



Comité d'Établissement du 13/12/2018

● Orientation stratégique 2019

Même si la nouvelle convention tripartite n'est pas encore signée et donc que le budget n'est pas stabilisé, Pôle emploi doit se projeter sur 2019 : **consolidation des évolutions métiers** (profils de compétences, proactivité de l'indemnisation/généralisation du conseiller référent indemnisation, faciliter le recrutement des entreprises, renforcement du contrôle de la recherche d'emploi), **accentuation de l'autonomie des DE à travers le digital** (MAP), **mise en œuvre des priorités gouvernementales** (réforme de l'assurance chômage, plan pauvreté, plan d'investissement et de compétences en ARA, renforcement des partenariats avec les Missions locales et Cap Emploi), **amélioration de notre fonctionnement collectif**.

Pôle emploi, en région Auvergne Rhône-Alpes, va devoir gérer le PIC (plan d'investissement et de compétences 2019-2021). Cela induit une charge de travail conséquente (construction de parcours de formation, appels d'offre, suivi budgétaire et qualitatif des formations, etc.). La direction estime que la bonne conduite de ce plan nécessitera des recrutements supplémentaires. Sera-t-elle entendue par les pouvoirs publics ?

Pour le SNU, même si certaines orientations (comme le renforcement de l'accompagnement des publics en grande difficulté) vont dans le bon sens, la question de l'adéquation charge/ressources se pose de manière accrue. Les gains de productivité espérés, liés à la digitalisation, ne sont pas suffisants et ne répondent pas à l'attente de nombreux DE.

La course effrénée aux économies va fragiliser l'ensemble des citoyens, et plus particulièrement les plus démunis de nos publics.

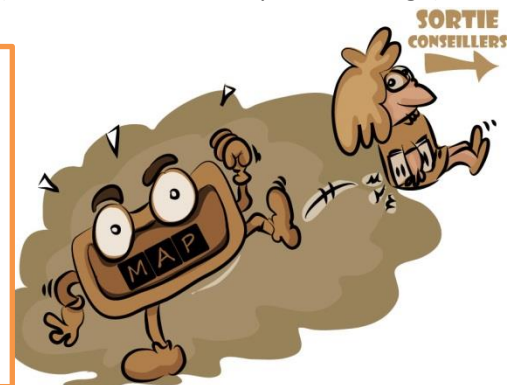
Pôle emploi a un rôle de régulation sociale et c'est pourquoi le SNU dénonce l'approche uniquement comptable et financière déconnectée de la réalité du travail quotidien.

● MAP : Mon Assistant Personnel

Ce nouvel interface va remplacer l'actuel (AUDE). L'objectif est de rassembler *les applications métiers et informations utiles à l'activité, les informations sur le demandeur d'emploi/entreprise issues de tous canaux et les informations des portefeuilles* et **de suggérer des pistes de travail et d'actions**.

Déploiement régional : janvier à mars 2019. Choix du déploiement (simultané à tous ou par essaimage) laissé aux agences.

Alors que le *Profil de compétences* n'est pas encore digéré, un nouvel environnement nous est imposé. Les élus ont déploré cette succession de modifications, avec de nombreux bugs restés sans correction, qui mettent en difficultés les conseillers au quotidien. Si ce nouvel outil, sensé faciliter la relation conseiller/DE, offre de nouvelles fonctionnalités, le SNU a alerté la direction sur le but final de son utilisation : si, à l'avenir, les pistes suggérées deviennent des actions imposées, quid du conseiller ?



● Passage du site de St Marcellin en point relais

Au-delà des craintes liées à la délivrance des services, au management, aux risques routiers, c'est la question de la pérennité des points relais qui inquiète (unanimité vote contre).

● Regroupement des sites Annemasse et Ville-la-Grand

Au regard de l'urgence du relogement de l'agence d'Annemasse, les élus ont voté unanimement pour. Néanmoins ils réaffirment leur opposition à la diminution du nombre d'agences sur le territoire. D'après la direction la problématique des postes vacants et du management est en cours de stabilisation. . .