PROCHE, ACTIF, humain !

SNAP

CSEC

Comité Social et Economique Central

REUNION DU 14 SEPTEMBRE 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

Jean-Luc MIRAGLIA
jl.miraglia@pole-emploi.fr

SNAP

5. Consultation sur la Politique sociale, l'emploi, et les conditions de travail 2022 de Pôle emploi

8 avis circonstanciés (SNU et FO)
2 Pour (CFE-CGC)
2 **Abstentions** (**SNAP**)
7 Contre (STC / CGTFSM / CGT / CFDT)

Le SNAP note une stabilisation des effectifs 2022 alors même qu'effectivement dans d'autres administrations, la tendance est à la baisse. A ce stade, nous ne pouvons passer sous silence, sur ce point, et nous faire l'écho des très nombreuses questions des collègues sur la question des effectifs avec l'arrivée de France Travail et l'inscription des personnes BRSA, ce qui va engendrer des flux conséquents dans nos accueils.

Le SNAP alerte d'ailleurs la direction sur l'usure importante constatée dans les rangs des agents du réseau assurant les activités standards (accueil, inscriptions, etc.).
Dans le contexte inflationniste actuel perdurant, la question de l'attractivité de nos emplois se pose notamment dans les zones fortement impactées par la vie chère, au-delà de nos collègues domiens (zone frontalière avec la suisse, les grandes agglomérations : Ile de France, Grenoble, Lyon, Bordeaux, PACA, etc.).

Pour le SNAP, un système de rémunération majorée doit être réfléchi et mis en place pour répondre à ces difficultés.
Sur le plan de la promotion, le **SNAP** relève qu'en 2022, plus d'un agent sur 2 des agents n'a pas bénéficié d'une mesure promotionnelle.

Pour le **SNAP**, les futures négociations sur les salaires doivent permettre de rétablir le pouvoir d'achat des agents qui s'érode rapidement au regard de l'augmentation générale des prix. Cette érosion porte également atteinte à l'attractivité de Pôle emploi.

Le **SNAP** reste demandeur d'ouverture de négociations, au-delà même de la NAO, visant à permettre de prendre en compte les problématiques de pouvoir d'achat et de carrières rallongées du fait de la réforme des retraites.
Le SNAP a des propositions à faire à la Direction Générale en ce sens.

Sur le plan des promotions, 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. Cela pose la question de l'évolution salariale des séniors qui sont souvent oubliés dans les campagnes de promotion.

Le **SNAP** alerte également sur 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.

RÉUNION DU 14 SEPTEMBRE 2023

CSEC Comité Social et Economique Central

Le **SNAP** renouvelle sa demande d'ouverture de négociation pour déplafonner la prime d'ancienneté au regard de l'augmentation notable du nombre d'agents plafonnés. Alors que la pyramide des âges est vieillissante et que la moyenne d'âge augmente chaque année, Pôle emploi n'a toujours pas d'accord séniors. Les dispositions présentes dans l'accord QVT et dans l'accord pour l'insertion des personnes en situation de handicap ne suffisent absolument pas pour accompagner la situation des agents séniors à Pôle emploi.

Pour le **SNAP**, l'allongement de la durée des carrières impose de négocier au plus vite un accord **SENIORS** permettant de favoriser le maintien dans l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus par la mise en place de mesures et d'aménagements adaptés pour des métiers exposés fortement à l'usure professionnelle et à la pression.

Le **SNAP** insiste aussi sur le fait que l'accord QVT peine à se déployer notamment sur toute la partie relative à la situation des proches aidants. Sur la formation, le turnover important évoqué précédemment a une incidence directe sur le volume de jours de formation consommé.

Le **SNAP réalerte sur l'impérieuse nécessité de faire respecter l'accord télé travail** y compris sur le champ des expérimentations. De notre point de vue, il faut favoriser l'accès au télétravail qui permet de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et représente une soupape de respiration indispensable à l'équilibre de beaucoup d'agents. Le travail hybride est aussi un mode de travail permettant de préserver la santé des agents.

Face aux différents constats évoqués, le SNAP s'est donc abstenu sur cette consultation.

SNAP

6. Présentation des derniers résultats du BIPE

La 6ème édition du BIPE s'est déroulée du **27 mars au 14 avril 2023** avec un taux de participation de 72%.
Sur le fond, le contexte est la fin du cycle (plan stratégique 2019-2022) car il n'y a pas de renouvellement du plan stratégique. En mars 2023, la problématique liée à l'inflation et le mouvement lié à la réforme des retraites influent sur les résultats.
Le baromètre IQVT : IDC et IQVT est en hausse surtout l'IQVT Manager qui connait la plus grande évolution.
Les points clefs sur ce baromètre sont l'amélioration de tous les indicateurs, l'impact plus faible des indicateurs stratégiques et des sujets à surveiller dans le contexte actuel (La sécurité sur le lieu de travail et le travail en mode hybride notamment). Le baromètre a 10 ans et l'intérêt de reprendre les questions est le suivi. Il y a une amélioration de la situation mais cela ne signifie pas que la situation est idyllique. Il n'y a pas de « benchmark » idéal et on ne peut pas le comparer avec celui d'un autre établissement. L'accord « QVT » qui bénéficie d'un observatoire n'est pas intégré dans le Bipe.
Le BIPE apporte des éléments d'éclairage à ne pas négliger et attire l'attention sur certaines problématiques.

Au regard des interventions la DG acquiesce sur ce point de l'arrêt de « la course aux chiffres » en utilisant d'autres méthodes. Exemple d'initiative locale de fonctionnement en équipe pluridisciplinaire (projet immobilier, analyse de la charge de travail) et arrêter de pointer la difficulté mais réfléchir ensemble à une solution.

SNAP

7. Information sur la mise en œuvre du projet « Avenir Pro »

Présentation de l'extension de l'expérimentation AvenirPro – dispositif visant à faciliter l'accès à l'emploi de jeunes sortant de lycées professionnels.

Le rapport intermédiaire « Avenir pro printemps 2023 » réalisé par Sciences Po Paris a permis de démontrer que la majorité des équipes pédagogiques estime que leurs élèves sont mieux armés pour trouver rapidement un emploi correspondant à leur projet et leurs compétences et que les contacts individuels ont permis de maintenir le lien avec plus de 80% des jeunes.

Pour cette année de transition (2022 /2023) il est prévu l'extension de ce dispositif pour 37000 jeunes. Les orientations gouvernementales posent le principe d'une généralisation du dispositif en janvier 2025, notamment le Rapport de synthèse de la Mission de Préfiguration France Travail (« aller chercher les jeunes pour faciliter leur insertion professionnelle … » et le projet de réforme des lycées professionnels qui prévoit pour chaque lycéen « un accompagnement personnalisé… »

A partir de 2024, au sein des 340 Lycées engagés dans Avenir pro, des Conseillers interviendront auprès des élèves des classes de dernière année de CAP et Bac pro. Les Conseillers pourront intervenir au sein de 3 lycées maximum dans 1 rayon proche de leur site soit auprès d'environ 160 élèves. 80 ETPT seront mobilisés sur l'année 2023 /2024 Des sessions d'interventions (1h30) sont prévues de Janvier 2024 à Juin 2024 et enfin dans 710 lycées professionnels un triptyque d'ateliers dédiés à l'insertion professionnelle sera proposé.

Le SNAP est favorable à cette action très en amont pour prévenir les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes qui est logique mais s'interroge sur les points suivants :

- Quel temps opérationnel cela représente-t-il pour un conseiller avenir pro ?
- Y a-t-il des renforts prévus et des financements associés supplémentaires ?
- Comment s'opère le recrutement des conseillers sur ce dispositif ?
- Quels sont les indicateurs associés ?
- Quel est le calendrier de la généralisation ?

Le **SNAP** déplore la sous-traitance des ateliers d'insertion professionnelle, qui relèvent pleinement du champ de compétences des agents de Pôle emploi, à des prestataires privés faute d'effectifs suffisants pour l'assurer en interne !

