



LA POLITIQUE SOCIALE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI A POLE EMPLOI GRAND EST

Consultation du comité d'Etablissement



SOMMAIRE

-
- 1. Le contexte et les faits marquants en 2017 et 2018**
 - 2. Les effectifs : chiffres clés**
 - 3. Les embauches et la politique de recrutement**
 - 4. Les départs en 2017 et la pyramide des âges**
 - 5. La formation professionnelle : bilan 2017 et perspectives 2018/2019**
 - 6. Les évolutions professionnelles : bilan et outils**
 - 7. La QVT**
 - 8. La diversité et le handicap**
 - 9. L'égalité professionnelle**
 - 10. Les perspectives pour la politique sociale 2019**

➤ **3 principes qui portent notre politique sociale :**

- **Les Femmes et les Hommes sont la principale richesse de Pôle Emploi**
- **La performance opérationnelle et la performance sociale sont indissociables et se renforcent mutuellement**
- **La fonction RH est partagée avec le Management**

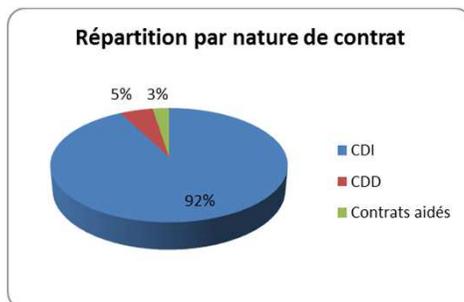
➤ **3 convictions :**

- **La volonté d'installer durablement la prise en compte de la QVT**
- **La nécessité de développer les compétences et la gestion des parcours professionnels**
- **Le manager est porteur de la stratégie de l'établissement et du changement**

-
- Le contrat social Pôle Emploi 2020
 - La loi de finances 2018 impactant les effectifs budgétaires
 - Le déploiement de démarches et projets impulsant de nouvelles dynamiques d'organisation et pratiques managériales :
 - ☞ Le nouveau pari de la confiance
 - ☞ L'agence de demain
 - ☞ C notre perf
 - La mise en œuvre d'une nouvelle classification des emplois pour les agents de droit privé au 1^{er} Juillet 2018
 - Une renégociation en cours pour les agents de droit public
 - La poursuite du déploiement de l'accord QVT (télétravail, réunions d'expressions)
 - Une réorganisation des fonctions supports , la mise en place de nouvelles directions territoriales

Les chiffres clés pour 2017

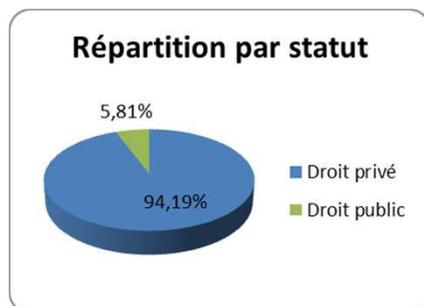
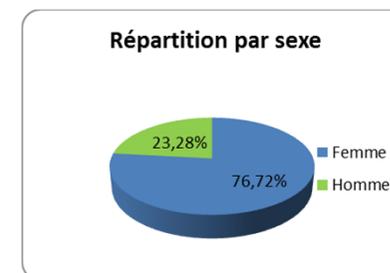
- **Au 31 décembre 2017, la région Grand Est compte 4 231 agents (contre 4251 en 2016)**



Entre 2016 et 2017, le nombre d'agents en CDI a très légèrement progressé de 0,28%. Ils représentent 92,25% des agents (contre 91,55% en 2016).

Le volume de contrats aidés diminue significativement (-31%) compte tenu des mesures gouvernementales.

La répartition hommes/femmes est identique en global entre 2016 et 2017. A noter : concernant les agents de droit privé, la proportion de femmes chez les cadres progresse significativement (+3,9%) due en grande partie à la politique de recrutement menée en 2017.



Les agents de statut public constituent un groupe fermé

Leur effectif a diminué de 5 agents entre 2016 et 2017

Concernant les agents de statut public, les agents de niveau II sont les plus représentés.

Handicap : 312 collaborateurs soit 8,15% de l'effectif

Portrait type de l'agent : Femme, 45 ans en moyenne, 14 ans d'ancienneté, rémunération moyenne de 33,6K€.

10% de l'effectif a près de 30 d'ancienneté .

