

# Les échos du CE

Réunion du CE du 29 mars 2018

---

## INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

---

Dans le cadre des engagements gouvernementaux rappelés lors du comité interministériel handicap du 20 septembre 2017, ce projet de nouvelle offre de service TH prévoit de « réduire l'écart entre le taux de chômage des personnes handicapées et celui des personnes valides, faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées par les employeurs publics et privés et surtout le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire » en mobilisant l'ensemble des dispositifs des politiques de l'emploi et les moyens de la formation professionnelle, notamment l'apprentissage.

Il s'agira de : mieux repérer les DEBOE et d'apprécier les conséquences du handicap sur le parcours du demandeur d'emploi, d'adapter les modalités d'accompagnement aux besoins des personnes en situation de handicap, de lever les obstacles à l'entrée en formation et d'accroître le nombre d'actions de formation, de mieux accompagner les entreprises dans le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap et de développer des services digitaux dédiés ou adaptés.

En Normandie, deux sites vont être pilotes de cette action : **Rouen Saint Sever** et **Le Havre Ferrer**

**Ce qui est attendu** : Un diagnostic qui intègre les données relatives à la RQTH. Le DE est accompagné par un conseiller référent expert et a accès à des prestations spécifiques. Le conseiller référent à dominante TH s'appuie si besoin sur l'expertise des psychologues du travail et des référents handicap. Il travaille en coordination avec Cap emploi.

Le DE est accompagné par un conseiller Cap emploi lorsque le handicap est son principal frein à l'emploi. Le conseiller Pôle emploi garde en accompagnement les DE pour lesquels le handicap ne constitue pas le frein majeur de retour à l'emploi. Il faudra aussi accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement et développer l'autonomie des personnes en situation de handicap.

**Les moyens et la méthode** : « Il faut innover » à partir de l'existant et d'un rapprochement avec Cap emploi, la MDPH etc., sachant que l'expérimentation commence début avril.

Des portefeuilles dédiés à dominante TH seront constitués. La cible étant de 50 % à 66% de DETH au sein d'un portefeuille suivant le type d'accompagnement guidé ou renforcé. 2200 DE sont concernés sur ces deux sites sachant qu'on peut repérer des DE RQTH mais pas les DE avec obligation d'emploi concernés par une invalidité.

Faire monter en compétences les conseillers sans moyens complémentaires. Il faudra tout organiser en interne pour former les conseillers TH avec les partenaires spécialisés et les collègues qui devront assurer la promotion de l'offre de service. Il faudra réaffecter et informer les DETH après revue de portefeuille ou en cours d'entretien de suivi.

L'entretien ESI durera t-il plus longtemps ? Oui mais cela se fera au cas par cas. La direction parle d' « intelligence de fonctionnement », l'ELD regardera. En clair, rien ne permet de dire que les ESI seront plus longs dans la programmation alors qu'ils pourront l'être dans les faits. Pour ce qui est de la gestion des convocations des DETH en ESI. Mystère ? Mais on expérimente.

**Comme pour les autres dossiers étudiés lors de cette réunion du CE, il s'agira de faire plus, mieux, sans moyens supplémentaires puisqu'au contraire, tout le monde le sait maintenant, il faut supprimer des postes et en réaffecter d'autres vers le contrôle. Heureusement que la baisse de charge GDD se confirme au quotidien, ça va certainement aider à réaffecter des ressources puisque ce dispositif fera l'objet, n'en doutons pas, d'une généralisation après expérimentation. Et comme tout le monde le sait maintenant également : nos performances seront la garantie de notre survie.**

---

## Plan Investissement Compétences. (P.I.C.)

---

Il s'agit de déployer des formations vers les DE exclus de l'emploi ou susceptibles de le devenir à partir du constat de l'évolution des métiers et emplois générée par la digitalisation et la robotisation du marché du travail et la « menace d'obsolescence de savoir-faire de nombreux actifs ».

