POINT CSE

Suite à l'instance CSE du 02 septembre 2021

1 Bilan social : consultation

En 2018 et 2019 on constate une diminution des effectifs en CDI conformément aux injonctions du gouvernement qui, en même temps, organise un désengagement de l'état dans le financement. En 2020 et suite à la crise sanitaire on assiste à une arrivée massive de CDD. Ce qui n'est pas neutre sur l'organisation du travail.

L'expertise Degest démontre par les chiffres la demande de mutation en forte augmentation sur les sites dit sensibles et sur la plateforme (PRPS) compensée en 2020 par l'arrivée de CDD. On note également un fort taux d'absentéisme sur ces sites. Le niveau d'arrêt maladie reste globalement haut pour la région PACA. L'Age moyen (pyramide des âges) note un vieillissement des agents lié au peu de recrutement en CDI dans la période. Si on constate une augmentation des promotions, on note que la nouvelle classification augmente le volume des promotions lié à la création de nouveaux échelons mais augmente moins les salaires. C'était l'objectif de la direction avec la nouvelle classification. Résultat: le rythme de progression est fortement ralenti sauf pour les cadres. Les femmes, comme les années précédentes, ne progressent pas dans les postes d'encadrement et restent sous représentées. Les inégalités salariales H/F montrent un écart de 13% dans l'encadrement. Enfin l'expertise met en lumière la Gestion RH Pôle emploi qui est qualifiée d'atypique. Ça on le savait déjà ! Entre 2017 et 2019 suppression de postes GDD et d'effectifs et en 2020 renforts principalement en CDD.

Absentéisme : le nombre de jours d'absence pour maladie (arrêt court et long) ne cesse d'augmenter. Les accidents de travail ne cessent d'augmenter sur les sites les plus difficiles. La région PACA a un niveau plus important que la moyenne nationale. Une alerte est posée auprès de la direction.

Les incivilités et agressions sur les agents ne cessent d'augmenter sauf en 2020 (période de confinement)

Il est démontré une stagnation du nombre d'heures de formation pour les agents, et l'arrivée de formations de plus en plus courtes.

A la lumière de l'expertise et des remontées de terrain que nous avons eu le **SNU PE PACA** a voté CONTRE.

Le **SNU** a voté pour la saisine de la commission politique sociale sur les thématiques suivantes :

- Etude sur l'absentéisme à PRDS et sur SAD particulièrement sur les sites sensibles. Elle pourra utiliser des questionnaires pour réaliser cette étude

Vote pour 22 Abst CGC 3

Contact : syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr - 06.71.98.64.19.

2 Expérimentation télétravail : la confusion sur l'objet télétravail continue. La Charte, et l'Accord, et le TTEX ne suffisent pas.La DG rajoute une expérimentation dont l'intérêt n'est pas évident à la lecture du document.

Sélection des agences participant à l'expérimentation (1/3)

MODALITES DE PARTICIPATION A L'EXPÉRIMENTATION

Sélection parmi des agences et structures volontaires :

- Les sites sont choisis sur la base du volontariat;
- Les sites sont choisis sous condition que 80% des agents d'une entité soit volontaires à télétravailler dans le cadre défini pour l'expérimentation. Les autres agents de l'entité pourront candidater, s'ils le souhaitent, dans le cadre défini par le régime standard;
- L'entité participante partage la même unité de lieu(hors DSI) et de management;
- Une diversité de situations au national : taille des agences, groupes de performance comparée, répartition territoriale, etc.;
- Une entité pourra se retirer de l'expérimentation si elle rencontre des difficultés dans sa mise en œuvre (après 4 mois minimum de participation).

Evaluation des dispositions expérimentales de télétravail : Les indicateurs

Thématique	Indicateurs
Performance opérationnelle et aux usagers	Indicateurs en lien avec les services (fréquence et mode de contacts, prescriptions, prestations, etc.)
	ICT en lien avec la satisfaction
	ICT en lien avec la performance opérationnelle (retour à l'emploi, délai de recrutement, traitement de l'indemnisation)
Organisation du travail et management	Enquêtes qualitative et web
Performance sociale	Indicateurs RSE
	Indicateurs QVT et détail des réponses au questionnaire
Données RH	Indicateurs de suivi et de montée de charge – données ventilées au niveau site : - Proportion d'agents télétravailleurs - Proportion de télétravailleurs en forfait mensuel - Taux de demande de télétravail - Taux de refus de la demande de télétravail - Nombre de journées et de demi-journées de télétravail sur la période - Nombre d'annulations des demandes de télétravail sur la période - Nombre de modifications de jours de télétravail - Taux de présence sur site - Taux d'absentéisme constaté - Nombre de formations suivies dans l'offre d'accompagnement Télétravail

Le **SNU** se prononce contre cette expérimentation et nous resterons vigilants sur le fait d'avoir une base d'un volontariat réel (80%du collectif) et non imposé.

3 Ressource AIJ :

Au vu de l'augmentation du budget et des moyens sur le dispositif , nous regrettons qu'une fois de plus la pression va être forte sur les prescriptions sur site.

4 Rupture conventionnelle :

La procédure est la suivante : l'agent fait une demande et la direction seule donne son accord ou pas. Les textes définissent clairement le montant des indemnités non négociable. Alors que le dispositif a été longtemps réservé aux cadres le nouveau DR nous annonce en avoir signé 25. Il n'existe aucun critère. Nous sommes donc dans le seul choix de la direction. La mesure reste très opaque sur les choix de l'employeur. Si vous avez besoin d'information n'hésitez pas à nous contacter. Ce dispositif reste opaque et inégalitaire pour l'ensemble du personnel. Toutefois nous respectons la demande du salarié.

5 PASS sanitaire :

Pour l'heure seul les psychologues du travail sont concernés. C'est en attente de confirmation par le ministère du travail. Le SNU demande que les situations individuelles soient traitées avec bienveillance et sans suspension du contrat de travail. Pour le reste les gestes barrière sont maintenus.

6 Jour de pont 2021 :

L'année 2021 s'est retrouvé amputée d'une journée de pont en contradiction avec l'accord OATT pour être en conformité la direction sous contrainte de l'accord a mis en place un dispositif pour que vous puissiez poser ce jour. Un compteur spécifique a été mise en place sur horoquartz. Ce compteur, intitulé GJFO est alimenté pour tous les agents, publics et privés Cette journée pourra être posée jusqu'au 31 décembre 2021 et ne pourra être placée sur le CET Elle pourra être fractionnée en 2demi-journées. Si vous ne la posez pas, elle risque d'être perdue.

7 ASC

Projets Arbre de noël :

Spectacle équestre 04

Spectacle 06

Spectacle 83

Spectacle 84

Le spectacle pour le 13 à déjà été voté

Les autres projets : les Ores pour le mois de février, linéaire centre de vacances sur vacances scolaires. Place de théâtre la Criée, Marseille pour Tartuffe. Atelier cosmétique rajout de deux dates.

8 INFO RH PACA

Titularisation ou plutôt CDIsation de 140 CDD depuis le début de l'année. Bienvenue dans l'établissement !

9 Equipe emploi QPV (5 sites marseillais)

Normalement le dispositif à été bouclé par le service RH pour le premier septembre sur le volet recrutement. Un volet de renforcement de la formation est également prévue notamment sur les aides et mesures. Ici comme ailleurs tout doit aller très vite quitte à obliger des CDI à prendre le poste sans être volontaire.

Prochain CSE le 30 septembre

A bientôt pour un nouveau « POINT CSE » avec le SNU !

N'hésitez pas à nous faire part de vos expériences, questions…
par mail : syndicat.snu-paca@pole-emploi.fr,

afin que nous puissions porter votre voix

Pour plus d'info CONTACTEZ nos élus SNU CSE :

Fabienne Touzé, Sébastien Demaries, Olivier Peyron, Robert Chuzel,
Zora Ousahla, Jeannine Ruggieri ,Gérald Cornillad

Eric Almagro Représentant Syndical.