mis en œuvre, il aurait des impacts importants sur la carrière et la rémunération des agents. Il serait réducteur de croire qu'il ne s'agit que d'une simple transposition mécanique de grilles de salaires. Au contraire, pour le SNU, l'entretien préalable au repositionnement devra être l'occasion pour chacun de valoriser ses compétences et de les faire reconnaître.

Information Consultation sur le rapport égalité professionnelle 2013

Dossier présenté par D. Decomble

Les membres de la commission travaillent à partir du rapport de situation comparée issu du bilan social. Cette année encore, ce bilan nous a été remis le jour même de la commission, ce qui nuit à la préparation de cette réunion.

L'accord du 18 mars 2011 qui aurait du prendre fin en mars 2014 continue à s'appliquer dans

l'attente de la signature d'un nouvel accord, actuellement en cours de négociation.

L'effectif de Pôle emploi Basse-Normandie est à 78% féminin pour le personnel en CDI et CDD et 100% féminin pour les personnes en contrat aidé.

Malgré l'utilisation de la MRS, 90% des candidatures émanant de femmes, pôle emploi ne peut inverser la tendance. La seule solution serait de rendre nos métiers plus attractifs (valorisation des salaires, évolution de carrière possible...) et d'améliorer l'image de nos métiers sur le marché du travail. Un énorme travail de communication reste à accomplir.

La part des femmes dans la population cadre a augmenté de 2 points passant de 50 à 52%.

Une étude réalisée sur les recrutements en 2013 à des coefficients supérieurs ou égaux à 250 a montré que l'établissement n'avait pas eu de pratique discriminatoire.

En 2013, 305 agents ont bénéficié d'une mesure salariale, 241 étaient des femmes soit 79%, un chiffre en hausse de 4 points.

Les femmes restent largement concernées par le temps partiel, elles représentent 87% des agents qui l'utilisent.

Le SNU demande que l'information sur l'utilisation des CESU continue d'être diffusée.

La possibilité de se faire indemniser une nuit de garde d'enfant en cas de formation sur plusieurs jours n'est pas assez utilisée par les agents du fait de sa complexité, il faudra penser à y remédier si cette action est pérennisée dans le nouvel accord.

Consultation du CE :

Pour : 5 SNU – 1 CFDT

Contre : 3 CGT

Abstention : 0

La CFE/CGC ne prend pas part au vote.

Zoom sur la transparence du marché du travail et sur la diffusion des offres de pôle emploi

Les offres pôle emploi en « manque de candidats » c'est-à-dire créées depuis plus de quinze jours, avec au plus 3 candidatures en cours, déjà diffusées sur notre site et avec une date de suivi supérieure à 3 jours, seront proposées à la multidiffusion sur les sites de nos partenaires, à condition que l'employeur ait donné son accord au préalable et que le partenaire les accepte. A ce jour, la direction n'est pas en mesure de nous donner les critères des sites partenaires (8 sites).

Les coordonnées de l'employeur ne seront pas diffusées et les candidatures reviendront vers pôle emploi pour le traitement.

A la demande des élus de connaître les résultats de l'expérimentation menée sur ce dispositif dans les 2 régions tests, la direction a répondu qu'ils n'étaient pas significatifs ! Nous nous posons donc la question de l'utilité de telles expérimentations...

Il s'agirait simplement d'un échange de bon procédé permettant de toucher un public plus large.

Consultation sur le plan de formation 2015

Cette consultation intervient suite aux débats ayant eu lieu lors des séances précédentes ; Le SNU renouvelle ses alertes sur la nécessité de mettre en place des formations de qualité sur les fonctions d'accueil, insiste sur le manque de formation pour les fonctions support et sur le fait que les besoins individuels intégrés au plan de formation ne le sont qu'à hauteur de 39%.

Néanmoins, le plan de formation 2015 est ambitieux, l'offre de formation est riche et l'université du management est désormais en capacité de proposer son offre de service.

A ce jour, la direction ne peut pas répondre à nos questions sur la mise en place du compte personnel de formation (CPF).

Consultation du CE :

Pour : 2 CFE-CGC et 1 CFDT

Contre : 0

Abstention : 5 SNU – 3 CGT

Information dans le cadre de la consultation sur les équipes dédiées entreprise

Comme nous vous le présentions dans le compte-rendu du mois dernier, l'établissement a décidé la mise en place d'équipes dédiées à

la relation entreprise dans chaque agence.

Suite au groupe de travail, il a été décidé que les équipes seront constituées de 1 à 6 conseillers placement en fonction de la taille du site.

Le bon fonctionnement de cette organisation repose également sur la mise en place d'une communication efficace entre conseillers à dominante Demande et les conseillers à dominante Entreprises. Plusieurs possibilités issues des expérimentations sont proposées par la direction.

Les champs d'intervention des A2S, de la force de prospection et de DSO ne changent pas, mais il faudra coordonner les activités de chacun avec celles des équipes dédiées qui restent les interlocuteurs locaux privilégiés de l'entreprise. Charge aux REP et chefs de service de se mettre d'accord !

