05.62.16.78.06 / 06.34.45.36.96
syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr

CE de février :
Plan stratégique 2015/2018
ASC et entretien professionnel

C.E

EN BREF :

- **Le SNU a dénoncé la pratique régulière au 3949 (ou tierce personne) de modifier des RDV pris par des conseiller-e-s vers d'autres plages disponibles au planning.** Cette pratique pose problème quand le RDV est décalé sur des horaires hors plages fixes car il ne tient pas compte soit de la planification autre des conseiller-e-s (accueil, EID…) soit de la marge de manœuvre des agent-es. La direction s'est dite très étonnée par ces pratiques. Pour elle, il ne devrait pas être possible de modifier les RDV sauf si une plage horaire clairement destinée à ça au planning ouvrait cette possibilité. Nous espérons une communication rapide pour que cette pratique cesse.

- **PMSMP (Immersion professionnelle) : Le SNU a dénoncé la lourdeur excessive de la nouvelle procédure liée à la remise d'une convention de PMSMP,** en particulier l'obligation de contacter l'employeur par téléphone pour fixer la période et les heures, ainsi que la lourdeur de remplir le CERFA. La direction entend notre demande et va réviser les consignes peut être excessives de prudence donnée lors du déploiement. Le SNU comprend la nécessaire prudence d'une procédure permettant de mettre une personne en stage gratuit sur une période pouvant aller jusqu'à deux mois, pour autant, nous espérons une communication rapide de l'établissement pour assouplir la procédure.

- **La direction travaille sur les principaux motifs d'agression.** Le second motif est lié aux procédures de radiation. La direction s'étonne en particulier qu'une GL puisse partir lorsqu'un DE a pris la peine de contacter l'agence pour informer de son absence. Elle réfléchit à une procédure visant à bloquer l'envoi de GL dans ce cas.

- **Le SNU intervient systématiquement en faveur des agent-e-s publics**, tant au national qu'en région : la direction a annoncé hier que les lauréats de niveau III seraient promus sur place dés Mars. Nous attendons encore la promotion de nos collègues promus en niveau IVA

Budget des activités sociales et culturelles 2015 :

Budget des ASC : Vos prestations sont votées pour l'année 2015. Le SNU, au sein de la commission des ASC s'est battu pour conserver coute que coute l'aide aux enfants de – de 3 ans qui était menacé par l'ensemble des organisations syndicales (sauf CGT et SUD). Nous avons donc fait le nécessaire pour construire un budget commun avec la CFDT afin de contrecarrer le projet initial de la CGC, FO et l'UNSA qui visait à réduire l'ensemble des prestations existantes en refusant d'intégrer le reliquat de 2014 (300 000 €) pour le redistribuer sous forme de chèques vacances au personnel. Le SNU, attaché aux valeurs de redistribution selon les revenus a donc réussi à trouver un consensus avec ses partenaires, et à créer les conditions d'un budget équilibré pour le personnel.
En revanche, nous regrettons les conditions de déploiement des prestations 2014. En effet, si les colonies de vacances (Février 2015 et été 2015) sont sollicitées par le personnel, elles restent sous utilisées. Pire : la commission a travaillé à la mise en place de voyages subventionnés pour 2015. Seul le voyage en Angleterre a fait le plein, la proposition de week-end en Aquitaine a dû être annulée ainsi que le

✆05.62.16.78.06 / 06.34.45.36.96
syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr

séjour au Sri Lanka, faute d'inscrits. **Cela représente une perte sèche de 11 735 € pour le CE !!!** Nous interrogeons le bureau du CE (UNSA, CFDT, FO et CGC) sur cette perte. En revanche, le SNU a constaté la forte charge de travail pesant sur la salariée détachée au CE et a plaidé pour que le renfort d'une personne puisse venir alléger cette charge. **Un poste sera donc ouvert pour être détaché au CE jusqu'en décembre 2015. Avis aux amatrices/amateurs.**

Plan stratégique 2015-2018 de Pôle Emploi : ATTENTION DANGER !

En attendant la déclinaison locale de l'organisation en Midi Pyrénées en Mars, la direction a présenté hier le plan stratégique 2015/2018 issu de la dernière convention tripartite. Ce plan, prévu sur 4 ans, est tourné vers deux objectifs majeurs : accélérer le retour ou l'accès à l'emploi, et améliorer la satisfaction des entreprises et des demandeurs d'emploi.

Pour cela, 5 axes sont définis :

- **Commencer plus vite le parcours du demandeur d'emploi :** une réflexion est menée pour sécuriser l'inscription en refondant l'EID (autour de 3 risques : - La vérification de l'identité – l'acquisition automatique des données – la complétude du dossier) et traiter la demande d'allocation EN LIGNE avant de proposer un entretien de diagnostic et en faisant entrer le demandeur en parcours dés 2 mois (alors que les chantiers sur la personnalisation ne sont pas terminés…).

- **Mieux accompagner les transitions professionnelles :** Fin des jalons obligatoires au 4° et 9 ° mois. Le diagnostic sera renforcé (par quels moyens ?) La formation sera plébiscitée (en 2014, 9700 DE ont été formés par pôle Emploi. 25000 si l'on rajoute les financements région et les OPCA). L'établissement compte sur le financement du CPF (compte personnel de formation) pour augmenter le volume de formations et sur l'accroissement des formations en alternance.

- **Devenir l'interlocuteur de confiance des entreprises pour leur recrutement :** grâce aux conseillers dédiés entreprise, dont nous allons observer l'efficacité avec beaucoup d'attention, vu le nombre important d'alertes que le SNU a émis lors des consultations sur ce sujet.

- **Etre au rendez vous de la révolution digitale :** Pôle emploi veut développer « **l'emploi store** ». En clair, les DE pourront s'auto prescrire un accompagnement directement en activ'emploi sans passer par l'avis des conseillers, ce qui est extrêmement grave à notre sens. Pôle emploi souhaite développer les « **news services** » en hébergeant des actions innovantes créées par des start'up. L'argument officiel sur ce dernier point, c'est de dire que si des nouveautés sont intéressantes pour les demandeurs d'emploi, mieux vaut les accueillir via pôle-emploi.fr afin de les rendre gratuites, plutôt que de laisser se développer des services payants afin de garantir une égalité d'accès à l'information. Le SNU entend parfaitement cet argument, mais nous espérons que notre institution saura rester, elle aussi, innovante dans ses process. Sinon, notre expertise légitime sur l'accès à l'emploi serait remise en cause. Nous ne voulons pas devenir de simples opérateurs.

05.62.16.78.06 / 06.34.45.36.96
syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr

- De même, permettre l'accès à des **MOOC** (en anglais *massive open online course*, **MOOC** = accès massif à des formations en ligne) via le site pole-emploi.fr pose la question de la qualification acquise et de la plus value pour les demandeurs d'emploi.

- **Simplifier la vie des demandeurs d'emploi et des entreprises** : simplification du dépôt d'offres en ligne et un « assouplissement » du ROME en faveur d'une approche des métiers à pourvoir par les biais des compétences. Nous précisons içi que l'approche par compétences peut nuire à la valorisation des savoirs faire et des apprentissages nécessaire dans de nombreux emplois. Un autre aspect, c'est la simplification d'une partie de nos procédures. Autant le dire de suite, le SNU est très méfiant dés que l'on parle de simplification. Non seulement la simplification a souvent pour but de dévaloriser la compétence des conseillers, mais encore il faut bien avouer que simplifier, c'est souvent … rendre plus complexe. Exemple : la NCAC, PMSMP, CPF… Enfin sur ce point, **l'établissement veut redéployer 2000 ETP supplémentaires** vers l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cette fois les structures ne seraient pas visées. Les redéploiements sont espérés suite à des gains de temps liés au nouvel EID, à l'adaptation de l'accueil et la restriction des horaires d'ouverture au public, à l'externalisation de certains traitements (3949, particulièrement la file inscription) et au déploiement d'activ'emploi.

Entretien professionnel arrive. A ne pas confondre avec l'entretien professionnel Annuel

Cet entretien porte sur les « perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ». Il doit être proposé tous les 2 ans mais n'est pas obligatoire. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel « fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ». Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années d'au moins 2 des 3 éléments suivants : Suivi au moins une action de formation; Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ; Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

<u>En résumé :</u>

L'EPA reste inchangé sauf les parties consacrées aux évolutions à moyen terme.
La campagne EPA démarre le 1er avril et finit le 31 aout. La campagne EP (entretien professionnel) aura le même timing.
L'EP concerne les collègues ayant 2 ans d'ancienneté à minima, privés ou publics (mais pour ces derniers il faut attendre le décret). La proposition est faite par courriel, 15 jours avant sans temps de préparation.
Cet entretien n'est pas obligatoire, le refus n'est pas sanctionnable ni opposable.
Le support sera sur SIRH comme l'EPA
A contrario de l'EPA, l'EP est fait par le manager, l'agent-e le modifie faisant « la validation » sans repasser par le manager et est lisible et visible par la RH
Le délai de 6 ans court à partir de la réalisation du premier EP. Si on ne veut pas faire un EP en 2015, la direction le re-proposera en 2016 ; sinon le prochain EP sera en 2017.
Pôle Emploi est soumis aux certifications sur la progression salariale. La DG sortira une note qui précisera le périmètre : les 19.2, coefficient, primes. Voir le décret pour les agent-es public.
Il reste à trouver une articulation avec le protocole de réintégration déjà existant pour les absences de longues durée où des intervenant-es extérieur-es peuvent intervenir et ce piloté pour la CTST.