BREF' CSE

snU PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

24 novembre 2022

- A savoir -

Repas de Noël : Prise en charge de 15€ avec déduction d'un ticket restaurant. **Le SNU** comme l'ensemble des organisations syndicales a fait la demande qu'à minima il n'y ait pas de déduction du ticket restaurant. Pour ceux qui ne participeront pas au repas le ticket ne sera pas déduit. Joyeux Noël quand même ☺

Télétravail : Malgré les nombreuses interrogations du **SNU**, la direction a rappelé qu'il n'y a pas de rattrapage sur les pointages TELETRA (dans Horoquartz) au-delà du mois en cours. N'oubliez pas !

Température à 19°c : Vous avez été nombreux à nous interpeller sur les températures froides dans vos agences. La direction suite à nos interpellations a pris la décision d'augmenter la température cible des thermostats en la passant à 21°c afin de garantir le 19°c réel. (également en sortie de week- end)

ADD (Agence De Demain)

Le projet ADD de **Montigny-les-Metz** a été majoritairement approuvé par les élus CSE (Abstention du SNU).

Présentation du projet ADD de **Strasbourg Seyboth :** Réaménagement des espaces pour rendre la zone d'accueil plus agréable, création d'espace de coworking… **Le SNU déplore que pour des raisons budgétaires l'ensemble des demandes des agents n'aient pas pu être mises en œuvre** (aménagement d'une cafétéria à l'étage ou agrandissement de la zone d'accueil. Le budget ADD étant de 30 000 €. Autre budget à prévoir pour répondre aux besoins des agents.

MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DE STRASBOURG SEYBOTH ET STRASBOURG PONT MATTHIS

La Direction par cette modification renforce l'eld de Pont Matthis par la venue du responsable d'accueil de Seyboth. Pour la direction ce n'est qu'un ré-équilibrage et un élargissement des compétences du RA. **Attention pour le SNU la fonction RA est une fonction à part entière et est nécessaire partout. Le SNU alerte sur l'extrême souffrance des ELD sur le bassin de Strasbourg.**

DUERP Grand Est 2022

Evaluation obligatoire une fois par an réalisée en début d'année en atelier avec les directeurs d'agence.
Le CSE sera consulté en décembre sur la méthodologie suite à l'obligation émanant de la loi santé (décret mars 2022). 14 risques. Ici on aborde les 13 risques qui abordent la sécurité des biens et des personnes.
Le 14ème sur les RPS sera étudié en 2023 et fera l'objet d'une consultation à part (suite à une nouvelle méthodologie avec 35 questions)

L'analyse se fait au niveau Grand Est.
Méthode d'évaluation faite suite à l'analyse de **3 variables** :

-probabilité de survenance de chaque risque (de 1 faible à 4 très élevé)
-niveau de gravité de chaque risque (identique partout)
-niveau de maitrise de chaque risque (quels sont les moyens, les actions des sites considérés ?)

Ensuite on les combine pour en déduire le niveau de risque brut, puis on le combine au risque considéré pour obtenir le risque net matérialisé par un score de 1 à 4 (vert à rouge)
On obtient ainsi des résultats qui peuvent paraitre surprenants…et pas en conformité avec la réalité du terrain…notamment en ce qui concerne les agressions (risque faible)

C'est le directeur d'agence qui complète le DUERP via Lisa. **Pour le SNU il serait nécessaire d'associer les RP mais aussi le collectif dans cette cotation afin de limiter le ressenti d'une ou deux personnes**.
Le dape étant souvent accompagné de son chargé de sécurité.

Le SNU réaffirme la nécessité d'une culture du signalement et une véritable politique de formation à la sûreté et à la sécurité. (cf notre déclaration préalable)
La direction répond en nous informant que les chargés de sécurité vont bénéficier d'une formation de 10 jours sur la sûreté + 2 jours sur l'intrusion armée et qu'un programme de formation sera disponible pour les agents. Un jour pour tous en 2023 et 2 jours pour les ambassadeurs sécurité.
La formation sur la gestion des accueils difficiles revient au catalogue pour 2023.

Le SNU demande à la direction d'INNOVER ….et de former massivement les services civiques !

Bilan Campagne EPA

Taux de réalisation EPA : 99,08 %
Taux de réalisation EP bilan à 6 ans : 100 %
Nombre d'agents concernés par un article 20.4 : 455 agents

Sur ces 455 agents, 252 ont souhaité établir un plan d'action partagé.
42% ont refusé un PAP : **Le SNU** interpelle la direction sur ce pourcentage élevé de refus. La direction est dans l'incapacité de répondre

Le SNU a demandé le nombre de bilans de plans d'actions partagés effectués avant la campagne de promotion. La direction répond que tous les bilans ont été effectués avant la campagne de promotion.

217 souhaits de mobilité géographique correspondant à 175 agents

24 managers souhaitent aller vers la filière « support » (20 en 2021 et 12 en 2020) : **Pour le SNU** ce chiffre est à mettre en parallèle avec les difficultés que la direction rencontre pour recruter des DAPE et des REA .Les postes de managers de la relation de services attirent de moins en moins.

3 350 besoins en développement de compétences remontés (3 161 en 2021) et une moyenne de 2,22 besoins par agent (2,2 en 2021) dont 2741 besoins exprimés par les agents de la filière relation de services, soit 77% de la totalité des besoins.

Le SNU a demandé si la direction répondra aux besoins des agents ; rappelant que la direction s'était engagée à ce que les salariés deviennent acteurs de leur formation.
La direction nous indique les demandes des agents viennent du catalogue de formation.

L'expérimentation télétravail

Débutées en février 2022 les XP télétravail se poursuivront en jusqu'en avril 2023.
Pour rappel, sont concernés par les XP :
2 agences : Chaumont et Sézanne
4 services : Direction des Opérations, Direction de la Performance Réseau, Service Achats / Marchés Approvisionnements et Service Partenariat.
La direction Régionale effectue des bilans qualitatifs de ces XP.
La direction Générale a tiré au sort des sites et des services en XP pour procéder aussi à une évaluation. A la date d'aujourd'hui, la direction Régionale nous informe qu'elle ne connait pas le contenu de cette évaluation DG et qu'une agence et un service support Grand-Est seraient dans les XP évaluées.
Les agences et services en XP ne sont pas concernés par la campagne télétravail 2023 les collègues n'auront pas à se positionner en 2023.

Campagne télétravail 2023

Les étapes :
- Phase candidatures et décisions managériales du 16/01 au 10/02/2023.
- Mise en œuvre : 01/03/2023

Le processus de gestion des candidatures s'effectue, de la demande initiale à la décision finale, via SIRHUS.
- Pour l'Agent : complétude du formulaire de demande de télétravail-travail de proximité pour l'année 2023 du 16 au 27/01/2023

- Pour le Manager : complétude du formulaire validation manager télétravail 2023 du 30/01 au 10/02/2023

Alerte SNU : La direction nous précise que l'engagement de l'utilisation de la vision- conférence dans le cadre de la délivrance de l'offre de service pourrait être un élément déterminant pour l'attribution du deuxième jour de télétravail

Actualisation modèle opéra -RH

En 2023, un renfort de 969 ETP CDI dans le cadre de la prolongation de la mission Action'Recrut sera alloué à PE au niveau national malgré la baisse du plafond d'emploi prévue par le PLF 2023 (budgétisation de PE).

Au final, le plafond d'emploi 2023 pour PE GE restera identique à celui de 2022, malgré le renfort de 22 ETP CDI qui compensera totalement la perte des 22 ETP CDI dictée par la DG et son modèle Opera (rappel : outil permettant de repartir les effectifs par région).

Le SNU alerte 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. La direction reconnait la perte de 180 postes en 4 ans, au profit d'autres régions comme Occitanie ou PACA.

Le SNU souhaite que la Direction priorise la CDisation des agents embauchés en CDD. La direction assure que les agents concernés ont tous eu un échange avec leur Dape quant à leur souhait de pérennisation de leur emploi,et qu'il sera tenu compte de leur ancienneté pour une éventuelle CDisation. Elle précise que lors de la BDE actuelle, il y a 90 postes ouverts dans la filière relation de services.

Point d'information France Travail

Où en est-on avec France Travail ?

Réclamé depuis des semaines, la Direction Régionale (et Générale) a enfin fait un premier point d'étape et a remis aux élus un document (très léger) sur ce **que pourrait devenir Pôle emploi en 2024** et ce qui est porté par Pôle emploi au sein du groupe préfigurateur « sans aucune certitude d'être entendu » (sic)…

Que faut-il en retenir ?

La Direction générale de Pôle emploi dit plaider pour garantir un dispositif national contraire à toute régionalisation ou départementalisation de nos services et du service public de l'emploi !

Mais

Beaucoup de questions restent en suspens

Beaucoup de discours prudents et des annonces d'objectifs tirés de diagnostics de sondage d'opinions chez les employeurs et les « Dépourvus d'emploi » (futur nouveau terme à la mode)

La première cible : le problème des différents accompagnements et notamment l'accompagnement des bénéficiaires du RSA qu'on devra suivre, accompagner et envoyer travailler 15/20 heures par semaine tel que l'a décidé au forceps ce gouvernement.

Quel système d'information ? Quel partage des données ? Qui pilotera réellement France Travail et les partenaires labellisés ? Qui détiendra le nerf de la guerre, le Budget (à l'heure où la question de la gouvernance de l'UNEDIC est en cours) ?

Dans ce projet, Pôle emploi deviendrait France Travail et les structures partenaires qui composent le Service Public de l'emploi (APEC, MLJ, Collectivité, partenaires, associations…) conserveraient leur identité et seraient labellisées France Travail.

Dans ce dispositif qualifié d'écosystème, Pôle emploi **aurait** un rôle de coordinateur de l'action des opérateurs terrain, d'animateur des comités de pilotage territoriaux, et de concepteur d'un outil d'intégration unique des informations consultable par tous les labellisés.

Le gouvernement et la DG se veulent rassurants, « ce ne sera pas une méga structure nouvelle, il n'y aura pas de fusion entre les acteurs ». **Pour le personnel Pole emploi**, à ce stade selon la DR et la DG : « pas de changement de statut, de métier, de contrat, etc. et donc pas de changement de CCN » mais a précisé pour autant que rien n'était décidé !

Mais les choses n'étant pas très nettes… (le terme France Travail ne serait peut-être même pas conservé)… Wait and see … mais pas trop quand même … Ne nous laissons pas endormir par les discours actuels qui laisseraient à penser que Pole emploi ne sera pas trop impacté par ce projet et qu'il sera le futur grand « patron » coordonateur de France Travail et que tous les labellisés seront pilotés par l'actuel Pole emploi. Restons vigilants !

Face aux bouleversements qui s'annoncent, mieux vaut avoir des syndicats combatifs que suiveurs et dociles, il en va de notre intérêt à Tous !

Ainsi le SNU Pôle emploi se réserve le droit de mettre en place tous les dispositifs qu'il jugera nécessaire pour la défense des intérêts des agents et du service public de l'emploi qui pourraient à terme être impactés par ce projet France Travail.

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

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