

Vos élu-e-s CSE vous informent

CSE du 31 aout

La rentrée est là... Soyez prêts, attachez vos casques, ça va démarrer :



- **France Travail** : Pas de réelles nouvelles avancées durant le mois d'août. Le débat à l'assemblée nationale va démarrer en septembre... Il faudra aussi avoir un œil sur le PLF (Projet loi de Finances). Pour rappel en juillet, le gouvernement à la recherche du moindre sou avait annoncé sa volonté de ponctionner dans les caisses des opérateurs de l'Etat dont Pôle Emploi. Question de ponctionner davantage l'UNEDIC qui a vu sa situation financière s'améliorer après des coupes sombres dans l'indemnisation des chômeurs, évolutions décidées par l'Etat. Baisse annoncée aussi par le ministre du travail du nombre de contrats aidés mais sans connaître précisément le nombre ni la répartition entre secteur marchand et non marchand. Pour le DR cela n'est pas un problème car nous n'arrivons pas à tenir nos objectifs en termes de PEC. Pourtant à un moment où France Travail vise à remettre au boulot des publics éloignés de l'emploi, les contrats aidés comme le secteur de l'IAE ne sont-ils pas des leviers dont conseillers et usagers auraient grand besoin ?
- **A Givors**, qui expérimente le nouvel accompagnement des BRSA ; les réunions d'orientation - RIO - reprendront en septembre.

Office 365 : L'objectif est de supprimer l'essentiel des serveurs c-à-d d'en finir avec le stockage de nos fichiers sur le T, V ou le U. Nos fichiers perso seront stockés sur One Drive et les fichiers partagés par une équipe sur Teams.



Le chef de projet régional a présenté les actions en vue du déploiement : 2 modules de formation conseillés « les essentiels de Teams » puis « collaborer avec Office 365 ». la direction nous incite à suivre le E-learning « **Utiliser Teams, One drive ou Share point pour la gestion documentaire** ». Cela nécessite un déploiement sur chaque site associant un membre d'ELD, des ambassadeurs Office 365 (1 ambassadeur pour 20 agents préconisé)

La direction balaie nos craintes quant aux fuites de données ou intrusions dans le SI en expliquant que nous avons des versions professionnelles et que les données resteront stockées en Europe.

Pour le SNU, l'appropriation demandée aux collègues même si elle est accompagnée constitue une exigence supplémentaire alors que les évolutions métiers, les attendus se succèdent à un rythme élevé. Les représentants du personnel ont pointé la nécessité de ne laisser personne sur le bord de la route et mettent en garde la direction afin de ne pas réduire la maîtrise du job de conseiller à une maîtrise d'outils numérique.

Contribution de Pôle Emploi à la préservation de la planète...

Vélos électriques :

On en parle beaucoup mais il y en a 15 seulement. Alors on pédale un peu plus pour continuer à monter la pente : Ouverture d'une deuxième phase de test pour contribuer au plan de sobriété et lutter contre le dérèglement climatique.

Pour le SNU, un temps de prise en main et de rappel du code de la route sont à intégrer avant de monter en selle...

Nous regrettons que le retour au domicile avec le VAE de l'établissement soit désormais proscrit.

Forfait mobilités durables :

346 Forfait Mobilités Durables sont attribués pour 2022. Vous covoiturez, vous prenez votre vélo (électrique ou pas) : pensez-y ! Contactez nos élus pour vous aider dans vos démarches... L'épisode récent de canicule nous a permis de pointer la nécessaire urgence d'engager une réflexion sur l'adaptation de l'organisation du travail dans de telles circonstances.



ALBERTVILLE

Suite à l'incendie d'un camion dans la nuit du 10 au 11 juillet, à proximité immédiate de l'agence les dégâts sont importants. L'agence est fermée. Les collègues sont en télétravail ou en travail de proximité. Les opérations à réaliser en matière de nettoyage et de mise en sécurité sont encore nombreuses. La direction table sur une réouverture partielle en mode dégradée en octobre avec une réception limitée et sur RDV (accès via les parties communes à l'arrière du bâtiment). Quant à une remise en état complète du site, la direction reconnaît qu'il faudra attendre le 1^{er} trimestre 2024.

Reclassement suite inaptitude



A chaque CSE ou presque désormais, nous sommes sollicités pour rendre un avis sur des propositions de reclassement professionnel pour des collègues. En effet des collègues ne peuvent plus exercer leur poste (souvent des postes de conseillers) mais ils peuvent exercer d'autres fonctions à Pôle Emploi. L'employeur a alors une obligation de rechercher des propositions d'autres postes respectant les préconisations du médecin du travail. Nous constatons que l'employeur depuis quelque temps ne se casse pas la tête : quelle que soit les compétences et le parcours, le niveau de classification, c'est toujours le poste de gestionnaire appui qui est proposé (avec une amplitude maximum au niveau D).

