

COMPTE RENDU DU CE DU 26 Mars 2015

Point 1/Approbation des procès verbaux :

- ✓ Approbation des PV des 18 décembre et 22 janvier à l'unanimité

Point 2/Information sur l'université du Management :

- ✓ L'offre de service concerne 6200 managers et porte sur 4 dispositifs (les Essentiels et Sur mesure, les Plans d'Accompagnement Managériaux, le Coaching et enfin Anim 'Managers.
- ✓ La pédagogie est propre à l'Université du Management. Elle est tirée de l'expérience des managers et favorise l'échange et la coopération.

Point 3/Information en vue de la consultation sur le Bilan Social :

- ✓ Nous avons préparé ce CE avec un document incomplet (sommaire non finalisé, des tableaux vides, des données sur la seule année 2014, la moitié du document manquant et remis sur table...)
- ✓ Finalement cette partie de CE s'est très mal passée entre les organisations syndicales et la DR. Après une suspension de séance à la demande d'une OS, nous avons à l'unanimité demandé expressément à la DR que les chiffres de 2012 et 2013 apparaissent dans ce bilan comme le prévoit l'article L2323-70 du code du travail « *Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.* ». sans quoi les OS en tireraient les conséquences.

Point 4/Information sur Internet invité :

- ✓ Il s'agit d'un déploiement d'un service Internet en LAN ou WIFI pour les partenaires ou prestataires qui viennent en agence. Il y aura donc une borne WIFI installée au plafond de l'accueil. Le code d'accès sera disponible auprès des CLI.
 - LA DR nous rappelle bien qu'il s'agit donc bien d'un accès WIFI pour les partenaires et non pour Smartphones et autres tablettes des agents.

Point 5/ Information en vue de la consultation sur le Règlement intérieur de Pôle emploi:

- ✓ En préambule, il faut savoir que ce RI qui compte 16 articles est passé au vote en CCE pour un résultat sans appel : **toutes les organisations syndicales ont voté contre !**
 - **Intervention SNU :** Nous souhaitons avoir des explications quant à une phrase dans l'article 10 « *toute personne travaillant au sein de Pôle emploi à quelque titre que ce soit doit porter une tenue vestimentaire décente, propre et correcte*»
 - DR : Sur la tenue pour le moment c'est vague. Ce qui pourra être porté ou pas se verra précisé sans doute suite à des jurisprudences face aux différents contentieux qu'il pourrait y avoir.
 - **Intervention SNU :** Nous souhaitons avoir des explications quant à une phrase dans l'article 2 « *Il incombe à chaque agent de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail*»

- DR : Cela rend les collaborateurs acteurs sur des alertes par rapport à des collègues, sans bien entendu que cela n'enlève aux prérogatives de l'employeur sur la sécurité au travail.
- **Intervention SNU** : Globalement au SNU, nous trouvons que ce règlement intérieur c'est beaucoup (trop) de devoirs pour le salarié et pas beaucoup d'obligation pour l'employeur. Finalement, ce RI est essentiellement un copier/coller du code du travail que les collègues pour la plupart connaissent déjà.
- DR : Nous sommes d'accord avec vous, ça ressemble plus à des devoirs qu'à des droits, mais ce RI représente également une garantie pour tous.

Point 6:/Point d'étape sur l'accompagnement des agences(AA) :

- ✓ Ce point a été mis à l'ordre du jour suite à plusieurs demandes du SNU.
- ✓ Finalement nous avons un document sur table (3 feuillets) qui rappelle les apports de la démarche, les généralités, l'analyse et le suivi des plans d'action et les résultats obtenus.
- ✓ Le bilan ne concerne que les 5 agences qui ont à la fois débuté et fini l'accompagnement sur l'année 2014 : St Sever, Louviers, Le Havre Ville Haute, Cauchoise et Forges.
- ✓ Fin mars 70% des agences auront initié la démarche.
 - **Intervention SNU** : Le questionnaire sur l'autodiagnostic des conseillers résulte-t-il de l'accompagnement des agences ? Aussi nous voulions vous informer qu'au moins sur une agence, ce qui n'avait pas pu être mis en place par la porte via l'action 89 (à savoir l'accueil unique le mercredi après midi) est rentré par la fenêtre avec l'accompagnement des agences.
 - DR : Oui le questionnaire est issu de l'AA. Il est soumis aux collègues au démarrage, à la fin et ensuite 2 mois après la fin d'accompagnement. Nous ferons régulièrement des points d'étapes, le prochain sans doute en juillet.
 - **Par contre pas de réaction de la DR quant à la référence sur l'action 89 et l'accueil unique du mercredi.**

Point 7:/Information sur le Moteur d'Analyse du Dossier Unique (MADU):

- ✓ L'objectif est de simplifier la DPC et de la limiter.
- ✓ Dans un premier temps MADU va assister le conseiller-e dans la détermination des pièces nécessaires à la complétude de la demande d'allocation afin d'obtenir une demande recevable et complète.
- ✓ MADU produira automatiquement, à la demande du conseiller-e et sur la base des éléments saisis relatifs à la demande d'allocation, une proposition de liste des pièces nécessaires à la complétude du dossier.
- ✓ A l'horizon 2016/2017 MADU assistera le DE qui complètera lui-même sa demande d'allocation en ligne.
 - DR : c'est un enjeu important pour nous dans la mesure où nous avons multiplié par 3 notre nombre DPC l'an dernier. Cet outil permet de sécuriser la DPC qui ne semblait pas fiable aux conseillers.

Point 8:/Point sur les Ressources Humaines :

- ✓ Tous les mois nous avons un tableau « modèle de charge OPERA » qui détermine notamment les écarts à la cible en ETP des agences.
 - **Intervention SNU** : A chaque fois que l'on vous demande des explications sur des écarts trop importants concernant certaines agences, vous nous répondez que le déséquilibre est ponctuel. Nous pouvons vous citer au moins 4 agences depuis le mois de décembre qui sont en déficit régulièrement d'un nombre important d'agents (Cauchoise -4.1 ETP, Maromme, Quevilly, Souday) alors que d'autres sont en excédent d'agents (St Sever +6.5 ETP par exemple). Sans vouloir stigmatiser une agence plutôt qu'une autre, pouvez-vous remédier au problème et nous expliquer comment cela se fait dans la mesure où certains postes disparaissent sur la BDE concernant des agences en déficit ? (Exemple Cauchoise par 2 fois)

- DR : L'écart à la cible sur OPERA ne reflète pas la réalité du terrain. Lorsqu'on enlève les mandats syndicaux, les missions etc, il ne reste plus 6,5 ETP supplémentaire sur St Sever par exemple. Ensuite il faut savoir que notre région est en surconsommation de 100,8 ETP à la fin de l'année 2014. Dans ce sens, nous ne pouvons pas recruter de nouveau CDI. Nous essayons lors de mouvements internes de rééquilibrer les forces en présence. Si les postes ont été retiré sur Cauchoise par exemple, c'est qu'il n'y avait personne en interne qui s'était positionné (en clair pas de CDI mais juste que des CDD).
 - **Intervention SNU** : Nous pouvons vous citer au moins un agent qui est en CDI et qui a postulé sur Cauchoise.
 - DR : Il faudra nous donner le nom de la personne afin que l'on fasse une enquête.
- ✓ Information sur le dispositif de détection de potentiels :
- LA DR met en place, comme cela se fait depuis un certain temps dans d'autres régions, une détection des potentiels. Il y a donc 3 niveaux de détection dont 2 à la main de la DR :
 - Pour passer de conseiller à REP (main DR)
 - Pour passer de REP à DAPE (main DR)
 - Pour passer cadre intermédiaire ou supérieur (à la main de la DG)
 - Au niveau régional, 3 sources seront retenues : l'EPA, la BDE et enfin la vision du N+1.
 - Un entretien (après dossier) est prévu avec une personne du comité de carrière (DT, DR adjoint + DRH) + une personne de l'encadrement de proximité qui sera formée à ce type d'entretien.
 - Le but est de constituer un « petit vivier » de personnes qui souhaitent évoluer à des niveaux supérieurs.
 - **Intervention SNU** : Que se passe-t-il si la personne a émis le souhait d'évoluer lors de son EPA, qu'elle postule en BDE, qu'elle a retourné son dossier mais que l'entretien avec le comité de carrière est négatif ? Il lui reste alors la corde ou le gaz ?
 - DR : Un « refus » n'est pas définitif. La personne peut ne pas être prête à un instant T et l'être plus tard.
 - **Intervention SNU** : Est-ce que les REP vont être informé sur la détection de potentiel dans le cadre de l'EPA (dont la campagne démarre au 1^{er} avril) afin de pouvoir répondre aux sollicitations des conseiller-es ?
 - DR : Nous allons vérifier que l'information a bien été transmise à tous.

