

## CE en bref du 24 février 2015

### 1. Suivi des demandes des élus

- Concernant le compteur ATD, 183 salariés ont un reliquat au 31 janvier 2015 allant de 1 mn à 15 heures. La Direction est prête à revoir les situations des agents qui n'ont pu récupérer les heures suite à maladie ou pour des raisons de service.

### 2. Œuvres sociales

- Le Secrétaire du Comité d'Etablissement présente le bilan des activités réalisées au 2<sup>ème</sup> semestre 2014 ainsi que les activités à la journée qui seront proposées au fil de l'eau pour le 1<sup>er</sup> semestre 2015.
- Pour l'année 2015 sont programmés deux voyages à New-York (83 personnes) ainsi qu'un voyage à Malte (52 personnes). Par ailleurs, 3 week-ends (Europa Park, Bourgogne et Bruxelles) sont proposés, ainsi qu'une fête de Noël pour les agents, prévue le 27 novembre 2015 à Kirrwiller.
- Dans le cadre des prestations 2015, les élus du CE ont validé à l'unanimité la possibilité de percevoir également la dotation agent sous forme de chèques culture ou de coupons sport.

### 3. Consultation du Comité d'Etablissement sur la mise en place de conseillers à dominante entreprise

- L'UNSA rappelle que 5 agences mettront en place les équipes à dominante entreprise dès fin mars 2015 et demande si les formations sont déjà planifiées au calendrier prévisionnel. La Direction précise, qu'une fois les équipes constituées, les besoins en formation seront identifiés avec chaque conseiller et Responsable d'équipe. Par ailleurs, la Direction indique qu'un certain nombre de places ont été réservées au CIDC pour former les salariés dans les meilleurs délais.
- La Direction rappelle que l'appel à candidatures se fera à l'issue du processus de consultation des Instances Représentatives du Personnel et que toutes les présentations qui auraient déjà pu être faites dans les agences n'ont aucune valeur.

- La Direction réunira, dans le cadre d'un séminaire le 10 mars prochain, les Directeurs d'agence en vue de repenser l'organisation des agences. L'impact d'une réorganisation ne sera pas la même dans toutes les agences, la taille des différentes modalités d'accompagnement par exemple étant très disparate.
- Les élus CFTC, FO et UNSA ont voté contre la mise en place des conseillers à dominante entreprise. Les organisations syndicales FO et UNSA ont fait la déclaration suivante : « *Les élus FO et UNSA ont émis un avis négatif sur la mise en place des conseillers à dominante entreprise. Même si nos organisations syndicales se félicitent du développement d'actions vers les entreprises, délaissées depuis la création de Pôle emploi, elles n'en demeurent pas moins critiques sur sa concrétisation à moyens constants. Ceci aura de nombreux effets négatifs sur les conditions de travail des conseillers à dominante demande d'emploi, et plus particulièrement sur ceux des modalités suivi et guidé. Leurs charges de travail, sans surprise, vont fortement augmenter, d'autant plus avec l'impact de mail.net. Nous alertons d'ores et déjà la Direction sur la situation de ces agents. La Direction renvoyant au niveau local l'organisation de la mise en place, l'animation du réseau des conseillers entreprises et celui entre conseillers des 2 dominantes, de nombreuses questions restent en suspens. Les élus seront particulièrement vigilants sur les conditions de mises en œuvre. Nous demandons enfin à la Direction un bilan intermédiaire pour juillet 2015, notamment pour les agences ayant démarré en avril, et un bilan de la mise en œuvre fin 2015.* ». La CFDT a voté pour la mise en place des conseillers à dominante entreprise.

#### **4. Information sur la réorganisation du bassin de Mulhouse**

- Monsieur KIENZT, Directeur territorial délégué du Haut-Rhin, rappelle le contexte du bassin de Mulhouse. Le scénario retenu dans le cadre de cette réorganisation est l'affectation géographique des demandeurs d'emploi et des entreprises du bassin sur les 4 sites. Les Responsables d'équipe auront une responsabilité transversale (sectorielle, public, thématique, etc.). La répartition prévue des demandeurs d'emploi assure un équilibre charges/ressources.
- Dans chaque agence de proximité seront désignés des conseillers relais ainsi que des Responsables d'équipe en charge d'un secteur d'activités. Les agents resteront rattachés hiérarchiquement à leur Responsable d'équipe et de manière fonctionnelle au Responsable d'équipe en charge du secteur d'activités. La Direction précise qu'il n'y aura pas de mobilité forcée, le conseiller qui voudra garder son expertise pourra en faire part à sa hiérarchie.
- Cette nouvelle organisation sera présentée aux collectifs, pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

#### **5. Information sur le plan stratégique 2015-2018 de Pôle emploi et la convention tripartite**

- La Direction présente les principaux points du plan stratégique qui engagera Pôle emploi pour les 4 prochaines années.
  - Commencer plus vite le parcours vers l'emploi : le traitement de l'inscription et celui de la demande d'allocation en amont du 1<sup>er</sup> entretien permettront de centrer celui-ci sur le diagnostic et de commencer ainsi plus vite le parcours vers l'emploi.
  - Mieux accompagner les transitions professionnelles (donner des informations complètes sur le marché du travail).
  - Devenir l'interlocuteur de confiance des entreprises pour leur recrutement (regagner la confiance des entreprises). L'objectif est de devenir plus accessible, plus réactif et de proposer une expertise en matière d'aide au recrutement pour les entreprises qui en ont besoin.

- Etre au rendez-vous de la révolution digitale, internet étant devenu un élément incontournable dans le cadre du recrutement. Généralisation du 100% WEB en 2015.
  - Simplifier la vie des demandeurs d'emploi et des entreprises (procédures et process internes simplifiés).
- Les premières évolutions qui seront engagées en 2015 porteront notamment sur la rénovation de l'inscription, du traitement de la demande d'allocation et du diagnostic. Par ailleurs, la mise en place de la dominante d'activité « entreprises » aura un impact sur l'organisation des agences.
- La Direction fera des points d'information réguliers aux élus du Comité d'Etablissement sur l'avancement du plan stratégique. Par ailleurs, la Direction souhaite engager une réflexion sur la protection physique des conseillers, plus particulièrement à l'accueil de 1<sup>er</sup> niveau.

## **6. Organigramme régional**

- La Direction a choisi de rattacher la Direction des Opérations, les 2 Directions territoriales ainsi que la Plateforme régionale de services au Directeur régional adjoint pour un meilleur suivi de la production.
- Concernant la Direction territoriale du Bas-Rhin, le 2<sup>ème</sup> poste de Directeur territorial délégué (suite au départ de Madame LAVILLE) est provisoirement « gelé ». Par ailleurs, le poste de DTD CNA est transformé en poste DTD adjoint DT. Création d'un poste de Chargé d'appui réglementaire (profil recherché GDD).
- La Direction des Ressources Humaines sera organisée autour des Services suivants :
- Gestion administrative du personnel et paie
  - Gestion emplois et compétences
  - Relations sociales et conditions de travail
  - Bien être au travail

A la question posée par l'UNSA, la Direction précise qu'il y aura diffusion de 2 postes de Responsable pour les Services dont le périmètre change.

- Une consultation aura lieu à la réunion du Comité d'Etablissement du 31 mars 2015, portant sur la modification de l'organisation de la Direction territoriale du Bas-Rhin et sur la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines.
- Concernant l'information sur les changements de domiciliation de postes, basés actuellement dans le département du Haut-Rhin (Médiation, Direction de la Maîtrise des Risques, Direction des Opérations et Direction Administrative), la Direction précise qu'il s'agit d'un rattachement des postes sur un même lieu. L'UNSA demande à la Direction que les personnes concernées aient la possibilité de se positionner sans qu'il y ait pression sur le délai.

## **7. Bilan de la campagne de promotions 2014**

- La Direction a présenté le bilan de la campagne de promotion 2014 :
- 177 salariés ont bénéficié d'une prime (montant moyen d'une prime 450 €)
  - 216 salariés ont bénéficié d'un changement de coefficient
  - 17 salariés ont bénéficié d'un relèvement de traitement (article 19§2 de la CCN).

L'UNSA rappelle que la prime n'est pas une mesure promotionnelle prévue par la convention collective, ce qui ramène le nombre de personnes ayant bénéficié d'une réelle promotion de 410 à 233 salariés.

- La campagne de promotion 2014 a été gérée en tenant compte des impacts que pouvaient avoir la nouvelle classification dans le cadre du repositionnement. Par ailleurs, il est à noter qu'en cas de changement d'emploi générique, le salarié n'est pas passé par l'attribution du coefficient de base prévu dans la classification actuellement en vigueur (exemple un conseiller au coefficient 210 échelon 2 passe ainsi au 220 et non au 210 base).
- L'UNSA demande, pour la prochaine campagne de promotions, qu'une meilleure communication soit réalisée par les managers sur les différentes étapes de la dite campagne.

### **8. Information sur le chantier Pilotage par les résultats (PPR)**

- Madame PIERREL, Responsable Pilotage et qualité de service, nous présente le projet PPR qu'elle porte en Alsace, visant à donner à la ligne managériale une culture de la performance. Plusieurs indicateurs entrent dans cette notion de résultat : les indicateurs de performance opérationnelle, la mesure de la satisfaction des demandeurs d'emploi et des entreprises, la mesure de la qualité de vie au travail. Pour y parvenir, un effort va être particulièrement réalisé sur le dialogue autour des résultats et sur la rationalisation des outils existants (création d'un portail régional et appui renforcé aux ELD).
- Dans ce cadre, les indicateurs 2015 de la convention tripartite sont désormais connus (indicateurs mesurant la performance globale de Pôle emploi).
- Concernant l'indicateur de qualité de vie au travail (QVT), il sera constitué de 7 questions, dont 6 issues du baromètre social (questions adressées aux agents sur le ressenti de leurs situations professionnelles). Il s'agit d'une enquête en ligne proposée à tous les agents, 4 fois par an, administrée à partir de mars 2015. Les résultats seront publiés trimestriellement.

### **9. Activités et moyens**

- La Direction présente les indicateurs du dialogue de performance 2015, issus de la convention tripartite (taux de paiement dans les délais, part des offres en accompagnement satisfaites par Pôle emploi, temps consacré au suivi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.).
- Suite à un arbitrage entre la Direction et les 2 Directions territoriales, 8 conseillers seront recrutés en contrat de professionnalisation sur un profil intermédiation pour une durée de 12 mois. La Direction précise, qu'à effectif constant, on remplacera les conseillers partants en charge de la production.
- La plateforme de recouvrement des indus, installée à la PRS, sera pérennisée. Par contre, les effectifs CDD ne seront pas prolongés.

### **Prochaines réunions :**

- ▶ CHSCT les 17 et 24 mars 2015
- ▶ CE le 31 mars 2015
- ▶ DP le 10 avril 2015

