

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

ARA

RÉUNION DU 16 OCTOBRE 2023

VOS ELUS CSE

Cadres

Christian BEC
Jean-Pierre LEVASSEUR

Agents de maîtrise techniciens

Fatima CHIKHAOUI
Laurent MERIQUE
Stéphanie VILLEMINE
Pascal DAMBROSIO
Isabelle CHEVAL
Benoît LUCHEZ-GAUVIN
Joseph MEUNIER
Hicham JAKIR
Liliane GANI
Sébastien VACHER

Employés

Jean-Louis MURAT
Flora BIANCO
Sylvain BRUGIROUX
Catherine DE GAULMYN
Adeline SOUCHON
Moaad AKDI
Caroline BON
Pascal BANNWARTH

Représentante Syndicale

Isabelle DE OLIVEIRA

VOTRE DELEGUEE REGIONALE

Isabelle DE OLIVEIRA

VOS DELEGUES REGIONAUX ADJOINTS

Joseph MEUNIER
Sylvain BRUGIROUX

DECLARATION DU SNAP

En ouverture de séance, le **SNAP** formalise une alerte forte sur l'assassinat d'un enseignant à Arras et demande à la Direction de réactiver avec fermeté les mesures de prévention et de communiquer auprès de l'ensemble des agents.

La direction précise qu'une sensibilisation forte a été effectuée ce lundi 16 octobre à l'ensemble des directeurs de sites et des ELD. Ce message comporte notamment les rappels suivants :

- Consignes Vigipirate avec un rappel à l'ensemble du personnel
- Affichage des logogrammes « urgence attentat »
- Renforcement de la vigilance à l'entrée des sites qui se traduit par des rondes régulières de la part des autorités (Gendarmerie National et Police Nationale)
- Communication traitant sur les situations d'attaque par le biais d'une affiche

INFORMATIONS DIRECTION

SNAP France Travail

La loi sur le plein emploi a été votée le 10 octobre à l'Assemblée Nationale. Elle met en place le Réseau des Acteurs de l'Insertion et l'Emploi en lieu et place du réseau France Travail. La commission mixte paritaire doit permettre aux sénateurs et aux députés de se mettre d'accord sur les divergences qui subsistent entre les textes validés par les deux chambres, notamment le choix du nom entre France Travail et Pôle Emploi, les droits et devoirs, les critères communs sur l'insertion, les 15h hebdomadaires d'activité. La possibilité de faire de la formation à distance redevient possible sous réserve de l'accord du Conseil Régional.

L'appui à la gouvernance fera partie des premières missions confiées à Pôle Emploi et la première commande dans le cadre de la loi sera d'installer une nouvelle gouvernance.

Un point sera fait en CSE à l'issue de la commission mixte paritaire qui s'est tenue le 23 octobre. A noter qu'une fois la loi notée, les décrets d'application pourront encore faire évoluer le contenu de la loi Plein Emploi.

La commission mixte paritaire réunie le 23 octobre est parvenue à élaborer un texte commun et a acté la transformation de Pôle emploi en Opérateur France Travail. Le texte prévoit que le contrat d'engagement conclu avec le demandeur d'emploi ou le bénéficiaire du RSA devra définir une durée d'activité hebdomadaire d'au moins 15 heures. Cette durée d'activité pourra comprendre des actions de formation et d'accompagnement et pourra être aménagée en fonction de la situation individuelle des demandeurs. **Pôle emploi** devrait donc devenir **France Travail le 1^{er} janvier 2024**.

SNAP Expérimentation « Zéro illettrisme »

Un travail est fait avec l'ensemble des acteurs de l'emploi et le Conseil Départemental de l'Allier pour identifier les personnes qui ont des difficultés avec le numérique.

L'action commencera début 2024 avant d'être généralisée sur la France entière.



RÉUNION DU 16 OCTOBRE 2023 2/3

CSE

ARA

SNAP Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

A date, la préfète de Région a reçu mandat du ministre pour engager les négociations du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) V2 qui va s'étaler de 2024 à fin 2027. L'échéance de cette négociation est prévue en novembre. La région est atypique puisque c'est la seule à avoir toutes les compétences sur le PIC. Les montants seront moins importants que ceux du premier plan.

Il est possible que la région donne des moyens à Pôle emploi ARA pour continuer d'acheter des formations sur début 2024, afin d'assurer le passage de témoin entre Pôle emploi et la Région.

Ce changement aura forcément des conséquences sur pôle emploi puisque de nombreux collègues étaient mobilisés sur le PIC, et compensés par des CDD en agence. Un travail sera fait avec les collègues concernés. La situation de chaque collègue en charge du PIC est différente, et le DR indique qu'il faudra se réinterroger pour maintenir des postes de façon pérenne.

Les DOMEX continueront quelles que soient les orientations de la Région, mais pourront être amenés à évoluer, tant sur les actions que sur les missions ou les effectifs.

Un travail a débuté sur les différents services concernés par le PIC : Achats, Communication, DDO, Formation, DT...

SNAP Ajustement de la zone d'accueil de Villeurbanne

A l'image du projet présenté en septembre sur la zone d'accueil de Lyon Albert Thomas, le projet doit permettre de désengorger l'accueil en déplaçant les bornes d'accueil, dans un espace qui sert actuellement de zone d'attente et de consultations des e-bornes. Le bureau du MANAC sera déplacé pour avoir une vision sur l'ensemble de la zone. Cette organisation doit permettre des meilleures conditions de réception des demandeurs d'emploi, fluidifier l'accueil, et ainsi baisser les incivilités. Cette nouvelle organisation ne nécessite que peu de travaux et pourrait être réalisée avant la fin de l'année 2023.

Le **SNAP** accueille favorablement cette nouvelle disposition qui permettra d'accueillir les demandeurs d'emploi dans de meilleures conditions. Il faudra toutefois ajuster le maillage des caméras de vidéoprotection pour prendre en compte ce changement. Le **SNAP** a demandé que le site soit équipé au plus vite du nouveau système de vidéosurveillance.

SNAP Pilote « Accessibilité des agences »

L'ambition de cette nouvelle démarche est d'améliorer l'expérience usager des personnes en situation de handicap dans les sites Pôle emploi en leur permettant d'accéder facilement, et en autonomie, à l'ensemble des espaces et des services des agences. L'accessibilité des sites est une obligation légale et d'après la direction, 99,5% des sites au niveau national répondent à cette obligation. L'accessibilité ne se résume pas à l'accessibilité physique, mais comprends aussi des aménagements en utilisant notamment des affichages avec de gros caractères pour une meilleure lisibilité des demandeurs avec un handicap visuel, ou l'utilisation de la boucle à induction magnétique pour les demandeurs-malentendants.

Le pilote concernera dans un premier temps les agences de Grenoble La Bruyère, Pont de Claix, Saint Etienne Technopole et Monistrol, avant un déploiement sur l'ensemble de la région à partir du printemps 2024

MISE EN OEUVRE DU PROJET « AVENIR PRO »

Sciences-po et Pôle emploi ont mis en place Avenir Pro à partir de l'année scolaire 2020-2021 pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes qui ne souhaitent pas poursuivre leurs études à l'issue de leur dernière année de lycée professionnel (CAP et Bac Pro). Un conseiller intervient dans les établissements pour permettre aux élèves de mieux comprendre le marché du travail, les attentes des employeurs et l'importance de valoriser les compétences acquises lors du parcours scolaire. Les activités menées par les conseillers Avenir pro ne nécessitent pas de formation car elles correspondent aux activités habituelles en agence.

Les orientations gouvernementales posent le principe d'une généralisation du dispositif en janvier 2025 dans le cadre du projet France Travail et de la réforme des lycées professionnels. En Auvergne Rhône-Alpes, 38 lycées bénéficieront d'intervention de conseillers pôle emploi, et 85 bénéficieront de trois ateliers animés par des prestataires (Faire le point sur mes compétences, Organiser efficacement ma recherche d'emploi, Convaincre en entretien d'embauche).

Les agences concernées identifieront des conseillers pouvant intervenir sur 3 établissements au maximum pour un maximum de 160 élèves. Au premier semestre 2024, les conseillers réaliseront 8 des interventions d'1h30 en classe, en présence des enseignants sur les thèmes suivants :

- Découvrir le marché du travail et les secteurs en tension
- Acquérir posture et savoir-être professionnels

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@pole-emploi.fr

Je clique, j'adhère !





