



**Réunions des 30  
et 31 mars 2023**

**CSE  
IDF**

### **VOS ELUES SNAP AU CSE**

Aline GAVATZ  
Christine COHEN

### **REPRESENTANTE DE PROXIMITE**

Moura HABIB

### **LA SECTION SNAP EN ILE-DE-FRANCE :**

#### **DELEGUEE REGIONALE**

Marie-Renée GRACIEUX

#### **DELEGUES REGIONAUX ADJOINTS**

Marilyne BONNIER  
Aline GAVATZ  
Grégory PICARD

Pour nous écrire,  
cliquez [ICI](#)

## **SYNTHESE SNAP : CSE ORDINAIRE des 30 et 31 mars 2023**

### **Sujets de l'ordre du jour traités dans la présente communication :**

- **Bilan des campagnes de promotion 2022 de droit privé et de droit public**
- **Consultation sur les expérimentations BRSA (en lien avec le projet « France Travail »)**
- **Election d'un représentant de proximité de la DTD Paris sud**

**Par ailleurs, sujet à l'ordre du jour du CSE de février,  
traité en dernière page de ce document :**

- **Point sur le plan sécurité et sur la mise en œuvre de la politique sûreté.**

**Bonne lecture !**

**Les CSE ordinaires suivants : 27 et 28 avril, 25 et 26 mai 2023**

L'équipe du SNAP IDF s'attache à être au plus près de vos attentes, à relayer toutes vos demandes et alertes, pour remédier à toutes les difficultés et obstacles que vous rencontrez.

**Pensez à nous faire remonter vos questions, vos difficultés et vos alertes en cliquant [ICI](#)**

**SNAP** SYNDICAT SNAP  
REGION ILE DE FRANCE

PROCHE, ACTIF, **humain !**

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

**Cliquez ici pour adhérer au SNAP**



## • Bilan des campagnes de promotion 2022 (droit privé et droit public)

### Droit privé :



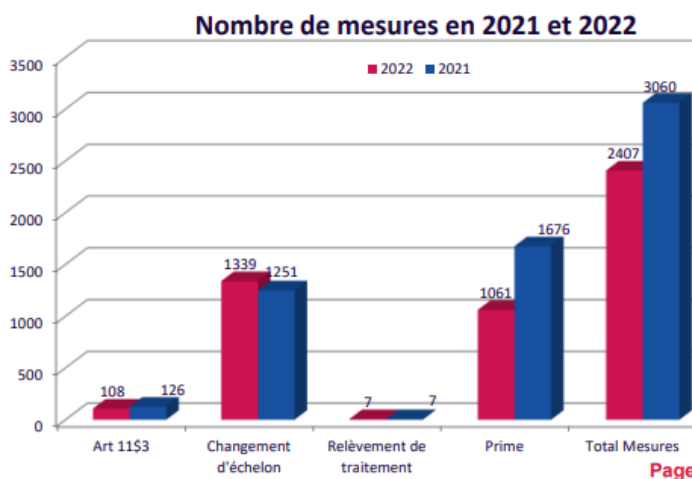
#### Budget mobilisé :

- Les mesures promotionnelles (échelon et relèvement de traitement) représentent un montant de 1 803 442 €.
- Rappelons qu'il n'y a pas habituellement de budget « primes » ; C'est le fait d'attribuer des promotions « à retardement », c'est-à-dire plus tard dans l'année, qui permet de dégager une enveloppe pour des primes. En 2022, le positionnement de 50,7% des changements d'échelon avec une date d'effet au 1er juillet 2023 a permis de dégager un budget permettant l'attribution de primes promotionnelles de 523 050 €.
- Le budget total mobilisé pour cette campagne de promotion s'établit donc à 2 326 492 €.
- La DR explique verbalement qu'en Ile-de-France, l'enveloppe par territoire est répartie pour moitié à la masse salariale et pour moitié aux effectifs, ce qui permet de lisser un peu les inégalités entre territoires.
  - Certains territoires ont une plus forte masse salariale que d'autres, du fait d'une plus grande ancienneté des effectifs notamment. D'où la nécessité de corriger l'écart induit par la répartition selon la masse salariale. Des différences subsistent néanmoins entre territoires.