Le déploiement aura lieu en 2 temps :

Mars 2015 : agglo de Caen, Coutances, Granville, Vire, Falaise, Lisieux, Honfleur, Mortagne, L'Aigle, Argentan, Flers.

Juin 2015 : agglo de Cherbourg, Saint-Lô/Carentan, Avranches, Bayeux et Alençon.

Pour aider à la réflexion sur ce dossier, l'ensemble des élus aurait aimé connaître le résultat de l'expérimentation TPE menée par les agences de Caen Est et Bayeux. Cette expérimentation n'a pas été suivie d'un déploiement, ce qui pourrait nous laisser croire qu'elle a été un échec. Elle n'a pas donné lieu à un bilan utilisable à ce jour. C'est dommage...

Fonctionnement du CE et des Activités sociales et Culturelles

Bilan 2014 : Le bilan prévisionnel a été présenté aux élus et il sera finalisé par le cabinet FIDORG début 2015 pour approbation. En grande partie le budget a été respecté sauf pour les dotations enfants qui a connu un léger dépassement. Une proposition de budget 2015 a été faite par le trésorier du CE et a été acceptée à l'unanimité. Néanmoins au vu du dépassement du budget « dotation enfant », les modalités de répartition doivent être revues. Le SNU a fait une proposition de budget dès octobre en tenant compte de ces nouvelles données. Les autres OS pouvaient préparer et proposer des hypothèses alternatives. Rien n'a été proposé à ce jour, rien n'avait été non plus proposé lors de la précédente réunion ce qui met en péril le projet porté par le SNU d'un déploiement dès le début de l'année des ASC 2015. Il semble donc confirmé que l'art de la critique soit plus aisé que celui de la force de proposition.

Le Président de la commission ASC nous a présenté un récapitulatif des activités collectives réalisées. 51 ont été organisées (sans compter les festivités de fin d'année et le voyage à Londres) elles ont concerné 175 agents et leurs ayants droits soit 14% de l'effectif régional.

Information sur le bilan de la campagne EPA 2014

98% des EPA ont été réalisés, 1% de refus (soit 10 agents).

- 133 souhaits de mobilité professionnelle
- 25 souhaits d'élargissement d'activité
- 44 souhaits de mobilité inter-régionale
- 35 souhaits de mobilité intra-régionale

- 22 départs en retraite dont 6 ont déjà été anticipés.

Ces chiffres provoquent notre étonnement quant à leur faible importance et nous amènent à nous interroger sur la modalité d'expression et de validation de ces souhaits.

Point sur la campagne de promotion

La direction nous présente, une fois de plus, les critères étudiés dans le cadre de la campagne de promotion. Nous vous rappelons qu'une communication de la décision prise par votre ELD doit vous être faite avant le 31 décembre 2014 que vous soyez promu ou non. Vous êtes en droit de l'exiger.

Information sur la mise en place d'un test « modulation des horaires d'ouverture des agences au regard de leur fréquentation ».

Suite à l'observation des flux à l'agence de référence d'Aubusson (Creuse – 3716 hab. – 359 DE cat. A, B et C en juin 2014), la direction a déduit que les agences subissaient des pics de flux. Forte de ce constat la direction Pôle-emploi Basse-Normandie a décidé de

tester la modulation des horaires d'ouverture au public en définissant de nouvelles modalités horaires : Les agences tests (Argentan, Caen-Ouest et Granville) seront ouvertes au flux spontané de 8h30 à 12h30 et seuls les DE convoqués seront reçus l'après-midi (GPF, EID, RDV Indus...) sur des plages de 12h30 à 17h00.

L'objectif attendu serait de garantir aux conseillers des plages de travail ou de rendez-vous plus calmes, l'objectif sous tendu serait aussi d'inciter les DE à utiliser les services à distance.

Devant l'incompréhension des élus face à l'aberration de cette proposition, la direction répond qu'il ne s'agit là que d'un test, que rien n'est décidé et qu'en fonction du résultat des enquêtes de satisfaction des usagers un retour en arrière serait possible.

En cette période de forte hausse du chômage, il paraît absurde de limiter l'accès des usagers à nos services, cela ne créera qu'incompréhension et agressivité de la part de nos publics.

Que devient notre mission de service public ?

Quand ferons nous plus pour ceux qui en ont simplement besoin ?

Vos représentants du SNU ont exprimé leur incompréhension au directeur régional. En effet, la direction multiplie les tests, expérimentations, observations et autres chantiers « novateurs », faisant tout et son contraire d'une année sur l'autre présentant à chaque fois une pseudo nouveauté ressortie des placards comme un potentiel miracle organisationnel. L'effet sur le chômage étant à chaque fois celui que l'on sait, cette attitude relève plus de « l'énergie du désespoir » et du mouvement pour le mouvement que d'une véritable confiance en ce qui est déployé.

Le SNU-FSU a exigé, eu égard aux conséquences à prévoir sur l'organisation du travail, la sécurité, les conditions de travail et les potentielles réactions hostiles des usagers, la consultation du CE et du CHSCT en amont de l'éventuel déploiement de ce dispositif test. La CGT a suivi cette demande du SNU.

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, Nathan Ursin, Yvonne Vincent