

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE
REUNION

RÉUNION DU 30 MAI 2024

CSE du 30/05/24

*En amont le DR nous signale que des bilatérales seront prévues et programmés avant mi-juillet 2024 :
Pour le SNAP ce sera le 27 juin à 8h00
Un CSE extra est prévu aussi (information/Consultation) concernant les maisons France service (Plaine des cafres / Plaine des palmistes)
Le taux de chômage est actuellement bas en France et à la Réunion il est de 19%
Le DR nous précise que la réforme assurance chômage qui s'appliquera à compter de décembre 2024 ne devrait pas occasionner de charge de travail supplémentaire
Le DR trouve navrant l'émission de TV sur TF1*

SNAP 1. Approbation des PV du 28 mars, 02 Avril et 11 avril 2024

Tous les PV sont adoptés à l'unanimité

SNAP 2. Information sur le projet de convention tripartite 2024 / 2027

Le diagnostic partagé (FT) est mis en place et le DR doit faire remonter les questions de la Mission Locale pour voir s'il y a une évolution possible (L'objectif étant d'avoir 1 seul DIAG en commun)
La fusion de POE et AFPR est effective
La Réunion n'est pas concernée en tant que Région test (expérimentation) pour la prestation PME / TPE
Pour la réforme de l'assurance chômage qui s'appliquera à partir de décembre 2024, le DR a demandé à la DG un statut quo au niveau du décret pour la Réunion afin de rester sur la période de référence actuelle pour l'ouverture des droits à savoir 6 mois d'activité sur les 24 derniers mois au lieu de 8 mois d'activité sur les 20 derniers mois
Le « CEP » perdue, la VAE est simplifiée en 2024 et un travail est en cours pour la saisie informatique des offres de formation
A la Réunion, nous avons un effectif de 130 CDE et en dans une région de métropole l'effectif est de 65 CDE, Il n'y aura donc pas d'effectif supplémentaire
Une remarque est faite sur le fait que toutes les agences sont en « QPV » à la Réunion mais qu'il n'y a pas de nombre élevé de signatures d'emplois francs
Concernant les 15h/20h pour les BRSA, il n'y a pas d'application automatique (Une concertation est en cours entre les différents partenaires CD, FT et ML)
Diminution des CEJ et redistribution de leurs portefeuilles sur des portefeuilles en accompagnement guidé

SNAP 3. Information sur l'actualisation du modèle d'équilibre des ressources

Intervention SNAP : Nous savons que le modèle OPERA est basé sur des inducteurs relatifs aux 3 dominantes (DEFM et DE en portefeuille / portefeuille / BFM et DAL / DPAE et offres. + 1 mécanisme socioéconomique + 1 mécanisme de bonification des agences en QPV
La DG nous a aussi prévenu qu'elle s'engageait à ce que le modèle OPERA n'existera plus en 2025, que le travail est fait sur les bassins et non sur les régions
La DG et le DRH nous ont précisé qu'il n'était pas prévu de refaire « tourner » OPERA cette année
Pour le SNAP nous déplorons que toutes les expérimentations n'aient pas été prises en compte dans le calcul de répartition des 300 postes par OPERA

Le DRH nous informe que dans le modèle OPERA régional, les absences longues maladies sont prises en compte
Pour la Région Réunion, 29.45 ETP obtenus sur les 300 ETP au niveau national
Il n'est pas prévu de rééquilibrage dans l'année et en 2025 on devrait avoir la possibilité de dépasser le plafond des ETP à la Réunion

VOS ELUS CSE

Jean-Luc MIRAGLIA
Jl.miraglia@pole-emploi.fr

Frédéric ROCROU
Frederic.rocrou@pole-emploi.fr

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean-Luc MIRAGLIA
Jl.miraglia@pole-emploi.fr



RÉUNION DU 25 AVRIL 2024

CSE
REUNION

Le DR souhaite avoir une visibilité sur les moyens en 2025 et 2026 avec la DG (Demande de moyens supplémentaires)
Tous les postes ont été diffusés
Certaines régions ont perdu des postes (20 pour la Normandie, 2 pour la Martinique et 2 pour la Corse)

SNAP 4. Poursuite de l'information et consultation sur l'expérimentation « prospection prestataire »

En amont le DR a tenu à préciser que le titre était mal approprié car il n'y a pas de prise d'offre d'emploi mais juste une prise de contact (RDV) et que l'objectif est d'avoir plus d'offres d'emploi à proposer
Cette expérimentation concerne 7 régions dont La Réunion et le prestataire aura un fichier de 2014 entreprise réparti sous 4 profils
La part entreprise est de 2014 pour le prestataire sur un potentiel total de 36631 entreprises à la Réunion
Cette expérimentation est régionale et concerne toutes les agences à partir d'octobre 2024
Le DR nous précise aussi qu'elle ne remet pas en cause le travail des CDE, au contraire le prestataire prendra le RDV mais c'est le Conseiller qui enregistrera l'offre d'emploi, la négociera et fera le suivi (plus gratifiant, ce qui est le cœur du métier du CDE)

Le SNAP s'interroge sur la nature de cette expérimentation prévoyant de créer un interlocuteur supplémentaire par le biais de la sous-traitance alors que l'ambition affichée par le réseau pour l'emploi est d'éviter les sollicitations multiples des différents acteurs du réseau pour simplifier l'accès aux services d'aide et d'accompagnement au recrutement. Cela nous semble contradictoire et contre-productif. Quel intérêt de confier la prospection des entreprises à fort potentiel de recrutements à des prestataires n'allant pas jusqu'au bout du processus de recrutements ? N'était-il pas plus logique de rationaliser les moyens dédié à l'entreprise en mutualisant les prospections entre les différents acteurs du réseau pour l'emploi ?

Le SNAP s'inquiète de ce premier pas vers l'externalisation de cette activité.

Le SNAP partage l'inquiétude des collègues CDE qui auraient préféré qu'on réinvestit le cout de cette expérimentation vers eux Nous pensons aussi qu'un travail doit être fait en direction des entreprises qui recherchent toujours un DE de niveau Bac+5 en le rémunérant au SMIC !

Le SNAP a voté CONTRE mais reste bien évidemment curieux de voir les résultats de cette expérimentation

LE VOTE : 1 POUR (CGC) et 17 CONTRE (CFDT, CGTR, FO, SNU et **SNAP**)
Vote majoritairement contre

SNAP 5. A Suivi trimestriel des résultats opérationnels et cibles 2024

Mêmes indicateurs que 2023, pratiquement tous dans le vert actuellement
Les indicateurs à travailler sont ACO2, ACO4 et IND2
Pour les Emplois francs : 1092 à réaliser pour un total de 192 réalisés en mai 2024
8954 contrats aidés à réaliser en 2024
Les indicateurs de performance sociale seront ajoutés au prochain document (cse de juin 2024)

SNAP 5. B Point d'étape sur l'expérimentation ARSA à Saint Leu

Fin Avril, Plus de 1700 entrées en parcours dont 64% en parcours pro
Le taux d'accès à l'emploi est de 29%
67 formations, 133 immersions
Actuellement un travail est en cours pour la mise en place d'une prestation de maintien dans l'emploi
2 jobdatings sont prévus le 11 juin (3 bassins) et le 13 juin (St leu)
Il n'y a plus de DE ARSA en stock et l'idée de l'agence est de proposer des services
Des discussions sont en cours avec le Conseil départemental concernant la généralisation et au 01/01/25 la loi « plein emploi » devra s'appliquer sous peine de sanction
Actuellement, il y a 3 portefeuilles (IE ; immédiatement employables) d'environ 70 DE et 4 portefeuilles (Adaptation) d'environ 130DE

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@pole-emploi.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 25 AVRIL 2024

CSE
REUNION

SNAP 6. Point d'étape sur la mise en œuvre de la politique de sureté

La convention France Travail / Gendarmerie et Police sera signée très prochainement

L'établissement pourra porter plainte à la place des agents

A la Réunion, nous avons 20 sites (17 agences et 3 structures) Actuellement, L'agence du Port et celle de Saint André sont des sites validés et 2 nouvelles agences sont prévues en préparation du plan sureté (Bel air et St benoit)

Le DR nous précise qu'aujourd'hui pour être efficace il faudrait des détecteurs de métaux car même 1 vigile ne peut fouiller un DE comme il le veut

La vidéosurveillance reste extrêmement dissuasive

Une communication concernant les agressions est en cours (en kréol)

En information complémentaire, le DR nous rappelle qu'au 01/01/25 les BRSA n'auront pas d'obligations et qu'au niveau de la réforme de l'assurance chômage il a demandé une étude sur 50% indemnisés (ceux qui ont des droits actuels conservent leurs droits acquis)

Concernant le développement des compétences (ELD, Agents) 90% des Agents du réseau formés fin mars 2024 et une formation sur la radicalisation est prévue pour les référents de confiance (DT)

Il y a une évolution de la cartographie des risques. L'ambition batimentaire est là pour diminuer les risques

Un travail est en cours au niveau des parkings des agences permettant aux agents d'arriver et de quitter le site en toute sécurité (au cas par cas, portail blindé, caméra)

L'objectif est de terminer tous les travaux en 2027

SNAP 7.a-Point d'information sur les conclusions de l'enquête RH à l'agence de Saint Pierre

Expression de mal être au sein du collectif suite à l'enquête RH auprès de 37 agents

Des entretiens (5) sont prévus au cours du mois de juin avec le DT et le Directeur ainsi qu'une mesure disciplinaire (sanction après l'entretien préalable)

Un coaching avec l'ELD est en cours non en lien avec la situation vu qu'aucun membre de l'ELD n'était concerné par l'enquête

Un 1^{er} partage des résultats de l'enquête a été fait début mai avec les agents

SNAP 7.b Point d'information sur le nouveau marché des titres restaurants

Le marché des TR prendra fin au 31/12/2024 et le nouveau marché sera opérationnel au 01/01/25. Il est composé de 2 lots : celui des TR et celui des CESU. Ce nouveau marché s'étalera sur 4 ans (2025-2028).

La dotation est maintenant passée à 100% en dématérialisé depuis janvier 2024 ce qui est un réel avantage, au regard des difficultés de distribution ou perte.

Pour rappel, sur les TR, nous avons une participation de 60 % par Ets et 40 % par les agents. Il y aurait 5 prestataires sur le marché des TR/CESU (sourcing DG).

Principaux éléments du marché TR

Prestataire unique - 100% dématérialisation - Proposition d'offres de partenaires qui permettent de mettre l'accent sur le pouvoir d'achat - Changement de millésime simple et rapide. - Prestation d'accompagnement de la mise en œuvre du nouveau marché (campagne de communication et adaptée aux besoins de FT). Rattachement au réseau bancaire. Duplicable sur toutes les applicatifs et supports virtuels. Possibilité de payer au-delà du plafond sans provision préalable. Une dotation chargée au plus près de la paie – Dons possibles aux associations caritatives

Ce qui ressort des remarques/questions c'est celui du maillage territorial,

Concernant le maillage territorial, les critères se baseront également sur le nombre de commerçants affiliés, la possibilité de repérage en géolocalisation.

Pour la réversibilité des montants non consommés – cela dépendra des réponses des prestataires notamment sur la partie technique.

Montant annuel du marché des TR – environ 8,9 M d'Euros

Dans le cadre de la fin du marché, au niveau national l'ensemble des élus du CSEC souhaitent connaître le bilan des CESU et des TR.

Ce bilan permettra aussi de pouvoir mieux informer les collègues sur ces deux prestations. Cela pourrait avoir lieu lors de la commission de suivi sur l'égalité professionnelle par exemple.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@pole-emploi.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 25 AVRIL 2024

CSE
REUNION

SNAP 7.c-Information mensuelle sur les statistiques de recrutements

Avril 2024 : 3 contrats (Relation de service, conseil)

Une alerte est prononcée concernant des collègues en contrat « PEC » qui feraient de l'accueil : 1 point sera fait aux ELD

L'activité « PEC » est l'appui à l'accueil et non l'AIC

SNAP 8.et 9. Présentation du relevé d'informations de la CSSCTC du 22 mai et information sur la méthodologie dans le cadre du DUERP et du PAPRIACT 2024

Les élus constatent une augmentation de ces fiches RPS au premier trimestre avec une certaine gravité en comparaison en 2023 ou nous avons eu 22 fiches RPS.

Une fois la fiche saisie, l'équipe QVT effectue des investigations avec un accompagnement des parties, retour hiérarchique et la direction peut demander des enquêtes dans certaines situations.

St Pierre et la Possession: enquête interne / La Rivière : suivi avec le centre Fichter

Les différents outils utilisés lors du traitement de la fiche : débriefing avec un accompagnement, soutien avec le centre Fichter, ligne d'écoute (5 entretiens prévus avec le psychologue), la direction rappelle qu'il y a aussi des ateliers Bipe et les webinaires, la charte du bien vivre ensemble qui sont à disposition des agents. Chaque situation est prise en compte par l'équipe QVT et anticipe sur les RPS. Sur la médiation, la direction rappelle que les parties doivent être d'accord afin de la mettre en place.

Sur l'enquête de St Pierre, il y a eu 37 agents interrogés, un débriefing a été fait en réunion de service, une procédure disciplinaire est en cours, un suivi est fait avec l'ELD et la DT auprès des agents.

Pour les élus, le collectif de St Pierre n'a pas vu le climat se dégrader et se félicite que la direction a réagi sur les autres sites en difficulté avec une réactivité de l'équipe QVT. La direction s'engage à présenter l'enquête de St Pierre lors d'un CSE comme convenu.

Aussi, nous alertons la direction sur l'augmentation des RPS, notamment sur les conditions de travail qui se dégradent (taille des PF, perte de sens, nouvelles modalités d'accompagnement CRE/CRI, les plans d'action à répétition), des problèmes internes qui ne sont pas signalés dans l'outil.

Les élus demandent à la direction une certaine vigilance sur les conditions de travail, sur le mal être professionnel qui peuvent par la suite se transformer en violence.

Information sur les agressions et incivilités du 1er trimestre 2024

Il y a eu 84 agressions sur ce 1er trimestre dont :

16 incivilités/ 20 EDIS (expression d'intention suicidaire)/ 48 agressions verbales et comportementales.

31 pour la DT Nord Est dont les principales agences concernées (St Denis, Ste Clotilde et Ste Marie).

53 pour la DT Sud-Ouest dont les principales agences concernées (Bel Air et St Paul).

Les élus constatent une augmentation des agressions verbales et des EDIS, le climat est tendu avec la réforme de l'assurance chômage, le contrôle des DE. Il faut renforcer la sécurité des agents à l'accueil.

La direction nous informe que suite à l'augmentation des agressions sur Bel air, elle a décidé de mettre en place un agent de sécurité, cependant la commission demande que l'agent de sécurité soit maintenu sur la journée entière et non pas que le matin. 22 mai 2024 3 CSSCT

Les élus demandent que les agents de sécurité fassent systématiquement un contrôle visuel des sacs suite à l'incident de St Denis où un DE est entré avec une arme à feu dans son sac à dos et a informé le vigile de la présence de l'arme dans son sac.

5 agences (St Benoît, Bel Air, Moulin, St Denis et St André) ont pu bénéficier de l'atelier intrusion armée et sur les simulations d'agression en agence, il y a une simulation d'agression au tél avec un débriefing avec le collectif.

La commission souhaite que pour chaque agression un courrier soit envoyé aux DE et qu'une sensibilisation soit faite aux managers.

Aussi, nous avons fait remarquer que certains DE qui sont interdit d'agence peuvent revenir sur le site sans que le collectif ne soit informé. La direction nous informe que les 3 niveaux de courrier sont à la main du manager mais que certains directeurs préféreraient convoquer le DE pour faire le point avec lui au lieu d'envoyer un courrier. De plus, il n'est pas possible de noter quoique ce soit sur le dossier du DE suite à un incident à cause de la réglementation RGPD

Bilan sur la mise en œuvre des actions du PAPRIACT 2023.

Sur les 31 actions 24 actions sont réalisées

Les actions non réalisées et ou en cours de réalisation

Mise en œuvre des espaces de discussion prévue dans l'accord QVT

Mise en œuvre des actions retenues pour la sécurisation de l'accueil en lien avec les diagnostics sûreté

Accompagnement ciblé des acteurs du réseau sur l'appropriation et la mise en œuvre des consignes relatives aux actions de sécurité/sûreté ou Vigipirate.

Sécurisation des accès aux agences dans le cadre du plan national de sûreté

Poursuite des remplacements des éclairages classiques par des éclairages LED dans les bureaux et dans ce cadre, dotation d'éclairage individuel sur demande.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

région REUNION

syndicat.snap.reunion@pole-emploi.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 25 AVRIL 2024

CSE

REUNION

Accompagnement spécifique des agents en situation de supervision de l'accueil afin de les sensibiliser à la posture, les attendus de la fonction de MANAC et la gestion des situations de sécurité/sûreté de l'accueil sur cette fonction
Point de situation sur le résultat des débits d'air en CSSCT suite aux contrôles annuels
Accompagner la ligne managériale sur la récupération et le partage du Document d'Information Communal sur les Risques Majeurs
Mise en oeuvre des 1ers modules de formation à l'ergonomie
Afin de travailler sur le DUERP et le PAPRIPACT la direction propose 1 groupe de travail composé des membres de la CSSCT (dont la référente harcèlement CSE) ainsi qu'1 membre élu au CSE, désigné pour chaque OS non représentée en CSSCT.
Calendrier prévisionnel :
17 juin après-midi : groupe sur le DUERP
18 juin journée : groupe sur le PAPRIPACT

SNAP 10. Calendrier social

Une réflexion est en cours concernant la date du CSE de décembre : le 26/12/24 Affaire à suivre

SNAP 11. Avis du CSE sur les demandes d'aide sociale

Une demande Dossier 2024/11 : Avis favorable à l'unanimité

SNAP 12. Avis sur les propositions de la commission ASC

Vote Favorable à l'unanimité

PROCHAIN CSE le 27 juin 2024 N'hésitez pas à nous remonter vos questions

C'est en travaillant tous ensemble qu'on avancera sereinement et, en restant humains, humbles et unis qu'on pourra servir au mieux les intérêts des Agents et de notre public

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région REUNION

syndicat.snap.reunion@pole-emploi.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP