

BREF' CSE



24 août 2021



ASC : Œuvres sociales du CSE

Rappel : Vous avez jusqu'au 5 septembre 2021 pour vous inscrire sur la sortie parcs d'attraction

- **au choix entre :** Europa Park le 16 octobre et Disneyland Paris le 4 décembre.

Secours d'urgence : Le CSE a voté à l'unanimité un don de 950 € d'aide sociale d'urgence !

A RETENIR également

X **Alerte sur les équipes entreprise :** Il a été émis une alerte sur les équipes entreprise : pression, manque d'effectifs, succession de plans d'action à un rythme soutenu... **Le SNU confirme cette réalité** et rappelle au DR son alerte de Janvier 2021, qui déplorait que celle-ci **peut malheureusement être généralisée** à l'ensemble des conseillers toutes dominantes confondus...

✓ **CSSCT : Reprise des inspections de sites à compter de septembre :** Les représentants de proximité feront le point sur vos conditions de travail lors de ces visites. **N'hésitez pas à échanger avec eux !**

✓ **Prime NAO 2020 agents publics : Enfin !!!** Suite à la publication le 07 08 2021 du décret au journal officiel, le versement va pouvoir avoir lieu fin Aout 2021... Comment peut-on se féliciter de ce versement après cette interminable attente et cette gestion du personnel à deux vitesses !? **...No comment !**

X **Information en vue d'une consultation sur le projet de travaux du site de Nancy Rond Point -CRE:** En raison de l'accroissement de ses effectifs, le CRE a besoin de bureaux supplémentaires. Pour **Le SNU**, ces travaux sont attendus par le collectif et auraient pu intervenir plus tôt. Suite à notre demande, il reste à la DR à accorder une tisanerie pour les agents ! A suivre ...

X **Réouverture de l'accueil à la DR de Reims :** Passage à un accueil réalisé par une entreprise en sous-traitance (Pénélope) tout comme la DR de Strasbourg et celle de Nancy. **Le SNU** regrette la sous-traitance de cette activité qui aurait pu largement être réalisé en interne par des contrats aidés ou autres...

✓ **Renforcement de la Sûreté & Sécurité à Metz Gare :** Avis unanime des élu.es CSE. La 4^{ème} caméra préconisée par **le SNU** pour couvrir entièrement l'accueil reste à l'étude et sera posée si le besoin s'en fait sentir. **Avec les Diagnostics Sécurité** (déjà 75% réalisés par la Police et Gendarmerie) **il est à espérer une généralisation de ces mesures pour tous les sites qui le nécessiteraient !**

ADD Agence De Demain ... Le SNU s'abstient !

L'abstention **du SNU** sur les projets ADD ... est légitimée par le fait que c'est l'ensemble du dispositif ADD (inscrit dans le plan stratégique) 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 répond bien tant aux besoins des usagers qu'à la QVT des salariés.

Il nous semble de plus, que cette Agence « de Demain », fait partie intégrante d'un changement de philosophie global des relations avec les usagers et d'un ensemble de mesures du plan stratégique visant à modifier en profondeur l'Etablissement Pôle emploi (individualisation, spécialisation des activités, performance par la confiance, objectifs, pari de la confiance, performance, responsabilisation individuelle, etc.).

Nous préférierions que la Direction entende les demandes, alertes et desiderata des élus du personnel et des agents, sans passer par ce changement de philosophie global et par des méthodes arrivant directement du monde marchand et appliquées à la sphère publique

Les projets ADD de ROMILLY sur SEINE/ SEDAN /BAR SUR AUBE ont été majoritairement approuvés par les élus CSE (Abstention du SNU).

Le Projet ADD de Strasbourg Pont Mathis montés en mode « management participatif » a été présenté et fera l'objet d'un avis du CSE après que des réponses soient apportées aux demandes des élus CSE. La principale étant le problème acoustique non traité notamment sur 3 bureaux de la zone de réception du rez-de-chaussée.

Encore une fois, on constate que la mise en place du projet ADD conduit à supprimer un post d'ARC, même si la Direction s'empresse de dire qu'il ne s'agit aucunement de l'ARC indemn et que les flux ne nécessitent plus un 2^{ème} ARC placement... Pour le SNU cela reste à être vérifié ...

Aide aux jeunes : versement direct pour les cas simples

Ce dispositif permet jusqu'à fin décembre 2021, à tous les jeunes en accompagnement par PE (Glo, AIJ/EIJ, Renforcé), de bénéficier dans les cas simples d'un versement direct, sans passage par la Mission Locale et sur proposition de son conseiller PE, d'une aide financière limitée à 1 500 € sur 6 mois et / ou 300 € par mois. Ce versement va venir aider le jeune dans ses démarches de mobilité, accès aux soins, utilisation ou dotation en outils numériques (ordinateur, téléphone...), aide au logement, à la vie quotidienne...

Attention :

- il est nécessaire de renvoyer dans les cas complexes sur l'expertise mission locale
- il est nécessaire de répartir les charges de travail en interne et de veiller sur site à prendre en compte cette charge pour les agents concernés

Pour **Le SNU**, la possibilité d'être réactifs et de répondre aux besoins immédiats d'un jeune qui se trouve dans un dispositif d'accompagnement Pôle emploi est utile et efficace au plus près des besoins pendant cette période de crise sans précédent. De plus, l'expérimentation dans les Ardennes, a donné de très bon retour.

Plan de résorption des trop-perçus :

Le taux de recouvrement dans le Grand Est est en baisse sur 12 mois glissants depuis janvier 2020 avec un stock d'indus croissant (37 833 TP au 31 mai). D'où la nécessité d'un plan d'action calqué sur la gestion de PE PACA afin d'arriver à une gestion des flux du contentieux sans constitution de stock avec un meilleur taux de recouvrement des trop perçus.

Démarrage 1^{er} octobre sur le flux avec, en amont, accompagnement du réseau via visios et les gestionnaires contentieux .Octobre : mois test. Novembre : 1^{er} bilan. **Le SNU** a demandé que ce bilan soit présenté au CSE de fin novembre.

Expérimentations (et évaluations) des nouvelles modalités de Télétravail

Malgré un rejet massif des élus du personnel, la DG passe en force et la DR Grand Est applique ...!

Pour rappel, si le SNU a signé l'accord Télétravail, c'est en émettant une réserve sur cette expérimentation qui avait été incluse dans l'accord contre toute attente. En effet, à moins de vouloir faire ce qu'elle veut quand elle veut, à quoi bon mettre en place une expérimentation avant même qu'un accord récemment signé ne soit entré en vigueur ? Les expérimentations n'auraient-elles pas du/pu être réalisées avant de négocier un accord !?

Résultat des votes en CSEC : **15 CONTRE : CGT / STC / UGTG / SNU / CGTFO** et **6 POUR : SNAP / CFDT / CGC**

La DG argumente qu'elle a souhaité compléter le modèle standard par une expérimentation permettant de tester différents dispositifs d'équilibre entre travail sur site et télétravail... (!?)

En Grand Est: il y aura donc des agences avec des modalités de l'accord Télétravail appliquées au 1^{er} Janvier 2022 et des agences qui feront le choix d'entrer dans un fonctionnement expérimental si 80% des agents sont d'accord pour ça ! Et si le DR valide ! Ainsi, au 1^{er} Janvier, il existera :

1 - le Télétravail dit standard

2 – le Télétravail version expérimental sur la base du volontariat (si 80% atteint*)

- Pour 8 agences (dont 2 QPV) et 2 à 3 services
- Réalisée sur une durée de 15 mois
- Le collectif travaillera sur son projet
- Suivie dans le cadre d'un protocole **d'évaluation**

Le télétravail expérimental ne pourra se faire qu'en combinant 3 paramètres :

- Les besoins de présence physique nécessaire pour rendre le niveau de service attendu en fonction des activités ;
- Les besoins de présence physique au titre de la cohésion du collectif ;
- Les besoins de présence physique appréciée individuellement par chaque agent, dans le cadre de son activité, pour assurer un service de qualité aux usagers qu'il gère.

Le calendrier



Les principales dates pour une application à compter du 1^{er} janvier 2022

Pour l'expérimentation :

- Début septembre : **Présentation de l'accord télétravail et de l'expérimentation** en réunion de service
- Courant septembre : présentation en CODIR, visio pour les DAPes, présentation aux référents RH, accompagnement dans l'utilisation du Booster (sic !)
- De Septembre-15 octobre : Temps d'échange et de réflexion au sein de chaque collectif sur les différentes modalités en lien avec les souhaits individuels et les besoins collectifs liés aux nécessités de service.
- 15 octobre : Décision des collectifs : dispositif standard ou expérimentation. Dans ce cas, envoi du pré-projet par le collectif accompagné d'un document attestant de la volonté de 80% du collectif d'expérimenter.

Pour l'Accord TÉLÉTRAVAIL et TRAVAIL DE PROXIMITÉ

- Avant le 15 octobre : Le collectif se réunit pour finaliser le pré-projet de l'expérimentation qu'il aura travaillé. Le manager invite chaque agent à transmettre un mail à l'ELD faisant part de son adhésion ou non au pré-projet. (avec un mail type d'adhésion à l'expérimentation)
Le Dape complète le fichier mis à disposition en indiquant les noms des agents volontaires à l'expérimentation.
- Jusqu'au 22 Octobre: Étude des propositions par le CODIR et transmission des projets retenus à la DG
- 29 octobre Retour aux équipes sur les projets retenus ou non. Validation finale des projets retenus par la direction générale, et information des collectifs dès réception de l'avis.

A retenir :

- 1. *Le nombre d'agents volontaires à l'expérimentation p/r à l'effectif éligible doit être > à 80%.** (public éligible : CDD, CDI, stagiaire (!?), + de 3 mois d'ancienneté et travaillant plus de 50%)
- 2. Critères de sélection utilisés : diversité de situations des agences et services. L'arbitrage à réaliser, le cas échéant, pourra se baser notamment sur le caractère innovant de l'expérimentation, la diversité des projets, les résultats IDC et QVT et les indicateurs de la performance opérationnelle.**
- 3. Des évaluations seront instaurées à partir d'objectifs à atteindre**
- 4. Des indicateurs de suivi seront mis en place**
- 5. La charte Télétravail s'appliquera de Novembre et Décembre 2021**
- 6. Une inconnue demeure quant au télétravail et expérimentation pour les agents publics**
- 7. Les Agents reconnus travailleurs handicapés n'entrent pas dans l'accord Télétravail** (cf. télétravail handicap)
- 8. La campagne Télétravail se fera en Novembre 2021**

Les élus du personnel SNU-FSU au CSE ont demandé des bilans intermédiaires réguliers afin de pouvoir réajuster si besoin et revenir dans le cadre le cas échéant (la Direction a proposé 1 bilan intermédiaire ...no comment). **Et se sont inquiétés des modalités de choix pour les agents.**

Une articulation est prévue dans l'accord afin de sécuriser le dispositif : Tout agent travaillant dans une unité de travail qui opte pour l'expérimentation pourra faire connaître son choix pendant la campagne de candidature et faire la demande qui en découle :

- participer à l'expérimentation;
- ou s'inscrire dans le télétravail «standard».

Par ailleurs, il est prévu deux types de retrait de l'expérimentation :

- Un agent, dans le délai de 2 mois après le démarrage de l'expérimentation, peut renoncer à participer à celle-ci, et s'il le souhaite, faire une demande de télétravail «standard» auprès de son manager. Dans ce cas, il bénéficie du standard à titre dérogatoire pour l'exercice en cours.
- Une unité, au plus tôt 4 mois après le démarrage de l'expérimentation (hors situations exceptionnelles) peut renoncer à participer à celle-ci. Dans ce cas, chaque agent retrouve la possibilité de faire une demande de télétravail standard à titre dérogatoire pour l'exercice en cours.

N'hésitez pas à revenir vers les élus SNU pour plus de renseignements.

Projet OFFICE 365

A partir de septembre 2021, Teams sera déployé pour remplacement de Skype, et fin 2022 Suite office sera remplacé par Office 365. Suite à une phase d'expérimentation, plutôt bien appréciée par les utilisateurs, la généralisation se met en place avec d'abord la visio Teams à compter du 14 septembre et déploiement des fonctionnalités collaboratives de Teams sur 3 temps : groupe 1 le 14 septembre, groupe 2 le 18 octobre et groupe 3 le 8 novembre. Notre région Grand Est s'est positionnée dans le groupe 2

Un accompagnement national viendra en appui, relayé par une équipe locale et le déploiement sera réalisé par les ambassadeurs Office qui pourront être (mais pas obligatoirement) les ambassadeurs du digital.

Le SNU s'interroge sur les aspects des « fonctionnalités collaboratives » qui, ne peuvent remplacer les échanges directs, oraux ou écrits et ne doivent pas modifier en profondeur nos organisations de travail. **Le SNU** regrette également que l'accompagnement prévu ne soit une nouvelle fois qu'en elearning...

SITUATION SANITAIRE

1. Report de la mise en œuvre de la charte télétravail **au 1er novembre**, le TTEX perdue jusqu'à cette date (2 jours de télétravail pour tous les agents à temps plein ou à partir de 80%).

2. Maintien du PRA 4 sur le plan national.

3. L'état d'urgence sanitaire est prolongé jusqu'au 15 novembre.

4. Obligation vaccinale faite aux psychologues du travail

L'obligation entrerait en vigueur le 24 septembre au soir. Une demande de dérogation a été faite à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, qui se rapproche du ministère.



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

Souriez, C'est la rentrée ! 😊