



**S'ENGAGER
POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Fédération CFDT PSTE - Protection Sociale Travail Emploi
49 avenue S.Bolivar - 75019 PARIS
Email : federation@pste.cfdt.fr
Site PSTE : <https://pste.cfdt.fr>

Paris, le 23/09/2019

CCE POLE EMPLOI des 28 août et 19 septembre 2019

Consultation sur le plan de mobilisation pour l'optimisation de la gestion des offres d'emploi de plus de 30 jours

Le 18 juin, le dossier de presse gouvernemental annonçait les nouvelles orientations sur l'Assurance Chômage et sur l'offre de service Pôle emploi : l'une d'entre elle concernait la mise en place d'un renforcement de l'offre de service entreprises sur le traitement des offres d'emploi de plus de 30 jours.

✓ L'analyse actuelle des besoins de recrutements par la DG mettent en évidence une augmentation des tensions de recrutements sur les prochains mois : la dernière enquête BMO prévoit une hausse de 14,8% des prévisions de recrutements sur 2019 – le délai moyen de satisfaction des offres tend à s'allonger (40 jours en moyenne en 2018) – 40% des entreprises estiment ne pas être suffisamment alertées en cas de difficultés de recrutements.

La DG en déduit que si les pratiques des conseillers sont bien installées au moment du dépôt du besoin de recrutement et de la présentation des candidats, il n'existe pas actuellement de point d'étape systématique réalisé au bout d'un certain délai de publication d'une offre.

✓ Un plan d'accompagnement sur l'optimisation de la gestion des offres d'emploi de +30 jours va donc être mis en place et visera à répondre aux objectifs suivants :

- Reprendre contact avec les entreprises dont le recrutement n'a pas abouti dans les 30 jours pour partager un point d'étape sur leur recrutement.
- Proposer à l'entreprise, face ces difficultés éventuelles, une solution adaptée pour réduire son délai de recrutement.
- Contractualiser avec le recruteur le délai de mise en oeuvre des solutions proposées.

✓ Des ressources spécifiques supplémentaires seront mobilisées pour accompagner ce plan : ce sera l'objet de l'utilisation des 1 000 CDD par an sur 3 ans annoncés par le gouvernement.

La mise en oeuvre se fera d'abord par la création d'une mission spécifique de 3 ans sur la gestion des offres de + de 30 jours proposée à des conseillers emploi à dominante entreprise volontaires.

Ils seront remplacés sur leur poste d'origine par des CDD de remplacement à terme imprécis jusqu'au terme de la mission.

En cas de nombre insuffisant de CDE volontaires pour exercer la mission, les conseillers MRS et conseillers emploi à dominante Accompagnement/Suivi, pourront être retenus.

La DG ouvre en parallèle en septembre une négociation sur un avenant de la CCN pour pouvoir modifier le plafond de recours aux CDD pour pouvoir assurer et assouplir les autres motifs de remplacements

✓ Les 1 000 CDD ETPT ont été répartis entre 18 établissements de la façon suivante :
(la répartition à l'intérieur de chaque établissement est laissé à la main des DR)

Application de la méthodologie retenue

Répartition selon les offres de plus de 30 jours, l'enquête BMO et les offres enregistrées

Les 1 000 postes (ETPT) sont répartis de la façon suivante :

- 975 postes sont répartis selon la méthode suivante :
 - 25% des postes répartis selon le poids régional des offres non clôturées 30 jours après leur enregistrement en 2018
 - 50% des postes répartis selon le poids régional des offres enregistrées en 2018
 - 25% des postes répartis selon le poids régional des projets de recrutement jugés difficiles selon l'enquête BMO 2019
- 25 postes participent d'une dotation socle des départements et régions d'outre-mer et sont répartis entre les 5 établissements en fonction du poids respectif de chacun dans les offres de plus de 30 jours en outre-mer

Région	Répartition de 488 postes au poids des offres enregistrées	Répartition de 243 postes au poids des prévisions d'embauches BMO avec difficultés de recrutement	Répartition de 244 postes au poids des offres de + 30 jours	Répartition de 25 postes au poids des de +30 jours dans les DROM	Répartition totale des 1000 postes (ETPT)
AUVERGNE-RHONE-ALPES	75	33	37	0	145
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	18	9	9	0	36
BRETAGNE	26	13	13	0	52
CENTRE-VAL DE LOIRE	18	8	10	0	36
CORSE	3	2	2	0	7
GRAND EST	36	19	18	0	73
GUADELOUPE	1	1	1	4	7
GUYANE	1	1	0	3	5
HAUTS-DE-FRANCE	32	18	14	0	64
ILE DE FRANCE	84	42	44	0	170
MARTINIQUE	1	1	1	4	7
MAYOTTE	0	0	0	2	2
NORMANDIE	19	10	10	0	39
NOUVELLE-AQUITAINE	48	24	24	0	96
OCCITANIE	44	21	20	0	85
PAYS DE LA LOIRE	33	18	17	0	68
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	46	21	22	0	89
REUNION	3	2	2	12	19
NATIONAL	488	243	244	25	1000

