

**CRI, CONVENTION ASSURANCE CHOMAGE, PROJET ZERO PAPIER :
DORMEZ BRAVES GENS, TOUT DEVRAIT BIEN SE PASSER.**



**CRI, CONVENTION ASSURANCE CHOMAGE :
TOUT EST SOUS CONTRÔLE**

2 dossiers importants qui pour le SNU sont liés puisque constitutifs de l'indemnisation de nos usagers DE.

Le Conseiller Référent Indemnisation part d'une idée intéressante puisqu'il s'agit de personnaliser la relation avec les chômeurs indemnisés. Cependant, ce projet aussi séduisant qu'il soit, amène beaucoup de réserves.

En effet, et comme à son habitude la direction minimise la charge de travail par conseiller GDD puisqu'elle base ses calculs uniquement sur le nombre de DE indemnisés. Or, répartir la DEFEM par lettres revient à assigner l'ensemble des DE inscrits aux 246 équivalents temps plein GDD.

Pour mémoire la DEFEM fin mars 2021 catégorie A à E est de 248560 Demandeurs d'emploi, soit **1010 DE par ETP GDD quand la direction nous en annonce en moyenne 541.**

N'oublions pas que la reprise du stock des attentes risque de faire porter une charge mentale sur chaque agent GDD si la gestion est individualisée plutôt que collective. Le SNU a alerté sur ce point en CSE.

→ **La direction nous affirme que :**

- L'affectation dans les portefeuilles sera à la main des agences.
- Il n'y aura pas de reprise massive, ce sera au fil de l'eau et vraiment le choix de chaque ELD. Possibilité de n'affecter que les nouvelles inscriptions.
- L'affectation tiendra compte de la quotité de temps de travail mais il n'y a pas de nombre de DE maximum de fixé par portefeuille.
- Le déploiement se fera en trois paliers de juin 2021 à juin 2022, chaque agence ira à son rythme et les plus avancées pourront démarrer directement au deuxième ou troisième palier (CRI proactif).

Cerise sur le gâteau, le DRAO nous explique doctement que la taille de portefeuille n'est pas significative du travail à effectuer.

Pour le SNU c'est ce genre de raisonnement qui a conduit à l'échec stratégique de trajectoire GDD. Et la direction persiste dans son erreur de minimiser la charge de travail.

Cette erreur nous semble d'autant plus terrible que s'annonce la mise en œuvre de la 2^{EME} ETAPE DE LA REFORME DE LA CONVENTION D'ASSURANCE CHOMAGE. La direction n'avait d'ailleurs pas souhaité présenter le plan de prévention des risques établi en rapport avec cette réforme mais le SNU a tenu à avoir un débat sur ce point. En effet, cette réforme fait peser des risques sur les agents de Pôle emploi et il ne faudrait pas que la direction comme les tutelles ne s'affranchissent des éventuelles conséquences. Or, les premiers éléments de réponse nous font craindre pour la suite.

Ainsi, il est prévu de fournir des éléments de langage afin d'expliquer au mieux la réforme tant aux agents qu'aux usagers et/ou partenaires. Or, pour le SNU, si un agent Pôle emploi est là pour appliquer les directives, il n'entre pas dans son rôle d'expliquer le bien fondé des politiques économiques et sociales de quelque gouvernement que ce soit. Il s'agit d'un principe déontologique que la direction ne peut bafouer.

Vos élu-es SNU BFC en CSE

snu-bfc.amico@pole-emploi.fr
jean-yves.astre@pole-emploi.fr
emmanuel.berthaud@pole-emploi.fr
hinda.charnoubi@pole-emploi.fr
snu-bfc.gruot@pole-emploi.fr
sylvie.selaries@pole-emploi.fr
snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr

Votre représentant syndical SNU BFC au CSE





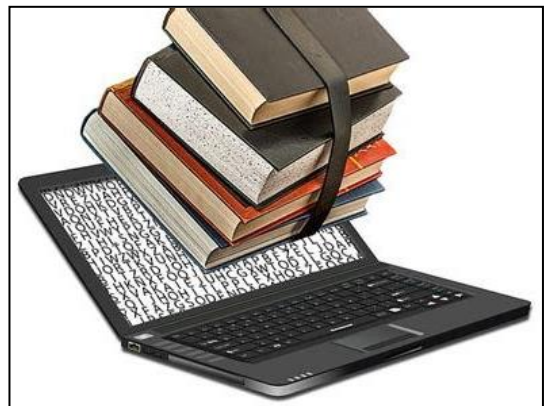
Par ailleurs, cette dernière veut intensifier le recours à EMD et donc aux prestataires externes notamment pour les DE arrivant en fin de droit.

Pour le SNU, encore une fois, il s'agit de se défaire sur le dos des chômeurs de la situation sanitaire et économique non favorable aux embauches en contrats durables. Sur ce point nous avons d'ailleurs une vraie opposition avec la direction car un emploi durable ne saurait être un CDD fusse-t-il de 6 mois ou plus, mais doit bien correspondre à un CDI. Or, la part de recrutement en CDI ne cesse de diminuer. Et il faut aller expliquer aux DE qu'ils ne maîtrisent pas toutes les clés pour trouver un emploi durable ? De qui se moque-t-on ?

Enfin le SNU a alerté la direction sur le point sanitaire dont la tenue n'est pas uniformisée dans la région (VSC, agent prévu d'accueil ce jour, agent du PAG) et qui se retrouve en première ligne avec donc des risques d'agression encore plus grands.

PROJET ZERO PAPIER : LE VRAI FAUX AVENEMENT DE LA DISPARITION TOTALE DU PAPIER.

Ce dossier a également un lien avec les deux précédents puisqu'il s'agit ici, de numériser l'ensemble de la communication DE-Pôle emploi. Chaque courrier envoyé ou déposé par les DE sera numérisé soit par un façonnier (mise en place d'une dérivation postale pour réception des courriers par Tessi qui ne fera que la numérisation sans traitement) ou numérisation des documents sur site soit par le DE soit par un agent via des scanners dédiés. Ceci devrait permettre la centralisation des documents dans A&P, sécuriser l'acheminement et accélérer la prise en charge des documents DE, simplifier la recherche documentaire et accélérer le traitement des documents.



Encore une idée qui part d'un bon sentiment mais qui soulève plusieurs questions :

→ Quid du rallongement de la durée de traitement courriers arrivés chez le prestataire mais qui ne relèveront pas des documents à numériser par lui ?

→ Quid de la sécurité des serveurs PE qui doivent traiter des masses toujours plus importantes d'informations avec des risques à chaque nouvelle SI de plantage généralisé ? Des risques d'attaque pour déni de service ? Des risques potentiels d'incendie ou de destruction des serveurs ? Quel impact enfin en termes de consommation d'énergie pour faire tourner des serveurs toujours plus gros et voraces, pour rafraîchir ces derniers ? La solution est-elle meilleure sur le plan climatique que le problème traité ?

Enfin à ce jour, la direction ne connaît pas le coût de la dérivation postale pas plus que celui du façonnage des documents.

Bref, sur ces trois dossiers, vous l'aurez compris, le discours officiel n'est pas convaincant. Et les bonnes idées de départ soumises aux contraintes budgétaires risquent fortement de peser sur les conditions de travail.

Vos élu-es SNU BFC en CSE

snu-bfc.amico@pole-emploi.fr
jean-yves.astre@pole-emploi.fr
emmanuel.berthaud@pole-emploi.fr
hinda.charnoubi@pole-emploi.fr
snu-bfc.gruot@pole-emploi.fr
sylvie.selaries@pole-emploi.fr
snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr

Votre représentant syndical SNU BFC au CSE





AGENTS PUBLIC ET RECOURS CLASSIFICATION

Les 06 et 15 avril les élus SNU ont siégé en CPLEU portant sur les demandes de recours suite au positionnement dans le cadre de la nouvelle classification des agents public.

Résultat : 15 dossiers en partage de voix, **la Direction ayant voté contre toutes les demandes de recours. Les agents souhaitant contester cette décision ont pour seule possibilité de déposer un dossier auprès du Tribunal Administratif.**

Lors de ce CSE les élus SNU, bien seuls, ont demandé à la direction de répondre aux questions posées lors de la première CPLEU, quelques-unes restent pour l'instant toujours sans réponse, ainsi:

→ Auprès de qui un agent de droit Public doit-il s'adresser pour effectuer un recours en cas de non obtention de mutation, d'avancement accéléré, de carrière exceptionnelle ou d'avancement de niveau ?

→ Quelles sont les IRP devant être légalement et statutairement informées sur tout ce qui a trait aux Agents de Droit Public (Quotas, nombre d'avancements accélérés, nombre de carrières exceptionnelles, nombre de changement de niveau, sélections internes...)?

Pour preuve ceci démontre bien l'intérêt porté par notre direction envers les agents publics sans parler que nous ne savons toujours pas quand ceux-ci pourront bénéficier de la prime de 400 € versée en décembre dernier aux autres salariés.

De plus, le SNU alerte la direction sur les modalités d'application de la nouvelle mutuelle et prévoyance aux agents sous statut 2003 qui prévoit une validation préalable du Ministère de tutelle. Il ne faudrait pas que les agents Public soient exclus de l'accord en raison de délais non respectés ! **Vaut mieux un tiens que deux tu l'auras !**



A SAVOIR : VIOLENCES INTERNES ET DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail suite à des violences internes, l'agent victime demande au service QVT de faire une déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM. Ce n'est pas le service RH qui peut décider de ce qui relève ou non d'un accident du travail. C'est donc la CPAM ensuite qui prend une décision de rejet ou d'acceptation après enquête.

SUIVI RENFORCE JEUNES, CA RESSEMBLE A L'AIJ MAIS ...

Il existe des portefeuilles suivi renforcé jeunes. Même si ça en a la couleur, ça en a l'odeur et ça en a le goût, ce n'est pas de l'AIJ financé FSE. De ce fait, certains jeunes suivis dans ce cadre n'ont pas accès au dispositif d'aides FSE.

La direction en a conscience et à ce stade la seule solution existante est de faire un transfert de portefeuille suivi renforcé jeune au portefeuille AIJ de l'agence pour leur permettre de bénéficier des aides FSE.



Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?

Vos élu-es SNU BFC en CSE

snu-bfc.amico@pole-emploi.fr
jean-yves.astre@pole-emploi.fr
emmanuel.berthaud@pole-emploi.fr
hinda.charnoubi@pole-emploi.fr
snu-bfc.gruot@pole-emploi.fr
sylvie.selaries@pole-emploi.fr
snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr

Votre représentant syndical SNU BFC au CSE

