



BREF' CE 28 et 29 Juin 2018

COUP de Gueule

En préambule, le SNU a émis une alerte (approuvée par d'autres élus) sur le fonctionnement de ce CE et ses prérogatives en indiquant que les sujets prioritaires pour les agents ne sont pas traités dans ce CE !! ou le sont superficiellement ou passent après coup ou de manière morcelée de manière à ne pas les relier entre eux ...

La Déclaration : « Les élus SNU constatent qu'une fois de plus les questions qu'ils ont posé n'ont pas été reprises par le secrétaire-élu (Cfdt) de CE et le président du CE (le DR), comme points à l'Ordre du Jour.

Nos questions étaient les suivantes :

- **PROFIL COMPETENCES**
- **ORE**
- **LA CHARGE DE TRAVAIL des GDD**
- **L'avenir des Plateformes et des activités centralisées**
- **... les futures REDUCTIONS d'EFFECTIFS**

Toutes ces questions sont pourtant des questions d'actualité qui permettent un débat, des explications et finalement, des avancées pour le personnel. Et leur non-intégration dans l'ordre du jour transforme notre instance en une simple chambre d'enregistrement et une réduction des prérogatives du CE avec la complicité passive des élus.

En effet, par exemple et dans l'indifférence générale, comment admettre : Que le PIC soit traité en CE, 2 mois après son déploiement en agence ?

Que la charge de Travail d'équipes GDD de plus en plus réduites, que « Profils compétences » et l'ORE ne soient pas abordés alors que ce sont des sujets qui sont au cœur des préoccupations des agents ?

Comment admettre que le sujet du CRE, Contrôle de la recherche d'emploi soit traité en CE ce jour sans traiter en même temps de l'avenir des Plateformes de services, des activités centralisées, de PPA (Perspectives plateforme-agence), et de l'ORE (offre raisonnable d'emploi).

Toutes ces questions des élus SNU auraient mérité d'être intégrées à l'Ordre du jour et auraient mérité un véritable débat entre les représentants du personnel et la Direction ! »

Et cela fait plusieurs mois que cela dure ... Sommes-nous les seuls à vouloir que cette instance ait un intérêt et à vouloir représenter fidèlement les attentes des agents !?

Nouvelle Répartition des Bassins

D'EPINAL/ TROYES / FORBACH / THIONVILLE

Comme pour tous les Bassins du Grand Est, il est question ici de se mettre en conformité avec le projet OSSPP de la DG ! Le suivi sectoriel des DE comme des entreprises nous semble être le meilleur suivi, la meilleure garantie d'un service de qualité permettant le développement d'expertise des agents sur chaque secteur d'activité et une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Cependant, nombre de dossiers « nouvelle Répartition Bassin » présentés sont souvent acceptés par les collectifs de travail. Les élus SNU en ont tenu compte à chaque fois tout en émettant parfois des alertes sur certains dossiers.

EPINAL : Dans le cadre des réorganisations basées sur une répartition géographique des DE et entreprises souhaitées par le DR pour tout le Grand Est, les élus au CE étaient appelés à voter sur Epinal. **Les élus SNU ont suivi les avis du CHSCT lors de ce vote et se sont abstenus sur ce projet ! (Résultat du vote : majorité d'abstentions)**

TROYES : Nouvelle Répartition des Entreprises : Vote majoritairement Pour

FORBACH : Nouvelle Répartition des DE et des Entreprises : Les élus SNU ont posé plusieurs questions concernant :

- Les 2 quartiers QPV,
- L'impact pour les conseillers PRS, ceux de la CSP et le SPT ?
- Et sur le calcul des effectifs pris en compte pour évaluer la charge de travail après répartition
- les « gains » attendus de cette nouvelle organisation de la demande,

THIONVILLE REPARTITION des DE et des Entreprises

A ce jour : 2 agences : Th. Manom et Th. Beauregard ; Organisation sectorielle pour le suivi des DE et Entreprises, géographique pour les ESI

Demain : Répartition géographique des DE et E selon l'axe de la RN D654 axe Nord/Sud

A l'Ouest de l'axe No/Su--->DE et E affectés à Th, Manom

A l'Est de l'axe N/S----> DE et E affectés à Th, Beauregard (Le Nucléaire reste rattachée à Beauregard)

Les élus SNU avaient plusieurs questions :

- Sur les ELD et les raisons de diffusion de postes/BDE
- sur le calcul des effectifs pris en compte
- sur la mesure de la satisfaction des entreprises qui « réclament » (dixit le DT) cette organisation.
- Sur un éventuel déséquilibre charges / ressources équipe CDE suite au constat que le nombre d'OE à traiter (OE ETT comprises) pour CDE de Beauregard a augmenté de 300 OE à iso effectif,
- Sur un éventuel risque de déséquilibre suite au constat d'une DEFM inscrite à Th, Beauregard très supérieure à celle inscrite à Th, Manom (+ 585 DE) après la répartition soit l'équivalent d'un PF suivi alors que le nombre de CDDE est équivalent pour les 2 agences,
- Sur la raison de la création d'une page Facebook pour partager des infos alors qu'il existe un réseau social interne Pole ?
- Sur l'autonomie du conseiller qui prévoit pourtant qu'il peut consacrer dans le cadre de son GPF du temps pour ce travail d'analyse de PF sans que ce soit formalisé lors d'un projet spécifique,
- Sur la mesure de la satisfaction du DE

La dernière Question posée par le SNU : Y a-t-il un regroupement prévu des 2 agences de THIONVILLE ?

