

**Comité d'Etablissement transitoire extraordinaire du 12 mai 2009
à Saint Benoît**

TITULAIRES		
Présents	Excusés	Suppléants
Catherine CAOUISSIN Jacqueline TEXIER Sylvie BIDERMANN Maïté TROCHUT	CFDT CFE/CGC CFE/CGC	
Pascal ANDRAULT Franck BOISSEAU	CGT CGT/FO	Brigitte AUDOUIN CFE/CGC Marie-Christine de TAILLAC Nadine GUILLET CFTC emploi Sylvie GOUBERT CFTC Emploi
Céline DUDOGNON Claudette MULHAUPT Alain SEMNONT	FSU/SNU FSU/SNU SNAP	Marie-Françoise GOFFIN CGT/FO Dominique SEDAN CGT/FO

REPRESENTANTS SYNDICAUX		
Présents	Excusés	
Thierry PAYANT Rodolphe ROUSSEAU Marie-Line DESENCLOS Jean-Pierre SOUBELET	CFDT CFDT CFE/CGC CFE/CGC	
Michelle MAUPIN	CFTC emploi	Jean-Pierre ESPAGNET CFTC Emploi
Daniel COSTES Baba Ousmane DIALL Emmanuelle PERRIERE Nadine DUPUIS-ROY Marie-Line MIOT Jean-Bernard TRIPONEL Ali Saïd AMIR Philippe DUPUY	CGT CGT CGT/FO CGT/FO FSU/SNU FSU/SNU UNSA UNSA	Danielle GRYGIEL CGT

Assistaient à la réunion :

Dominique MORIN, Directeur Régional

Michel LE QUERE, Directeur Régional Adjoint

Nathalie ROTT, Directrice des Ressources Humaines

Le secrétariat est assuré par Sylvie Drifford

Ordre du jour

1- Information sur l'organigramme cible pour consultation ultérieure

⌘⌘⌘⌘

Mme MULHAUPT assurera le secrétariat de la réunion en l'absence de Mme GOUBERT et de Mme GOFFIN.

M. MORIN rappelle que les membres du Comité d'Etablissement transitoire sont réunis pour étudier un point unique : l'information sur l'organigramme cible pour consultation ultérieure.

M. MORIN présente la méthode qu'il propose aujourd'hui :

- Présentation du projet d'organigramme 2009,
- Echanges et questions sur les différents points.

Il présente l'organigramme cible et explique la méthode qui a été appliquée pour parvenir à son élaboration.

A partir des moyens et en appliquant « la moulinette » du calcul des charges, on est arrivé à l'organigramme cible qui est présenté aujourd'hui.

Le total des postes CDI est de 972 et se décline comme suit :

- placement : 664 postes
- indemnisation : 308 postes

Auxquels s'ajoutent les 32 postes CDI supplémentaires alloués à la région.

Identification des besoins de la Direction régionale

M. MORIN explique qu'à la lumière des besoins de la Direction régionale, du départ des effectifs en Limousin, il a été nécessaire de renforcer certains services de la Direction régionale à hauteur de 14 postes.

M. MORIN attire l'attention sur le fait que le renforcement des effectifs de la Direction régionale n'impacte en aucun cas les renforts alloués au réseau. Les renforts de la DR sont liés à une redistribution des postes attribués aux Directions territoriales.

Mme CAOUSSIN souhaite que l'on reprenne les éléments depuis le début. En effet, elle n'est pas d'accord avec les chiffres donnés.

L'organigramme présenté précédemment faisant état de 1.010 salariés. Celui présenté aujourd'hui indique 972 postes.

En faisant des comparaisons entre les deux organigrammes, aujourd'hui on ne retombe jamais sur les chiffres annoncés. Il y a une baisse des effectifs alors que l'on affiche des renforts.

Mme CAOUSSIN illustre ses propos : il y en -3 personnes à la DAF et non pas +1 comme annoncé dans le document.

Mme PERRIERE regrette que les deux organigrammes n'aient pas été présentés sous la même forme pour la Direction régionale et les directions territoriales, c'est à dire en dissociant les effectifs ex ASSEDIC et ex ANPE. Elle fait remarquer que cela n'est fait que pour le réseau.

Mme PERRIERE ajoute qu'en comparant les chiffres au 30 janvier, il y a des annonces qui ne correspondent pas à la réalité.

En réponse aux remarques formulées M. MORIN précise que le nouvel organigramme ne concerne que les CDI et que les effectifs sont arrêtés à fin mars.

Il propose de faire une présentation unifiée des documents.

Mme CAOUSSIN souhaite savoir où ont été positionnées les créations de postes. Elle fait remarquer qu'il y a des postes de chefs de service en plus et en moins avec des postes qui ont disparu.

S'agissant du glissement d'effectifs des fonctions support au sein de la Direction régionale, M. MORIN explique que les agents de l'ex ANPE peuvent évoluer d'un service à un autre conformément au statut de 2003. Il n'y a pas d'obligation de publication des postes, la résidence administrative restant inchangée.

Pour Mme PERRIERE, la cohabitation du statut public et de la CCN dans Pôle emploi pose des problèmes. En effet, le droit privé prévoit que ces changements auraient dû être présentés aux instances du personnel.

M. MORIN prend acte. Il communiquera le nom des quelques collaborateurs qui ont glissé d'un service à un autre au sein de la Direction Régionale.

Il s'agit essentiellement de deux agents du service comptable qui ont glissé, un vers la fonction approvisionnement, l'autre vers la fonction budget.

Mme PERRIERE souhaite que soit précisé le nombre de CDI service/service.

D'autre part, elle s'interroge sur la compatibilité de glisser d'un service à un autre service alors que l'organigramme fige les postes.

M. MORIN précise qu'à partir du recueil d'avis sur l'organigramme cible, les opérations ne pourront se faire que dans le respect des ressources de chaque structure.