Calendrier prévisionnel :

Consultation du CCE et des CE : septembre 2019

Appel à missions et examen des candidatures : octobre 2019

Recrutement des CDD et démarrage des formations : novembre 2019 à janvier 2020



✓ Quelle est la plus-value de ce plan au regard des activités qui sont déjà réalisées par les équipes entreprise ?

Pour la CFDT nous ne voyons rien de nouveau, alors que le communiqué de presse Gouvernementale du 18 juin faisait état d'une **nouvelle** offre de service pour répondre plus directement aux difficultés de recrutement des entreprises.

La durée de l'offre n'est qu'une résultante de la difficulté de recrutement (tension du secteur par exemple), et non une difficulté en tant que tel.

✓ Le dossier laisse sous-entendre que le fonctionnement actuel des équipes entreprises ne remplit pas les missions de négociation de profil, contractualisation, contact direct avec les entreprises. Or dans la réalité, les équipes analysent déjà les offres d'emploi communiquent et animent les recrutements en agence et hors agence.

✓ Sur quel type d'offre de service sera appliqué ce dispositif d'accompagnement : Appui ou Accompagnement ?

Le conseiller initial sera t-il déchargé de l'offre au-delà du délai de 30 jours au profit du conseiller missionné ?

Comment l'établissement peut elle garantir que ces missions ne feront pas doublons avec l'offre de service existante et déjà mis en place ?

✓ Une étude a t'elle été faite sur les difficultés de recrutements en termes :

- de type de contrat (cdd, cdi, intérim) ?
- de profil attendu (diplôme, expérience, ...) ?
- de poste/CSP (manoeuvre, agent de maitrise, cadre...) ?
- d'attractivité du poste ?

✓ La Direction a-t-elle réfléchi à faire évoluer le mode « état prévisionnel » d'une offre d'emploi ? Dans les évolutions informatiques à venir il serait également judicieux de prévoir une organisation des offres permettant de mettre en exergue les offres en manque de candidat.

A ce jour la dernière offre validée est la 1ère offre diffusée. (=> diffusion type « focus » de toutes les offres ?)

✓ Quel est l'état des lieux actuel des CDE et quelle est leur répartition par établissement ?

Il nous résulte en effet une diminution du nombre de conseillers entreprise depuis leur mise en place en 2015 (départs non remplacés sur la dominante entreprise par exemple)

✓ Quel impact du plan sur l'intermédiation et sur la coordination entre équipes ? Le document y fait très peu référence alors que c'est un des points névralgiques.

Pourquoi ne pas proposer la mise en place de profils de coordinateurs entreprise/intermédiation ? (un par agence).

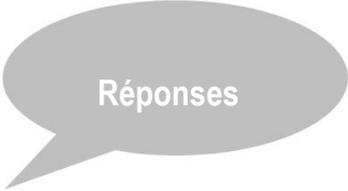
✓ La Direction envisage t-elle des mesures de renforcement équivalentes sur les autres dominantes (accompagnement, indemnisation) ?

✓ Dans quel cadre contractuel se situera l'activité proposée aux conseillers : s'agit-t-il de la mission telle que définie dans la Convention Collective (article 25) ?

✓ La DG confirme-t-elle la possibilité de recrutements en cascade au sein d'une même agence ? (Remplacement du poste de départ du conseiller CDE par un conseiller CDDE qui serait alors remplacé par un CDD)

✓ Sur le volet formation, et afin d'avoir une formation de prise de poste complète, il manque pour la CFDT le module sur le 1^{er} niveau d'indemnisation : « Connaître l'indemnisation pour informer le demandeur d'emploi ».

✓ La CFDT réitère sa demande initiale de privilégier d'abord les recrutements CDI au regard de la dégradation des charges/ressources pour compenser la baisse d'effectifs des 2 dernières années.



Réponses

- La DG reconnaît le travail effectué par les équipes entreprise (amélioration de 6 points de satisfaction dans les indicateurs) mais constate que les pratiques sont différentes d'une agence à l'autre : le point d'étape à 30 jours, par exemple, n'est pas systématique. Le délai de recrutement a augmenté de 30 à 40 jours, et la tension est plus forte, ce qui explique que des moyens exceptionnels soient mobilisés, à travers le renforcement des équipes entreprise.
- L'objectif du plan est de s'occuper de toutes les offres (Appui et Accompagnement). S'agissant des offres en appui, un tiers environ n'ont entraîné aucune mise en relation. Le dispositif vise à s'interroger systématiquement sur les difficultés après un délai de 30 jours, et en particulier à s'interroger sur la mise en œuvre de solutions complémentaires.
- Sur les offres prévisionnelles, la DG confirme qu'une réflexion est en cours pour les faire évoluer.
- Les critères de l'appel à mission porteront sur l'expérience, la capacité à négocier, la posture. L'appel à candidature ne passera pas par la BDE mais se fera au niveau de chaque établissement, par un appel au volontariat. La Direction estime que dans 90 % des cas, la mission se déroulera dans l'agence où travaille l'agent volontaire.
- Il ne s'agira pas d'une mission au sens de l'article 25 de la Convention Collective.
- Sur le volet SI, il existe un filtre permettant de rechercher les offres les plus anciennes « en manque de candidats ». En dehors de cette recherche, les offres qui remontent en premier sont celles qui correspondent le plus pertinemment à la recherche du demandeur. Il n'est pas prévu pour l'instant de changer l'algorithme de recherche.
- La DG précise que le choix RH qui a été fait sur des CDD de trois ans (en fonction de la durée de la mission) visent à permettre à ce que tous les agents qui le souhaiteront et qui correspondront aux besoins puissent intégrer Pôle emploi en CDI. Elle précise qu'elle n'est pas autorisée à recruter en CDI sur ce dispositif.
- Il est prévu de mobiliser 4 000 ressources, dont 1 000 CDD, dans l'organisation globale de Pôle emploi. Des ressources (dont les gains de productivité y compris du fait de la baisse du chômage) seront donc redéployées au fil de l'eau de la nouvelle convention tripartite vers les nouveaux dispositifs.
- Recrutements en cascade : Le fait générateur est le CDI qui prend la mission => conseillers entreprise en mission, le CDD le remplace. Si c'est un conseiller à dominante emploi, le CDD prendra en charge ses activités. Dans les autres cas seuls les CDD surcroît activité pourront être mobilisés.
- La durée minimum des CDD de remplacement sera de 18 mois (afin de faciliter la prise en charge des formations). Suite à la négociation sur l'avenant de la CCN, un accord majoritaire a été signé par la CFDT, la CGC, la CFTC et le SNAP : il limite le plafond maximum de recours des CDD de surcroît d'activité à 4% (les CDD de remplacement ne seront plus comptabilisés dans le plafond). Il intègre aussi la suppression de délai de carence en cas de succession de contrats.
- Sur les indicateurs, ce sont les délais de satisfaction des offres qui vont être observés, plus des indicateurs satellites de type « offres à 20 jours ou 28 jours ». Ils feront l'objet d'un suivi régulier.

CONSULTATION SUR LE PLAN DE MOBILISATION POUR L'OPTIMISATION DE LA GESTION DES OFFRES D'EMPLOI DE PLUS DE 30 JOURS

10 FAVORABLES : CFDT, CGC, CFTC, SNAP

7 CONTRE : CGT, FO, SNU-FSU

DECLARATION CFDT CCE POLE EMPLOI 19/09/2019

La CFDT revendique depuis longtemps des moyens humains pour Pôle emploi à hauteur de ses ambitions sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Le plan d'action « offres de + de 30 jours » est pour nous une étape qui renforce les services aux entreprises : la CFDT y est donc favorable. Elle permet d'aborder l'enjeu sociétal des difficultés de recrutements. Pôle emploi peut et doit y répondre.

Pour la Cfdt cette question ne peut toutefois se réduire à une simple opération de suivi renforcé des offres d'emploi.

Le critère d'ancienneté de l'offre d'emploi est trop réducteur pour analyser les tensions des recrutements et y répondre. Il en est plutôt une résultante. Les questions de salaires, de formation, de qualification, de mobilités et de logement restent structurantes.

Pour la CFDT c'est sur l'ensemble de ces leviers qu'il faut agir dans les prochains mois.

A Pôle emploi c'est sur l'ensemble des services et moyens qu'il faut agir : les 1000 ETPT sur l'offre de service entreprise sont une première réponse.

La CFDT alerte la Direction qu'elle ne pourra pas se limiter à cette modalité et qu'une réflexion plus importante sur l'offre de service entreprises mais aussi demandeurs d'emploi et sur les moyens associés va être nécessaire !

C'est donc bien des réponses durables en termes d'organisation et de moyens qu'il faudra apporter à Pôle emploi sur l'ensemble de ses missions et de ses métiers : c'est l'ambition de la CFDT.

Cette ambition appelle un dialogue social exigeant permettant la recherche de solutions plus pérennes et ancrées dans les pratiques professionnelles des agents de Pôle emploi. Il s'agirait d'une vraie confiance dans leurs capacités d'initiatives au plus près des réalités locales du marché du travail.

La Cfdt rappelle à ce titre sa proposition d'un recrutement anticipé en CDI dès 2020 d'une partie des renforts. Cette prévision est possible au regard des départs sur les trois prochaines années et du niveau de moyens équivalent.

La CFDT dit Oui au renforcement des services de Pôle emploi.

Mais elle dit aussi qu'il faut agir sur tous les leviers permettant une pérennisation de ses moyens et de ses effectifs. C'est une condition essentielle pour répondre aux causes structurelles des défis rencontrés.

Information sur les principales évolutions réglementaires de l'assurance chômage et sur le dispositif d'accompagnement de leurs mises en oeuvre

La Direction présente les nouvelles dispositions liées aux décrets sur l'Assurance Chômage publiés le 28 juillet.

Ils prévoient les modifications suivantes :

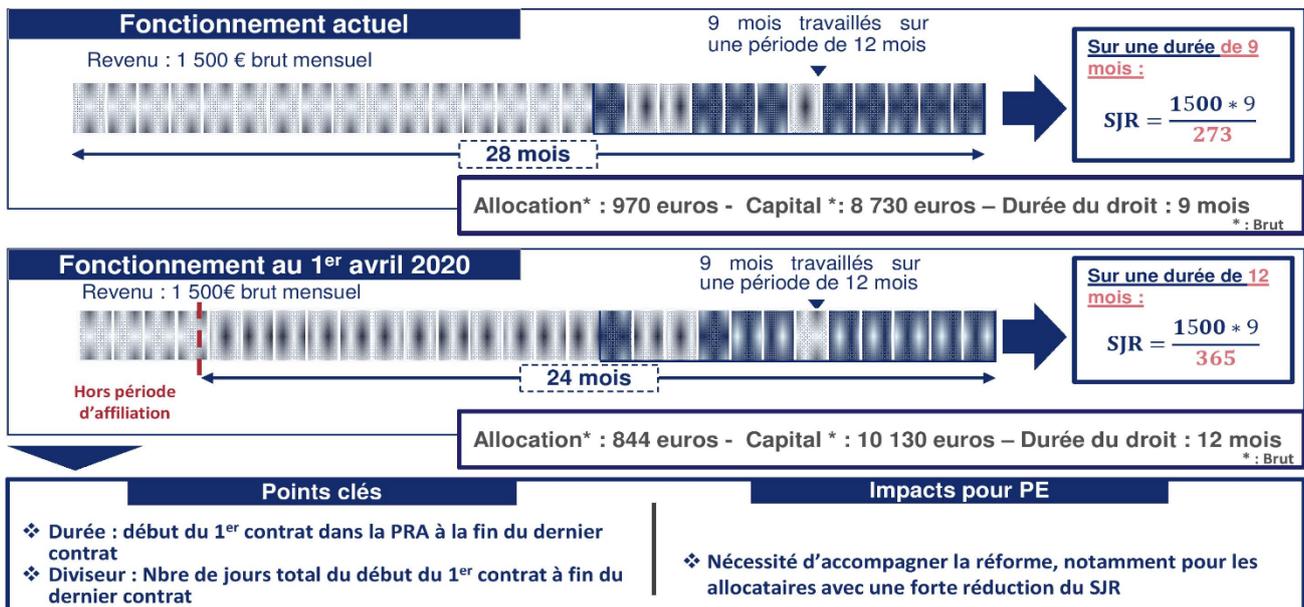
Au 01^{er} novembre 2019 :

