BREF' CE 25 Avril 2019

1 Agent 1 Portable

But : **Equiper tous les agents de Pôle emploi d'un ordinateur portable ! soit 3500 portables à remettre en 18 mois.** Chaque UC d'ordinateur fixe sera remplacée par un portable et une station d'accueil installée sur les bureaux (seuls les écrans, clavier et souris restent en place)

Quel matériel ?

Un ordinateur « haut de gamme », léger, puissant avec écran tactile de 33,7 cm de diagonale (possibilité de mode « tablette ») avec sac de transport, hybride 2-en-1 qui permet d'avoir tous les usages d'un ordinateur classique avec en plus un écran tactile réversible (sous Windows 10).

Déploiement (après l'agence de Chaumont) **: En mai-juin 2019** : environ 500 portables à déployer (au moins 1 agence de chaque DT) puis **de juillet 2019 à décembre 2020**, tous les sites progressivement. Le binôme CLI / AL (accompagnateur local) réalisera le lien entre le site et la DR remonte à son CSI les alertes / difficultés rencontrées sur site !

Les élu-e-s SNU ont posé les questions suivantes : Y aura-t-il une mini formation au nouvel environnement pour les agents qui en auraient besoin ?

Avez- vous testé MAP avec le portable ? Si l'écran est petit, cela pourrait-il générer des soucis d'affichage (par ex : pour les GDD - double affichage ou triple affichage) ? Les CDD en auront-ils ? comment est-ce prévu ?

Les ordis des télétravailleurs seront-ils changés également ? On fait quoi du portable à la fin de la journée ? si panne, que fait-on ? des portables de secours sont-ils prévus ? et combien ? Sécurité du matériel : vol et casse ?

Que cache ce projet DG qui n'est pas que technique ? Une nouvelle organisation du travail ? A terme, y a-t-il un danger de disparitions d'agences, de mètres carrés dans les agences, ou de mobilier à venir ?

La Direction a répondu :

Appropriation et Formation des agents sur le nouvel environnement : « ce temps d'appropriation et de formation sera bien planifié dans l'emploi du temps du conseiller ». Une aide à la prise en main de 20 mn par conseiller sera donnée par le technicien le jour de l'installation des stations et de la configuration de son PC portable. La direction

n'a pas la réponse quant à la fermeture ou non de l'agence au moment de l'installation des équipements durant ces 2 jours.

Equipement : Tout reste en place ! comme actuellement dans les bureaux (ex : pour les GDD, travailleurs handicapés ...) sauf pour l'UC qui elle, disparaitra !

Pour MAP : cela a été testé ! l'affichage est modulable, MAP est compatible et s'affiche correctement ! les agents l'utilisent comme un note book et se déplace avec. (en entreprise, mairies, forum, etc…)

Il n'y a pas d'abandon de mètre carré à ce jour ! « Vous pouvez l'amener chez vous mais sans la station d'accueil ». Ces portables ouvrent des possibilités et vont modifier nos pratiques (ex : à l'accueil, à l'externe, chez soi, en visite d'entreprise, forum) et donnent une palette de possibilités plus large ! « *Ce que sera l'organisation demain… ? on verra, ce sera le choix des conseillers en lien avec l'agence de Demain ».*

« La Direction n'est pas opposée à la disparition des bureaux individuels d'autant plus si c'est le choix des conseillers ». Pas de changement à ce jour prévu pour l'immobilier et le mobilier.

Les CDD seront dotés ! Délai de maintenance ou remplacement ? environ 48 heures. Cadenas et code pour la sécurité. Possibilité de laisser son portable dans son casier/vestiaire. Ordis de secours : deux portables supplémentaires/site au cas où …

Pour le SNU, le fait d'équiper les agents de portables n'est pas un problème en soi surtout si c'est pour avoir des ordinateurs qui rament moins que maintenant et qui apportent partout la configuration de travail Pôle emploi… mais il y a beaucoup d'alertes qui demeurent … Nomadisme accru ? Respect du droit à la déconnexion ? changement de l'organisation actuelle du Travail ? de l'immobilier et mobilier actuel ?

Œuvres Sociales et Culturelles

SORTIE à PARIS en Octobre : le 05 octobre. 2 rames de tgv seront affrétées au départ de Strasbourg avec arrêt à Lorraine TGV, Meuse TGV, Champagne TGV et Marne la Vallée. Prix unique pour les agents, conjoints et enfants 5 euros (aller/retour)
Vote sur la sortie : pour : 17 // Contre : 2 (SNAP)

Les élus SNU ont évidemment défendu cette proposition de sortie pour Tous (agents seuls ou avec conjoint enfants etc.) car similaire aux sorties proposées à l'époque du CE Lorraine par le SNU et totalement dans l'esprit d'un Comité d'Etablissement.

Mobil-homes et Chalet du CE :

- **Achat d'un téléviseur pour Saint Pol de Leon : OK pour le SNU**
- **Travaux Chalet de Xonrupt : OK pour le SNU**
- **Cession du mobil home de Valras : OK pour le SNU… cependant les élus SNU souhaitent une autre alternative pour des vacances au meilleur rapport qualité/prix possible.**

Sortie parc d'attractions du 27 avril : Europa Park : 352 agents, 202 conjoints, 454 enfants, 5 extérieurs // Fraispertuis : 35 agents, 17 conjoints, 52 enfants, 1 extérieur // Nigloland : 73 agents, 45 conjoints, 111 enfants // Walygator : 57 agents, 45 conjoints, 106 enfants, 2 extérieurs

Aides Sociales d'urgence : **2 dossiers** (Qui ont été uniquement lus lors la commission...)
1er : a été rejeté majoritairement car en dehors des critères d'attribution.
2nd : approuvé à l'unanimité pour une aide de 1241,60 euros

Concernant les ASC, le SNU rappelle le principe qu'il défend à chaque CE depuis 2016, à savoir la mise en place de prestations en tenant compte du caractère équitable et social du CE et utilisables par Tous les agents.

PIC : Plan d'investissement Compétences

Le Conseil Régional a signé la convention 2019 -2022 Etat- Région - Pole emploi

Nb : La Région a décidé d'inclure Pole emploi dans le PACTE

Le PACTE EN 6 POINTS

1. **Un projet ambitieux et innovant au service de tous les demandeurs d'emploi**
2. **14 000 places de formation supplémentaires dès 2019**
3. **Des actions adaptées aux publics les plus éloignés de l'emploi**
4. **L'entreprise, au cœur de la formation**
5. **Des aides financières pour favoriser l'accès pour tous à la formation**
6. **Le Big Data et l'Intelligence Artificielle au service de l'emploi**

En Grand Est, c'est 556 millions d'euros qui seront progressivement investis sur 4 ans selon 3 axes:

- 50% pour des **actions de formation qualifiantes** et professionnalisantes avec possibilité de modulariser les parcours de formation (parcours sans couture), actions de formation et d'accompagnement complémentaires pour les publics éloignés
- 43% pour garantir l'accès à la formation pour les **publics fragiles** (complément de rémunération pour certains publics, dispositifs d'aides à l'accès et au maintien à la formation, etc...)
- 7% pour **accompagner les changements** : développement d'Intelligence Artificielle au service de la formation, de l'analyse des besoins de compétences des entreprises et celles des DE en temps réel, etc…

Concrètement pour 2019, il y a 70 000 places de formation dont 13 000 sont confiées par délégation de la région à Pole emploi.

Du nouveau : des formations modulaires : il s'agit de modulariser des formations longues (diplômantes ou qualifiantes) ; Le DE pourra interrompre sa formation, conserver des modules acquis du titre professionnel et reprendre ultérieurement sans avoir à tout recommencer.

Suite à une question du SNU sur le besoin pour les conseillers de connaitre les formations programmées suffisamment à l'avance, la direction répond que désormais il y aurait une lisibilité à 6 mois !

Une vidéo pédagogique va être envoyée à tous les organismes de formation travaillant avec Pole-Emploi et la région pour leur rappeler les règles de saisie et d'utilisation du CARIF/KAIROS.

En projet, la possibilité de systématiser l'octroi de la RFF pour toutes les formations s'adressant au public PIC

La RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale) en Grand Est

les 3 grands axes :

- un service public responsable : attention particulière aux publics les plus fragiles.

- une organisation responsable : favoriser l'inclusion de ses agents (handicap, discrimination, etc..), limiter l'empreinte carbone (papier recyclé, politique de déplacements, etc…)

- Acheteur responsable : marchés avec exigence de clauses sociales et environnementales pour les fournisseurs

Le SNU a notamment redemandé à la Direction **pourquoi l'IKV (indemnité Kilométrique Vélo) n'était-elle pas mise en place à PE ?** Réponse : PE n'est pas obligé de faire ! et n'a pas l'intention de faire à ce jour… ***no comment***

La **formation « éco conduite »** (114 formés en 2018) continue !

Pour le plan autisme, la Direction a commencé un peu mais doit poursuivre dès l'arrivée de la tripartite. L'engagement national devra être respecté : embauches à PE et sensibilisation auprès des employeurs !

Clauses sociales dans les marchés ? Pole emploi reconnait que c'est difficile d'y veiller mais y travaille avec ses prestataires et n'hésite pas à les contraindre si besoin.

Plan de mobilité (à PE Grand Est juste pour les sites de + 100 salariés donc seules les 3 implantations DR sont concernées): réduction empreinte carbone et déplacement alternatif.

TEAM Athlètes : (c'est une volonté du DG) embauche en Région de sportifs de haut niveau sans solutions d'emploi qui devraient aller aux JO de 2024. objet de promotion interne et externe ?

Pour le SNU, beaucoup d'affichage, de communication, de bonnes intentions … mais y a-t-il une réelle volonté de faire au regard par exemple du plan mobilité qui ne concerne que les 3 DR ou de l'absence d'IKV ??

Ambassadeurs du digital

Un point d'information a été fait sur les ambassadeurs du digital : Réseau de 210 ambassadeurs du Digital en Grand Est.

4 priorités :

1. **Favoriser l'acculturation digitale interne**
2. **Mixer les services digitaux et classiques**
3. **Agir pour l'inclusion numérique**
4. **Promouvoir le digital et mobiliser les partenaires**

Une page dans l'Intranet régional consacrée au digital permettra à chacun de trouver des ressources autour du numérique…

Profil : Une appétence pour les outils numériques, les réseaux sociaux / Une envie de transmettre et d'accompagner ses collègues / Une capacité à mobiliser un collectif autour d'un projet / Etre force de proposition auprès de l'ELD.

Missions : 3 axes : 1. Être moteur de l'acculturation digitale au sein de sa structure / 2. Faciliter / 3. Proposer

Pour le SNU, une ambition affichée par la direction pour les ambassadeurs mais toujours trop peu de moyens mis à leur disposition (notamment le temps de veille documentaire et informative, …)

Appel à Ressources téléphoniques

Suite à une parution de note de Direction de février sur l'organisation de l'appel à ressources téléphoniques, le SNU a demandé et finalement obtenu au CE d'avril que cette note soit abordée...

Suite aux questions des élus SNU, le directeur de la plateforme des services centralisés nous a répondu que **l'OATT serait respectée** (on est heureux de l'entendre) et notamment la possibilité pour les agents qui ne sont pas de permanence d'utiliser les plages variables (arrivée à 9h par exemple).

D'autre part, rectifiant quelque peu ce qui était écrit dans la note, il nous a indiqué qu'il est toujours possible de se mettre en post-appel si l'ensemble du problème n'a pas pu être traité (il était prévu 2 minutes max). La priorité étant cependant de tout traiter lorsque que l'usager est en ligne.

Pas complétement nés de la dernière pluie, les élu-e-s SNU resteront vigilants sur l'application de cette note (qui ne concerne que le personnel des plateformes) et invitent les collègues qui rencontreraient des difficultés par rapport à celle-ci, à nous le faire savoir.

Réorganisation de GARAS (ex-GAP)

Pour le SNU, qui a suivi ce dossier et soutenu les collègues concernés, … « Les affectations définitives des collègues restants sont maintenant actées ». « les 4 agents de Nancy sont repositionnés avec leur accord ».
Coté transfert d'activité,

> **Dans le cadre de la réorganisation de la Direction GARAS :**
>
> **L'équipe GARAS de STRASBOURG prendra en charge, à compter du 1er mai 2019, les agences du département des Vosges.**

> **L'équipe GARAS de REIMS prendra en charge :**
>
> A compter du 1er mai 2019, les agences du département de la Meuse.
>
> A compter du 1er juin 2019, les agences du département de la Meurthe et Moselle, ainsi que la Direction Régionale à Nancy.

> Cette gestion inclut :
>
> - La gestion administrative (courriers, attestations, contrats et avenants)
> - La gestion des temps (Horoquartz)
> - La gestion de la paie
>
> Tout envoi de documents et/ou demandes d'information devra dorénavant être adressé directement au Pôle dont dépend l'agence ou le service, à compter du 1er mai 2019 (y compris les arrêts de travail maladie, maternité, paternité .).
>
> **Important : la ligne managériale directe reste naturellement la première interlocutrice de l'agent pour toute question portant sur des aspects RH.**

Le CE / CSE est l'affaire de tous les agents ! En toute transparence, continuons à exiger le meilleur !

Prochaine réunion du Comité d'établissement, le Jeudi 02 MAI 2019 sur les comptes 2018 du CE

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

SNU Pôle emploi
Ensemble, plus forts

snU. PÔLE EMPLOI FSU