PROCHE, ACTIF, humain !

SNAP

CSEC

Comité Social et Economique Central

REUNION DU 12 OCTOBRE 2023

Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE
laurent.merique@pole-emploi.fr

Maryvonne HO SACK WA
m.ho-sack-wa@pole-emploi.fr

Joseph MEUNIER
joseph.meunier@pole-emploi.fr

Laurence THIREAU
laurence.thireau@pole-emploi.fr

Votre Représentant syndical SNAP

Fred Pichon de Bury
fred.pichondebury@pole-emploi.fr

SNAP *Déclaration préalable du SNAP sur la situation de MAYOTTE*

Le SNAP souhaite alerter la DG sur la situation de Mayotte.
Notre collègue élu du CSE Mayotte l'avait déjà fait dans cette instance précédemment. Mais il se trouve que la situation perdure et se détériore. Et malgré tout, les collègues remplissent leurs missions et assure la continuité de service public. La DR MAYOTTE a fait le nécessaire et s'est équipé de cuves pour avoir suffisamment d'eau en agences.
Mais a-t-on réellement pris la mesure des difficultés rencontrées par les agents ?
Dans certains quartiers, les coupures se font à 16H et le retour de l'eau à 8H. Je cite « Je pars de chez moi à 7H je n'ai pas d'eau ; je rentre chez moi à 17H je n'ai pas d'eau ! Et vu que je suis au travail je n'ai pas pu faire mon stockage pour la journée !!! Pour les besoins quotidiens d'hygiène de base (se laver, faire sa vaisselle et faire la cuisine) … Sans compter qu'un planning de coupures a été établi et n'est pas forcément respecté. Les agents ont dû acheter des équipements de stockage, ce qui a engendré des dépenses considérables.

Le CSEC n'a certes pas vocation à régler les situations spécifiques des territoires fussent-ils ultramarins. Mais en tout cas pour assurer la continuité de service public, il faut pouvoir donner les moyens aux collègues de travailler en toute dignité comme par exemple être propre pour recevoir des demandeurs d'emploi.

Aussi, **LE SNAP demande à ce que le télétravail exceptionnel soit mis en place pour les collègues de Mayotte en tenant compte de cette situation plus que critique.** Les agents ne demandent pas un jour de congé mais simplement un jour de télétravail supplémentaire. Un jour volant leur permettrait d'être présent à domicile pour assurer le stockage d'eau nécessaire en fonction du planning de distribution d'eau selon les quartiers.

La DG nous répond qu'effectivement la situation est grave et réfléchit activement aux actions à mettre en œuvre en collaboration avec la DR de Mayotte. Elle nous informera des pistes retenues afin que les collègues puissent exercer leur activité dans des conditions satisfaisantes.

SNAP *1. Approbation du PV du 29 août et du 7 septembre 2023*

PV du 29 août approuvé à la majorité + 1 Non votant
Report du PV du 7 septembre 2023

RÉUNION du 12 OCTOBRE 2023

CSEC Comité Social et Economique Central

2. Point d'actualité sur France Travail

L'Assemblée Nationale a adopté le projet le 10 octobre 2023 par 310 voix contre 251. Le projet de loi sur le plein emploi est donc officiellement adopté par le Parlement. Mais comme tout n'est pas en accord par ce qui a été voté par le Sénat le Gouvernement doit convoquer une Commission Mixte Paritaire (7 députés du Sénat et 7 parlementaires) qui va se réunir pour essayer d'harmoniser les textes entre les 2 chambres. Cette convocation se fera aux environs de fin octobre début novembre. S'en suivra la promulgation de la loi ainsi que la publication des différents décrets.

Le projet de loi de finances n'est pas passé. Aussi les projections sur le financement de Pôle Emploi sont à prendre avec précaution. 300 millions potentiellement injectés dans l'élaboration de France Travail pour atteindre 1 milliard en 2027 ainsi que 170 millions pour la contractualisation avec les Conseils Départementaux pour la mise en place de France Travail. 300 ETPT sont prévus également en renfort pour l'opérateur de France Travail. Tous ces éléments se feront en fonction du projet de loi de finances 2024. Les demandes de réouverture de droit d'option ont été rejetées.

Aussi, la DG souhaite proposer une présentation plus globale (avec des éléments budgétaires consolidés) en CSEC éventuellement extraordinaire et probablement pour janvier 2024 par le nouveau Directeur Général de France Travail.

3. Consultation sur la situation économique et financière 2022 de Pôle Emploi

23 VOTANTS	POUR	8	
	CONTRE	3	
	ABSTENTION	**2 :**	**SNAP**

2 organisations syndicales ont présenté un avis circonstancié commun (10 voix)
Suite aux différentes interventions et remarques sur ces avis circonstanciés, la DG apportera des précisions complémentaires lors des prochaines instances.

4. Consultation sur le projet d'évolution de la démarche de compétences interne à Pôle emploi

24 VOTANTS	**POUR**	5 :	**SNAP 2**
	CONTRE	13	

1 organisation syndicale a présenté un avis circonstancié (6 voix)

Retrouvez toutes les informations de ce dossier sur ce lien
https://www.snap-pole-emploi.fr/wp-content/uploads/2023/10/DCI_Dossier-Consultation-CSEC-12102023.pdf

Le SNAP avait noté lors de l'information la suppression de l'autodiagnostic en tant qu'indicateur de performance et vote favorablement.

5. Information en vue d'une consultation sur le projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur pour 2023

L'accord NAO Négociation Annuelle Obligatoire a été valablement signé par 5 OS dont le* **SNAP.

Information sur la proposition d'attribution d'une **Prime de Partage de la Valeur (PPV)** sur la paie du mois de **décembre 2023**, dans le cadre du dispositif prévu par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat selon les conditions et modalités fixées ci-après.

Sont éligibles à la PPV, les agents de droit privé ou de droit public inscrits à l'effectif de Pôle emploi à la date de versement de la prime, soit le 22 décembre 2023. Le montant de la prime est déterminé selon plusieurs critères de modulation.
Le montant de la prime est modulé en fonction du positionnement de l'agent dans la grille de classification des agents de droit privé ou des agents de droit public selon leur statut.

Pour les agents de droit privé, le montant de la prime est fixé à :

- 550 € pour tes agents positionnés au niveau A, B et C de la classification ;
- 400 € pour les agents positionnés au niveau D et E de la classification ;
- 350 € pour les agents positionnés au niveau F, G, H et I de la classification.

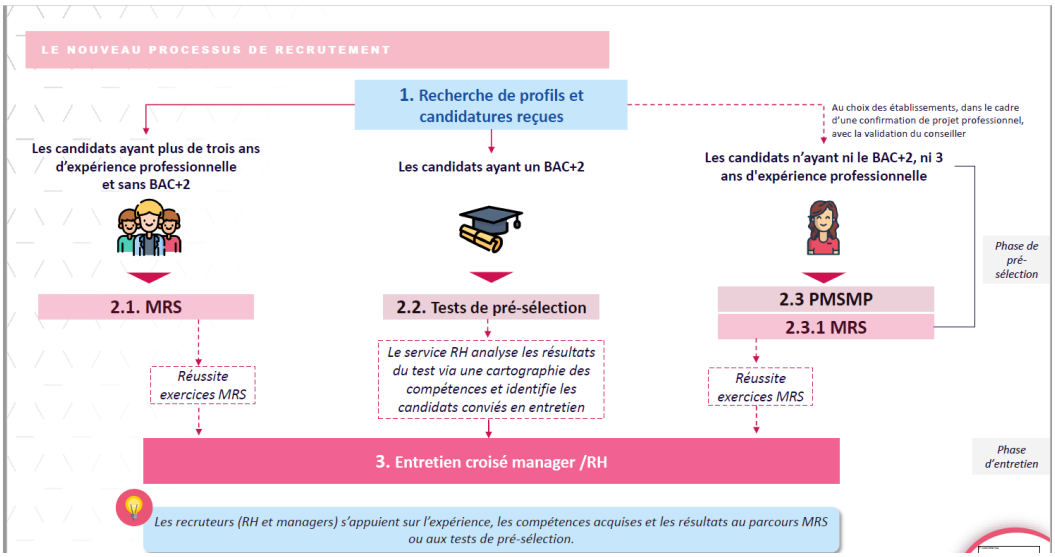
Pour les agents de droit public, le montant de la prime est fixé à :
- 550 € pour les agents dont l'indice est inférieur ou égal à 717 ;
- 400 € pour les agents dont l'indice est compris entre 718 et 821 ;
- 350 € pour les agents dont l'indice est supérieur à 821.

La période de référence s'entend du 1er décembre 2022 au 30 novembre 2023.
Ce sujet sera porté à consultation lors d'une prochaine séance.

SNAP

6. Information en vue d'une consultation sur l'évolution du processus de recrutement externe

La DG souhaite faire évoluer le processus de recrutement externe au regard des tensions sur le marché du travail, en travaillant sur la prise en compte de la totalité des compétences (savoir-faire et savoir-être socle) mais aussi sur l'attractivité des offres, et l'exemplarité de Pôle Emploi en utilisant en interne les outils et services proposés aux employeurs.



Beaucoup de questions ont été posées sur les modalités de repérage de profils, ou de passation de la méthode MRS ou encore de leur fréquence.

La DG a souhaité préciser vouloir faire cette présentation en amont au regard de la réticence ressentie, de la part des élus, face à l'évolution de ce processus lorsque le sujet avait été annoncé lors d'une instance précédente.
La DG rappelle que l'Institution incite les employeurs à recruter autrement et cite beaucoup d'exemples sur lesquels certains profils n'ont pas pu être recrutés parce qu'ils n'avaient pas le niveau Bac+2. Et Pôle Emploi se doit d'être exemplaire sur ces process de recrutement, notamment avec l'utilisation de nos outils, comme par exemple la méthode de recrutement par simulation.

Un test serait mis en place dans 3 régions (PACA, Hauts de France et Bretagne) afin de tester ce nouveau processus de recrutement en conditions réelles (avec de vrais candidats). La phase de test se déroulera jusqu'en début 2024 et les résultats seront présentés aux membres de cette instance, et, parallèlement une concertation s'engagera avec les Délégués Syndicaux Centraux.

Retrouvez sur le lien ci-dessous toutes les précisions de ce dossier
https://www.snap-pole-emploi.fr/wp-content/uploads/2023/10/Evolution-processus-recrutement-externe_CSEC-12-16-10-23.pdf

Prochaines séances les 9 et 10 novembre 2023 pour clôturer le mandat et les sujets prévus à l'ordre du jour non abordés

7. Information en vue d'une consultation de l'évolution de l'outil de gestion des risques professionnels et de la mise à jour des DUERP

Dans un contexte post COVID, le décès de notre collègue de Valence, et des changements importants dans la politique de sureté et de sécurité de Pôle emploi, mais aussi une nouvelle loi de 2021, imposant des obligations nouvelles et la fin du système des fiches LISA, la DG souhaite revoir l'outil de gestion des risques professionnels et de la mise à jour dues DUERP, Document Unique et Evaluation des Risques Professionnel.

Rappel : qu'est-ce que le DUERP ?
Le document unique (DU) est la transcription (et la mise à jour) par écrit des résultats de l'évaluation des risques. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Sa tenue est imposée à l'employeur par le code du travail dans son article R. 4121-1. Cette mise à jour doit avoir lieu tous les ans à minima. Le CSE doit être consulté une fois par an sur ce sujet.

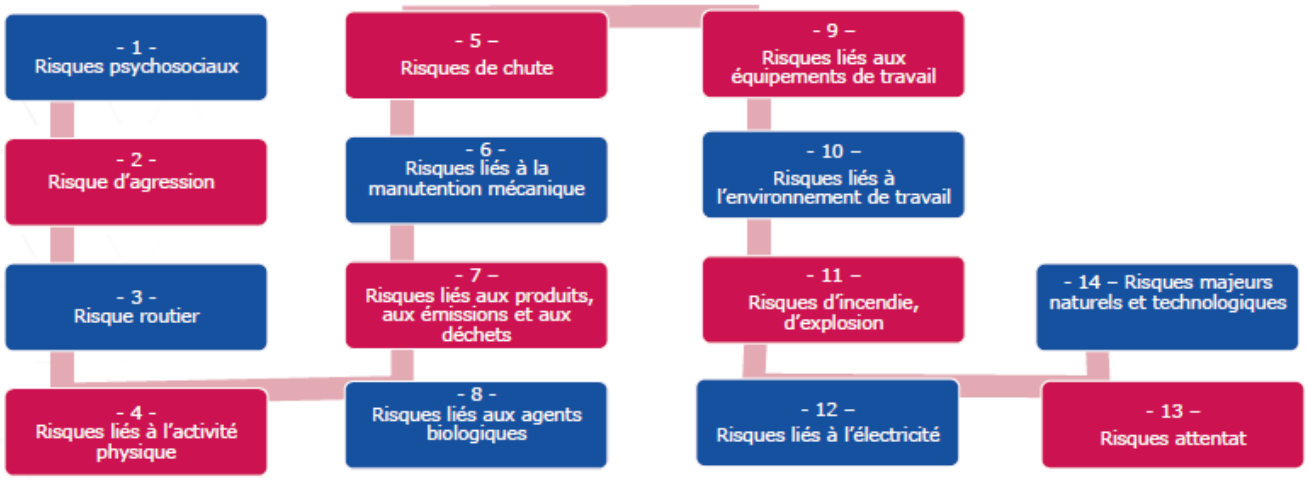
Pour aider le manager à faire son DUERP, l'établissement souhaite mettre en place un logiciel SIMR,

Dans le cadre légal, il est identifié 14 risques (voir schéma).

RÉUNION du 12 OCTOBRE 2023

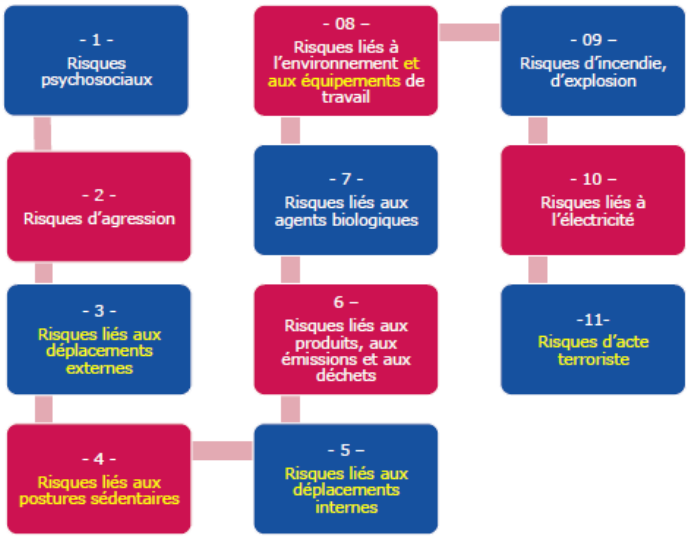
CSEC Comité Social et Economique Central

LES 14 RISQUES PROFESSIONNELS : POINT DE DEPART



Pôle emploi a décidé de modifier ceux-ci pour mieux « s'adapter » à notre écosystème, et propose de réduire les risques professionnels à 11 risques.

LES 11 RISQUES PROFESSIONNELS



Il est possible de contester certaines appellations comme le risque 11 qui pourrait s'appeler « risque d'attentat » tout simplement.

Ce nouvel outil SIMR, dit par la DG plus ergonomique et plus efficace serait mis en place au 1er janvier 2024. Cet outil permet de gérer les risques, de les coter, de suivre les plans d'actions, de produire les DUERP

On utilise une méthode en travaillant sur la criticité et l'impact

La criticité :

Impact du risque : «en tenant compte des dispositifs de maîtrise déjà mis en place, à quel degré la réalisation de ce risque pourrait-elle empêcher Pôle emploi de garantir la santé et la sécurité de ses collaborateurs ?»

4 niveaux 1.Limité 2.Significatif 3.Majeur 4.Critique

La cotation de cet impact invite à réfléchir sur la solidité des dispositifs de maitrise des risques, les indicateurs d'exposition au risque et l'impact potentiel d'un évènement sur la santé et la sécurité des collaborateurs

Probabilité du risque : «en tenant compte des dispositifs de maîtrise déjà en place, quelle est la probabilité de survenance à2 ou 3 ans du scénario retenu (en prenant en compte l'évolution du contexte, les alertes de la veille et les indicateurs d'exposition locaux) ?»

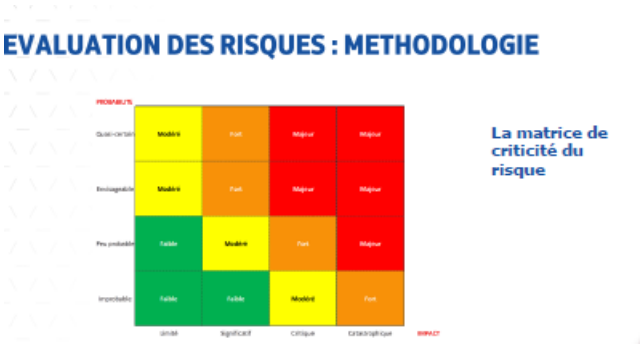
4 indicateurs : 1.Improbable 2.Peuprobable 3.Envisageable 4.Quasi-certain

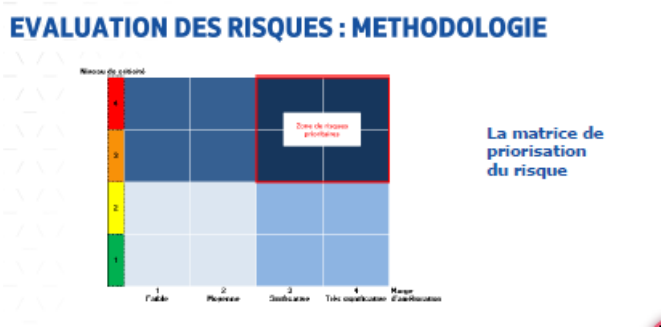
La marge d'amélioration

«Que devons-nous faire, pouvons et voulons-nous faire pour améliorer la maîtrise du risque ?»

Nos dispositifs de gestion du risque sont-ils suffisants ? Des mesures supplémentaires sont-elles nécessaires ?

4 indicateurs : 1.Faible 2.Moyenne 3.Significative 4.Très significative





La mise en place de l'outil SIMR, qui sera présenté en CSEC, permettra d'avoir une vision à 2/3 ans dans l'évaluation de la probabilité de survenance du risque. De mieux prendre en compte les dispositifs de maitrise/mesures de prévention mis en œuvre. D'intégrer de la marge d'amélioration possible dans la réflexion et de définir et prioriser les actions. Il y aura la **Disparition de la répartition en 3 familles des moyens de maitrise/mesures de prévention (***anciennement*: moyens de maîtrise associés aux locaux et aux équipements, associés aux méthodes de travail, associés aux collaborateurs). Le tout sera intégrer dans le SIMR.

Cet outil sera développé en 2024, le niveau local est celui qui sera choisi avec une aide méthodologique des services DR sureté/sécurité et QVT, le dispositif sera accessible au CSSCT, aux élus CSE ainsi que tous les intervenants (médecine du travail, Carsat, inspection du travail…). Par ailleurs, cet outil pourra permettre d'améliorer le PAPRIPACT, Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail.

Enfin cette nouvelle application laissera t'elle le manager local libre de coter ou sera-t-elle téléguidée ?

8. Information sur la phase pilote du projet « Environnement Formation Conseiller »

Un nouvel outil à destination des agents CDDE dans un contexte d'arrivée de France Travail permettra de faciliter la vie des conseillers dans la recherche de formation. Ce produit testé dans 3 régions permettra à terme en 2025 de remplacer Aude Formation. Prochaine étape en avril 2024.

9. Présentation de l'exploration technologique sur les Larges modèle de langage (LLM) menées par Pôle emploi

Dans un contexte d'irruption de chat GPT, IA conversationnelle disponible en ligne gratuitement et capable de répondre instantanément à vos questions et d'adapter son discours en fonction de vos réponses.
De manière volontaire et sans intervention de prestataire externe, Pole Emploi au niveau de la DSI a mis en place un projet de travail sur l'Intelligence Artificielle IA. Cette réflexion se fait sur une amélioration des informations qui pourraient être proposées à l'agent Pole Emploi.
Cette proposition serait ou pas valider par l'agent. L'humain reste le maitre à bord !
Ce LLM, Larges modèle de Langage, pourrait à Pole Emploi au quotidien, intervenir dans le domaine GDD, CDDE/CDD et RH.
L'idée directrice serait une fiabilisation des sources, permettre des propositions de solutions, en gagnant du temps (temps réaffecté).
La DSI indique de les donnes qui seront traitées pour alimenter cet IA ne le seront qu'avec des données non personnalisées, seulement des données de type réglementation sans données personnelles (documents publics/open source). Cet IA aurait pour but d'aider à la délivrance de l'offre de service.

De nombreuses questions sont donc apparues dans ce sujet sensible – en vrac :

- Notre règlementation GDD est très complexe et évolue en permanence, notre IA sera-t-elle capable de s'adapter
- Le comité d'Ethique de PE a-t-il était consulté, quelles sont ces conclusions ?
- Le CA de PE a-t-il était consulté/informé ? Quelles sont ces conclusions ?
- Si l'IA indique une réponse à l'agent, aura-t-il son libre arbitre ?
- Souhait de pouvoir d'accéder librement à algorithme PE !
- Après l'attaque de notre prestataire, les données seront-elle fiables et sécurisées,
- Quel impact environnemental pour cet IA dans le cadre du RSE,
- Des IA ont été mises en place dans des entreprises avec des résultats plus que mitigés (retrait du Chat par exemple), si l'expérience n'est pas significative, l'IA sera t'elle retirée ?
- Via une IA, il n'y a pas de « vérité », hors pour la liquidation d'un dossier Indemnisation, c'est un travail de précision et d'exactitude, idem pour un dossier RH où la règle peut être vue sous différents facette et une interprétation peut avoir lieu !
- Quelle plus-value avec la mise en place de cet IA ?
- Cet IA pourrait-il un jour remplacer des agents PE ?
- Les remplacer quel que soit leur niveau ? Manager compris ?
- Faisons-nous cette exploration technologique parce que c'est à la mode ou parce que nous aussi nous devons avoir notre IA ?

Si on pose la question suivante à Chat GPT «l'IA est-elle dangereuse à Pole Emploi » ?, voilà les réponses :

3 risques sont à avoir en tête :
1°) Biais algorithmique,
2°) perte d'emploi dans le cadre de l'automatisation,
3°) Pb de confidentialité des données.

En conclusion, un sujet à mettre en perspective avec la motion de congrès SNAP de 2021 :

Afin d'éviter toute dérive, le SNAP, au service de l'humain, s'engage à veiller à ce que le développement de l'Intelligence Artificielle ne se fasse pas au détriment de l'intervention humaine dont le SNAP réaffirme la plus-value.
L'intelligence Artificielle doit être au service des agents et non les remplacer.

10. Point sur la trésorerie du CSEC – point reporté

11. Approbation des comptes du CSEC – point reporté

CLOTURE DE LA SEANCE