



REUNION DU 28 SEPTEMBRE 2023

CSE
Occitanie

Représentants SNAP au CSE du 28.09.23

Christophe CHOPINEAU
Yves CIUTAT
Sophie GRIL
Frédérique SERIN

DELEGUE REGIONAL

Jean-Luc BONNET

DELEGUEE REGIONALE ADJOINTE

Sophie GRIL

Pour nous écrire, cliquez [ICI](#)

€ Points à l'ordre du jour

- I. Point d'actualité sur France Travail
- II. Information en vue d'une Consultation sur la situation économique et financière 2022 de Pôle Emploi
- III. Poursuite de l'information sur le programme STS (Systèmes Technologies de Sécurité)
- IV. Consultation sur l'aménagement de l'agence de Limoux (dans le cadre d'ADD)
- V. Information en vue d'une Consultation sur l'aménagement de l'agence de Lannemezan (dans le cadre d'ADD)
- VI. Information en vue d'une Consultation sur l'aménagement de l'agence de Castelginest (dans le cadre d'ADD)
- VII. Information en vue d'une Consultation sur l'aménagement de l'agence de Colomiers (dans le cadre d'ADD)
- VIII. Informations sociales
- IX. Fonctionnement du CSE

SNAP

PROCHE, ACTIF, **humain !**

Syndicat National du Personnel de Pôle emploi

REGION OCCITANIE

[Cliquez ici pour adhérer au SNAP](#)

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

Information

En ouverture de cette réunion, le Directeur Régional tient, à travers les élus, à remercier l'ensemble du personnel au regard de l'atteinte des objectifs, notamment sur la performance opérationnelle. Il précise les trois priorités fixées à notre Etablissement que sont la performance globale, la préparation à France Travail et la sobriété énergétique.

Le Directeur Régional évoque, également, le rendu de la Cour d'Appel de Montpellier qui, dans sa décision, a donné raison à Pôle Emploi et a infirmé le jugement du Conseil des Prud'hommes de Montpellier sur la « prime repas ». Pour rappel, en 2020, suite à la saisine par un certain nombre d'agents, cette chambre prud'homale avait condamné Pôle Emploi à verser, à chacun, près de 4 800€ de rappel de salaires et au titre des congés payés correspondants et 5 000€ de dommages et intérêts. La Direction de Pôle Emploi Occitanie avait alors fait appel de cette décision et c'est cet appel dont le délibéré a été rendu il y a quelques jours. Les agents concernés ont désormais la possibilité de se pourvoir en cassation mais, l'appel n'étant pas suspensif, le Directeur Régional a confirmé sa volonté de faire exécuter cette décision.

Interrogé sur la dénonciation des Accords locaux, le Directeur Régional précise avoir, avec la Direction Générale, pris ses responsabilités, ne pouvant pas préjuger de la décision rendue par la Cour d'Appel. Pour lui, l'Accord de Substitution permet de sacraliser les avantages acquis, sauf – ce qu'il concède – pour les nouveaux entrants du fait de la création du groupe fermé.

I. Point d'actualité sur France Travail

Le processus parlementaire de l'adoption du projet de Loi « Plein Emploi » suit son cours avec, la semaine passée, les auditions devant la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale.

Au niveau régional, en attendant la promulgation de la Loi et la publication des décrets afférents, une réunion de type Lab. est prévue, début novembre, avec la DREETS, les DDETS, le DR et les DT.

Par ailleurs, sous l'impulsion du Préfet de Région et avec l'accord de la Présidente de Région, un test va être mené au sein de trois bassins d'emploi, en avance de phase, afin de travailler sur les communs (l'accueil de type « aller vers », l'inscription, le diagnostic, la relation entreprise, l'accompagnement, le SI, l'académie France Travail pour un minimum de formation commune, les contrôles et sanctions, les indicateurs et, enfin, la gouvernance) : Saint Gaudens, Castelsarrasin et Carcassonne.

Pour le Directeur Régional, les axes envisagés sont au nombre de trois :

- **Une relation avec les entreprises plus coordonnée,**
- **Des actions visant à « aller vers » développées,**
- **Un diagnostic territorial mieux partagé.**

En l'état, le Directeur Régional ne prévoit pas l'organisation d'un webinaire sur ce sujet : pour ce faire, il attend le vote de la Loi et n'interviendra que sous l'égide de la DG.

