

PÔLE EMPLOI ET L'ACCORD QVT

La Direction présente l'accord QVT valablement signé. La nouveauté, c'est la création d'un observatoire de la QVT qui servira de commission de suivi et de lieu de proposition.

La Direction insiste sur la nécessité de consolider les actions autour des réponses aux mails hors temps de travail, les réunions d'expression sur le travail et le suivi des temps de repos des cadres au forfait.

Cet accord s'intègre dans l'approche par la confiance, le travail hybride et un travail autour de l'activité économique.

6 axes :

1. Travail sur chacun son niveau de responsabilité : rôle des acteurs
2. Relations de travail : systématisation d'un parcours d'intégration des agents, renforcement de la communication sur le dispositif MERCI, proposition de travail sur un guide avec les managers, état des lieux, études sur le sentiment de discrimination. Indicateur : nombre de médiation mis en place
3. Santé : sensibiliser les agents sur la santé. Impact du travail hybride sur la santé et impact sédentarité. Accueil suite à absence
4. Poursuite de l'équilibre vie pro et perso poursuite des actions sur le droit à la déconnexion avec enquête annuelle. Actions orientées vers les aidants,
5. Prévention RPS : travail autour de la charge de travail en se rapprochant de l'ANACT pour faciliter les échanges autour de ces questions. Indicateur nombre de jours de congé non pris ou perdus
6. Participation à la mobilité durable : nouveau, l'idée est de sensibiliser et possibilité de mettre en place dès 50 agents des actions mobilité, parc auto électrique, prime aux agents de 200€ sous réserve co-voiturage ou vélo.

Il y a bien sûr des bonnes choses dans cet accord mais il n'est pas assez ambitieux, il prend les problématiques par le petit bout et ne donne pas de réelles solutions, pire **il culpabilise les agents et les rend responsables de la dégradation de leurs conditions de travail** alors que c'est l'employeur qui doit rester le seul responsable et le garant en la matière.

Enfin nous redoutons les échanges médecines du travail / employeur avant même la réception de l'agent, qui pourraient le desservir. A ces alertes, la Direction indique qu'au contraire tout est fait pour un mieux-être individuel et collectif qui pourra être constaté lors des futures réunions de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail chargé du suivi de cet accord...

Le SNU déplore le manque de transparence de la direction qui a choisi de confier ce suivi à un observatoire réservé aux seuls signataires de l'accord excluant de fait le SNU, FO et la CGT. Sur proposition du SNU, le CSEC a voté unanimement une résolution qui élargi à tous les élu-es du CSEC l'accès à ces informations. **La direction a annoncé ne pas vouloir tenir compte de cette résolution prouvant une nouvelle fois le peu de considération qu'elle réserve au élu-es du personnel et obligeant le CSEC à saisir les tribunaux pour faire respecter ses prérogatives.**

ÉVOLUTION DE LA VISIOCONFÉRENCE AVEC LES USAGERS

Évolution de Teams et remplacement d'AVAYA dans les prochaines semaines du fait de la fin de contrat avec AVAYA.

Le SNU alerte et fait une déclaration sur les conséquences environnementales liées à l'implantation de ces outils de plus en plus sophistiqués. Le SNU interpelle également la Direction sur les éventuelles conséquences en termes d'accroissement des entretiens en Visio pour les agents suite à ce changement d'outil pour des entretiens individuel et collectifs.

A cela la Direction répond qu'il n'est pas question d'une intensification de la visio et que Pôle emploi conservera toujours un mode d'accès non dématérialisé afin de n'exclure aucun public.

Le SNU en prend acte et rappelle que permettre l'accès de tous à notre Service Public est depuis toujours notre préoccupation première.



Déclaration du SNU

Le SNU prend acte des changements techniques induits par la substitution de l'outil AVAYA par l'outil TEAMS.

Au-delà des précisions apportées par la direction en séance nous nous interrogeons plus globalement sur les conséquences environnementales liées à l'implantation de ces outils de plus en plus sophistiqués.

Nous souhaitons qu'à ce titre et comme l'exige la loi cette dimension soit prise en compte dans chacune des décisions de l'Etablissement et que le CSEC et les CSE en soient régulièrement informés et consultés.

Nous prenons également acte de la seule dimension technique présentée en instance et de l'absence d'inflexion opérationnelle donnée aux établissements consécutivement à l'installation de cet outil de visioconférence et notamment en matière de fréquence et d'intensité de recours aux entretiens individuels et collectifs en direction des demandeurs d'emploi.

QUESTIONS DIVERSES : AGENTS PUBLICS - CEJ

Enfin utilisant les questions diverses, le SNU alerte vivement la Direction sur les épreuves de sélections des agents publics qui ont été un véritable fiasco, les conditions des travail et les pressions exercées sur les collègues en charge du CEJ et la souffrance au travail qui en découle.

La Direction assure se soucier au plus haut point de ces questions et accepte la mise à l'ordre du jour de ces questions dans de prochains CSEC.

Le SNU en charge du secrétariat sera très vigilant à leur bonne inscription.

C2P2S

Une déclaration intersyndicale CFDT, CGT, FO, SNAP, SNU concernant le déroulements des réunions de la C2P2S (Commission Paritaire pour la Protection Sociale Supplémentaire des agents de Pôle emploi) a été lue durant ce CSEC.



✉ syndicat.snu@pole-emploi.fr

Facebook icon [@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)

Twitter icon [@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)

www.snutefifsu.fr

DÉCLARATION INTERSYNDICALE CFDT, CGT, FO, SNAP, SNU

DÉROULEMENT DES DERNIÈRES RÉUNIONS DE LA CPPSS*

Les délégués syndicaux centraux de Pôle emploi CFDT, CGT, FO, SNAP, SNU, ont été alertés par leurs délégations, du déroulement des dernières réunions de la CPPSS dans l'urgence pour **modifier les règlements intérieurs des régimes de retraites des agents et ex-agents publics**, sans l'anticipation nécessaire pour donner toute sa place à la concertation. Cette urgence mise en avant, se voulait liée à l'appel d'offres que la direction souhaite mettre en place le plus rapidement possible sur le marché de renouvellement des contrats relatifs aux régimes ouvert et fermé des agents de droits publics (les contrats actuels se terminant le 31 décembre 2022).

Néanmoins, nous tenons à faire remarquer que :

- ◆ Nos délégations ont accompli un travail de relecture et de comparaison entre anciens RI et Projets de RI des régimes de retraites des agents et ex-agents publics, ces derniers faisant apparaître des rédactions parfois aléatoire, qui a permis de faire évoluer positivement des rédactions. Ce travail de comparaison a été au préalable demandé à la Direction, mais non transmis aux délégations.
- ◆ Nos délégations se sont étonnées du fait que la Direction générale ne puisse fournir l'actuel règlement intérieur de la CPPSS, en vigueur depuis le 2 juillet 2014, nécessaire à la comparaison avec le projet de RI de la CPPSS.
- ◆ Nos délégations vous ont interpellé, en séance, sur l'absence dans le projet de RI de la CPPSS de l'article 1.1 du règlement intérieur de la CPPSS en vigueur depuis le 2 juillet 2014, relatif au CCE :

1.1 Le Comité Central d'Entreprise, après avis de la commission paritaire lorsqu'elle sera mise en place, est consulté notamment sur les points suivants:

- l'évolution des taux de cotisations,
- les évolutions éventuelles à apporter au décret instituant les régimes de protection sociale supplémentaire,
- la résiliation d'un contrat en cours en cas notamment de difficultés financières graves du prestataire ou de changement de statut de son organisme, ou en cas de non-respect des clauses du contrat malgré une mise en demeure préalable,
- les contrats touchant à la protection sociale supplémentaire, avant signature du directeur général,
- l'évolution du règlement intérieur d'un régime lorsqu'elle concerne le rôle de la commission paritaire ou les droits des agents,
- les modalités d'attribution de points supplémentaires de retraite lorsque les résultats techniques et financiers de la gestion du régime le permettent.

Aussi nos organisations syndicales vous demandent que :

- ◆ Cette prérogative soit réintroduite (au niveau du CSEC) dans le futur règlement intérieur de la commission paritaire,
- ◆ L'ensemble du projet soit revu en tenant compte des suggestions et remarques syndicales,
- ◆ Une nouvelle réunion en présentiel soit organisée, en plus de celles prévues en juin pour l'examen des comptes de clôture de l'exercice 2021 relatifs aux régimes relevant du champ de compétence de la CPPSS.

*CPPSS : Commission Paritaire pour la Protection Sociale Supplémentaire des agents de Pôle emploi