

# BREF' CSE



30 Août 2022



## ASC : Œuvres sociales du CSE

**Les élus SNU** ont voté l'organisation d'une Journée par le CSE, le 20 ou 27 Novembre :

- ✓ à **RULANTICA**
- ✓ à **CENTER PARCS les 3 forêts**
- ✓ à **CENTER PARCS les Ailettes**

Nb : Seul un syndicat n'a pas voté Pour ces activités de proximité ... (Snap)

Le Bureau du CSE (SNU, CFDT) a fait un point sur les **PRESTATIONS** :

- ✓ **Rentrée scolaire** : Dates de commandes prévues : 15 et 30 septembre et 15 et 30 octobre 2022. **Date limite de toutes les demandes : 31 octobre 2022**
- ✓ **Dotations Agent et Enfant en Chèques Vacances** : le 13 septembre. Livraison sur sites environ 10 jours après.

✓ **Aides Sociales d'Urgence** : 3 prêts et 1 don d'urgence ont été votés par les élu.es CSE

## RELOGEMENT DR STRASBOURG Gouverner c'est prévoir ?

Alors qu'il était acté que la DR devait déménager en Juin 2023, le **Directeur Régional plus habitué à imposer qu'à réellement négocier** (cf. OATT Grand Est) s'est vu refuser le droit de rester sur place jusque-là par les actuels propriétaires ! **Conséquence de cet échec : 120 salariés doivent faire leurs cartons avant fin Décembre 2022 pour une destination provisoire inconnue... qu'il faudra trouver et totalement aménager pour un maximum de collègues car il n'est pas question d'envisager 5 jours de télétravail/ semaine ...! Les élus SNU souhaitent « Bon courage » aux collègues du service immobilier et de la DR**



A l'issue de cette période transitoire (6 mois minimum...) comme déjà annoncé, la nouvelle DR s'installera en banlieue de SCHILTIGHEIM dans un immeuble qu'elle partagera avec un restaurant et autre occupant. Validée en juillet par la Direction, sans vraiment tenir compte des retours des groupes de travail, ni veiller à une information actualisée des équipes, cette proposition comporte peu de bureaux individuels au profit de **bulles** sans réelle confidentialité pour les services et leurs activités. Pour le reste, les aménagements mobiliers et immobiliers semblent correspondre aux besoins !

**Sauf : Une innovation (QVT ?) dans l'espace Détente** : *Du mobilier connecté et cloisonné qui isolera visuellement et phoniquement, pour plus de confidentialité, offrant aux agents la possibilité de travailler dans un autre contexte, ... (sic !)*



**A suivre ...**

## Une énième Expérimentation : Comment inciter les DE à l'approche compétence

La DR Grand Est s'est positionnée sur une expérimentation pour *tester et mesurer auprès de DE, le potentiel de messages d'incitation à l'appropriation et l'utilisation de la démarche compétences pour leurs recherches d'emplois (emails de remobilisation) ... en langage non technocratique : comment inciter les DE à indiquer leurs compétences avant leur ESI...*

En effet, les informations relatives à leurs compétences sont encore peu renseignées par les demandeurs durant leur inscription et dans leur profil de compétences après l'inscription. Elles sont donc absentes pour les conseillers qui les accompagnent, en particulier au moment des entretiens de situations (ESI).

Face à ce constat, il a été décidé de lancer une expérimentation afin d'inciter les DE à se « *réinvestir dans la démarche compétences* » dès la fin de leur inscription et avant leur ESI.

**Début : Octobre 2022** pour 15 jours. Elle aura vocation à tester et évaluer l'impact des emails de remobilisation auprès des usagers (primo-inscription de DE de 27 ans et +) entre l'inscription et l'ESI.

