

BREF' CSE



30 Septembre 2022



ASC : Œuvres sociales du CSE

Pour rappel, **les élus SNU** ont voté en Aout l'organisation d'une journée CSE le 27 Novembre:

- ✓ à **RULANTICA**
- ✓ à **CENTER PARCS les 3 forêts**
- ✓ à **CENTER PARCS les Ailettes**

(Inscriptions à venir) Nb : Seul un syndicat n'a pas voté POUR ces activités conviviales ... (Snap)

PRESTATIONS : Rentrée scolaire : Dates de commandes prévues : 15 et 30 octobre 2022.

Dotations Agent & Enfant en Chèques Vacances : Fin Octobre. Livraison sur sites environ 10 jours après.

✓ **Aides Sociales d'Urgence :** 1 prêt de 1500 euros sur 12 mois a été accordé

PONTS / JOURS FERIES / SORTIE ANTICIPEE 2023

Les Ponts en 2023 : 2 jours de repos supplémentaires : **Le Vendredi 19 Mai 2023** et **Le Lundi 14 Aout 2023**. Il restera donc 3 jours à la main de l'agent en 2023.

Jours Fériés en 2023 : 9 jours + **2 Jours fériés spécifiques Alsace- Moselle** (en rouge ci-dessous)

Vendredi Saint: **Vendredi 7 Avril**
Lundi de Pâques: **Lundi 10 Avril**
Fête du travail: **Lundi 1^{er} Mai**
Victoire 1945: **Lundi 8 Mai**
Jeudi de l'Ascension: **Jeudi 18 Mai**
Lundi de Pentecôte: **Lundi 29 Mai**
Fête Nationale: **Vendredi 14 Juillet**
Assomption: **Mardi 15 Août**
Toussaint: **Mercredi 1^{er} Novembre**
Noël: **Lundi 25 Décembre**
Saint Etienne: Mardi 26 Décembre

TOTAL 11 jours fériés tombant un jour ouvré en 2023

Horaires de sortie autorisée pour Noël et pour Nouvel An 2023 : 13 Heures. Il faudra faire 4 pointages pour avoir un Ticket Restaurant !

LA PRIME DE PERFORMANCE MANAGERS

Sur la base d'indicateurs (Performance opérationnelle, Performance sociale et sociétale, Performance financière) la Direction a présenté les modalités de calcul et les montants de la prime de performance des Managers (nb : pour ce qui concerne le Grand Est, 99% des managers est de droit privé, pour les managers publics, la prime est différente et dépend d'un arrêté ministériel)

Montant maximum prime de performance managers de droit privé

Managers	Montant maximum
Membres des CODIR rattachés au DR et DT – Adjoint de direction	3 000 €
Autres Management supérieur (Directeur de fonction, responsable de département, DTD)	2 200 €
Management intermédiaire (DAPE, DAPE A., responsable de service)	1 500 €
Management de proximité (REP, responsable d'unité)	1 000 €

100 % cumulable avec l'attribution d'un Niveau / Echelon

100 % cumulable avec la prime d'intéressement

Non cumulable avec une prime promotionnelle – sauf entrée/sortie dans la filière management en cours d'année

La structure de la PRIME est différente selon si le manager travaille en réseau ou en fonction support.

- Performance sociale : 15% de la prime
- Performance opérationnelle : 55% (réseau) ou 15% (support) de la prime
- Contribution individuelle : 30 % (réseau) ou 70% (support) de la prime

Avec un malus de 10% si non-respect des budgets à destination des DE, du fonctionnement des sites, des salaires/primes, nombre de CDI, etc.

Sont retenus 12 indicateurs pour la performance opérationnelle et 13 indicateurs pour la performance sociale et sociétale (dont les autodiagnostic pourtant NON OBLIGATOIRES ! cf. ci-dessous)

INDICATEURS	POINTS
QVT	2
IQVT	1
Indice de confiance	1
Absentéisme	1
Taux de réalisation About et autodiag	3
Atouts Agents	0,5
Auto-diag GDD	0,5
Auto-diag Emploi	0,5
Auto-diag réponse aux questions fréquentes	0,5
si les 4 cibles atteintes	bonus +1
Accompagnement managérial dans développement des compétences	bonus +0,5
Nombre de jours formation	Malus -0,5
Egalité professionnelle	2
Handicap	Malus -0,5
Emissions carbone	1
Clause sociale	1
TOTAL POINTS	10

NOUVELLE IMPLANTATION de la Direction Régionale prévue en Juin 2023 à Schiltigheim

Comme une majorité d'élus (sauf Cfdt et Snap) **le SNU** émet un avis défavorable !

Résultat des votes sur la future Direction Régionale :

9 Voix POUR : 7 CFDT + 2 SNAP /// 11 Voix Défavorables ou abstentions : 6 SNU + 2 CGC ; 3 CFTC

AVIS MAJORITAIRE DEFAVORABLE du CSE !

Ce projet a manqué d'anticipation et de proactivité de la part de notre Directeur Régional ce qui a contraint les services à se rabattre sur cette solution qui excentre Pôle emploi de la ville de Strasbourg et particulièrement de la gare. L'image de Pôle emploi et ses salariés méritent mieux ! De plus, réduction des mètres carrés et cohabitation avec un restaurant à appréhender ... Bref, Tout un ensemble de choix qui risquent d'impacter la QVT des salariés de la DR et du réseau pour une longue durée...

