BREF' CSE

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

19 octobre 2023

Activités sociales et culturelles du CSE

Vous avez jusqu'au 2 NOVEMBRE pour bénéficier des prestations ASC de votre CSE : AGENT, ENFANT, Activités CULTURE SPORT, etc… !

Vérifiez bien si vous avez demandé les prestations* qui vous concernent : https://www.csepoleemploigrandest.com

* les CDD arrivés depuis le mois d'aout 2023 seront concernés par un rattrapage en janvier 2024

PRESTATION NOEL : Exceptionnellement du fait des élections, les dotations Noël (80 € /agent, 60 € /enfant) seront servies vers la mi-Novembre selon les modalités habituelles.

FINANCES du CSE : Budget Fonctionnement CSE : Reste + 100 000 euros. Budget ASC : au 3ème Trimestre les comptes sont positifs ! Heureusement que **le SNU** avait en 2019 préconisé de répartir annuellement la réserve du CE (700 000 euros) sur les 4 années…

Le CSEC a reversé 12 863 euros (sur 19 800) non utilisés. Ce qui prouve que le CSEC sous gestion **SNU** (secrétaire et trésorier) a bien tenu les comptes, a utilisé les fonds pour des actions légitimes et a respecté sa parole !

Y aura-t-il une dotation exceptionnelle en Décembre ? … À voir en Novembre

Par toutes nos décisions aux ASC et en CSE, **Nous, élu.es SNU avons œuvré durant 4 ans pour l'amélioration du pouvoir d'achat** des salarié.es du Grand Est, **pour mettre en place des activités** variées, correspondant aux souhaits des salariés et **avons contribué à des œuvres sociales plus justes et au plus proche des agents** *! Rejoignez-nous !*

Participez à la vie de votre CSE ! ***Votez pour le SNU !***

Le SNU : Un syndicat sur lequel vous pouvez compter !

Vos élus SNU au CSE

AZIBI Nadia SCHILTIGHEIM
GERARD Geneviève EPINAL VOIVRE
GRANDEMANGE Myriam EPINAL VOIVRE
LOUIS Ludovic (secrétaire adjoint CSE) VANDOEUVRE
MAZZALOVO Fabrice HAYANGE
NODARI Benoît (trésorier adjoint) VANDOEUVRE
NOUAR Malik REMIREMONT
BENABDELAZIZ Soraya NANCY Gentilly
BERGER Stéphanie HAYANGE
DEVILLERS Laurent REIMS LA NEUVILLETTE
FATTANI Nordine MANOM
MARONI Edwige PLATEFORME CENTRE
ZIMMERMANN Sarah DR Nancy
CARDAIRE Cedric HAYANGE
SCHALK Anne STRASBOURG SEYBOTH

ORGANIGRAMME de la DIRECTION DES PLATEFORMES

Alors qu'une **expertise extérieure** est en cours pour mesurer les impacts QVT et organisationnels de la Direction Régionale, de ses trois implantations et de ses plateformes, la Direction exige de connaitre l'avis des élus CSE sur la Direction des plateformes … Une maxime dit qu'il n'y a pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre ! Eh bien… espérons que la Direction a bien entendu qu'on ne rendrait aucun avis avant le rapport de l'expert !

FRANCE TRAVAIL & la loi PLEIN EMPLOI

L'inscription: Tous les demandeurs d'emploi qui relèvent aujourd'hui de Pôle emploi, les bénéficiaires du RSA (et leur conjoint, leur concubin ou partenaire pacsé), les jeunes demandant un accompagnement auprès des Missions locales, les personnes en situation de handicap sollicitant un accompagnement auprès de Cap emploi devront procéder à leur inscription auprès de l'opérateur principal. Toutes ces personnes se verront orientées vers un organisme référent et bénéficieront d'un droit à un accompagnement.

Un contrat d'engagement Chaque personne inscrite sur la liste des DE devra signer un contrat d'engagement, régulièrement actualisé, remplaçant les contrats en cours. Ce dernier retracera les engagements de l'organisme référent et ceux de l'usager, parmi lesquels l'assiduité et la participation active aux actions prévues dans le plan d'accompagnement qui tiendra compte de la situation personnelle de chacun.

Des missions élargies pour l'opérateur principal pour le compte de tous Au-delà de ses missions propres qui demeurent, l'opérateur principal disposera de nouvelles missions "pour le compte de tous" (ensemble des acteurs du réseau des acteurs de l'insertion et de l'emploi). Son rôle :

- contribuer à l'élaboration des critères d'orientation vers l'organisme référence chargé d'accompagner la personne ;
- proposer au comité national les principes d'un socle commun de services, les méthodologies, et référentiels communs ;
- concevoir et mettre à disposition des outils et services numériques communs
- produire les indicateurs communs (suivi, pilotage, et évaluation) ;
- mettre à la disposition des personnes des acteurs du réseau des formations (Académie France Travail) ;
- assurer une fonction d'appui auprès du comité national et des comités territoriaux

Après ce vote à l'Assemblée nationale, une Commission mixte paritaire (CMP) se tiendra prochainement.
7 députés et 7 sénateurs devront parvenir à un consensus sur les parties du projet de loi qui restent encore en suspens, en vue d'obtenir l'adoption définitive du projet de loi.
Parmi les sujets à discuter : **la dénomination de l'opérateur principal et de son réseau, la composition dudit réseau, les conditions relatives à une éventuelle durée hebdomadaire d'activité du demandeur d'emploi dans son contrat.** A suivre...