L'objectif est de tester, en dehors de l'inscription, un moyen différent d'encourager l'utilisateur à :

- Renseigner son projet professionnel et compléter son profil de compétences,
- Réfléchir à sa recherche d'emploi et préparer son entretien ESI,
- Recentrer l'ESI sur la recherche d'emploi (ORE – PPAE),
- Faciliter la mise en œuvre de l'accompagnement par les conseillers,
- Mieux détecter les potentiels sur des besoins ou des attentes en évolutions professionnelles sur le marché du travail.

« *C'est un succès, les agences qui ont réalisé la phase de test, plébiscitent cette XP, y trouvent du sens et sont volontaires pour témoigner de leur expérience et de leur engagement...* » Selon la

Direction ! ... *On serait tenté de dire ... un peu comme d'habitude lors d'expérimentations...*

*Mais n'aurait-il pas été plus logique de faire ça avant le plan TENSIONS, #MET (voir plus bas) !?*

*Et au fait, On ne devait pas arrêter tous les plans d'actions et les expérimentations non prioritaires ?...*

## Et allez... Un nouveau plan d'action ! Le Plan « Tensions », # MET

Dès ces prochains jours, les **3 secteurs les plus en tension** : l'Hôtellerie-Restauration, le Transport (voyageurs et marchandises) et la Santé-Action sociale feront l'objet d'un **plan « Tensions »**. Il faudra en effet identifier et proposer aux entreprises de ces secteurs les profils qui, immédiatement ou moyennant une adaptation rapide seront en capacité d'exercer les métiers en tension...

Travailler sur les Romes, les Profils de Compétences, Identifier les **vrais** profils, les codifier, les mobiliser rapidement pour pouvoir répondre aux besoins de recrutement va demander une préparation et du temps qui nous manque déjà ... **Si on peut se féliciter du retour à une véritable intermédiation, le SNU dénonce encore le délai et le manque de moyens (qui restent les mêmes), dans une rentrée pleine de Plans d'Actions et déjà suffisamment sous Tensions.** En gros, le président n'est pas content, ses amis grands entrepreneurs se plaignent de ne trouver personne alors qu'il y a plein de chômeurs... Sauf que pour rappel, ce n'est pas Pôle emploi qui peut résoudre des tensions pour lesquelles on ne peut rien ou presque (Conditions de travail, horaires proposés, exigences parfois farfelues, formations inadaptées...) avec des DE qui peuvent être sollicités parfois dans 3 plans d'actions différents, ou mal romés faute d'actualisation des profils, ou encore inscrits dans des métiers pour lesquels ils sont inemployables...

## La PPC ou une Direction carrément sur orbite

Vous avez envie de participer à un jeu appelé « **envol** », à des **astro-sessions**, à des **cafés Spock** () ou des **boosters**? Vous voulez vous approprier une session d'intelligence collective suivie d'un **débrief post facilitation** ? (Le rédacteur n'est pas sous l'emprise de produits stupéfiants lors de l'écriture de cet article mais ne fait que reprendre des phrases écrites ou prononcées par la Direction lors de ce CSE.)

C'est ouvert à tous. Demandez à votre N+1 de vous inscrire aux prochaines réjouissances afin de pouvoir aider pôle emploi dans sa démarche de transformation. Cette transformation passe par des phases de sensibilisation et d'acculturation lors de sessions d'intelligence collective. Il faut également développer l'écosystème de facilitation.

La facilitation est une nouvelle méthode appliquée afin de réussir le nouveau pari de la confiance (!), qui fait une grande part à l'intelligence collective et la co-construction afin de transformer pôle emploi...

Un nouveau rôle a été défini dans le cadre de la désormais ritournelle PPC : le facilitateur/ la facilitatrice (le **facilitateur** aide un groupe à comprendre ses objectifs communs et l'accompagne pour s'organiser et atteindre ces objectifs. Il emploie le plus souvent des outils et méthodes d'intelligence collective pour faciliter les réunions).

Mais selon que vous soyez facilitateur en agence, en DT ou à la DR, vous serez traité différemment. Par exemple : les facilitateurs en agence n'auront pas de temps dédié contrairement à ceux des structures.

*Alors que la Direction se tourne de plus en plus vers ce qui ressemble à des objectifs individuels, elle nous parle de réunions de communauté, d'intelligence collective, de privilégier la collaboration. Tout en masquant le fait que la méthode de facilitation en question permet aux managers d'allier performance individuelle et synergie collective. A nouveau, la direction avance à pas de loup, et met en place un nouvel outil qui va permettre l'individualisation des résultats...*

## Une MRS (fer de lance des « produits » Pôle emploi il y a peu), **sous-traitée pour une prestation ESPR** (Evaluation par Simulation Préalable à un Recrutement). La DR a enfin accepté de revenir en CSE sur cette sous-traitance ! Qu'en plus on doit former ...

« Rassurez-vous, ça n'apportait aucune valeur ajoutée à Pôle emploi ... » dixit la Direction

*Bah non..., donner nos outils et une partie de l'intermédiation DE-entreprises, ça ne nous apporte rien ... c'est sûr!! Après la vente des fichiers DE de Pôle emploi aux ETT (entreprises de Travail temporaire) et la proche arrivée de **France Travail** où chaque*



*organisme va devoir montrer les dents pour garder ses prérogatives...*

## La visioconférence avec les usagers évolue !

Le contrat avec Avaya étant arrivé à son terme, c'est **TEAMS** qui prendra le relais ! Et qui couvrira tous les cas d'usages métier actuellement en vigueur !

**De nouvelles fonctionnalités (attendues par les conseillers) seront possibles** : ex : ajouter un arrière-plan, partager une vidéo avec le son, récupérer la liste des participants (pour l'animateur), répartir les participants en groupe, etc. Chaque entretien ouvre une conversation TEAMS (qui n'est plus accessible aux demandeurs d'emploi à la clôture du rdv =). Le tout dans le respect de la RGPD.

Afin de faciliter l'utilisation pour les utilisateurs, le DE invité n'a pas besoin de créer un compte TEAMS, il récupère le lien de connexion via l'espace personnel, comme avec Avaya.

**Déploiement à partir du 19 septembre.**

***Le SNU a regretté le manque de retours d'expérience de la phase pilote et sera attentif dès la mise en application.***

# RH

## LA GRANDE CONFUSION

A la question : Sommes-nous trop ou pas assez en Grand Est ?

La réponse du DRAPS : « Difficile à dire comme ça, on fera le point en fin d'année et si besoin on refera tourner OPERA ... » *A comprendre, on verra bien comment ça nous arrange d'ici quelques semaines et en fonction, OPERA donnera une version ou ... son contraire !*

*C'est plutôt rassurant comme gestion, vous ne trouvez pas !?*

A priori, nous serions toujours en position de rééquilibrage. Ce qui donnerait (remarquez l'utilisation du conditionnel dès qu'il s'agit de la question nébuleuse du nombre de postes ...) pour la région GRAND EST : - 9

**ETPT pour l'année 2022. (Plafond d'emploi 2022 : 3 432 ETPT)**

Suite à la titularisation d'un certain nombre de CDD, 18 postes BDE avaient été retirés. 20 postes ont été remis dans la nouvelle bourse de l'emploi pour faire face à un nouveau déséquilibre... ce qui confirme bien ce que le SNU avait annoncé lors de la CDisation des CDD en Juin.

**Effectifs au 30 Juin :**

Contrat à Durée Indéterminée	3781
Contrat à Durée Déterminée Surcroit	135
Contrat à Durée Déterminée Temporaire	275
Contrat à Durée Déterminée Profess.	12
CUI	92
Contrat d'Apprentissage	14
Stagiaire	8
Volontaire service civique	190
Total général	4507



Métier en tension & Rentrée des classes

**Bonne rentrée ! 😊**



Un souci ? Une question ? Une difficulté ? Un mail sur la boîte [syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr) et n'oubliez pas notre permanence tous les mardis