

## ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR 2019

2019 verra la poursuite des actions déjà entamées en 2018 selon 3 axes.

**Axe 1 :** renforcement de l'approche compétences pour les DE et les entreprises, poursuite du déploiement de la visio, mise en place de MAP, continuité du CEP pour la réussite du Plan d'Investissement dans les Compétences PIC (+ 250 millions d'Euros sur 4 ans en RCVL pour l'achat de formations), montée en charge de l'équipe CRE renforcée (non pas pour du contrôle mais pour de la « redynamisation »), pro-activité sur le champ de l'indemnisation



**Axe 2 :** Mise en œuvre des priorités gouvernementales : expérimentation du journal de bord, mise en œuvre des réformes de l'assurance chômage, mobilisation des Parcours Emploi Compétences (PEC) et emplois Francs, renforcement des partenariats stratégiques (APEC, Mission Locale, Cap Emploi) et institutionnels (élus locaux , députés, sénateurs...), plan de lutte contre la pauvreté (augmentation des DE suivis en GLO)

**Axe 3 :** Transformation de notre organisation et de notre modèle de management : poursuite des actions visant à renforcer l'efficacité des plateformes et des PAG, développement des innovations participatives (ADD, nouveau pari de la confiance, lab, C' notre perf...), poursuite des actions inscrites dans le contrat social notamment sur la formation des agents-es (« rendre les agents-es acteurs-trices du développement de leurs compétences mais tout cela dans la recherche de performance collective), poursuite du travail sur les RPS, l'égalité des chances, lutte contre les discriminations, Plan autisme, mobilité pour les sites ayant plus de 100 agents (la DR pour la RCVL)



**La lecture du SNU :** comme toujours, beaucoup de blabla, de belles intentions mais un déni des réalités du terrain : les agences en test sur NPC (Nouveau Pari de la Confiance) ont eu des taux de grévistes plus importants que dans les agences classiques (mais pour la direction cela ne veut rien dire...), la demande de proactivité des GDD alors qu'ils sont déjà en difficulté et que la nouvelle convention d'assurance chômage va avoir un impact sur leur travail (pas de problème, avec la poursuite de la dématérialisation, ils vont gagner en productivité, donc pas de soucis dicit la DR), un taux de gréviste de 30 % en RCL ? et ben, ce n'est pas pire que sur le reste du territoire (sic !)

## INFORMATION SUR LA MONTEE SI4 ET CLARA

Mise à jour de l'outil avec notamment le prélèvement à la source,, la mise en œuvre de la loi LCAP (Liberté de choisir son Avenir Professionnel), la fin des lettres chèques et de la possibilité de rembourser les trop-perçus de plus de 1000 euros en espèces, identification des DE éligibles au PIC et des sessions de formation financées dans ce cadre, poursuite de l'intégration de profil de compétences, auto-prescription possible du DE sur l'atelier « Focus compétences », pilotage opérationnel et suivi des PEC,....



CLARA : outil élaboré par une conseillère Pôle Emploi et accessible via Emploi Store ou pole-emploi.fr . Le DE entre ses informations et peut ainsi savoir de quelles aides il peut bénéficier (aide à la mobilité, formation, garde enfant, orientation...)

**La lecture du SNU :** les évolutions informatiques se font à un rythme tellement soutenu qu'il est difficile de s'approprier une version que la suivante arrive déjà. Sans compter les changements réglementaires et organisationnels. Pour ce qui est de CLARA, même si l'intention est louable, se pose encore une fois la gestion de la mise à jour en direct et des spécificités régionales.

*Comment gérer la demande d'un demandeur d'emploi qui viendrait en agence avec une feuille éditée via CLARA en disant : « j'ai le droit à ça ! ». Il peut y avoir un risque de tension entre le/la conseiller-ère et le DE si la demande est incohérente par rapport au profil ou si la mesure n'existe plus ou n'est pas applicable en région...*

## **INFORMATION SUR LE PARTENARIAT AVEC LA POSTE**

Parce que l'établissement a fait un choix d'organisation qui ne permet pas aux équipes CEDRE de faire suffisamment de prospection, une convention est passée avec la Poste pour que les facteurs interrogent (5 questions à poser) les TPE/PME sur leurs projets de recrutement et fassent le relais d'information avec Pôle



Emploi. Les agents-es CEDRE devront prendre alors contact (sous quels délais ?) avec les entreprises signalées par la Poste.

14 agences de la RCVL seront concernées et cela représente une cible de 2887 entreprises (plus de 10 salariés et moins de 50).

***La lecture du SNU : nous avons dénoncé le transfert de cette activité qui est une des bases de la relation entreprise. De plus, auprès de la Poste qui ferme des agences, qui rencontre en interne de grosses difficultés (pression sur les facteurs, organisation des tournées chronométrées, développement d'activités annexes comme le code de la route, le suivi des personnes âgées....). Nous avons aussi fait remarquer que cela aurait sans doute encore un impact négatif sur les conditions de travail des postiers-ères (ce qui vient à l'encontre des engagements de Pôle emploi à être exemplaire sur ses responsabilités sociales et environnementales***

***De plus, la Direction a refusé de nous communiquer le coût de cette action : le manque de transparence de la DR est regrettable mais peut-être qu'en cette période de réduction des effectifs les agents-es seraient choqués-ées de voir des ressources utilisées dans ce genre de pratique.***

## **INFORMATION SUR TRANSFERT IOD**

4 agences seront en phase d'expérimentation en RCVL : les 2 agences de Bourges, Tours Ronsard et Saint Cyr sur Loire. TRANSFERT est une structure qui existe depuis 1995 et qui accompagne les agences sur l'offre/demande (accompagnement des entreprises sur leur projets de recrutement avec intervention d'un psychologue du travail)

La volonté de cette expérience est d'aider les conseillers à se sentir légitimes dans la négociation des offres (notamment lorsque le profil demandé par le recruteur est incohérent par rapport au poste proposé : salaires, diplômes, expérience....)

***La lecture du SNU : même si cette structure venait en soutien du temps de l'ANPE, nous regrettons que les conseillers CEDRE ne puissent plus faire de véritables études de postes par manque de formation et/ou de temps. Il faudrait peut-être revenir sur les modules de formation tels que nous les avons (certains collègues sont arrivés dans les équipes CEDRE sans être formés sur l'entreprise et la négociation des offres)***

## **INFORMATION SUR LE DISPOSITIF DIGIT'@LL**

L'établissement s'est rendu compte que les accélérations des évolutions informatiques et le déploiement du numérique pouvaient avoir comme conséquences des disparités d'appropriation.... Il sera donc proposé à tous-tes les agents-es un autodiagnostic qui permettra de proposer des modules de formation adaptés à chacun-e.

Les managers auront accès au service à compter du 12 décembre et les agents-es le 08 janvier.

Les modules pourront être suivis tout au long de l'année 2019 et l'opération sera renouvelée tous les ans.

La DR précise que cela se fera sur la base du volontariat mais souhaite une forte persuasion pour que tous en bénéficient.

**La lecture du SNU :** avec le développement du tout digital, nous avons souvent alerté sur la fracture numérique qui touche les demandeurs d'emploi. Alors que la Direction ne souhaite pas permettre aux moins autonomes d'avoir un service adapté, elle reconnaît que les agents-es de Pôle Emploi peuvent avoir des difficultés d'appropriation !!! On marche sur la tête !!!

## **TITRES RESTAURANT : POINT SUR LA DEMATERIALISATION**

Afin de faire des économies substantielles sur l'impression, l'affranchissement, la gestion et la distribution des tickets restaurant, la dématérialisation des titres se fera progressivement au cours de l'année 2019. Les nouveaux embauchés à compter du 01 janvier 2019 seront d'office en 100 % dématérialisés. Pour les autres, 20 % de leurs titres seront crédités sur leur carte en janvier pour atteindre 100 % en décembre 2020.

Pour rappel, la carte APPETIZ peut être utilisée dans les restaurants/boulangeries/commerces mais pas le week-end et avec un plafond de 19 euros maxi.



**La lecture du SNU :** la baisse des frais de gestion ne passera pas par une augmentation du titre. De plus, nous avons alerté la Direction sur une information à mener très rapidement auprès des agents-es qui aurait perdu leur carte et/ou leurs codes d'accès afin qu'ils/elles puissent se signaler. Janvier va venir très vite.

Nous regrettons la perte de la liberté d'utiliser ces tickets que nous payons en partie soit désormais limitée.

## **INFORMATION SUR L'OUVERTURE D'UN TROISIEME SITE SUR LE BASSIN DE CHARTRES**

Le nouveau site va ouvrir à Champhol. Se pose la question de qui va rester sur le site historique de Lucé en attendant d'aller à Champhol et qui ira sur le nouveau site de Lucé. Un redécoupage se fera avec fiche de vœux.

## **BUDGET CE 2019**

Les nouvelles règles de calcul pour le CE et la baisse des effectifs va avoir un impact important sur le budget : moins 20 000 euros pour 2019 par rapport à 2018.

Les dotations enfants et agents seront donc impactées

Voyage aux Canaries du 4 au 11 octobre : adopté à l'unanimité



## **PROCHAIN CE LE 18 DECEMBRE 2018**