

Comité d'Établissement Normandie du 30 juin 2016

Avant d'aborder les points à l'ordre du jour, un certain nombre d'échanges a eu lieu concernant le manque de dialogue social.

Le SNU déplore que la direction décide unilatéralement de ne plus envoyer les documents papier aux élus. La direction revient sur cette décision dans l'attente de la mise en place d'une base de données.

Le SNU fait une déclaration, à laquelle s'associe la CGT, concernant les dysfonctionnements de la CPLU et, de fait, le manque de considération de la direction pour les agents de statut public.

Pôle emploi 2020

«Une organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité»

Synthèse du document de 29 pages des principes directeurs présentés et soumis à avis du Comité Central d'Entreprise

Le CCE a été consulté le 28 juin sur les orientations tandis que le Comité d'Établissement Normandie sera consulté sur la mise en œuvre.

Plusieurs de ces points feront l'objet d'études et d'expérimentations avant, n'en doutons pas, leur mise en œuvre.

Toujours plus de spécialisation

Les agents devront se recentrer sur leur cœur de métier (conseil à l'emploi ou gestion des droits). Comme ça a déjà commencé dans le cadre des EPA, ceux qui ont développé des compétences sur le champ du conseil à l'emploi ou de l'indemnisation, devront faire un choix et abandonner les compétences développées.

Expérimentation sur le conseiller indemnisation dédié (réfèrent indemnisation) et sur la mise en place de portefeuilles dédiés pour des DE dont les questions d'indemnisation sont prégnantes (assistantes maternelles).

Fin de la participation à l'accueil physique des conseillers dédiés à la relation entreprise et gestion d'un portefeuille d'entreprises.

L'activité des conseillers "suivi" évoluera vers un rôle d'animation collective physique et en ligne. Expérimentation de portefeuille incluant des DE relevant des modalités "guidé" et "renforcé".

Dissolution des A2S

Fin des équipes EOS, les psychologues du travail seront réaffectés aux sites de proximité : 1 par site avec des recrutements en interne et externe si besoin.

Les ATO devront intégrer les pôle appui et les activités des agences de proximité.

Chaque agent CSP ou MRS sera affecté à un site mais pourra exercer sur plusieurs sites.

Renforcement du rôle des DT

Les DT «fixent» les cibles et pilotent de "manière resserrée" les résultats.

Leur rôle RH est renforcé pour les recrutements, le plan de formation, les promotions et les mobilités professionnelles ou géographiques.

Des regroupements de DT pourront être réalisés.

Pôle appui et plateformes

Conforter le rôle central de l'agence de proximité : une étude sera réalisée en vue de la révision de l'articulation des activités des pôle appui et des plateformes.

"Accentuation" du digital

Généralisation des contacts "100% web" à tous les conseillers.

Possibilité pour les DE de réserver directement un rendez-vous avec leur conseiller.

Nouveaux services pour les entreprises (évaluation des candidats, rendez-vous vidéo en ligne, gestion et suivi de candidatures).

Résultat des votes en Comité Central d'Entreprise :

Pour : aucune organisation syndicale

Contre : 6 (3 SNU + 2 FO + 1 CGT)

Abstention : 3 (2 CGC + 1 CFTC)

Les 5 élus CFDT ne prennent pas part au vote (pas d'avis sur le sujet, ne se sentent pas concernés ?)

Quand au **SNAP**, il était tout simplement **absent** au moment du vote...

Réaménagement des espaces des services digitaux pour ce qui deviendra «l'agence du futur».

Information du Comité d'Entreprise Normandie sur la mise en œuvre de **Pôle emploi 2020**. "Une organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité".

Il faut passer des principes directeurs (rejetés par le Comité Central d'Entreprise) aux modalités de déploiement du dispositif, d'où le point à l'ordre du jour de la réunion du Comité d'Établissement le 30 juin.

La directrice régionale est claire, un principe s'impose aux principes : "les principes directeurs ne sont pas négociables même si le CCE a voté contre" affirme dès le départ Madame Chong-Wa Numéric.

Pour ce qui est des détails du déploiement en région, on verra plus tard. Ce qui veut dire que les A2S disparaissent, les psychologues et ATO sont répartis sur les sites et on recrute d'autres psychologues "à effectif constant", les DT vont être renforcées "à effectif constant", l'idéal de la double compétence n'est plus qu'un leurre voué aux gémonies, le cœur de métier GDD n'est plus et les nouvelles panacées s'appellent "spécialisation" et "digitalisation" que rejoignent leurs camarades que sont "l'accompagnement sans recevoir les DE" ou via de "l'animation collective", les portefeuilles de DE "GDD" ou encore "un Conseil en évolution professionnelle de qualité", comme si le CEP actuel était un moindre service.

Un échange de près de 2 heures sur le sujet a donné l'occasion aux élu-e-s de formuler des demandes de précisions, d'alerter sur les conséquences potentiellement lourdes en matière d'organisation du travail, de risques psycho-sociaux, de déqualification des personnels, de déshumanisation du service générés par ces bouleversements.

Réponse de la direction :

- Pour les demandes de précisions, il faudra attendre la prochaine réunion du CE pour commencer à en parler. Pour l'instant rien n'est décidé.
- Pour ce qui est des alertes, la directrice régionale

les "entend" et "remercie" avec force civilité, après évocation desdits risques, l'intervenant-e qui a pris l'initiative de les formuler.

La suite en juillet donc avec présentation d'un «macro-planning» qui devrait permettre d'en savoir plus sur la nature des chantiers, le planning de déploiement, le planning des informations-consultations CE et CHSCT et les conséquences sur les emplois et les personnels auxquels un choix cornélien est proposé :

soit refuser de collaborer à la casse de leur outil de travail et laisser la machine à broyer faire son œuvre, soit intégrer d'éventuels groupes de travail et contribuer ainsi, entre autres choses, à vérifier si la guillotine est bien installée.

Consultation sur la situation économique et financière de Pôle emploi Normandie

L'essentiel des documents fournis portent sur le budget national de Pôle emploi car la plupart des flux financiers ne sont pas traités en région.

La région ne dispose que de deux budgets : la section 3 portant sur les aides et intervention au titre du retour à l'emploi, et la section 4 portant sur les frais de fonctionnement. Ces deux budgets sont déterminés par la DG.

Les postes les plus importants sont la masse salariale et les loyers pour la section 4. Pour la section 3, il s'agit de la formation pour les demandeurs d'emploi, ainsi que des prestations.

A compter de 2017, Pôle emploi deviendra propriétaire de ses véhicules de location longue durée, mais il n'est pas prévu par la direction une augmentation du parc automobile.

Le SNU déplore de ne pas avoir de vision rétroactive sur 3 ans, ce qui nous permettrait d'analyser l'évolution des dépenses budgétaires et de fait les stratégies de l'établissement.

L'aveu éclairant du SNAP

Le CE devait nommer un représentant en CCE en remplacement de l' élu CGT sortant.

La CGT propose un candidat (Guillaume Gravier).

Le SNAP propose une candidate (Laurence Thireau).

En vertu de l'accord intersyndical national garantissant la représentativité des organisations syndicales au CCE, tous les élus du CE, à l'exception du SNAP, ont voté et élu le candidat de la CGT.

Le SNAP explique que le fait de présenter une candidature n'était pas leur volonté mais une commande du "national"... Ce qui prouve qu'au SNAP, le degré d'obéissance est bien supérieur à celui de la conscience.