

### Activités Sociales et Culturelles

**Une proposition de spectacles de Noël, pour un coût pouvant aller jusqu'à 50 000 €, n'a pas été retenue par les élus du CE.**

La commission ASC a proposé un spectacle sur Rouen pour 1000 participants (agents-es, conjoints-es et enfants) et sur Caen pour 539 participants.

Le coût de la place de spectacle s'élève à 15,90 €/participant soit 24470 € au total. Le goûter d'après spectacle pouvant aller de 11 à 15 € par participant (pour 3 mini viennoiseries et une boisson !) soit un coût total de 17000 à 23000 €. A cela s'ajoute la location des salles pour 2600 €.

Pour le SNU, le coût total compris entre 44000 et 50000 € est excessif compte tenu du faible nombre d'agents qui pourront y participer (entre 300 et 400) du fait du faible nombre de places mais aussi de la centralisation des spectacles sur seulement les 2 grandes villes de la région.

**Le SNU demande qu'à l'avenir la commission se recentre sur des spectacles moins onéreux, d'un tarif de réception décent et des spectacles dans chaque département. Par expérience, le SNU sait que c'est possible.**

Résultats des votes :

**7 pour** : 5 SNAP et 2 CFE-CGC

**8 abstentions** : 2 SNU, 3 CGT, 1 FO, 2 CFDT

La proposition de spectacles n'obtenant pas une majorité de "pour", elle est rejetée.

**2 propositions de voyages avec participation du CE ont été adoptées :**

**1 journée à Londres** - 22 septembre 2017 et 27 octobre 2017

- Tarif de 85 € pour les adultes avec participation de 15 € du CE, soit un coût de 70 € par agent et conjoint.
- 55 € pour les enfants de moins de 16 ans, avec participation de 15 € du CE, soit 40 € par enfant.

La proposition est adoptée :

**13 pour** : SNU, SNAP, CGT, FO, CFDT

**2 contre** : CFE-CGC

**Week-end à Bruges 3 jours/2 nuits** -13 octobre 2017  
Tarif unique de 198 € avec une participation du CE de 38€, soit un coût de 160 € par agent, conjoint et enfant.

La proposition est adoptée :

**13 pour** : SNU, SNAP, CGT, FO, CFDT

**2 contre** : CFE-CGC

**Point sur le service des prestations** : les chèques culture sont en cours d'envoi et les remboursements sur facture commenceront en mai

### Projet "Mon Assistant Personnel"

Dans projet de l'établissement, Mon Assistant Personnel, est "une démarche collaborative pour améliorer l'environnement de travail et personnaliser la relation de service". Cela permet de rassembler, sur une vue de situation DE, les informations utiles à une RELATION DE SERVICE PERSONNALISEE.

MAP est un écran de synthèse où figureront tous les éléments du dossier du DE (profil, compétences, informations complémentaires comme l'emploi store par exemple...).

C'est un moteur de suggestions qui permettra de retrouver, par exemple, les compétences indiquées par le demandeur et les compétences manquantes pour un retour à l'emploi sur un métier.

Toute l'offre de service de Pôle emploi et les services Emploi Store seront intégrées dans ce moteur de suggestion. Il est prévu plus tard d'y joindre l'offre de service des partenaires.

Tous les agents auront accès à cet outil. Ce n'est pas un outil de saisie, mais un outil de synthèse. Par exemple, si une information concernant l'adresse du demandeur est erronée, il faudra retourner sur le dossier dans AUDE pour faire la modification. Il n'y a pas de chaînage.

Il est prévu par la suite que le demandeur d'emploi pourra consulter, dans son espace personnel, cet écran de synthèse.

Une expérimentation est prévue sur les sites de Caen Beaulieu et Yvetot.

---

## Observations de la relation de service

---

### Souriez, vous êtes observés !

ESI, accompagnement et suivi des D.E, accueil, relation entreprise, prestations collectives, entretiens téléphoniques, vous serez bientôt toutes et tous observés en situation par votre manager, avant un ESA de débriefing. Le tout devant être récurrent et répété. L'intention de la direction est bien sûr fort louable : pas question de juger, de formater, de mettre la pression, d'infantiliser, de forcer la main quant à la promotion des prestations "tendance", il s'agit, selon la direction, de :

- Personnaliser la relation de service (en formatant les entretiens quelles que soient les situations !)
- Contribuer au développement professionnel de chaque agent (grâce à la présence régulière d'un contremaître lors des situations de travail)
- Renforcer le management de proximité (en transformant les managers en gardes chiourmes car comme chacun le sait, ils n'ont rien d'autre à faire)

A partir de combien d'entretiens observés peut-on considérer qu'un agent a la bonne attitude de service ?

Quel impact sur les DE de cette observation ? Seront-ils en situation d'aborder des sujets sensibles (illettrisme, problèmes sociaux, maladies...) comme ils pourraient le faire en situation de confiance et de face à face ?

Quelle crédibilité quant au professionnalisme des conseillers quand les DE se disent qu'ils ont besoin d'un assistant recadreur alors qu'ils sont au travail ?

A ces questions et objections, la direction tente l'apaisement : "ce sera l'occasion de féliciter, de reconnaître la qualité du travail et même de se servir de ces observations qui sont des éléments factuels lors des campagnes de promotion."

Quand le SNU rétorque à la directrice régionale que l'élément factuel récurrent, lors des campagnes de promotion, est l'inusable "il n'y en a pas pour tout le monde, tu n'auras rien cette année, la Directrice répond "il est normal de bien faire son travail", les contradictions se transforment en aporie.

Le futur Pôle emploi est en marche : robotisation des tâches et remplacement des agents par le digital, déqualification, infantilisation et soumission managériale des agents. Prescription forcée des prestations en promo et vente de bobemploi afin de faire en sorte que les DE se passent définitivement de nous.

Prochaine étape à laquelle la direction a certainement déjà pensé : filmer et enregistrer les entretiens pour contribuer au développement professionnel des agents et, sans aucun doute, finir par faire baisser le chômage.

---

### Expérimentation de l'offre de service suivi-guidé-renforcé

---

Suite à la présentation qui avait été faite en mars, le projet d'expérimentation doit être soumis à l'avis du CE lors de la réunion du mois de mai.

Le projet a peu évolué depuis un mois. Les imprécisions et le manque de réponses sur certains points demeurent.

Un agent en CDD sera recruté sur chacun des deux sites choisis pour l'expérimentation (Caen Beaulieu et Yvetot) pour un appui aux agents dans l'utilisation des outils numériques (animation collective à distance, communautés de demandeurs d'emploi) réseaux sociaux. La direction n'est pas en mesure de nous fournir la fiche de poste pour ce recrutement.

Le plan de formation des agents n'est toujours disponible.

Suite au constat que beaucoup de DE ne sont pas actuellement dans la bonne modalité de suivi ou d'accompagnement, il doit y avoir un travail de "revue de portefeuille" pour positionner les DE dans les bonnes modalités suivi ou guidé-accompagnement et connaître la taille des portefeuilles. La direction ne fixe pas de bornes.

**Vos représentants-es SNU pôle emploi FSU au CE :**

**Nadine TIRELLE, Myriam ZIATI, Yannick DENNEBOUY, Franck MESSIDOR**