RETROUVEZ L'ANALYSE DU SNU sur France TRAVAIL et son actualité

EN REPLAY SUR YOU TUBE : www.youtube.com/watch?v=VPlDbF3BBfI

(R)Evolution de la DEMARCHE COMPETENCES INTERNES

Le principe: Identifier les compétences, diagnostiquer, former. **Au cœur du dispositif : les autodiagnostics**.
2 modifications importantes à compter de 2024 (pour les EPA):

- Intégration au formulaire EPA d'une section « autodiag », avec « prescription « du manager qui va cocher les autodiag qu'il demande à l'agent de réaliser + la réponse de l'agent qui accepte ou refuse de le réaliser
- Si acceptation par l'agent, le partage des résultats avec son manager sera automatique dans SIRRHUS

Un pas en avant : il est rappelé que les autodiags ne sont pas obligatoires ! Mais plusieurs pas en arrière :

Forte incitation au volontariat : on passe à une prescription formalisée des autodiags par le manager et une formalisation du refus ou de l'acceptation de réalisation des autodiags dans l'EPA, qui pourra être perçue et utilisée comme un refus de développer ses compétences et donc un moyen supplémentaire de discriminer/refuser des promotions. On donne l'impression d'un libre choix qui n'en est pas un ! **Le SNU rappelle que l'évaluation des compétences est un processus complexe et que l'autodiag, avec ses nombreux biais** (Atouts agent et Manager)**, n'est pas la solution unique pour évaluer et développer des compétences, et c'est pourtant ce que l'on laisse entendre en le formalisant au cœur des EPA.**

Disparition du choix pour l'agent de partager ou non les résultats de son autodiag, qui peut devenir un piège pour les agents qui devront se soumettre au jugement d'un simple questionnaire aux résultats souvent douteux.

Des agents perdants sur les 2 tableaux ! Soit ils refusent, et c'est formalisé et peut être utilisé contre eux, soit ils acceptent mais doivent obligatoirement partager les résultats, qu'ils soient représentatifs ou non de leur travail réel. Pour **le SNU**, ce projet d'évolution va dans le mauvais sens : Sous couvert de progrès, les modifications du dispositif vont dans le sens d'une pression supplémentaire sur les agents et d'une perte d'autonomie !

NOUVEL OUTIL de GESTION des EVENEMENTS GRAVES & de CRISE : EASYLIENCE

C'est un nouvel outil qui permet de gérer les crises et réduire l'exposition aux risques de son personnel. La solution Easylience a été retenue pour remplacer AlarmTILT !

Situation économique et financière de Pôle emploi 2022

La situation financière de Pôle emploi Grand Est donne une idée concrète de notre budget et des consommations dans une situation mouvante entre difficultés énergétiques, sanitaires et économiques. Les choix budgétaires faits par la DR et la DG (sous-traitance, recours aux CDD, etc.) ne sont pas adaptés à la situation vécue par les agents !

Le CSE a rendu un avis majoritairement défavorable !

XXXXX

Une situation de violence interne a donné lieu à une fiche de signalement traitée par le RP du périmètre !

La Direction a mené deux actions mais les effets restent pour le moins très timides à ce jour ! Le SNU demande à ce que l'agent ne soit pas une nouvelle fois victime d'une non-cédéisation promise !

AVENIR PRO

Après l'expérimentation effectuée en Grand Est à partir de l'année scolaire 2020-21, **l'année scolaire 2023-2024 sera une année de transition avant une généralisation complète du dispositif à partir de janvier 2025.**

Dès janvier 2024 : au sein des **36 lycées** du Grand Est concernés actuellement : ouverture du dispositif aux classes de dernière année de CAP et Bac pro. (En 2023-2024 environ 2 500 jeunes du Grand Est seront concernés, contre 1 000 en 2022-2023)

Jusque juin 2024, **dans 53 nouveaux lycées professionnels** du Grand Est : réalisation par un **prestataire privé** d'un triptyque d'ateliers dédiés à l'insertion professionnelle.

A noter : Avenir Pro est un dispositif qui fonctionne bien (si les différents partenaires y mettent les moyens !)

Mais cette généralisation s'inscrit aussi dans le cadre de France Travail, donc de **la loi PLEIN EMPLOI et de la réforme des lycées professionnels** (dénoncée par tous les syndicats de l'Éducation nationale : SNES etc.) **et c'est une réelle inquiétude pour nous !**

- **Quid de la charge de travail supplémentaire avec la montée en charge du dispositif ?**
- **N'y aura- t- il pas un aiguillage obligatoire vers des métiers en tension pour des jeunes sans projet défini?**
- **La généralisation ouvre aussi la porte à des ateliers sous-traités … Pourquoi ??**
- **Les missions locales Grand Est seraient amenées à rejoindre le dispositif à terme … (***pour un remplacement total ?)*

RH Questions SNU

Avenir des Contrat Pro GDD : à l'issue, CDD puis CDI mais pas forcément sur place !

Accord Formation - Prime Tuteur : toujours en attente de décision DG

EPA / PAP /20. 4 : La Direction rappelle et confirme que le PAP n'est pas obligatoire pour l'obtention d'un coefficient !

Souriez, c'est Vendredi ☺

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