#### Typologie des mesures :

- Attention : en 2021, dans le cadre de la NAO et en l'absence d'augmentations salariales, les établissements ont bénéficié d'une dotation exceptionnelle de 0.5% supplémentaires de leur masse salariale pour la campagne de promotion, exclusivement destinée au financement de primes. Ceci a représenté, pour l'IDF, un montant de 952 245 €.
- Sur le total des « mesures promotionnelles » de l'année 2022, il y a eu 1339 changements d'échelon (55.6%), 1061 primes (44.1%) et 7 relèvements de traitement (0.3%).

	2022	2021
Part des agents ayant eu une « mesure promotionnelle » (promotion ou prime)	36,30%	45,30%
Part des agents ayant bénéficié d'un changement d'échelon ou d'un relèvement de traitement (une vraie « promotion »).	21% (agents non promus ou uniquement par prime : 79%)	20,50%
Part des mesures promotionnelles correspondant à un changement d'échelon.	56,00%	42,60%





## Réunions des 30 et 31 mars 2023

- Les niveaux B et C représentent 48% de l'effectif et concentrent 58% des changements d'échelon.
- Le montant moyen des primes est de 493€ brut (contre 570€ en 2021 en rappelant que 2021 avait bénéficié d'un budget spécifique 'primes').
- Répartition par sexe et Egalité Professionnelle :
  - Chez les femmes, la part de celles promues est de 20%, légèrement plus que chez les hommes (19.1%).
  - Chez les femmes, 56.5% des mesures sont un changement d'échelon et 43.2% une prime. Chez les hommes, ces proportions sont respectivement de 53.2% et 46.5%. Les femmes font donc plus souvent que les hommes l'objet d'un changement d'échelon.
- € Plusieurs explications à cela : d'une part la volonté de l'Etablissement de rattraper des retards accumulés, d'autre part la sur-représentation des femmes sur les basses tranches de coefficients qui font plus souvent l'objet d'un changement d'échelon.
 

30,8% des agents figurant sur la « liste Egalité Professionnelle » ont bénéficié d'une mesure promotionnelle. 23,3% ont bénéficié d'un changement d'échelon.
- € NB : Ces chiffres sont à comparer aux moyennes ci-dessus : 36.3% des agents ayant bénéficié d'une mesure promotionnelle, et 21% d'agents promus par changement d'échelon. Les écarts ne sont pas à la hauteur de l'enjeu. Etait-il impossible de faire mieux ?
- Agents RQTH :
 

Les travailleurs handicapés sont un peu moins nombreux à être promus, 18.5% contre 19.9% chez les non TH. La part des agents ayant reçu une prime est en revanche quasi-identique sur les 2 populations (environ 15.5%).
- C.S.P. et Emploi :
 

Les employés sont plus souvent promus que les techniciens, eux-mêmes plus souvent promus que les agents de maîtrise et cadres. La part des primes parmi les mesures est la plus élevée chez les techniciens (50.4% des mesures), puis chez les agents de maîtrise, puis chez les cadres et enfin chez les employés.
- € Pour les techniciens, un constat s'impose, il est souvent difficile de dépasser le niveau D4. Même chose pour l'atteinte du niveau F1 par les agents de maîtrise.
- Zoom sur les agents relevant de l'article 20§4 :

