



## Vos élu-e-s vous informent Réunion du 23 décembre



syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr



<https://snu-ara.fr>



<facebook.com/Snu-Ara>



<twitter.com/SnuPoleEmploi>

**Recueil d'avis sur la politique sociale.** Les élus se prononçaient sur la politique 2020 alors que 2022 pointe son nez. L'exercice n'avait donc qu'un intérêt limité.

Résultats : 10 CONTRE dont **SNU**, CGT-FO, CGT, CFDT et 6 abstentions (SNAP, CGC)

Éléments motivant notre avis négatif :

### Augmentation du recours à des collègues CDD alors que nous avons besoin d'effectifs pérennes (CDI).

Turn-over des personnels sur certains sites avec un travail d'intégration, de formation à chaque fois qui impacte sur la charge de travail des agences (conseillers, ELD).

Dispositifs FSE qui happent des collègues expérimentés laissant les activités comme l'accueil reposer sur des personnels recrutés récemment et/ou en CDD. M. Dorliat a reconnu le problème lors du précédent CSE et a annoncé vouloir s'en emparer.

**Politique salariale :** la direction ne connaît rien d'autre que les primes, alors qu'en 2020, des marges budgétaires permettaient des augmentations pérennes pour l'ensemble du personnel.

Agents publics : non seulement, ils ont dû attendre 9 mois la prime décidée en novembre 2020 mais la nouvelle classif a un goût amer : toujours aucune promotion pour la majorité des collègues, toujours pas de perspectives pour ceux en fin de grille. L'analyse du SNU sur l'absence d'amélioration à attendre de la nouvelle classif se confirme hélas !

Les collègues de statut privé ne sont pas mieux lotis car sur certains niveaux de classification (D, E, F) les carrières stagnent.

L'individualisation dans la gestion des ressources humaines a de belles heures devant elle !

**Sécurité :** Hausse inquiétante des incidents. Le rapport expertise **Risque grave à l'accueil** n'a pas été encore suffisamment exploité. Il reste du travail et nous regrettons que le directeur refuse de communiquer le rapport d'expertise à l'ensemble du personnel. Les élus CSE ont d'ailleurs demandé un CSE extraordinaire sur la question de l'accueil.

**Les mesures de prévention** pour assurer notre santé et sécurité au travail ne sont pas à la hauteur.

Des CDD ne souhaitent pas rester, ce qui est un signal. La direction est très fière d'avoir titularisé entre janvier et octobre 36% des collègues en CDD. 6 collègues en CDD sur 10 ne restent pas.

Pour le SNU, les (trop) nombreuses injonctions, les projets à déployer et les plans gouvernementaux amenant leur lot de perte de sens au travail pèsent sur le moral et la fatigue de l'ensemble des collègues (dont les encadrants).



## ENGAGEZ-VOUS, engagez-vous !

### ⇒ Le Contrat engagement Jeunes c'est pour vous !

Le gouvernement vise l'accompagnement de **500 000 jeunes en 2022 dont 100 000 par Pôle Emploi**.

**Le VOLONTARIAT ne sera pas requis** pour aller sur le CEJ => il y aura au moins 1 conseiller par site et jusqu'à 4 pour les plus gros... qu'il y ait des volontaires ou non...

#### Le CEJ c'est :

⇒ **Quoi ?** Il s'agit d'un Programme intensif de 15h à 20h mini par semaine pouvant aller jusqu'à 12 mois. C'est quelque chose de nouveau, différent de l'AIJ. Le CONTRAT engage le jeune. Un dispositif de sanction est prévu en cas de manquement (cadre en cours de définition par les pouvoirs publics). Le conseiller disposera de toute la palette des services de Pôle Emploi (ateliers, VSI, objectif projet, formation...).

**3 grands axes de travail :** travail sur projet pro (mobilisation du psychologue Pôle Emploi possible), travailler sur les savoirs-être pro (VSI), axe immersion professionnelle et découverte des entreprises.

Chaque conseiller suivra 30 jeunes. Il s'engage à avoir des points réguliers (1 point hebdo sauf si le jeune est en formation). Une fois par mois => un entretien individuel physique.

Le jeune et le conseiller communiquent aussi via une application numérique (mise en œuvre par l'Etat). L'application aura plusieurs composantes : accès direct à toutes les offres d'emploi #1 jeune, 1 solution, saisie par le conseiller des bilans d'étape (hebdo et mensuel), chat. Cette application sera commune avec les MILO.

⇒ **Qui ?** Sur la région 194 conseillers dédiés démarreront le 1<sup>er</sup> mars. Les collègues seront officiellement désignés en janvier. De janvier à mars : Organisation des formations et revues de PTF pour proposer le CEJ.

❖ L'AIJ perdurera mais une partie des postes en AIJ basculeront vers le CEJ.

Au niveau national, 1 667 ETP pour accompagner dans le cadre du CEJ => **octroi de 900 CDI pour et 767 ETP via un redéploiement des postes AIJ vers les postes CEJ.**

Dispositif financé par le FSE avec une lettre d'affectation de 12 mois

**Les conseillers GDD** auront en charge le traitement de l'allocation spécifique => formation.

La direction choisira sur le CEJ des collègues expérimentés (ayant à minima terminé leur parcours de formation CDDE). **La mise en place du CEJ s'accompagnera de 98 recrutements en CDI.** Ces renforts ne seront pas forcément affectés au CEJ mais prendront en charge le PTF des collègues évoluant vers ce dispositif. Les 98 CDI concerneront surtout des CDD déjà présents qui seront pérenniser.

⇒ **Comment ?** 2 moyens d'entrée dans le CEJ => **ESI jeune** dès le 1<sup>er</sup> mars (conseillers AIJ et CEJ réaliseront l'ESI jeunes). Le contenu de cet ESI n'est pas complètement déterminé **et revues de portefeuille Jeunes.**

Un programme de formation est prévu où le e-learning a une place importante.

⇒ Formation pour tous (dont ELD) sous forme de e-learning entre janvier et mars

⇒ Pour les **conseillers CEJ** :

- **formation à l'acco CEJ avec 2 modules clés** => mise en place d'un parcours d'insertion en mode projet (acco très intensif) et lien avec les prestations
- formation sur la prestation collective Atout Jeunes si pas déjà suivie
- Formations complémentaires par la suite.

⇒ Formation pour les conseillers GDD sur les demandes d'allocation CEJ en e-learning