

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SNAP**



**CSE**

**HDF**

## RÉUNION DU 29 JUIN 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

- France Travail: protocole d'accord de préfiguration entre Pôle-emploi HDF et la Région HDF - 8 juin 2023
- Le programme STS (Système Technologique de Sûreté)
- Réclamations individuelles et Collectives
- ASC

### 🇪🇺 Informations

- France Travail: **protocole d'accord de préfiguration entre Pôle-emploi HDF et la Région HDF - 8 juin 2023**

Pôle-emploi est à l'origine de 80% du protocole: 23 engagements communs, qui seront étoffés de 23 fiches actions (Qui, quand, quel

objectif, quel indicateur). Améliorer la coopération pour faire face ensemble à 4 enjeux:

- définir des priorités conjointes en matière de formation professionnelle, à partir d'un diagnostic territorialisé des besoins,
- Permettre à chaque demandeur d'emploi, et notamment aux plus fragiles, d'accéder à la formation dans une perspective de retour rapide et durable à l'emploi,
- renforcer la mobilisation en faveur des formations aux métiers et aux secteurs en tension,
- accélérer le retour à l'emploi des stagiaires de la formation professionnelle.

🇪🇺 Dans ce protocole, il y a 3 axes: 1 - Formation; 2 - Entreprise (coordination, mise en oeuvre des plans d'action); 3 - 1ers tests de gouvernances. En 2024, Pôle emploi présentera dans les instances de pilotage les résultats obtenus - par tous les acteurs de France Travail.

- **Le programme STS (Système Technologique de Sûreté)**

- ✓ Pour améliorer la sécurité dans les agences, la direction propose: 1- un partenariat avec les forces de sécurité intérieure; 2 - Le développement des compétences sûreté pour créer une culture de vigilance; 3 - La consolidation et le renforcement des équipements de sûreté des sites.
- ✓ 5 fonctionnalités seront déployées:
  - Vidéoprotection : caméras + le dispositif d'enregistrement (lien avec l'opérateur de télésurveillance)

**SNAP**

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat National du Personnel de Pôle Emploi  
REGION HDF

Cliquez ici pour adhérer au SNAP



- **Contrôle d'accès** : filtrage des accès entre les zones publiques et les zones réservées au personnel sur présentation d'un badge
- **Anti-intrusion** : systèmes d'alarme en horaires non ouvrés du site, remontée des alarmes vers la télésurveillance.
- **Alerte** : en horaires ouvrés, permettre aux employés Pôle emploi de signaler une situation à risque (en interne au site et/ou vers le télésurveilleur)
- **Télésurveillance** : surveillance à distance, la levée de doute à distance ou physique, alerte aux forces de l'ordre dans les cas les plus critiques

€ Pour le SNAP, la première des mesures de sécurité est de limiter les irritants liés au traitement indemnisation en renforçant les effectifs GDD.

Les derniers recrutements GDD se sont fait soit pour remplacer des départs en retraite soit en faisant évoluer des agents placement non remplacés sur leur dominante.

#### • Réclamations individuelles et Collectives

€ Dans le cadre de l'accompagnement CEJ, est-il envisagé une évolution de l'ergonomie de l'outil GDP, qui permet de comptabiliser les 15 à 20 heures d'actions réalisées par semaine ? En effet les conseillers concernés continuent à en souligner la lourdeur et les faiblesses, entraînant doubles saisies ; et heures parfois non comptabilisées. Une évolution qualitative serait d'autant plus nécessaire si cet outil s'avérait retenu dans l'accompagnement des ARSA.

Réponses DR : « Une réflexion globale est initiée autour de l'outil dans le cadre de France Travail. Il n'est pas prévu d'évolution de GDP avant fin 2024. »

€ Plusieurs Managers nous font part de leur détresse professionnelle et du manque d'écoute de leur hiérarchie.

Le rythme des réunions à distance dites « Urgentes » / Webinaires est beaucoup trop soutenu, et que le replay ne change rien au problème car faut-il encore trouver du temps pour le suivre.

Le temps de travail opérationnel de ces managers est régulièrement rabaissé par ces réunions, qui sont bien souvent de l'information descendante où ils ne peuvent pas s'exprimer et encore moins poser des questions.

Faisant remonter l'information à leur N+1, voici le type de réponse régulièrement apportée : « Je sais ; mais - c'est pareil pour tous les managers ».

Voici un verbatim significatif :

« J'en arrive à déployer auprès de mes collègues des sujets que je ne maîtrise pas : dernier exemple en date : le bandeau d'accueil ! J'ai tout découvert en même temps qu'eux ; cerise sur le gâteau, on reçoit un mail à 15h40 le jour du déploiement pour nous dire qu'une hotline est en place depuis 08h30 ! »

Les attentes des managers sont pressantes et réclament des réponses urgentes : peut-il y avoir une hiérarchisation de toutes ces urgences ? Une organisation régionale centralisatrice de toutes ces réunions pour éviter que tous les managers travaillent « en tuyaux d'orgue » et qu'ils puissent pleinement être des cadres – opérationnels ?

Réponses DR : « Il n'y a pas de remontée générale de la part des managers. Nous sommes conscients que la situation n'est pas homogène. Vous pouvez nous faire remonter les situations concernées. »



☹ La situation des managers est identique partout puisque les Dapes déclarent : « Je sais ; mais - c'est pareil pour tous les managers » ; néanmoins la DRAPS refuse de le prendre en compte globalement. (...)

- ✓ **CEJ** : La cible est de 30 jeunes en portefeuille actif pour un conseiller dont le temps de travail est à temps plein. *Ponctuellement et à titre d'exception*, le portefeuille peut intégrer quelques demandeurs d'emploi de plus en anticipation des sorties prévues sur les prochaines semaines. Les modalités de gestion des portefeuilles sont définies dans un mémo DG à destination des ELD et disponible dans la médiathèque. **Un rappel sera effectué auprès des ELD.**
- ✓ **Lors de la saisie de l'absence**, le CP du 14/08 se décompte dans l'affichage. Cependant, une fois la demande de congé validée, le jour de pont du 14/08 est bien entendu mis en JMOB.
- ✓ La DR avait évoqué précédemment la neutralisation d'**un jour sans « visio » pour les managers**. Les remontées de terrain indique que cette mesure pertinente n'est plus effective tant en agences que dans les fonctions supports ; Pourriez-vous veiller à respecter les engagements pris il y a quelques mois ?

**Réponse DR** : « *Nous veillons autant que possible au respect de cette journée blanche. Nous sommes preneurs d'infos plus précises sur les circonstances que vous décrivez.* »

☹ La difficulté pour les manager n'est pas que locale et ponctuelle. Les visios ont lieu avec tous les échelons hiérarchiques – mais la DRAPS refuse de mettre en place une organisation qui permette cette limitation.

- ✓ Suite à une **préconisation du médecin** du travail sans RQTH, l'agent peut-il bénéficier d'un aménagement spécifique tant sur son lieu de travail que sur son lieu de télétravail ?

**Réponse de la DR** : « *Non, L'accord Télétravail ne prévoit pas la possibilité de mettre en oeuvre un aménagement de poste sur site et à domicile.* »

## • ASC

Le CSE a voté les nouvelles activités ASC :

- ✓ *Abonnement LOSC 2023/2024*
- ✓ *Abonnement Stade de Reims*
  - ➔ Consultez toutes les activités sur le [site du CSE](#).
  - ➔ Rappel : Le budget de la carte Noël 2023 est reporté sur le montant de la carte culture dont le budget a été doublé.



CSE  
HDF

N'hésitez pas à nous écrire pour tout besoin de complément d'informations

Laura Audrey Séverine Eric  
BOZZONE GARDULSKI SOLTYSIAK HUGUET

