



## RÉUNION DU 28 SEPTEMBRE 2023

### VOS ELUS SNAP AU **CSE**

Audrey GARDULSKI

Eric HUGUET

Séverine SOLTYSIAK

### DELEGUEE REGIONALE

**Laura BOZZONE**

Pour nous écrire, cliquez **ICI**

### 🕒 Points à l'ordre du jour

- Politique sociale 2022 Pôle emploi HDF
- Test « Bouquet de services des psychologues du travail »
- Réclamations individuelles et collectives
- ASC

### 🕒 Informations

- **Politique sociale 2022 Pôle emploi HDF**

🕒 « Le SNAP note une légère augmentation des effectifs CDI en 2022 alors même que dans d'autres administrations, la tendance est à la baisse.

A ce stade - nous ne pouvons que nous faire l'écho des très nombreuses interrogations des collègues sur la question des effectifs avec l'arrivée de **France Travail** et l'enregistrement / inscription des personnes BRSA, ce qui va engendrer des flux conséquents dans nos accueils.

Le SNAP alerte d'ailleurs - à nouveau - la direction sur l'usure importante constatée dans les rangs des agents du réseau assurant les activités standards (accueil, inscriptions, etc.).

Dans le contexte inflationniste actuel perdurant, la question de l'attractivité de nos emplois se pose, ainsi que celle de la rémunération, ce qui renvoie à la prochaine NAO.

Sur le plan de la promotion, le SNAP relève qu'en 2022, plus d'un agent sur 2 n'a pas bénéficié d'une mesure promotionnelle dans les Hauts-de-France.

Pour le SNAP, les futures négociations sur les salaires doivent permettre de rétablir le pouvoir d'achat des agents qui s'érode rapidement au regard de l'augmentation générale des prix. Cette érosion porte également atteinte à l'attractivité de Pôle emploi.

Le SNAP - via ses représentants au CSEC - reste demandeur d'ouverture de négociations, au-delà même de la NAO, visant à permettre de prendre en compte les problématiques de pouvoir d'achat et de carrières

# SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat National du Personnel de Pôle Emploi  
REGION HDF

Cliquez ici pour adhérer au SNAP

✉ [syndicat.snap-hdf@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snap-hdf@pole-emploi.fr) 🌐 [www.snap-pole-emploi.fr](http://www.snap-pole-emploi.fr)



rallongées du fait de la réforme des retraites. **Le SNAP a des propositions à faire à la Direction en ce sens :**

- ✓ **Sur le plan des promotions**, elles sont plus élevées en début de carrière et diminuent en fin de carrière. C'est d'autant plus pénalisant que la **prime d'ancienneté plafonne à 25 ans**. Cela pose la question de l'évolution salariale des séniors qui sont souvent oubliés dans les campagnes de promotion.
- ✓ Le SNAP alerte également sur la **sous-utilisation de l'article 19.C** pour les agents au plafond de leur emploi ou hors amplitude ce qui aboutit à l'absence de perspective d'augmentation de salaire pour ces agents. L'évolution de salaire et l'évolution de carrière sont des sujets importants en termes de reconnaissance du travail des agents et doivent rester **des leviers de motivation** et non l'inverse.
- ✓ Le SNAP renouvelle sa demande d'ouverture de négociation pour **déplafonner la prime d'ancienneté** au regard de l'augmentation notable du nombre d'agents plafonnés. Alors que la pyramide des âges est vieillissante et que la moyenne d'âge augmente chaque année, Pôle emploi n'a toujours pas d'accord séniors. Les dispositions présentes dans l'accord QVT et dans l'accord pour l'insertion des personnes en situation de handicap ne suffisent absolument pas pour accompagner la **situation des agents séniors à Pôle emploi**. Pour le SNAP, l'allongement de la durée des carrières impose de **négocier au plus vite un accord SENIORS** permettant de favoriser le maintien dans l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus par la mise en place de mesures et d'aménagements adaptés pour des métiers exposés fortement à l'usure professionnelle et à la pression.
- ✓ Le SNAP insiste aussi sur le fait que l'accord QVT peine à se déployer notamment sur toute la partie relative à la **situation des proches aidants**.
- ✓ **Le SNAP ré-alerte sur l'impérieuse nécessité de faire respecter l'accord télétravail** y compris sur le champ des expérimentations.

De notre point de vue, il faut favoriser l'accès au télétravail qui permet de mieux concilier la vie professionnelle, la vie personnelle et familiale et représente une soupape de respiration indispensable à l'équilibre de beaucoup d'agents.

**Le travail hybride est aussi un mode de travail permettant de préserver la santé des agents. »**

- **Test « Bouquet de services des psychologues du travail »**

€ « Le SNAP est satisfait de l'élargissement des activités des psychologues du travail, ce qui permettra d'utiliser enfin le panel de compétences dont dispose un grand nombre d'entre eux notamment sur le volet entreprise, en revanche, nous nous interrogeons sur les points suivants :

- ✓ Le volume d'accompagnement projeté, le poids des temps dédiés aux équipes pluridisciplinaires, le poids de l'accompagnement des entreprises et la bonne adéquation des effectifs de psychologues sur les zones tests pour assurer ce bouquet dans sa globalité : y aura-t-il des recrutements de psychologues envisagés ?

**SNAP**

PROCHE, ACTIF, **humain !**

**Syndicat National du Personnel de Pôle Emploi  
REGION HDF**

✉ [syndicat.snap-hdf@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snap-hdf@pole-emploi.fr) 🌐 [www.snap-pole-emploi.fr](http://www.snap-pole-emploi.fr)

**Cliquez ici pour adhérer au SNAP**



- ✓ La mise en place d'indicateurs permettant de valider les tests : lesquels seront-ils? Quelles sont les conditions attendues par la direction pour envisager la poursuite de ce test et sa généralisation ?
- ✓ La disponibilité des espaces de réunions pour mener ces réunions collectives sur certains sites : a-t-elle été vérifiée au préalable pour ne pas créer de problématiques logistiques avec les autres activités collectives du site ?
- ✓ Le volume de formation et le contenu des formations pour accompagner l'évolution des activités des psychologues. Qui assurera ces formations ? »

La DR va tester ce dispositif pendant **6 mois**, et sera concernée par l'agence dans chaque département des HDF, soit : **Arras, Beauvais Mykonos, Doullens, Lille Grand Sud, Vervins**. Ce test permettra de tracer tout ce qui ne l'est pas actuellement, et précisera comment le système informatique se devra d'évoluer par la suite.

**La livraison informatique du mois de novembre 2023 donnera aux psychologues du travail l'accès à leur planning sur Weplan.** Le bilan du test déterminera les axes de formation à développer. Les DTD ont validé le choix des sites.

*La DR laisse toute latitude à chaque DT de recruter si besoin un psychologue du travail en respectant les « plafonds d'emploi » (...)*

#### • **Réclamations individuelles et collectives**

- € « Où en sont les actions menées pour sécuriser les abords du site et la rue Archimède, suite à la présence quasi permanente de gens du voyage depuis quelque temps, et auteurs de beaucoup de détériorations, incivilités et nuisances sonores ? Nous savons que le service immobilier suit la question de près et nous le remercions de ses interventions. Un calendrier prévisionnel de la mise en place des diverses actions programmées a-t-il été établi ? Le cas échéant, pouvez-vous nous le détailler SVP ? »

**Réponse Direction régionale** : Dès l'arrivée « des gens du voyage », la DR en informe la préfecture et la mairie pour que les procédures d'évacuation soient engagées. Toute agression fait l'objet d'un dépôt de plainte. Les bailleurs de la rue Archimède sont en attente de l'installation de portique d'accès, avec des enrochements scellés tout autour.

- € « Les collègues investis dans le dispositif « Avenir pro » se sont retrouvés en « fin de mission » sans savoir si celui-ci serait renouvelé dans notre région, avec les questions RH (planning, prise en charge de portefeuille) qui en découlent et sans avoir connaissance de la possibilité éventuelle de poursuivre leur engagement sur ce projet. Bien qu'à l'occasion de l'expérimentation, le calendrier de ce type d'accompagnement n'ait pas été calqué sur une année scolaire entière, il semble que d'autres régions aient eu un feu vert pour démarrer les échanges avec les lycées pour cette année 2023-2024. Par ailleurs, à l'aube de la préfiguration de France Travail, la question se pose d'autant plus. Qu'en est-il ? »

**Réponse DR** : La généralisation d'« Avenir Pro » dans les lycées professionnels démarrera en janvier 2024. Les derniers éléments sont en cours de finalisation pour la fin octobre 2023.



- ✓ **Paiement des journées d'animation des formateurs occasionnels** : Le paiement n'est déclenché qu'à chaque fin de module. Il est donc recommandé à chaque formateur occasionnel d'identifier sur Horoquartz sa journée par le code « ANIM » pour suivre le paiement de ces journées.
- ✓ **Acompte sur salaire, avance sur salaire** : L'acompte sur salaire est une obligation légale au salarié qui le demande ; alors que l'avance peut se faire sur l'allocation vacances et le 13<sup>ème</sup> mois. Le montant de l'acompte n'excède pas le montant de la rémunération acquise au moment de la demande. L'avance n'est pas associée à un cadre légal et a un caractère exceptionnel. La demande doit remonter via [C'zam](#) rubrique « avances » - avant le 10 du mois en cours pour que cela puisse être pris en compte sur la paie suivante.

- **ASC**

Le CSE a voté le budget pour des activités « récurrentes » (au sens de l'Urssaf) :

- ✓ La poursuite du paiement de l'**AEH** jusqu'à la fin de l'année
  - ✓ La **billetterie CINEMA** subventionnée par le CSE
- ➔ Consultez toutes les activités sur le [site du CSE](#).

€ (Sur proposition du [Bureau élargi du CSE \(SNAP, CFTC, CGT, CFE CGC\)](#), le CSE HDF du 27 juillet 2023 a voté une **carte culture d'un montant de 200€**. Elle sera attribuée automatiquement à la mi-octobre 2023

\*\*\*\*\*

[N'hésitez pas à nous écrire pour tout besoin de complément d'informations](#)

Laura Audrey Séverine Eric  
BOZZONE GARDULSKI SOLTYSIAK HUGUET

