



Vos élu-e-s CSE vous informent

CSE du 27 juillet



➤ **Economies quand tu nous tiens :**

- Le SNU s'est indigné du licenciement pour faute grave d'une collègue en difficulté de santé qui est à quelques mois de la retraite. Comme ça **la direction économise** des indemnités ou le versement de la prime de départ en retraite ! Retrouvez notre [communication sur le sujet](#)
- Le directeur régional a annoncé la suppression de l'eau chaude dans les sanitaires dans le cadre du plan de sobriété énergétique national. Dans sa grande générosité, il nous laisse l'eau chaude pour la vaisselle... ça nous évitera de manger trop gras en ces temps de vache maigre sur un plan salarial
- Le directeur régional a donc bien entendu que les opérateurs de l'Etat (Pôle Emploi, ADEME....) seront mis à contribution sur leurs fonds [pour réduire le déficit de l'Etat](#) ... Des nuages annoncés fin août dans le cadre de la reprise des discussions de la NAO...

➤ **Procès de Valence :**

Nous étions présents partie civile au procès du meurtrier de Patricia Pasquion à Valence. Nous regrettons d'avoir été la seule organisation syndicale à être partie civile. Il était important pour nous d'être aux côtés des victimes.

A Valence, nous avons été attaqués pour ce que nous représentons. [Retrouvez notre déclaration.](#)

- ❖ Nous avons aussi été ciblés à Albertville (incendie) et Chambéry Mudry avec des dégradations en lien avec les violences urbaines. Nous témoignons notre soutien aux collègues d'Albertville contraints de télétravailler, de travailler sur d'autres sites le temps de la remise en état de leur agence. Ce retour sur Site risque d'être un peu long du fait de la période estivale actuellement pour mobilisation des intervenants après cet incendie (experts, entreprises)

➤ **Projet de loi pour le Plein Emploi :**

Le texte a été voté au niveau du Sénat. Les sénateurs préconisent que le nom de Pôle Emploi soit conservé.

Des modifications sont souhaitées par les sénateurs : critères d'orientation des personnes définis par le comité France Travail, modifications relatives au contrat d'engagement (l'intensité pourrait varier mais serait au minimum de 15h hebdo), des évolutions aussi par rapport au texte du gouvernement sur les droits et devoirs des BRSA. (Gestion de la liste ?)

Le texte devrait revenir à l'assemblée nationale puis en commission mixte paritaire (devant des représentants des 2 assemblées). Il devrait être adopté à l'automne pour 2024

➤ **Equipements technologiques de sécurité**

Ce sujet a fait l'objet d'une consultation. L'objectif affiché de la direction serait de mettre en place une démarche globale de prévention et de gestion des risques sûreté à fin de mieux protéger les collaborateurs et les usagers contre les différentes formes de malveillance. Il s'agit d'un projet national qui sera déployé sur 3 ans (100 millions d'Euros sur 3 ans)

Ce projet comprend 3 grands volets :

- Le partenariat avec les forces de sécurité intérieure
- Le développement des compétences sûreté pour créer une culture de vigilance avec notamment des formations et exercices pour réagir en cas d'intrusion armée. Des formations ont déjà démarré sur certains sites comme Annecy. Elles sont dispensées par les chargés de sécurité de la direction régionale. La direction va également former les agents à repérer des situations potentiellement à risque.

- La consolidation et le renforcement des équipements sûreté des sites avec un système de vidéo protection en lien avec une société de télésurveillance et des boutons d'alerte. En accueil, il n'y aura plus de zone non couverte ni d'angles morts.

Ces projets induisent des réorganisations des espaces d'accueil (voir notre communication du mois dernier)

L'avis du SNU : on ne peut pas être contre car ces évolutions peuvent être utiles dans certaines situations. Elles peuvent contribuer à rassurer les collègues à l'accueil et peut-être un côté dissuasif.

Le sujet est complexe, le DR le reconnaît lui-même : « J'essaie de trouver un juste équilibre entre le fait de protéger l'ensemble des collègues et le fait d'être dans le cadre d'un service public avec des agences ouvertes ». Force est de constater que cette équation devient de plus en plus complexe. (Moins de bureaux à proximité direct ?) Ce projet marque une volonté d'améliorer la sûreté mais nous avons l'impression que derrière ce projet, les équipes d'accueil sont quelque peu coupées du reste de l'agence.

