



Aout 2017

BREVES DE CE

CE OCCITANIE du 31 aout :

Présentation du support régional sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de Pôle emploi (nos questions et les précisions données) :

CFE CGC : quels sont les contours et attentes de l'appui RH en DT?

Cela s'intègre dans la déconcentration des 4 grands domaines au niveau des territoires (appui déploiement projet, appui pilotage de la performance, appui au partenariat et appui RH) = renforcement des DT et articulation DT et DTD, mais le dossier est encore en cours de calage pour la région (inventaire des compétences et des besoins dans ces services). Au niveau de la CFE CGC, nous sommes dans l'attente d'une clarification/harmonisation rapide afin de répondre au mieux aux attentes du réseau et des structures.

Sur ce thème, Mr Sévignon a précisé que les DTD sont désormais managers d'un certain nombre d'agences (cf nominations du 31 aout : apparition de l'appellation Management Territorial).

CFE CGC : maintien de l'utilisation de la MRS dans les recrutements PE ?

Pratiquée avant le rapprochement des régions côté EST, mais cela a pu créer des espoirs supérieurs en volume aux postes diffusés dans la BDE et cette modalité ne sera donc pas retenue lors des prochains recrutements.

CFE CGC : anticipation des départs à la retraite(remplacement à iso effectif ?) et réduction des contrats aidés (impact sur les plateformes et les PAG ?)

Il y a 182 CAE avec des termes de contrat échelonnés ; à l'heure actuelle, l'établissement démarre une analyse des impacts possibles mais n'a pas anticipé le départ définitif de ces salariés dans nos effectifs bien qu'il y ait un vrai sujet sur les PAG.

Il n'y a pas d'info officielle sur les volumes de CUI pour 2018 mais on anticipe une baisse et un recentrage sur les publics en difficulté et avec accompagnement lors du contrat.

Par ailleurs, Pole emploi 2020 prévoit une réorganisation des plateformes et PAG / répartition avec le réseau, mais il y a eu un report de la concertation de juillet avec les managers (incertitudes, notion de plateforme non harmonisée sur les régions...) = nouvelle échéance pour les plateformes pour sept oct.

CFE CGC : Intégration des services civiques ? Modalités de consultation des DAPES ?

Il n'y aura aucune restriction juridique à les embaucher en CDD au cas par cas.

Taux de promotion des cadres et notamment des femmes cadres ? Mesures de correction ?

Nous sommes en attente de réponse car l'établissement n'est pas convaincu d'un décalage fondamental même si les chiffres présentés semblent le démontrer. Une expertise a été votée lors du CE sur la politique salariale de PE Occitanie (avis favorable de la CFE CGC).



Catherine GELY



Nathalie DIDIER



Gérald CAPEL



Sandrine MAVERAUD



**Pascale
RAGIMBEAU**



**Jérôme
DULION**



**Véronique
MENVIELLE**

Un rappel a été fait sur l'accès aux postes de management : les comités carrières sont alimentés par deux voies parfois convergentes : candidatures suite à BDE et processus de détection de potentiels (processus en cours d'harmonisation sur la région).

CFE CGC : le document mentionne un accroissement conséquent des heures de formation (3 000 000 heures contre 239 000 en 2016) : quelle prévision d'évolution des modalités de développement des compétences dans notre région ? Ce volume inclut-il le tutorat ? Comment parvenir à atteindre le volume d'heures de formation attendues en 2017 malgré le retard pris (seulement 40% de réalisation à fin juin) ?

Le tutorat n'est pas de la formation et n'est pas comptabilisé.

Globalement, les plans de formation vont glisser progressivement vers une forte intégration du numérique.

Il y a aussi une tendance à organiser les formations sur site et si on doit mixer toutes les modalités dont les formations sur site, il faut créer des espaces dédiés dans le réseau.

Campus des fonctions support : Noisy le Grand

Par ailleurs, Mr Sévignon indique qu'un rappel va être fait pour augmenter le présentisme des formateurs et des stagiaires (112 sessions annulées du fait de l'insuffisance de stagiaires et 79% pour absence de formateurs). Il précise que l'objectif annuel ne sera certainement pas atteint même si AOSI et la NCAC vont permettre de réduire l'écart.

La CFE CGC est convaincue de l'intérêt et de l'importance du sujet concernant le maintien et le développement des compétences et elle souhaiterait un groupe de concertation DR/réseau afin de caler au mieux les modalités de planification des sessions de formation (en corrélation avec la gestion des plannings de réception et production sur site

CFE CGC : dans les perspectives 2018, vous parlez de généralisation des animations entre pairs pour capitaliser les bonnes pratiques, comment l'envisagez-vous ?

La capitalisation des bonnes pratiques nécessitera accompagnement et réflexion (sujet associé aux groupes d'expression, la démarche inclura les groupes de managers)

Ce dossier comprend l'intégration de la QVT par les managers : la DR va venir en appui des sites sur ce sujet qui comprend notamment la demi-journée hors accueil au plus près du retour d'absence de 6 jours (pour rappel, il s'agit des absences de 1 semaine+ 1 jour) et l'organisation des échanges entre pairs.

**Contact mail : syndicat.cfe-cgc-occitanie@pole-emploi.fr
Blog : <http://cfecgcmdeoccit.canalblog.com>**