

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

ARA

RÉUNION DU 28 SEPTEMBRE 2023

VOS ELUS CSE

Cadres

Christian BEC

Jean-Pierre LEVASSEUR

Agents de maîtrise techniciens

Fatima CHIKHAOUI

Laurent MERIQUE

Stéphanie VILLEMIN

Pascal DAMBROSIO

Isabelle CHEVAL

Benoît LUCHEZ-GAUVIN

Joseph MEUNIER

Hicham JAKIR

Liliane GANI

Sébastien VACHER

Employés

Jean-Louis MURAT

Flora BIANCO

Sylvain BRUGIROUX

Catherine DE GAULMYN

Adeline SOUCHON

Moaad AKDI

Caroline BON

Pascal BANNWARTH

Représentante Syndicale

Isabelle DE OLIVEIRA

VOTRE DELEGUEE REGIONALE

Isabelle DE OLIVEIRA

VOTRE DELEGUE REGIONAL ADJOINT

Joseph MEUNIER

DOTATION DE NOËL

Le **SNAP** a proposé une dotation de Noël d'un montant de 180€ pour tous les agents présents et payés au 30 septembre, sans proratisation. La commission des marchés choisira le prestataire qui devra fournir un support physique (chèques ou carte) et assurer la livraison sur site avant début décembre. La situation des comptes du CSE a permis cette dotation grâce à la bonne gestion de la trésorerie par le **SNAP**.

INFORMATIONS DIRECTION

SNAP Point d'actualités

Dans le cadre du projet Accueil Relations Utilisateurs, le cloud simplifié et la messagerie intégrée seront testés en ARA sur la DT PAC entre novembre 2023 et février 2024. Le déploiement débutera sur l'Allier et le Cantal, avant une extension au Puy de Dôme si le test se montre concluant. Le cloud simplifié permettra une meilleure indexation des documents et un classement automatique à l'aide de l'intelligence artificielle. Sur les premiers tests effectués, 85% des documents actuellement déposés sont reconnus, correspondant aux plus courants. La messagerie intégrée permettra de contacter son conseiller via une messagerie présente directement dans l'espace du demandeur d'emploi. Il ne s'agira pas d'un chat, mais bien d'un moyen d'adresser un mail à son conseiller.

SNAP France Travail

Le projet de loi est présenté depuis le 25 septembre à l'Assemblée nationale après un passage en commission des affaires sociales. En l'absence d'un texte commun entre les sénateurs et les députés, une commission mixte paritaire composée de 7 députés et 7 sénateurs statuera en procédure accélérée avant le 12 octobre. Malgré la proposition des sénateurs de conserver le nom Pôle Emploi, un amendement a rétabli le changement de nom en « opérateur France Travail ».

SNAP Expérimentation BRSA

Au 1^{er} septembre, sur les 1267 bénéficiaires du RSA de Givors-Grigny, 306 ont été intégrés dans le parcours France Travail suite au 6 Réunions d'Information et d'Orientation (RIO) qui ont eu lieu depuis le démarrage de l'expérimentation, avec un taux de présence de 53%, dont 153 sur le parcours emploi, 102 sur le parcours socio-professionnel et 39 sur le parcours social.

Douze demandeurs viennent d'intégrer le dispositif et n'ont pas encore de parcours affecté.

SNAP Point sur l'incendie d'Albertville

Les agents restent majoritairement en télétravail, les entretiens se réalisent à distance. L'accueil des demandeurs à la mission locale reste maintenu, et des salles sont mises à disposition par la commune pour les actions collectives. Les collègues souhaitent revenir sur site dès que cela sera possible pour sortir du télétravail à 100%. L'ensemble des cassettes de climatisation a été lavé par une entreprise spécialisée dans ce genre de sinistres. Suite à leur passage, une autre société a fait un lessivage intégral de l'agence, aussi bien des sols, que les murs et les plafonds. Un point sera fait sur l'état des lieux et si le nettoyage est suffisant, des agents pourront revenir à compter de la semaine prochaine. La prochaine visite d'expertise pour l'assurance est repoussée au 17 novembre. Il n'est pas possible de faire les travaux avant cette visite. Le matériel pour remplacer le mobilier de la zone d'accueil a toutefois déjà été commandé pour éviter de nouveaux délais de livraison après la visite. La pose d'un visiophone permettra de faire revenir des demandeurs au compte-goutte pour des entretiens, ou en collectif si la salle de réunion est accessible.



RÉUNION DU
28 SEPTEMBRE 2023 (2/3)

CSE

ARA

POLITIQUE SOCIALE DE PÔLE EMPLOI AUVERGNE RHÔNE ALPES 2022

Déclaration du SNAP

Le **SNAP** note une augmentation salubre des effectifs 2022 alors même qu'effectivement dans d'autres administrations, la tendance est à la baisse. A ce stade, nous ne pouvons passer sous silence, sur ce point, et nous faire l'écho des très nombreuses questions des collègues sur la question des effectifs avec l'arrivée de France Travail et l'inscription des personnes BRSA, ce qui va engendrer des flux conséquents dans nos accueils.

Le **SNAP** alerte d'ailleurs 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 notamment dans les zones fortement impactées par la vie chère (zone frontalière avec la suisse, Grenoble, Lyon). Pour le **SNAP**, un système de rémunération majorée doit être réfléchi et mis en place pour répondre à ces difficultés.

Pour le **SNAP**, l'établissement doit prendre les mesures qui permettent 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** 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 rallongées du fait de la réforme des retraites. Sur le plan des promotions, les taux de promotion sont plus élevés 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 seniors 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 pas l'inverse.

Le **SNAP** réalerte sur l'impérieuse nécessité de faire respecter l'accord télé travail 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 et 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.

Le mois dernier, nous vous avons alerté sur la consommation de l'enveloppe des prestations avec Action logement. Nous souhaitons qu'un point soit fait sur le sujet, les prestations action logement, tant les prêts que les propositions de location dans le parc social permettent aux collègues de pouvoir se loger à proximité de leur lieu de travail.

S'ils ne peuvent plus acquérir un bien immobilier à proximité de leur lieu de travail sur certains territoires (agglomérations de Lyon et Grenoble, zone frontalière avec la Suisse...), ils devront s'éloigner de leur lieu de travail actuel, ce qui créera un turn-over permanent sur les agences de ces mêmes territoires

EVOLUTION DE L'ORGANIGRAMME DE LA DRTC

Cette évolution concerne les équipes du Contrôle de la Recherche d'Emploi, avec un nouvel organigramme des managers de proximité de ces équipes. Le but est de garantir une meilleure présence sur les territoires et des tailles d'équipes semblables. Aujourd'hui les agents sont répartis dans 6 équipes, oscillant entre 6 et 16 conseillers. A terme, il y aura 5 équipes avec 12 à 14 conseillers : Seynod / Meylan, Andrézieux, Clermont / Andrézieux, Lyon / Péronnas (01) et Lyon / Valence. Un deuxième poste de RM sera créé à cette occasion.

La directrice adjointe du CRE qui assurait jusqu'à présent un rôle de REA se consacrera uniquement à sa mission de DAAPE.

Le **SNAP** approuve cette nouvelle organisation qui correspond aux souhaits des agents et permettra un meilleur équilibre entre les différentes équipes. La création d'un 2^e poste de RM répond à une nécessité. Il serait d'ailleurs souhaitable de l'appliquer sur de nombreux autres sites du réseau.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@pole-emploi.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP





RÉUNION DU 28 SEPTEMBRE 2023 (3/3)

CSE

ARA

PROJET D'AMENAGEMENT DE LA ZONE D'ACCUEIL DE LYON ALBERT THOMAS

Le projet présenté a pour but d'agrandir la zone d'accueil en supprimant 3 bureaux de réception et en déplaçant les bornes d'accueil et les e-bornes. Aujourd'hui l'accueil est trop exigu et donne vite l'impression d'être encombré. Le positionnement des bornes d'accueil entraîne un bouchon à l'entrée de l'agence avec un fort flux, avec le risque de provoquer des tensions. Les bureaux supprimés au rez-de-chaussée seront recréés au 1^{er} étage, et de nouveaux bureaux seront créés au 4^e étage. Les travaux se dérouleront en plusieurs phases entre février et juin 2024.

Pour le **SNAP**, la nouvelle organisation permettra une meilleure organisation des flux au sein de l'agence, avec une meilleure vision depuis le bureau MANAC. Le **SNAP** a demandé que le site puisse être équipé des nouveaux équipements techniques de sécurité afin de couvrir les nouveaux espaces créés à l'accueil dès la réalisation des travaux.

POINT DE SUIVI SUR LA SITUATION DU PUY EN VELAY

Le DT de la Loire nous a présenté un point de suivi comme demandé par le **SNAP** lors du CSE du mois de mai. Cet été, 4 ateliers de travail animés par une Chargée de Mission de la DT ont été proposés, avec l'objectif que la majorité des agents participent à un atelier (QVT, compétences, organisation et engagements de service). En parallèle, le DT a rencontré les conseillers de l'équipe entreprise en groupe, et pour ceux qui le souhaitaient en entretien individuel.

Un travail a été fait avec les collègues sur la réorganisation spatiale de l'agence, pour regrouper les collègues dans la mesure du possible, sur le seul RDC au lieu des 3 étages utilisés jusqu'à présent. Les conseillers ont souhaité que les dominantes soient mélangées pour augmenter les échanges entre eux.

Cette réorganisation a débuté et se poursuivra jusqu'au mois de novembre.

Les ateliers ont mis en avant le besoin de synergie entre les conseillers placement et entreprise. Un groupe a été formé avec 9 conseillers et un REA pour améliorer les échanges. L'animation sera faite par un agent extérieur au site.

Deux axes de travail ont été définis au sein de l'équipe entreprise : reposer le cadre de confiance (secteurs d'intervention, secteurs d'activité, fonctionnement de l'équipe), et appuyer l'équipe entreprise avec un appui externe.

Une réunion mensuelle des collègues GDD et placement avec échanges sur des cas pratiques sera instaurée. Des réunions hebdomadaires courtes sont mises en place : le 11h30 intermédiation et le 13h30 GDD pour balayer l'actualité hebdomadaire de la GDD et s'assurer de la montée en compétences des agents.

Un sondage a été fait auprès des 61 agents du site : 6 des 22 agents ayant répondu se sont montrés intéressés par le dispositif MERCI alors que le nombre doit être plus proche des 12 participants pour mettre en place ce dispositif de médiation.

Une demande d'un coaching d'une responsable d'équipe a été remontée, en parallèle de la mise en place d'un point hebdomadaire avec le DAPE. Un coaching pour l'ensemble de l'ELD démarrera à partir d'octobre ou novembre.

POINT SUR L'ACCOMPAGNEMENT DU SITE CHAMBERY NOUVEAU

Dans le cadre de ce rapprochement regroupement des deux sites de Chambéry au sein de l'agence Chambéry Grand Verger prévu pour le premier semestre 2024, les ELD des deux sites ont travaillé pour constituer des équipes regroupées. La campagne d'EPA 2023 a permis de recueillir les avis des membres de l'ELD sur leurs projections et appétences pour la mise en place d'une ELD unique. Les conseillers ont pu évoquer leurs souhaits de changer de dominante ou de dossier transverse à cette occasion. Les travaux conduits ont permis de trouver un équilibre entre les équipes, tant pour les activités que les effectifs, les équipes seront composées d'agents en provenance des deux sites pour assurer une mixité et favoriser une nouvelle dynamique. Les agents seront répartis au sein de 9 équipes.

Cette organisation semble intéressante, avec des tailles d'équipe équilibrées, une répartition des dossiers transverses et du partenariat sur les différentes équipes. Le **SNAP** attend la nomination du (de la) DAPE et du (de la) DAPE adjoint(e) et les retours des agents concernés pour se prononcer lors de la consultation qui interviendra à l'occasion d'un prochain CSE.

JOURS DE PONT 2024

La direction a proposé le vendredi 10 mai et le vendredi 16 août. Elle précise que pour accorder le pont qui s'étendra du mercredi 8 mai au dimanche 12 mai, il faudra tout de même maintenir une continuité de service sur le mois de mai, et donc anticiper la pose des congés sur cette période.

Le **SNAP** salue la décision d'accorder le pont accolé au mercredi 8 mai et au jeudi de l'ascension, ce qui accordera à l'ensemble des agents un week-end de 5 jours et facilitera grandement la planification pour les ELD.

Il restera 3 jours mobiles à la main du salarié pour l'année 2024.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@pole-emploi.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP

