BREF' CSE

29 juin 2023

ASC : Œuvres sociales du CSE

Les élu-es SNU Grand Est ont voté majoritairement pour un voyage en 2024 afin de permettre une bonne continuité des services aux agent-es pendant l'installation de la prochaine mandature suite aux élections de novembre prochain.

Destination l'Italie et la région des « Cinq terres »

A savoir : Voyage en septembre 2024 en bus au départ de Strasbourg, Colmar ou Mulhouse avec remboursement frais kilométriques jusqu'au départ- possibilité de nuitée dans les villes, la veille au soir

Nouvelle Formule

Attention : Il ne reste plus que quelques jours pour réserver vos billets pour la journée parcs d'attractions (date limite 9 juillet) et vous avez jusqu'au 30 juillet pour vous inscrire au déplacement à Paris en TGV spécial du 9 octobre.

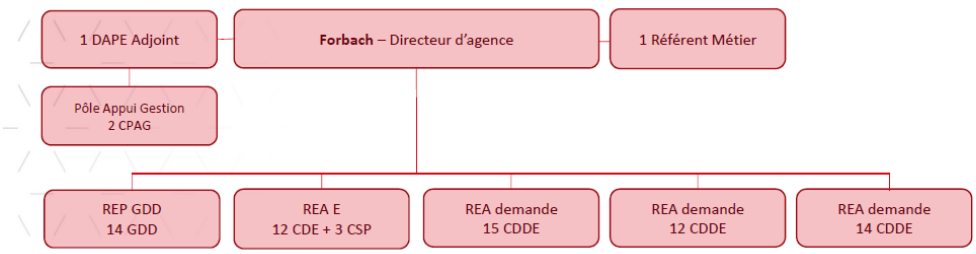
Par toutes leurs décisions, **les élu.es SNU** poursuivent leur travail d'amélioration du pouvoir d'achat des agents du Grand Est et contribuent à des œuvres sociales au plus proche des

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

MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DE L'AGENCE DE FORBACH

L'agence de Forbach, ouverte depuis le 12.12.2022, est issue du regroupement des 2 ex-agences de Forbach Ville Haute et Forbach Carrefour de l'Europe. Ce sont 2 collectifs qui se rassemblent, mais qui ont toujours fonctionné de manière distincte et scindée. Malgré tout le travail préparatoire à la « réunification » la charge de travail des équipes demandes ne permet pas une bonne cohésion d'équipe. Pour exemple 2 équipes demandes totalisent 20 et 21 agent-es.

Cette réorganisation va ainsi permettre la création d'une nouvelle équipe demande est permettra aux équipes de trouver un nouveau souffle…



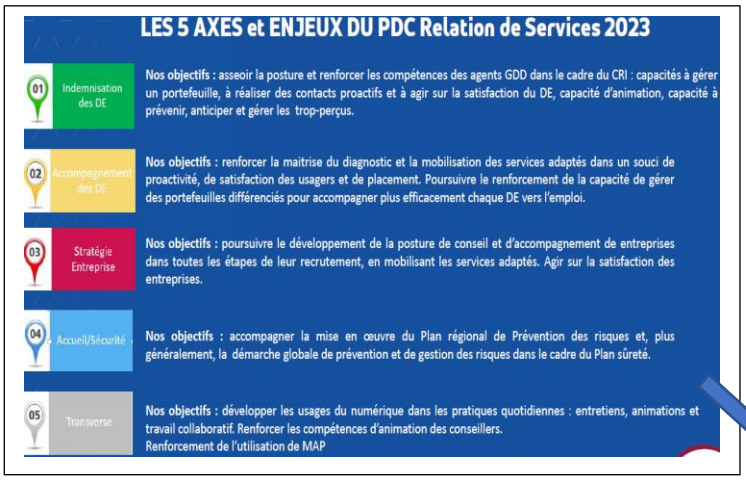
Pour le SNU, cette réorganisation est une bonne chose même si elle semble clairement insuffisante. Il manque un appui supplémentaire d'un RM. La direction ne veut pas généraliser un 2ème RM dans les agences…et même ici avec plus de 80 agents ! Décision régionale. Inconcevable pour le SNU !De plus cette réorganisation ne doit pas effacer les difficultés nées du regroupement de deux agences. Si la QVT est au vert, hormis la charge émotionnelle **qu'en est-il de la réalité du terrain ?** Consultation en juillet.

PLAN DE DEVELOPPEMENT des COMPETENCES 2023

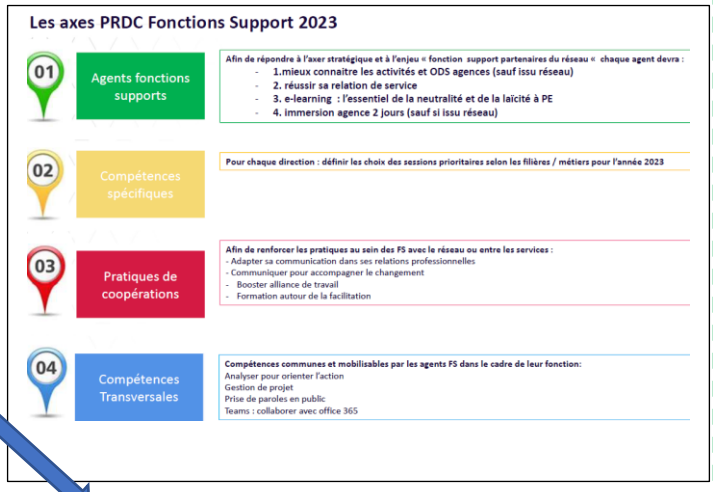
Le document présenté ce jour en CSE annonce clairement la couleur. Il y a des priorités et comme c'est écrit et présenté par le DRAPS lui-même : « *Ce document vise à vous présenter* ***les actions de formations prioritaires*** *pour lesquelles les agents* ***doivent être inscrits*** *et celles sur lesquelles le besoin devra être identifié et saisi dans Sirhus.* » Les formations issues des demandes des agent-es ne sont plus à l'ordre du jour.

Ce plan se décline donc sous 3 aspects :

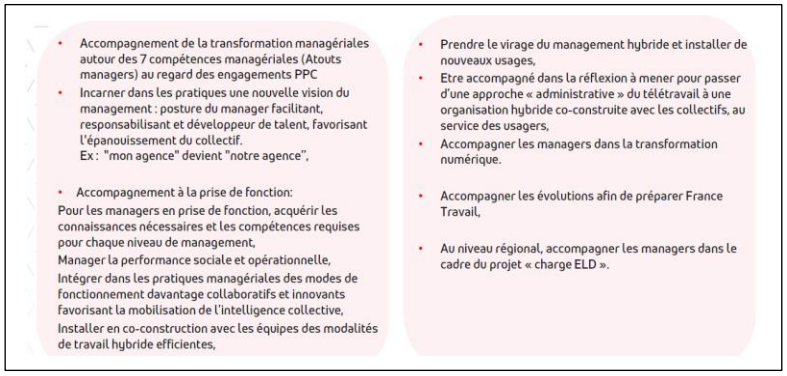
-relations de service



- fonctions support



-et managériales (relations de service et fonction support)



A retenir : Le CRI renforcé, **Prescrire, prescrire et encore prescrire…., L'approche compétence** une démarche au coeur de l'accompagnement des demandeurs d'emplois et des recruteurs, le retour de **MAP**, promotion de **la MRS**. Et surtout les entretiens en **visioconférence … peut être en lien avec la future campagne de télétravail !!** Côté sureté, tous les agent-es seront formés à « réaction à une intrusion armée »…mais seulement 1419 à la prévention et gestion des situations difficiles à l'accueil » Question de priorité évidemment…
On n'oublie pas **les essentiels de Teams** et collaborer avec **office 365**…

Pour **les élu.es SNU** un plan de compétences pour le moins ambitieux : des priorités, des engagements (inscriptions aux formations 3ème trimestre finalisées d'ici fin juillet jusqu'à fin décembre, 75% de réalisation pour tous à fin juin 2023=3,5 jours y compris la réalisation des heures en E-université, maintien des inscriptions avec désistement à la marge…) **et une pression sous-jacente que l'on sent bien présente derrière chaque mot…Vous avez compris, la pression vient d'en haut…et vous atteint au quotidien ☹**

Evolution de la démarche qualité à Pôle emploi en 2023

Pôle emploi envisage l'ajustement de sa démarche qualité. Dans cette perspective, la Direction de la Qualité de Service a proposé à quelques régions de participer à des tests pour vérifier la pertinence et la valeur des actions envisagées avec l'appui d'agences volontaires. Bien sûr notre région a répondu « présente ».

Les 2 tests proposés sont :

- la proposition d'une nouvelle promesse de service à destination des DE sortant de formation qui devront être contactés dans les 30 jours par leur conseiller (les 18 agences des DT Marne et Ht-Rhin sont concernées)

- la mise en place d'un client mystère sur l'accueil téléphonique et physique dans 4 agences volontaires : Mulhouse Verriers, Strasbourg Meinau, Haguenau et Thionville Beauregard.

Les élus SNU s'interrogent une nouvelle fois, **sur le temps opérationnel** que va engendrer cette nouvelle activité…Questionnement à l'accueil, appel téléphonique etc… et bien sûr, **la pression sur toutes les équipes concernées… Les élus SNU pointent également la nécessité de conserver l'anonymat au moment de la restitution de l'évaluation du service rendu**. C'est bien la qualité de l'organisation de l'accueil qui doit être évalué et non les agents. La direction nous assure que l'anonymat sera bien conservé…Un bilan sera présenté aux agents en Décembre.

Point sur la 1ère phase du dispositif de détection et de prévention des détournements de finalité

Suite à des plaintes de demandeurs d'emploi ayant abouti à des notifications à la CNIL pour détournement de finalités, Pôle emploi a décidé de mettre en place des traitements visant à détecter des situations potentielles de détournements de finalités par l'exploitation en différé des traces applicatives produites par les applications AUDE et MAP.

Cette expérimentation se déroulera en 2 étapes :

Au cours de la première étape, une communication du dispositif mis en œuvre sera réalisée auprès de l'ensemble des agents. L'identification des situations à risque à partir des données de traçage de février, mars et avril 2023, (**soit 978 consultations pour ces 3 mois**) donnera lieu à des actions de sensibilisation et des rappels des règles aux agents concernés lors **d'un entretien à vue pédagogique**. Une communication sera réalisée sur l'intranet national et régional ainsi qu'en réunion de service.

Au cours de la deuxième étape, à compter de mai les données de traçage seront analysées chaque mois.2ème liste en novembre avec des situations à risque identifiées qui pourront données lieu à des sanctions disciplinaires si la situation le nécessite.

L'expérimentation (réalisation des tests, bilan) prendra fin au plus tard en décembre 2023 et donnera lieu à la production d'un bilan. En fonction des résultats de l'expérimentation, le dispositif pourra être mis en place de manière pérenne. Pour l'instant deux typologies concernés : Les CDD devenus CDI et les CDI devenus DE.

Pour les élus SNU, l'inquiétude est pour l'après ? Pourquoi faire cette expérimentation si ce n'est pas pour la généraliser par la suite ?

Conseil : Dès lors que vous avez un lien quelconque, aussi minime soit-il avec un demandeur d'emploi, vous ne devez pas intervenir sur son dossier. Famille bien évidemment mais aussi voisins, connaissances etc…

Programme STS (Système Technologique de Sureté)

Pôle Emploi souhaite mettre en place une démarche globale de prévention et de gestion des risques sûreté (celle-ci se définit comme l'anticipation, la prévention et le traitement des intentions de nuire) à fin de mieux protéger les agent-es et les demandeurs d'emploi contre les différentes formes de malveillance.
Dans ce programme on retrouve notamment un renforcement de la coopération et du travail en commun avec la Police et la Gendarmerie.
Pôle emploi veut mettre en place une véritable culture de sûreté. Intention louable…mais est-elle vraiment réalisable…et surtout dans quel délai ?

Le programme comporte 5 fonctionnalités :

1. **Vidéoprotection** : Cette fonctionnalité vise la mise en place d'équipements de vidéoprotection et de système de captation sonore (comprenant les caméras, le dispositif d'enregistrement en cas d'alerte et le lien avec l'opérateur de télésurveillance) sur le site et sur l'espace de stationnement du personnel si existant.
2. **Contrôle d'accès** : Cette fonctionnalité couvre la mise en place de systèmes permettant le filtrage des accès entre les zones publiques et les zones réservées au personnel sur présentation d'un badge ou par activation distante sur le périmètre du site et de la zone de stationnement réservée au personnel Pôle emploi.
3. **Anti-intrusion** : Cette fonctionnalité couvre la mise en place des systèmes d'alarme en horaires non ouvrés sur le périmètre du site, la mise en place et la maintenance des systèmes permettant la remontée des alarmes vers la télésurveillance. Ces alarmes peuvent être générées par les systèmes électroniques de protection contre l'intrusion, les alarmes générées par les systèmes de détection d'incendie, les alarmes générées par les systèmes de protection à la personne en horaires ouvrés (contrôle d'accès, vidéoprotection, alarmes silencieuses, alarmes portables) ainsi que les alarmes techniques des bâtiments ou des équipements composant ces systèmes.
4. **Alerte** : Cette fonctionnalité couvre la mise en place de systèmes d'alerte en horaires ouvrés. Les alertes concernent les systèmes permettant aux employés Pôle emploi de signaler une situation à risque (en interne au site et/ou vers le télésurveilleur) ainsi que les systèmes monitorant l'environnement du site et permettant de déceler automatiquement une situation à risque sans intervention humaine.
5. **Télésurveillance** : Cet aspect concerne les prestations relatives à la surveillance à distance, la levée de doute à distance ou physique ainsi que l'alerte aux forces de l'ordre dans les cas les plus critiques. Les prestations intègrent l'application de consignes générales et régionales, la levée de doute par le dispositif de captation sonore et la vidéoprotection ainsi que la mise en place si besoin des interventions pour la levée de doute physique sur site et la mise en place des mesures conservatoires nécessaires.

Pour les élus SNU, ce plan est nécessaire mais devrait s'accompagner d'une formation beaucoup plus soutenue en matière de sécurité et de sûreté. La mise en place de ce plan parait aussi bien trop longue à s'établir avec des équipes régionales sous-dimensionnées pour pouvoir le réaliser.

La période estivale commence, pour nous toutes et tous !
Notre permanence sera toujours assurée pendant l'été, selon un rythme plus doux
Nos prochains RDV :

le 04 Juillet, le 18 Juillet, le 01er Aout, le 22 Aout.

Reprise d'un rythme hebdomadaire à partir du 05 Septembre

Une question, besoin d'info, d'un point de vue sur une situation : Le SNU GRAND EST reste à votre disposition cependant tous les jours par mail syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr

La boite mail est vue tous les jours et il y a toujours un ou des élu-e-s pour prendre en compte vos messages

TRES BON ETE A TOUTES ET TOUS !!

PÔLE EMPLOI FSU
GRAND EST