- La technologie ne remplacera pas les moyens humains face à des publics touchés par la précarité. Ce système de sécurité ne répond qu'à une partie de nos problèmes.
- Les incivilités sont pour une part d'entre elles en lien avec l'absence de ressources humaines suffisantes et qualifiées pour répondre à des personnes en difficultés. La mise à distance des usagers exacerbe les tensions et les difficultés de nos publics victimes : des coupes drastiques dans l'indemnisation des DE via les réformes successives ;
- des convocations récurrentes (avec des formules menaçantes) dans le cadre de différents plans d'actions ou dispositifs ou du développement des contrats d'engagement (et demain du suivi du RSA ?).



Nos publics ne sont pas dupes de ce qui se joue et du rôle que les pouvoirs publics veulent faire jouer à Pôle Emploi. **Face à cette violence sociale, la colère va pourtant se diriger vers les agents en accueil.**

Nous notons qu'il y a un côté judiciaire dans ce qui est mis en œuvre. Est-ce que cela fera baisser les incivilités ?

Le SNU a rendu un avis FAVORABLE sur ce dossier comme la CFE CGC, le SNAP et la CFTD (soit 16 POUR). FO s'est abstenu et la CGT a voté CONTRE ces évolutions.

➤ **Point d'étape sur le déploiement du CRI**

Pour parachever le déploiement du CRI :

- des formations ont été mis en œuvre au niveau régional : 3 modules liés à l'indemnisation à destination des conseillers GDD ainsi qu'une formation spécifique régionale pour les REA GDD : « Pratic' Parcours indemnisation ».
- Des webinaires « L'indemnisation on en parle » ont été déployés pour les GDD et CRI. Ce n'est pas un conseiller par agence mais tous ceux qui sont disponibles peuvent en principe participer. En parallèle des synthèses mensuelles durant 1h, sur l'information réglementaire et technique touchant la GDD sont mobilisées
- La mise en place de tuteurs, en appui aux tuteurs en agence, dans le cadre des recrutements des contrats de professionnalisation (2 tuteurs de 6 mois en LM, dont l'un a été prolongé)
- Poursuite des recrutements de contrat de pro avec des recrutements ouverts aux seniors. On oublie la fameuse trajectoire GDD que nous avons dénoncé et qui visait à diminuer le nombre de conseiller GDD dont l'activité devait être remplacée par l'IA
- Villeurbanne, site accusant en début d'année un retard conséquent sur l'indemnisation suite à de nombreuses absences amenant les OS à demander que le sujet soit vu en CSE. Des recrutements (CDD, CDI) ont eu lieu ou sont en cours. Une 2^{ème} semaine blanche est à venir en septembre pour les agents GDD (le 3949 sera pris par d'autres agences afin que les collègues du site fasse baisser les attentes). La direction axe ses efforts sur la réduction des trop perçus avec des formations à venir.

Une réorganisation spatiale de l'accueil est en cours mais aucune info sur le profil ni la date précise d'arrivée du médiateur à l'accueil annoncé à titre expérimental alors que les incidents d'accueil sont nombreux d'une intensité et gravité variable

La direction ne s'engage pas à mettre fin au glissement de tâches (traitement de certains CVM indemnisation par les CDDE, participation des CDE aux PRV). Là aussi, c'est l'été mais restons mobilisés.

➤ **Le Puy en Velay** : Le SNU réclame pour la prévention de la santé de ce collectif, la mise en place d'une intervention externe de type expertise et suivi des préconisations arrêtées avec le regard des élus. Si nous entendons la forte présence de la DT à travers différentes démarches d'expression, il nous semble que ces dernières qui ont démarré en cette période estivale restent insuffisantes. Notre demande n'est pas entendue par la direction, le SNAP et la CFE CGC. Dans l'entre temps actuel malheureusement, nous avons acté une détérioration de la santé de collègues et nous sommes fortement inquiets pour l'ensemble des personnels. Cette détérioration indique bien que les moyens mis en place sont superficiels, nous avons déjà dénoncé cette technique qui d'une part affiche une certaine volonté d'impliquer un collectif par des ateliers ou des « afterworks » et d'autres part continue de maintenir la pression sur les agents même si « à ce jour » aucune nouvelle procédure disciplinaire n'est en cours (citation du DR). Au Puy comme dans toute la DT de la Loire / Haute Loire et la région ARA nous restons vigilants pour que les agents ne soient pas les victimes d'un système qui atteint aujourd'hui ses limites dans le fonctionnement de notre établissement public.



POUR GARDER
LA DIRECTION À L'ŒIL,
SUR QUEL SYNDICAT
COMPTEZ-VOUS ?

snu
PÔLE EMPLOI FSU

Le syndicat **qui ouvre l'œil pour vous.**



syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr



<https://snu-ara.fr>



facebook.com/Snu-Ara



twitter.com/SnuPoleEmploi



L'ŒIL DU SNU ARA 1