

CONSULTATION SUR WE PLAN (LOGICIEL DE PLANIFICATION VISANT À REMPLACER RDVA)

Déclaration des élu.es du SNU au CSEC sur la nouvelle solution de planification : We plan.

Le SNU demande l'abandon de cet outil.

Les risques de la planification infra demi-journée ne sont plus à démontrer, alors même que cette possibilité inquiétante est présentée par la direction comme « un levier d'optimisation ». C'est bien pour s'en prémunir que l'accord OATT national (disposition reprise dans l'ensemble des accords régionaux) la prohibe : pourvoyeuse de flexibilité à outrance, dangereuse pour la santé des agents elle instaure une taylorisation du travail qui contribue à la perte de sens, sert l'intensification de la production, nuit à l'autonomie d'organisation de l'agent.e, à sa capacité d'organiser harmonieusement et efficacement son travail en priorisant à partir de sa propre connaissance les urgences. **Or le « prospectus de vente » de Weplan ose parler d'autonomie accrue !**

Parlons plutôt de responsabilité accrue à rendre un service contraint dans des plages horaires imposées.

Le SNU rappelle que **les planifications infra demi-journée doivent répondre uniquement à des soucis de protection de la santé des agent.es, comme par exemple, réduire des activités d'accueil trop stressantes et trop sollicitantes pour être exercées pendant 4H** et elles doivent être soumises à l'accord des instances de représentation du personnel puisque contraires au texte des accords OATT en vigueur à Pôle emploi. Le SNU demande à la direction d'abandonner immédiatement cette option.

Il est également notable que les ELD qu'on séduit avec l'argument « gain de temps d'élaboration du planning » risquent de se sentir rapidement dépassées par l'outil !

Le RE au quotidien intègre une infinité de variables : un tel est dispensé d'accueil pendant un mois, une telle ne peut être dans tel bureau, tel autre doit partir tous les mercredis à 15h30... Bref, ce que l'on appelle stricto sensu « la gestion des ressources humaines », désormais confiée à un robot. Pour réhumaniser (ou pas) le listing informatique produit par l'outil WE plan, le responsable va passer combien de temps ? Combien de temps pour répondre aux casse-têtes générés par l'outil ? Le RE devient lui aussi tributaire de l'outil.

En tant que manager, il n'a plus le pouvoir de réguler la pression productive, il ne peut plus procéder qu'à des choix dans le cadre et il sera évalué sur cette capacité à trancher. Pour lui aussi WEPLAN devient alors un piège, puisqu'il gère la rareté ; il sera en effet « le seul responsable de la qualité finale du planning ».

Pour le SNU il est clair que « gérer les alertes » signifie bien optimiser au quotidien la gestion de l'unité de production (supprimer les doublons, privilégier l'activité contrainte par les indicateurs, prévenir toute perte de temps). Il devra également constamment ré-intervenir pour corriger les dérives de l'outil qui ne comprend pas la fonctionnalité « gérer avec équité et souplesse l'équité entre les agents », notamment dans les attributions de jours de télétravail !

Le SNU n'est pas dupe des finalités de cet outil qui vise à doper la productivité en recherchant des gains alors même que les études ont démontré qu'il n'y avait plus grand-chose à arracher en terme de productivité sur des personnels déjà harassés.

Résultat vote au CSEC :

- 9 POUR (CFDT-CGC-SNAP)
- 1 ABSTENTION (STC)
- 14 CONTRE (**SNU** - CGT - FO)

EVOLUTION DE L'OUTIL OPERA UTILISÉ POUR LE CALCUL CHARGES/MOYENS DANS LE RÉSEAU

Déclaration des élu.es SNU au CSEC du 23 décembre.

La direction nous présente ce jour en CSEC la troisième modification de son outil OPERA, outil censé répartir équitablement la réallocation de ressource au sein des différents Etablissements. Au-delà de ces modifications, peu documentées par ailleurs dans le dossier présenté, nous tenons à alerter la direction, les Etablissements et au premier chef les agents, sur les impacts cumulés des dernières réallocations de ressources imposées par la Direction générale (sans compter les premières réductions d'effectifs opérées en 2018 qui pourront être utilement rappelées lors des infos/consultations dans les CSE). (...)

(.../...) **Même si la direction tente maladroitement de camoufler ces importantes baisses d'effectifs par l'octroi de CDD nous ne comprenons pas cette volonté d'affaiblir, année après année, les capacités opérationnelles de ces régions particulièrement touchées par la récession et le chômage.**

La présentation du dossier faite aujourd'hui devant le CSEC et les impacts en termes de suppressions de CDI au sein de certains établissements confirment, s'il en était besoin, la pertinence de l'éclairage sur l'emploi de cet outil prévue dans l'expertise « politique sociale » votée récemment par le CSEC. Nous demandons bien évidemment que la consultation dans les établissements soit repoussée après les résultats de l'expertise.

	2019 (baisse d'effectif)	2020 (opera)	2021 (opera)	Total
BFC	- 21	- 21	- 24	- 65
GRAND EST	- 44	- 27	- 50	- 131
HAUTS DE FR.	- 52	- 14	- 51	- 117
IDF	- 92	- 47	+ 2	- 137
NORMANDIE	- 27	- 27	- 30	- 84

CONSULTATION SUR LE RAPPROCHEMENT PÔLE EMPLOI / CAP EMPLOI

Explication de vote des élu.es du SNU contre le projet d'extension du pilote de rapprochement CAP Emploi.

Le SNU TEFI Pôle emploi tient à souligner que malgré les éléments apportés, les prérogatives des élus du CSEC dans le cadre d'une consultation sur le déploiement d'un nouveau projet ne se limitent pas à accroître la vigilance de la Direction et des services. Au vu des enjeux de ce projet pour l'ensemble des acteurs, nous déplorons l'insuffisance globale de prise en compte des demandes et alertes. Ce faisant la direction maintient le CSEC dans un rôle d'enregistrement des dossiers présentés.

Le SNU TEFI vote contre le projet d'extension des lieux uniques d'accompagnement Pôle emploi et Cap emploi et la mise en œuvre d'une offre de service intégrée, tels que présentés et après examen des réponses apportées aux observations et aux points d'alertes que nous avons formulés au travers des 43 questions adressées à la direction, notamment.

En particulier, le SNU déplore l'absence de prise en compte de ses alertes et demandes formulées dans l'examen du dossier en ce qui concerne l'interaction des différents acteurs (conseillers Pôle emploi, CDDE TH, conseiller entreprise, psychologues du travail, conseillers CE, chargés de mission CE) **dans le respect des prérogatives, du métier et de la formation de chacun.**

Dans le cadre du « parcours du demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi », nous réitérons notre alerte sur les dimensions ciblées dans le diagnostic et dans l'accompagnement du demandeur d'emploi par les conseillers en ce qui concerne la détermination des besoins de compensation et des besoins de rétablissement de la personne reconnue en situation de handicap. Le descriptif « d'outils » du diagnostic pour le conseiller en ESI ou pour le CDDETH franchissent des frontières dans le domaine personnel du demandeur d'emploi, de sa santé et de sa psychologie. A noter que le dossier ne présente pas de moyens spécifiques alloués sur le temps par exemple de l'ESI qui reste identifié comme en test à l'instar de plusieurs éléments présentés.

Par ailleurs, les formations adossées pour les conseillers CDDE et entreprise sont inadaptées et sous évaluées. Sur ce sujet encore l'absence de prise en compte de nos observations potentialise la mise en difficulté des agents dans leur mission d'accompagnement auprès des personnes bénéficiaires de la DOE.

Pour le SNU les points soulevés dans le cadre de l'information doivent faire l'objet d'une évaluation précise qui aurait dû être préalable à l'extension, afin que le CSEC dispose d'éléments étayés avant la poursuite du projet. En effet, **l'insuffisance des réponses des réponses de la direction sur la dimension d'évaluation des risques psychosociaux et l'évaluation des effets du projet sur les organisations du travail** ne répondent pas aux obligations de la direction en la matière.

Résultat vote au CSEC :

- 9 POUR (CFDT-CGC-SNAP)
- 15 CONTRE (**SNU** - CGT - FO - STC)



✉ syndicat.snu@pole-emploi.fr
f [@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)
t [@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)
www.snutefifsu.fr