

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

**SNAP**



**CSE**

**PES**

## Réunions des 28/09 – 26/10 et 16/11/2023

### SOMMAIRE

Cliquez sur les titres pour accéder à l'article

- ❖ **Politique sociale, conditions de travail et de l'emploi 2022 de PES**
- ❖ **Information sur la situation économique et financière de PES 2022**
- ❖ **Évolution de la Démarche Compétences Interne à Pôle emploi**
- ❖ **Évolution du processus de recrutement externe**
- ❖ **Évolution des surfaces cibles du cadre immobilier dans les structures de Pôle emploi**
- ❖ **Information sur le projet immobilier Colombes**
- ❖ **Point d'actualité France Travail**
- ❖ **Faits saillants réseau de service**
- ❖ **Point Ressources Humaines**
  - ✓ **Mouvements mensuels du personnel**
  - ✓ **Jours mobiles et jours de ponts 2024**
  - ✓ **Projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur pour 2023**
- ❖ **Point commission ASC**

**Magalie COINTE**  
Déléguée Régionale et Syndicale  
Elue CSE – Collège 2



### Politique sociale, conditions de travail et de l'emploi 2022

La Politique sociale de Pôle emploi a été présentée aux CSEC du 07/07 pour information ([Lien](#)) et du 14/09/2023 pour consultation ([Lien](#)).

Au niveau de PES, la commission Politique sociale s'est tenue en 2 séances avant d'être présentée au CSE du 28/09.

**Magalie COINTE** du SNAP (Présidente de la commission) a procédé à la lecture du compte-rendu ([Lien](#)).

#### ❖ Éléments essentiels à retenir

- La situation de l'emploi de PES en 2022 est passée à 564,4 Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) CDI soit une **augmentation de 1,82 %**.
- PES maintient une répartition entre les femmes et les hommes similaire à celle des années précédentes : **74 % de femmes et 26 % d'hommes**.
- L'âge moyen des CDI est de **46,5 ans** et l'ancienneté moyenne est de **15,6 ans**.
- Promotions 2022 : **243 agents ont été promus soit 43 %** de l'effectif éligible.
- Depuis la nouvelle organisation PES, afin **d'aligner les coefficients d'embauche** des Gestionnaires Recouvrement avec celui des Conseillers GDD, le coefficient d'entrée est en **C1**.
- Rémunération annuelle moyenne : est passée de 37 615€ en 2021 à 38 450€ en 2022, soit une **évolution de 2,2 %**.
- Intéressement 2022 : le budget consacré était de 1 % de la masse salariale brute, l'enveloppe globale versée a été de 15,8 millions d'euros. Le montant moyen de la prime d'intéressement 2022 s'élève à **247 €** pour PES.
- Démarche compétence interne : positionne **l'agent en tant qu'acteur de son développement de compétences** et s'appuie sur les managers pour développer et valoriser les talents de leur équipe.
- Formations 2022 : les collaborateurs de PES ont suivi 11 864 heures de formation, soit **2,6 jours en moyenne par agent**.
- Télétravail : au 31 mars 2023, à PES 390 agents bénéficiaient du télétravail dans la formule « standard » de l'accord et 165 agents dans le cadre des expérimentations.
- Handicap : le taux d'emploi direct pour 2022 est de **10,2 %**.  
PES comprend :
  - 73 agents en situation de handicap au 31/12/2022.
  - 36 agents en télétravail TH.
- Qualité de vie au travail : L'IQVT PES de 2022 s'élève à **72,31 %** et est supérieur de près de 5,54 points par rapport à celui de Pôle emploi à 66,77 %.





## Réunions des 28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

**SNAP** Le **SNAP** a demandé à la Direction RH des précisions sur la décision de la DG de lever l'obligation de Bac + 2 pour l'obtention d'un poste à Pôle emploi et si cela serait appliqué à PES.

La Direction RH nous informe d'une réflexion nationale sur la refonte des modalités de recrutement à Pôle emploi. Un point a été présenté au CSE du 16/11/2023 sur le sujet. ([Lien](#))

**SNAP** Le **SNAP** a demandé à la Direction RH d'étudier le cas de 3 collaborateurs qui ont entre 15 et 19 ans d'ancienneté et qui sont toujours à l'échelon C.

**SNAP** Concernant les formations, le **SNAP** a remonté l'inquiétude de certains agents d'être positionnés sur des formations non demandées afin d'atteindre les 5 jours de formation par agent.

### ❖ Vote et Déclaration du SNAP PES au CSE du 26/10/2023

La politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi 2022 de PES recueillent **11 abstentions** (unanimité).

**SNAP** Les élus du **SNAP** ont lu la déclaration suivante à la suite du vote :

#### **Le SNAP s'abstient sur la Politique Sociale de PES.**

Au niveau de PES, nous constatons un certain nombre de points positifs et d'actions sur les différents domaines de la Politique Sociale : développement des compétences, Qualité de vie au travail (QVT), conciliation vie professionnelle et vie personnelle, diversité, prévention des risques et santé au travail.

Le **SNAP** salue la décision de la Direction de PES d'avoir aligné les coefficients des gestionnaires recouvrement avec le coefficient d'entrée des conseillers GDD à savoir C1 au lieu de B1. Cela permettra de rendre plus attractif nos offres CDD en terme de rémunération.

Cependant, la mise en place de la nouvelle organisation de PES en octobre 2022 a été une transformation importante impactant l'ensemble des services, changeant les habitudes et métiers de certains et mettant en tension plusieurs agences. 1 an après sa mise en place, ces effets se font toujours ressentir.

Outre ce constat, le SNAP relève les problématiques suivantes :

- ✓ Nous vous alertons encore et toujours sur l'usure constatée des collaborateurs dans les différents services et ce depuis bien avant la nouvelle organisation qui a encore accentué la situation.
- ✓ Nous prenons sans cesse de nouvelles activités, ce qui est une bonne chose pour l'établissement, mais qui surcharge les collaborateurs et qui se retrouvent dans certains services à être sous pression. De plus, les nouvelles activités font appel à leur lot de CDD qui ne sont pas forcément reconduits au lieu d'ouvrir des postes en CDI.  
Aides prise en charges en 2022 : AELD, DELD, IPT, extension activité fond automobile, ...
- ✓ Il est à noter qu'un certain nombre de CDD ne donne pas suite à des propositions de CDI à Pôle emploi services en raison des faibles salaires proposés en début de carrière. Cela pose non seulement la question des conditions de travail de l'institution, mais également celle de l'attractivité salariale plus particulièrement dans les territoires où la vie est chère comme c'est le cas des différents sites de PES (région parisienne et bassin Annecien) et surtout dans le contexte inflationniste actuel.
- ✓ Le tutorat et la formation des nouveaux arrivés sont chronophages pour les équipes et pèsent lourd dans leurs activités d'autant plus qu'il y a un turn-over important régulier. Celui-ci a une incidence directe sur le volume de jours de formation consommé. En effet, à la suite de cette recrudescence de recrutements de CDD, le SNAP pointe le travail important généré pour les équipes en termes de tutorat et de formation. (Aides et Mesures, AACs, AT, ...). Les agents s'épuisent à force d'accompagner les nouveaux recrutés sans qu'ils ne restent à pôle emploi à la fin de leur CDD.





## Réunions des 28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

- ✓ Concernant l'e-Université, beaucoup d'agents renoncent, malgré l'intérêt des modules proposés, à utiliser leur volant d'heures, car il ne leur est pas possible de suivre les formations sur leur temps de travail du fait de la charge de travail. De plus, les évolutions de l'e-Université ne permettent plus de continuer un module commencé en fin d'année sans de nouveau débiter le compteur des agents.  
**Le SNAP demande à ce que des temps dédiés soient prévus au planning pour que les agents puissent utiliser leurs 15h de formations annuelles.**
- ✓ Concernant l'accord QVT, il peine à se déployer notamment sur toute la partie relative à la situation des proches aidants et de l'instauration de moments de convivialités.  
Le **SNAP** demande donc que l'accord soit pleinement déployé avec la remise en place des moments de convivialité tels que départs à la retraite, médailles du travail, ...  
Ces instants sont importants en termes de cohésion et de reconnaissance des salariés.
- ✓ Concernant l'IQVT, les collaborateurs ainsi que le **SNAP** sont étonnés de voir qu'aussi bien en 2022 qu'en 2023, l'IQVT de PES affiche de bons résultats alors que de multiples alertes ont été émises à quasiment chaque CSE ces dernières années : surcharge de travail des AEDP puis des AACs, charge ATT avec mise en place de la prise en charge par TESSI de l'ATT, mise en place de la nouvelle organisation de PES, ...  
Pour les collaborateurs, les résultats de l'IQVT ne reflètent ni la situation des services ni ce qu'ils vivent quotidiennement et que leurs perceptions des choses ne sont pas prises en considération.
- ✓ Sur le plan de la promotion, le **SNAP** relève qu'en 2022, plus d'un agent sur 2 n'a pas bénéficié d'une mesure promotionnelle et encore beaucoup trop de collègues n'ont pas vu évoluer leur situation depuis de nombreuses années malgré un investissement professionnel méritant d'être reconnu.
- ✓ Le **SNAP** alerte également de 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.
- ✓ 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 et cela pose la question de l'évolution salariale des agents anciens dans l'entreprise qui sont souvent oubliés dans les campagnes de promotion.

La Politique Sociale de PES découlant directement de celle du National et face aux différents constats évoqués, le SNAP PES s'abstient sur ce dossier.

### Situation Economique et Financière (SEF) de PES 2022

Lors de la Commission économique du 05/10/2023, les documents suivants ont été étudiés :

- Note de conjoncture économique régionale 2022 ([Lien](#)).
- Bilan budget de PES 2022 ([Lien](#))

#### ❖ Vote et Déclaration du SNAP PES

Lors du CSE du 16/11/2023 a eu lieu la consultation sur la Situation Economique et Financière de PES qui a recueilli :

**4 votes POUR (CFE-CGC et SNAP) et 8 votes Abstention (FO et CGT)**

**SNAP** Le **SNAP** vote **POUR** car on constate d'une année sur l'autre la bonne gestion budgétaire dans notre région. Cependant, la revalorisation salariale dépend du National et nous ne souhaitons pas prendre en compte ces éléments dans notre position étant donné que nous sommes sur la Situation Economique et Financière de PES.





Réunions des  
28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

## Évolution de la Démarche Compétences Interne à Pôle emploi

Suite à l'information au CSEC du 12/10/2023, la Direction de PES nous a présenté le document suivant ([Lien](#)).

Les points à retenir sont :

- Le nouvel accord formation de Pôle emploi sera mis en œuvre dès 2024. Celui-ci facilite l'accès aux différents dispositifs mobilisables et renforce la prise en compte des besoins individuels, à minima à hauteur **de 35 % par an**. ([Lien Comm SNAP accord formation](#)).
- Depuis 2019, une série **d'autodiagnostic a été mis en place** afin de faciliter l'identification des actions de développement des compétences et pour que chaque agent puisse se situer sur les compétences attendues à Pôle emploi.
- **Dès 2024, les échanges autour des autodiagnostic seront intégrés au formulaire Entretien Professionnel Annuel (EPA).**
- Les résultats des autodiagnostic **devront être partagés avec les managers** afin d'identifier les actions de développement des compétences associées aux besoins de renforcement éventuel de l'agent :
  - o Les résultats d'Atout Agent seront transférés dans « mes documents de carrière » via SIRHUS et accessibles pour le manager.
  - o Les résultats des autodiagnostic seront accessibles via SIRHUS et/ou l'envoi d'un rapport au manager.
- **La réalisation des autodiagnostic ne sera plus un indicateur pris en compte dans la prime de performance 2024.**

La Direction RH rappelle que la passation des autodiagnostic est sur la base du **volontariat**.

Il est rappelé que les autodiagnostic et l'atout agent permettent aux collaborateurs d'être acteur de leur développement, de s'évaluer et de mettre en place des actions pour monter en compétences.

 Pour le **SNAP**, l'outil Autodiag n'est pas l'alpha et l'oméga de l'évaluation mais reste un levier supplémentaire à la main tant du manager que du conseiller.

## Évolution du processus de recrutement externe

Il s'agit d'un projet national reprenant le souhait de la DG de 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.

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 processus de recrutement, notamment avec l'utilisation de nos outils, comme la **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)**.

Pour les candidats ayant un **Bac + 2** ou **à minima 5 ans d'expérience professionnelle**, ils devront passer des tests de pré-sélection qui seront analysés par le service RH. En fonction des résultats, les candidats seront conviés à un entretien (manager/RH).

Pour les candidats n'ayant ni Bac+2 ni l'expérience professionnelle, une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP\*) et/ou une MRS seront proposées sur la phase de pré-sélection. En fonction des résultats, les candidats seront conviés à l'entretien.

\* La PMSMP est une mesure qui est mise à la disposition des demandeurs d'emploi pour découvrir un métier ou évaluer leurs compétences sur un métier. Période d'immersion.

Un test sera 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 du CSEC. Retrouvez toutes les précisions de ce dossier ([Lien](#)).





Réunions des  
28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

## Évolution des surfaces cibles du cadre immobilier dans les structures de Pôle emploi

La Direction de PES nous a présenté le document suivant ([Lien](#)).

### ❖ Objectifs de la Nouvelle Politique Immobilière de l'Etat (PIE)

- ✓ Redistribuer les surfaces au profit des espaces collaboratifs,
- ✓ Offrir une diversité de positions de travail correspondant aux besoins des différents modes de travail au sein d'une même journée (travail concentré, travail collaboratif à 2 ou 3, réunion classique, réunion en visio...),
- ✓ Mutualiser tout ou partie des postes de travail individuels dans un contexte de sous-occupation résultant des absences structurelles (congés, formation...), des modes de travail (réunions, travail collaboratif...) et du télétravail,
- ✓ Cette nouvelle PIE fixe également un nouveau ratio cible de **16 m<sup>2</sup> Surface Utile Brute (SUB) par résident, contre 20 m<sup>2</sup> auparavant**. C'est un ratio moyen de mètres carrés par agent, mais ce n'est pas l'espace dédié à l'agent. Il intègre une quote-part des espaces communs à savoir les cafétérias, les salles de réunion, les circulations...).

### ❖ Objectifs Pôle emploi

- ✓ Décliner la nouvelle politique immobilière de la Direction de l'Immobilier de l'Etat,
- ✓ Permettre l'aménagement de nouveaux espaces de travail en lien avec l'évolution des modes de travail. Cette évolution ne concerne que les structures et n'a donc pas d'impact sur les agences.
- ✓ Prendre en compte les impacts du télétravail sur le taux de présence sur site.



### ❖ Nouveau ratio cible à Pôle emploi

- ✓ L'analyse des taux de présence en structure à Pôle emploi (DG, DR, DT, DTD, PFP, DSI et PES) montre **un taux de présence moyen de 37%** variant selon les établissements entre 28% et 47%, et un **taux de présence maximal de 70%** dans un nombre résiduel de situations et/ou concentré sur quelques structures identifiées ; **un minimum de 30% des bureaux/positions de travail sont donc inoccupés chaque jour**.
- ✓ Le projet du nouveau ratio cible de Pôle emploi est ainsi en **baisse de 30%** par rapport au précédent ratio de la DIE et s'établit à **14m<sup>2</sup> par agent CDI**.
- ✓ A titre de repère, ce ratio permet d'installer **0,7 poste de travail par agent CDI** (soit 7 postes pour 10 agents).
- ✓ Dans les faits, le nombre de positions de travail installé et déterminé lors des études d'aménagement du site est une marge de manœuvre laissée à l'appréciation du collectif et des services support.

**SNAP** Concernant les nouvelles surfaces dans les structures, nous manquons d'informations sur l'organisation du travail en parallèle de ces constats de présence sur les sites.

Si sur le principe, nous ne pouvons que trouver logique la réduction des surfaces en regard du taux de présence des agents sur les sites concernés, nous nous interrogeons sur le caractère systématique de ces réductions en mètre carré et tenir compte d'éventuelles spécificités locales (salle de réunion, salles de formation, etc.).

En effet, pour le **SNAP**, il est indispensable de tenir compte des besoins opérationnels des agents concernés pour définir la bonne adéquation des espaces de travail.

Le **SNAP** s'est toujours opposé au nomadisme et est très attaché aux conditions de travail (notamment l'impact des nuisances sonores), ces deux points étant générateurs de risques psycho-sociaux.

## Information sur le projet immobilier Colombes

Le dossier a été approuvé par la DG et présenté au CSE de septembre 2023. ([Lien](#)).

Le regroupement est en corrélation avec le projet national « Evolution des surfaces cibles du cadre immobilier dans les structures de Pôle emploi ».

L'état des locaux et les échéances des 2 baux (Charlebourg et Péri-Défense) ont amené Pôle emploi services à réfléchir à un projet de relogement global. PES a saisi l'opportunité des locaux disponibles au bâtiment « Perspectives » pour regrouper l'ensemble des collaborateurs de Colombes.





Réunions des  
28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

Le bâtiment est sur 8 niveaux y compris:

- 1 RDC et un entresol dédiés à l'accueil, lequel sera assuré par un prestataire du gestionnaire du site, et comprenant également des espaces communs (cafétéria, salles de réunion, espaces détente...)
- 6 niveaux en surfaces de bureaux.

PES occupera 2,5 niveaux :

- 2<sup>ème</sup> étage (partie Est) : séparation des espaces sans partie communicante sauf au niveau des ascenseurs.
- 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> étages : 2 niveaux pleins avec des plateaux communicants,

Sur chacun des plateaux, 85% des postes de travail se situeraient en 1<sup>er</sup> jour (moins de 7 mètres des fenêtres).

Les postes en second jour seront utilisés ponctuellement comme espaces collectifs.

Le ratio de surface s'établirait à **14,4 m<sup>2</sup> SUB/CDI**.

Outre les surfaces privatives, le bailleur met à disposition des locataires :

- 4 salles des réunions de 15 m<sup>2</sup> mutualisées et réservables et un atrium de minimum 53 places, un espace de co-working au 1<sup>er</sup> étage du bâtiment,
- un restaurant inter entreprise, une cafétéria,
- une conciergerie ainsi qu'un espace fitness.
- 120 places de parking dédiées à PES dont 5 équipées de bornes électriques.

Le site est sécurisé par un contrôle d'accès ainsi que la présence permanente d'un PC sécurité.

Le déménagement est prévu pour les sites de :

- ✓ **Péri-Défense : échéance du bail 30/06/2024. Déménagement au 01/07/2024 sur le plateau R+4 et partie Est R+3**
- ✓ **Charlebourg : échéance du bail 31/08/2025. Déménagement au 01/09/2025 sur les parties Ouest R+3 et Est R+2.**

Le cabinet TETRIS accompagne PES dans les travaux de conception du projet et anime à ce titre aux côtés des équipes SGI des ateliers de co-construction managers et équipes.

Visite des locaux en vidéos : [Lien article intranet](#)



## Point d'actualité France Travail

Le projet de loi pour le plein emploi a été adopté par le Sénat le 09/11 et par l'Assemblée Nationale le 14/11/2023.

La loi a été retravaillée à plusieurs reprises lors de son parcours législatif et le texte définitif est issu de la commission mixte paritaire (7 députés et 7 sénateurs).

**Le texte de loi acte le changement de nom de Pôle emploi en France Travail au 1<sup>er</sup> janvier 2024. ([Lien](#))**

### Pôle emploi – demain France Travail :

- verra ses missions actuelles élargies avec notamment l'inscription de toutes les personnes en recherche d'emploi quelles que soient leurs difficultés, sociales ou professionnelles sur la liste des demandeurs d'emploi.
- exercera des missions pour le "compte de tous" c'est-à-dire pour l'ensemble des acteurs qui composent le "réseau pour l'emploi" nouvellement créé.

### Le rôle de France Travail sera notamment de :

- contribuer à l'élaboration des critères d'orientation vers l'organisme référence chargé d'accompagner la personne,
- proposer les principes d'un socle commun de services, les méthodologies et référentiels communs,
- concevoir et mettre à disposition des outils et services numériques communs,
- produire les indicateurs communs (suivi, pilotage et évaluation),
- mettre à la disposition des personnes des acteurs du réseau des formations (Académie France Travail).

France Travail assurera, demain, un rôle d'appui dans une gouvernance nationale, régionale, locale renouvelée, respectueuse des compétences de chaque acteur.





Réunions des  
28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

Le « **réseau pour l'emploi** » réunit, au sein d'un premier cercle, l'Etat, les collectivités territoriales, Pôle emploi devenu "France Travail", ainsi que des opérateurs spécialisés : les Missions locales et les Cap emploi. Ce réseau pourra intégrer également des acteurs intervenant sur le champ de l'insertion, de la formation et de l'emploi : APEC, CAF, MSA, ETT, EA, PLIE, GEIQ et SIAE.

La loi prévoit un co-pilotage Etat et collectivités locales, à chaque échelon territorial (région, département et local) pour assumer la gouvernance d'ensemble du réseau.

Au niveau national, c'est le **Comité national pour l'emploi**, présidé par le Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, qui aura notamment pour rôle de définir les orientations stratégiques et d'assurer le pilotage du patrimoine commun au service du réseau pour l'emploi.

**Le réseau pour l'emploi et le Comité national pour l'emploi seront mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, tandis que les comités territoriaux doivent voir le jour à une date fixée par décret et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**La mise en place de France Travail est prévu jusqu'en 2027.**

Un temps d'échange a eu lieu le **mardi 21 novembre** entre le Comité de direction général (CDG) et les managers sur la Loi plein emploi et la transformation de Pôle emploi en France Travail. ([Lien](#))  
Le replay est à disposition de tous les agents sur l'intranet. ([Lien](#))

**Au niveau National, Pôle emploi invite l'ensemble des collaborateurs à voter pour le nouveau logo du 28 novembre au lundi 4 décembre.** ([Lien](#))

**Au niveau de PES, les collaborateurs seront invités à participer au choix du nouveau nom qui remplacera Pôle emploi Services.**

Une masterclass est prévue le **7 décembre** avec les ELD pour travailler sur les changements envisagés dans le cadre de France Travail.

La Direction de PES tient à rassurer les collaborateurs qu'il n'y aura pas de changement de nos statuts et pas de remise en cause de nos activités.

Un travail devra être effectué pour faire évoluer nos courriers (bas de page, logos, ...).

Pour plus d'informations, articles intranet :

- « **Pôle emploi transformé en France Travail au 1er janvier 2024** »
- « **France Travail, ce n'est pas qu'un changement de nom** »
- « **Votez pour notre futur logo France Travail !** »



### Faits saillants réseau de service

❖ Agences Audiovisuel Cinéma Spectacle (AACS)

Les élus du CSE ont remonté lors des derniers CSE, l'épuisement des collaborateurs, la charge d'activité, la taille des portefeuilles et le manque d'effectifs dans les agences.

 Le SNAP a lu la déclaration ci-jointe au dernier CSE du 16/11 ([Lien](#)).

Lors des derniers CSE, la Direction nous a informé :

- De la baisse du stock A&P : celui-ci est deux fois moins élevé que 2022 à la même période, témoignant d'une bonne gestion des parcours professionnels en amont des traitements.
- De la livraison de l'outil P2A pour le mois d'avril 2024 qui permettra à l'ELD comme aux conseillers d'avoir une vision globale de l'activité.
- De l'amélioration des résultats en termes de qualité de service à nos usagers : tant dans la maîtrise des flux ATT, mail que dans les enquêtes de satisfaction.





## Réunions des 28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

- Qu'elle reconnait l'investissement des agences dans le pilotage des demandes d'allocation afin d'offrir les délais de notification des droits les plus bas possibles à nos usagers, dès lors que les conditions de liquidation sont bien réunies.
- Avoir l'accord de la Direction Générale et la DSI pour passer de 4 à 8 batches par mois (livraison décembre ou janvier 2024), permettant de passer à 70% de DAL liquidables automatiquement au lieu de 35 à 40% actuellement. La stratégie sur 2024 est d'avoir un batch qui tourne tous les deux ou trois jours à partir du 10 du mois. A partir du 1<sup>er</sup> semestre 2025, les justificatifs (AEM, DUS, ...) devraient arriver en flux par la DSN.
- Une sensibilisation de la Direction de l'Indemnisation et de la Réglementation (DIR) a été effectuée afin que les agences locales ne transfèrent pas l'activité à PES dès visualisation d'une activité spectacle (AEM, ...) sur le dossier des DE. L'information est relayée aux correspondants indemnisation régionaux. Il a été demandé à la DSI de pouvoir enlever les codes PU pour tous les DE qui ne devraient pas passer par PES afin de les rendre aux régions.
- Il est estimé maximum 32 000 Dates Limites d'Indemnisation (DLI) sur la fin d'année 2023 auxquelles il faut enlever les demandes expresses de réexamen anticipé. (71 446 DLI en 2021 (sortie d'année blanche) et 40 000 DLI en 2022) ([Lien](#)).
- Concernant la taille des portefeuilles : ([Lien](#) – données au CSE du 28/09)
  - o Au 28/09, la taille maximale est de **997 DE** – la taille moyenne est de **890 DE**.
  - o **Au 16/11, la taille des portefeuilles dépasse les 1000 DE.**
 L'objectif est de 750 DE à 800 DE maximum par portefeuille une fois que tous les recrutements et montées en compétences seront effectués.
 

**La stratégie mise en place par la Direction est sur un délai de 6 mois et le bénéfice ne sera qu'au printemps 2024.**
- Au niveau de l'AACS Sud Est, la Direction est en cours de réflexion pour accompagner les équipes en local. La Direction reviendra vers les élus du CSE concernant l'avancée.

### ❖ Agences Transverses (AT)

Les élus du CSE ont alerté la Direction sur les difficultés de répartition des ressources entre les 2 métiers (employeurs et demandeurs d'emploi) et sur la perte de compétences de certains collaborateurs ainsi que leur épuisement.

La Direction nous informe :

- Au niveau des AT, la mutualisation des UI permet d'alléger la charge des collaborateurs et de mettre en place le développement de compétences. La mutualisation est prévue jusqu'à la fin d'année.
- Depuis le 13 octobre est déployée « Démarches simplifiées » sur les UI avec des retours positifs sur une gestion de l'activité plus aisée et plus rapide.

**SNAP** Lors du CSE du 16/11, le SNAP a alerté la Direction sur les inquiétudes des collaborateurs d'ATSE suite au départ annoncé du DAPE. ([Lien](#)).

La Direction nous informe que le DAPE part en détachement pour une durée de 18 mois à 2 ans en tant que Chargé de mission sur la DSN.

La charge d'activité du DAPE sera reportée sur le DAPE Adjoint et les membres de l'ELD en attendant le recrutement.

### ❖ Agence Coordination et Protection Sociale (ACPS)

Les élus du CSE ont demandé à la Direction les pistes envisagées pour le service à la suite du démarrage de l'activité Bonus-Malus, et de la mutualisation en cours sur les UI.

La Direction nous informe être en cours de réflexion sur l'évolution de l'organisation du service car à ce jour, il y a peu de dossiers au niveau de Bonus-Malus.



Réunions des  
28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

## Point Ressources Humaines

### ❖ Mouvements mensuels du personnel

A fin octobre 2023, PES compte **655 salariés dont 600 CDI et 55 CDD** avec :

- 6 entrées CDI : AACS ON / ATON / Comptabilité
- 1 sortie CDI : rupture conventionnelle
- 18 entrées CDD : Aides et mesures / Agences Transverses / AACS / GUSO
- 1 Prolongation CDD : ATON
- 1 Stagiaire : Aides et Mesures

Concernant le télétravail, PES comptabilise **577 télétravailleurs : 554 CDI et 233 CDD**

- Télétravail classique : 356 CDI et 22 CDD

- Télétravail Expérimentation : 160 CDI
- Travail de proximité : 1 CDI
- Télétravail handicap : 37 CDI + 1 CDD

Concernant les temps partiels, PES comptabilise 120 agents :

- Accord Sénior : 3
- Temps partiel choisi : 91
- Temps partiel invalidité : 16
- Temps partiel parental : 4
- Temps partiel thérapeutique CPAM : 6

### ❖ Jours mobiles et jours de ponts 2024

Les jours de pont pour 2024 ont été votés au CSE du 28/09/2023 et sont :

- ✓ **Le Vendredi 10 Mai 2024 (lendemain du jeudi de l'Ascension)**
- ✓ **Le Vendredi 16 Août 2024 (lendemain de l'Assomption)**

Vous aurez 3 jours mobiles à votre initiative en 2024.

**RAPPEL : N'oubliez pas de poser vos 3 jours mobiles 2023 car au 31/12/2023, ils seront PERDUS.**

Comm SNAP : [Jours de ponts](#)

### ❖ Projet de décision d'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) pour 2023

A la suite de la consultation CSEC du 09/11, la Direction de PES nous informe de l'attribution d'une **PPV**. ([Lien](#))

Sont éligibles, 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 modulé en fonction du positionnement de l'agent dans la grille de classification des agents de droit privé ou de droit public selon leur statut.

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

- **550 €** pour les 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.

Ces montants sont **en net** et fixés pour un agent à temps plein présent pendant toute la période de référence (**du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 30 novembre 2023**).

Le montant de la prime est calculé proportionnellement à la quotité du temps de travail de l'agent en cours de période de référence et au prorata des mois de présence pour les agents entrants en cours de celle-ci.

Pour les agents bénéficiant d'un **temps partiel pour raison thérapeutique**, le montant de la prime est calculé sur la base de la quotité de temps de travail antérieure au placement en temps partiel thérapeutique.

SNAP

Le **SNAP** a alerté la DRH sur la situation des agents en temps partiel invalidité car la prime ne rentrant ni dans l'assiette de calcul des primes ni dans le salaire de référence pris en compte pour le calcul des Indemnités Journalières Prévoyance, MUTEX ne pourra pas compenser la perte sur le montant de la prime.





Réunions des  
28/09 – 26/10 et 16/11/2023

CSE

PES

### Point commission ASC

Lors du CSE du 28/09, **l'ensemble des élus du CSE ont voté à l'unanimité** l'augmentation des cartes cadeaux de Noël :

- Carte Adulte : de 80€ à 180€.
- Carte Enfants : de 40€ à 60€.

**Au 16/11, 80% des cartes cadeaux de Noël ont été distribuées.**

Lors du CSE du 28/09, la commission ASC nous a informés :

- qu'un reliquat de budget sera redistribué par la suite sous forme de carte culture à hauteur de 50€.
- que les collaborateurs peuvent continuer à déposer leur demande de dotations qui seront traitées par la prochaine mandature post-élections.

Vous pouvez retrouver les formulaires de demande de dotation (Loisirs agent, dotation enfant – de 18 ans, Dotation enfant Handicapés) en vous rendant sur le [portail du CSE](#).

❖ Pour plus d'informations, contactez nos représentants SNAP au CSE PES

**Laurent GONIN**  
Elu CSE – Collège 1



**Magalie COINTE**  
Elue CSE – Collège 2



**Sofia Maria CRUZ**  
Représentante Syndicale

