

## L'EDITO



« Une belle année pour pôle emploi qui se fortifie au niveau régional et national » c'est sur cette introduction optimiste du DR que commence cette première réunion du comité d'établissement de cette nouvelle année. Une année charnière, une de plus, pour Pole Emploi dont l'avenir dépendra des différentes réformes dictées par l'action gouvernementale : celle de l'assurance chômage ainsi que celle de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ce train de réformes s'inscrit dans un contexte budgétaire tendu : il est annoncé une importante baisse de budget (4 milliards) pour 2019 et 2020 de la mission « travail et emploi » dans le Projet de Loi de Finances 2018. Cela laisse supposer une baisse du financement d'État du service public de l'emploi dans les années à venir, et celui de Pôle Emploi en particulier.

L'Etablissement Pôle Emploi poursuit sa transformation en profondeur, avec pas moins de 21 points à l'ordre du jour, cette réunion annonce la couleur et n'est que les prémices des nombreux chantiers structurants qui seront présentés dans les prochains mois.

Restructuration des DT, concertation interne en vue de la future négociation de la convention tripartite 2019-2022, probable généralisation de la démarche Agence de Demain, évolution de l'activité indemnisation, les sujets abordés actuellement sont denses et impacteront de plein fouet le quotidien des agents.

Mayotte n'est pas en reste : la présence régulière de son DT, fort d'un diagnostic très précis et argumenté, démontre sa maîtrise des problématiques. La volonté de rattraper les retards structurels du département est réelle et tous les sujets sont abordés sans langue de bois. Certain(es) devraient s'en inspirer...

L'année 2018 promet d'être intense et ne sera pas de tout repos: tous les élus du SNU seront plus que jamais mobilisés à vos côtés pour vous accompagner, vous défendre et vous informer. Bonne lecture...

## L'AGENCE DE DEMAIN

## St-Louis BEL-AIR, l'agence 2.0 à la pointe de l'innovation



Déjà plébiscitée pour le projet Nouveau Pari de la confiance, ST-Louis Bel Air est l'agence pilote sur cet ambitieux projet : de nouveaux aménagements des espaces seront testés pour l'animation des services digitaux, des espaces de travail seront spécialisés.

A terme, chaque agence aura sa propre organisation au regard de son contexte. Beau programme mais la direction est incapable de communiquer des éléments de réponse sur les moyens financiers alloués par agence. Les agents sont encouragés à imaginer leur agence idéale, mais pas trop quand même, vu que le budget ne sera pas à la hauteur des ambitions.

Pour le conseiller lambda, avant de réfléchir à l'agence de demain, il faudrait penser à celle d'aujourd'hui : arrêter de courir après un poste le matin, avoir moins de DE dans son portefeuille à accompagner, serait déjà un grand pas pour améliorer le service rendu dans de bonnes conditions de travail.

## Troisième information trimestrielle sur la vérification de l'effectivité de la baisse de charge dans le cadre de la trajectoire d'évolution des activités indemnisation



« nous ne programmerons pas pour l'instant de nouvelles transitions professionnelles » : c'est la conclusion de cette nouvelle séance d'information qui arrive après les séquences de janvier, juin, juillet et août 2017..

la Direction ne retient que 7 critères pour caractériser la baisse de charge de l'activité indemnisation. Nous lui rappelons que l'activité du conseiller GDD est très dense et nombre de traitements quotidiens (*attentes et traitement « papiers »*) ne sont pas comptabilisés.

La frustration des agents GDD

est immense face à l'inaction des ELD alors que des propositions d'améliorations sont proposées suite aux difficultés rencontrées au quotidien. Un travail en mode « collaboratif » a été mené lors des séminaires GDD de décembre 2017 et aujourd'hui encore à travers des audits dans les agences.

A l'issue de cette démarche et à la demande du SNU, un bilan des séminaires et une nouvelle feuille de route indemnisation nous seront présentés. La cartographie des compétences demandée et promise depuis plusieurs années verra-t-elle enfin le jour ?

## PROJET DE REORGANISATION DES

## DIRECTIONS TERRITORIALES

## Il y a de la promotion dans l'air...

La structure DT OUEST est supprimée : il y aura la création de 2 DT (1 N/E et une S/O avec 1 DTD par DT). Même si la Direction persiste à dire qu'il n'y a pas d'impact sur l'organisation de travail, les Chargés de Mission basés dans ces 2 structures verront leur périmètre d'activités s'élargir. Pour la DRAO, ce ne sont pas de nouvelles responsabilités, elles existaient déjà mais elles n'étaient pas exercées. (sic) Dont acte, le SNU, au terme d'une suspension de séance, propose la motion suivante: « **Au regard de la modification incontestable de l'organisation du travail des salariés affectés aux DT, de l'impact sur leurs conditions de travail, ainsi qu'en l'absence d'informations précises sur les périmètres des missions exercées par les chargés de mission, les élus du CE demandent, à l'unanimité, la consultation du CHSCT sur l'évolution de l'organisation des directions territoriales de la Réunion, ceci, afin de pouvoir rendre un avis éclairé lors de la consultation du CE.** »

## CONCERTATION INTERNE

## La nouvelle tendance : le travail en « mode collaboratif »

Dans la perspective de la future négociation avec, l'Etat, l'Unedic et PE, prévue en août 2018, de la convention qui fixera les nouvelles orientations sur 3 ans, les agents peuvent faire remonter leurs bonnes idées locales à travers des ateliers collectifs et une plateforme collaborative pour alimenter les négociations nationales. **Le SNU doute du poids des remontés des agents** et s'attache plus à avoir des orientations stratégiques claires pour l'année 2018 ainsi que les moyens associés et d'avoir les arbitrages de la Direction Générale notamment dans sa politique budgétaire



## Mayotte :

- **NPDE** : une version simplifiée sera mise œuvre à Mayotte, les Deux modalités pour l'inscription, soit en ligne soit au téléphone, vont perdurer. Les formations des agents sont prévues à partir d'avril. Les élus CE seront informés et consultés en mars.

- **Adaptation de l'Offre de service cadre**: la modalité d'accompagnement priorisée sera un suivi à distance en mobilisant le service PE digitalisé. Un peu moins de 100 DE cadres seront affectés dans le portefeuille d'un agent : appel à candidature dès février.

**Le Plan Emploi Compétences**: Mix entre contrats aidés et offres IAE dans lequel PE aura un rôle majeur : il sera décideur dans le recrutement et non plus « simple » prescripteur. Une circulaire à venir précisera les différentes modalités de délivrance de cette « nouvelle donne ».