



Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des agents permettant de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à la situation économique et financière de PE, l'organisation du travail et aux conditions de travail d'hygiène et de sécurité.

Présent.es SNU : S.Sélaries, C.Gruot, V.Kerlouégan



ODJ CSE : Actu Direction, Plan de sûreté Dijon Nord, Aménagements de postes 2023, Accords QVT et TH, Actu RH, Fonctionnement CSE

Présent.es Direction : M.Swieton, O.Ferru, C.Riffard, S.Mauffré



CSE, l'🤔 du SNU

CSE ordinaire du 24 août 2023



ACTUALITES DIRECTION - ACTUALITES DIRECTION - ACTUALITES DIRECTION - ACTUALITES DIRECTION

Problème



Si l'XP BRSA suit son cours sans trop de problèmes, il s'avère que la sous-traitance est un risque avéré pour PE et ses usagers. Le SNU a toujours émis des doutes sur la sécurisation des données des DE et des personnels que PE échange avec les sous-traitants. Rappelez-vous le piratage du fichier du personnel chez Responsage. La veille du CSE, la presse dévoilait un piratage massif des données des inscrits à PE chez un sous-traitant.

Nous avons interrogé la direction sur le fait qu'un sous-traitant qui n'intervient pas France entière puisse ouvrir l'accès au fichier national des DE. Et pourtant, dans le passé un représentant de la direction nous affirmait que la cybersécurité était au top y compris dans nos systèmes d'échanges d'informations avec les différents sous-traitants.

Une réunion devait se tenir le 24 août avec les Délégués Syndicaux Centraux et la DG et la direction régionale s'est engagée à en faire de même avec les délégués syndicaux de la région.

A suivre... et vive la sous-traitance à outrance !

Fortes chaleurs : ne vous inquiétez pas, la note de 2020 est enfin diffusée ! L'erreur étant humaine, nous avons eu la note de 2022 qui prévoit une adaptation des sites au cas par cas. A ce sujet, les services de la DR ont été plutôt réactifs même si MTO est défaillant dans certains territoires. La DR s'est engagé à leur mettre la pression.

Croisons les doigts pour que l'adaptation à la période d'hiver soit plus performante de la part de MTO et des bailleurs.



ACTUALITE RH : 49 postes diffusés dans BDE afin que PE BFC arrive au plus près du plafond d'ETPT en fin d'année. Ces postes doivent servir en priorité à de nouveaux recrutements (cédésations et mutations inter régions) même si des mouvements internes pourront en cascade permettre ensuite des embauches externes à PE BFC.

A noter que la direction ne s'interdit pas de retenir deux candidatures sur un poste diffusé.

Si vous avez des souhaits de mobilité géographique ou professionnelle, n'hésitez pas à candidater !



Vous souhaitez plus d'informations ? N'hésitez pas à nous contacter.

Toutes les coordonnées de vos élus SNU-BFC sont [ici](#)



AVENIR PRO, BILAN REGIONAL: PE SERAIT-IL LE SEUL RESPONSABLE DE L'INADEQUATION DES JEUNES AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Le bilan national n'est pas encore réalisé par Science Po mais au travers du bilan qualitatif fait en région, notamment au sujet du public concerné, on peut se demander si Pôle emploi n'aurait pas été instrumentalisé pour démontrer que l'enseignement professionnel n'était pas adapté.

Mais que dire lorsque ce bilan fait apparaître que :

- Il y a une projection très limitée des jeunes sur le post scolaire ;
- Une méconnaissance des métiers de la part des jeunes ;
- Des choix d'orientation non « éclairés ».
- Un faible niveau de maîtrise des fondamentaux (français, maths...).



Ce qui n'est vraiment pas nouveau et pas du ressort de PE mais bien d'autres acteurs (et y compris des choix de société datant de plusieurs décennies en arrière) même si la maîtrise des fondamentaux s'est dégradée au fil des réformes scolaires (toutes plus innovantes les unes que les autres !).

Enfin, ce qui est d'autant plus étonnant car c'était un argument massue utilisé par la DG pour justifier le virage au tout numérique, le numérique est peu maîtrisé par les jeunes, y compris sur Smartphone. Selon la direction, utiliser les outils numériques pour surfer sur les réseaux sociaux est bien différent de savoir s'orienter dans le maquis d'internet pour des recherches d'informations et surtout maîtriser les sites institutionnels ou d'entreprises.

Dès la prise du virage numérique, le SNU avait alerté sur le risque de distanciation de nos publics avec nos services digitalisés.

Soyez-en certains, le numérique et la technologie nous sauveront y compris de la fin du monde !

FSE ET ACTIVITES CONTRAINTES

Seuls les postes financés à 90% par le FSE sont tenus de réaliser les activités contraintes de leur site. Les postes financés à 100% n'y sont pas soumis.



SUIVI DES ACCORDS

QVT : le SNU déplore que toutes les actions d'un accord signé depuis plus d'un an ne soient pas toutes déployées.



La célérité pour publier les décrets d'application de la réforme des retraites est autrement plus réelle. 🤗

HANDICAP : En cas de besoin de petit matériel sur prescription médicale (moins de 50€), faites vos demandes auprès de votre direction locale car cela relève des budgets déconcentrés et permet de mobiliser le budget régional sur des aménagements plus conséquents.





EXPERIMENTATION SURETE : CONSULTATION SUR LE DEPLOIEMENT A DIJON NORD

En juin (cf ci contre), nous écrivions que Pôle emploi ne connaissait à priori pas la prévention primaire car en matière de sûreté, rien n'est prévu pour minimiser les impacts de nos organisations du travail et de la réglementation Assurance chômage.

Ce mois d'août, nous devons nous prononcer sur le déploiement des nouveaux outils de sûreté au sein de l'agence Dijon Nord avec notamment la modification de la configuration actuelle de l'accueil.

A noter que tous les bureaux de réception sauf celui de MANAC seront supprimés de l'AZLA. Que les Volontaires Services Civiques et intervenants dans l'AZLA seront dotés d'alerte silencieuse mobiles (stylets).



Si la plupart des outils déployés améliorent le sentiment de sécurité du personnel, il n'est toujours rien prévu en matière de prévention primaire, la direction se retranchant derrière le fait que PE n'est qu'opérateur et non décideur des politiques publiques d'emploi et d'indemnisation.



Activités Sociales et Culturelles, quelles actions, pour qui, pourquoi ?

La gestion des ASC appartient au CSE, il doit donc à ce titre opérer de nombreux choix notamment en matière d'utilisation et de répartition du budget :

A destination de qui et sous quels critères ? Quelles prestations ? Sous quelles formes ? Quel montant de subvention et selon quels critères ? ... Au SNU, nous avons une politique sociale clairement définie que nous mettons également en œuvre via notre projet ASC.

Venez découvrir le projet que nous portons lors de la HMI du mardi 12 septembre de 11h à 12h ou du 19 de 14 à 15h, une heure d'information syndicale.

Pour vous inscrire, un simple mail suffit : syndicat.snu-bfc@pole-emploi.fr, vous recevrez une confirmation d'inscription, le lien teams ainsi que la procédure.



Point d'étape sur l'expérimentation sûreté (souriez, vous êtes filmés)

- En réaction aux agressions de nos collègues au sein des agences du réseau de Pôle emploi, la direction teste un plan sûreté basé sur la vidéo protection avec l'ajout de caméras quasiment partout dans l'agence : entrée, espace privé, zone d'accueil, zone de réception en bureau.
- Ces caméras pourront enregistrer des images et du son, en cas d'activation d'alertes de sécurité, le tout accompagné de capteurs volumétriques.
- Les images seront diffusées sur un écran présent en zone d'accueil et visible par les usagers

Pour les élus SNU, ce plan de prévention sûreté pose plusieurs problèmes :

1. Est-ce que ce risque a bien été identifié dans les DUERP des agences ?
La direction répond que ce n'est pas le sujet et qu'il ne faut pas confondre le point sûreté avec le point sécurité.
2. Est-ce que les images diffusées en zone privée vont être projetées sur l'écran présent en zone d'accueil ? Cela poserait alors un problème de confidentialité. La direction n'a pas de réponse.
3. Quels sont les gardes fous empêchant la vidéo-protection de se transformer en vidéo-surveillance des salariés ? La direction n'a pas de réponse.

De plus, les élus SNU font remarquer à la Direction qu'une fois de plus, ce sont des moyens de prévention tertiaires¹ qui sont mis en œuvre : c'est-à-dire des moyens qui limitent les conséquences une fois le risque survenu.

En effet, la vidéo peut effectivement constituer un élément dissuasif mais il n'empêchera pas quelqu'un de désespéré de passer à l'acte.

Les moyens de prévention primaire, c'est à dire de supprimer le risque à la source, comme par exemple, donner des outils alertant sur la situation fragile d'une personne et mettre en œuvre un suivi spécifique pour améliorer sa condition, ne sont même pas abordés. Et oui, cela a un coût financier en termes de moyens humains et de construction d'outils de suivi !