L'ambition n'est pas moindre que « l'édification d'une société de compétences ».

Le principe est d'identifier les besoins des entreprises, notamment pour ce qui concerne les compétences, de former les DE et de les adapter au marché.

L'État est impliqué par le biais du ministère qui soumet ses exigences à Pôle emploi. Les régions sont également impliquées et, comme nous le savons et comme le confirme la direction, elles voient d'un très mauvais œil le fait que l'État se mêle encore de formation. Ce qui n'est pas sans mettre sur Pôle emploi une pression encore renforcée pour ce qui concerne la logique de résultats dans un contexte qui verra très certainement les régions nous savonner la planche dans la perspective de tout reprendre et/ou de tout diriger en matière de formation. Chacun sait à quel point le président de la région Normandie aime Pôle emploi puisque, rappelons-le, lorsqu'il était candidat à la primaire de la droite en 2016-2017 il ne cachait pas son projet de supprimer notre établissement.

Un plan pluriannuel est déployé qui nous conduira en 2022 avec un budget de 419,4 millions d'euros.

Pôle emploi Normandie devra mettre en place en 2018 un amorçage budgétaire et fonctionnel « pré-pic ». Il s'agit de faire entrer en formation 3180 D.E. supplémentaires à partir du socle de l'année 2017, hors plan 500000. Le coût moyen des formations est estimé à 3000 euros, rémunération comprise. Il faudra mobiliser AFPR, POE, AFC et AIF.

Le SNU-FSU a demandé comment seraient évalués les besoins des entreprises puisqu'il est difficile de savoir comment évolueront les métiers d'ici à 2022. Une réponse évasive permet de savoir qu'on « focalisera sur les tendances lourdes » (transition énergétique etc).

A la direction qui affirme que « le chômage est très fortement lié au manque de qualification », le SNU-FSU a rappelé que le chômage est avant tout dû au manque d'emploi. Pôle emploi Normandie c'est 290.500 chômeurs à fin décembre 2017 et 26358 offres d'emploi dont seulement 12287 CDI au 27 mars. Soit 1 offre pour 10 chômeurs. La tendance est la même au niveau national.

La direction parle des exclus mais va consacrer son projet aux seuls jeunes non qualifiés (de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP jusqu'au bac non obtenu). Les autres attendront.

Pour ce qui est des moyens, c'est évidemment à moyens inférieurs sachant que PE Normandie doit supprimer 18,9 postes ETPT en 2018 (plutôt 25 à 30 postes en réalité donc) et devra aussi réorienter des postes vers le contrôle des DE puisque l'objectif national est de 400 postes de contrôleurs en plus à brève échéance.

Ne vous attendez donc pas à ce que la pression baisse en 2018 car faute de résultats (et l'argument est de plus en plus récurrent) Pôle emploi verra la menace sur la légitimité de son existence monter encore d'un cran. Pour synthétiser, nous pouvons dire qu'il faudra éviter coûte que coûte que la montée vers le PIC nous fasse toucher le fond. Mais comme la direction indique que la priorité est la logique de parcours, la baisse des abandons, l'efficacité et le résultat, ayons confiance. C'était déjà le cas lors du plan 500.000 !

*Édifier une société de la compétence.* Ces grands mots qui ne veulent pas dire grand-chose n'en sont pas moins l'ambition de Pôle emploi et de l'État quand il s'agit de ne pas reconnaître que nous allons vers une société de la raréfaction du travail en raison des évolutions technologiques en cours et à venir.

Recruter à partir des compétences n'en devient pas pour autant une hérésie puisque rapprocher l'offre de la demande par ce biais n'est pas sans intérêt. C'est pourquoi nos outils et interfaces informatiques évoluent et évolueront encore, à partir de MAP.

Le principe est de regrouper des informations autour d'un profil de compétences, d'accompagner les DE, de les aider à mettre à jour leur profil, à choisir ce qu'ils mettent en ligne et rendent visible aux recruteurs, de conseiller sur la réalité du marché du travail : « ce que je suis, ce que je montre, ce que je cherche ». Ce potentiel professionnel des DE devenant également un levier du conseil en évolution professionnelle.

Le déploiement de l'outil sur l'ensemble du territoire est prévu pour l'échéance de juin 2018.

Questions et réponses :

-Quels moyens pour les conseillers qui devront mettre à jour les dossiers ou construire les profils en ESI ?

« Ce n'est pas nouveau, on est dans la continuité », dit la direction. « Il y aura des ateliers « focus compétences ». Pour les DE, il y a aussi des MOOC's .»

-Quelle vigilance quant aux escroqueries en ligne eu égard aux offres et au hameçonnage ?

« On y travaille avec la DSI ».

-Quelle formation et quelles informations aux collègues pour faire du lien conseil/entreprise ?

« Continuité de ce que nous faisons. Des ateliers pourront être conjointement animés par des conseillers entreprises et des conseillers emploi ».

-Que devient-on à PE dans ce contexte concurrentiel qui fait ressembler nos outils à ceux de Bobemploi, Mindmatcher, Monkeytie et autres start-up de l'emploi en digital ?

« Nous ne faisons pas exactement la même chose. Nous ne sommes pas sur une offre de service 100% digitale ».

Les réponses ne sont pas totalement satisfaisantes et rassurantes. Les agents Pôle emploi doivent toujours faire plus et mieux avec moins de moyens dans un contexte de plus en plus concurrentiel, fait de changements permanents et de remise en cause, implicite ou non, incontestablement permanente, de ses résultats et de son efficacité. Par la digitalisation des outils, nous formons les DE et les entreprises à se passer de nous tout en étant dans l'impossibilité de passer à côté de la révolution en cours des outils et du marchés. Situation schizophrénique et injonctions paradoxales n'ont pas fini de nous mener la vie dure. C'est sans doute pour apaiser cela que, grâce à la nouvelle classification (et à ceux qui l'ont signée), le point d'indice passe à 3 euros et que la NAO 2018 offre le néant en perspective...en attendant le jeu des chaises musicales des postes à supprimer.

La direction nous présente l'objectif ETPT pour l'effectif 2018 : 2148,5 CDI et 108,6 CDD.

Rappelons que la baisse d'effectif pour la région Normandie sur 2018 est de 18,9 ETPT (ce qui représente plus de postes supprimés, en fonction du temps de travail).

La direction s'est montrée très floue en réponse aux questions des élu-es. Il a été très difficile de comprendre le différentiel entre la cible 2017 et la cible 2018, les unités de mesure variant entre ETP<sup>1</sup> et ETPT<sup>2</sup>.

La direction a validé 7 ruptures conventionnelles à la demande d'agent-es. Une quarantaine de départs à la retraite devrait avoir lieu en 2018.

Le SNU a interpellé la direction pour connaître les postes supprimés (non renouvelés suite à départs). La direction n'est pas en mesure de nous répondre à ce jour, la directrice régionale compte sur une gestion « fine au fil de l'eau », en réinterrogeant à chaque départ la nécessité de maintenir le poste. Aucune priorité n'est donnée.

La direction souhaite faire un point à chaque BDE.

Le SNU réclame, afin d'arriver à un minimum de transparence sur ce sujet, un suivi mensuel en CE.

Rappelons que si la direction respectait la CCN et nous présentait les effectifs tous les mois, nous serions peut-être moins suspicieux...

Pour rappel : ETP<sup>1</sup> : équivalent temps plein

ETPT<sup>2</sup> : équivalent temps plein travaillé (tiens compte des arrivées et départs en cours de mois)

**Vos représentants-es SNU pôle emploi FSU au CE :**  
**Nadine TIRELLE, Myriam ZIATI, Franck MESSIDOR, Yannick DENNEBOUY**