

Les échos du CE

Réunion du 25 février 2016

Activités RH

1^{er} CE avec la présentation des effectifs PE Normandie réunifié. L'effectif normand au 31 janvier 2016 est de 2614 agents dont 2042 femmes et 572 hommes.

Les types de recrutement des CDD entre Haute et Basse ont été évoqués : La Haute Normandie a pour habitude des contrats surnuméraires visant à s'adapter à la variation de l'activité tandis que la Basse Normandie comble surtout les postes manquants via des contrats temporaires.

Quant aux modalités, la MRS largement utilisée en Basse-Normandie ne l'est pas du tout en Haute. Une réflexion est en cours sur l'harmonisation des pratiques sur l'ensemble du territoire. L'abandon de la MRS se précise.

Concernant les ruptures conventionnelles, selon la Direction, celles-ci ne sont pas réservées uniquement aux cadres (NDLR : malgré l'historique des 3 dernières années...). « La rupture conventionnelle est avant tout basée sur le projet professionnel et de vie de l'agent-e et doit rester exceptionnelle ». Ce n'est pas un mode de gestion, nous est-il affirmé.

La Direction réaffirme que les postes diffusés en DR avec une localisation Caen ou Rouen signifie que le choix se fera en fonction du lieu de résidence de l'agent.

Information sur le réseau social interne collaboratif

Yvon Lamache était chargé de la présentation de ce dossier. Ce réseau social, basé sur les mêmes principes que Facebook, devrait être déployé à partir cet été. Il a pour objectif de faire émerger des communautés en fonction de centres d'intérêts professionnels et personnels. Ce réseau nommé PÔLE a été testé par un panel considéré comme représentatif par la Direction ; à savoir un échantillon de 50 agents sur 54000, dont aucun conseiller... Une dizaine de communautés, soit 350 personnes de différents domaines, sont inscrits sur ce réseau.

La Direction note qu'il est important pour une entreprise de connaître les différentes richesses de ses salariés, dont la richesse de leurs parcours professionnels. Le SNU déplore que ce point soit fort apprécié dans un réseau social mais qu'il soit complètement occulté au cours des EPA puisque ces entretiens doivent être, toujours selon la Direction « la photo à un instant T des activités des agents ». La Direction ne donne aucune explication à cette incohérence...

Information sur les Maisons de Service au Public

Les MSAP succèdent aux relais de service public. Ce sont des lieux regroupant divers services publics ou plutôt services au public (chacun-e appréciera la subtile nuance) dans des zones « rurales et périurbaines ». Elles sont labélisées par le Préfet du département et respectent un cahier des charges établi par le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET). Pôle emploi est un des contributeurs et financeurs (4,3 millions d'euros au niveau national). De façon beaucoup plus pragmatique cela consiste à mettre à disposition un poste informatique, une connexion internet, un scanner et un animateur pour faciliter l'utilisation et délivrer une information de 1^{er} niveau. Cette personne aura une formation de 3 jours... La Direction précise qu'elle permettra de délivrer le service matin et après-midi pour les inscriptions et autres actes sur pole-emploi.fr et emploi store. Le SNU constate que pendant ce temps-là, cette même Direction ferme des sites (2 sur Caen) et tous les sites l'après-midi et limite donc grandement la facilité d'accès à ces mêmes services. La Direction ne donne, là non plus, aucune explication à cette incohérence...

Information sur l'utilisation du référentiel des métiers dans le cadre des EPA

Pour rappel, en 2013 : première consultation au CCE sur le référentiel des métiers dans le cadre de la diffusion de postes. Aucune des organisations syndicales n'avait voté pour.

A compter de la campagne EPA 2016, l'identification via les fiches métiers des activités du référentiel menées par l'agent va être systématisée. En fonction de l'intitulé du poste de l'agent, une fiche métier est directement sélectionnée et le manager fait l'inventaire des activités. Il pourra aussi télécharger d'autres fiches pour compléter l'ensemble des activités du poste.

Et si besoin, possibilité de saisir du texte libre.

En cas de désaccord de l'agent avec le contenu de l'EPA, l'agent pourra en référer au DP pour les agents de droit privé. Pour les agents de droit public il faudra saisir la CPLU.

Le libellé de l'emploi de l'agent sera affiché dans la fiche de paie des agents de droit privé.

La CGT et le SNU déplorent que la Direction applique le référentiel en l'état sans attendre la négociation relative à la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Carrières). Nous demandons une consultation du CE et du CHSCT. Ce que la direction refuse.

Actualités de la Direction

Le plan 500000

La négociation est en cours quant à la répartition de l'enveloppe budgétaire (VAE, Formations, Contrats de Professionnalisations, Aides à l'embauche). Le plan est basé sur l'analyse de nos fichiers avec une action forte en direction des populations les plus éloignées de l'emploi et/ou peu qualifiées.

Le directeur adjoint affirme que le plan 500000 est le fruit d'une concertation avec M. Bassères et bien qu'il ne soit pas complètement détaché de toute considération électoraliste et statistique, Pôle emploi tâchera de faire au mieux pour que ce plan ait une vraie utilité pour les demandeurs d'emploi en termes de qualification et de lutte contre le chômage.

Entretiens de situation

Le SNU a alerté, comme il l'avait fait précédemment lors de la réunion des Délégués du Personnel du 23 février, sur l'hétérogénéité des durées d'entretien de situation et de préparation en amont. Ces différences existent entre les départements et entre les sites de certains départements. Certains sites programmant jusqu'à 5 entretiens par ½ journée alors que d'autres sont à 4 entretiens.

Le SNU demande que les durées d'entretiens soient fixées à 40 mn et à 10 mn pour les temps de préparation comme le préconise la DG dans les formations NPDE.

La Direction affirme que sur un sujet de cette importance, il ne peut y avoir de disparités si l'on veut évaluer son efficacité.

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