Les projections 2018 et 2019

Les évolutions des effectifs pour 2018 et 2019 ne peuvent être énoncées qu'en terme prévisionnel et au regard du plafond d'emploi :

Pour 2018 :

Un plafond d'emploi fixé à 3 499,66 ETPT

Une enveloppe CDD de 1203,6 mois/h ou 100,3 ETP (dont 76,8 ETP pour le réseau)

A fin 2018, la région Grand Est devrait enregistrer environ 117 ETP de sortie et plus de 60 ETP en embauche

Pour 2019

Un plafond en baisse de 43,7 ETPT.

Une enveloppe CDD de 1191,6 mois/h ou 99,3 ETP (dont 81,3 ETP pour le réseau).

Les mouvements du personnel – Les embauches

- **Les embauches en 2017 :**
 - 137 embauches en CDI contre 131 en 2016
 - 486 CDD dont 132 contrats aidés
- **Zoom égalité professionnelle :**
 - Hausse des embauches de femmes cadres (de 3,05% en 2016 à 9,55% en 2017).**
- **La politique de recrutement et responsabilité sociale de Pôle Emploi Grand Est:**
 - 10 Recrutements de CUI PEC en 2018 dont 9 sur des activités d'appui administratif et 1 sur l'appui à l'orientation des usagers.

 - Poursuite et amplification de recrutement d'apprentis : 6 pour la rentrée 2018

 - L'accueil de volontaire en service civique : 195 volontaires pour une cible à 189 contrats

 - L'accueil de stagiaires de 3eme : Pôle Emploi Grand Est s'est engagé sur l'accueil de 27 stagiaires pour l'année scolaire 2018/2019.
- **Depuis juillet 2018, mise en œuvre d'un nouveau process de recrutement via le portail Pôle Emploi.**

Les mouvements du personnel – Les départs

Les principaux motifs de départs :

les départs en retraite représentent le 1^{er} motif de départs pour les agents en CDI. Leur volume diminue entre 2016 et 2017 (à l'inverse des chiffres nationaux)

Les licenciements sont des licenciements pour inaptitude

A noter 38 mutations en 2017 (forte progression par rapport à 2016)

Principaux motifs	2016	2017
Fins de CDD	398	468
Rupture de CDI	111	98
Dont Retraite	74	67
Dont Démissions	10	16
Dont Licenciement (inaptitude)	16	8
Dont RC	4	3
Dont décès	7	4
Mutations	24	38

- **Dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des départs, la pyramide des âges** invite à porter une attention particulière aux prévisions de départs en retraite sur les années à venir.
 - 17,11% des agents ont plus de 54 ans .
 - 5,35% soit 226 agents ont 60 ans et plus

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Mise en place de SIRHS volet formation :**
 - Renforce la visibilité de l'offre de formation
 - Permet au collaborateur d'exprimer un besoin de formation
 - Accès aux formations en e-learning
 - Pour le manager : exprimer un besoin individuel ou collectif, piloter le PPF

- **Les moyens de la formation professionnelle en 2017 :**
 - 8 formateurs permanents et 200 formateurs occasionnels
 - 17 formateurs dédiés aux formations managériales
 - 194 687 heures de formation soit 7,4 jours de formation par agents
 - 👉 **88,1% du plan réalisé**

- **Les projections pour 2018 :**
 - Plan prévisionnel fixé à 214 067 heures de formation
 - 56 % du plan réalisé au 20/12/2018

- **Les perspectives pour 2019 :**
 - Construction du PPF 2019 dans une démarche ascendante
 - Cible fixée à 6 jours de formation par agents (5 au niveau national)
 - Développement du e-learning, projet de la e-université
 - Généralisation d'une démarche d'auto-diagnostic
 - Développement des compétences numériques (Digit @II)
 - Renforcement des échanges pré et post formation

LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

- **Une nouvelle classification pour les agents de droit privé** visant à garantir des parcours professionnels plus dynamiques et offrant de nouvelles possibilités de progression professionnelles permettant ainsi la prise en compte de l'allongement des carrières.
- CPLRC : examen des dossiers engagés en septembre. 46 recours.

A venir en 2019 : un nouveau référentiel des compétences ainsi qu'une négociation déjà engagée concernant les agents de droit public.

- **Les EPA en 2017 et 2018**

	2017	2018
Tx de proposition	99,40%	99,97%
Tx de réalisation	97,22%	99,04%

- **Les promotions en 2017**

- 988 agents de droit privé ont bénéficié d'une promotion
- 23 relèvements de traitement
- 1 agent de droit public a accédé à un emploi supérieur
- 230 agents ont bénéficié de CCV

- **Le dispositif de détection des potentiels a été rénové** en 2018 pour correspondre avec les attendus de la fonction managériale issue des dispositifs tels que NPC ou ADD. Il sera intégré à SIRHUS en 2019.

