

Les échos du CE

Réunion du 29 juin 2017

Point d'étape sur la trajectoire GDD

Ce point est présenté dans le cadre du premier palier de vérification de l'effectivité de baisse de charge de l'activité indemnisation. La direction avait prévu initialement une baisse de charge de 22.8%. Il s'avère que sur le palier de mai 2017, cette baisse de charge est de 17% (chiffre pour la région, la situation par agence pouvant être très différente). Nous demandons à la direction la liste exhaustive de la baisse de charge, des transitions professionnelles et des effectifs par agence.

Suite à ce premier palier, 22 transitions professionnelles d'agents GDD vers le conseil à l'emploi démarreront au 1er septembre. Restent 23 transitions professionnelles d'agents GDD en attente. Les transitions professionnelles « acceptées » par la direction sur ce premier palier sont celles qui sont possibles au niveau de l'agence locale. Les autres seront étudiées au second palier.

Le SNU interpelle fortement la direction sur la pratique de suppression des EP pour des agents ayant demandé une transition professionnelle. La direction répond qu'il s'agit d'un nombre limité de situations (à minima une dizaine quand même pour les cas remontés). Ces cas correspondent à des transitions professionnelles qui n'auraient pas dû être actées au niveau de l'agence locale au regard de la cible. La demande de transition de ces agents sera traitée dans un second temps. Le SNU regrette le manque d'information et de communication de la part de la direction envers ses ELD et ses agents.

Nous alertons la direction sur la gestion des mails.net. La direction nous informe de la constitution d'un groupe de travail sur le sujet, qui devrait être en capacité de faire des propositions

d'organisation d'ici septembre-octobre.

Le SNU interpelle la direction pour avoir la date sur les prochains paliers : le deuxième aura lieu en octobre (au lieu de juillet), et le troisième au premier trimestre 2018 (au lieu d'octobre).

Enfin, nous demandons à la direction si, au regard des difficultés d'effectif GDD sur certains sites (Verneuil, Cauchoise...), il est prévu, comme demandé depuis plusieurs mois par notre organisation syndicale, de diffuser des postes d'agent GDD ? La direction nous répond que cela est prévu sur la prochaine BDE (enfin !).

Constitution de l'agence de L'Aigle-Mortagne

Vanessa Cooren, DAPE de Mortagne et, ad interim, DAPE de L'Aigle, a présenté le dossier pour la direction.

Il s'agit de ne faire qu'un site des 2 sites existants tout en permettant à chaque agent de rester sur son territoire actuel. Le site sera composé de 4 équipes :

-1 équipe Entreprises & indemnisation

-2 équipes Accompagnement

-1 équipe PAG et dossiers transverses

L'ELD sera composée d'un DAPE, 4 REP et 2 RRA pour un effectif stable moins 1 DAPE, soit 48 agents dont 4 CAE et 3 services civiques.

L'objectif avancé par la direction est évidemment l'optimisation des résultats, l'accroissement de la satisfaction des usagers D.E. et entreprises, etc.

Aux questions posées, notamment par le SNU-FSU, la direction répond qu'il s'agira de mutualiser certains services tout en permettant à chacun de garder ses expertises. Chaque site gardera la prérogative de sa planification.

Si exceptionnellement et ponctuellement, un agent doit aller travailler sur l'autre implantation du site, cela ne se fera que sur la base du volontariat.

Suite à un départ, un poste actuellement non diffusé sur l'Aigle sera diffusé dans la prochaine BDE. Le SNU-FSU s'en félicite. Ses représentants craignaient en effet qu'un poste en moins plus 4 agents en télétravail n'induit une récurrence excessive des activités contraintes pour un nombre réduit de conseillers.

La direction précise que quand un poste sera diffusé dans la BDE pour ce site, la précision sera donnée quant au lieu de travail : l'Aigle ou Mortagne.

La direction affirme que les référents chargés du partenariat Conseil régional, départemental, mission locale, CTA de l'IAE garderont leur activité. Le dossier précise toutefois que « la nouvelle constitution de l'ELD impliquera un travail autour des délégations et de la responsabilité des dossiers transverses ».

Le SNU-FSU craint à ce sujet qu'une chasse aux doublons permette de dégager du temps pour accentuer les activités « accompagnement » et vienne ainsi réduire la variété des activités des agents ainsi que leur qualification.

Tout n'est pas organisé à ce jour. L'ELD va travailler avec les équipes pendant l'été afin de stabiliser l'organisation.

La direction présentera le dossier au CHSCT Basse-Normandie en juillet avant une consultat-

tion en août avant de revenir vers le CE pour une consultation.

Bilan de la campagne de promotion 2016

2256 agents de droit privé étaient concernés par la campagne de promotion.

410 agents ont obtenu une promotion et 3 agents une majoration (article 19.2) soit 18,3 % des agents ce qui fait, en moyenne, une promotion tous les 6 ans !

Les promotions ont concerné en priorité les employés et plus particulièrement ceux ayant une ancienneté inférieure à 5 ans.

Les primes ont concerné principalement les cadres et agents de maîtrise (141 agents ont perçu une prime dont 67 % de cadres et agent de maîtrise).

La répartition financière entre les promotions et les primes sera communiqué lors de la présentation du bilan social.

Avec une enveloppe contrainte - et insuffisante - de 0,8% de la masse salariale, les priorités définies par la direction (attention accordée aux coefficients inférieurs à 220, égalité femmes-hommes, priorité aux augmentations pérennes sur les primes) ont été respectées avec un bémol concernant les travailleurs handicapés (6% des promotions pour 7,5% de l'effectif) et concernant les agents n'ayant pas eu de changement de coefficient depuis plus de 3 ans pour lesquels aucun chiffre n'a été communiqué.

Vos représentants-es SNU pôle emploi FSU au CE :

Nadine TIRELLE, Myriam ZIATI, Yannick DENNEBOUY, Franck MESSIDOR