CDI 2022 en Grand Est - OPERA et Plafond d'emploi

OPERA aide la DG à répartir les effectifs selon les régions, il permet de déterminer le plafond d'emploi CDI ETP pour chaque Etablissement. C'est un mécanisme qui utilise des indicateurs selon :

- Placement : DEFM toutes catégories et DE en portefeuille ;
- Indemnisation : BFM et DAL ;
- Entreprise : DPAE et Offres ;

A ces inducteurs d'activités s'appliquent des coefficients pondérateurs en fonction de l'environnement socio-économique ou se trouvent les agences, réparties en différents groupes de comparaison et des bonifications selon que l'agence se trouve ou non en zone QPV.

Pour Pole emploi Grand Est, **le plafond d'emploi 2022 est de 3 448,14 CDI ETP** (avec le Campus)

Par rapport à 2021, le plafond d'emploi a augmenté de + 67 CDI ETP mais c'est une augmentation en trompe l'œil car sont inclus les renforts CEJ de +76 CDI ETP. **Le Grand Est perd 9 CDI ETP entre décembre 2021 et décembre 2022.**

En Grand est, les effectifs de chaque agence sont aussi calculés par Opéra qui selon ce même mécanisme détermine pour chacune d'elle un état des charges/ressources et donc le poids de chaque agence (et donc DT) en termes d'effectifs CDI ETP actif (hors ELD, psycho, effectifs plateformes et fonctions supports, EMI, dispositifs avec financement FSE)

L'état charges/ressources est aussi calculé par dominante. **Ci-dessous : les effectifs de chaque DT au 09/2022 et l'écart mesuré pour chacune d'elle avec la cible effectif OPERA, un résultat négatif indique que l'effectif réel est au-dessus de l'effectif OPERA et devrait rendre des postes**

DT	(D) Effectifs (ETP CDI actif) agence (hors ELD, psycho et dispositifs) portefeuille	Ecart OPERA T1 SEPTEMBRE 2022
		(B) - (D) ou (B)- (A) Ecart par rapport effectif prévisionnel
	1 963,9	0,0
DT ARDENNES	98,3	0,34
DT AUBE 10 - HAUTE MARNE 52	178,5	5,98
DT BAS RHIN	399,9	-1,78
DT HAUT RHIN	271,0	2,21
DT MARNE	210,1	-1,94
DT MEURTHE ET MOSELLE - MEUSE	296,7	3,14
DT MOSELLE	373,2	-0,39
DT VOSGES	136,2	-7,57

Bien que la Direction présente les différents leviers d'action qui lui permettraient de procéder au rééquilibrage charges/ressources au sein de PE GE comme par exemple l'application de l'art26 de la CCN, **elle assure qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée et que le rééquilibrage s'effectuera au fil de l'eau en fonction des départs naturels. Pour le SNU, il est avant tout important que cesse la baisse des effectifs CDI de PE Grand Est, tendance constatée depuis plusieurs années à chaque nouveau plafond d'emploi. Attendons celui de 2023 pour voir si notre souhait sera entendu.**

Solution CIX : Outil de suivi de votre utilisation d'Office 365

La Direction souhaite plus de travail collaboratif ! Et pour s'en assurer, elle va faire appel à un prestataire pour développer « un outil de suivi qualitatif de l'utilisation des outils numérique » : CIX.

CIX « propose d'avoir une vision en temps réel et anonyme des usages numériques et collaboratifs en lien avec Office 365 », ceci pour un collectif à différents niveaux (régional, territorial, local ou équipe : au minimum de 10 personnes)

Au sein de chaque groupe, CIX va attribuer un indice d'utilisation calculé quotidiennement à partir des actions ou interactions de chaque utilisateur sur O365 (ouverture fichier, envoi mail, partage de docs sur SharePoint, etc...) et les restituera à l'observateur au niveau de la DR, DT, agence ou même d'une équipe (exemple ci-dessous). A ce jour, la DR est en cours de réflexion sur le niveau de restitution. **Nous préconisons que la Direction Régionale garde cette pression !**

Indice moyen de l'équipe et situation des membres par rapport à cette moyenne :



L'objectif étant d'adapter l'accompagnement et le développement des compétences numériques aux besoins des agents, de pouvoir mesurer la progression de leurs compétences et évaluer l'efficacité de ces actions. L'intention est louable si elle est réellement celle-ci... **Les élus SNU ont posé une alerte quant au respect de l'anonymisation des données restituées par CIX, sur le risque de stigmatisation au sein d'un collectif pour les agents en difficulté dans l'usage avancé des outils numériques et surtout sur la mise en place d'actions d'accompagnement et de formation efficaces et identifiées au planning des agents qui en bénéficieront.**

Accompagnement managérial sur la charge de travail des ELD et « Pépites Managers »

Les fonctions managériales attirent moins et peuvent faire peur. Une réflexion a donc eu lieu pour tenter de trouver des pistes d'amélioration et faire baisser la charge de travail des ELD au niveau de l'organisation, de l'accompagnement et de la communication ! Le dispositif « pépites managers » qui permet de « **booster son parcours pour devenir Manager** »(sic)... est disponible [ici](#) !

Le SNU Grand Est n'a eu cesse de le dire depuis quelques années **donc partage le constat !** Il ne suffit pas de signer des accords avec les syndicats (sur la QVT par exemple) il serait bien de les respecter ! Quid des journées blanches ? Quid de la conciliation vie professionnelle / vie familiale ? **Quid des alertes exprimées en CSE par les élus SNU** sur l'état de fatigue nerveuse des ELD que la Direction place régulièrement entre le marteau et l'enclume pour tenter d'atteindre et/ou obtenir des objectifs toujours plus prioritaires !!! Un récent procès (ORANGE- France TELECOM) vient de livrer un constat accablant de situations qui devrait alerter également notre Direction Générale et sa courroie de transmission régionale!



Un souci ? Une question ? Une difficulté ? Un mail sur la boîte syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr et n'oubliez pas notre permanence tous les mardis

Bonne journée 😊