



POINT CSE

Suite à l'instance CSE du 28 septembre 2023

Alertes SNU

1 EMI :

L'offre de service change de manière significative sur le suivi des demandeurs d'emploi qui postulent à l'étranger. Il en résulte des inquiétudes et des interrogations sur le futur des missions confiées à ce service qui dépend entièrement de la Direction Générale.

Le SNU demande que la direction organise une rencontre avec les personnels et qu'un point soit fait en CSE.

2 Difficultés depuis la nouvelle version HOROQUARTZ :

Depuis quelques temps les collègues constatent de nombreux dysfonctionnements sur cet outil depuis sa remise en route. Pour ex. : sur le site de Pertuis les badgeuses agence et virtuelle ne fonctionnent plus depuis le 13 septembre. Les agents se retrouve avec des -20,- 30 heures de débit. Personne ne sait s'il y a remontée des données ou pas.

Le SNU demande à la direction de régler rapidement ce problème.

3 Planning TELE TH :

Sur le planning collectif que tous les agents d'un même site peuvent consulter sur Horoquartz, apparait le terme télétravail (tele) ce qui est normal, par contre il existe un code **téléth** qui nous interroge. La reconnaissance TH est personnelle et ne concerne que les RH et l'intéressé. Nul besoin que le collectif ait connaissance du statut TH d'un collègue sans son accord.

Le SNU demande à revoir cette codification qui est ressenti comme stigmatisant voire discriminatoire.

4 Expertise DEGEST :

Le CSE vote une expertise à l'unanimité sur la politique sociale avec le cabinet DEGEST. Nous avons des interrogations sur le taux élevé d'arrêts maladie et sur la baisse constatée des effectifs. Le SNU demande un focus particulier sur l'utilisation des CDD et des lettres de missions.

5 MRS :

Réorganisation et renforcement des effectifs sous la tutelle du Service Recrutement Innovant. Les entités concernées sont le 06 et DTD Provence Istres et Aix. L'espace d'intervention reste inchangé. Les personnels ne sont pas impactés, seul l'encadrement est redéployé. Les personnels ont toutefois été informés très tardivement comme sur beaucoup de dossiers. A suivre...

6 Jour de pont 2024 :

5 jours au total : 3 jours mobiles et 2 jours imposés le 10 mai et le 16 août.

7 France Travail : 2 milliards de budget supplémentaire. Ouverture de négociations avec le Conseil Régional notamment par rapport au PIC (17 agents PE concernés). Le débat porte beaucoup sur le traitement des BRSA. Il est également en cours à l'Assemblée Nationale. Il est question du renforcement des moyens financiers et de 300 équivalent temps plein au niveau national. Ce qui est largement insuffisant. L'appel à des structures sous-traitantes va encore augmenter. On peut prévoir une augmentation du nombre d'utilisateurs qui, de fait, va être traité par nos services. Actuellement seul 40% des RSA sont inscrits à Pôle Emploi. A priori l'activité tourne autour de 15h. L'Etat et les ???? A suivre.....

Le SNU organise une HMI nationale en Visio sur France Travail le 10 octobre.

8 Office 365 :

L'opération à ce jour concerne la migration des dossiers vers teams / ci-dessous le dispositif d'accompagnement mis en place par l'établissement :

3. Le dispositif d'accompagnement des utilisateurs

Des relais de proximité



L'équipe régionale projet Office 365

Un chef de projet régional de déploiement avec son équipe pluridisciplinaire



L'équipe locale d'accompagnement des collectifs

- La ligne managériale
- Les ambassadeurs et managers Relais Office 365

Les relais locaux s'assurent du bon déroulement des étapes en amont et en aval de la migration des fichiers :

- **Préparation de la migration** : sécurisation de la maturité du collectif sur Office 365, communication, tri/nettoyage des fichiers, définition de la structuration de l'équipe Teams
- **Étapes post-migration** : déplacement des fichiers dans la structuration cible, animation autour de l'environnement Teams

Des ressources à disposition des agents



L'offre de développement des compétences

- Formation « Les essentiels de Teams » (3h en distanciel)
- Formation « Collaborer avec Office 365 » (3h en distanciel)
- E-learning « Gestion documentaire » (1h) et la formation associée, centrée sur les cas pratiques (3h en distanciel, à venir)
- De nombreux autres e-learning de courte durée (création d'équipes, accompagnement utilisateurs, etc..)



Les ressources en libre accès

Ma Base d'Informations O365

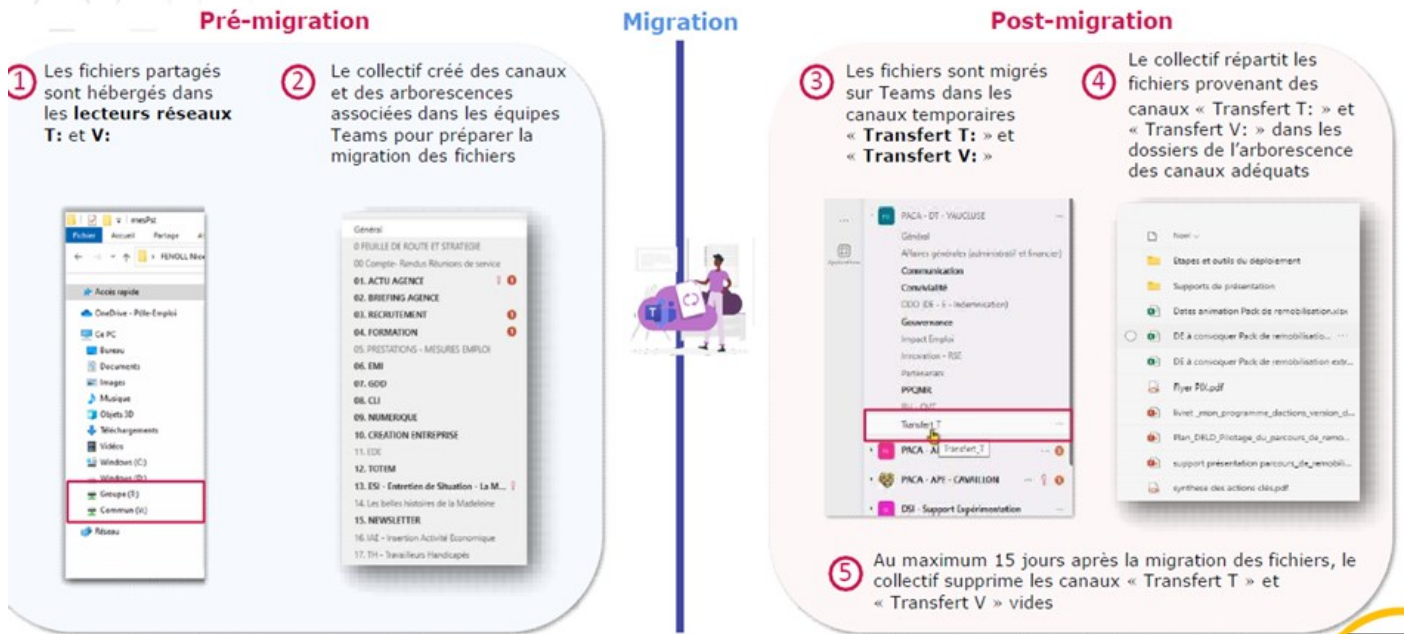
Portail rassemblant toutes les ressources et informations en lien avec Teams et Office 365. Accessible directement depuis Teams via l'icône « Base d'infos »

Vidéos Tuto Teams (VTT)

36 vidéos thématiques, chacune d'une durée de 3 minutes, sont accessibles dans la e-Université.

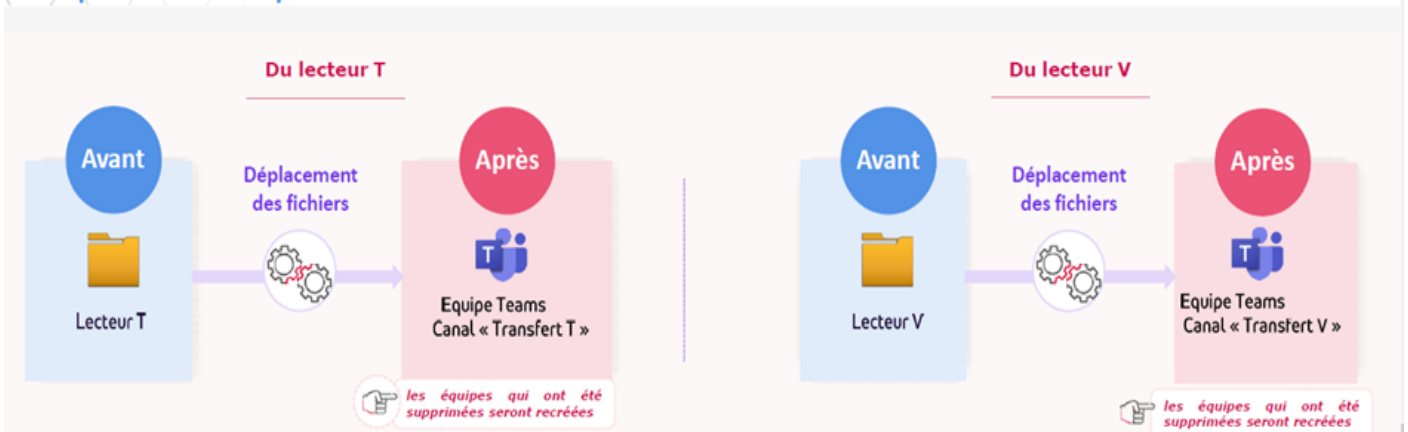
2. Migration des fichiers partagés : Présentation et Etapes

Circuit de migration des fichiers : lecteurs réseaux vers Teams



2. Migration des fichiers partagés : Présentation et Etapes

Le processus de déplacement des fichiers



ACTIONS À SÉCURISER

- Nettoyer et trier les données
- Structurer les canaux et les équipes

Nous sommes remontées les alertes de beaucoup de collègues qui se sentent perdus. Nous demandons un renforcement de l'accompagnement. Dans la période les collègues subissent tous les dysfonctionnements liés aux modifications de logiciels. La direction reconnaît les dysfonctionnements mais au-delà de faire remonter il ne reste plus, hélas, qu'à être patient...

9 Information POC évaluation des compétences Phase test

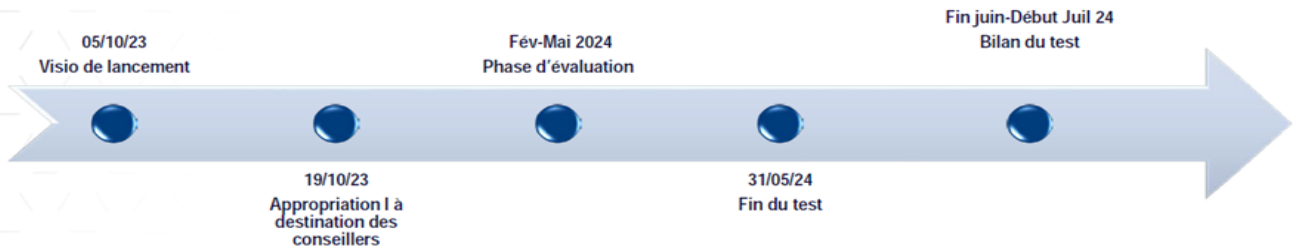
- Les agences de Cannes, Grasse, Bollène et Orange, soit 4 agences, ont été tirées au sort et participeront au test sur la vague 2 (19 octobre).
- Chef de projet régional : Sandrine PICOT BENEDETTI
- Des correspondants territoriaux ont été identifiés afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre et se faire le relai auprès des équipes de déploiement nationale et régionale.



Le périmètre du test

80 bassins d'emploi (soit 167 agences) ont été tirés au sort :

- Nombre de régions concernées : 14
 - Nombre de DT concernées : 48
- Deux vagues 28 septembre et 19 octobre



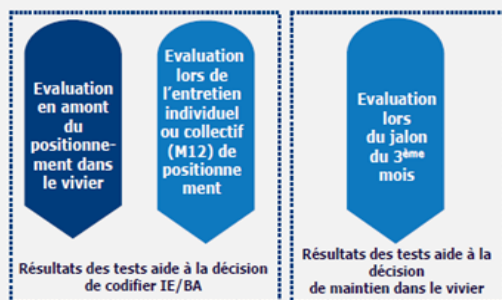
Les objectifs du test

Le test doit permettre de s'assurer de la pertinence du profil au regard tant des connaissances détenues que de la projection du demandeur d'emploi sur le métier.



Le cas d'usage retenu

Dans le cadre des viviers sectoriels, le passage des tests par le demandeur d'emploi s'effectue une seule fois, soit à l'entrée du viviers sectoriels pour les nouveaux entrants sinon au jalon du 3^e mois :



- La passation du test s'effectuera principalement par les conseillers "MET" mais elle pourra également s'effectuer par les conseillers à dominante demandeurs d'emploi, et selon les spécificités d'agences par les conseillers à dominante entreprise.
- Les psychologues du travail pourront, sur sollicitation, appuyer les conseillers notamment dans la compréhension des résultats
- Tous les conseillers bénéficieront d'une séquence d'appropriation à l'outil d'évaluation et disposeront de ressources méthodologiques.

A suivre.....

10 Lancement campagne de promotion 2023/2024 statut privé

L'enveloppe budgétaire allouée à la campagne de promotions 2023-2024 est de 0.8 % de la masse salariale des agents de droit privé en CDI. L'ensemble des augmentations individuelles (échelon, niveau et relèvement de traitement) et des primes devront s'inscrire dans cette enveloppe budgétaire.

La prise d'effet des décisions de promotion de droit privé est fixée du 1^{er} janvier 2024 au 1^{er} juillet 2024. La majeure partie des décisions devant prendre effet en janvier 2024. Sur ce budget ainsi dégagé, pourront être financées exclusivement des primes. Les primes seront versées en janvier 2024.

L'attribution d'une prime promotionnelle sera possible pour la filière management en cas d'entrée/sortie sur une fonction managériale au cours de l'année 2023 ou de prise en charge d'un projet spécifique.

Le principe d'une enveloppe budgétaire dédiée à l'attribution d'une prime pour les collaborateurs rattachés à l'emploi de Référent métiers et exerçant cet emploi est reconduit pour la campagne 2023/2024.

LE CALENDRIER

La campagne de promotions des agents de droit privé se déroulera du 25 septembre 2023 au 15 décembre 2023.

Tous Managers : Du 25 septembre au 20 octobre au plus tard

Etude des situations individuelles et formalisation des propositions argumentées dans SIRHUS
Promotions dans le respect du budget alloué
Transmission via SIRHUS au management supérieur de l'ensemble des propositions argumentées

DT/Directeurs Fonctions support : Du 23 octobre au 10 novembre au plus tard

Analyse et arbitrages éventuels des propositions par les Directeurs Territoriaux Délégués, les Directeurs Territoriaux et les Directeurs de service
Validation de l'ensemble des propositions par le management supérieur via SIRHUS

DRAPS : Du 13 novembre au 24 novembre

Analyse des propositions par la DRAPS – DATM – Bilatérales DRAPS/DT ou Directeur de Service

COSTRAT/DRAPS : Du 27 novembre au 1^{er} décembre

Arbitrages éventuels et consolidation définitive COSTRAT

DRAPS : Du 4 décembre au 8 décembre

Etablissement des courriers de promotion et prime

Tous Managers : Du 11 au 15 décembre

Remise des courriers

Le **SNU** regrette que la négociation sur les augmentations de salaire pour tous plafonne entre 1 et 1,5% avec une inflation à 5 %. Les primes ne sont pas du salaire. Elles ne comptent pas pour votre retraite, elles sont imposables pour vous mais pas pour l'établissement.

11 Bilan formation 2022

Synthèse globale

En 2022, la formation professionnelle PE PACA a représenté :

**183 817 heures
30 004 stagiaires
5,8 jours/agent**

4 479 agents ont suivi une formation en 2022 (CDI, CDD, CUI PEC)

86% des agents présents en CDI au 31/12/2022 ont suivi au moins un jour de formation

12 296 heures de formation ont été suivies par les salariés RQTH, soit 2,84 jours/agent

Les 10 formations les plus suivies

Management

Action de formation	Nombre de stagiaire
LA COMMUNICATION NON VIOLENTE (CNV) : APPRENDRE A DIALOGUER AVEC OUVERTURE ET BIENVEILLANCE - A DISTANCE	136
DEVELOPPER LES TALENTS - EN PRESENTIEL	119
CO-DEVELOPEMENT DISTANCIEL POUR LES ESSENTIELS MP	58
LA COMMUNICATION NON VIOLENTE (CNV) EN EQUIPE : APPRENDRE A DIALOGUER AVEC OUVERTURE ET BIENVEILLANCE	52
PREVENIR ET GERER L'ABSENTEISME AU QUOTIDIEN	44
PREVENIR ET GERER LES SITUATIONS DIFFICILES DANS SON EQUIPE	37
RENFORCER SA RELATION AVEC LES ELUS - FORMATION REGIONALE PRESENTIELLE	36
ENVOL - CLASSE A DISTANCE	35
TEAMBOOSTER FEEDBACK FEEDFORWARD	33
PARCOURS MP : MANAGER A DISTANCE - DISTANCIEL	32

Relation de service

Action de formation	Nombre de stagiaire
CONNAITRE LE DISPOSITIF CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE	2960
CONDUITE A TENIR FACE A DES EXPRESSIONS D'INTENTION DE SUICIDE D'USAGERS	1469
RENFORCEMENT SUR LA REDYNAMISATION DU PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI_PARTIE 1	900
RENFORCEMENT SUR LA REDYNAMISATION DU PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI_PARTIE 2	767
RENFORCEMENT SUR LA REDYNAMISATION DU PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI_PARTIE 3	722
INTEGRER POLE EMPLOI - PARTIE 1/5	488
INTEGRER POLE EMPLOI - PARTIE 3/5	453
LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVOIR LA DIVERSITE - PART 1	446
PARCOURS DU DEMANDEUR D'EMPLOI	445
INTEGRER POLE EMPLOI - PARTIE 2/5	440

Au-delà des chiffres beaucoup de collègues n'adhèrent pas aux formations e Learning et préfèrent des formations en présentiel où l'échange de pratique professionnelle est une étape importante.

Le **SNU** demande dans un contexte de changement permanent le renforcement des formations et demande plus de qualité. Cela passe par plus de présentiel !

12 Point FMD : Forfait Mobilité Durable

Rappel du contexte Forfait Mobilités Durables

- Face à l'urgence climatique, le conseil d'administration de Pôle emploi a approuvé, la mise en place du Forfait mobilités durables (FMD) dès le 1er juillet 2022, à la suite de la négociation collective de [l'accord du 17 mars 2022 sur la Qualité de Vie au Travail](#).
- Le 13 décembre 2022, un nouveau décret modificatif est paru pour assouplir les conditions d'octroi du Forfait Mobilités Durables (FMD).
- Tout collaborateur qui utilise son **vélo**, y compris le vélo à assistance électrique, sa trottinette électrique ou un autre engin motorisé (gyro-roue, ...), le **covoiturage** ou un **service d'auto-partage** pour se rendre à son travail (et en revenir) est susceptible d'en bénéficier sous réserve de remplir les conditions
- L'[instruction "Forfait mobilités durables \(FMD\)"](#) (instruction 2023-13 du 09/05/2023) précise les conditions et toutes les modalités d'éligibilité au FMD.

Rappel du contexte Forfait Mobilités Durables

Pour une année civile pleine, l'utilisation de l'un de ces moyens de déplacement devra représenter un minimum de 30 jours par an (30 allers-retours) pour un agent à temps complet. Ce seuil est modulé en fonction de la quotité de temps de travail.

Le montant du FMD est calculé selon le nombre de jours d'utilisation (pour un agent à temps plein) :

⇒ 100 € pour une utilisation entre 30 et 59 jours,

⇒ 200 € entre 60 et 99 jours,

⇒ 300 € pour au moins 100 jours.

Des précisions sur les modalités du FMD 2022 :

- Pour l'année 2022, l'instruction prévoyait une date limite d'envoi des attestations et justificatifs jusqu'au 31 mai 2023. Toutefois, une tolérance a été accordée jusqu'au 26 juin maximum.
- Le paiement est intervenu sur la paie de juillet 2022

A noter :

Depuis le 1er septembre 2022, le FMD est dorénavant cumulable avec le remboursement partiel des frais de transport ou d'abonnement à un service public de location de vélos.



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 :

**Sébastien Demaries, Eve Xella, Olivier Peyron,
Zora Ousahla, Jeannine Ruggieri ,Gérald Cornillad**

Eric Almagro Représentant Syndical.