

En préalable le SNU se dit solidaire de la situation des agents en Martinique et Guadeloupe et demande des mesures fortes de la part de la Direction pour protéger ses personnels sur place.

CONSULTATION SUR LA GÉNÉRALISATION DU PARCOURS DE REMOBILISATION ET DU PARCOURS EMPLOI SANTÉ (PES)

Le parcours de remobilisation englobe plusieurs packs mobilisables en 6 volets dont 1 seul est détaillé à ce CSEC : le parcours emploi santé (PES). Ce parcours de remobilisation s'organise à la demi-journée avec des temps collectifs et individuels, et a pour objectif de remettre dans une dynamique « vertueuse » et positive les demandeurs d'emploi de longue durée. Il dure 6 mois, renouvelable 1 fois, mais se veut le plus court possible : il s'interrompt dès retour à l'emploi ou formation de plus de 6 mois.

En ce qui concerne le parcours emploi santé, la Direction précise que son ambition à terme est la généralisation à TOUS les Demandeurs d'emploi mais que, pour le moment, le financement n'est obtenu que pour les DELD qui sont donc la cible.

Après une demande refusée par la Direction de scinder le vote entre les 2 aspects : parcours de remobilisation d'un côté et PES de l'autre, le SNU émet un avis négatif et explicite ses raisons.

VOTE DU CSEC :

2 POUR : CGC * 19 CONTRE : CGT - CFDT - SNAP - SNU - FO - STC

Pour le SNU il y a :

Deux points positifs :

- ☺ Une prestation interne, animée par des conseillers, un changement par rapport au recours à la sous-traitance devenu habituel et qui permet le maintien de la professionnalisation interne par l'intervention du regard croisé.
- ☺ Le parcours santé propose une solution à des problématiques qui jusqu'ici n'étaient pas prises en compte par PE et laissaient les agents démunis face aux privés d'emploi présentant des problématiques de santé physique et /ou psychologique.

De nombreux points négatifs :

- ☹ Tour de passe-passe sur le nombre de postes : le SNU réaffirme qu'il y aura bien une suppression de 650 postes internes à PE nationalement au 1er janvier 2022 bien que la Direction soutienne le contraire.
- ☹ Manipulation dans la présentation des chiffres du chômage pour justifier la mise en place de ce parcours : utilisation du chiffre INSEE pour justifier une « baisse historique » du chômage et utilisation des sources chiffrées Pôle emploi / Dares pour justifier d'une hausse des DELD.
- ☹ Enumération incomplète des causes du chômage de longue durée : pour le SNU, la Direction omet systématiquement les causes structurelles liées à l'activité économique comme cause principale du chômage de longue durée, tout comme la responsabilité du patronat ! Il y a bien ici, selon le SNU, un renvoi systématique du privé d'emploi à la seule responsabilité de sa situation.
- ☹ Volonté du patronat de maintenir un taux de chômage élevé pour ainsi maintenir la pression sur les salaires et les travailleurs et limiter les revendications. Le SNU rappelle que malgré des OE non pourvues, il manque toujours plus de 2 millions d'emplois en France. Le SNU estime qu'en raison de son statut d'opérateur public sur le marché du travail, Pôle emploi doit aussi systématiquement exposer et assumer ces faits et chiffres.
- ☹ Volonté dans cette période pré-électorale d'importance de « secouer le fichier » avant le 31 décembre, à des fins purement politiques et de baisse fictive du chômage.

AGENT PUBLIC ET PROJET DE DÉCRET PROTECTION SOCIALE : UN TEXTE INIQUÉ ET DANGEREUX OU UNE MALTRAITANCE SUPPLÉMENTAIRE POUR LES AGENTS PUBLICS !

La Direction présente ce texte comme une pure formalité qui ne va rien changer, sur le refrain du 'avez confiance ...'

Pour le SNU :

Ce texte inacceptable est tout simplement une régression sociale totale avec une double voire triple peine pour les agents publics. Ils gardent le jour de carence mais se voient appliquer une augmentation de leurs cotisations liées à la prévoyance en subissant une baisse considérable de leurs prestations (ex. perte de la rente conjoint survivant).

Le SNU rappelle que le précédent décret qui va ainsi être modifié couvrait bien les agents de droit public et donnait une obligation de résultat à la Direction de couvrir ces agents dans leur aspect santé. Ces nouvelles dispositions injustes sont bien un choix délibéré de la Direction qui fait peser une charge supplémentaire sur ces agents et décide d'une baisse de leurs prestations.

