BREF' CSE

21 Juillet 2022

ASC : Œuvres sociales du CSE

La Prestation Rentrée scolaire sera disponible début Aout. Pour rappel : Pour les enfants né.es entre 2019 et 2005, la dotation est versée automatiquement (scolarité ou formation obligatoire). Pour les enfants né.es entre 2004 et 1998: certificat de scolarité à téléverser dans votre profil afin de bénéficier de la dotation (Avant le 31 octobre dernier délai).

Maternelle – Primaire (2019 à 2012)	*50 euros*	*40 e*	*30 e*
Collège (2011 à 2008)	*70 e*	*60 e*	*50 e*
Lycée (2007 à 2005)	*90 e*	*80 e*	*70 e*
Etudes Sup (2004 à 1998)	*120 e*	*110 e*	*100 e*

A savoir : 2 dossiers de Secours d'Urgence ont été traités: 1 accepté (don de 330 euros) et 1 Rejeté.

LOCATIONS :

A noter : Il reste des disponibilités **à Bergheim** (élu plus beau village de France 2022 !)

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 agents !

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

ADAPTATION à DES SITUATIONS sur SITE(S)

Création d'un poste de Dape Adjoint sur l'agence de Reims Mont d'Arène : **Avis favorable des élu.es SNU** qui ont demandé à ce que tous les sites de + de 50 agents bénéficient de la même opportunité afin notamment de donner plus de possibilités d'évolution de carrière aux agents !

Notre déclaration : **Les élus SNU sont satisfaits de cette création de poste** mais les motivations pour le recrutement d'un DAPE adjoint sont transposables à de nombreuses agences de la région ! Les élus SNU souhaitent donc que cela se généralise sur tous les sites de grande taille car cela serait bénéfique pour les REA, les RM et les agents dans le cadre de leur évolution de carrière professionnelle.

En effet, la DR se base sur le nombre de CDI dans le site pour attribuer un adjoint mais on voit des agences fonctionner avec de nombreux CDD qu'il faut également encadrer. La même demande est valable pour ce qui est du nombre de RM à avoir dans chaque site car il y a des disparités (par exemple une agence de 50 personnes avec 2 RM et des agences de 80 agents avec un seul RM…). **Cela donne une impression de flou artistique sur le fait d'obtenir ou non un Dape adjoint et d'obtenir un ou plusieurs RM selon les sites …**

Réaménagement des locaux de la plateforme de Strasbourg Meinau : **Avis favorable des élu.es SNU**

ACCORD QVT Un Accord sur la Qualité de Vie au Travail a été signé le 17 mars 2022 pour 3 ans. Il est mis en œuvre depuis Avril. Avec une mise en place d'un « observatoire » de la QVT.

Et depuis cette signature, comme nous, vous aurez sans doute constaté une Grosse amélioration de votre QVT … Aucune Suppression ou réduction de jours télétravail dans certains sites, un projet d'accord **OATT** respectueux de la QVT et des souhaits des agents alsaciens et champenois, des activités contraintes définies, un pack de remobilisation d'une grande légèreté et mis en place quand tout l'effectif est présent, des charges de travail compatibles avec le temps alloué, terminés les problèmes de plannings, de carences d'effectifs, de turn-over incessants de CDD, et de temps d'autonomie non respectés… 😉 ***Bref … vous l'aurez compris, cet accord manque d'ambition !*** *Et malgré quelques nouveautés bienvenues (pour les aidants familiaux et la mobilité notamment) cela reste pour nous une coquille vide, un pavé de bonnes intentions qui ne prend pas assez en compte l'amélioration des organisations et des conditions de travail.* Pour autant lors du CSE, **les élu.es SNU** ont posé un grand nombre de questions dont ils auront hélas… les réponses plus tard.

A RETENIR CEPENDANT : Aucun changement sur les choix organisationnels de l'établissement à l'horizon ! Et pire, tout est renvoyé à la responsabilité des agents ! Car cet accord place principalement l'agent au centre du dispositif, et bien sûr, si ça ne se passe pas bien, à qui la faute ? A eux en tant que « collaborateur » ? Charge aux agents de trouver « leurs propres solutions ». On le voit et malgré les engagements de la DG après la grève du 1er Février 2022, aucun ralentissement dans les chantiers du quotidien n'est réel dans les faits, au-delà des mots.

- Un dispositif de marraine/parrain est mis en place pour les nouveaux entrants, qui seront suivis pendant un an, mais ce dispositif ne concerne que les cadres.
- La santé des agents est abordée dans cet accord, non pas sous l'angle préventif mais surtout sous l'angle curatif. Par exemple le protocole de réintégration des agents suite à une longue absence va être revu. Mais rien au sujet de ce qui a pu causer cette longue absence. La visite médicale annuelle qui était un élément de prévention n'est pas mentionnée. *(le SNU a demandé à ce que soit rappelé aux agents la possibilité de demander cette visite médicale).*

L'accord :

- rappelle que suite à une absence supérieure à 5 jours, l'ELD doit mettre en place une ½ journée de mise à jour (normalement sans que l'agent ait à la demander, identification spécifique dans le planning), et si ce n'est pas possible la première demi-journée du retour, il faut que ce soit la 2ème ou la 3ème. En cas de problème, il faut le faire remonter.
- prévoit la mise en place d'un Forfait mobilité durable : obtention d'un forfait de 200 € si pendant au moins 100 jours par an l'agent utilise un moyen de mobilité doux pour se rendre au travail (ce forfait ne sera pas cumulable avec l'aide aux transports), sur déclaration de l'agent.
- réaffirme le principe de l'heure sénior, mais ne sait pas si cela peut s'appliquer aux agents publics (un accord QVT qui exclurait une partie des agents serait assez incompréhensible) et le stage de préparation à la retraite passerait de 2 à 4 jours (contenu précis non communiqué).

Pôle emploi a décidé de rester sur une organisation basée sur la reconnaissance des performances individuelles et faisant de l'implication subjective un facteur déterminant (prédominance EPA, prime intéressement) en continuant de négliger/nier la dimension collective du travail. On continue à « sur performer », on le voit avec le dialogue de performance territorial, où les agents sont appelés à faire augmenter un ICT, ***sans pouvoir mener un travail de bout en bout avec le temps nécessaire****.*
En d'autres termes, aucune inflexion sur les choix organisationnels et structurels, permettant une réelle politique de prévention, et nous ***restons sur une position de changer le pansement, et non de penser le changement*****.**

Accroissement du Télétravail

Début 2022, un grand nombre d'agents n'a pu obtenir le nombre de jours de télétravail souhaité : certains ont obtenu 1 seul jour au lieu des 2 jours et plus prévus par l'accord télétravail, d'autres ont essuyé un refus.

Face aux contestations des organisations syndicales, la DG a revu la situation de ces agents dans le cadre d'une campagne d'accroissement de la quotité de télétravail. 927 agents étaient éligibles et 222 demandes conformes ont été étudiées.

Les élus CSE ont pointé la DT 57 avec un taux de refus de plus de 50% (voir ci-contre), ce qui est largement supérieur aux territoires similaires, la direction a répondu qu'elle portera son attention sur les sites de cette DT lors de la prochaine campagne télétravail.

QUAND L'INFORMATIQUE FAIT LA LOI !

Le SNU a déploré que sur les 140 demandes avec avis favorable de l'ELD, il y a eu 13 agents qui n'ont finalement pas pu bénéficier de leur jour de télétravail **supplémentaire en raison d'une incohérence informatique**, le logiciel RH (Peoplesoft) n'a pas pu charger leur formulaire Sirhus car considéré comme mal complété , la Direction a pu en rattraper manuellement une douzaine mais pas ces 13 demandes. **Les élus SNU** ont demandé qu'une solution leur soit proposée !

La Direction annonce également qu'il est toujours possible pour un agent de demander du télétravail en dehors d'une campagne télétravail mais à condition **d'avoir l'accord de son ELD** et de remplir **certaines conditions**. Cette disposition est peu connue des agents et des ELD et la Direction s'est engagée à communiquer largement sur cette possibilité de demande de télétravail hors campagne.

DT	Demandes Conformes	Avis favorable	Acceptation partielle	Refus
DT 08	8	6	1	1
DT 51	12	5	4	3
DT 10-52	14	13	0	1
DT54-55	25	19	1	5
DT 57	81	32	6	43
DT88	13	5	0	8
DT67	28	26	1	1
DT 68	23	18	0	5
DAFG	2	2	0	1
DRAPS	3	2	0	1
DRASRE	1	1	0	0
Campus	3	3	0	0
Plateformes	9	8	1	0
TOTAL	222	140	14	69 (+13)
		63,06%	6,31%	30,63%

Impact de la requalification des CDD en CDI

Suite à la décision du Conseil d'Etat sur les CDD sans délai de carence (cf. affaire FO), la Direction analyse l'impact de ces recrutements en CDI sur le plafond d'emploi qui, au 1er Juillet 2022, est excédentaire de + 7 ETP, et sur la mise en place ou non d'une prochaine BDE. **Mais n'informe pas le CSE sur le plafond d'emploi Grand Est avec Opéra !!** ***…Transparence…***

Le SNU a alerté sur les déséquilibres d'effectifs entre les DT comme la DT 57 qui se retrouve en déficit de 7 agents, mais aussi entre dominantes, la Direction analyse … cette situation et utilisera les possibilités d'embauche en CDD.

Les élus SNU espèrent qu'il y aura des compensations de départs (retraite, rupture) qui permettront quand même d'ouvrir des postes en CDI d'ici la fin de l'année ! Car des CDD actuels qui étaient sur le point d'obtenir un CDI et non concernés par la décision du Conseil d'Etat, ont vu leur CDI annulé au dernier moment. **La Direction s'engage à se montrer attentive à la situation de ces agents qu'ils soient encore en agence ou sortis des effectifs.**

ACTION'RECRUT : Le SNU a également abordé la situation des agents embauchés il y a plus d'1 an avec un CDD lié à Action'recrut. Les lettres de missions se terminent fin octobre 2022. **Que se passera-t-il alors pour ces agents en CDD ?** Pas de réponse précise de la DR qui attend plus d'informations de la DG quant à la poursuite ou non de cette mission…

Nous ne manquerons pas de revenir sur ce sujet en CSE !

Le bilan : 65 sur 69 ont obtenu un CDI au 1er juillet 2022.

La répartition ci –dessous :

DIRECTION / AGENCE	Dotation BDE 3	Nombre de titularisation CDD Conseil d'Etat	Titularisation ou mutation complémentaire BDE 3	TOTAL RECRUTEMENT	DELTA entre dotation et impact conseil d'Etat
CAMPUS	1	1	0	1	0
DRAPS					
DRAO	1		1	1	0
DAFG	3	2	1	3	0
DRASRE	1	2		2	+1,0
DT 08	1	3		3	+2,0
DT 10/52	3	2		2	-1
DT 51	3	9		9	+6,0
DT 54/55	9	7		7	-2
DT 57	21	14		14	-7
DT 67	11	10	1	11	0
DT 68	4	5		5	+1,0
DT 88	2	6		6	+4,0
PLATEFORME	1	4		4	+3,0
Total général	61	65	3	68	+7,0

Résultats du BIPE

Après de multiples demandes des élus CSE d'obtenir les résultats par agences, la DR nous présente les résultats à la **maille DT et non site par site ... mais nous indique devoir procéder à des accompagnements renforcés notamment à Lingolsheim, Reims Mont d'Arène …** auxquels il conviendrait d'ajouter Altkirch, Saint Louis, Mulhouse Verriers… pour lesquels la Direction est déjà informée de difficultés récurrentes (Sous effectifs, absences, tensions relationnelles Dape REP agents, etc.)

Des hausses, des baisses sur certains items (notamment la QVT des managers… qui eux aussi attestent avoir des difficultés à suivre les ordres et contre-ordres de la DR/DG) **…** les plans gouvernementaux, l'accord télétravail, « ***un manque d'acculturation de la PPC*** » (sic !) impactent ces résultats… La Direction s'est (évidemment) quant à elle félicitée de ces résultats tout en faisant l'autruche sur les conditions d'exercice du travail ou en amalgamant les indicateurs locaux aux plans stratégiques de la DG, aux plans gouvernementaux et aux plans régionaux. **Le SNU** a d'ailleurs demandé un récapitulatif de tous les plans régionaux de manière à avoir une vision globale de tout ce qui est « subi » par les sites et les structures durant une année !

Pour le SNU, la réalité du terrain ne se reflète pas dans ces indicateurs ! *Le pire c'est que les agences aux faibles résultats devront « se coltiner » des ateliers, des sous-groupes afin de « comprendre les résultats, de comprendre comment il fallait (bien) y répondre, et permettre la co-construction de énièmes plans d'action… » En quoi cela résout-il les problèmes de charge de travail, de conditions de travail et d'absences de repères ?* ***C'est la question que le SNU a posé.*** *Tout comme de savoir* ***pourquoi quand un ¼ du personnel s'abstient de répondre à cette enquête*** *(facultative)* ***cela n'est pas analysé comme une vraie réponse !?***
Le prochain baromètre interne sera lancé du 3 au 21 Octobre …

~~Métro~~ **Vélo** Boulot Dodo : Les entreprises de + de 100 salariés doivent mettre en place un plan de mobilité pour contribuer à une diminution des émissions des gaz à effets de serre d'ici à 2050. A pôle emploi Grand Est :

- en 2021, **46% du bilan carbone était du fait des transports** (personnels domicile-travail, déplacements professionnels, transport des marchandises).
- Le télétravail va tendre à diminuer un peu ce bilan carbone (mais va générer une pollution numérique non négligeable) mais difficile d'en connaitre l'impact à ce jour.
- **4 sites sont concernés**. Des plans de mobilités et tests d'usage ont été initialisés localement avec les organismes publics en charge du développement des mobilités douces. (les 3 **DR +** Strasbourg Meinau).

Les offres locales étant spécifiques à chaque territoire, les plans ont été adaptés et ne seront pas généralisés. Il s'agit principalement de la mise en place du développement des mobilités douces (déplacements en vélo, vélo à assistance électrique- VAE) utilisation des transports en commun, mise en place de co-voiturage. Des VAE sont donc loués par Pôle emploi. Des tests d'usage sont mis en place. Les premiers constats sont que **ces vélos sont peu utilisés** car ils ne peuvent être utilisés que sur des trajets travail-travail. La réservation de ces vélos sur G-RESERV n'est pas souple (pas de possibilité de location les veilles du besoin d'utilisation…) et reste améliorable. De bonnes idées ont émergées de ces plans de mobilité : atelier d'autoréparation, intervention sur les sites d'une association de réparation et d'entretien des vélos des agents… . L'accord QVT dans son Axe 6 (voir plus haut) va théoriquement permettre de développer un modèle durable de mobilité.

Le SNU a demandé à ce que tous les agents puissent bénéficier de la formation de la sensibilisation à l'éco-conduite. Le SNU encourage toutes les incitations aux mobilités douces et réduction du bilan carbone et espère que des mesures plus ambitieuses et se généralisant jusqu'aux petites structures de notre région pourront être rapidement mises en œuvres.

Action logement

Un partenariat existe entre ACTION LOGEMENT & POLE EMPLOI

- En direction des DE :

Les élu.es SNU ont demandé qu'une communication soit prévue pour informer les agents de l'existence de cette aide potentielle pour les demandeurs. Car si elle est peu utilisée, c'est entre autre, parce qu'elle est méconnue.

La mission d'Action Logement : Rechercher, aider, faciliter la mobilité professionnelle et trouver le logement adapté à la situation et aux envies des demandeurs d'emploi :

- Mieux répondre aux besoins en logement des DE
- Faciliter l'accès au logement et favoriser le retour et le maintien dans l'emploi
- Faciliter les recrutements des entreprises
- Développer l'articulation emploi logement
- Informer les DE et entreprises sur l'offre Action Logement

- En direction des agents Pôle emploi (dans le cadre du 1% logement)

Le dispositif logement peut :

1. Faciliter l'accès des agents aux logements locatifs ou à la propriété
2. Permettre l'amélioration de l'habitat
3. Apporter conseil et assistance en cas de difficultés liées au logement.

Accord OATT

Une information sur l'OATT et les horaires variables a été donnée aux élu.es CSE

(Retrouvez ici les infos OATT Grand Est)

Un souci ? Une question ? Une difficulté ? **Un mail sur la boite syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr**

N'oubliez pas ! Pendant les **, on**

PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST