



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 : H.Charnoubi, S.Sélaries, C.Gruot, E.Propper, V.Kerlouégan



ODJ CSE : indicateurs, France Travail / XP BRSA, point d'étape Avenir Pro, informations en vue d'une consultation sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale et les conditions de travail, actualités RH, questions diverses
Présent.es Direction : M.Swieton, C.Riffard, S.Mauffré



CSE, l'🙄 du SNU

CSE ordinaire du 29/09/2023



Indicateurs stratégiques

DIRECTION

➤ Pas de présentation des indicateurs de la part de la direction : « avez-vous des questions ? »

✓ Les élus SNU pointent la baisse des 2 indicateurs sur le volet GDD relatifs au taux de dossiers justes et au taux de TP constatés.

➤ La direction remercie le travail effectué notamment par la DPC et explique que l'activité GDD est sécurisée notamment par l'embauche de conseillers et de 10 contrats de professionnalisation, lors des dernières BDE.

✓ Pour les élus SNU, cette problématique s'explique par la surcharge de travail généré par le CRI le traitement des SAE et indique que les conseillers GDD sont obligés de faire des choix entre quantité et qualité. Les nouveaux conseillers GDD ne seront opérationnels sur tous les champs qu'après une période d'acquisition et de maturation des compétences de 4 à 5 ans > aucun impact à court



France Travail et XP BRSA

➤ La direction par le biais des DT 58/89 et DT 21 indique, qu'en moyenne, sur les 2 territoires de Côte d'or et de l'Yonne, 60% des BRSA sont en suivi en « parcours emploi direct » et 25% en « parcours social ».

✓ Le SNU alerte sur les fichiers CNAF et les outils informatiques qui diffèrent et ne permettent pas d'harmoniser la mission commune. Le contenu du contrat d'engagement est également à vérifier.

Cafouillage en DT 21 : ne pas confondre vitesse et précipitation...

➤ Le SNU interpelle la direction concernant un appel à candidatures pour 2 portefeuilles accompagnement renforcé public ASS et DELD sur le bassin Dijonnais avec en compensation le recrutement d'un CDD., kesako ?

✓ Les explications sont pour le moins floues, mais tout va très vite puisqu'une première lettre de mission a été signée ! Sauf que le service RH, qui n'a visiblement pas eu connaissance de ce process, le découvre en séance suite à notre interpellation et souhaite faire une analyse de la situation avant de donner son aval...ou pas...En espérant que les collègues concernés au final s'y retrouveront !



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

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



Détournement de finalités : une expérimentation qui vire au malaise où quand des actes métiers normaux et réguliers peuvent devenir suspicieux aux yeux de la DG.

- Le SNU s'interroge toujours sur la finalité de cette expérimentation qui aurait été décidée suite à des signalements auprès de la CNIL de fuites de données (semble-t-il de VIP tels que personnels politiques, showbiz, sportifs). Dès lors la DG a lancé cette expérimentation au cours du printemps avec dans un premier temps recueil des situations à risque et dans un second temps, entretien avec le personnel concerné.
- L'unanimité des syndicats siégeant en CSE a relayé des inquiétudes, des incompréhensions et le malaise suite aux entretiens réalisés. Absence d'information dans certains cas, mail de rappel à la loi inopportuns dans d'autres, absence d'explication du sens, bref une expérimentation menée à la hache mais qui risque de laisser des traces malheureuses. Alors que les cas concernés relèvent à priori tous d'actes professionnels justifiés.
- Le SNU a rappelé à la direction sa position sur ce dossier : confondre détournements de finalité et fraudes ou non-respect de la déontologie comporte des risques juridiques ; avec le traçage informatique, Pôle emploi sait parfaitement qui peut se rendre coupable d'un détournement de finalités il n'y a donc pas nécessité de convoquer tous azimuts les conseillers emploi. Par ailleurs la direction s'exonère trop facilement de son obligation de formation notamment sur les aspects déontologiques (Cf. œil du SNU janvier 2023).
- Espérons que cette expérimentation ne connaisse pas de déploiement pérenne, car pour le SNU cela peut avoir des conséquences sur l'implication professionnelle (à chaque acte métier, ai-je un risque de ?) des collègues, sur l'accompagnement des ex collègues en recherche d'emploi.

✓ **Bref, un remède qui s'avèrera pire que l'infection qu'il serait censé soigner.**

En cas de besoin, n'hésitez pas à contacter les élus SNU qui sont là pour vous accompagner.



AVENIR PRO / Extension du dispositif

- L'objectif est de multiplier par 2 le nombre de jeunes (dernière année CAP et BAC PRO) qui entrent dans ce dispositif, soit 40 lycées concernés : 22 pour l'académie de Besançon et 18 pour celle de Dijon
- ✓ **Pour le SNU, au-delà du fait qu'il y ait un grand flou concernant le temps alloué qui pourrait varier de 30 à 90% pour les conseillers de ce dispositif, nous restons dubitatifs sur l'enthousiasme et les moyens que l'Education nationale pourra allouer à cet empiètement de PE dans sa mission de formation. Et encore plus dubitatifs sur sa volonté à travailler avec des prestataires privés pour l'animation d'ateliers de recherche d'emploi.**



Hygiène et sécurité : quand l'histoire se répète c'est que l'on n'a pas retenu les leçons.

- **Acte 1 jusqu'au mardi 26/09** : Le site de Dijon Sud connaît une invasion de petites bêtes indésirables et la décision est prise de désinsectiser les locaux. Après moult échanges avec le prestataire pour le choix des dates (3 « fumigations » nécessaires) ainsi qu'une interpellation du DT par le SNU (car il a été évoqué de fumiger les mercredi à 13H30 en présence du personnel et des usagers), l'ELD et la DT21 ont validé des interventions le mercredi soir à 17H00, charge aux collègues (mais personne de l'ELD ne s'est porté volontaire ce qui est pour le moins étonnant) arrivant le matin tôt d'aérer les locaux pendant 1 heure et de se mettre ensuite à l'abri au 3^{ème} étage sur la terrasse (quid des arrivées successives ?).
 - ✓ **C'est ce que l'on appelle la prise en compte des risques au sein de Pôle emploi.**
- **Acte 2 mardi 26/09** : personne n'ayant à l'esprit qu'une telle intervention relève des risques chimiques, le SNU est intervenu en urgence auprès de la DR pour demander une modification des dates et une intervention le vendredi en fin de journée afin que l'aération soit assurée par la VMC durant le week-end. Il a fallu rappeler au bon souvenir des services support en charge de ce genre d'intervention les cas emblématique de désinfection dangereuse de Chalon Paradis en septembre 2009 (suite à suspicion de H1N1) et de Dijon Sud en octobre 2020 (cluster Covid) à l'ozone en présence du personnel pour que la DR reprenne la main avec changement des jours de désinsectisation, intervention d'une entreprise de nettoyage le lundi matin à 6H30 et demande d'avis médical auprès de la médecine du travail.
- **Epilogue** : lors du CSE du 28/09, le SNU a demandé qu'une fiche de procédure soit diffusée à l'attention des ELD et DT afin qu'elles puissent gérer en toute quiétude ce genre de situation. Espérons que notre souhait soit suivi d'effets.



Applicatifs : les joies du bandeau accueil

- La Direction se félicite de l'intégration du nouveau bandeau d'accueil par les collectifs et indique que des montées en version vont corriger les défauts persistants de ce nouvel applicatif.
 - ✓ **Le SNU rappelle à la direction qu'il apparait impensable que les nouveaux applicatifs comme le bandeau d'accueil ou WE PLAN apparaissent moins fonctionnels que leur prédécesseur, alors même qu'il existe le recettage, avant la mise en production, pour corriger ces défauts.**
- Ces nouveaux logiciel incomplets et défaillants tel WEPLAN, rajoutent des irritants aux journées déjà bien irritées des agents de Pôle-emploi !**



Informations avant consultations sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale, économique et les conditions de travail à Pôle emploi pour l'année 2022

- Malgré les demandes répétées du président de la commission politique sociale, la direction n'a pas transmis les documents demandés dans un délai raisonnable. La commission n'a donc pas pu se réunir afin de préparer l'information/consultation.
- ✓ **Etonnement, certains représentants de la direction ont découverts ce fait au pied du mur !**
- ✓ **C'est ce que la direction appelle « un dialogue social de qualité et apaisé !**
D'autant plus que la présentation de l'ensemble des documents a été faite au pas de charge avec de nombreuses Incohérences en termes de chiffre.
- ✓ **Cette situation résulte-t-elle de la baisse des effectifs dans les fonctions supports et notamment RH ... ?**



SAE : y-a-t-il une procédure régionale sur le traitement des SAE avec saisie d'EDP pour les DE de moins de 30 ans ?

- ✓ Réponse direction : proposition de la ligne managériale locale (21) pour contact afin d'expliquer les rejets d'ARE, en priorité aux jeunes afin d'éviter les risques de rupture.