- **Trajectoire GDD cf p 13**

- **Psychologue : 6 recrutements (dont 2 en interne), soit 77,73 ETP au 30/09/18.**

- **10 PEC (9 en appui aux équipes et 1 AZLA). 6 Apprentis.**

➤ **La campagne de télétravail et travail de proximité p:27**

Les chiffres clés :

Vague 1 = 358 agents en télétravail

Vague 2 : 20% des effectifs soit 734 agents en télétravail et 101 en travail de proximité

- Actions de sensibilisation et d'information autour du droit à la déconnexion
- Evolution des outils de la messagerie (guides, information et messages)
- Actions dans le cadre de la semaine de la QVT sur l'hyperconnexion
- **Perspective 2019**
Déploiement de l'outil ASTRE pour le suivi des temps de repos des cadres au forfait.
Vague 3 de télétravail

L'EXPRESSION DES SALARIES

- **Mise en place des groupes d'expression en 2018**
 - 186 agents volontaires pour animer des groupes d'expression
 - Formation de deux jours pour les animateurs
 - 75 réunions organisées

 - **Le baromètre social**

 - **Les indicateurs QVT**
 - Pour PEGE, l'indicateur est à 63,18% en juin 2018 (en progression de 1,47 points en 1 an)

 - **Refonte des indicateurs et barèmes en 2019**

 - **Mise en place des groupes de pairs au 1^{er} trimestre 2019 :**
 - 186 agents volontaires, proposition de 2 jours de formation
 - 75 réunions d'expressions
 - En 2019, volonté d'en faire 1/trimestre

 - **Intégration de la dimension QVT dans les projets (ex : réorganisation des bassins...).**
-

➤ Les salariés en situation de handicap :

DOETH	2017	2016	2015
Nbre agents	312	303	281
Taux emploi direct	8,15%	7,94%	7,32%
Taux emploi total	8,23%	8,10%	7,46%

- Actions de sensibilisation au handicap
- Séminaire Santé avec les services de santé au travail
- Intervention d'ergonomes.
- Mise en place du télétravail dans le cadre de l'accord handicap
- Création d'un groupe de travail régional handicap fin 2018
- Perspectives 2019 : point d'attention sur le financement des aménagements de postes par le FIPH

L'EGALITE PROFESSIONNELLE : chiffres clés 2017

- **La répartition hommes/ femmes pour les effectifs**



- **Par catégorie professionnelle**

Part des femmes par catégorie professionnelle

	2016	2017
Employés	82,1%	82,5%
AM	65,8%	66,2%
Cadres	50,3%	53,9%

- **Les embauches** : 137 embauches dont 83% de femmes
- **Temps partiel** : 1345 agents à temps partiel dont 91,9% de femmes

L'EGALITE PROFESSIONNELLE : chiffres clés 2017

➤ **Evolution professionnelle**

Ancienneté moyenne dans le coefficient : 3 ans pour les femmes /4ans pour les hommes

Ancienneté moyenne dans le niveau : 11 ans pour les femmes/12 ans pour les hommes

➤ **Promotion**

76,2% des promotions des agents de droit privé ont bénéficié à des femmes.

➤ **Télétravail** : 79,19% de femmes parmi les télétravailleurs

➤ **Formation professionnelle** :

Nbre moyen d'heures de formation pour les agents de droit privé : 53 pour les F /47 pour les H

Nbre moyen d'heures de formation pour les agents publics : 46 pour les F/ 55 pour les H

La politique sociale 2019 s'inscrira dans le cadre de la négociation de la convention tripartite et du plan stratégique.

- Poursuivre les actions de développement des compétences en s'appuyant sur le PPF 2019 qui assurera la transition vers le PPDC 2020-2022
- Poursuivre les actions au titre de la QVT
 - Réflexions sur la généralisation de la médiation interne
 - Refonte des dispositifs d'écoute des collaborateurs (baromètre social et de l'indicateur QVT)
 - Révision du dispositif d'évaluation des risques psycho-sociaux dans une approche plus participative et moins technique
- Appui au déploiement des projets d'évolution des organisations et fonctionnement (NPC, ADD...)
- Négociations à un niveau national sur les bases d'un nouveau dialogue social
- Actions de simplification et digitalisation des processus RH (gestion des carrières via SIRHUS, dématérialisation des BS...)
- Evolution des EPA
- Définir les aires de mobilité professionnelles en lien avec l'ONM
- Mettre en place des revues d'effectif, levier de la GPEC