SNAP

8. Information sur le test « Bouquet de services des psychologues du travail »

Les psychologues du travail représentent un réseau important à Pôle emploi soit 936 psychologues du travail pour 867 ETP (au 31/05/23). Actuellement on dénombre 20 animateurs régionaux qui accompagnent l'ensemble des psychologues du travail. L'évolution de l'offre de service des psychologues du travail se décline sur 2 axes. Sur l'axe principal, deux services d'accompagnement vont être créés :

- L'accompagnement individuel comprenant 2 volets : « évolution professionnelle et retrouver une dynamique »
- L'accompagnement collectif : service ayant pour finalité d'accompagner les demandeurs d'emploi ayant connu un ou plusieurs évènements traumatiques antérieurs à leur inscription à Pôle Emploi

Sur l'axe secondaire, 3 autres axes seront proposés : L'accompagnement des employeurs, l'accompagnement interne, et la dynamique partenariale.

Un test sera mené à partir de septembre 2023 avec 5 régions volontaires (Grand Est, Hauts de France, Ile de France, La Réunion et Nouvelle Aquitaine). Le test visera à préciser les conditions favorables à la mise en œuvre du bouquet de services mais en vérifier la compréhension et l'acceptation par l'ensemble des acteurs mais aussi l'articulation des volets ou encore les besoins de développement de compétences ou en développement SI.
Le bilan est prévu en Mars 2024.

Le **SNAP** interpelle la DG sur la situation de la Guyane notamment par rapport à l'absence de Psychologues du travail, situation dégradée après covid et ressources indisponibles dans cette région.

Le **SNAP** est tout de même satisfait de l'élargissement des activités des psychologues du travail, ce qui permettra d'utiliser enfin le panel de compétences dont dispose un grand nombre d'entre eux notamment sur le volet entreprise, en revanche, nous nous interrogeons sur les points suivants :

- Le volume d'accompagnement projeté, le poids des temps dédiés aux équipes pluridisciplinaires, le poids de l'accompagnement des entreprises et la bonne adéquation des effectifs de psychologues sur les zones tests pour assurer ce bouquet dans sa globalité (y aurait-il des renforts de psychologues ?)

- La mise des indicateurs permettant de valider les tests : quels seront-ils? Quelles sont les conditions attendues par la direction pour envisager la poursuite de ce test et sa généralisation ?

- La mise en place d'objectifs individuels pour les psychologues qui sont cadres sur ces accompagnements individuels et collectifs est-elle envisagée ?

- La disponibilité des espaces de réunions pour mener ces réunions collectives sur certains sites. A-t-elle été vérifiée au préalable pour ne pas créer de problématiques logistiques avec les autres activités collectives du site ?

- Le volume de formation et le contenu des formations pour accompagner l'évolution des activités des psychologues. Et qui est censé assurer ces formations ?

-
- Sur l'animation de groupes d'échanges ou de réflexion ? A préciser au regard du GEP groupes d'évolution professionnelle ?

QUESTIONS DIVERSES

Le **SNAP** souhaite intervenir à nouveau concernant le régime de retraite supplémentaire dit régime fermé et qui concerne les collègues ex ANPE présents entre 1991 et 1999 :

Début aout, ils ont reçu un mel de CNP Arial leur demandant de télécharger et d'envoyer leur relevé de carrière afin de pouvoir obtenir une simulation de leurs droits à la retraite sur ce régime.

C'etait d'ailleurs, une revendication portée par le SNAP !

Or au moment du lancement de cette opération, bon nombre de collègues n'ont pas réussi à se connecter.

Immédiatement le **SNAP** alerte la DG sur cette difficulté qui nous indique que le site de CNP Arial a saturé du fait de trop nombreuses connexions simultanées !

Lors du CSEC de ce jour, et afin que personne ne soit oublié, le **SNAP** a de nouveau interpellé le DGARH afin que les collègues, qui ne sont pas responsables du bug informatique du site de CNP Arial, reçoivent un rappel afin de ne pas oublier de saisir leur relevé de carrière, la date butoir étant le **30 SEPTEMBRE 2023.**

Pas de bla bla du résultat : vendredi 15 septembre après-midi, la demande du **SNAP** a été entendue puisque la DG adressait un mel aux collègues concernés en leur rappelant la procédure.

Le **SNAP** se satisfait de cette relance et invite les collègues à prendre le temps de répondre à cette campagne destinée à vous communiquer une estimation personnalisée de vos droits à la retraite au titre de ce régime.

Si des difficultés persistent, n'hésitez pas à contacter le **SNAP** via syndicat.snap@pole-emploi.fr