



CE du 28 mars 2019



Cathy Gély



Jérôme Dulion



Pascale Ragimbeau



Sandrine Mavéraud



Nathalie Didier



Véronique Menvielle

Point d'information Direction :

Mise en œuvre du bulletin de salaire dématérialisé : décret de janvier 2019

Dès le mois de mai, les CDI et les CDD de plus d'un mois seront dotés d'un coffre-fort numérique Digiposte (archive inaltérable avec une durée d'accès de 50 ans).

INFO : bulletin de
salaire de mars

Envoi sur messagerie pro d'un lien pour configurer son compte (pendant 3 mois)

Avec votre accord, votre coffre-fort personnel et sécurisé de 5 Go ou 45000 documents sera configuré ; vous pourrez y ajouter les supports de votre choix.

- Archivage pendant 50 ans
- En cas de décès, accès possible par désignation de 5 personnes de confiance ou acte notarié
- Possibilité de modifier ses choix ou de se rétracter.



Une adresse mail jusqu'au 3 mai pour refuser la dématérialisation du BS de mai : je-refuse-mon bsdemat@pole-emploi.fr

Identification de la prise en charge d'un Véhicule de Service par badge : le badge (ceux qui sert pour HQ) se substituera à la fiche GDR ; il n'y a pas de géolocalisation ni d'information sur l'éco conduite. Une note opérationnelle sera diffusée.

Bilan et généralisation du test 'accueil rénové' entre la DP Est et la DT 34 : 2/3 des DE non identifiés qui appelaient (traités par la plateforme) étaient identifiables ; la DP Est a suivi un script permettant de rerouter l'appel pour une réponse de second niveau vers l'agence concernée, avec l'accord du DE. Pistes d'amélioration par rapport à la phase test : rendre prioritaires dans la file d'attente les appels reroutés et le recours à la mutualisation sur les territoires.

Généralisation prévue le 13 mai sur la région Occitanie.

Questions CFE CGC : l'organisation de la phase test va-t-elle être conservée lors de la généralisation ? Quel est l'impact sur les effectifs des plateformes ? Il n'y a pas de modification d'organisation ni d'effectif liée à cette généralisation.

Néanmoins, sur le dossier PPA, des gains sont encore attendus liés aux automatisations (notamment formation) dans les 24 mois à venir.

Information sur le pilote du projet 'Un agent / un portable' : objectif d'ici 2020, plus de poste fixe mais des stations d'accueil de poste hybride (ordi/tablette sous environnement Windows 10) avec un ou deux écrans, clavier et souris ; les bascules vers les portables se feront par site entier ; Tarbes Pyrénées sera la première agence. Hors utilisation, les portables seront dotés de cadenas ou pourront être mis dans des casiers. Aucune modification sur l'équipement des télétravailleurs équipés de portables de deuxième vague sans clé OTP.



Cathy Gély



Jérôme Dulion



Pascale Ragimbeau



Sandrine Mavéraud



Nathalie Didier



Véronique Menvielle

Information sur le lot 4 SIRHUS : traduction du processus actuel dans **le module gestion des carrières** :

Volet détection de potentiel : en mai, pré identification dans SIRHUS par les ELD/chefs de service, puis comité carrière et envoi du dossier à l'intéressé en vue de l'entretien et de la mise en situation. Le vivier de détection de potentiel sera accessible par toutes les régions via SIRHUS.

Pour le volet des revues d'effectifs, échanges à partir de juin entre service RH et ELD autour des plans d'action associés aux demandes de mobilité et évolutions de carrières. **Suite aux questions de la CFE CGC**, il a été précisé que le circuit de traitement s'organiserait entre les managers et service RH : relation d'aide aux managers, accompagnement des situations sensibles à prendre en compte avec les ELD... Cela pourrait aussi conduire à fusionner les regards des services développement de compétences et recrutement. Le CODIR validera le processus associé aux revues d'effectifs.

Présentation du projet e-université : portail unique hébergé par SIRHUS qui regroupe une pluralité de contenus internes et externes (9 régions, un espace dédié, un droit à la déconnexion pour suivre la formation, des temps isolés et des temps collectifs pour faciliter les échanges, des modules de 15 à 50 minutes...).

Les utilisateurs sont impliqués dans les instances d'évaluation de l'outil.

Ouverture : 1^{er} semestre 2019

Programmation des lieux dédiés à la e-université par les ELD, une activité supplémentaire ?
Rôle des RM dans ces formations ?

Quelle comptabilisation des sessions de 15' dans le plan de développement des compétences ?

Y a-t-il des dominantes métiers plus concernées par cette modalité ?

Le e-learning se développe peu et la mobilité pour se former n'est pas toujours facile à gérer : une réflexion est à mener sur l'accès à des lieux dédiés aux e-learning. Les RM restent les 1ers acteurs de la compétence sur site et ils articuleront les outils. Les formations seront plutôt du renforcement professionnel et les apprentissages techniques comme ceux de la GDD 'semblent' plus appropriés pour le e-learning.

Fonctionnement du CE :

Carte loisirs 2019 : simulateur des vols, journée aventure, cabaret repas et spectacle, brassage de bière, les Carrières de Lumières aux Baux de Provence

Carte billetterie 2019 : parcs aquatiques, parcs animaliers, parcs (Cité de l'Espace, Futuroscope, Puy du Fou), festivals, simulateurs de chute libre

Vote pour la plateforme avantages loisirs : choix se portant sur Promo Parcs (à la place de MeyClub)