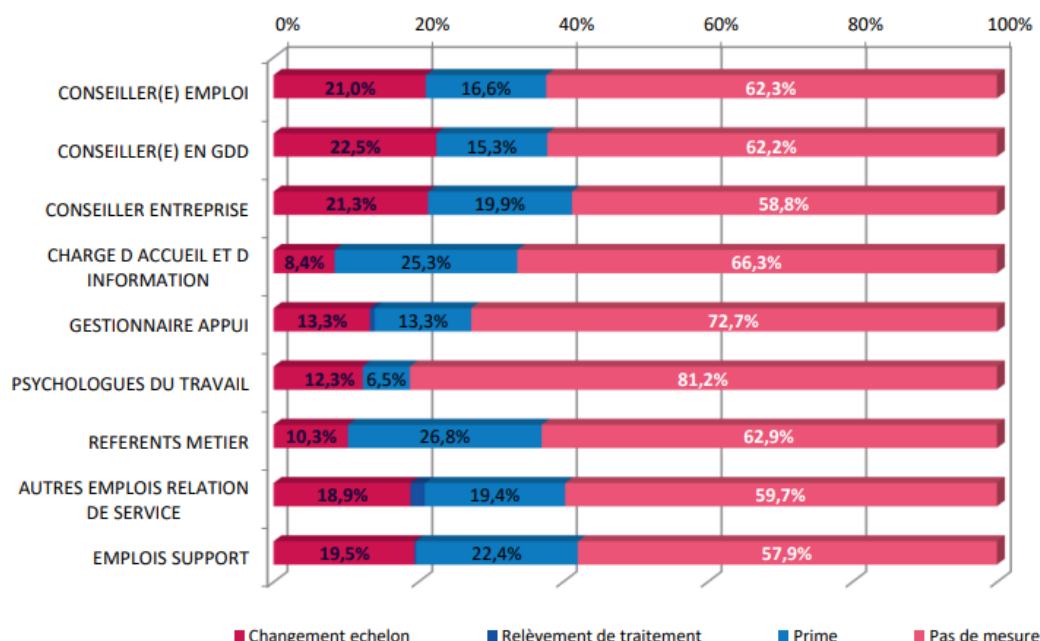
	2022	2021
Part des changements d'échelon ayant été attribués à des agents relevant de l'article 20§4	58,00%	60,00%
Part des agents 20§4 ayant obtenu une « mesure promotionnelle » (promotion ou prime*)	38,80%	39,00%
Part des changements d'échelon dans les mesures attribuées aux agents 20§4 (les « vraies » promotions)	82,00%	73,00%

\* mais pour le SNAP, la prime n'est pas une promotion !



## Réunions des 30 et 31 mars 2023

- Répartition des mesures par emploi (hors encadrants) :



### Questions du SNAP IDF :

➤ Nous notons que « les mesures promotionnelles, échelon et relèvement de traitement, représentent un montant de 1.803.442 € ». Ce montant est censé représenter 0,8% de la masse salariale, mais cette dernière ne nous a pas été fournie, pouvez-vous nous la communiquer ?

Réponse de la Direction Régionale (DR) : Tout le monde utilise la totalité de son enveloppe, la Direction suit cela de près.

➤ 4.408 agents (63,7 %) n'ont pas eu de mesure promotionnelle et ce chiffre est vraiment important. Nous constatons que beaucoup d'agents s'investissent sur différentes actions transverses, mais pour autant ils restent sur le côté chaque année. Ces agents, oubliés à chaque campagne de promo, ne sont plus motivés et ne trouvent plus de sens à leur travail. Ils devraient être reçus par leur ELD afin d'expliquer les raisons valables de leur non-promotion. La Direction peut-elle, une bonne fois pour toutes, examiner les situations de ces agents (souvent en fin de carrière ou à l'amplitude limite de leur emploi) afin de rétablir ces injustices ?

➤ Nous constatons qu'un effort de la Direction est effectué envers les coefficients les plus bas, ce qui est tout à fait normal. Par contre, il est très difficile pour un conseiller d'atteindre l'amplitude de son métier à E4.

➤ Comment un agent peut-il savoir s'il figure sur la liste « égalité professionnelle » ? Son manager dispose-t-il de cette information au moment de l'EPA précédant la campagne ? Au moment de la campagne ?

DR : le N+1 dispose effectivement de l'information au moment de la campagne.





**Réunions des 30  
et 31 mars 2023**



➤ Nous constatons cette année que 72,7% des gestionnaires appui et que 81,2% des psychologues du travail n'ont pas eu de mesure promotionnelle, ce qui nous semble disproportionné par rapport aux autres emplois. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ? Nous nous étonnons par ailleurs du très faible nombre de changement d'échelon pour les chargés d'accueil et information alors qu'avec une amplitude démarrant à B, ils ont une marge de progression ; à ce propos, pouvez-vous nous dire combien demandent chaque année à devenir conseiller ?

DR : dans les 2 cas, l'amplitude de l'emploi est faible et limite la progression. Très peu de chargés d'accueil demande à devenir conseiller.

➤ Concernant les agents IDF hors amplitude : Combien sont-ils ? (nombre et répartition par niveau et par coefficient). Depuis combien de temps, n'ont-ils pas bénéficié d'un relèvement de traitement (pour info : situation d'un agent pas augmenté depuis 2009 ; cela équivaut en 2024 à 15 ans)

DR : On va regarder pour vous apporter des éléments sur les agents bloqués depuis 5, 8 et 10 ans, comme certains élus l'ont demandé lors de la phase de questions.

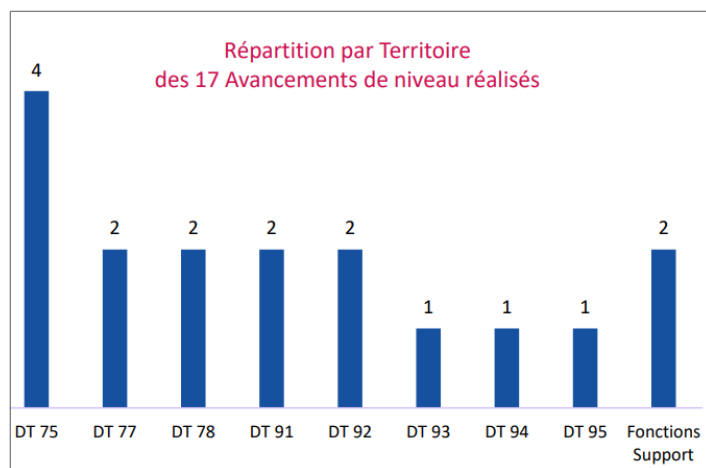
➤ Combien de budget est provisionné en moyenne chaque année pour pouvoir honorer les décisions suite à recours CPNC ?

### **Droit Public :**

Pour cette campagne, 918 agents étaient éligibles à l'avancement de niveau ou au changement de catégorie, 272 agents à l'avancement accéléré et 316 à la carrière exceptionnelle.

#### **Avancement de niveau :**

Pour cette campagne, l'IDF disposait initialement de 16 quotas d'avancement de niveau (9 de 2.1 vers 2.2, 5 de 2.2 vers 2.3 et 2 de 3.1 vers 3.2). L'IDF a finalement pu utiliser 17 quotas (un de plus, de 2.1 vers 2.2), avec la répartition géographique ci-contre.



#### **Changement de catégorie (2 dispositifs) :**

- La promotion au choix de l'établissement : elle est limitée par décret statutaire à 15% de l'ensemble des changements de catégorie. Compte tenu de cette règle et des prévisions de postes ouverts, aucun quota n'a été ouvert en 2022.
- La sélection interne : elle a concerné l'accès à la catégorie 3 : 1 sélection pour l'accès à des postes de psychologues du travail (à hauteur de 2 agents nommés en IDF) 1 sélection pour l'accès aux autres postes de la catégorie 3 (pour 13 agents franciliens, dont 4 ont été nommés sur des postes de REA, 1 sur un poste de chargé de mission ; 8 agents lauréats encore en attente d'affectation sur des postes vacants).

## Réunions des 30 et 31 mars 2023

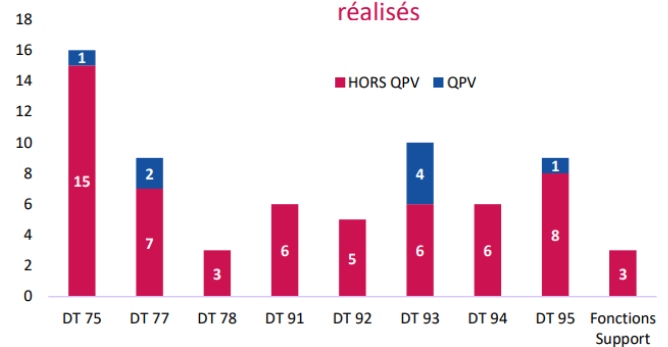


### L'avancement accéléré :

67 agents ont obtenu un avancement accéléré, dont 2 quotas supplémentaires (par rapport au quota initialement attribué à l'IDF), soit 24.6% des agents éligibles.

Niveau d'emploi	Nombre d'agents éligibles	Quota alloué à la Région	Quota utilisé par la Région
1.1	0	0	0
1.1	0	0	0
2.1	158	37	38
2.2	88	21	22
2.3	6	2	2
3.1	13	3	3
3.2	7	2	2
3.3	0	0	0
4	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>272</b>	<b>65</b>	<b>67</b>

Répartition par territoire des 67 avancements accélérés réalisés



### Les carrières exceptionnelles :

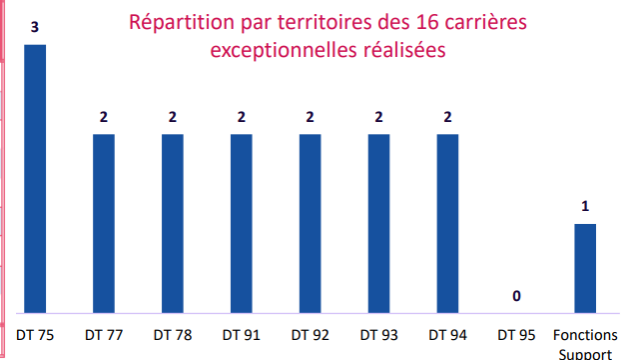
La réforme statutaire a permis la réévaluation du nombre de carrières exceptionnelles accessibles, soit 15% de l'effectif en 2022 (contre 14% en 2021 et 10% auparavant). Les dotations IDF étaient les suivantes :

	Niveau 1.1	Niveau 1.2	Niveau 2.1	Niveau 2.2	Niveau 2.3	Niveau 3.1	Niveau 3.2	Niveau 3.3	Total
Ile-de-France	-	-	8	5	1	1	-	-	15

Cette année, 16 agents ont pu bénéficier de ces opérations de carrière, soit 5.06% des agents éligibles.

Niveau d'emploi	Nombre d'agents éligibles	Quota alloué à la Région	Quota utilisé par la Région
1.1	0	0	0
1.1	0	0	0
2.1	221	8	9
2.2	80	5	5
2.3	2	1	1
3.1	11	1	1
3.2	2	0	0
3.3	0	0	0
4	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>15</b>	<b>16</b>

Répartition par territoires des 16 carrières exceptionnelles réalisées



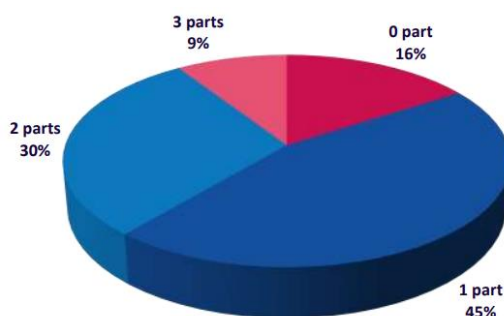


**Réunions des 30  
et 31 mars 2023**



### La Prime variable individualisée (PVI) :

Les PVI ont été versées en juin 2022 (au titre de la période du 01/11/21 au 30/04/22) et en décembre 2022 (au titre de la période du 01/05/22 au 31/10/22). Cette année, sur 894 agents, 892 étaient éligibles à l'une des 2 campagnes, et 849 aux 2. Au total, ce sont 749 agents (soit 84%) qui ont bénéficié d'au moins 1 PVI, selon la répartition suivante :



### 📌 Questions du SNAP IDF :

➤ Deux remarques : les quotas ridiculement bas fixés par la région ; la prédominance de Paris... Est-ce lié au volume d'effectifs ? Afin de mieux interpréter les chiffres, pouvons-nous avoir le nombre d'agents publics par territoire ?

DR : Au 31/12/22, 825 agents publics sont actifs en IDF. La répartition des mesures de promotion entre les territoires est bien sûr fonction du poids des agents publics dans ces territoires.

Cette proportion est la suivante :

- Environ 25% des agents publics Île-de-France sont dans la DT 75
- 15% sont dans la DT 93
- 10% sont dans la DT 77
- 10% sont dans la DT 95
- Une proportion plus faible des agents publics (<10%) se retrouve dans chacun des autres départements (le taux le moins élevé est de 6,5% des agents publics dans le 78).

### • Consultation sur les expérimentations BRSA

Sur ce chapitre, nous vous renvoyons à la lecture de notre communication du 18/04/2023, « **L'info utile en temps utile – Le projet France Travail : où en sommes-nous ?** », synthèse qui retrace les temps d'information de la DG et de la DR auprès des instances représentatives du personnel, jusqu'à la consultation de ce jour.

Vous y trouverez les raisons détaillées du vote « abstention » par le SNAP IDF.



## • Election d'un représentant de proximité de la DTD Paris sud

Isabelle Gillot (agence Paris Brancion), SNU, est élue à la majorité des voix.

## Information lors du CSE ordinaire de février 2023 :

### • Point sur le plan sécurité et sur la mise en œuvre de la politique sûreté



Rappelons que la politique sûreté a été développée à Pôle emploi suite au drame de Valence du ... lors duquel notre collègue Patricia PASQUION a été assassinée.

Depuis lors, de nombreuses informations se sont succédées en CSEC (national) et en CSE (régional). Nous nous sommes attachés à vous en rendre compte.

Au-delà des cas les plus graves (meurtres), les incivilités et violences sont en augmentation. Pour exemple, le Ministère de l'Intérieur recense une augmentation de 16% des coups et blessures volontaires entre 2016 et aujourd'hui, et un accroissement de 37% des violences intra-familiales. Pôle emploi n'est pas épargné.

Pour rappel, la DG pose la prévention comme axe fondamental. Ainsi, un partenariat a déjà été mis en place avec les forces de sécurité intérieure. Des formations ont été conçues et ont démarré pour les Responsables sécurité, et un travail sur le développement de compétences dans le réseau, pour tous les agents, se poursuit. Enfin, un guide a été créé à destination des correspondants sécurité.

En 2022, ce sont 100 millions d'€ qui ont été investis dans le cadre de ce projet stratégique, dont les investissements en matériels, en particulier la télésurveillance.

En IDF, la Direction Régionale continue de vouloir aller plus loin que les propositions nationales (ex : les bracelets d'alerte à l'accueil, alarme sonore dans le bureau du MANAC, des formations spécifiques IDF...)

Ce CSE, en présence de la Responsable du service Sécurité et QVT (SQVT), donne un point d'avancement au 31/12/22.

**Les diagnostics et les consultations de sûreté**, destinés à identifier les risques liés à la sûreté d'un site, en partenariat avec les forces de l'ordre, ont bien repris depuis le mois de janvier 2023.

#### **Sensibilisation, formations, mises en situation :**

- En IDF, le Service SQVT s'attache à sensibiliser et à acculturer les ELD et les collectifs à la sécurité. Pour ce faire, il travaille avec les référents sécurité des agences, en multipliant les interventions sur sites par les référents sûreté de la DR. A chaque fois, il y a rappel des actes quotidiens nécessaires qui ne sont pas toujours acquis et mis en œuvre ainsi qu'un rappel des consignes en présence d'un externe (pompiers, gendarmes...). Le réseau des référents sûreté est animé par la responsable du service SQVT ou son suppléant en cas d'absence.



## Réunions des 30 et 31 mars 2023

- Au chapitre des actions à destination des équipes, on peut également noter les ateliers (déjà existants) « jeux de rôle en situation d'accueil ». 107 agents ont pu y participer depuis 2021 et il est prévu qu'une centaine d'autres agents venant d'une quinzaine d'agences y participent en 2023.
- Au-delà des situations d'accueil, des « collectifs sécurité » vont être proposés pour rappeler les consignes de sécurité et donner place à des temps d'échanges des équipes avec le service sécurité. Ces temps collectifs concernent toute l'agence et font suite en général aux réunions « ELD sécurité ». Une ELD Sécurité se tient au moins une fois l'an, voire deux sur les sites les plus sensibles, ainsi qu'à l'arrivée d'un directeur de site. 19 « Collectifs sécurité » ont été réalisés en 2022, et l'objectif 2023 est de 60. Les structures (ex le Campus) sont bien concernées par ces actions, mais ne sont pas prioritaires. C'est à elles de solliciter la DR si elles souhaitent que ce type de réunion soit organisé.
- Des formations sont proposées très régulièrement. Une nouvelle formation, « exercice à l'intrusion armée » sera disponible prochainement.
- Sur les exercices d'évacuation, l'idée est de travailler en mode hybride, pour que les agents en télétravail reçoivent aussi les consignes d'évacuation.
- Au cours des quatre ans à venir, c'est l'ensemble des agents qui seront formés à la sûreté.
- A noter enfin, la poursuite des campagnes d'affichage de prévention des violences et incivilités et d'informations sur les contacts à prendre, y compris en BackOffice, où une affiche est prévue pour les agents.

### La vidéo-surveillance :

- Quant au maintien et au renouvellement du matériel, toutes les agences disposeront de la vidéo protection à fin 2023. 106 sites sur 125 en sont déjà dotés.



### Questions du SNAP IDF :

- Il faut garder une certaine vigilance pour les départements 77 et 78, où certains partenariats sont moins aisés, afin de garantir la sécurité de nos agents sur les sites.

Réponse de la DR : Les demandes de partenariat sont régulièrement relancées.

- 219 Référents Sécurité sont identifiés. Leur nom doit-il obligatoirement être affiché sur le site, et si oui, à quel endroit ?

DR : l'affichage n'est pas obligatoire, au final c'est le DAPE qui assume cette responsabilité.

- Les ateliers jeux de rôle « sensibilisation à la prévention du risque d'agression en situation d'accueil » sont-ils obligatoires ou est-ce basé sur le volontariat ?

DR : La participation à ces ateliers est basée sur le volontariat

- Un bilan sera-t-il fait en CSE à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2023 pour identifier les écarts entre la planification et le réalisé ?

DR : Un bilan est prévu en fin d'année.



## Réunions des 30 et 31 mars 2023

- Un rappel est-il fait auprès des agents (surtout les nouveaux CDD) de l'utilisation de l'alerte PC (WXC) ? Pour les nouveaux agents, l'information figure-t-elle sur leur livret d'accueil, ou est-elle délivrée lors de la journée d'accueil ?

DR : Le message est régulièrement passé aux ELD et au collectif à l'issue de chaque ELD Sécurité locale. Sur ce sujet, il n'y a effectivement pas d'informations particulières données durant les journées d'accueil, ou figurant sur le livret d'accueil du nouvel arrivant.

- Une communication sur le dispositif d'écoute spécifique pour les demandeurs d'emploi en détresse doit-elle être affichée dans les sites ?

DR : Non, ce n'est pas une obligation. C'est une information que détiennent et délivrent les conseillers.

- La formation e-learning sur le thème de l'Expression d'Intention Suicidaire des demandeurs d'emploi est-elle accessible directement aux agents ou doit-elle être soumise à la validation du manager ?

DR : Ce module est en libre accès, la validation par l'ELD n'est pas requise.

### Autres éléments apportés par la DR :

- Un bilan des fiches de signalement (FDS) sera fait lors du CSE d'avril 2023.



€ Le SNAP IDF a réalisé une synthèse des événements les plus graves ou les plus importants, survenus sur les sites en 2022, ayant fait l'objet d'alertes en direction des élus de la part du service SQVT. **Nous vous la partagerons dans une future communication.**



- Une alerte est remontée sur les avis Google : des noms d'agents de services / agences Pôle emploi sont inopinément cités dans les avis des utilisateurs de Google Maps. Le service communication nationale est attentif et veille à signaler tout abus auprès Google.
- La prévention est importante mais le risque zéro en matière de sécurité / sûreté n'existe pas. Il faut donc travailler les réflexes : qui appeler en 1<sup>er</sup>, les démarches nécessaires à prévoir pour écarter le danger, se rappeler les points de rassemblement du personnel, etc....
- L'anonymisation des courriers n'est pas prévue.
- Il n'y aura pas de campagne régionale pour retirer les plexiglas des sites mais ils ne seront pas remplacés.
- Les formations « SST » et « EPI » (Equipier de Première Intervention) sont indépendantes l'une de l'autre.
- La formation « gestion des émotions et relation de service » et « gérer et utiliser ses émotions » sont des formations à disposition, qui ont leur utilité sur le plan de la prévention des risques liés à la sécurité ; les ELD sont invitées à en faire la promotion, notamment au cours des EPA.



A BIENTÔT DANS UNE PROCHAINE COMMUNICATION ! Prenez soin de vous et de vos collègues !

**SNAP** SYNDICAT SNAP  
REGION ILE DE FRANCE

PROCHE, ACTIF, **humain !**

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

[Cliquez ici pour adhérer au SNAP](#)