Mme MULHAUPT demande comment est possible l'augmentation de 14 postes à la Direction Régionale si l'on ne prend pas comme cela a été affirmé sur le renfort des 32 CDI annoncé. S'agit-il de recrutements externes ?

M. MORIN explique qu'il s'agit de la cible à atteindre, il n'y aura augmentation des effectifs de la Direction Régionale qu'en contrepartie de la baisse des effectifs des Directions territoriales.

Concernant l'organigramme de la Direction régionale

M. MORIN précise que son adjoint M. LE QUERE a bien autorité sur toute la Direction Régionale en son absence même si sur l'organigramme il n'est en lien hiérarchique direct qu'avec deux services (Département qualité maîtrise des risques et Direction, Clients, Services, Partenariat)

Mme CAOUISSIN fait remarquer que deux postes sont affectés au cabinet, un seul dans l'ancien organigramme. Pour Mme CAOUISSIN, une création de poste n'est pas mentionnée.

M. MORIN explique qu'il ne s'agit pas d'une création mais du glissement d'un agent auparavant positionné sur le poste d'assistante du Directeur Régional.

De même Mme CAOUISSIN fait remarquer que le service communication passe de 7 agents à 6 d'où la disparition d'un poste qui n'est pas mentionné.

M. MORIN explique cette différence par la fin d'un CDD qui était présent et comptabilisé fin décembre.

De même Mme CAOUISSIN note des différences au sein de différents services :

- Ressources Humaines : 19 agents auparavant, 20 maintenant, pas de création de poste mentionné ;
- Département qualité : on annonce une création de poste alors que le nombre d'agents reste inchangé

M. MORIN explique qu'un poste du département qualité a glissé vers le service Client Partenariat

Mme MULHAUPT note que l'augmentation du nombre de poste à la Direction Clients Services Partenariat est de 8 et non de 5.

Afin de répondre à toutes les remarques formulées, M. MORIN indique que le document sera refait sous la même présentation (pavés ex ANPE et ex ASSEDIC) en intégrant les divers glissements intervenus.

Mme MAUPIN souhaite savoir comment sont positionnés les deux postes d'experts relations sociales et le poste d'assistante sociale dans le nouvel organigramme.

M. MORIN indique que ces 3 postes sont positionnés au sein de la Direction des Ressources Humaines dans le bloc « Relations Sociales ».

Mme CAOUSSIN regrette de ne pouvoir accéder aux postes diffusés et fait remarquer que les délégués du personnel devraient être destinataires de tous les postes diffusés.

Mme PERRIERE ajoute que tous les postes doivent être présentés au Comité d'Etablissement.

M. MORIN fait observer que tous les postes en création ont fait l'objet d'une information en Comité d'Etablissement. Il ignorait que la seule vacance d'un poste nécessitait une information du Comité d'Etablissement. Il ajoute que désormais il le fera même s'il estime que cela a déjà été acté et que l'on est sur le jeu du turn-over.

Mme CAOUSSIN rappelle qu'à partir du moment où une offre est diffusée, elle doit être communiquée aux représentants du personnel d'autant plus qu'il faut s'inscrire sur une offre pour avoir accès à BDE.

M. MORIN précise qu'il n'est pas nécessaire de postuler pour avoir accès à la liste des postes vacants diffusées sur BDE.

Mme MULHAUPT souligne les problèmes d'accès à cet applicatif. D'autre part, elle s'étonne de la diffusion d'un poste de niveau 3 sans aucune information des délégués du personnel. Mme MULHAUPT souhaiterait un peu plus de transparence dans la diffusion des postes.

M. MORIN explique qu'il a peu de prise sur les difficultés techniques liées au fonctionnement de BDE.

Concernant le poste évoqué par Mme MULHAUPT il s'agit d'un poste diffusé suite au règlement de la situation individuelle d'un agent (agent placé en affectation provisoire à Châtelleraut). M. MORIN ajoute que cela a fait l'objet de deux questions DP et de deux réponses de sa part.

Mme MAUPIN demande pourquoi le poste a été diffusé alors que l'agent est en affectation provisoire.

M. MORIN indique que l'agent libère le poste de Poitiers Grand Cerf. Il n'y a pas de poste vacant à Châtellerault. L'agent est placé en surnombre et restera en surnombre jusqu'à résolution de la situation.

Mme MAUPIN souhaite que l'Etablissement soit attentif à d'autres situations.

M. MORIN rappelle qu'il a toujours été à l'écoute des situations qui lui ont été présentées et qu'il a toujours essayé de trouver une solution.

Pour Mme PERRIERE, la solution la plus simple est de faire une présentation de tous les postes vacants dans le point « Mouvements de personnel » inscrit tous les mois à l'ordre du jour du Comité d'Etablissement.

M. MORIN indique que cela sera fait.

Cela n'était pas nécessaire dans l'ex ANPE d'autant plus que toutes les décisions de mobilité faisant l'objet d'une décision paritaire.

Mme GUILLET demande comment au sein d'une unité se fait l'information d'une possibilité de glissement.

M. MORIN prend le cas d'un site avec deux équipes professionnelles. S'il y a nécessité de renforcer l'une d'elles, cela se gère au sein de l'équipe AEP, au sein d'une réunion de service. Cela est de même pour la Direction Régionale.

Mme CAOUSSIN demande des informations sur la procédure mise en place pour interpellier le médiateur.

M. MORIN précise que cette fonction est dirigée vers l'extérieur. Un travail entamé au niveau national sera décliné au niveau régional.

Mme CAOUSSIN demande ce qu'il en est de la fonction sécurité dans un Etablissement qui passe de 400 à 1000 personnes.

M. MORIN indique que deux ressources sont positionnées : M. PILARDEAU et M. LERBOUR.

Mme PERRIERE rappelle que M. MORIN a toujours affiché qu'il n'y aurait pas de mobilité forcée et se demande comment dans ces conditions il sera possible d'arriver à la cible.

M. MORIN fait observer que lors des nominations sur la vague 2, il n'a pas fait de la mobilité géographique une condition pour pouvoir bénéficier d'une mobilité professionnelle : tous les membres du comité de direction n'ont pas changé de lieu de travail.

Il fonctionnera comme cela pour la vague 3.

Il explique que lorsque dans une direction territoriale il y a un poste en trop par rapport à la cible, si un collaborateur part (ex retraite), le poste sera redéployé sur la Direction Régionale. Dans le cas où il n'y aurait pas de départ, la situation restera en l'état et la cible ne sera pas atteinte.

M. SOUBELET demande quelles sont les directions partagées sur les deux sites.

M. MORIN indique que sont concernées, la Direction administrative et financière, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Clients, Services, Partenariat.

Il est conscient des difficultés de management engendrées par cette situation mais il s'agit de la réalité sociale d'Aytré et il gèrera.

Il rappelle qu'il n'y aura pas non plus de mobilité forcée pour les directions territoriales.

Mme CAOUSSIN fait remarquer que dans le précédent organigramme, le nombre de postes « achats » était de 6 alors qu'il est passé à 7 dont un responsable.

M. MORIN explique qu'un poste expert achat a été diffusé lors de la vague 3 sur Saint Benoît.

L'articulation du service est la suivante :

- Achats : 2 personnes à Saint Benoît dont un expert achat,
- Approvisionnement : ce service existe déjà à Aytré avec un responsable. Il s'agit d'une transposition donc il n'y a pas eu appel à candidature.

Mme DUPUIS-ROY souhaite avoir des précisions sur la fonction sécurité et son positionnement dans l'organigramme

M. PILARDEAU est responsable du service « Immobilier Logistique Sécurité » ex ASSEDIC. A ses côtés M. LERBOUR, qui occupait la fonction d'ACMO au sein de l'ex ANPE et un chargé de mission sécurité.

Dans le quotidien, M. PILARDEAU est placé sous l'autorité du DAF mais en qualité de responsable sécurité, il est rattaché directement au Directeur régional.

Mme MULHAUPT souhaite revenir sur la situation du service comptable.

La direction a mentionné le glissement de deux agents vers d'autres services alors que la situation du service est particulièrement tendue en termes d'activité (frais de déplacement). Les collègues n'en peuvent plus et il n'y a pas d'augmentation d'effectifs.

M. MORIN considère qu'il y a deux urgences au sein de la DAF :

- Etoffer la fonction achat (validation des BEB),
- Se doter d'un expert juridique intervenant sur l'ensemble des champs

Il estime que le schéma cible de la DAF est à la hauteur de la charge du service.

Pour autant, il a pris en compte la charge de travail induite par la cohabitation à titre transitoire des logiciels SAP et frais de déplacement car il a renforcé le service d'un CDD à Saint Benoît et à Aytré.

Mme MULHAUPT précise que lorsqu'elle parle de charge de travail, elle ne fait pas seulement référence aux frais de déplacement.

Mme CAOUSSIN fait remarquer qu'une fois encore si on essaie de faire des recoupements entre les deux organigrammes, on ne s'y retrouve pas. On ne sait pas où est passée une personne.

M. MORIN explique qu'il s'agit de l'Agent Comptable Secondaire parti à la Mairie de Poitiers, cette fonction n'existant plus dans Pôle Emploi.

Mme PERRIERE fait remarquer qu'au niveau de la Direction des Ressources Humaines, l'adjoint n'a pas les Relations Sociales sous son autorité.

M. MORIN a effectivement souhaité que les agents soient directement rattachés à la Responsable RH.

Mme PERRIERE constate que dans la quasi totalité des cas, on retrouve un Adjoint ex ASSEDIC et un responsable ex ANPE. Elle souhaiterait avoir les origines des agents pour chaque poste diffusé lors de la vague 3.

M. MORIN ne peut accéder à la demande de Mme PERRIERE car cela voudrait dire que l'on fait les affectations avant la commission paritaire.

M SOUBELET fait remarquer que la Direction Support aux opérations a été rebaptisée Direction Clients, Services, Partenariat.

M. MORIN confirme.

Concernant le traitement des fraudes Mme CAOUSSIN constate que sur les 4 personnes deux sont en détachement.

M. LE QUERE indique qu'il y a création d'un poste supplémentaire.
D'autre part, dès que le détachement sera terminé, les agents se repositionneront.

Mme CAOUSSIN constate que suite au glissement d'un agent sur un autre poste, il ne reste plus que deux agents Ex ASSEDIC sur le service « Qualité, développement durable », et de ce fait il n'y a pas de mixité.

M PAYANT demande la signification de MOA

M. MORIN indique que ce sigle est l'abréviation de Maîtrise d'Ouvrage.

Mme CAOUSSIN s'interroge sur la création d'un poste d'assistante à la Direction clients, Services, Partenariat alors que ce dernier apparaissait déjà sur l'organigramme de transposition. Par contre, le poste d'assistante à l'adjoint appui production n'existait pas.

M. MORIN souligne que l'effectif supplémentaire qui apparaît est effectivement mal positionné.

Mme CAOUSSIN observe que le pôle Partenariat/Marketings affiche 1 ressource en moins ce qui porte l'effectif de l'unité à 6 contre 7 précédemment.

M. MORIN indique qu'il s'agit du départ d'un collaborateur de l'équipe qui était affecté à Aytré vers le poste de Médiateur et du départ du deuxième responsable dans la Région Aquitaine qui pilotait antérieurement l'unité partenariat ex ANPE. Des informations plus précises seront communiquées lors du prochain Comité d'Etablissement.

Dans le cadre de l'unité animation métier, M. MORIN souligne que l'effectif cible est de 10 personnes contre 12 initialement. Ce résultat est consécutif au glissement d'un renfort de

l'agent anciennement affecté à la qualité et de l'effet de transposition de la coordination fonctionnelle vers cette unité.

A la demande de certains membres du Comité d'Etablissement, il vérifiera la répartition entre les 2 unités coordination fonctionnelle et animation métier.

Mme CAOUISSIN estime que la structuration du pôle service appui production est confuse puisque l'effectif est porté à 11 contre 8 initialement.

M. MORIN indique que le poste supplémentaire est lié au suivi, au sein du pilotage, de la future Instance Paritaire Régionale.

M. DIALL demande où sont positionnées l'ATT et la PST.

M. MORIN indique que ces opérations sont traitées par des collaborateurs du réseau.

Mme DUPUIS ROY souhaite connaître l'impact précis de la séparation avec la région du Limousin.

M. MORIN indique que deux services sont impactés :

- Le contrôle de gestion, budget, aide au pilotage de la performance,
- Les statistiques, études et évaluations.

Le service Achats sera renforcé pour répondre aux commandes BEB.

Mme PERRIERE demande si ce constat signifie que Pôle Emploi Poitou-Charentes n'a pas les expertises métier requises dans ces deux services.

M. MORIN répond effectivement que tous les collaborateurs ex Assédic, experts dans ces fonctions, sont positionnés en Limousin et ces profils n'existent pas dans l'ex ANPE.

Mme CAOUISSIN observe que l'unité force de vente affiche un effectif supplémentaire de 3 personnes et demande si certains collaborateurs ont glissé vers d'autres fonctions.

M. MORIN précise que l'effectif de l'unité s'est renforcé d'une personne issue du service aux employeurs en mission à la force de vente.

M. BOISSEAU remarque qu'un responsable est nommé pour superviser les différentes unités en dehors du pilotage et en demande la raison.

M. MORIN indique que ce poste est fonction de la taille de l'équipe, de la nécessité de nommer un responsable. Il souligne que toutes les personnes en responsabilité ont une place.

M. ANDRAULT s'interroge sur deux points :

Dans un premier temps prend acte qu'il n'y a pas de plan social sur le site d'Aytré,

- M. MORIN peut-il s'engager sur ce point car l'environnement est encore incertain en terme budgétaire (garantie jusqu'à fin 2010 de Pôle emploi) et les deux sites d'Aytré et de Saint Benoît engendrent des coûts : déplacements, nuitées...
- Quelles actions seront conduites par M. MORIN si la Direction Générale lui demande de faire des économies de fonctionnement.

M. MORIN indique qu'il ne dispose pas de tous les éléments pour se prononcer. Les sites d'Aytré et de Saint Benoît représentent effectivement un coût budgétaire mais il estime qu'un regroupement ne serait pas nécessairement rentable sans compter le coût social.

M. ANDRAULT rappelle que 32 CDI et 69 CDD vont être recrutés à Pôle Emploi révélant que Pôle emploi promet la précarité. Il demande le nombre estimé de départs en retraite.

Mme ROTT informe le Comité d'Etablissement que 5 départs en retraite sont déclarés.

Mme GUILLET demande confirmation sur le détachement de 2 personnes à l'unité traitement des fraudes.

M. MORIN confirme en soulignant que les détachements s'achèvent au mois de juin et que les personnes qui occupaient cette fonction pourront, s'ils le souhaitent, déposer leur candidature sur ce poste.

Mme PERRIERE demande si les départs en retraite sont anticipés et si c'est le cas s'ils ont été négociés.

M. MORIN indique que les opérations de négociations ne peuvent être conduites par Pôle Emploi.

Mme PERRIERE demande si des licenciements négociés sont ou seront réalisés.

M. MORIN indique qu'il ne peut s'engager dans ce domaine.

Mme CAOUISSIN fait remarquer que les demandes de départs négociés n'ont pas toujours été faites à la demande des collaborateurs.

M. ROUSSEAU souligne que 2 ressources manquent au sein de la Direction Territoriale de la Charente-Maritime.

M. MORIN précise que l'écart entre l'état des lieux et la cible est de 2, pour autant, il ne manque pas de collaborateurs.

M. ROUSSEAU demande sur quelle unité est comptabilisé le poste de l'ancienne Déléguée Réseau.

M. MORIN indique que ce poste est positionné, en cible, au sein de la Direction Régionale. La Direction Territoriale de la Charente-Maritime est composée de 3 collaborateurs hors formateur ex Assédic (localisés à Lagord) et de 3 collaborateurs ex ANPE et un effectif de -2 en cible. Il indique que ces données seront tout de même vérifiées.

M. SOUBELET demande s'il est envisagé d'ajouter un formateur à celui déjà en poste au sein de la Direction Territoriale des Deux-Sèvres.

M. MORIN répond par la négative en précisant qu'il n'existe pas, actuellement, de formateur dans ce département.

M. SOUBELET souhaite connaître la cible du nombre de chargés de mission.

M. MORIN indique qu'un seul chargé de mission doit subsister par département.

M. SOUBELET signale alors que le département de la Charente est en dehors de la cible puisqu'il comptabilise 2 chargés de mission.

M. MORIN confirme.

Mme CAOUISSIN constate que les Directions Territoriales comportent actuellement 30 collaborateurs contre 40 agents précédemment.

M. MORIN rappelle que la cible dans le département de la Charente a diminué de 3 personnes et de 2 dans le département de la Charente-Maritime (sous réserve de contrôle qu'il s'agit bien de 6 ressources au lieu de 5).

Mme CAOUISSIN s'interroge sur ces données qui laissent apparaître un effectif inférieur à celui communiqué initialement.

M. MORIN affirme qu'il y a 32 CDI en plus dans le réseau (24 pour le volet placement et 8 pour le volet indemnisation). Au niveau des fonctions supports, les sites d'Aytré et de Saint Benoît comptabilisent le même effectif, il n'existe pas de disparités.

Mme CAOUISSIN demande que l'on reprenne le support donné et que l'on refasse l'organigramme avec les seuls CDI afin que l'on puisse faire une comparaison avec celui de janvier.

M. MORIN donne son accord à cette demande.

Mme ROTT rappelle qu'un poste de la Direction Territoriale de la Charente-Maritime est financé par le Conseil Régional. Si cet agent, originaire du site de Bel Air part, le poste sera compensé par un CDD de droit public, et comptabilisé car c'est bien le CDI qui devrait être là.

M. MORIN ajoute que le « nombre de chaise » est retenu.

Mme GUILLET estime que le formateur devrait bénéficier d'une double compétence.

M. MORIN indique qu'à terme le formateur aura une double compétence mais que cela ne se produira pas avant fin 2009.

Mme CAOUISSIN demande le type de CDD qui était retenu à l'organigramme du mois de janvier.

Mme ROTT vérifiera s'il ne s'agit pas de la comptabilisation des CDD partenariat.

Mme CAOUISSIN constate que le volume de ces CDD est important.

M. MORIN indique que cela représente trente à quarante personnes.

Mme GUILLET demande si les formateurs ex Assédic ont bien la double compétence en lien avec l'appui production (appui réglementaire).

M. MORIN confirme que le champ reste constant.

Mme MAUPIN demande qui coordonne l'activité des formateurs.

M. MORIN indique que les formateurs étaient sous l'autorité du Délégué Réseau et qu'ils seront dorénavant rattachés au Directeur Territorial.

M. BOISSEAU demande si les deux postes à pourvoir dans le département des Deux-Sèvres feront l'objet d'un appel à candidature.

M. MORIN indique qu'un poste sera diffusé.

M. TRIPONEL demande si les deux sites de Bel Air et Lagord seront regroupés.

M. MORIN souhaite que l'équipe de la Direction Territoriale de la Charente-Maritime soit réunie sur un même site, il s'agit d'une priorité en termes d'appui au réseau. Le processus information/consultation sera par la suite enclenché auprès du CHSCT dans le cadre de la mixité des sites.

A l'issue des échanges autour des fonctions supports, l'organigramme cible des sites est présenté aux membres du Comité d' Etablissement transitoire.



M. MORIN communique le principe des 2 modes de calcul des charges/ressources réalisés pour fixer les effectifs des sites :

- Pour le placement, poids dans la DPAE (potentiel de collecte d'offres d'emplois), total emploi (salarié+intérim), poids dans la DEE et des DEFM, OES-MER+
- Pour l'indemnisation, poids des visites, du back-office, de l'ATT, de l'IDE, des dossiers déposés et les charges fixes (pilote+management)

Il ajoute que Pôle Emploi Poitou-Charentes bénéficie de 32 CDI supplémentaires qui seront ventilés vers l'indemnisation ou le placement, au prorata de l'effectif, hors fonctions d'appui,

ex ANPE et ex Assédic soit 24 CDI consacrés au placement et 8 consacrés à l'indemnisation (selon la logique de 75 % de placement et 25 % indemnisation).

La répartition des ressources : placement

Mme DUPUIS ROY constate une différence de poids entre les différents items énumérés pour le calcul, notamment pour la DE.

M. MORIN précise qu'il est effectivement nécessaire de prendre en compte la charge incompressible de la demande et du SMP.

La répartition des ressources : indemnisation

M. LE QUERE souligne que les critères retenus pour le calcul charges/ressources est identique à celui proposé au cours des années précédentes.

Mme PERRIERE suggère de quantifier le nombre des visites.

M. MORIN indique que l'exercice a été réalisé le plus équitablement possible en fonction des moyens et cela ne consiste pas à calculer le volume de collaborateurs par site. Pôle Emploi a un certain nombre de ressources qui doivent être allouées le plus justement pour que la charge de chaque site soit couverte, pour que chacun exerce son activité avec les moyens nécessaires.

Mme PERRIERE rappelle que le calcul de charges a été réalisé en juin 2008 au terme duquel les ressources ont été réaffectées. Elle demande à quelle période se situe les derniers éléments.

M. MORIN indique que les calculs se basent sur ceux du mois de juin 2008, modifiés.

Mme MULHAUPT demande si le poids du portefeuille de demandeurs d'emploi est pris en compte et qu'elle en est la cible.

M. MORIN indique que les résultats ont été vérifiés au regard de la taille moyenne des portefeuilles pour voir s'il n'existait pas de disparités entre les unités. La répartition s'est faite au mieux des moyens dont dispose Pôle Emploi.

Le ratio satisfaisant est 1 conseiller pour 60 demandeurs d'emploi.

Mme MULHAUPT estime qu'il serait plus logique de prendre en compte la réalité du terrain, préférable de partir de la charge et non de la ressource pour réaliser ces calculs.

Mme CAOUISSIN indique que cela correspond à la logique pratiquée par l'ex Assédic. Elle ajoute que la cible donnée de 60 demandeurs d'emploi est inatteignable.

M. MORIN précise que la cible retenue est celle située au plus prêt de la charge/moyen disponible. Les redéploiements et la répartition des charges servent à combler les carences.

Mme CAOUISSIN estime que la charge est en constante évolution et que les effectifs ne sont pas suffisants.

M. MORIN souligne que le sujet de la réunion ne porte pas sur ce point de vue mais qu'il est disposé à l'aborder ultérieurement lors d'un Comité d'Etablissement transitoire.

Mme GUILLET demande, par rapport au poids de chaque item, quelle est la période de référence prise en compte.

M. MORIN répond que l'activité d'une année pleine est prise en compte d'ordinaire. Cependant les équipes ont retenues les 6 derniers mois en fonction de la modification de maillage géographique.

Par rapport au poids des DEFM, Mme DUDOGNON met l'accent sur la situation de 2 unités dans la Vienne pour lesquelles le secteur géographique a été modifié et demande comment a été fait le calcul du taux de charge.

M. MORIN précise que ce point a été pris en compte (Loudun et Châtellerauld).

M. ANDRAULT signale que les offres d'emploi saisonnières saisies ne pèsent pas le même poids que les autres offres d'après les modes de calcul de l'Etablissement.

Les précédentes années, les agences concernées étaient dotées de renfort en personnel pour la saisie des fiches de candidature.

L'activité saisonnière qui se profile est une catastrophe pour les unités qui n'ont pas besoin de cela compte tenu de la charge actuelle, car le directeur territorial des Deux-Sèvres ne veut pas allouer de moyens supplémentaires à Thouars et Parthenay.

M. MORIN indique que la situation de Thouars et Parthenay a été traitée au cours de la réunion Délégués du Personnel. Il indique que si la démonstration lui est faite il réexaminera la question.

Mme PERRIERE s'étonne que M MORIN ait été alerté par les Délégués du Personnel et non par la hiérarchie.

M. MORIN n'a pas eu d'alerte à ce niveau et demande si Mme PERRIERE peut comprendre qu'il soit aussi préoccupé d'entendre l'expression des collaborateurs qui gèrent les moyens au niveau local au même titre que les Représentants du Personnel.

En l'occurrence, nous ne sommes pas en présence des unités les plus chargées de la région si l'on fait abstraction des offres saisonnières.

Mme MULHAUPT demande si le temps lié aux IRP est bien décompté des moyens alloués aux sites.

M. MORIN indique que rien n'a changé par rapport aux pratiques antérieures.

Dans le monde ex ANPE, les ETP liés aux mandats syndicaux étaient défalqués, ce qui n'était pas le cas dans le monde ex Assédic. Rien ne sera fait d'ailleurs pour modifier les items ex Assédic sauf à en débattre avec les Délégués du Personnel.

Mme PERRIERE demande si le titulaire d'un mandat de Délégué du Personnel retrouve bien son poste.

M. MORIN souligne que si la personne n'a plus de mandat, elle sera comptabilisée à 1 au lieu de 0,50 par exemple.

Mme MULHAUPT n'en voit pas la traduction dans les équipes.

Mme PERRIERE souligne que le fait de poser 7H30 de délégation n'augmente pas la charge de travail de son collègue à 14H00.

M. MORIN considère qu'un collaborateur absent pour activité syndicale ne peut être compté comme 1 ETP alors que cette quotité n'est pas utilisée à leur mandat syndical.

Mme TROCHUT demande des précisions sur l'écart de -1,7 sur le site d'Angoulême Champs de Mars.

M. MORIN indique que cet indicateur provient de la répartition de la charge entre Angoulême Champs de Mars et Ruffec.

Mme CAOUISSIN demande si l'on a tenu compte des conseillers personnel dans l'organigramme .

M. MORIN indique que non, cela sera intégré en temps utiles.

Mme GUILLET indique qu'elle ne voit pas apparaître la cellule CTP pour la Vienne et les Deux-Sèvres dans l'identification des effectifs CRP, PFV et service aux employeurs.

M. MORIN souligne qu'il faudrait faire apparaître le CTP en évolution 0 puisque l'unité n'est pas constituée de ressources pérennes.
Il ajoute que les CDI missionnés en CTP sont remplacés par des CDD sur les sites.

M. BOISSEAU demande de qui dépendent les unités CTP/CRP.

M. MORIN précise que ces personnes sont rattachées au Directeur Territorial ; un responsable est nommé en fonction de la taille de la plate forme.

Il communique par la suite les fondamentaux en terme de constitution du pilotage des différents sites.

1. au niveau de l'encadrement : un poste pour tout le monde y compris les assistants de production
2. chaque équipe est à taille humaine et pas au-delà de 12/13 agents - S'il le faut, il créera des postes d'encadrants supplémentaires (Saint Pierre d'Oléron ou Saint Jean d'Angély par exemple).
3. chaque équipe est mixte (échantillon d'expertise des deux mondes)
4. s'agissant des unités support, 3 fonctions se distinguent :
 - support administratif du site,
 - appui règlementaire aux équipes,
 - soutien en matière de pilotage et prise de décision de l'équipe management du site.

Mme DUPUIS ROY demande pour quelles raisons l'unité support n'est pas mixte et identifiée comme telle.

M. MORIN souligne que l'équipe support ne peut pas être mixte car il n'existe pas d'équipe support dans le monde ex Assédic, il ne connaît que le pôle appui ex ANPE qu'il s'est engagé à conserver.

En revanche, chaque principe n'est pas retrouvé dans tous les sites car il faut faire face aux principes de réalité.

Mme PERRIERE estime que d'un point de vue global il apparaît

43 postes de responsables de site	il n'en restera que 25	soit -18
16 postes d'adjoints	il y en aura 18	soit +2
56 postes d'assistants de production et AEP	il y en aura 74	soit +18

Ces données démontrent la déqualification des encadrants actuels.

M. MORIN estime que Mme PERRIERE fait une erreur de positionnement. Les Adjoints du Directeur correspondent aux AEP. Un adjoint qui choisit de prendre le poste d'AEP n'est pas en déqualification.

Il ajoute que le niveau de rémunération d'un Directeur et un Directeur Adjoint est de 300 (statut privé) et niveau 4B (statut public)

Les responsables d'équipe et les responsables d'équipe support atteignent le niveau 4A.

Mme PERRIERE indique que sur le long terme, la logique de la fusion correspond à un « entonnoir ». Le nombre de postes recule sur le long terme et cela aura une influence sur les carrières. Les possibilités de déroulement de carrière vont être restreintes, elle s'interroge sur leur devenir.

Elle s'interroge également sur la position, demain de l'assistant de production.

Elle précise que cette mixité conduit par exemple à conserver 4 sites sur le département de la Charente contre 8 actuellement.

Enfin elle s'interroge sur la situation de sites ex Assédic tels que Buxerolles ou Lagord et des conséquences sur le personnel.

M. MORIN réaffirme que la fusion ne réduira pas le volume des encadrants, pas plus qu'elle ne déqualifiera les postes.

Les assistants de production pourront accéder à des postes d'encadrants.

Effectivement pour un site sur 2 aujourd'hui, il ne restera qu'un seul responsable mais le volume des encadrants ne baissera pas globalement et les opportunités seront aussi nombreuses.

S'agissant du nombre de site, il précise n'avoir jamais affirmé que le nombre serait le même là où ils sont présents, les sites ne disparaîtront pas de certaines agglomérations même si demain seulement 3 sites sur 5 demeureront.

Les dossiers portant sur la mixité des sites seront examinés par le CHSCT et le Comité d'Etablissement :

1. accueil commun et management unifié,
2. mixité cible finale
3. reste à évoquer les différentes étapes de mixité.

Il n'est pas en capacité actuellement d'y répondre.

M. MORIN réaffirme qu'il tiendra les engagements pour lesquels il s'est impliqué.

M.ROUSSEAU s'inquiète de la situation des adjoints pour qui cela va être douloureux notamment pour ceux qui ne souhaitent pas animer une équipe.

Il s'interroge sur la diffusion des postes d'adjoint et de responsable d'équipe. En Limousin il a été annoncé à un agent de niveau 4 A qu'il pouvait postuler sur un poste diffusé en IVB à partir du moment où il avait sa VIAP.

M. MORIN reconnaît qu'il peut être difficile pour certains adjoints de prendre un poste d'AEP. Dans certain site 1 adjoint pourra être responsable d'équipe support.

M. MORIN essaie d'offrir le maximum de possibilités de repositionnement.

Sauf à avoir des postes vacants d'AEP, il n'est à ce jour prévu de diffuser que les postes de directeur et directeur adjoint.

Lors de la diffusion des postes de directeur, les agents de droit privé peuvent postuler quel que soit leur coefficient conformément aux règles de la CCN, les agents de l'ex ANPE postulent en cohérence avec leur niveau d'emplois. Seuls les agents de niveau IVB peuvent postuler ou les agents sur liste de promotion IVB conformément au statut 2003.

M.MORIN ne voit pas comment un agent en niveau IVA pourrait se positionner sur un poste de directeur en IVB sauf à être « VIAPE » ou avoir réussi les épreuves de sélection.

M.ROUSSEAU s'interroge sur le repositionnement des Adjointes ex-ANPE et des assistants de production de l'ex-ASSEDIC.

M.MORIN indique que vont être diffusés les postes de directeur, directeur adjoint ainsi que les postes vacants de niveau IVA.

M.PAYANT demande si le niveau IVB correspond au niveau de directeur agence.

M.MORIN confirme.

M.BOISSEAU demande si un assistant de production qui ne se positionne pas -ou qui n'est pas retenu - sera automatiquement positionné dans l'équipe support.

M.MORIN pense qu'il s'agirait là d'un changement de fonction, ce ne sera donc pas le cas.

Mme PERRIERE a besoin d'éclaircissements sur la situation des assistants de production, comment sont-ils transposés ?

M.MORIN indique que les assistants de production peuvent postuler sur un poste d'encadrant de directeur adjoint ou de directeur, de responsable d'équipe vacant. Il reconnaît qu'il y a un sujet à traiter.

M.SOUBELET constate que dans la présentation faite de la démarche globale de sites mixtes les postes d'adjoints disparaissent. Les adjoints ex ANPE actuels vont devoir se positionner sur un poste.

M.MORIN précise que les adjoints comme cadre opérationnel peuvent glisser sur un poste de responsable d'équipe ou de responsable d'équipe support.

M.MORIN indique que pour les postes de directeur, la démarche consiste à les maintenir au niveau de qualification actuelle, ainsi le poste de directeur de Loudun restera au niveau IVB.

Mme BIDERMANN demande si un IVA CCPE peut postuler sur un poste en IVA management.

M.MORIN indique que si le poste est diffusé vacant, un CCPE peut postuler en changement de filière conformément au statut de 2003.

M.PAYANT demande ce que devient le site de Chasseneuil.

M.MORIN répond qu'il n'a pas trouvé de solution pour Chasseneuil, il n'est pas sûr que deux sites mixtes de plein exercice se justifient sur Chasseneuil et Confolens. Pour autant l'exemple de Cognac avec un seul projet de site mixte identifié Cognac dont une équipe à Barbezieux est à creuser. Un site peut signifier deux implantations.

Mme PERRIERE indique que maintenant que le nombre de site mixte est tranché, on va devoir discuter sur les modalités d'organisation.

Pause déjeuner

Concernant les différents sites

Mme PERRIERE demande comment se répartissent les 3 sites Assedic de Lagord, Niort Daguerre et Buxerolles.

M.MORIN indique que les effectifs ont été ventilés au prorata des charges rattachées, pour Niort Daguerre la répartition est de 11 à Léo et 7 à Mendès. Pour ce qui concerne le positionnement des agents il y aura appel à candidature.

Pour Mme PERRIERE les agents resteront sur leur site.

M.MORIN indique que la modification des liens hiérarchiques pour les sites de Lagord, Buxerolles et Niort Daguerre seront traités dans le cadre du dossier mixité de chacun des sites.

Pour Mme PERRIERE de nombreux points d'organisation restent à définir.

Pour M.MORIN en effet la cible est définie mais rien n'est écrit d'avance. Le chemin est à établir, la modalité « back et front » n'est pas applicable dans tous les cas.

Mme PERRIERE s'interroge sur la mutation des agents. On est dans une logique de mutation. Comment les agents vont-ils être répartis et que deviennent les liens hiérarchiques.

M. MORIN rappelle qu'il y aura avec la nomination des directeurs de site un patron sur chaque site.

Les situations seront traitées site par site en fonction de la complexité de chacun.

Mme GUILLET s'interroge sur l'état des lieux page 17 qui fait apparaître 18 collaborateurs pour Niort Daguerre alors qu'il lui semble que la réalité est de 17 collaborateurs.

M. LE QUERE précise qu'il y a bien 18 personnes avec une personne en longue maladie.

Mme MAUPIN s'interroge sur la répartition des agents du site de Jaunay - Clan

M. MORIN confirme qu'il y a une erreur dans la répartition des effectifs le total de 26 est bien constitué de 10 agents par équipe mixte, 2 agents dans l'équipe support auquel s'ajoutent les responsables d'équipe et le directeur de site.

Mme MAUPIN s'interroge sur la place de l'assistant de production.

M. MORIN indique qu'un responsable équipe support est prévu sur le site de Jaunay-Clan.

Mme CAOUISSIN s'interroge sur les données des pages 17 et 27

Le tableau récapitulatif fait apparaître 11+2 en effectif cible pour Oléron et cela ne transparaît pas sur l'organigramme cible d'Oléron.

M.MORIN précise qu'Oléron est renforcée d'un renfort indemnisation et en cible d'un appel à la mobilité de poste de Rochefort ex Assédic vers Oléron ; le renfort affecté à Oléron et l'appel à la mobilité permettent bien d'ajouter 2 postes indemnisation à Oléron.

Mme CAOUISSIN demande s'il s'agit pour le poste de Rochefort d'un poste pérenne.

M. LE QUERE confirme qu'il s'agit bien d'une affectation définitive, c'est pour cela que Rochefort apparaît page 28 avec la mention « -1 vers Oléron ».

M SOUBELET demande des précisions sur Confolens

L'organigramme fait apparaître un directeur et un responsable d'équipe, cela signifie qu'il y a une création de poste ?

M. MORIN confirme qu'il y a création d'un poste.

M SOUBELET précise que le directeur actuel ex ANPE de Confolens est en IVA, que signifie cette création par rapport à ce poste ?

M.MORIN indique que cela est lié à la configuration Confolens Chasseneuil et qu'il ne peut répondre à ce jour.

Deux sites en Poitou Charentes ont des directeurs de niveau IVA Confolens et Oléron.

Mme GUILLET s'interroge sur l'adéquation charges / ressources p 17.

Mme PERRIERE constate qu'en comparant le document janvier et celui d'aujourd'hui, même en additionnant CRP, plateforme et sites, il reste des disparités.

M.MORIN explique que les écarts sont dus, pour la plupart, des sites au partenariat. Il entend la demande majeure qui s'exprime aujourd'hui de clarifier l'état des lieux.

Pour Mme PERRIERE il s'agit de comparer de chaise à chaise.

Pour M.MORIN les écarts viennent des postes financés dans le cadre du partenariat.

Mme CAOUISSIN constate des écarts y compris avec les CRP et PFV.

M.MORIN répète que le différentiel porte sans doute sur le partenariat.

Mme MAUPIN s'interroge sur l'équipe IAE (insertion par l'activité économique) d'Angoulême Saint Martial.

Pour M.MORIN les postes financés par les partenaires ne figurent pas dans l'effectif actuel d'Angoulême Saint Martial.

M.MORIN rappelle que les postes partenariat sont exclus du calcul de charge. L'organigramme de transposition faisait apparaître les postes partenariat alors que l'organigramme cible ne les inclut pas.

Mme PERRIERE demande ce qu'il en est des psychologues de l'AFPA ?

M.MORIN propose d'en reparler ultérieurement.

Mme GUILLET demande ce qu'il advient quand cesse le financement externe.

M.MORIN explique que lorsque le poste est compensé sur le site par un CDD, la durée de ce dernier correspond à la durée de la convention si cette dernière n'est pas renouvelée, le CDD n'est pas renouvelé et l'agent affecté au partenariat revient en Agence.

M. BOISSEAU ne comprend pas le principe qui a conduit à élaborer l'organigramme sur les différents sites, si on prend en compte l'effectif du site et il ne comprend pas pour quoi La Rochelle Bel Air avec un effectif cible de 35 personnes a 1 directeur adjoint et La Rochelle Joffre avec un effectif cible de 36 personnes n'en a pas.

M.MORIN indique que les organigrammes cibles ont été élaborés pour ce qui concerne les postes d'encadrant en veillant à avoir une chaise pour chacun mais pour autant en ne créant pas de poste supplémentaire là où ce n'était pas nécessaire.

Sur les agglomérations, un des responsables de sites pourra être amené à avoir un investissement plus important sur le partenariat, dans ce cas le poste de directeur adjoint peut s'avérer nécessaire.

Pour Mme PERRIERE en l'absence de responsable de site, dans l'ex Assédic le DT descendait sur le site ou pilotait de la délégation, ce n'était jamais un subalterne qui assurait la responsabilité du site.

M.MORIN répond que ce n'était pas la pratique de l'ex ANPE, où en cas d'absence longue du responsable le relai était pris par un manager opérationnel, qui pouvait bénéficier de prime d'intérim en cas d'absence prolongée du responsable.

Mme PERRIERE indique que dans ex Assedic il n'y avait pas de responsabilité d'encadrement en dehors du responsable de site.

M.TRIPONEL indique que si on prend en compte les organigrammes de La Rochelle pages 23 et 24 il y a bien une place pour tous, pour autant on peut imaginer que le Directeur de La Rochelle Joffre postule pour La Rochelle Bel Air et l'assistant de production ayant le choix de postuler sur l'un ou l'autre site.

M.MORIN confirme cette possibilité.

L'assistant de production peut postuler sur le poste de direction ou sur le poste de directeur adjoint ou tout autre poste diffusé.

Mme CAOUISSIN se demande si à cette occasion la Direction envisage de faire un turn over sur les postes de directeurs.

M.MORIN déclare ne pas être dogmatique en ce qui concerne la mobilité.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 H 25

Prochaine rencontre le 28 mai 2009

P/Le Secrétaire du Comité
d'Etablissement transitoire :

Vu par le signataire avant transmission

Claudette MULHAUPT

Le Président du Comité d'Etablissement
d'Etablissement transitoire :

Vu par le signataire avant transmission

Dominique MORIN.