RÉUNION DU 16 OCTOBRE 2023 3/3

CSE

ARA

- Apprendre à valoriser ses compétences
- Savoir identifier les offres d'emploi et réaliser une candidature
- Comprendre les attendus des recruteurs
- Connaître les outils numériques à utiliser pour sa recherche d'emploi
- Se préparer aux entretiens d'embauche et de stage

Des temps d'échange individuel en visio ou par téléphone sont également prévus pour répondre aux sollicitations des lycéens. A compter de la fin de l'année scolaire, les conseillers contacteront les jeunes pour faire le point sur leur situation pour limiter le risque de décrochage. Ils pourront le cas échéant les accompagner pour réaliser l'inscription à pôle emploi et intégrer le CEJ ou tout autre parcours adapté aux besoins.

Le **SNAP** est favorable à cette action très en amont pour prévenir les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes. Le SNAP déplore la sous-traitance des ateliers d'insertion professionnelle, alors que de nombreux conseillers étaient intéressés sur les premières agences qui ont expérimenté le dispositif. Ces activités relèvent pleinement du champ des compétences des agents de Pôle emploi.

PROJET D'EVOLUTION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL EN LIEN AVEC LA DEMARCHE DE COMPETENCES INTERNE A POLE EMPLOI

La Démarche Compétences Interne a été mise en place en 2019 afin de faciliter l'identification des actions de développement des compétences adaptées aux besoins de l'agent et renforcer les moyens du manager pour accompagner les agents.

Elle s'appuie sur des autodiagnostic couvrant un large périmètre (savoirs être, savoirs faire, compétences managériales, compétences techniques), sans pour autant que les agents fassent le lien avec des actions de développement des compétences, ou sans exploitation des résultats par les managers qui, n'étant pas des experts techniques, ont du mal à apporter des conseils personnalisés aux agents sur les actions les plus adaptées à leurs besoins. Ainsi, les besoins individuels peuvent être partiellement identifiés et mal pris en compte.

A compter de 2024, le formulaire EPA sera ajusté pour renforcer l'articulation entre autodiagnostic et développement des compétences. Une partie bilan sera créée pour renforcer l'échange sur les actions de formations et les autodiagnostic réalisés sur l'année n-1, avec une zone « commentaires » pour l'agent. Une partie « perspectives » permettra d'échanger sur les besoins en formation de l'agent. Pour faciliter l'identification des actions de développement des compétences adaptées, après échange avec l'agent, le manager sera invité à sélectionner le ou les autodiagnostic/questionnaires opportuns à réaliser en priorité dans l'année à venir. Les agents devront obligatoirement indiquer s'ils acceptent de réaliser ces autodiagnostic en cochant oui ou non, et auront une case « commentaires » à leur disposition. Un échange interviendra également sur les actions à mobiliser en lien avec les autodiagnostic déjà réalisés, avec, là aussi, un champ libre « commentaires ».

A noter que les résultats des autodiagnostic seront systématiquement transmis au manager. Les agents et managers pourront s'appuyer sur [le catalogue des autodiagnostic](#) et sur [la carte des autodiagnostic](#).

Pour le **SNAP**, les injonctions pour réaliser ces autodiagnostic étaient contre productives et les agents pouvaient avoir la sensation que le seul but était de contribuer à l'augmentation du taux de réalisation. Le **SNAP** salue le retrait du taux des autodiagnostic du calcul de la prime de performance des managers 2024, ce qui envoyait un message contradictoire sur l'intérêt de leur réalisation. Le **SNAP** alerte sur le fait que l'obligation d'indiquer lors de l'EPA si l'agent souhaite réaliser les autodiagnostic risque d'avoir un impact dans le cadre de la campagne de promotion, où des agents qui refuseraient de les réaliser pourraient se voir refuser une promotion, ou se verraient opposer un refus lors d'un recours auprès de la CPNC, au même titre que les agents qui refusent les plans d'action partagés.

THEMATIQUE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

406 agressions ou incivilités ont été constatées sur le trimestre, chiffre stable par rapport aux mêmes périodes en 2021 et 2022. Par rapport au trimestre précédent, le Rhône est en hausse (+6 points) et l'Isère légèrement en baisse (-3 points). Les signalements par site sont globalement stables, à l'exception d'un site pour lequel plusieurs fiches incidents ont été rédigées pour une même situation.

Les prochains chiffres fournis au CSE de janvier 2024 seront l'occasion de faire un bilan sur l'année écoulée, avec des statistiques plus détaillées, donc plus précises.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@pole-emploi.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP

