

Les Brèves de la CFE-CGC Métiers de l'emploi

Comité d'établissement Normandie du 29 mars 2018

Point sur le Plan d'Investissement Compétences (PIC)

Expert intervenant pour la Direction : **Jérôme LESUEUR** / Chargé de mission DRAO.

Grands principes de mise en œuvre du PIC :

- Primauté des personnes sur le dispositif dans une logique de parcours
- Développer l'analyse du besoin en compétences par secteur-territoire
- Emergence d'une offre de formation et certification plus efficace
- Confiance et responsabilisation des acteurs
- Grande exigence en matière de suivi du plan sur la base d'objectifs

Cibles : Jeunes < 26 ans sans formation, qualification, emploi...et DELD.

Questions de la CFE-CGC et réponses de la Direction :

- **Quels impacts sur l'organisation interne (typologie et volume de portefeuilles comme IEJ, Glo, renforcé...) et nos partenariats, par exemple, celui de la Mission Locale ? Notre organisation Filières d'excellences et Branches, impliquant notamment les DAPE du territoire sera-t-elle réactivée ?**

Aucune modification d'organisation selon la DR. L'offre de service n'évoluera pas. Les profils jeunes seront détectés et suivis par la ML. La convention de partenariat reste identique.

Concernant l'organisation interne de PE avec des DAPE en expertise et suivi de Filières sectorielles et Branches, il n'est pas prévu de la remettre en œuvre.

- **Les objectifs opérationnels par territoire sont-ils déjà fixés ?**
Non, pas pour l'instant, tant que la Convention d'Amorçage ou « pré-PIC » avec la région n'est pas signée. Un Pacte Etat-Région prévoit une dotation de 420 millions d'euros pour la période 2018-2022. 7.680 entrées en formation supplémentaires sont prévues. PE est investi pleinement dans ce Plan puisqu'il en financera 3.180.

- **Qu'entends la Direction par « Grande exigence » en matière de suivi et Pilotage du Plan ?**

La DR se déclare être attachée à la performance opérationnelle qui renvoie à la question de responsabilité collective et individuelle.

La CFE-CGC fait remarquer à la Direction que notre question n'est pas anodine si l'on considère l'énorme pression qui a pesé sur les managers et conseillers lors des derniers plans de formation.

La CFE-CGC ne souhaite pas que certains encadrants revivent des situations de « recadrages managériaux » comme par le passé, quand les résultats ne sont pas à la cible. Même si nous considérons importante la notion de résultats collectifs (car donnant aussi du sens et de la valorisation à notre action), la CFE-CGC rappelle que PE travaille sur et avec de l'humain et non sur une chaîne de production de « boîte de conserve » !

- **Notre dispositif des Référents Formation va-t-il évoluer ?**
Pas de réponse de la Direction...

Le Profil de Compétences des DE

Expert intervenant pour la Direction : **Patricia POMAREDE** / DTD Orne.

L'apport du Profil de compétences permettra au DE de manière régulière d'être acteur de son parcours, autonome sur la mise à jour de son profil. Le conseiller l'accompagnera pour valoriser et diffuser ses compétences via le SI, tout en le confrontant à la réalité du marché du travail dans le cadre d'une approche CEP.

- **Après avoir rappelé les risques d'appropriation liés à la « fracture numérique » pour les DE, nous avons questionné la Direction sur les modalités d'accompagnement prévues pour les conseillers ?**
Le Plan de formation interne répond à la question ; de plus, un accompagnement au plus près des agences sera réalisé pour permettre le meilleur déploiement de ce projet.
- **Nous posons également le sujet du rétro-planning, la CFE-CGC alertant la Direction du réel retard pris en région et souhaite que l'« ambition » régionale d'avoir un vivier de candidatures exploitable, peu réaliste, soit revue !**
La Direction accepte ce constat...mais ne se veut pas rassurante pour autant...

Les Brèves de la CFE-CGC Métiers de l'emploi

Comité d'établissement Normandie du 29 mars 2018

Pilote sur l'insertion des personnes en situation de handicap

Expert intervenant pour la Direction : **Hervé BARON** / Responsable Partenariat Stratégique.

La Direction nous informe que la Normandie a été désignée comme une des 8 régions pilotes sur ce thème, avec les agences de Rouen St-Sever et Le Havre Ferrer. Pilote prévu entre avril 2018 et avril 2019.

Dans le cadre d'une dynamique initiée par l'Etat (Comité interministériel handicap du 20 09), PE va élaborer des actions auprès de ce public pour :

- Mieux repérer les DEBOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi), apprécier les conséquences du handicap sur les parcours des DE,
- Adapter l'accompagnement en fonction du handicap (délégation du suivi auprès des partenaires dont Cap emploi),
- Faciliter leur accès à la formation,
- Mieux accompagner les entreprises dans leur recrutement et intégration,
- Développer les services digitaux dédiés ou adaptés au dit public.

Des portefeuilles à dominante TH vont être créés (75% du public ciblé).

Un travail pluridisciplinaire sur site (Psychologue, référent TH, conseiller) va être mené et le rôle du Référent TH va être redéfini.

Si sur le fond, la CFE-CGC accueille favorablement ce projet, nous notons et regrettons qu'un nouvel effort soit demandé aux équipes mais encore sans moyens. PE devra faire mieux et plus sans ressources supplémentaires, sans mesures et prestations complémentaires adaptées au public TH. La Direction pourra heureusement compter sur ses salariés engagés, motivés et innovants...

Point sur les effectifs 2018

Expert intervenant pour la Direction : **Nathalie ROTT** / DRH Normandie.

Après un CE extraordinaire sur ce sujet très houleux fin février, la Direction est revenue vers nous pour nous communiquer le Plafond DG de l'effectif ETPT 2018 pour la Normandie :

➔ **2148,5 CDI et 108,6 CDD en ETPT**

Ils seront donc encore inférieurs à ceux annoncés en février !
La Direction avançait le chiffre de 18,9 ETPT en CDI mais ce sera finalement, par rapport à 2017 :

➔ **- 32,19 ETPT (- 23,02 en CDI et - 9,17 en CDD)...**

La CFE-CGC interroge la Direction lors du CE pour savoir quelle est sa stratégie pour poursuivre notre transformation en réalisant un saut qualitatif (Cf. les 3 dossiers présentés lors de l'instance) tout en entrant dans une trajectoire tendancielle de réduction des effectifs ?

Alors que la CFE-CGC demande des éléments objectifs et chiffrés pour mesurer la réelle charge par rapport aux ressources disponibles, aucune réponse n'est apportée par la Direction !

C'est pourtant bien là que le bât blesse, tant dans le réseau que dans les fonctions supports.

Prochain Comité d'Etablissement : le jeudi 26 avril 2018

Des remarques, des questions ? Contactez-nous !

Vos élus et représentants au CE :

**Paul FARGUES – Aurélie TOULZE – Arnaud ECOLASSE –
Rodolphe GODARD – Vincent BABET**

- ➔ Nous écrire : Syndicat.CFE-CGC-Normandie@pole-emploi.fr
- ➔ Notre compte Twitter : [@CFECGCPENORMAND](https://twitter.com/CFECGCPENORMAND)
- ➔ Le blog National : <http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr>