

BREF' CSE



27-28 février 2023



ASC : Œuvres sociales du CSE



N'OUBLIEZ-PAS VOTRE MISE A JOUR en chargeant votre avis d'imposition 2022

<https://www.csepoleemploigrandest.com>

Pour info l'ensemble des dotations du CSE est disponible dans l'onglet « prestations »
Vous retrouverez ainsi entre autres les dotations Agents, Enfants ; la Prestation Abonnement Sport & Culture et **la nouveauté 2023 : Consommer Mieux et Autrement (AMAP)**

Tirage au sort le 2 mars 2023 concernant les locations été 2023. Plus de 1000 demandes à la clôture des inscriptions. Vos nombreuses demandes vont dans le sens des élu-es SNU au CSE qui souhaitent encore augmenter le nombre de locations été à l'avenir 😊

Imaginé par le SNU, les élu-es ont mis en place la privatisation d'un TGV pour permettre à 1000 personnes de se rendre à Paris pour une sortie libre le 7 octobre prochain.



Par toutes ces décisions, **les élu-es SNU** poursuivent leur travail d'amélioration du pouvoir d'achat des agents du Grand Est ! Rejoignez-nous et participez à la vie de votre Etablissement ! Adhérez au SNU !



POURSUITE DE L'INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI 2021:

Les élu.es SNU ont profité du sujet « Formation des agents du Grand Est » pour interroger la Direction sur les formateurs occasionnels et la rétroactivité de l'intégration des indemnités de formateur occasionnel dans la base de calcul de 13e mois ! **Réponse : la DR attend la décision DG pour la rétroactivité**

BILAN DES ASSISTANTES SOCIALES

617 agents ont été accompagnés en 2021 dans notre région essentiellement pour des situations liées à la santé au travail (entre 35 et 40%) et dont les 2/3 ont entre 40 et 59 ans.

Le SNU souhaiterait que ces éléments soient édités à la maille des territoires RP. Cela ne semble pas possible. Le rapport 2022 sera dissocié de la politique sociale et sera présentée entre avril et septembre 2023.



PRESENTATION DES RESULTATS DU BIPE octobre 2022 :

La direction se félicite du **taux de participation en augmentation de 2,3% par rapport à mars 2022(76%)** supérieur même au taux de participation national qui s'élève à 72%. **Pour le reste les résultats de l'IQVT et IDC sont en baisse et bien loin de la cible.**

IQVT : 68,4% cible à 71%
IDC : 73,7% cible à 76,2%



La charge de travail (considérée comme trop importante) et la **motivation des conseillers** (en baisse) **en perte tous les deux de 2% restent des marqueurs qui devraient alerter la direction.** La confiance en l'établissement baisse également d'1% (fierté, disponibilité, écoute managers)
Le sentiment d'insécurité reste également bien présent dans l'indice QVT (perte de 2% également)

Concernant les managers l'IQVT est en baisse de presque 1% également. « S'ils n'osent pas » évoquer leur charge de travail (inchangée depuis mars) la motivation et les objectifs sont en baisse d'1%. Les résultats divergent un peu d'un département à l'autre...A souligner que les Vosges s'en sortent plutôt bien +2,14% en IQVT et +2,46 en IDC alors que du côté du Bas-Rhin c'est plutôt le contraire -2,82% côté IQVT et -3,04 IDC !
Quant aux structures si tout semble aller bien à la DRASRE +5,73% en IQVT....**il n'en est pas de même à la DRAPS -4% !**

La direction rappelle que le baromètre est un outil de suivi et non un outil de contrôle...dans les faits la réalité est tout autre ! Prochain BIPE : 27 mars – 11 avril
A savoir que lorsqu'une agence est accompagnée suite à de mauvais résultats il faut compter 70 heures en moyenne. Quand on sait les résultats qui en découlent...

Pour le SNU ces résultats montrent une fois de plus l'inefficacité de ce baromètre social qui ne permet toujours pas d'enclencher une véritable politique pour améliorer les conditions de travail des agents.
STOP ! Laissez les agents faire leur travail sereinement !

Le SNU demande également à ce que les résultats du BIPE soient partagés lors des réunions trimestrielles avec les DT. La direction accepte la demande. 😊

POINT DE SITUATION SUITE A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD OATT

Un constat partagé : La mise en place de l'accord via Horoquartz s'est bien déroulée. **Le SNU a rappelé la bonne utilisation de plages variables et la nécessité de ne pas enchaîner deux plages d'activités contraintes dans la journée.**



POINT SUR LE DISPOSITIF CEJ

Un an après sa mise en place, le bilan du dispositif tend à s'améliorer malgré un démarrage difficile dû à l'alimentation des portefeuilles et des difficultés qui demeurent (surcharge administrative, quantitatif prenant le pas sur qualitatif, manque de coordination avec les missions locales...) Les conseiller-es interrogés sur le sujet confirment. La direction concède toutefois que le temps d'échange entre l'agent et le jeune n'est pas pris en compte dans l'évaluation de la charge de travail.

Pour le SNU, ce dispositif comme beaucoup d'autres (FSE...) tend à restreindre les ressources pour les activités collectives (ESI, accueil, 3949...) qui ne reposent que sur une minorité de personnel. Le SNU a pointé que le document ne fait pas apparaître le travail des GDD sur le traitement de dal ACEJ. Malheureusement...

INFORMATION SUR L'EVOLUTION DES REGLES DE L'ASSURANCE CHOMAGE

Une réforme simple selon la direction qui n'impacte pas le métier des GDD mais pour **le SNU cette réforme a de lourdes conséquences pour les allocataires et notamment les précaires**. Depuis 5 ans, les privé.es d'emploi sont victimes de mesures gouvernementales profondément injustes qui renforcent leur précarité :

Š en supprimant temporairement leurs allocations chômage ou sociales suite aux radiations,

Š en durcissant les conditions d'accès aux allocations chômage dans un 1er temps,

Š en diminuant leurs allocations journalières (- 25 %) pour plus de 1.000.000 d'entre eux dans un 2^{ème} temps,

Š et maintenant en réduisant de 25 % leur durée d'allocations.



Rappelons que cette réforme intervient dans un climat déjà tendu et marqué par l'inflation. **Le SNU demande à la direction de veiller à la sécurité de ses agent-es.**

BILAN DE LA CAMPAGNE DE PROMOTION ET OPERATIONS DE CARRIERES 2022/2023

Le bilan de la campagne de promotion 2022 a été présenté aux élus du CSE par la Direction. Cette année 3423 agents pouvaient prétendre à une promotion.

Seuls 723 agents ont obtenu un changement de niveau/échelon soit 21%.

Pour rappel les agents éligibles aux mesures promotionnelles sont les agents de statut privé, présents et payés au 1er septembre de l'année N-1.

*La Direction affiche fièrement un taux de 38% d'agents promus alors que ce pourcentage inclut les primes exceptionnelles. **Une fois de plus, le SNU rappelle à la Direction que les primes ne sont pas des mesures de promotion ! D'autant qu'elles sont distribuées en cours d'année pour la plupart (Juillet...).***

Sur l'article 20§4, quels sont les chiffres des promotions en fonction de la proposition de PAP?

68,72% des agents ayant accepté un PAP ont été promus (primes ou changement échelon).

Les cadres et agents de maîtrise sont sous-représentés dans les promotions cette année.

PROMOTION

CONSULTATION SUR L'EXPERIMENTATION BRSA

Sélectionné pour mettre en place l' expérimentation sur les bénéficiaires du RSA dans le cadre de France Travail, **les Vosges** par le bassin d'**Epinal vont déployer cette expérimentation dès la fin Mars** selon les dires de la Direction. **Mais des zones d'ombre subsistent... et il apparaît clairement que les agents Pôle emploi vont subir les écueils d'un France Travail qui débute mal.**

- **PAS DE RENFORT POUR UNE ACTIVITE ACCRUE** : Redéploiement de ressources **internes** (donc faire plus avec les mêmes ressources...)
- **TRAVAIL OBLIGATOIRE de 15 à 20 heures / semaine !** Aucune explication donnée en CSE aux représentants du Personnel qui subiront les foudres des Bénéficiaires RSA
- **DES BENEFICIAIRES BRSA (inscrits ou non) RECUS SUR les SITES** : 2038 allocataires RSA à recevoir à compter du mois d' avril

Les élus CSE, sommés de rendre un avis sans avoir toutes les informations (absence des documents du Conseil Départemental reçus par la Direction, reprise de stock inconnue et restant à dispatcher et à recevoir, absence d'information sur les modalités pratiques quant au maintien des activités contraintes des sites, flou quant aux modalités pratiques des infos coll, ...) **ont tous quitté la séance du CSE devant le jusqu'au-boutisme du président du CSE à qui il suffisait de programmer une réunion dès l'arrivée d'infos fiables et finalisées.**

Autres sujets abordés :

ADD Langres & Molsheim : 2 nouveaux dossiers, sans souci où on voit réapparaître des positions d'ARC...

Attention toutefois à bien sécuriser les positions d'accueil. Consultation en mars.

MRS 68 : Réorganisation de l'équipe MRS 68 qui dépendra désormais de l'agence de Colmar Lacarre. Les agents de Mulhouse restent affecter à Verriers. Des réunions d'équipe seront organisées en alternance sur les deux sites. Consultation à venir en mars.

Consultation sur l'évolution de l'outil d'accueil téléphonique 3949 : Aucune présentation en CSEC, présentation à minima en CSE parce qu'il le fallait...Comment seront vraiment ré-affectés les agents de la plateforme dans les agences ? Volontariat ? **Le SNU ne prend pas part au vote.**



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