

# Les échos du CE

## Réunion du 22 octobre 2015

### Activité RH

Pôle emploi Basse Normandie a vu ce mois-ci l'entrée de 13 collègues en CDI (titularisations, mutations inter région et réintégrations) et de 34 collègues en CDD.

Correspondants formation départementaux : La mission des correspondants formation en DT s'arrêtera au 31/12/2015. La convention avec le conseil régional, et donc le financement de leur poste, a pris fin, seul le poste financé en DR est reconduit.

Equipe contrôle de la recherche d'emploi (CRE) : l'appel à volontariat est clos. Il s'agit là aussi d'une mission, nous alertons donc la direction sur la vigilance à avoir dans 2 ans, lors des EPA pour prévoir un éventuel retour sur site de ces conseillers.

Le poste de DAPE à Cherbourg, libéré par le départ de L. Jaouen, ne va pas être diffusé, la direction attendant d'en savoir plus sur le devenir des A2S.

Situation de l'effectif à compétence GDD de Cherbourg Ouest : Suite à une mutation, il ne reste plus que 4 agents pour assurer l'activité GDD sur le site. La Direction estime qu'étant donné qu'il y a un équilibre sur l'agglomération, la réponse réside dans la mutualisation.

Le poste du DAPE d'Avranches, qui part sur une mission à la DG, sera quant à lui diffusé prochainement.

ELD de Saint-Lô : le SNU demande quelles dispositions sont envisagées en prévision de l'absence de deux membres de l'ELD. La direction est "en cours de réflexion"

Rectificatif : dans *les échos du CE N° 87*, au sujet de la réorganisation du

bassin de Caen, le nombre de postes de DAPE adjoints est de 3 et non de 4 comme nous l'avions mentionné par erreur.

### Consultation sur le bilan provisoire formation 2015

Ce dossier avait été présenté au CE du mois de Septembre et commenté dans le dernier compte-rendu.

Consultation du CE :

Pour : 0

Contre : 6 (5 SNU, 1 CFDT)

Abstention : 4 (1 CFE-CGC, 2 CGT, 1 élu)

Le SNU a décidé de voter contre ce bilan intermédiaire pour différentes raisons :

Le manque d'accompagnement sur site : les agents ne sont pas reçus (ou très rarement) par les ELD pour être informés des objectifs et des enjeux des formations sur lesquelles ils sont positionnés et au retour les acquis sont difficilement mis en œuvre.

Les problèmes techniques sont récurrents et nuisent au bon déroulé des formations (emploi store, Neptune 2, ...).

Le manque de temps dévolu au tutorat.

Un taux de réalisation insuffisant pour les fonctions support et managériales autour de 45%.

Un manque d'attention porté aux besoins individuels exprimés : seuls 66 % de ceux-ci ont été retenus au plan de formation et sur ces 66 %, seuls 56% réalisés, donc seulement 29% des besoins individuels exprimés ont été réalisés. C'est insuffisant.

### Consultation sur l'avenant n°2 au plan de formation

Sur ce dossier aussi, un compte rendu a été diffusé le mois dernier.

Consultation du CE :

Pour : 2 (1 CFECGC, 1 CFDT)

Contre : 8 (5 SNU, 2 CGT, 1 élu)

Le SNU a voté contre ce projet d'avenant car, une fois de plus, il s'impose à tous, sans réelle prise en compte des besoins de chacun.

Le service RH est obligé de travailler dans l'urgence, en réaction à la mise en œuvre de nouveaux chantiers (NPDE par exemple) plutôt que par anticipation.

### Suppression du libre-accès des usagers aux agences l'après-midi

A partir du 4 janvier 2016, les sites de Basse-Normandie ne seront accessibles aux usagers que sur rendez-vous l'après-midi. Si la direction n'y voit que des avantages, nous y voyons quant à nous une mise en cause des principes du service public (accessibilité, adaptée aux situations des usagers,...) et des conditions de travail dégradées le matin avec des reports de flux qui seront inévitables et générateurs de tension.

Cette situation s'amplifiera avec la mise en place de NPDE à partir du 22 février.

Avec la suppression de l'ARC placement, priorité devra être donnée à la réception sur rdv. Comment seront gérées les demandes urgentes (aides à la mobilité, immersions professionnelles, etc.) ? La réponse devra être locale. A ce jour, et à l'aune des expérimentations menées sur 3 agences,

nous constatons qu'elle n'est pas toujours trouvée...

Nous voyons surtout, pour la direction, une recherche de solution face au manque criant de moyens alors que le chômage ne cesse de progresser.

Les membres du CE avaient demandé à être éclairés par les résultats de l'expérimentation régionale et par un avis du CHSCT, qui leur a été remis sur table (avis négatif à l'unanimité). Considérant que la direction ne remplit pas ses obligations d'information précise et complète, plusieurs organisations syndicales, dont le SNU, ont demandé un report de la consultation sur ce dossier. La direction n'a pas voulu céder et est passée à la consultation. L'ensemble des élus, à l'exception de la CFE-CGC ont décidé de ne pas prendre part au vote.

Consultation du CE :

Pour : 1 CFE-CGC

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

Rien de nouveau dans ce dossier par rapport au précédent CE. Nous ne devons traiter que de l'organisation au 1<sup>er</sup> janvier 2016. S'interroger légitimement au-delà du 1<sup>er</sup> janvier "ce n'est pas le sujet" mais pourtant c'est aussi une préoccupation des agents des fonctions supports qui sont directement impactés.

Etant donné que le CHSCT de Basse-Normandie a décidé de mettre en place une expertise sur le sujet, le CE ne sera consulté qu'en décembre, après la remise du rapport d'expertise.

### **Point sur le fonctionnement des équipes EOS**

Les élus du SNU souhaitent savoir comment s'organisait la mise en place du CEP par les psychologues du travail et quel était leur champ d'intervention. Nous rappelons que l'offre de

service doit être la même sur tout le territoire afin d'assurer une égalité de traitement entre les demandeurs d'emploi. Jusqu'à présent, les demandeurs d'emploi du Calvados devaient, le plus souvent, se rendre sur le site de la Cotonnière à Caen. Désormais, des plages de réception sont prévues en agence. Les psychologues du travail se verront attribuer un portefeuille de demandeurs d'emploi comme les conseillers à l'emploi, mais uniquement durant le temps de la prestation.

### **Fonctionnement du CE et des Activités Sociales et Culturelles**

**Remplacement d'un membre de la commission formation :** suite au départ en retraite de Martine Nicolle (CFE-CGC), Sandra Cormeau (CFE-CGC) a été élue à l'unanimité.

**Délibération au sujet du montant de la prestation de fin d'année :** lors de l'élaboration du budget prévisionnel 2015, le CE avait adopté une ligne budgétaire (ajustable en fonction des consommations des dotations agent et enfant) de 100 000 € pour une dotation exceptionnelle de fin d'année. Au vu des consommations budgétaires, cette ligne sera respectée (95 000 € minimum). La proposition a donc été de verser une dotation exceptionnelle de 80 € par agent présent au 1<sup>er</sup> octobre. Consultation du CE :

Pour : 9 (5 SNU, 1 CFDT, 2 CGT, 1 élu)

Abstention : 1 CFE-CGC

### **Présentation des faits marquants et actualités de la direction**

**Page Facebook Alençon :** le SNU a demandé si la mise en place de Facebook va être généralisée. La Direction répond que, dans la lignée du 100% web, il a été décidé de mettre en place un site emploi sur Facebook uniquement pour Alençon avec l'appui d'un prestataire externe. L'administration est assurée par des agents du site et par le service communication.

**Evolution des contrôles internes :** la direction nous informe du changement du cadre opérationnel du contrôle interne, du changement inhérent du plan de contrôle et d'une évolution globale des méthodes de contrôle essentiellement à l'adaptation des contrôles à la dématérialisation des dossiers.

Comment cette évolution a-t-elle été présentée, a-t-on su lui donner du sens ? Ou bien s'est-elle imposée à tous, de facto, faisant une fois de plus perdre aux agents le sentiment d'effectuer un travail de qualité ? Si les organisations syndicales se sont emparées de ce dossier, c'est sans aucun doute parce que des agents les ont alertées à ce sujet...

**Information sur mail.net entreprise :** les entreprises pourront désormais contacter les conseillers des équipes dédiées via leur mail.net ou via le mail.net de l'équipe. Même si l'outil nous paraît intéressant dans ses fonctionnalités, nous trouvons regrettable que ce changement intervienne après que la consigne ait été donnée aux conseillers, pendant plusieurs mois, de ne plus donner d'adresse mail personnelle aux entreprises.

Nous proposons aux heureux propriétaires de cheminées et poêles, les cartes de visites que nous pouvons mettre au feu !

Alors bien sûr, cela n'est qu'une goutte d'eau comparé au budget de Pôle emploi BN, mais quand sans cesse on nous parle d'empreinte carbone et de responsabilité sociétale et environnementale, cela fait sourire. En revanche, on perdrait rapidement ce sourire en réalisant qu'au sein de notre établissement, les projets sont menés tambour battant, à marche forcée, sans anticipation. Le chantier « organisation et efficacité » sera d'ailleurs le dernier à être développé dans notre région, cela ne pose-t-il pas question ?

## **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