

## CE en bref de février et mars 2016

### 1- Œuvres sociales

Concernant le solde du budget des œuvres sociales 2015, une distribution en chèques vacances d'un montant de 30 euros sera effectuée.

Suite au report des élections des Instances Représentatives du Personnel qui auraient dû avoir lieu en novembre 2015, **les élus du Comité d'Etablissement Alsace ont entériné l'utilisation immédiate de 70% du budget des œuvres sociales** ainsi que de 10% à chaque fin de trimestre échu tant que le CE ACAL n'a pas pris forme.

**Ainsi les prestations 2016 validées (ne portant que sur 70% du budget) du CE Pôle emploi Alsace sont les suivantes :**

- **Dotation agent** : le montant de la dotation est de 350 euros pour les CDI et les CDD de plus de 2 mois. Elle pourra être demandée sous forme de chèques vacances et/ou de chèques culture jusqu'au 31 mars.
- **Evènements familiaux** : le montant de la dotation de 120 euros dans le cas d'une naissance, d'un mariage ou d'un PACS et d'un départ en retraite est maintenu. Elle pourra être demandée jusqu'au 30 avril.
- **Dotation enfant** : le montant de la dotation est de 220 euros pour les enfants des collègues en CDI et en CDD de plus de 2 mois. Elle pourra être demandée sous forme de chèques vacances et/ou de chèques culture jusqu'au 31 mars.
- **Aide enfants handicapés** : le montant de l'aide mensuelle qui pourra être demandée jusqu'au 30 avril est de :
  - 170 euros pour les enfants de - de 20 ans,
  - 130 euros pour les enfants de 20 à 27 ans.
- **La carte IRCOS** sera distribuée gratuitement à l'ensemble des agents. Un formulaire de demande pour les cartes ayant-droit sera mis en ligne.

### 2 – Information sur l'utilisation du référentiel métiers dans les cadre des EPA

- Le référentiel des métiers permet à chaque agent de disposer d'une visibilité globale sur ses activités, il est d'ores et déjà utilisé au quotidien par les services RH dans les processus de détection de potentiel et la construction des plans de formations.  
De plus, une actualisation du référentiel métiers a été opérée en 2014 portant sur des fiches liées à **14 nouveaux métiers** au sein de Pôle emploi.

- Le rattachement devait se faire au sein de ce référentiel à travers **l'entretien de classification**. Celui-ci étant caduc, la Direction a décidé de maintenir la construction de la fiche métier dans le cadre d'un processus collectif de gestion des relations humaines, à savoir **l'Entretien Professionnel Annuel (EPA)**. Ceci permettra à chacun de se repérer dans le référentiel des métiers et de donner une visibilité sur les attendus des emplois mais également d'alimenter les plans d'actions liés à la gestion des compétences.
- L'objectif de la démarche est de réaliser **le descriptif d'activités** prévu dans l'EPA à partir de ce référentiel permettant ainsi une identification de l'emploi de chaque agent, de statut public comme privé.
- Le calendrier de la campagne EPA 2016 est positionné du **1er avril au 30 juin 2016**.
- **Tout désaccord avec l'emploi identifié pourra faire l'objet d'une réclamation individuelle en faisant appel aux DP dans l'exercice de leurs prérogatives.**

### 3 – Points Direction

- **La direction régionale ACAL** étant installée sur 3 implantations, il a été décidé de nommer **3 Directeurs d'implantation** qui sont :
  - Jean Marie HEITZ pour Strasbourg
  - Thierry CLECH pour Nancy
  - Nathalie PATUREAU pour Reims

Les attributions principales des personnes nommées couvrent **la représentation de la direction en cas d'absence de celle-ci sur l'une des installations mais également la responsabilité en termes de sécurité des biens et des personnes, hygiène, santé et sécurité au travail.**

- Suite au séminaire des managers début février, il est prévu que chaque DRA rencontre l'ensemble des collaborateurs des 3 implantations. Une rencontre entre Mme LAILLER-BEAULIEU et l'ensemble des fonctions supports est prévue le 28 avril.
- **Il est demandé un avis sur la mise en place d'un groupe de travail sur la préparation de la conduite de projet de territorialisation ACAL**, présidé par la Direction Régionale et constitué d'élus du personnel et de représentants de la performance sociale. **Les élus rappellent à cet effet que la situation indécise est extrêmement difficile à vivre pour l'ensemble des salariés de la Direction régionale.**
- La direction nous informe que la réunion entre la Direction et les élus ACAL, dans le cadre du repositionnement éventuel des services supports, aura lieu le 18 avril prochain.
- Nous apprenons qu'un document à l'intention des agents en services supports ayant la volonté de faire valoir une mobilité professionnelle est disponible et sera diffusé prochainement.
- **Plan 500 000** : L'analyse des besoins en région ACAL a été faite. L'ensemble des branches ont été rencontrées ainsi que l'OPCA. La consolidation par le Conseil Régional est en cours.

Sur la partie individuelle, il est préconisé l'utilisation de l'AFPR. Une note est en cours de rédaction sur le traitement de l'AIF (allègement des processus), les opérations vont démarrer courant mars.

Signature d'une Convention le 19 mars entre le Conseil Régional et l'Etat. Pôle emploi n'est pas signataire mais est un opérateur. Elaboration maintenant d'une Convention bilatérale Pôle emploi/Conseil Régional pour le reversement des subventions pour l'achat des formations.

- Concernant **NPDE**, la Direction nous indique que le basculement du week-end s'est bien passé. Des audio de partage des difficultés ont été mis en place 2 fois par semaine, le post traitement de la gestion des attentes fera l'objet d'une consolidation au niveau du pilotage dans les semaines à venir.

L'ensemble des difficultés pourront être remontées dans les prochains CE puisqu'il est acté que ce point sera soulevé lors des prochains Comités d'établissement.

De nombreuses heures dans le cadre des formations NPDE ont été dispensées. Il est, par contre, dommage que les remontées sur ces formations soient si négatives (de nombreuses formations pour quels résultats ??)

#### 4 – Point NPDE

- La durée moyenne d'inscription se situe entre 30 et 40 minutes. L'assistance aux demandeurs d'emploi est surtout effectuée par les services civiques même si en principe tous les conseillers doivent réaliser cet appui notamment le jour où les services civiques arriveront au terme de leur mission. Il appartient d'être à l'aise avec l'outil informatique pour pouvoir accompagner les demandeurs d'emploi.
- Le temps d'attente pour accéder à une borne PILA peut s'avérer long surtout en période d'actualisation. Une évolution nationale est attendue. Elle permettra d'autoriser Web Help à prendre des RDV PILA pour les agences.
- L'ensemble des organisations syndicales demandent à la Direction de passer le nombre d'ESI de 5 à 4. En effet, la volumétrie des DAL liquidées en automatique est, à ce jour, inférieure au résultat attendu. Les ESI sont de ce fait allongés puisque les demandeurs d'emploi y abordent les questions ayant trait à leur indemnisation. Les agents ne trouvent pas le temps de prendre leur pause.
- L'ELD fait part de ses difficultés à piloter l'affectation et le traitement des DAL car elle ne dispose pas d'outil de pilotage efficace.
- A ce jour 47 % des DAL font l'objet d'un traitement automatisé, ce qui se révèle supérieur à la cible. Le taux d'ESI sans DAL liquidée ressort quant à lui à 13 %.

#### 5 – Offre de service Internationale

- Ce point fait l'objet de 2 consultations.

La première porte sur la refonte de l'offre de services internationale de Pôle emploi et le recrutement de 7 conseillers. La seconde consultation (CHSCT et CE) interviendra pour les 8 conseillers supplémentaires à recruter.

- Concernant l'accueil, deux réponses ont été apportées sur le sujet. La première avec NPDE (baisse de l'inscription à l'accueil) et la deuxième concerne les conseillers entreprises qui seront déchargés des EID et pourront consacrer les 25 % de leur activité à l'AIC.
- La Direction précise que si nécessaire, il peut y avoir mobilisation d'un CDD jusqu'à la fin de l'année pour gérer une partie de la charge administrative.
- **Les élus du CE émettent un avis négatif à l'unanimité** sur la refonte de l'offre de service internationale Pôle emploi ACAL.
- L'UNSA souligne que le projet comprend des avancées par rapport au mois précédent mais estime que le dossier présenté reste incomplet.

Lors de l'information en vue d'une consultation sur la seconde vague de recrutement de l'équipe ODSI (offre de service Internationale), de nouveaux éléments sont amenés par la Direction sur l'intégration de cette nouvelle équipe au sein de l'agence de Pont Matthis :

- L'accompagnement se fera dans des espaces de travail individualisés,
- Les bureaux dédiés à cette activité seront fermés,
- Adaptation des écrans à la spécificité *Suivi* via web : écran 23 pouces, webcam, casque audio, dimensionnement des fenêtres de travail particulières,
- Bureaux mutualisables et non attitrés.
- En conséquence, et devant l'incapacité de l'agence de Pont Matthis à loger l'ensemble de ses collaborateurs dans la même agence (59 personnes semble-t-il, pour 51 postes opérateurs), celle-ci disposera d'un espace de travail en groupe supplémentaire créé à l'A2S comprenant 6 postes opérateurs.
- **L'UNSA réitère sa forte inquiétude** concernant les espaces de travail qui pourraient potentiellement mener les agents à subir des situations conflictuelles (la Direction semble parler du problème « des pics de présence des agents », *première mondiale* !), mais également ce **net recul que représente l'idée de scinder à nouveau les agents sur deux sites**, alors que la politique en la matière en Alsace avait été constamment (et de façon cohérente) d'unir les agences encore sur deux implantations. L'UNSA ne peut approuver non plus **une organisation qui semble n'être que provisoire**, mais également **son impact éventuel sur l'organisation de l'A2S**, en attendant une possible réorganisation du bassin de Strasbourg qui conduira, à nouveau, à subir un énième bouleversement d'organisation.

## 6 – Information sur le réseau social collaboratif PÔLE

- Selon la Direction Générale il est désormais nécessaire d'intégrer l'ensemble des fonctionnalités des outils de communication internes (mail, intranet, sharepoint, innovation, blue kiwi...) autour d'un seul dispositif destiné à simplifier l'usage de cet ensemble, de manière engagé et maîtrisé.
- Pôle se veut être ce **Réseau social interne**, il est le fruit des attentes recueillies auprès de 50 collaborateurs en 2015. Il a pour but de :

- Répondre au besoin de fluidifier l'information, d'en faciliter l'accès,
  - Permettre l'instantanéité des réponses et des réactions,
  - Renforcer les liens au travers de centres d'intérêts partagés et faciliter l'émergence de communautés,
  - Renforcer l'intelligence collective et le management participatif.
- Ceci, à travers des espaces de discussions et de partages.
  - **Tout agent a la possibilité de devenir animateur de communautés**, elles-mêmes supervisées par des administrateurs de communautés. L'animateur est avant tout quelqu'un du métier qui parle à ses pairs.
  - Le déploiement se fera progressivement : 10 000 participants au lancement, puis régulièrement par phases.
  - **L'activité d'administrateur peut être considérée comme une évolution d'activités existantes des métiers de la communication, des métiers SI, des métiers liés aux projets.**

## 7 – Information sur l'accompagnement renforcé des agences

Cet accompagnement cible prioritairement les agences dont les progrès permettront de contribuer significativement et rapidement à l'amélioration des résultats.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du pilotage par les résultats.

A travers **9 indicateurs** retenus pour évaluer la performance, et **10 agences** sur l'ensemble du territoire Grand Est : Sélestat, Molsheim, Schiltigheim, Reims Mont d'Arène, Troyes Romain Roland, Chalons en Champagne, Longwy, Vandoeuvre les Nancy, Sarreguemines et Hayange.

3 questions majeures :

- Avons-nous dégagé plus de temps au service de l'accompagnement ?
- Avons-nous activé l'ensemble des leviers pour personnaliser la relation DE & E ?
- Quels sont les impacts de nos actions sur les résultats ?

## 8– Divers

- **Les horaires de l'ouverture d'ODIGO sont modifiés :**  
**Le vendredi ODIGO sera clos à 16 h** (au lieu de 16h30) et par conséquent et pour maintenir l'horaire d'ouverture hebdomadaire **le jeudi, le service fermera à 12 h 30** (au lieu de 12h)