- ✓ Augmentation de la durée d'affiliation (de 4 à 6 mois) sur une période plus restreinte (de 28 à 24 mois pour les moins de 53 ans – Période de 36 mois inchangée pour les 53 ans et +).
- ✓ Ouverture de Droits = 130 jours travaillés ou 910 heures (soit 6 mois)
- ✓ Disparition du rechargement à 150 heures
- ✓ Dégressivité des allocations lorsque le SJR est de 147,95 euros, soit un salaire mensuel moyen de 4 500 € brut / mois :
 - 30 % de réduction du montant de l'ARE à partir du 7e mois
 - Un plancher à 2 261 € net /mois
 - Dégressivité non applicable à partir de 57 ans à la fin du contrat de travail et pendant les formations.
- ✓ Démissionnaires : des conditions d'indemnisation seront ouvertes aux démissionnaires à condition de justifier d'une durée d'activité antérieure de 5 ans et d'avoir un projet de reconversion professionnelle formalisé dans le cadre d'un CEP et nécessitant une formation ou se traduisant par un projet de création ou reprise d'entreprise
Il faudra également que le caractère réel et sérieux du projet professionnel soit validé par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (en cours de constitution).
- ✓ Indépendants : des conditions d'indemnisation seront également ouvertes aux indépendants
 - * à condition de justifier de 2 ans d'activité non salariée et d'un revenu d'activité supérieur ou égal à 10 000€/an
 - * uniquement pour les structures en liquidation ou redressement judiciaire

Au 01^{er} avril 2020 : nouveau mode de calcul du SJR et de la durée d'indemnisation.

Le montant des indemnités sera calculé sur un revenu moyen mensuel (en comptant les jours travaillés et les jours non travaillés) et non, comme aujourd'hui, sur les seuls jours travaillés.

- ✓ Période d'acquisition du droit = durée d'indemnisation
- ✓ Impact pour les permittents - Réduction de l'allocation mais allongement de la durée du droit
- ✓ Les périodes d'inactivité sont prises en compte pour le calcul du SJR. Seront neutralisées les périodes de maternité pour la durée du congé légal, accident du travail et d'arrêt maladie de plus de 15 jours.



Pôle emploi – Confidentiel

6

Accompagnement et mise en œuvre :

- Audio d'informations réglementaires les 3 et 4 septembre pour les correspondants réglementaires,= et référents métiers + Web conférence hebdo à compter de la semaine 40
- Mise en ligne de la note d'instruction et actualisation des fiches pratiques sur Budi et sur pole-emploi.fr
- Un mailing à destination des DE susceptibles d'arriver en fin de droits sera transmis à partir de septembre.
- Permittents : ils seront informés sur les nouvelles modalités de calcul de l'allocation prenant effet au 1er avril 2020 :
 - Mise à disposition d'un simulateur
 - Ateliers à compter du 1er janvier 2020 puis, à compter d'avril 2020, prestation de diagnostic et d'accompagnement spécifique sous traitée accessible notamment le soir et le samedi.
- Information aux indépendants et démissionnaires des nouvelles mesures applicables au 1er novembre 2019, dès le mois de septembre via une information sur pole-emploi.fr.
- Un dispositif de formation en deux temps :

Temps 1
Mesures applicables au 1^{er} novembre 2019
 - Déploiement du 9 sept. Au 15 oct. 2019 -

Temps 2
Sur les mesures applicables au 1^{er} avril 2020
 - Déploiement du 1^{er} janvier au 31 mars 2020

Dispositif à l'attention des GDD + Référents Métier + Experts Applicatifs Réglementaires

1 jour
présentiel

Dispositif à l'attention des GDD + Référents Métier + Experts Applicatifs Réglementaires

2 jours
présentiel

Dispositif à l'attention des autres Conseillers + Psychologues + Fonctions Supports + Managers

E learning

Dispositif à l'attention des autres Conseillers: en cours de construction

1 jour optionnel
socle commun

+

1 jour
présentiel

INTERVENTIONS CFDT

✓ La CFDT s'était déjà exprimée dès le mois de juillet sur les graves conséquences qu'aura cette nouvelle réglementation.

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-assurance-chomage/reforme-de-l-assurance-chomage-1-2-million-de-chomeurs-impactes-srv2_1000064

Les décrets publiés le 28 juillet ne font que confirmer ce que nous avons affirmé et vont impacter durement les demandeurs d'emploi

- De nouvelles conditions d'affiliation plus restrictives: 6 mois dans les 24 derniers mois
- Le dispositif de rechargement des droits ne s'enclenchera qu'à partir de 6 mois au lieu des 150h actuelles
- Modification du calcul du montant des allocations chômage et du SJR sur la base du revenu moyen mensuel du travail avec une diminution de l'allocation qui pourrait impacter plus d'un million de personnes selon une étude de l'Unedic.
- Mise en place de la dégressivité dont nous nous avons toujours dit qu'elle était inefficace.

