



POINT CSE

Suite à l'instance CSE du 25 janvier 2024

1 Déclaration SNU CSE du 25 01 2024

Le **SNU PACA** pose une alerte sur les orientations gouvernementales en matière de contrôle de recherche d'emploi. Les collègues qui effectuent cette mission s'interrogent sur la montée en charge a priori à effectif constant et les conséquences sur les usagers.

La déclaration de la nouvelle ministre du travail, connue pour ses prises de positions contre le mariage pour tous et par sa participation aux manifestations contre la loi en 2013, déclare, lors de sa visite sur un site France Travail, «Il y a un contrôle effectué de toute façon, avec un suivi et, en effet, des possibilités de suspension du RSA en cas de non-respect, mais aussi des rétablissements possibles. Comme dans tout contrat, il y a des règles et des devoirs. En 2024, on regarde ce qui fonctionne, c'est une année d'expérimentation et en 2025, on ira vers la généralisation.».

Ainsi elle réaffirme son attachement à la valeur travail en omettant de regarder la réalité du marché du travail. Toujours plus de précarisation toujours plus de pression forte sur les salaires peu attractifs pour les Bas Niveau Qualification et pour toute la fonction publique pour d'autres raisons.

Si nous sommes d'accord sur le principe d'un contrôle, nous avons des remontées de contrôle sur des usagers de plus de 64 ans. Le service public de l'emploi ne peut être synonyme de répression aveugle sur les usagers déjà impactés par une crise qui ne porte pas son nom. Nous serons vigilants dans la période à défendre plus que jamais les collègues de France Travail et nos usagers.

Exp : La CGT chômeurs a fait une étude sur nos offres d'emploi et dénoncent 60% d'offres bidon. (7% selon la DG)

Etude de 2 sociologues sur le contrôle : aucun effet sur le taux de chômage voir point break SNU n°35

2 Budget ASC :

500 000 euros votés avec 15 voix POUR (**SNU** CGT SNAP), 6 NPPV et 6 contre.

Ce vote va nous permettre le plus rapidement possible de faire des propositions qui seront mis en ligne (linéaire, colonies de vacance, séjours....).

3 France Travail :

Extension de l'expérimentation BRSA. Beaucoup de débats sur la gouvernance et sur les découpages par zone de compétence des sous-préfets dans chaque département. Rien n'est encore arrêté.

Expérimentation de MAP pour les partenaires (mission locale, CAP emploi.....) : il est constaté de gros dysfonctionnements informatiques notamment sur MAP et sur le bandeau d'accueil. Ce n'est pas lié à France Travail, les dysfonctionnements étaient connus avant. On est rassuré !

Pour les refus de CDI suite à un CDD c'est Pôle emploi service qui traite. Aucun cas pour l'instant. L'observation relation de service revient, même si le nom est appelé à évoluer, l'esprit demeure. A suivre....

4 Information de l'évolution de l'outil de gestion des risques professionnels et de la mise à jour des DUERP

LE DUERP

- **Le document unique (DU) est la transcription (et la mise à jour) par écrit des résultats de l'évaluation des risques.** Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Sa tenue est imposée à l'employeur par le code du travail dans son article R. 4121-1.
- **Mise à jour :**
 - A minima 1 fois par an
 - Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou de travail
 - lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (par exemple le Covid19)
- **Format :**
 - La réglementation n'impose aucun modèle type pour le DUERP
- **La consultation du CSE sur le DUERP et ses mises à jour est prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail**
 - Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail qui entre en vigueur depuis le 31 mars 2022

LES 14 RISQUES PROFESSIONNELS : POINT DE DEPART



A terme l'outil de l'état prévu sur la collecte des signalements devait être opérationnel en 2021 A ce jour nous sommes toujours en attente.

5 Information sur la campagne télétravail-travail de proximité 2024

Des enseignements qui éclairent la campagne télétravail 2024

Une réponse à des attentes fortes

82,68% des agents Pôle emploi ont candidaté lors de la campagne 2023
72% des agents effectuent deux jours de télétravail par semaine

98% d'acceptation par les managers

Des managers qui s'accordent à dire qu'une réflexion collective menée au sein de l'agence/service sur le fonctionnement collectif et l'organisation de l'activité en amont de la mise en œuvre du télétravail est un facteur clé de succès

Une nouvelle campagne de télétravail à venir en janvier

Des agents et managers, dans le cadre de la prochaine campagne télétravail de janvier 2024, qui vont devoir se questionner de nouveau et faire des choix d'organisation.

LES ÉVOLUTIONS DU PROCESSUS ET DES FORMULAIRES POUR 2023

Simplification des formulaires

- ✓ **SIMPLIFICATION DES FORMULAIRES :**
 - Formulaires spécifiques permettant un affichage personnalisé des formules possibles selon le profil de l'agent :
 - agent privé métier du conseil en agence
 - autre agent privé
 - agent public
 - agent manager
 - agent cadre au forfait
 - Amélioration de la lisibilité générale des formulaires
 - **Un seul menu déroulant** permettant de saisir une seule formule correspondant au profil de l'agent : Cela permettra de diminuer les anomalies dans le choix de la formule (exemple : un agent qui saisisait les 2 formules).
 - La reprise de la demande de l'agent dans le formulaire validation manager
 - En cas d'acceptation totale, **le manager n'a plus besoin de ressaisir la formule souhaitée par l'agent.**

Traçabilité des demandes, retours et avis

- ✓ **TRAÇABILITÉ DE LA DEMANDE INITIALE DE L'AGENT :**
 - Formulaires spécifiques pour la demande agent
- ✓ **TRAÇABILITÉ DES RETOURS MANAGERS :**
 - Formulaire spécifique validation manager
 - 3 possibilités de décisions :
 - avis favorable,
 - refus
 - **acceptation partielle (avec indication à l'agent de la proposition du manager)**
- ✓ **TRAÇABILITÉ DE L'AVIS FINAL DE L'AGENT :**
 - Ajout de l'étape « validation finale par l'agent » en cas de modification de la demande par le manager (acceptation partielle).

Si l'établissement se targue de 98% de réponses positives la pratique qui consiste à se positionner en amont sur le planning avant SIRHUS afin d'éviter les refus est restée sur le même taux sans traçabilité. Le **SNU** demande à ce que ces pratiques cessent.

6 Bilan de la campagne de promotion 2023/2024 et des opérations de carrières

- **Nombre de mesures promotionnelles par unite de travail**

Direction Régionale et service/Direction Rattachés	Nombre de Changements Niv/Ech	Nombre Art 19	Nombre de primes	Total
	18	2	12	32
Campus	Nombre de Changements Niv/Ech	Nombre Art 19	Nombre de primes	Total
	6	0	3	9
DRA Performance sociale	Nombre de Changements Niv/Ech	Nombre Art 19	Nombre de primes	Total
	11	0	12	23
DRA Affaires Générales et Maîtrise des Risques	Nombre de Changements Niv/Ech	Nombre Art 19	Nombre de primes	Total
	7	0	11	18
DRA Opérations	Nombre de Changements Niv/Ech	Nombre Art 19	Nombre de primes	Total
DRA Opérations hors DT	22	0	26	48
DT Bouches du Rhône	298	0	168	466
DT Vaucluse	94	0	44	138
DT Alpes Maritimes	130	0	93	223
DT Var	122	1	86	209
DT Alpes	36	0	24	60
Direction Appui Centralisé	46	1	31	78
Total	748	2	472	1222
Total Régional	Nombre de Changements Niv/Ech	Nombre Art 19	Nombre de primes	Total
	790	4	510	1304

• **Nombre de mesures promotionnelles – Répartition femmes/hommes**

	Nombre de Changements Niv/Ech	Nombre Art 19	Nombre de primes	Total
Femmes	630	3	407	1040
Hommes	160	1	103	264
Total	790	4	510	1304

• **Nombre de mesures promotionnelles – Répartition Catégorie professionnelle**

	Nombre de Changements Niv/Ech	Nombre Art 19	Nombre de primes	Total
EMPL	433	0	172	605
TECH	186	1	120	307
AM	110	2	141	253
CADRE	61	1	77	139
Total	790	4	510	1304

Le **SNU** interpelle la direction sur la prise en compte des CDD dans la masse salariale. (106 000 euros en plus pour la région) Par contre seul l'IDF est prévue pour un effet retro actif. Le SNU se réserve le fait d'attaquer l'établissement PACA pour obtenir cette rétroactivité.

7 Campagne EPA 2024

- **Période retenue** : du 01/02/24 au 28/06/24
- **Population concernée** : agents de droit privé et droit public
- **Agents éligibles** : CDI sans ancienneté et CDD de 12 mois consécutifs minimum à la date de fin de campagne

EPA 2023	
I. BILAN	1. Bilan de la période écoulée 2. Echange sur le développement des compétences – Bilan 3. Descriptif d'activités
II. PERSPECTIVES	1. Objectifs et contributions 2. Agent 20.4 A de la CCN 3. Souhaits d'évolution 4. Echange sur le développement des compétences – Perspectives
III. CONCLUSIONS DE L'ENTRETIEN	

Structure a ISO
Quelques nouveaux champs notamment liés aux évolutions relatives à la démarche compétence interne

EPA 2024	
I. BILAN	1. Bilan de la période écoulée a. Bilan des objectifs/contributions b. Autres activités complémentaires c. Qualité de vie au travail et conditions de travail d. Commentaires de l'agent sur la période écoulée 2. Echange sur le développement des compétences – Bilan 3. Descriptif d'activités
II. PERSPECTIVES	1. Objectifs et contributions 2. Agent 20.4 A de la CCN 3. Souhaits d'évolution 4. Echange sur le développement des compétences – Perspectives a. Echange sur les autodiagnostic b. Echange sur les nouvelles actions de développement des compétences
III. CONCLUSIONS DE L'ENTRETIEN	

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL BILAN

Campagne EP Bilan 2024 et formulaires associés

- **Période retenue** : du 01/02/24 au 28/06/24
- **Population concernée** : agents de droit privé et droit public
- **Agents éligibles** : agents entrés entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018 + agents absents à la campagne EP Bilan 2023 (formulaires EP Bilan 2023 au statut « annulé »)

EP BILAN 2024

- Echange suite au dernier Entretien Professionnel
- Perspectives /Projet Professionnel
- Bilan du parcours professionnel à 6 ans
- Conclusions respectives

8 Détournement de finalité (bilan et perspective)

Expérimentation de détournement de finalité – déroulement et process de traitement

- La première étape basée sur des extractions MAP et AUDE portait sur la consultation de dossiers de demandeurs d'emploi sur la période de référence de février à avril 2023. Cette première liste a fait l'objet d'un rappel des règles RGPD au niveau collectif et individuel puis d'une analyse et d'un bilan transmis à la DG le 31 octobre 2023.
- La DGRH a accompagné les managers du réseau et des fonctions support lors de Kfés Teams de présentation et d'explicitation de l'expérimentation et en appui de toute situation individuelle,
- La deuxième étape sera adressée aux régions début avril 2024 et fera également l'objet d'un appui aux équipes de directions et d'une analyse/bilan.

Process de traitement et d'analyse



Analyse des consultations identifiées

901 consultations identifiées

681 agents concernés tous niveaux hiérarchiques et dominantes confondus

613 agents questionnés (68 agents absents sur la période des entretiens ou ayant quitté l'Etablissement)

Qualification des consultations

901 situations examinées

Consultations qualifiées légitimes	724	80,36%
Consultations qualifiées illégitimes	109	12,10%
Consultations non qualifiées car réalisées par des agents absents ou ayant quitté l'Etablissement	68	7,54%
Total	901	100%

Sur 833 consultations qualifiées de légitimes et de non légitimes, 538 entretiens individuels effectués

Attention cette année les entretiens étaient plutôt pédagogiques assortis d'un simple rappel à la loi. Cette année le ton risque de se durcir. La nouvelle liste d'agents à convoquer arrive en avril.



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 :

Virginie Surgis, Sébastien Demaries, Naima Aissaoui,
Jeannine Ruggieri ,Gérald Cornillad, Carole Toussaint, Frederic Hermann

Eric Almagro Représentant Syndical.