



POINT CSE

Suite à l'instance CSE du 22 décembre 2023

Dernier CSE Pole emploi avant le CSE France travail.

1 France travail :

La direction évoque le renforcement du contrôle et le manque de visibilité sur le budget. Dans un contexte de reprise de la hausse du chômage alors que le projet est placé sous la perspective d'un chômage à 5%, il reste que la gouvernance sera effective en juillet 2024. La multiplication des acteurs institutionnels (Etat, Conseil départemental, Conseil régional Territoire, municipalité ...) va rendre les discussions difficiles. Sur les effectifs, seule l'embauche des 300 postes au niveau national semble confirmée. Le dispositif AIJ est reconduit. Les personnels sont reconduits pour 2024. Un point sera fait au mois d'avril.

Pour le SNU le projet comporte d'énormes zones de flou sur la gouvernance, le budget et les missions. Sur les effectifs, ce qui est annoncé reste largement insuffisant. Nous constatons une inquiétude des personnels des fonctions supports et dans le réseau partagée par nos collègues des missions locales et de cap emploi. A suivre....

2 Avenir PRO

AVENIR PRO est un dispositif qui vise à lutter contre le décrochage scolaire.

Il s'inscrit dans un des objectifs de France Travail d'aller vers tous les publics et se décline à travers la mise en œuvre d'actions partenariales mobilisant les Missions locales et l'Education Nationale en direction des élèves de dernière année de lycée professionnel.

Après une première expérimentation de 2 ans auprès de 32 lycées en région PACA (une classe sur deux par établissement), le dispositif se généralisera progressivement :

- Dès janvier 2024, Avenir pro sera étendu à l'ensemble des classes en dernière année de lycée professionnel au sein de ces mêmes établissements. L'effectif des 9 conseillers sera doublé afin de couvrir le besoin lié à l'augmentation des effectifs de lycéens. 36 Lycées supplémentaires en PACA intégreront également le dispositif à compter de janvier 2024 avec une offre de service portée par les Missions locales.
- En cible, à la rentrée de septembre 2024, l'ensemble des lycées professionnels seront couverts par l'offre de service Avenir Pro portée par les Missions locales.

Les interventions s'adaptent aux besoins des jeunes :

- Dans l'animation avec l'utilisation de modalités pédagogiques participatives et ludiques centrées sur des mises en pratique, des exemples concrets proches de leur quotidien ou encore l'utilisation de différents supports et outils (vidéos ...)
- Dans le contenu des séquences collectives qui repose sur l'offre de service existante s'inspirant **des ateliers conseil**, de séquences de la prestation « **Atouts Jeunes** » ou encore des échanges avec des employeurs sur les attentes des recruteurs

Une attention particulière a été portée à la présentation des **services numériques** proposés par Pôle emploi : le site **pole-emploi.fr**, l'**Emploi Store** et les **applications mobiles gratuites** telles que « mes offres » ou « mon espace » notamment.

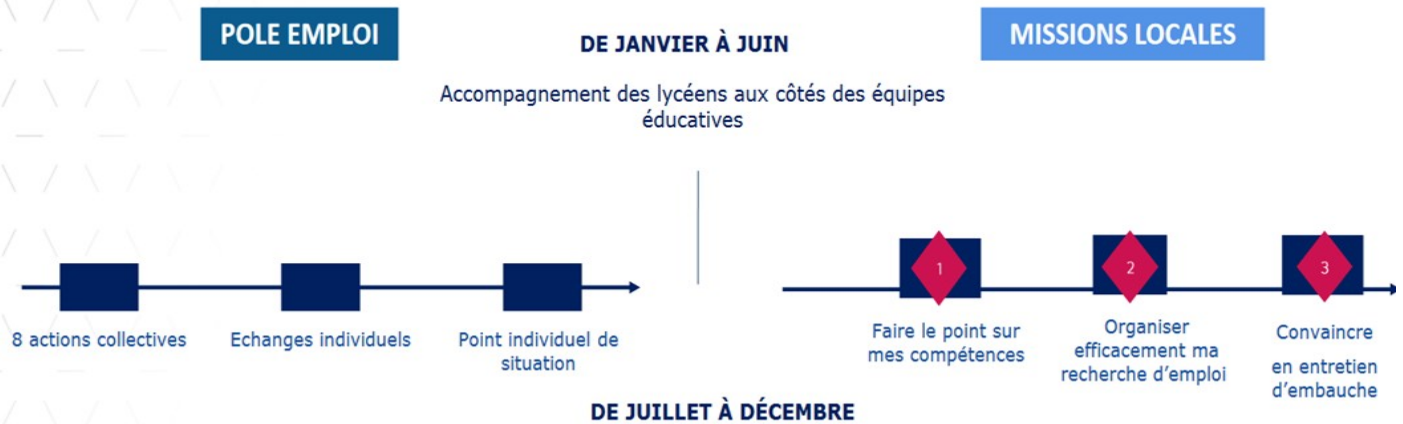
Thématiques abordées

- Marché du travail
- Identification et valorisation des compétences et des intérêts professionnels
- Techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation,...)
- Préparation aux entretiens d'embauche

Fort de cette évaluation positive des résultats de l'expérimentation le dispositif s'élargit à compter de janvier 2024 pour se déployer :

- dans la moitié des Lycées professionnels à l'échelle nationale en 2024 (1050 lycées, 710 nouveaux entrants dans le dispositif)
- avant de se généraliser à tous les établissements en 2024-2025 (2100 lycées).

Pour les nouveaux lycées entrant dans le dispositif, une offre de service différenciée basée sur un triptyque d'ateliers sera mise en œuvre par les Ml locales.



Afin de sécuriser la transition post diplôme et de limiter les ruptures de parcours, 2 dispositifs d'accompagnements individuels (en cours d'élaboration) seront mis en place :

- Le dispositif **Tout droits ouverts** : orientation vers un acteur de l'accompagnement, de la formation ou de la qualification (à l'initiative de l'équipe pédagogique et à l'issue d'Avenir Pro)
- Le dispositif **Ambition Emploi** : assuré par les missions locale (parcours intensif individualisé de 4 mois)

Liste des lycées suivis par Pôle emploi

Département	Dénomination principale de l'établissement
04	Lycée André Honorat Barcelonnette
05	Lycée professionnel Pierre et Louis Poutrain (St Jean St Nicolas/ Gap)
06	Lycée Paul Augier Lycée professionnel Saint-Vincent de Paul Lycée professionnel Les Fauvettes Lycée professionnel Don Bosco
13	Lycée Polyvalent Montmajour Lycée Jean Perrin Lycée Adam de Craponne Lycée polyvalent Saint-Eloi Lycée polyvalent Charles Péguy Lycée polyvalent Saint-Vincent de Paul Lycée professionnel ORT Léon Bramson Lycée professionnel Saint-André (les Routiers) Lycée polyvalent modèle électronique Lycée professionnel Phocea René Attoyan
83	Lycée professionnel Saint-Michel Lycée professionnel Charlotte Grawitz Lycée professionnel la Cabucelle Lycée professionnel le Rocher Lycée professionnel privé Jacques Raynaud Lycée hôtelier régional Jean-Paul Passadat Lycée polyvalent Caucadis Lycée polyvalent privé Célongy Lycée polyvalent Marie Gasquet Lycée polyvalent Nelson Mandela Lycée polyvalent Simone Veil Lycée Maintenon
84	Lycée professionnel Sainte-Marthe Lycée professionnel Marie France Lycée professionnel privé la Colette Lycée professionnel Externat Saint-Joseph (La Cordeille) Lycée Jean-Henri Fabre Lycée professionnel Domaine d'Eguilles Lycée professionnel Vincent de Paul Lycée polyvalent La Salle

Liste des lycées suivis par les missions locales

Embrun	ALPES ET DURANCE	005
Gap	PAUL HERAUD	005
Gap	SEVIGNE	005
Veynes	PIERRE MENDES FRANCE	005
Antibes	JACQUES DOLLE	006
Menton	PAUL VALERY	006
Nice	VAUBAN	006
Nice	LES PALMIERS	006
Cannes	ALFRED HUTINEL	006
Grasse	FRANCIS DE CROISSET	006
Cagnes/Mer	AUGUSTE ESCOFFIER	006
Aix en Pce	EMILE ZOLA	013
Aix en Pce	GAMBETTA	013
Aubagne	GUSTAVE EIFFEL	013
Marignane	MAURICE GENEVOIX	013
Marignane	BLERIoT	013
Marignane	PAUL LANGEVIN	013
Martigues	JEAN LURCAT	013
Miramas	LES ALPILLES	013
Marseille 10	AMPERE	013
Marseille 8	FREDERIC MISTRAL	013
Marseille 8	LEAU	013
Marseille 16	L'ESTAQUE	013
Toulon	CISSON	083
Hyères	COSTEBELLE	083
Toulon	CLARET	083
Toulon	ROUVIERE	083
St Maximin la Ste Baume	MAURICE JANETTI	083
Carpentras	VICTOR HUGO	084
Avignon	MARIA CASARES	084
Orange	ARISTIDE BRIAND	084
Orange	L'ARGENSOL	084

Le nombre de lycées concernés par le dispositif passe de 32 à 68. Les 36 nouveaux lycées sont pris en charge par les Missions locales et Pole emploi poursuit sa collaboration auprès des 32 établissements précédemment accompagnés.

Toutefois, l'effectifs de lycéens à prendre en charge augmente car toutes les classes sont désormais intégrées au dispositif à compter de 2024. Par conséquent le nombre de conseillers mobilisés sur le dispositif évolue pour passer de 9 à 18 (financement FSE).

L'activité dédiée à Avenir Pro est de 90% de leur temps de travail, les 10% restants étant consacrés aux activités mutualisées de l'agence. La mission est d'une durée de 6 mois de janvier à fin juin et fait l'objet d'une compensation en CDD (accroissement temporaire d'activité) au titre du FSE.

Pour les Missions locales, un abondement de leur subvention sera opéré par Pôle-emploi au regard de leur contribution en nombre d'ateliers.

Durant les mois de juillet et août des échanges ponctuels pourront être assurés afin de clôturer les accompagnements et s'assurer de la bonne mobilisation des dispositifs complémentaires.

A ce jour, les contacts avec l'Education Nationale, à travers la région académique, sont engagés. Les liens avec les équipes pédagogiques sont quant à eux déjà installés suite à l'expérimentation.

La répartition des lycées et des conseillers en mission Avenir Pro par DT est déclinée dans la cartographie ci-après.

A priori on demande au conseiller de Pôle emploi de s'investir et, sous réserve, la totalité de notre activité devra s'arrêter pour une prise de relais par les collègues des missions locales. Dommage ! Beaucoup de collègues sont volontaires pour cette mission. Déjà un effet France travail.

3 Redéploiement des effectifs des équipes QPV (équipe emploi et équipe recrutement)

Dispositif Equip'Emploi actuellement mis en œuvre à Marseille

Equip'emploi est un dispositif d'accompagnement intensif visant **les agences dont la DEFM est composée de plus de 35% de résidents en Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).**

Ce dispositif, financé par le FSE, a déjà été déployé en PACA dans 5 agences de Marseille depuis juin 2021.

Agence	Nombre de PTF Equip'Emploi dimensionné initialement	Compensation FSE
Saint Charles	20	10
Belle de Mai	50	25
Carré Gabriel	32	16
Cap Pinède	22	11
Moureplane	24	12
Total	148	74

En PACA, le budget FSE alloué sur Equip'Emploi n'a jamais pu être consommé en totalité au regard de la capacité des agences à maintenir un nombre de portefeuilles élevé et de la charge de recrutement CDD. Le critère d'éligibilité FSE pour ouvrir des portefeuilles Equip'Emploi étant de 35% nous n'avons, jusqu'à présent, pas la possibilité de redéploiement de ces budgets sur d'autres agences.

2024 : une évolution du dispositif pour les territoires qui en ont le plus besoin

Afin d'intensifier les ressources auprès des populations vulnérables de ces bassins, nous avons désormais la possibilité de réallouer une partie des portefeuilles Equip'Emploi en mobilisant le dispositif Equip'Recrut. Ce dispositif équivalent à celui d'Equip'Emploi cible **les agences ayant une forte part de leur DEFM en QPV >25%**. Trois agences sont éligibles au dispositif Equip'recrut :

Ajustement du dispositif Equip'Emploi

L'ajustement du nombre de portefeuille par agence permet d'assurer la continuité du dispositif et répond mieux aux besoins des demandeurs d'emploi et des agences.

Agence	Nombre de PTF Equip'Emploi en 2024	Compensation FSE
Saint Charles	18	9
Belle de Mai	40	20
Carré Gabriel	20	10
Cap Pinède	18	9
Moureplane	20	10
Total	116	58

Dans les agences Equip'Emploi dont le nombre de portefeuilles est ajusté :

- La concomitance de portefeuilles renforcé et de portefeuilles Emploi n'est pas permise.

En PACA, **ce redimensionnement n'entraîne pas d'impacts RH dans la mesure où il reste légèrement supérieur aux nombres de portefeuilles actuellement mis en place par ces 5 agences.**

Mise en place du dispositif Equip'Recrut

Ce réajustement permet le redéploiement de 16 ETP financés par le FSE sur le dispositif Equip'recrut et l'installation de 32 portefeuilles Equip'Recrut.

Agence	Nombre de PTF Equip'Recrut en 2024	Compensation FSE
Avignon Joly Jean	20	10
Château Gombert	10	5
Nice la trinité	2	1
Total	32	16

Les Equip'recrut et Equip'emploi sont cofinancées par le FSE à hauteur de 53%.

Pour le **SNU** le redéploiement comporte un grand défaut. Il se fait à effectif constant. On réduit la voilure sur les agences de Marseille et on remet les postes sur d'autres sites dans la région. Une bonne nouvelle l'établissement arrête de compenser les postes avec des CDD à terme imprécis.

4 Estime Formation

1

Aujourd'hui la formation professionnelle des demandeurs d'emploi est un enjeu stratégique pour **France Travail** ce qui implique d'associer de nombreux acteurs et renforcer cette collaboration.

2

Il existe plusieurs freins à l'entrée en formation des bénéficiaires :

- Manque de motivation
- Démarches complexes
- Mobilité
- Garde d'enfant
- **L'aspect financier** : le coût de la formation, la rémunération et l'impact sur les autres aides...

3

Estime a prouvé que ce frein financier pouvait être levé **dans le cadre de la reprise d'emploi.**



Estime est un simulateur personnalisé qui permet aux Demandeurs d'Emploi de visualiser sur 6 mois leurs futures ressources en cas de reprise d'emploi et d'être informés quant aux démarches d'obtention des aides.

A l'issue de la complétude du formulaire, le conseiller a accès une synthèse PDF du détail des ressources estimées lors de l'entrée en formation. Sur cette base, il peut donner à la personne le PDF et accompagner la proposition d'entrée en formation.

L'ensemble des conseillers Pole emploi du département des Bouches du Rhône, les accompagnateurs socio-professionnel du Conseil Départemental ainsi que les partenaires associés à l'experimentation accompagnement rénové ont accès au formulaire.

La mise en œuvre, en janvier 2024, sera accompagnée auprès des équipes par des webinaires réalisés par l'équipe nationale qui porte l'outil.

Les échanges réguliers entre les conseillers permettront de mesurer les améliorations apportées par cet outil.

5 Recrutement externe

PACA est région test avant un déploiement généralisé en mars. Le **SNU** avait pointé la perte d'attractivité pour recruter dans notre établissement comme dans beaucoup de services publics. La grande nouveauté avec la refonte des tests c'est les candidats recrutés par la MRS. Jusqu'à présent les recrutements s'effectuent au niveau Bac + 2 ou 5 ans d'expérience professionnelle. Il est certes important de réfléchir au recrutement mais pour être complet il doit y avoir obligatoirement une réflexion sur les salaires et sur les conditions de travail. A minima le recrutement se fait en C1.



Les principes du recrutement

- o La poursuite de la dynamique de déconcentration dans l'objectif de responsabiliser les régions quant aux enjeux du recrutement
- o La poursuite de la professionnalisation de l'ensemble des acteurs du recrutement, en particulier des managers et les CM territoriaux
- o L'exemplarité de Pôle emploi en tant qu'employeur et la congruence entre les pratiques internes et les principes promus auprès des entreprises
- o Un corps social à l'image de notre société : une variété de profils, de formation, d'expériences professionnelles
- o Le regard croisé entre manager et professionnel RH lors de l'entretien, une garantie d'un regard plus riche et de la bonne conduite du processus de recrutement
- o La garantie de l'égalité d'accès au processus de recrutement par :
 - La neutralité et l'objectivité du recrutement
 - La non-discrimination
 - La promotion de la diversité
- o Au-delà de ce dernier principe, une attention particulière est portée sur le recrutement de travailleurs handicapés et de seniors.



Les conditions du recrutement

- o L'accès au dispositif est élargi pour accueillir des candidats expérimentés sans baisser les exigences en matière de recrutement, et même en enrichissant les compétences testées afin de couvrir l'intégralité des compétences des emplois concernés
- o Tous les candidats retenus continueront d'être positionnés sur la grille de classification **a minima** au niveau C1, et ce quel que soit le processus de pré-sélection
- o L'ensemble des retours - positifs comme négatifs - doivent être accompagnés à l'issue du processus de recrutement par les services RH.

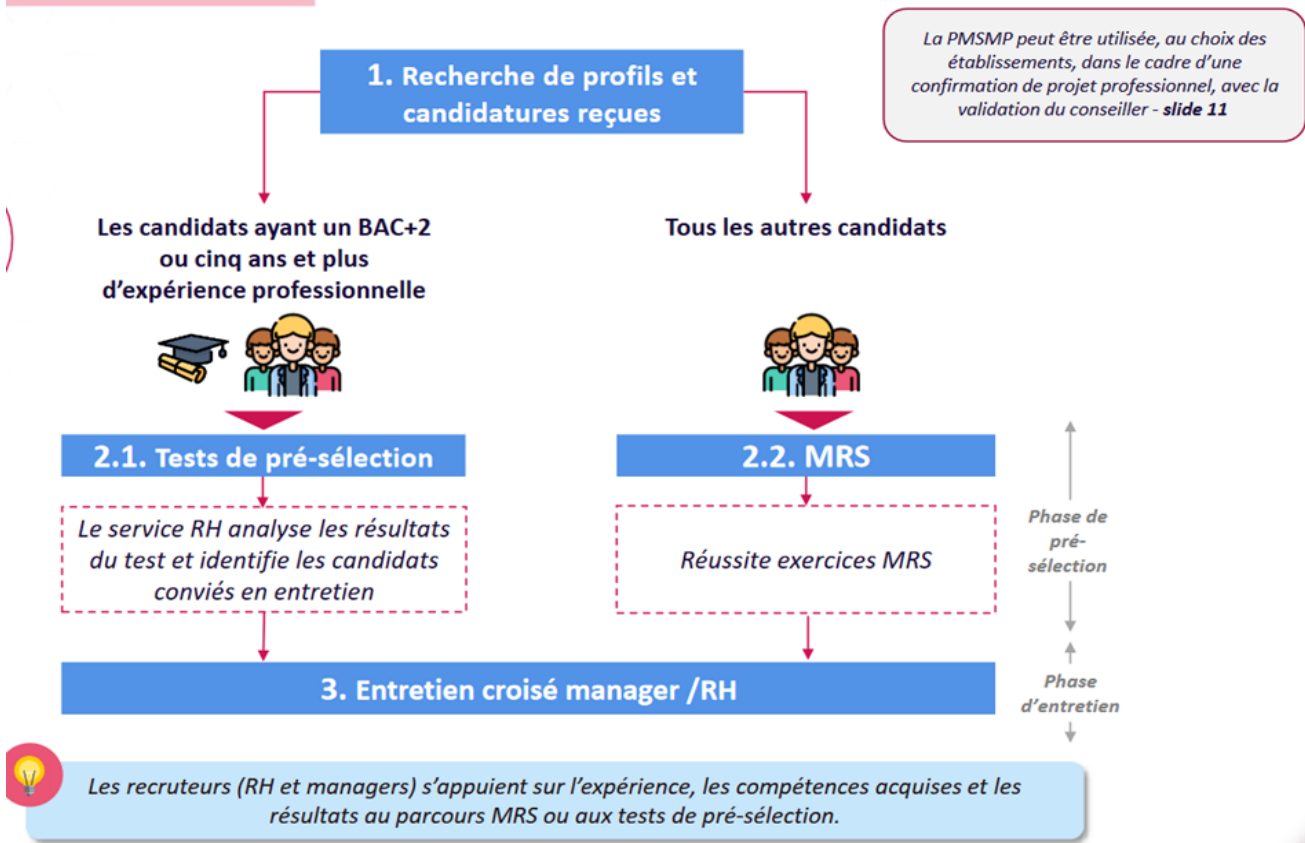


Les conditions de la sélection

- o La candidature est ouverte
 - via les tests aux titulaires d'un Bac+2 ou ayant a minima 5 ans d'expérience professionnelle
 - via la méthode de recrutement par simulation pour tous les autres candidats
- o La PMSMP sera désormais possible au sein d'une agence Pôle emploi pour confirmer un projet professionnel de conseiller emploi ou de conseiller gestion des droits.

Légende :

Éléments d'évolution du nouveau processus de recrutement



6 Primes :

Prime CCV (statut public) : information sur la prime CCV et sa revalorisation pour 2024. Elle passe de 2,8% à 3% sur la paye de mars.

Prime partage de la valeur versée sur la paye de décembre. Concerne les 2 statuts

Pour les agents de droit privé, le montant de la prime est fixé à :

- 550 € pour les agents positionnés au niveau A, B et C de la classification ;
- 400 € pour les agents positionnés au niveau D et E de la classification ;
- 350 € pour les agents positionnés au niveau F, G, H et I de la classification.

Pour les agents de droit public, le montant de la prime est fixé à :

- 550 € pour les agents dont l'indice est inférieur ou égal à 717 ;
- 400 € pour les agents dont l'indice est compris entre 718 et 821 ;
- 350 € pour les agents dont l'indice est supérieur à 821.



Le SNU PACA vous souhaite de bonnes fetes!

A bientôt pour un nouveau « POINT CSE » avec le SNU !

**N'hésitez pas à nous faire part de vos expériences, questions...
par mail : syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr,**

afin que nous puissions porter votre voix

Pour plus d'info CONTACTEZ nos élus SNU CSE :

**Virginie Surgis, Sébastien Demaries, Naima Aissaoui,
Jeannine Ruggieri ,Gérald Cornillad, Carole Toussaint, Frederic Hermann**

Eric Almagro Représentant Syndical.