Pour lui, outre l'adoption de cette Loi, de nombreuses incertitudes planent sur Pôle Emploi à l'heure actuelle :

- Les négociations entamées, par les partenaires sociaux, sur l'Assurance Chômage alors que l'Etat envisage de ponctionner ses recettes,
- Les débats budgétaires en cours visant à l'adoption de la Loi de Finances 2024 et de celle spécifique à la protection sociale,
- Le terme, à fin 2023, de la convention tripartite actuelle qui, par voie d'avenant, devrait être prolongée de quelques mois, le temps d'en discuter et en signer une nouvelle dans un contexte stabilisé.

Le DT Tarn Aveyron dresse un état des lieux de l'expérimentation qui a débuté, sur le plan opérationnel, il y a plus de 4 mois.

Le travail sur le diagnostic partagé produit ses effets : les DE BRSA sont orientés sur les bons parcours, les délais de traitement sont considérablement réduits (de 42 jours à une fourchette allant de 3 à 6 jours) et les agents – que ce soient les conseillers de Pôle Emploi ou les chargés d'insertion du Conseil Départemental – sont mis dans une position de confort.

Les entretiens diagnostics, qui sont des entretiens d'évaluation et d'orientation et diffèrent des ESI, durent 45 minutes, 15 autres minutes étant prévues pour permettre un débriefing pour les binômes conseillers Pôle Emploi et chargés d'insertion du Département et pour réaliser la retranscription informatique. Aujourd'hui, ils concernent les nouveaux inscrits et, à terme, les BRSA radiés de Pôle Emploi.

L'équipe mise en place travaille en symbiose et la planification partagée par les conseillers du Département facilite les prises de contact.

Le choix a été fait de ne pas utiliser l'algorithme mis à disposition car il a été considéré comme inabouti. Un autre choix a été pris et validé, celui de ne pas comptabiliser le nombre d'heures d'activité. L'expérimentation en Aveyron vise à installer des dynamiques de parcours et donc à une intensification progressive de ces parcours. A date, en moyenne, le temps est divisé équitablement en quatre : celui pour les entretiens avec les conseillers ou les travailleurs sociaux, celui pour la mise en place des prestations de service, celui dévolu à la mobilisation des entreprises et, enfin, celui laissé aux BRSA en toute autonomie.

L'intérêt de cette expérimentation est d'aboutir à une dimension cousue main ; aujourd'hui, malgré les budgets complémentaires et la sollicitation de l'ensemble des acteurs du territoire, le principal frein réside dans la nécessité d'élargir l'offre de services et, donc, les partenaires.

L'outil unique DORA (Découvrir, Orienter, Renseigner, Accompagner) est alimenté par la presque totalité des partenaires ; les fiches de prescription permettent d'établir le contact. Le carnet de bord est utilisé par le Conseil Départemental qui a ainsi accès au diagnostic : ce dernier est incrémenté sur MAP pour Pôle Emploi. Le carnet de bord est encore peu utilisé par Pôle Emploi car les parcours débutent à peine. ODP, Organiser Des Parcours, est le dernier des outils à être utilisé.

La gouvernance reste le sujet le moins avancé : à ce stade, Pôle Emploi reste l'opérateur principal et est associé à la gouvernance qui reste chapeauté par le Préfet du Département et le Président du Conseil Départemental.

SNAP

Syndicat National du Personnel de Pôle emploi

REGION OCCITANIE

Cliquez ici pour adhérer au SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !



syndicat.snap-occitanie@pole-emploi.fr



www.snap-pole-emploi.fr

Dans les prochains jours, l'expérimentation va s'élargir avec la prise en compte des BRSA en cours du 1^{er} périmètre (Decazeville) et celle des entrants pour le 2^{ème} périmètre (Villefranche de Rouergue).

Pour le **SNAP Occitanie**, il sera pertinent de mesurer les éventuelles incidences de la Loi « Plein Emploi » sur cette expérimentation, notamment en termes d'intensification des parcours. Force est de constater que ce bilan d'étape, avec moins de 200 BRSA nouveaux entrants, ne peut en aucun cas servir de généralisation ; à fortiori lorsque les BRSA en cours y seront intégrés. Pour autant, l'évolution des parcours entre la situation préfigurant cette expérimentation avec 30% des BRSA en parcours emploi, 15% en parcours socio professionnel et 55% en parcours social et celle présentée ce jour avec près de 72% en parcours emploi, 6% en parcours socio professionnel et 22% en parcours social interpelle et questionne sur la charge de travail inhérente à Pôle Emploi et les ressources nécessaires pour y faire face.

Quelle est, actuellement, la taille des portefeuilles « BRSA Emploi » et que recouvre l'appellation « d'accompagnement équilibré » pour les portefeuilles de la modalité Global ?

Le DT Tarn Aveyron se dit, lui-même, surpris du niveau d'orientation des BRSA en parcours emploi et reconnaît que Pôle Emploi n'est, aujourd'hui, pas dimensionné pour absorber $\frac{3}{4}$ des parcours. Il estime probable que l'élargissement aux BRSA en cours devrait inverser cette tendance. Il rappelle que, depuis le début de cette phase expérimentale, les deux bassins d'emploi ont obtenu la création de 7 postes de CDDE via différentes BDE. Il précise que l'accompagnement équilibré est la nouvelle dénomination du parcours socio professionnel et que la taille moyenne des portefeuilles « BRSA Emploi » est de 40 à 45 DE.

Enfin, il informe le CSE que la DARES va organiser une étude de la satisfaction de l'accompagnement des BRSA.

II. Information en vue d'une Consultation sur la situation économique et financière 2022 de Pôle Emploi

Cette consultation, rendue obligatoire par la loi Rebsamen, porte sur l'exécution budgétaire 2022 et le budget initial 2023 des sections 3 et 4 de Pôle Emploi Occitanie.

La section 3 correspond au budget d'intervention : il s'agit des dépenses pour les aides à la mobilité, les aides au développement des compétences, les aides à l'embauche, les prestations externalisées (sous-traitants et cotraitants), les programmes européens et le dispositif CSP.

Certains postes disposent de budget dédiés, qui ne peuvent pas être utilisés à d'autres usages : il s'agit de certains partenariats (Missions Locales, Cap Emploi, CSP) et des dispositifs européens (Léonardo, Erasmus). Tel n'est pas le cas des autres postes et c'est pourquoi, au nom du principe de fongibilité, le budget peut être utilisé pour l'une ou l'autre de ces sous-sections (aides à la mobilité, aides aux développements des compétences, prestations externalisées). C'est pour cette raison que la ventilation des dépenses n'est pas établie dans la prévision budgétaire.



En 2022, 168,2 millions d'euros ont été consacrés aux dépenses d'intervention dont près de 92 millions d'euros sont liés à la formation.

Le budget 2023 notifié à PE Occitanie s'élève à 151,2 millions sachant que devraient se rajouter des budgets supplémentaires alloués au titre du PACTE et de la DREETS (AFC FLE) pour plus de 19 millions d'euros:

La section 4 correspond au budget de fonctionnement (dépenses liées au personnel, aux loyers, aux frais de fonctionnement) et d'investissement (immobiliers, informatiques et matériels).

En 2022, 341,2 millions d'euros ont été consacrés aux dépenses de fonctionnement.

Une hausse de 11 millions d'euros est programmée en 2023 : la ligne budgétaire relative à la masse salariale (et aux cotisations employeurs) doit croître de 13 millions d'euros tandis que les postes loyers et frais de fonctionnement doivent diminuer respectivement de 42 000€ et près de 2 millions d'euros.

L'augmentation du budget de la masse salariale de PE Occitanie s'explique par :

- **Un effet volume (+ 9,6 millions d'euros)** s'expliquant par une augmentation de 167,3 ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) CDI. La baisse de 32,6 ETPT CDD est expliquée par les titularisations.
- **Un effet coût (+ 5,8 millions d'euros)** prenant en compte les effets mécaniques de l'évolution de la masse salariale CDI (effet promotion + effet ancienneté – effet Noria) et les impacts de la NAO.
- **A l'inverse, d'autres effets ont un impact négatif sur cette masse salariale (-2,5 millions d'euros).**

L'effet Noria correspond à l'économie réalisée par l'établissement entre un départ à la retraite et un recrutement : au sein de Pôle Emploi, cet écart salarial est important du fait des dispositions conventionnelles relatives à l'ancienneté. Il s'agit d'un effet mécanique.

Interrogée, la Direction répond que le coût moyen annuel d'un agent en CDD est de 40 000€, celui d'un agent CDI de 63 000€. La Direction précise qu'elle émet des hypothèses sur le nombre annuel de départs pour licenciement ou dans le cadre d'une rupture conventionnelle et procède à des simulations concernant celui des départs à la retraite. Pour ce dernier, ses projections peuvent s'avérer infirmées : ainsi, cette année, le nombre de départs à la retraite est plus important que prévu en raison du changement de la réglementation.

Sur les frais de fonctionnement, la baisse de près de 2 millions d'euros en 2023 par rapport à 2022 s'explique principalement par des économies sur les frais d'honoraires.



Sur les loyers, la Direction explique que la ligne budgétaire est configurée à partir de la photo des biens (en propre ou en location) de Pôle Emploi Occitanie au 1^{er} janvier 2023.

Elle rappelle que les projets immobiliers de relogement et ceux d'aménagement dans le cadre de la démarche ADD sont financés intégralement par la DG.

Elle indique que le plan RSE vise uniquement la réduction d'émissions CO2 et n'a pas pour but de réaliser des économies budgétaires. De même, la fin du marché multi technique et son renouvellement avec le remplacement des deux prestataires actuels (SPIE & COFELY) par un nouvel opérateur s'est réalisé à budget constant. Pôle Emploi ne récupère pas la TVA.

Le **SNAP Occitanie** tient à saluer la qualité de la présentation et des explications fournies et s'interroge sur la nature du budget supplémentaire dédié à l'expérimentation BRSA en Aveyron et sur le choix d'avoir provisionné, sur le budget 2023, une baisse des IJSS alors que le nombre des arrêts maladie augmente.

La Direction spécifie que cette enveloppe complémentaire relève du budget non fongible : elle est donc ciblée à ce dispositif. Elle concède avoir fait preuve d'optimisme en considérant que la fin de la phase COVID allait coïncider avec une baisse des arrêts maladie.

III. Poursuite de l'information sur le programme STS (Systèmes Technologies de Sûreté)

La Direction rappelle que le déploiement de ces systèmes technologiques de sûreté constitue l'un des quatre volets du plan national de sûreté avec le développement des compétences, le partenariat avec les forces de l'ordre et l'adaptation des process internes.

La déclinaison de ce plan national fait l'objet d'un travail en mode projet réunissant les services de la DAF (logement), de la DMR (sûreté), de la DSI et les différents responsables métiers concernés.

Ainsi, un Comité Technique de Déploiement est mis en place, sous la responsabilité du Responsable Régional Sûreté/Sécurité, afin de valider la conformité des études et des travaux inhérents à l'installation de ces dispositifs et de s'assurer du suivi du planning.

Quelle que soit la configuration du site (structure/réseau, multi/unique occupant), la mise en œuvre de ces dispositifs sera identique.

Un planning prévisionnel régional a été établi : il sera consolidé avec le retour d'expérience des sites pilotes et la capacité à faire du prestataire national.

Ce planning prévoit, pour l'année 2024, d'équiper :

- Les 9 agences « sensibles »
- Les agences dont le relogement est prévu
- La DR Balma, le bâtiment de Montpellier et les sites de la Direction de production.

Tous les autres sites seront progressivement équipés, entre 2025 et 2027, à raison d'une vingtaine par an.

Un plan de communication sera élaboré afin de permettre à l'ensemble du personnel d'être informé de l'installation de ces systèmes technologiques de sûreté ; il détaillera les modalités prévues pour ce faire. Ce plan sera adapté et finalisé avec le retour d'expérience des sites pilotes.

Pour la Direction, ce projet n'aura pas d'impact QVT car il est attendu.

Le **SNAP Occitanie** se satisfait de ce complément d'informations portant sur le déploiement régional et l'accompagnement de ce déploiement. L'équipe sûreté/sécurité sera nécessairement impactée par ce déploiement quand bien même il sera progressif. Le **SNAP Occitanie** sera intéressé de connaître les 1^{ers} retours d'expérimentation des sites pilotes et interpelle la Direction sur l'usage du livret opérationnel dédié.

Cette dernière précise qu'il s'agit d'un document de travail fonctionnel à destination des ELD et des équipes sécurité.

IV. Consultation sur l'aménagement de l'agence de Limoux (dans le cadre d'ADD)

Le projet de réaménagement de l'agence de Limoux dans le cadre d'ADD recueille un avis favorable majoritaire du CSE.

Le **SNAP Occitanie** a voté favorablement ce projet d'aménagement dans le cadre de la démarche ADD, considérant que les dispositions retenues résultent d'une volonté collective.

V. Information en vue d'une Consultation sur l'aménagement de l'agence de Lannemezan (dans le cadre d'ADD)

Ce projet vise à la reconfiguration de l'accueil, à l'agrandissement de la salle d'atelier, à la création d'une zone technique ainsi que d'un espace café.

L'accueil va être réaménagé avec des implantations modifiées (banque d'accueil, zone Pilas, espace attente, bureau Manac) et un mobilier renouvelé. Par ailleurs, un espace « polyvalent » d'accueil de 1^{er} niveau (employeurs/partenaires/DE) sera créé au sein de cette zone d'accueil.

Par ailleurs, le mobilier de la salle de réunion sera renouvelé afin d'offrir plus de modularité.

Les travaux sont étalés sur deux semaines et seront réalisés en site occupé avec, cependant, la fermeture de l'agence au public pendant deux jours (dont un jeudi).

VI. Information en vue d'une Consultation sur l'aménagement de l'agence de Castelginest (dans le cadre d'ADD)

Ce projet vise au réaménagement de l'accueil, à la création d'un espace coworking, au regroupement des bureaux DAPE, DAAPE et PAG et au réagencement de l'espace détente.

Un binôme « renfort accueil et conseil entreprise » sera positionné en proximité immédiate de la position AIC. La banque d'accueil et le mobilier de l'espace d'attente seront remplacés. L'espace atelier et les deux bureaux Manac et renfort accueil seront inversés ; l'ensemble du mobilier sera, là aussi, renouvelé.

L'espace détente verra également son mobilier remplacé et un espace café sera créé dans le local adjacent, occupé actuellement par le PAG.

Les zones techniques seront repensées : elles ne seront pas dévolues à une dominante ou un emploi mais mixées.

Les travaux afférents seront réalisés, en site occupé, sur trois semaines avec deux jours de fermeture au public.

VII. Information en vue d'une Consultation sur l'aménagement de l'agence de Colomiers (dans le cadre d'ADD)

Ce projet vise au réaménagement de l'accueil et à la création de divers espaces : entre autre, pour la tenue d'entretiens confidentiels, de coworking et de détente.

L'accueil va être reconfiguré avec des implantations modifiées (banque d'accueil, zone Pilas, espace attente) et un mobilier renouvelé. Par ailleurs un espace entreprise et un espace partenariat seront intégrés dans la zone d'accueil.

L'espace de coworking sera aménagé à la place de deux bureaux.

D'autres aménagements seront nécessaires pour permettre la réalisation des diverses propositions retenues, notamment un espace pour la tenue d'évènements (« les talents du jeudi »).

Les travaux afférents seront réalisés en deux phases de cinq jours pour la 1^{ère} et de sept jours pour la 2^{ème} avec la fermeture de l'agence sur deux jours. Ces travaux devraient être programmés en décembre prochain.

VIII. Informations sociales

Concernant la campagne de promotion, la Direction indique qu'à titre expérimental, elle va réserver une enveloppe (estimée à 50 000€ sur un budget total avoisinant 1 300 000€) afin de distribuer l'équivalent d'une prime de performance aux REM. Cette prime, indexée sur la contribution individuelle, les performances opérationnelle et sociale, sera plafonnée à 800€.

Elle souligne que dorénavant, à l'occasion d'une mobilité professionnelle, un agent verra sa rémunération augmentée. Cette disposition impactera le budget national et ne sera valable qu'à l'intérieur d'un même niveau : ainsi un conseiller au niveau E2 verra sa prise de poste de REA être valorisée au niveau E3. Par contre, ce même conseiller au niveau E4 conservera ce niveau lors de sa prise de fonction de REA.

IX. Fonctionnement du CSE

Les élus du CSE ont décidé majoritairement de plafonner à 800 places chacune les billetteries Disney & Port Aventura ce qui a conduit à l'adoption de 420 places supplémentaires pour la 1^{ère} activité et 200 places supplémentaires pour la 2^{ème}.

Le **SNAP Occitanie** a voté favorablement ces dispositions considérant qu'elles visent à satisfaire un plus grand nombre de collègues et leurs ayants-droits.

*L'Equipe **SNAP Occitanie** reste à ta disposition pour tout renseignement ou information complémentaire.*