BREF' CSE

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

25 mai 2023

Activités sociales et culturelles

https://www.csepoleemploigrandest.com

Samedi 9 septembre 2023 **:**

Sortie à EUROPA PARK, Ou DISNEYLAND ou NIGLOLAND

Les élu-es CSE SNU et le CSE ont voté majoritairement POUR
(Seul le SNAP n'a pas voté pour)

Les Contamines - Séjour Sport FAMILLE - 7 jours /6 nuits
Les Contamines - Alpes du Nord

Pour ne pas pénaliser les agents (du fait des élections CSE en novembre), et permettre une continuité des prestations ASC, **les élu.es SNU** ont voté POUR **un SEJOUR UCPA Familles** (25 février- 2 Mars 2024)

POUR: 17 : CFDT - **SNU** **CONTRE : 1 SNAP**

Comme lors de chaque année d'élections CE/CSE, le SNU anticipe et se félicite d'avoir enfin réussi à penser au bien des agents en anticipant le début de l'année prochaine sans guéguerre syndicale.

Par toutes ces décisions, **les élu.es SNU** poursuivent leur travail d'amélioration des ASC et du pouvoir d'achat des agents du Grand Est **Les ANCV chèques vacances** (commande du 16 mai) **sont en cours de livraison. Prochaine commande 13 juin.**

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

Rejoignez-nous et participez à la vie de votre Etablissement !
Adhérez au SNU !

ADD (Agence De Demain) Sézanne :

Le projet ADD de **Sézanne** a été majoritairement approuvé par les élus CSE.

Rappel : Le SNU s'abstient sur l'ensemble des projets Agence De Demain… Pourquoi ? Car c'est l'ensemble du dispositif ADD (inscrit dans le plan stratégique du DG) et de ses conséquences périphériques qui ne nous semblent pas aller dans le bon sens ! Nous ne remettons pas en cause les bonnes volontés des responsables de sites et des collègues qui ont été ou seront associés, à l'organisation des espaces de leurs agences.

Mais il reste à prouver qu'au final, avec le temps, cette nouvelle organisation « start-up » en version low-cost, réponde bien aux besoins des usagers mais aussi à la QVT des salariés. Car sous couvert d'améliorer la QVT et faire participer les collectifs, la Direction, via ces projets, en profite pour casser des organisations (ex : suppression d'ARC). Les élus SNU pensent qu'il y a d'autres priorités actuellement !

Consultation sur le projet d'ajustement des périmètres DTD 54/55

Une mise en conformité avant l'arrivée de France Travail pour un redécoupage de la DT plus en phase avec les bassins d'emploi. Même si aujourd'hui rien ne change sur le plan des agences, le SNU s'inquiète quant à l'avenir. **Abstention.**

Consultation sur le projet de renforcement des effectifs MRS 54/55

Malgré le renfort de l'effectif MRS (2 conseillers basés à Briey) pour le SNU, le management à distance et la création de ces postes par simple redéploiement interne est un risque important- **Vote défavorable pour le SNU !**

Objectif de performance opérationnelle et sociale 2023

En 2023**, 6 cibles opérationnelles sur 12 sont à la baisse** pour notre région. 4 restent identiques. Seules celles *du FOR 1retour à l'emploi dans les 6 mois à l'issue d'une formation* ***(+0,8%)*** et du ACO3 *nombre de demandeurs d'emplois sans activité pendant 12 mois au cours des 15 derniers mois* ***(+12,8%)*** **augmentent.**

<u>Ceux concernés par le calcul de la prime d'intéressement et du CCV:</u>

-ENT2 : taux de satisfaction des entreprises concernant la qualité du service délivré

-IND2 :taux de satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur les droits à indemnisation

-ACO4 :taux de satisfaction des demandeurs d'emploi quant à la facilité d'obtenir une réponse à leur sollicitation

-ACO2 :taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant leur accompagnement

Pour le SNU, on imagine facilement, où va se situer la pression ☹ !

Données OPERA…on connait la chanson ☺

Si l'on en croit les données OPERA présentées en CSE, seules les départements AUBE/HAUTE MARNE et BAS RHIN seraient en déficit de postes…Il manquerait 4,56 postes dans le BAS- RHIN et 9,51 postes en AUBE-HAUTE-MARNE. **Tous les autres départements devraient rendre des postes ☹ .** Cet outil d'aide à la décision ne prend pas en compte l'absentéisme, les missions, la charges de travail, les heures supplémentaires…

Le SNU alerte régulièrement sur la baisse régulière des effectifs de PE GE depuis plusieurs années, à chaque fois que la DG actualise la répartition des effectifs via Opera, la région GE rend systématiquement des postes à la DG **alors que dans les faits les agents souffrent au quotidien… A minima, les chiffres OPERA devraient être transmis à la maille agence aux élu-es et RP ? A quand un outil qui prendra en compte la réalité du terrain ?**

Prévention Canicule

La direction présente les mesures mises en place dans le cadre du plan canicule pour cet été. Mesures essentiellement axées autour de la maintenance préventives des clim et la mise à disposition de clim portables pour les sites n'en disposant pas. De nombreuses pannes sont à signaler et en cours de résolution.

Le SNU a rappelé la nécessité de communiquer sur l'instruction 2020-21 qui détaille toutes les mesures possibles en cas de fortes chaleurs : utiliser prioritairement les endroits frais des sites, modifier les horaires d'ouverture, recours au télétravail, etc…

lien intranet vers l'instruction 2020-21 du 29 juillet 2020

Bilan Campagne Télétravail 2023

La direction se félicite des taux élevés d'acceptation. Une campagne simplifiée pour la direction et évolutive pour suivre la décision des agents validés par le manager. Aujourd'hui, toutes les DT ont accepté 1 ou 2 jours de manière similaire. Plus d'écart comme ce l'était l'année dernière. La direction rappelle que l'obtention des jours est une décision managériale.

Dans la réalité pour le SNU, on oublie un peu vite le travail en sous- groupe pour que chacun se positionne, les plannings en amont pour que les collègues s'arrangent entre eux avant la demande, le conditionnement du 2ème jour en fonction de l'utilisation de la visio…et qui conditionnent bien évidemment « ces excellents chiffres »

A noter que **l'expérimentation télétravail va se poursuivre au-delà du 30 juin jusqu'en décembre 2024.** sous conditions qu'il y ait accord de l'eld et que 80% des agents soient volontaires. Les 160 agents concernés devront se repositionner dans Sirhus du 19 juin au 30 juin dans les mêmes conditions qu'auparavant. Il n'y aura pas de validation. Si les agents ne souhaitent pas poursuivre, ils devront prendre contact avec le service QVT pour solliciter le télétravail classique.

Pour rappel, c'est télétravail **ou** travail de proximité. Le mix n'est toujours pas possible.

Bilan médiation préalable obligatoire

La loi du 18 novembre 2016 a mis en place une expérimentation de la **Médiation Préalable Obligatoire** avant toute saisine du tribunal administratif, notamment à Pôle Emploi. Après une expérimentation avec succès dans 3 régions Auvergne Rhône Alpes Occitanie et Pays de Loire, la loi du 22 décembre 2021 l'a généralisée.

A noter que la MPO (applicable depuis le 1er juillet 2022) s'applique uniquement aux décisions qui relèvent du juge administratif mais pas aux décisions qui relèvent du juge judiciaire. Le processus de contestation se trouve ainsi simplifié autour de 3 étapes :

-une réclamation en agence

-une demande de médiation

-un recours contentieux devant le tribunal administratif

Avec le recul, on constate que la MPO représente 27% de la saisine du médiateur. La question se pose quant aux ressources du service de médiation (est-il suffisant ?) et de la modification des courriers envoyés au DE qui doivent être revus (quand ?). Les motifs de recours relevant de la MPO sont en cours d'actualisation.

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