

# Vos élu-e-s CSE vous informent

## CSE du 16 octobre

### Sécurité et prévention des risques.

Le SNU a exprimé son émotion et sa solidarité suite au meurtre d'un professeur à Arras.

Nous exprimons l'inquiétude ressentie par une partie des collègues assurant l'accueil du public craignant aussi d'être des cibles. Nos agences ne sont pas hors sol. Les tensions qui traversent le monde peuvent ressurgir en agence. La précarité économique et psychique d'usagers malmenés par les coupes drastiques dans la protection sociale est source de violence sous différentes formes. Nous avons trop de témoignages et signalements faisant état de menaces sérieuses à l'égard des collègues. **Le SNU a de nombreuses fois alerté l'établissement sur l'introduction d'armes dans nos agences.**

L'employeur déploie son **plan de sureté** avec des consignes en cas d'intrusion, des exercices dans les agences... Il entend nous former à la « désescalade » en cas de situation tendue.

Le meurtre de notre collègue à Valence n'est pas étranger au déploiement de ce plan comme du projet de réorganisation des accueils (projet ARU – accueil relation usagers). L'employeur entend bien montrer qu'il prend des mesures, fait son maximum pour assurer son **obligation de sécurité envers les personnels. Ces mesures visent à ce que la faute inexcusable de l'employeur ne puissent être recherchée** par les victimes et parties civile si l'impensable venait à surgir de nouveau.



**Pour le SNU, il y a des angles morts dans cette politique de prévention :** Comment se fait-il qu'un demandeur d'emploi s'étant présenté fin 2020 avec un couteau dans 2 agences de l'agglomération lyonnaise se soit réinscrit et soit dans un portefeuille d'un conseiller sans aucune alerte particulière ? Les plans de notre employeur buttent parfois sur des réalités et difficultés concrètes : ici comment évaluer la dangerosité d'une personne compte tenu du secret médical ? Comment concilier le droit d'un usager (droit à s'inscrire en l'absence de condamnation judiciaire) et la sécurité des personnels ? Nous constatons que notre employeur n'a hélas pas de baguette magique pour nous protéger.

Sur ces sujets de sécurité et d'incivilité, le SNU n'a de cesse d'alerter la direction, de faire remonter les situations rencontrées sur les sites. Nous demandons des mesures de nature à préserver la santé et la sécurité des collègues. Le SNU a demandé, à plusieurs reprises, la mise en place d'un système d'échange et d'alerte préventive entre agences d'un même territoire face à des comportements avérés d'usagers constituant une menace pour la sécurité des personnes et des biens.

Dans ce contexte, les élu-e-s CSE étaient amenés à se prononcer sur le DUERP : document unique d'évaluation et de prévention des risques.

**Pour le SNU, à Pôle Emploi les 2 principaux risques sont les risques liés à la sécurité ainsi que les risques psychosociaux. Le DUERP ne les prend pas suffisamment en compte.**

Nous avons un **problème de mise à jour du document**. Elle doit se faire une fois par an ou lors de tout événement significatif et au niveau de chaque agence. Force est de constater, qu'à part celle de Montluel, elles sont toutes anciennes (décembre 2022).

**Le DUERP ne contient pas de fiche sur la prévention en matière d'agissements sexuels et sexistes** alors que l'année dernière, 2 affaires n'ont pas pu être évitées. **Le SNU demande une évolution** pour que ce risque soit répertorié à l'avenir. Le directeur accepte de faire remonter une demande d'évolution sur ce point au national

**Le télétravail** mériterait également d'être mieux analysé en matière de risques (malaises, chutes à domicile, mauvaises postures, isolement...).

**Pour toutes ces raisons, le SNU s'est abstenu lors de la consultation sur le DUERP**

## Et pour la suite ?

Un nouvel outil d'évaluation proposant une actualisation et une évolution de la catégorisation des risques sera présenté au niveau national puis régional avant la fin de l'année pour un déploiement à partir de janvier 2024. L'évaluation des risques contenue dans le DUERP doit déboucher sur un programme annuel de prévention- PAPRIACT. Dans l'esprit de la loi, **nous devons pouvoir agir sur le plan de prévention 2024.**

En 2024, la consultation sur le DUERP sera avancée. Les futurs élus travailleront sur l'analyse des risques produite par les agences au premier trimestre 2024. Le SNU s'engage à y participer activement et à suggérer des évolutions au plan de prévention pour être au plus près des réalités de travail de chacun.

Pour les 4 ans à venir, le SNU souhaite mettre les conditions de travail, la santé et la sécurité au cœur de son action.

Outre la charge de travail, la question du sens au travail est un élément majeur en matière de risques psychosociaux. **Ces éléments sont d'autant plus essentiels dans un contexte de changement et de mise en place de France Travail.**

## Et justement à propos de France Travail...

La loi a été votée le 10 octobre par l'assemblée nationale. Elle passe maintenant en commission mixte paritaire pour arbitrer les différences sur certains points entre AN et Sénat. L'arbitrage concernera notamment notre nom. Ensuite vote définitif prévu mi-novembre... puis les décrets d'application.

Dans la loi de Finances, il y a 300 M d'Euros en 2024 pour France Travail. Les premiers sujets concerneront les communs numériques et l'académie France Travail.

L'installation d'une nouvelle gouvernance territoriale sera également un sujet majeur : quel rôle pour le CREFOP ou un autre comité ? **La présidente du conseil régional Ile de France demande la régionalisation du SPE et de l'indemnisation. Notre région pourrait avoir aussi ce type de demande.** Des régions ont déjà signé un protocole de gouvernance avec la région et l'Etat (Pays de Loire, Hauts de France, Bourgogne Franche-Comté), ce n'est pas le cas en Auvergne Rhône-Alpes.

Nous avons vu surgir dans le projet de loi la notion de « Contrat d'Engagement Réciproque » Cela concernerait toutes les personnes inscrites et se substituerait au PPAE, aux contrats en place. **Le contrat d'engagement sous-tend l'engagement d'une activité d'au moins 15h en contrepartie d'un suivi particulier par France Travail.**

**Face au flux d'inscription à venir**, dans la mesure où toute personne à la recherche d'un emploi devra s'inscrire à France Travail (jeunes, conjoint de BRSA...), **en plus des inscriptions classiques**, qui risquent d'ailleurs de repartir à la hausse si la dégradation de la conjoncture économique se confirme, les quelques moyens supplémentaires octroyés à France Travail ne seront pas à la hauteur. Une partie des 300 M pourrait être dirigée vers la sous-traitance (prestations, accompagnement par des structures privées...). **Le secteur privé est en embuscade et se frise les moustaches d'un marché juteux à venir.** Exit le conseil en évolution professionnel. N'oublions pas que la loi pour le plein emploi est avant tout un projet tourné vers l'entreprise pour pourvoir toutes les offres d'emploi qui ne trouvent pas preneur...

Quand il y aura sanction, il y aura sanction pour toute la famille, aggravant la précarité.



Le passage par la Commission Mixte Paritaire sera révélateur de l'orientation que l'Etat souhaite donner à France Travail, mais inévitablement, un renforcement des obligations, sans nouveaux droits, tendra encore nos rapports à l'utilisateur...

La machine de guerre est en route. Retrouvez l'analyse complète du SNU TEFI Pôle Emploi FSU.

[Loi "Plein Emploi" et création de France Travail](#)

## **Activités sociales et culturelles : Hausse du budget pour les locations de l'été 2024 :**

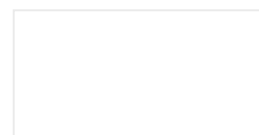
Lors du précédent CSE, nous avons insisté sur la nécessaire augmentation du **budget à consacrer aux locations de l'été 2024**. A notre demande, un vote est intervenu le 16 octobre. Ce qui semblait impossible 2 semaines auparavant a été validé !

Sans calcul électoraliste nous nous réjouissons pour les futurs bénéficiaires des locations du CSE. Cette augmentation était indispensable pour pouvoir faire face aux hausses de prix annoncés pour 2024. **Le budget concerné passe ainsi de 200 000 à 240 000 € ce qui n'empêchera malgré tout une diminution de l'offre de location par le CSE. En effet l'inflation des prix est bien là mais ...**

...rendre les activités sociales et culturelles, les loisirs et les vacances accessibles au plus grand nombre à des tarifs attractifs, tel est l'ambition du SNU pour les prochaines années à venir.



**Du 13 au 23 novembre,  
4 minutes pour voter SNU !  
4 ans pour être mieux défendu-e !**



[syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr)



<https://snu-ara.fr>



[facebook.com/Snu-Ara](https://facebook.com/Snu-Ara)



[twitter.com/SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)



L'Union du SNU ASA 1