

Les échos du CE

Réunion du 24 septembre 2015

Activité RH

Concernant la dernière diffusion de postes, les nombreux postes en prévisibles correspondent à des postes non encore libérés ou susceptibles de l'être ou à des futurs départs en retraite.

Les recrutements des services civiques sont en cours et les entretiens sont réalisés sur les sites par les DAPE. Les prises de postes sont prévues au 1^{er} novembre.

Consultation sur les ponts et jours mobiles 2016

Proposition de l'établissement de fermer pour 3 jours de pont en 2016 :

- Vendredi 6 mai
- Vendredi 15 juillet
- Lundi 31 octobre

Les agents bénéficieront donc 2 jours mobiles.

Vote POUR à l'unanimité

Bilan provisoire formation 2015.

Les objectifs quantitatifs et le taux de réalisation du plan sont très corrects. Cependant, l'aspect qualitatif est loin d'être satisfaisant : CEP, l'appréciation des conseillers est très variable d'un groupe à l'autre ; la Direction explique que cela peut être dû à la différence d'appropriation des formateurs et lié à la méthode pédagogique utilisée (pédagogie inversée) ; il y a eu aussi de nombreux pro-

blèmes informatiques. De plus, il y a des soucis d'articulations entre la formation et la mise en œuvre sur site sont quasi systématiquement constatés. La Direction va mettre en place en 2016 un guide d'accompagnement qui devrait permettre de faire du lien entre les différents acteurs : stagiaires, managers, tuteurs, RRA et formateurs. Nous demandons à connaître le taux de réponses aux questionnaires d'évaluations afin d'avoir une vision plus objective de la satisfaction des stagiaires.

Concernant, la formation Neptune 2 : l'appropriation est loin d'être parfaite... La Direction va étudier une possibilité d'action complémentaire.

FRG, toujours des problèmes au retour dans les agences. Ne parlons pas des du CPF : 0 demande... et encore moins des demandes de formation des agents remontées lors des EPA... Ceci sera abordé lors du prochain CE en octobre.

Information en vue d'une consultation sur le projet d'avenant n°2 au plan de formation

Le nombre de jours de formation par agent passe de 9,5 à 11,3 jours en moyenne.

Nous alertons à nouveau sur les difficultés rencontrés par les agents pour assimiler toujours et toujours plus de changements !!!

Risques de saturations et de perte de sens !!!

Préparez-vous à repartir en formation pour NPDE :

- 3 jours pour les conseillers placement et GDD.
- 1 jour pour les conseillers PAG et chargé d'accueil et CUI/CDD
- 4 jours pour les RRA et pour les conseillers concernés par la double compétence.

A noter que les formations doivent démarrer en novembre alors que le déploiement aura lieu le 22 février 2016. Comment sera géré l'écart de temps entre la formation et la mise en œuvre ?

Un nouveau module national sur la lutte contre les discriminations et pour la promotion de la diversité est prévu pour les référents discriminations des sites. La direction est très évasive quand il s'agit d'expliquer ce qui correspond à la promotion de la diversité.

Un module « renforcer l'égalité et accompagner la mixité des emplois » est prévu pour un groupe de 12 stagiaires (agents en dispositif intensif jeunes et en accompagnement global). Il s'agit d'une recommandation du FSE.

Emploi Store : prise en compte de la demande de formation pour les fonctions supports.

Emplois civiques : une formation spécifique est prévue (module en cours d'ingénierie) avec une

journée d'accueil et un tuteur volontaire identifié.

Contrats d'apprentissages : il est prévu 2 jours sur le module accueil avec les CDD (incluant les principes déontologiques de Pôle Emploi).

Mise en œuvre du regroupement Pôle emploi Basse et Haute-Normandie

La direction refuse de consulter le CE et le CHSCT au sujet du principe de cette fusion qui impacte pourtant fortement l'organisation de Pôle emploi et les conditions de travail. Comment expliquer alors que la direction consulte le CE au sujet du règlement intérieur de Pôle emploi qui est un document national impossible à modifier en région ?

La direction ne souhaite consulter le CE qu'au sujet des modalités de déploiement de cette région unique. Les élus du CE ont unanimement affirmé qu'ils ne seraient pas en capacité d'émettre un avis à ce sujet tant que les élus du CHSCT n'auront pas émis un avis susceptible de les éclairer.

Pour synthétiser la présentation de ce dossier faite par Mme Chong-Wa Numéric, Directrice Régionale préfiguratrice PE Normandie, nous dirons que *"l'humain est au cœur du dispositif, le projet présenté est un projet dans la durée, il n'y a pas de doublons et il n'y en aura pas car nous avons besoin de chacun à son poste, quelle que soit sa localisation. La qualité de*

vie au travail est un élément essentiel du déploiement de ce rapprochement des régions qui permettra à PE Normandie d'optimiser la performance." Il ne s'agit donc aucunement de saisir l'aubaine de la fusion des régions décidée par l'État pour faire du gain de productivité, supprimer des postes en structure et envisager d'atteindre l'objectif de la DG de réaffecter 2000 postes vers le réseau.

La DR préfiguratrice nous a tout de même indiqué que, partant d'un effectif global de 2500 agents, nous resterions à 2500 agents, libre à la direction de décider du redéploiement de tout poste libéré, sachant qu'il n'y aura pas de mobilité géographique forcée. Ce à quoi le SNU-FSU ajoute que rien n'empêche la mobilité professionnelle, fût-elle contrainte ou choisie, comme l'ont vécu, à titre d'exemple, les collègues du SAE ou certains managers, au moment de la fusion ANPE/ASSEDIC.

Les agents de la DR n'ont donc aucun souci à se faire au sujet de ce « projet dans la durée » qui leur permettra de garder leurs fonctions et attributions !

Consultation sur le règlement intérieur de Pôle emploi

La Direction consulte le Comité d'Établissement sur le règlement intérieur alors que celui-ci est non amendable et déjà voté au CCE.

L'ensemble des élus-es refusent de participer au vote

Activités sociales et culturelles

La mise en place d'une dotation exceptionnelle "agent" à l'occasion de la fin d'année est actée au vu des prévisions de reliquat budgétaire. Son montant sera fixé au prochain CE du mois d'octobre. Cette dotation exceptionnelle prend en compte les effectifs présents au 1^{er} octobre.

Pour info, l'envoi des factures pour demande de remboursement devra être effectué avant le 15 décembre et la demande en ligne au plus tard le 30/11/15 en raison de la nécessité de clore l'exercice budgétaire et de passer la main à PE Normandie. Le SNU-FSU, aux commandes du CE PEBN depuis 2006 espère vivement que, quelle que soit l'organisation qui prendra en charge le CE par la suite, une gestion aussi saine et transparente que la sienne soit et reste un impératif incontournable.

Point d'étape sur l'organisation du bassin de Caen

La livraison de l'agence de Caen Sud est prévue en juin 2016.

Les Directeurs d'Agence vont devoir exprimer leurs vœux avant fin septembre et les postes restant seront diffusés dans la BDE. (Soit 4 agences, 4 DAPE, 4 DAPE Adjoints).

Le mouvement des REP et des RRA est prévu pour janvier 2016. Les agents pourront exprimer leurs vœux dès le début mars.

Réunion extraordinaire du 21 septembre 2015

Modalités de déploiement de l'accord relatif à la classification.

Préambule

Une fois de plus, la CFDT, sous couvert de ne parler que des modalités de déploiement de l'accord de classification, a fait l'éloge du dit accord, n'hésitant pas, d'ailleurs, à travestir la réalité, n'hésitant pas non plus à demander à la direction des aménagements aux principes pourtant écrits dans l'accord signé par la même CFDT !

Pardonnons toutefois les représentants de cette organisation. Quand ils demandent en séance à la direction ce qu'elle entend par le métier de « chargé d'accueil », cela veut dire qu'ils n'ont pas lu le dossier ou pire, qu'ils ne l'ont pas compris.

Seule la vérité compte et les agents qui ont déjà utilisé la grille de repositionnement que nous leur avons transmise savent à quoi s'en tenir.

Le SNU-FSU a voté contre les modalités de déploiement de l'accord en expliquant son vote par les éléments ci-dessous :

Le SNU-FSU a dénoncé un accord au rabais pour ce qui concerne aussi bien les aspects métier que pour ce qui concerne le leurre d'une reconnaissance de carrière et celui d'une reconnaissance financière des efforts consentis par tous les agents depuis la création de Pôle emploi.

La mise en œuvre de cet accord tel qu'envisagée par la direction ne prend pas en considération les préconisations essentielles formulée dans le rapport d'expertise élaboré par SECAFI.

L'ambiguïté règne et va continuer à régner autour de cette classification.

Pour de nombreux agents, le rattachement à un métier et le reclassement sur la grille de classification vont générer des frustrations et vont consister à faire l'inventaire des compétences non reconnues qui seront mises au placard.

Pour beaucoup de managers, il va s'agir d'expliquer qu'ils ne sont pas responsables de l'officialisation de tout un ensemble de désillusions.

Ce mode opératoire retenu par la direction consiste à mettre de l'huile sur le feu.

Pôle emploi n'a pas besoin de cela.

Le SNU-FSU ne peut que s'y opposer.

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