Enfin sournoisement, la Direction en profite pour modifier unilatéralement les compétences des commissions C2P2S et CMS et ainsi exclure unilatéralement du champ de compétence de la C2P2S des organisations syndicales représentatives, dont le SNU, pourtant première Organisation syndicale à l'issue des élections de droit public ! Cet acte inadmissible est rendu possible par la complicité de quelques organisations syndicales qui en profitent pour usurper les places qu'elles n'ont pas su légitimement gagner par les urnes.

VOTE DU CSEC :

POUR : CFTD - CGC * **CONTRE :** SNAP - CGT - FO - **SNU** - STC

A noter sur la protection sociale :



Les agents publics ou privés qui n'auraient pas fait leur affiliation auprès de Malakoff Humanis quelle que soit la raison, ne recevront pas par la poste leur carte de tiers payant, MAIS ils seront bien couverts via la couverture de base auprès de Malakoff Humanis dès le 1^{er} jour. Ils pourront, en début d'année 2022, modifier leur affiliation via le site du prestataire et souscrire, s'ils le souhaitent, la ou les options supplémentaires santé.

En cas de difficulté ou question n'hésitez pas à contacter vos élu-es locaux SNU dans votre région ou établissement !

POINT SANITAIRE :



La Direction fait un état des lieux sur le nombre de contaminations à la hausse mais avec un retard de 15 jours dans la remontée des chiffres.

Elle précise la situation concernant l'obligation vaccinale des psychologues et indique qu'il y a, à ce jour, 3 suspensions de contrat pour refus de vaccination en PACA, ARA et Grand Est.

Le SNU :

- Dénonce les sanctions subies par les collègues psychologues ainsi privés de travailler,
- Réitère sa demande de prise en charge financière des tests PCR pour tous les agents pour toutes les manifestations organisées par PE dans les établissements comme à la DG,
- Demande qu'un rappel soit fait dans le réseau relatif aux agents cas contact pour redire que les tests se font bien sur le temps de travail conformément à la note RH V16,
- Alerte sur la recrudescence actuelle des cas COVID dans les territoires et nos sites et la nécessité que la DG anticipe sur ces questions.

POINTS QUESTIONS DIVERSES :

Prime inflation : la Direction prévoit de la payer en décembre sous réserve qu'elle récupère certains éléments encore manquants auprès du ministère pour effectuer les calculs définitifs.

Agents publics : le SNU interpelle la Direction sur le fiasco de l'organisation des élections concernant les agents publics qui est indigne et marque encore une fois le mépris de l'établissement à l'égard de cette partie du personnel (agent non inscrit sur les listes, agents empêchés de voter, mot de passe envoyé sur des bal saturées, hot line défaillante et numéro de secours en panne ...) la DG dit entendre et en tirer les conséquences pour un prochain scrutin Espérons mais rien n'est moins sûr !

RAPPORT DE LA MISSION ACCUEIL (CSEC extra-ordinaire du 24 novembre après-midi)

Le contexte : suite au drame de Valence, la DG a enclenché une mission sur les modalités d'accueil dans les sites de proximité entre mars et juin 2021.

18 sites ont été audités sur le territoire national (rencontre avec les conseillers et les ELD) complétés par des audits auprès des services de la DG en charge de cette thématique.

La synthèse du rapport de cette mission révèle les nombreuses difficultés rencontrées par les DE liées à la dématérialisation, générant trop de visites qualifiées « d'inutiles » par la direction et dues notamment à :

- la trop grande complexité de nos processus,
- un process de gestion des identifiants et mot de passe des DE défaillant,
- des formulations dans les courriers générant incompréhension et / ou frustration,
- une fracture numérique et / ou linguistique.

Les auteurs du rapport soulignent malgré cela des conditions d'accueil jugées « satisfaisantes » tout comme les compétences des agents en charge de l'accueil, et font état des demandes de manacs opérationnels et permanents de la part de ces agents.

Pour le SNU :



Nous regrettons que ce rapport reste secret et que seule la synthèse soit diffusée.

Cette synthèse ne fait que mettre en lumière les alertes maintes fois lancées par le SNU sur la dématérialisation à outrance et ses travers.

Le SNU déplore que la mission ne se soit pas inquiétée du volet RH et notamment des risques psycho-sociaux engendrés par cette orientation « *tout numérique* » et rappelle les conclusions de l'étude externe initiée en Auvergne Rhône-Alpes par les élu-es SNU :

« Pendant que la direction déploie des stratégies dissuasives pour assécher son accueil physique, elle est confrontée à des dysfonctionnements qui, a contrario, le remplissent; affronter un tel paradoxe a un prix pour la santé au travail des agents affectés à l'accueil »

(Expertise du cabinet Ergonomia juin 2021)