Pour la CFDT ces mesures visent injustement les demandeurs d'emploi les plus précaires.

L'ensemble de ces nouvelles règles d'indemnisation va impliquer un travail d'accompagnement encore plus important par les agents de Pôle emploi

Il n'est pas fait mention dans ce dossier de la mise en sécurité du personnel !

=> Quelles sont pour la Direction les conséquences d'une réforme aussi dure? Qu'est-il prévu pour renforcer l'organisation des accueils face à l'augmentation des flux que ces nouvelles mesures vont générer ?

=> Pourquoi ne pas avoir prévu un accompagnement spécifique comme le prévoit le dossier précédent pour l'entreprise ?

✓ Permittents : en quoi consistent les ateliers prévus en janvier – Par qui seront-ils animés ?

✓ Formation :

Temps 1 = pour la formation proposée aux conseillers emploi, psychologue du travail, fonctions supports et manager

La CFDT est contre une formation de 75 minutes en distanciel pour s'approprier les essentiels du décret. C'est totalement insuffisant !!

«...chacun pourra s'approprier les mécanismes du décret, en expliquer le principe, les conditions et les impacts, afin de répondre aux questionnements des demandeurs d'emploi, avant le cas échéant de l'orienter vers le bon interlocuteur.

A l'issue de chaque séquence digitale, des questions de mesures d'acquis permettront de s'assurer que les caractéristiques de la loi sont assimilées ».

Si l'e-learning peut être un outil utile pour compléter la formation en présentiel, il n'a pas vocation à le remplacer dans une thématique comme celle-ci au regard des attendus.

C'est mettre en grande difficulté du personnel sollicité par les DE qu'ils soient indemnisés ou non. L'accueil de premier niveau est souvent géré par les CDDE en agence, des questions aussi sont posées lors d'entretien de suivi.

- Sur quelle échelle d'évaluation se portera l'appréciation de l'acquisition ?
- Comment seront accompagnés les apprenants en difficulté ? Par qui ?

Réponses

- La DG considère que les mesures qui seront mises en œuvre en avril seront beaucoup plus importantes que celles de novembre...il reste donc du temps pour prévoir l'accompagnement des conseillers dans le cadre de la deuxième vague.

Pour la direction le e-learning est une modalité de délivrance d'une formation, et ne vient pas nécessairement en complément d'une formation en présentiel. Il a été décidé de délivrer un e-learning permettant aux agents de donner une réponse fiable aux questionnements des demandeurs d'emploi. L'ensemble des mesures de novembre et avril seront passées en revue. Si des réponses de deuxième niveau relève d'une expertise en gestion de droits, ce n'est pas dans le cadre de la formation qu'elles seront traitées.

- La Direction reconnaît qu'il y a bien un travail d'accompagnement à mener par l'ELD qui va bien au-delà des deux temps de formation.

Pôle emploi prévoit de former au mieux les agents en fonction de leurs rôles et de mobiliser la ligne managériale. Une personne ressource devra être identifiée sur chaque site et des débriefings seront organisés après les formations.

La DG propose également que soit rédigée une fiche sur les conditions de réussite du e-learning en agence.

- La DG prend acte de nos alertes sur les impacts sur l'accueil des sites et précise que les ELD seront sensibilisés à l'importance de mobiliser un manager à l'accueil et d'assurer une certaine présence afin d'agir rapidement sur les situations difficiles.

Ce sont bien les conseillers GDD qui ont les compétences pour répondre à ces situations.

La Direction est également ouverte aux propositions des organisations syndicales sur le sujet.

Les formations sur les accueils difficiles seront également mises à disposition des sites et des équipes locales.

=> La mise en œuvre va maintenant se faire au niveau local. N'hésitez pas à remonter à l'équipe CFDT du CCE toutes les situations et difficultés rencontrées dans la préparation des nouvelles dispositions d'assurance chômage.

Information sur l'évolution de la délivrance de l'offre de service mobilité internationale

✓ Suite à la mise en place des équipes internationales en 2015, 17 000 demandeurs d'emploi ont été accompagnés par ces équipes.

Il y a 7 équipes intégrées dans les agences locales de 7 régions (ARA, Grand Est, Hauts-de-France, Ile-de-France, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, PACA).

