

France Travail :



La mission de préfiguration devait rendre son rapport le 15 décembre mais cela est reporté à janvier 2023. La direction était quelque peu gênée et prise de cours par l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble des agents le 14 décembre en même temps qu'aux salarié-e-s des autres structures telles que Missions locales, Cap Emploi, APEC, acteurs de l'IAE. Le message envoyé par Paul Bazin, qui ne s'était pas identifié, a fait croire à des collègues qu'il s'agissait d'un message indésirable ou d'une tentative de piratage.

Rassurons-nous, M. Bazin est cadre de la direction générale en charge du dossier France Travail et en même temps élu du peuple et vice-président du conseil département du Val de Marne. Ce département a déjà mené des actions en matière d'accompagnement des BRSA. *Tout cela n'est pas très lisible contribuant à un fâcheux mélange des genres...*

Un contrat d'engagement avec une obligation de 15 à 20h hebdomadaires d'activité sur le modèle du Contrat d'engagement Jeunes sera mis en place pour les BRSA. **La métropole de Lyon fera partie des 19 territoires expérimentaux retenus.** La date de démarrage n'est pas précisément connue : nous aurons un CSE extraordinaire sur le sujet le 10 janvier.

Après la baisse de 25 % de la durée des allocations chômage au 1^{er} février 2023 qui vient s'ajouter à un calcul de l'ARE absolument honteux, le gouvernement s'attaque au fonctionnement du service public de l'emploi. France Travail est un élément d'un puzzle plus large « Objectif Plein Emploi », visant à remettre les gens au travail au plus vite sur des secteurs en tension.



Prévention des risques :

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels – **DUERP** – obligatoire dans toutes les entreprises a fait l'objet d'un complément d'informations mais ne reflète pas véritablement la réalité de nos conditions de travail : prise en compte des incivilités, agressions, menaces mais absence de

mise à jour au fil de l'eau en revoyant la cotation du risque (gravité, fréquence, récurrence). La prise en compte et l'intégration du risque psycho social dans ces événements n'est pas clarifiée. Qu'est ce qui a changé après Valence ? Comment intègre-t-on ce risque psycho social dans les projets (charges de travail, charges mentales induites, droit à l'erreur, sens....) Le SNU était consulté sur des bases de 2021 pour une année 2022 s'achevant ! **Avis négatif** du **SNU**.



Dossiers immobiliers :

- **Le Puy en Velay :** Le SNU comme l'ensemble des Organisations Syndicales s'est déclaré favorable à ce projet que le site attendait depuis fort longtemps.

- **Chambéry :** Au-delà d'un projet immobilier, il s'agit de la fusion des deux sites. Ceci nous interroge d'autant plus que nous avons cru comprendre que notre directeur régional était hostile aux GROS sites. D'autres décideurs ont-ils influé ? Nous n'avons aucune présentation de l'organisation qui sera mise en place. La direction renvoie à des chantiers thématiques censés démarrer début 2023. Le nécessaire accompagnement au changement n'est que très peu évoqué. L'histoire de Chambéry, les différents aléas immobiliers, le vécu des deux sites ne semble pas être considéré. Si les conditions matérielles du site actuel de Mudry (bâtiment et environnement) sont en effet à revoir, est-ce une raison suffisante pour aboutir au projet présenté de regroupement ? Nous sommes très inquiets quant à l'accessibilité de la nouvelle implantation tant pour les collègues que nos usagers (bouchons, places de stationnement.) Nous pointons aussi la circulation dans les espaces communs entre le niveau 1 et le niveau 2. La direction nous rassure : aucun public au 2ème ! Les espaces de travail sont très communautaires, ce qui, d'après la direction, serait une demande majoritaire des collègues. Bref un site qui va aussi très vite atteindre ses limites si France Travail amène un partenariat élargi. **Vote du CSE majoritairement négatif**

- **Valence Hugo :** Ce projet présenté le 15 décembre 2022 en première information, **est pour l'ensemble des élus, au regard du lieu d'implantation choisi un véritable risque « psycho-social suite au meurtre de notre collègue »** : Le site de Valence Hugo, relogé temporairement sur l'autre agence de Valence, va revenir sur l'Avenue Victor Hugo en face de l'ancien site. Des remarques techniques sont faites sur l'accès et la sécurité des parkings, en nombre insuffisant en plus, sur la zone d'accueil avec un angle mort, de la nécessité de rajouter des portes, de l'absence d'un lieu de détente au niveau 1, des questions sur le nombre de bureaux (là aussi dans le contexte à venir de France travail).

L'ensemble des élus s'est étonné sur la forme de l'information du collectif en fin de réunion de service, non prise de température en amont. La direction refuse de lancer un questionnaire.

Nous sommes témoins du fort questionnement des collègues valentinois sur ce choix, imposé politiquement, et sans grande résistance de l'établissement. Le bâtiment qui sera construit va trouver place sur une parcelle étroite imposant une construction sur 5 niveaux, dont 2 en sous-sol pour les parkings. **Livraison en 2025.** *Pour les collègues qui ne souhaitent pas faire partie de cette nouvelle agence, la direction indique que cela leur laissera le temps de se positionner aux prochains mouvements.*

Approche compétence : vous aviez l'impression de savoir-faire un rappro ?

BEN NON !

La DR nous explique que le Rapprochement par métier n'est plus pertinent car « enfermant » la Demande et l'Offre d'Emploi. Il va falloir désormais réfléchir par compétences, que celles-ci soient acquises dans le cadre d'un emploi passé ou d'une activité personnelle... Comme si les conseillers CDDE et CDE avaient attendus pour inventer l'eau chaude... Depuis longtemps nous travaillons sur site par cette approche ainsi qu'avec la MRS (repérage des habiletés). Nous avons constaté que si les demandeurs d'emploi veulent bien exercer autre chose que l'emploi pour lequel ils se sont qualifiés, ce sont les entreprises qui très souvent s'arc-boutent derrière des diplômes, des expériences dans le métier ou des maîtrises de processus caduques...



La dangerosité est bien de déqualifier (et donc de moins payer) des emplois aujourd'hui rémunérés en fonction de parcours et de grilles conventionnelles. Quand on sait qu'aucune réponse n'est apportée concernant le mode d'évaluation de la maîtrise réelle de ces « compétences » on peut redouter encore une usine à gaz, car cette **approche compétences viendra bien sûr en plus des autres modes de rapprochement !**



Infos RH :

- 150 créations de postes (230 postes ouverts) en ARA pour compléter les équipes de la région. **Postes diffusés jusqu'au 5 janvier.** Ce mouvement doit permettre des rééquilibrages entre territoires. Les DT ont la main sur un certain nombre de décisions. Les postes diffusés peuvent permettre la création de postes de conseillers GDD et de renforcer les équipes CDE. La direction a rappelé qu'il n'y a pas de titularisation naturelle pour les CDD Action recrut même si plus de 50 d'entre eux sont déjà passés en CDI.
- Le directeur régional veut une **stratégie de CDD de longue durée** pour un retour sur investissement de la formation dispensée aux collègues. De nombreux contrats ne s'arrêteront pas au 31/12/2022. Nous conseillons aux collègues CDD de se positionner sur le mouvement actuel.
- **Autodiagnostic sur la base du volontariat** : la direction admet que leur passation n'est pas obligatoire contrairement au discours obligatoire véhiculé sur quelques sites.
- **Dons de jours de congés entre collègues** en faveur d'agents rencontrant des situations graves de maladie (enfants, conjoints) : suite à une intervention du SNU, la direction régionale reverra le formulaire en ligne actuellement non conforme afin de garantir sur l'anonymat du receveur. A suivre...



syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr



<https://snu-ara.fr>



facebook.com/Snu-Ara



twitter.com/SnuPoleEmploi



L'Insta du SNU ARA I