

CSE du 24 Juin 2021 : un seul mot pour la direction TESTONS !



***Test du directeur régional avec un début de Web série** : CSE interrompu pour ce rendez-vous. Une première !

****Test de résistance** : les agents de droit public apprécieront le non versement de la prime attendue et le pain sec. Le SNU a lu la motion suivante : "Au vu du retard incompréhensible pris dans le versement de la prime de 400 euros auprès des agents-es de Statut Public

et eu égard à sa validation ministérielle, nous exigeons que la direction générale verse cette prime avant les premiers départ en congés »

*****Test autour de votre santé au travail** : Le PRA4 est annoncé pour le 01/07/ 2021 par l'établissement alors que le gouvernement n'a pas fait connaître ses directives en la matière. Sur certains sites, on teste même la fin des plexi ! Interdit selon la Direction régionale garante de la sécurité sanitaire. Toutefois à retenir une note RH en V14, maintien du TTEX jusqu'à fin Août, de la charte Télétravail : avec 2 jours de TT max pour les agents-es qui travaillent à plus de 80% et 1 jour pour celles et ceux travaillant entre 50 et 80%.

******Test concernant la mesure de vos RPS** : Outil BETA de l'université Paris Descartes dont on ignore à ce stade les questions, la grille de lecture, la traduction dans le document d'évaluation. Plus de 1000 salariés de la région seront sondés sur cette opération lancée prochainement. Mais absence de la méthode, pauvre Monsieur Descartes !!

*******Test sur la période estivale** : Les élus outre la suspension de l'AC par le conseil d'état s'inquiètent de l'anticipation de la charge de travail liée aux fins de droits, aux rechargements.

Des consignes de traitement ont été données mais sans moyens supplémentaires en phase. Test d'effort en perspective cet été !



Vos Élu-es vous informent

 syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr  <https://snu-ara.fr/>  [snu-ara](https://www.facebook.com/snu-ara)

 04 72 71 52 47 - 04 72 71 12 80



***** **Contact Via Mail (CVM).** AIX les Bains, agence CRI, a été retenue et démarre le test national **le 8 Juillet**. Objectif=> simplifier la gestion des mails en remplaçant TSCE, outil d'une lourdeur pas possible. Le nouvel outil catégorise les mails et propose des gabarits de réponse au conseiller. Le conseiller choisit d'utiliser ou pas le gabarit, peut le modifier. Pour le SNU, les impacts sur les conditions de travail des Mails net sont un sujet d'importance à l'origine d'un différend d'ailleurs, avec le DR lors de l'un des premiers CSE. Pour **faire évoluer l'outil de pilotage de Mails net, Pôle Emploi compte sur l'intelligence artificielle**. Cela devrait fonctionner pour les mails sur l'indemnisation... **Qu'en est-il sur les questions relatives à l'accompagnement des demandeurs d'emploi où il est sans doute plus difficile d'avoir des réponses types) ?**

***** **Pack de remobilisation, Pack de remobilisation des chômeurs de très longue durée. Issoire participe au test national.** La direction assure que ce n'est pas un énième plan DETLD mais quelque chose de novateur. L'entrée est prévue via une réunion de 12 usagers sur une demi-journée. Remobiliser un demandeur d'emploi en seulement $\frac{1}{2}$ journée en travaillant sur 3 séquences importantes (identification et valorisation des compétences, mise en place d'un plan d'action pour les 6 mois à venir), le SNU tire son chapeau.

Retrouvez l'intégralité de notre déclaration en cliquant [ici](#).

Chers collègues, la mode du test et « testing » est de sortie... Cette généralisation des tests saura-t-elle préserver nos conditions de travail.

Suites de la déclaration sur notre [Site](#)

Nous pouvons mettre en parallèle, par exemple, les collègues de l'accompagnement global qui, eux aussi, ont l'occasion d'accompagner, durant un an des DETLD et qui ne parviennent malheureusement pas à remobiliser les demandeurs d'emploi, malgré le parcours co-construit avec ces derniers. Nous imaginons que nos collègues seront pleinement satisfaits de savoir qu'en une seule petite $\frac{1}{2}$ journée, ce qu'ils essaient de mettre en place durant un an, peut être réalisé...

Le SNU s'interroge aujourd'hui : est-ce que d'après la direction, un demandeur d'emploi choisit de basculer dans le chômage de très longue durée ? Est-ce que vous avez pu identifier ces demandeurs d'emploi et vous



Vos Élu-es vous informent

 syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr  <https://snu-ara.fr/>  [snu-ara](https://www.facebook.com/snu-ara)

 04 72 71 52 47 - 04 72 71 12 80



intéresser à leur profil ? Est-ce que vous avez discuté avec des conseillers pour avoir leur regard terrain quant aux problématiques rencontrées par ces demandeurs d'emploi ?

Alors oui, quoique la direction en pense, les demandeurs ne choisissent pas de devenir DETLD. Ces demandeurs d'emploi sont pour la plupart soit en fin d'indemnisation, soit en ASS, soit au RSA et pour la majorité, ils rencontrent des difficultés en parallèle, ce que la direction appelle des « freins périphériques ». Ils sont multiples : problèmes de santé, psychologiques ou d'addiction... Les personnes perçoivent une pension d'invalidité, elles ont connu un burn out, elles sont épuisées par ce qu'elles ont vécu dans leur vie professionnelle et personnelle... Attention, nous ne disons pas ici que tous sont concernés. Que devons-nous faire pour ces demandeurs d'emploi cumulant des freins, qui restent dans nos portefeuilles, faute d'avoir une offre de service adéquate à leur proposer ? Les désinscrire de la liste des demandeurs d'emploi au risque de les faire basculer encore plus dans une situation précaire et dramatique ? Appliquer la gestion de la liste, leur demander un arrêt maladie, histoire de continuer à les mettre en difficulté ? Déclencher un CRE ?

Allons un peu plus loin : quel est donc le but de Pôle emploi par cette mise en place ? Un coup de communication pour montrer qu'une action est mise en place en faveur de nos publics les plus éloignés de l'emploi ? La fameuse phrase "en faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin" prendrait donc sens à nouveau, les DETLD ne seraient plus laissés pour compte, nous leur offrons une remobilisation d'1/2 journée accompagnée d'un plan d'action de 6 mois et éventuellement d'un changement de modalité ??? Sûrement tout ce qui fera la différence...

Mais si nous plongeons plus en détails dans les objectifs qui sont présentés aujourd'hui, notamment ceux du conseiller, en plus d'avoir un débriefing avec son ELD à l'issue de l'animation du pack, il est indiqué que celui-ci sera en capacité d'identifier les freins auxquels font face les demandeurs d'emploi, toujours en 1/2 journée !! Après les avoir identifiés, est-ce qu'une offre de service est déployée pour leur permettre d'apporter une solution concrète à leurs DETLD? Est-ce que le plan d'action qui sera proposé servira à remplir nos multiples ateliers et prestations, régulièrement en manque de prescriptions, qui seront totalement inadaptés à ce public spécifique? Est-ce là le but de cette action?

Nous savons que la direction a très certainement travaillé sur l'analyse des RPS... En effet, imaginez le conseiller qui va animer cet atelier, qui va identifier, à nouveau, les freins des demandeurs d'emploi, et qui ne pourra toujours rien proposer en retour, vous imaginez bien qu'il va se sentir démuni, encore une fois. Nous vous demandons de bien vouloir nous partager l'analyse faite sur les RPS suite à la mise en place de ce nouveau projet. Encore une fois, il y a un écart entre le travail prescrit et le travail réel. Que va mettre en place la direction concernant à la fois les RPS et les conditions de travail pour les agents qui vont animer ce produit ?

Un dernier élément : vous nous proposez un bilan en Janvier 2022, soit 4 mois après la mise en place de ce test. Nous espérons qu'il s'agit là d'une maladresse de la part de la direction, et non pas un aveu d'un désintérêt total de la plus-value apportée aux demandeurs d'emploi et au bilan final au bout des 6 mois du plan d'action mis en place.