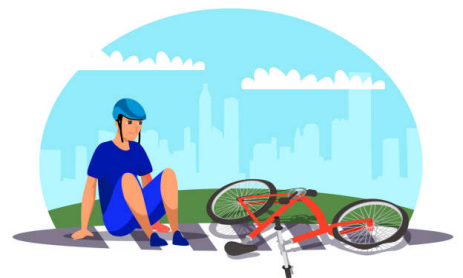
Cette fois-ci l'employeur a déclaré ne pas avoir de poste en reclassement sur Lyon et se propose d'envoyer une collègue avec 25 ans de maison à minimum 2h30 de trajet par jour de son domicile. Dans cette situation, le contexte de charge de travail élevée pendant des années (en GDD sur un site du Rhône en difficulté sur ce champ et hélas dans le top 3 régional en matière d'agression) ne sont pas complètement étrangers au fait que la collègue ne soit pas en état de reprendre son poste de conseillère GDD.

Toutes les organisations syndicales se sont fortement indignées des propositions de reclassement de la direction , mettant la direction face à ses responsabilités suite à des menaces de mort reçus par cette collègue pendant son arrêt. Nos arguments semblent avoir déstabilisé la direction qui s'est finalement engagée à qu'il soit mis fin à l'affectation éloignée dès que possible et dans l'attente le recours au télétravail (dans le cadre de l'accord TH) sera facilité .

Restrictions d'accueil :

les représentants du personnel sont en bagarre car la direction fait pression sur les collègues ayant une dispense d'accueil ou une préconisation de télétravail à 100% avec une alerte sur un risque d'inaptitude. Des appels téléphoniques du service « Qualité de Vie au Travail » dont chaque OS a recueilli des témoignages sont violents pour l'agent, pour l'ELD pour qui la situation n'était pas forcément un problème (plus d'accueil téléphonique ou d'ESI si dispense AZLA/AIC par exemple). La direction n'hésite plus à contester des avis de médecins du travail devant le conseil de prud'homme. Rien ne prouve que la direction aura gain de cause et les premiers retours tendent même à montrer le contraire...

Ne restez pas seul-e dans cette situation, contactez les élu-e-s du SNU.



Signature Accord formation : Les échanges ont été restreints dans l'attente de l'arrêt d'extension d'agrément de l'accord par le ministère, La date de mise en œuvre de l'accord est donc inconnue à ce jour.

A retenir dans cet accord :



- Le maintien des 5 jours par an par agent avec une plus large prise en compte des besoins individuels de formation
- La reconnaissance du tutorat (formation des tuteurs et versement d'une indemnité forfaitaire annuelle). Si les agents publics bénéficiaient déjà d'une indemnité en tant que maître d'apprentissage, la reconnaissance s'effectuera aussi pour le suivi d'autres parcours de formation.
- Un renforcement des dispositifs individuels de formation (abondement du CPF des agents de droit privé, prise en charge des bilans de compétences et VAE sous certaines conditions)

Le SNU est signataire de l'accord car il comporte quelques avancées pour tous les personnels : retrouvez l'analyse du SNU sur ce sujet.

Activités sociales et culturelles :

Nous faisons un bilan sur le fonctionnement du groupe de travail fonds d'urgence. Le SNU salue le travail intersyndical dans ce groupe et l'analyse sérieuse des dossiers. **Le SNU estime que le maintien d'un budget fonds d'urgence dans les prochaines années est impératif.**

Les locations de vacances ont très largement trouvé preneur permettant ainsi d'attribuer 660 semaines d'hébergement à des prix très attractifs. Même si le tirage au sort n'a pas permis de satisfaire toutes les demandes, le budget du CSE n'étant pas extensible, **le SNU continuera à défendre le développement des linéaires permettant à de nombreux collègues et leur famille de partir.**

En vue d'utiliser au mieux les budgets alloués, le SNU sera néanmoins favorable à une dotation de Noël sous forme de chèques cadeaux, sujet qui sera abordé au CSE du 28 septembre.

La mission première et essentielle du CSE via les ASC est l'accès aux vacances, à la culture et aux loisirs. Pour nombre d'entre nous, ces postes sont de plus en plus souvent rognés. Ce n'est pas au CSE de palier des difficultés en lien avec le pouvoir d'achat. Pour le SNU, outre la gestion des ASC, les organisations syndicales représentatives se doivent de défendre des augmentations salariales.



syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr



<https://snu-ara.fr>



facebook.com/Snu-Ara



twitter.com/SnuPoleEmploi



L'Intra du SNU ARA