Point 9/ Informations sur la marché générale de Pôle emploi Haute-Normandie :

➤ Actualité Nationale :

- ✓ Dans le cadre de la politique de la ville : il y a un redécoupage des zones, de nouveaux arrêtés préfectoraux, il faudra consacrer plus de CUI en direction des jeunes en difficultés. Il y a une convention nationale qui permettra à des jeunes (environ 1000 au national) de faire leur service civique à Pôle emploi.

➤ Actualité Régionale :

- ✓ Les missions locales : T Lermele fera un point avec le président des ML fin avril pour aboutir aux signatures des accords locaux. Notre DR nous fait part d'un bon climat entre PE et la ML dans notre région.
- ✓ Il y a un nouveau tableau de bord de résultats. Plus synthétique, n'apparaissent que les indicateurs de suivi de la convention tripartite.
 - Intervention SNU : Comment a-t-on fait un bond depuis le mois dernier de près de 20% (pour passer à 100%) de taux de satisfaction pour ICT8 (Indicateur IQL IFI RAC) alors que notre région était très mal « embarquée » pour ce taux ?
 - DR : Le taux ne reflète pas la qualité de traitement. Nous avons une problématique de méthode. Pour être honnête, pour le mois dernier, nous n'avons pas contrôlé les ouvertures de droits. Nous essayons de gagner 1 ou 2 mois pour mettre en place des

mesures de contrôle uniformes sur le territoire. Ainsi, à l'heure actuelle nous avons 40 contrôleurs. Nous allons « accréditer » 12 d'entre eux (qui vont donc être formé de manière uniforme) et qui ensuite formeront le reste des 40 afin que le contrôle se fasse de la même façon partout. Outre cette uniformisation des pratiques, nous poursuivons les journées d'évaluation, les journées thématiques, + le guide indem V2 qui va paraître.

- ✓ Dans le cadre du redécoupage du bassin de Rouen concernant essentiellement Cauchoise et Darnétal :
 - L'information sera donnée en CHSCT le 31 mars. Suite à cela, l'information sera donnée dans les agences concernées dès le 2 avril par la DT Caroline Bacchini qui se déplacera dans ces 2 agences le matin et l'après midi. **Ces 2 agences seront pour le coup fermées toutes les 2 la journée du 2 avril.** Les agents auront le même support synthétique, la même information. La semaine d'après, une information sera donnée à l'agence de Maromme dont l'impact est bien moindre (l'agence récupère 50 DE de Montigny).
 - La DR a bien conscience que la communication est très importante, d'où la décision tardive de la fermeture des agences.
- ✓ Schéma de gouvernance : l'organisation en région sera le miroir de ce qui existe au national. C'est-à-dire que c'est le comité de direction qui décide et les DT (plus le directeur de la plateforme) qui piloteront les projets. Dans ce sens, Mme Bacchini sera en charge du nouveau parcours des DE, M Slimani s'occupera de l'organisation et efficacité, M Damiani la simplification DE/entreprises, et enfin M Jahier du programme digital. Pour administrer les projets, les DT pourront s'appuyer sur la DSRE qui sera l'interface entre le national et le régional. Les DT feront certainement appel ultérieurement à des groupes de travail constitués de conseillers et REP. La validation se fera par le comité de direction « en toute transparence » (nom des retenus sur l'intranet).
- ✓ Point sur le télétravail : démarrage au 9 mars. Pour le moment pas beaucoup de recul sur la chose à part que la DR a reçu des courriels spontanés pour dire que « tout va bien ». La DR reste « vigilante » car c'est sur la durée dans ce type d'activité que les problèmes peuvent survenir.
- ✓ Point sur conseillers dédiés à la relation entreprise : Les 3 personnes de Fécamp, les 2 de Forges et les 6 d'Evreux sont bien planifiées pour un démarrage au 30 mars (ce ne sont que des volontaires qui ont été choisis). On fera donc un point ultérieurement.

Point 10:Commission des œuvres sociales : Etudes des dossiers de demandes d'aide...

- ✓ Comme tous les mois, votes à l'unanimité des élus selon les préconisations de la commission.

Prochain CE le 23 avril 2015.

Votre contact pour ce CE: Myriam Ziati - Nicolas BOISSY

Le SNU Pôle Emploi FSU Haute-Normandie

Imm. Le Floral. 90 avenue de Caen 76100 Rouen

Syndicat.SNU-HNormandie@pole-emploi.fr

<http://www.snutefifsu.fr/regions/snu-pole-emploi-haute-normandie/>

Le Service Public? Une idée d'avenir!