Depuis 2015, les travaux ont notamment permis de développer :

- des liens et partenariats stratégiques établis et développés au niveau national (Business France, ERASMUS+, CCI internationale) et des partenariats opérationnels (Consulats, ambassades...)

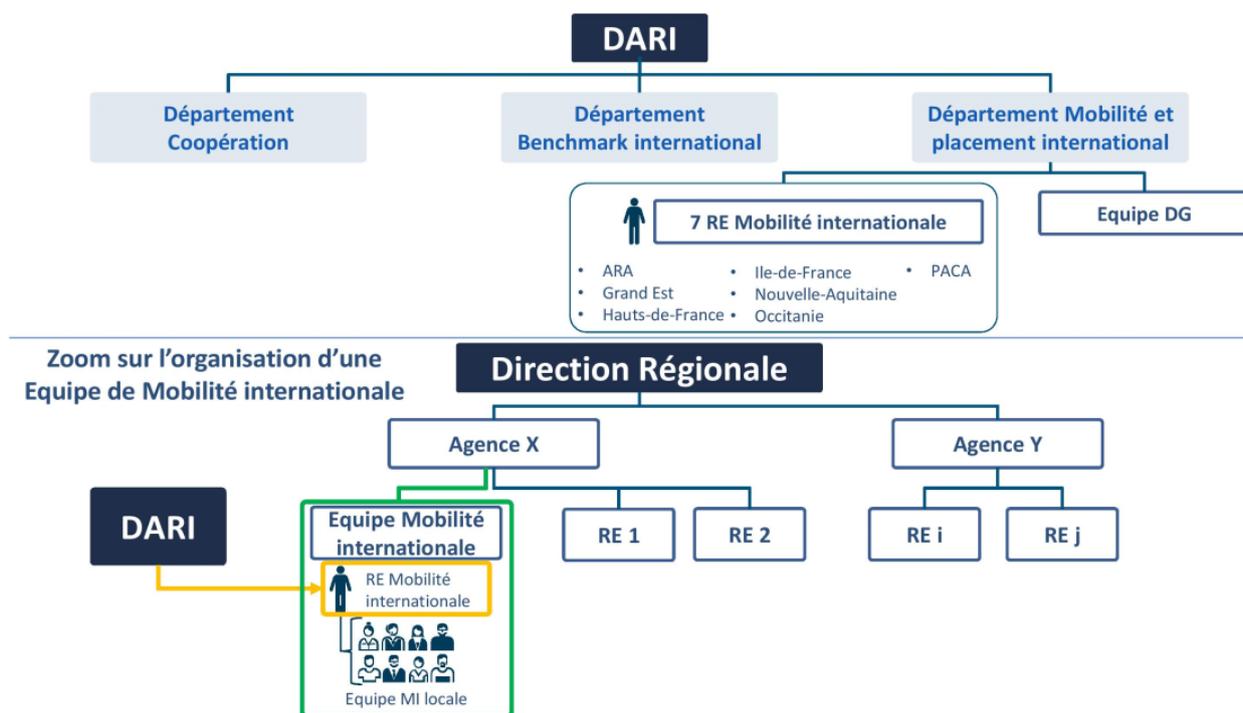
- la formation et spécialisation des conseillers internationaux (formation en continu EURES, montée en compétence lors de journées campus...)

- ✓ L'objectif est maintenant d'amplifier cette offre de service internationale dans le réseau :
 - en faisant bénéficier davantage de demandeurs d'emploi de l'offre de service internationale
 - en faisant connaître et en mobilisant encore plus l'offre de service auprès des conseillers de tout le réseau (amélioration de la coopération entre les régions)
 - en rendant possible les projets de multi-destinations (ce qui n'était pas le cas jusqu'à aujourd'hui) et en accompagnant des projets plus en amont
 - en faisant davantage connaître l'offre de service internationale auprès des entreprises françaises qui recrutent à l'international et auprès des entreprises étrangères à la recherche de candidats francophones.

✓ Evolutions à venir :

- Mise en place de nouveaux outils (webinar) et aide au diagnostic international pour les demandeurs d'emploi et les conseillers.
- Développement des partenariats stratégiques
- Mise en place d'un socle commun EURES + Canada dans chaque équipe internationale en plus des spécialisations par pays afin notamment de développer un accompagnement multi-destination.
- Mise en place de jumelages entre les régions avec les équipes internationales et celles qui n'en ont pas.
- Rattachement des 7 Responsables d'Equipe au service international de la DG : il se fera sur la base du volontariat et sans mobilité géographique. Ils continueront après le rattachement de travailler sur leur site en région.

Ce rattachement est prévu à ce stade pour début 2020 après la fin de la consultation des instances des établissements concernés.



INTERVENTIONS CFDT

✓ Pour la CFDT le projet contient de fait des impacts sur le changement d'organisation de l'offre de service internationale et nous demandons donc une véritable consultation nationale du CCE après celle des CE.

✓ Où en est on sur les effectifs ? En 2015, il avait été annoncé une cible à 15 conseillers par équipe ce qui ne semble toujours pas être le cas.

✓ Quelle est la plus value du rattachement des REP à la DG alors qu'il y a déjà une animation fonctionnelle entre les équipes régionales et le service international de la DG ?

En quoi cela va –t-il assurer une meilleure animation et un meilleur « rayonnement » ? pour reprendre les termes évoqués lors de la présentation.

La CFDT alerte la DG sur le risque de « déresponsabilisation » que cela pourrait générer au niveau régional.

La CFDT considère sur ce point qu'il manque des indicateurs de pilotage spécifiques pour les équipes internationales.

✓ La CFDT souhaite que la Direction développe la question du jumelage entre les régions : par qui ? Sous quelle modalité ? Les équipes seront elles amenées à se déplacer ?

✓ Cette évolution va –t-elle permettre d'aboutir à ce que nous avons proposé en 2015, à savoir de prévoir des entretiens physiques par les équipes internationales ? (et non uniquement dématérialisés) : la mise en place du socle commun va en effet permettre des réaffectations de demandeurs sur des logiques plus géographiques.

✓ Qui sera le N+1 des REP dans le nouvel organigramme ? et par qui sera assurée la gestion RH et l'accompagnement des parcours professionnels de ces agents ?

Rappelons que ces managers ont des activités très spécifiques par rapport aux managers d'agence.

Conserveront ils leurs prérogatives de managers vis-à-vis des conseillers des équipes ?

Quel sera le rôle des DAPE dans ce nouvel organigramme ?

A quels accords, notamment OATT, seront-ils rattachés ?

Quels seront les éléments du contenu de l'avenant qui sera proposé ?

✓ Que se passe –t-il pour les REP non volontaires ?

Réponses

- Le principe est que les régions sans équipe internationale prennent mieux en compte cette offre de service. Il n'y avait aucun recul sur la répartition de 2015 : la nouvelle répartition des zones géographiques vise à mieux équilibrer les tailles de portefeuilles entre les équipes et de développer l'activité internationale.

La partie socle commun Eures/Canada représente 70% des demandes.

Actuellement il y a 72 agents pour une moyenne de 80 DE par portefeuille.

La DG souhaite une montée en charge pour arriver à accompagner 10 000 DE à terme. La question de l'augmentation du nombre de conseillers par équipes sera évaluée à ce moment là.

- Les agents des équipes restent rattachés à la région et restent managés par leur REP d'affectation. Le DAPE n'intervient qu'en cas d'absence du REP.

Les REP dépendront de la DG, sauf sur l'OATT où ils pourront rester sur leur accord local. Leurs EPA se feront dans la direction en charge de l'international.

- Sur les indicateurs, la DG ne voit pas la nécessité d'indicateurs ICT spécifiques : ces équipes apportent leur contribution aux ICT 1, 5 et 12.

Il y a par contre des outils de pilotage spécifiques.

- Si la mise en place du socle commun va modifier le suivi délégué interne, il n'est pas prévu de changer le principe de l'offre de service entièrement dématérialisée.

Il faut cultiver et développer le lien entre le conseiller référent sur les aspects prestations/formations. La DG reconnaît qu'il faut améliorer l'articulation entre les équipes internationales et les conseillers référents locaux.

- La DG n'est pas opposée au principe d'une consultation du CCE mais souhaite qu'elle se fasse avant la mise en place des nouvelles instances : elle aura lieu le 24 octobre.

Questions diverses

Classification Statut 2003 : le Ministère a signalé que le dossier transmis par la DG suite à la négociation sur la nouvelle classification du statut 2003 était complet et en cours d'examen.

Une réponse de la tutelle est donc attendue d'ici au 19 novembre.

S'il en valide le contenu, la nouvelle classification du statut public pourrait être mise en œuvre à partir du 1^{er} avril 2020.

A suivre.....

Prochain CCE : jeudi 24 octobre