« Anticipation ». Le DT57 dit être en train de travailler plusieurs scénarii au cas où

Ndlr : Quand on voit l'anticipation de la situation sur METZ TAISON, on peut raisonnablement se montrer inquiet...

La position du SNU

OUF ... ! C'est fini ! Après des heures² à occuper les élus de CE, à grand renfort d'experts ou de DT sur des projets de répartition des DE et/ou des Entreprises tous relativement bien ficelés et certains approuvés ou coconstruits avec les agents..., on va peut-être enfin pouvoir aborder les sujets qui préoccupent réellement les agents ... ?

PIC : Plan d'Investissement et Compétences

Point sur la Formation des DE en fin 2018 et (petit) focus sur le PIC

Les enjeux majeurs sont : former 1 million de jeunes peu ou pas qualifiés et 1 million de DE faiblement qualifiés et accélérer la transformation du système de formation professionnelle.

Via les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) : collaboration Etat-Régions, une déclinaison dans le territoire GE du PIC pour 2019-2022.

Les 3 axes d'intervention dans le cadre du PRIC :

- 1er axe** : proposition de formation qualifiante selon les besoins du marché du W,
- 2eme axe** : préparation des publics les + fragile aux formations qualifiantes par un parcours d'apprentissage et de maitrises des compétences de base ou clés,
- 3eme axe** : développer des outils moderne (digitaux) pour l'accès à la formation (e-learning)

Pour Pôle emploi, cela signifie :

- **Contribuer aux réflexions avec la DIRECCTE et l'Etat.**
- **Articuler les parcours de formation.**
- **Mettre en œuvre le CEP et les parcours du DE dans le cadre de la prescription**

La Direction Régionale a annoncé vouloir mobiliser fortement les DE dès septembre.
Et a précisé qu'il y a moins de places de formation par rapport aux années précédentes.

La position du SNU : Enfin ... ! Il était temps qu'on en parle ... ! Plus de deux mois après son déploiement et information sur les sites, le DR consent à nous parler du PIC !

Mais alors que certains autres projets ne nous sont présentés que sous un angle Organisationnel ou pratico-pratique, là tout est présenté de façon générale sans contenu, sans présentation des volumes à recevoir sur chaque site, des solutions Formation à apporter, des différentes raisons entre une invitation et une convocation selon les sites, des outils » mis à disposition, sans précision sur le lien avec l'Afpa, etc...

Bref, on a discuté d'un document de travail fourni aux élus CE de 4 pages... alors que ce sujet mobilise tous les agents et va nous mobiliser encore plus dès le mois de septembre ...

Le SNU a rappelé quand même quel était le véritable enjeu de ce nouveau plan Formation présenté comme un enjeu fort autour de la formation des publics faiblement qualifiés...

CRE : Contrôle de la Recherche d'Emploi

La DG a décidé de **renforcer le contrôle des demandeurs d'emploi en triplant les effectifs** consacrés à cette activité qui répond à 2 objectifs affichés par la direction : **repérer les DE en insuffisance de recherche d'emploi et initier une redynamisation de leurs démarches.** La DR Grand Est prévient que cette « hausse des effectifs pour le CRE » se fera à ISO EFFECTIF !!!

En Grand Est, les effectifs CRE vont augmenter jusqu'à 48 agents selon les proportions suivantes : Strasbourg
Meinau : passe de 5 à 15 conseillers CRE / Reims : de 4 à 20 / Nancy Rond-Point : de 7 à 13

Les critères justifiant la répartition sont majoritairement d'ordre pratique, comme les m² disponibles ou la proximité du site de Reims pour attirer d'éventuelles candidatures venant de régions limitrophes (IDF ou Hauts de F) dans l'hypothèse où il n'y aurait pas assez de candidatures Grand Est...

Les principes suivants sont retenus :

- **Les équipes CRE contrôlent les DE du Grand Est** ...sans tenir compte du territoire d'implantation de l'équipe CRE qui procède au contrôle. A priori pas d'entretiens physiques prévus !
- **1 REP pour chaque équipe CRE et dédié essentiellement à cette activité !**
- **1 Directeur dédié à l'activité CRE** qui sera rattaché à la Direction des Services Centralisés Encore un management à distance à prévoir.

Nb : L'organisation des plateformes s'en trouvera modifié sur certains sites mais nous y reviendrons sans doute avec PPA (perspectives plateformes agences) que le DR avec l'aide passive du secrétaire, n'a pas souhaité présenter en CE en même temps ...

Sur le plan RH :

- Tout agent Pole Emploi est en mesure de se positionner sur un poste de conseiller CRE (quel que soit son métier ou service d'origine) Il n'est plus appliqué la règle des 2 ans d'ancienneté et cette activité est concernée par le télétravail.
- Les postes de conseillers CRE et du futur directeur seront diffusés dans la BDE, dès le mois d'Aout pour une prise de poste en Novembre 2018. Les conseillers CRE actuels devront se positionner sur leur poste via la BDE et seront prioritaires s'ils souhaitent poursuivre cette activité sinon ils retourneront sur leur poste précédent.

Les conseillers CRE anciens et nouveaux suivront **un cursus de formation**, le plus individualisé possible, déterminé lors d'un entretien avec le REP, selon le parcours du conseiller avec possibles tutorats, périodes d'immersion en agence et modules de formation au CIDC.

Mise en œuvre : Novembre et Décembre 2018

Outre leurs questions RH (formation, management, et de répartition des effectifs, ...), Les élus SNU ont également posé des questions :

Sur les futures évolutions des activités CRE et surtout de son articulation avec les conseillers dans les agences : il est déjà prévu que la future SI3 intégrera dans Aude les actes métiers liés au CRE et fluidifiera la transmission d'informations entre les Conseillers CRE et CDDE (voire des préconisations d'actions conseillées pour le DE ou même

des prescriptions directes par le conseiller CRE.) La direction avoue qu'une réflexion est en cours à la DG quant à l'évolution de l'activité CRE !

Sur l'aspect sécurité : l'équipe CRE bénéficie des mêmes procédures de prévention et traitement des agressions que dans les agences, la signalétique sur les sites ne portera aucune indication et les courriers type GL ne porteront que les initiales et nom du signataire (DAPE).

La direction indique qu'il n'y a pas d'objectif de contrôles par conseiller mais qu'il existe une cible pour le GE et informe qu'il y a eu 13 500 contrôles sur l'année passée.

La position du SNU :

A iso effectif, ce renforcement des équipes CRE se fera au détriment d'autres activités de PE comme l'accompagnement et l'indemnisation des DE dans des agences de proximité qui doivent déjà se passer de CAE, de CDD et de collègues non remplacés.

Les élus SNU sont donc en désaccord avec la décision du DG de renforcer à iso-effectif l'activité contrôle de la recherche d'emploi, car outre le fait que ce renfort occulte la réalité du marché du travail, il se fera au détriment d'autres activités au risque de dégrader encore plus les conditions de travail déjà fortement impactées (cf. fiches Lisa, signalement de danger grave et imminent, pétitions etc ...) Car faut-il le rappeler ? le chômage ne baisse pas ...or nos effectifs baissent ...

Au CCE, TOUS LES SYNDICATS ONT VOTE CONTRE CE PROJET !

Fonctionnement -

ASC & Prestations du CE

Présentation des comptes du CE :

Les comptes du CE ont été approuvés majoritairement. 7 élus se sont abstenus parmi lesquels ceux du SNU pour qui les comptes du CE sont une chose importante ! Et ne peuvent pas être bâclés ou traités à la légère...

Vote d'une provision de 30 000 euros du budget de FONCTIONNEMENT CE (budget inutilisable pour les agents et pour les ASC) pour le CCE :

Comme proposé par le SNU fin Mai, les élus CE ont voté majoritairement une provision de 30 000 euros en direction du CCE (qui n'a pas d'argent) en cas d'éventuelle expertise ou **procédure juridique** pour enquêter et éventuellement contester les réductions d'effectif (pour rappel : moins 297 postes Equivalent temps plein en 2018, moins 4000 postes (soit plus de 4 700 personnes entre 2019-2021...)).

Beaucoup d'autres CE ont fait de même ! Cette enveloppe pourra être utilisée (ou pas) par le CCE si les élus CCE l'estiment nécessaire ! (la somme restera bloquée en Grand Est pour le moment)

Commission Aides Sociales d'Urgence

Cela fait plusieurs mois (2 ans ?) que le SNU dit que le **flou savamment entretenu autour des aides sociales d'urgence doit être levé !** Apparemment, notre ténacité va payer ... Cette prestation pouvant être très utile aux collègues et que les élus SNU ont depuis 2 ans exigé comme prestation du CE Grand Est va être recadrée, précisée, communiquée : **critères, modalités, délais de réception et de traitement en commission, informations à donner à tous les agents etc...** seront mis sur la table par les élus SNU !

Les Elus SNU demandent qu'un **GUIDE des PRESTATIONS du CE Grand Est** soit mis en place au plus vite et qu'il fasse mention de cette Prestation ! Notre retard sur le sujet par rapport aux autres CE Pole Emploi n'a que trop duré !

Le CE est l'affaire de tous les agents ! En toute transparence, Exigeons le mieux !

Prochaine réunion du Comité d'établissement, le 26 juillet 2018



L'équipe SNU au CE : Ludovic LOUIS - Nordine FATTANI - José SANCHEZ - Jenny REICHERT - Fabrice MAZZALOVO - Patrice FONTAINE - Soraya BENABDELLAZIZ