



## Vos élu-e-s SNU au CSE Nouvelle-Aquitaine vous informent CSE du 24 février 2022

### Actualités du DR : Quelques pépites (le mot du jour !)

Le discours de notre DR est très étonnant ;

**L'intermédiation est-elle de retour ?** Faire et défaire... Suites. Notre établissement a fait des choix organisationnels qui semblent remis en cause par notre Directeur Régional : « trop de portefeuilles nouveau suivi, trop de sphères... et la relation entreprise est de nouveau l'affaire de toutes et tous ! ». Comme souvent l'avenir est dans le passé, l'innovation consiste à remettre à l'ordre du jour ce que l'on a abandonné ! **Les injonctions paradoxales sont toujours d'actualité.**

« La seule manière d'échapper aux plans d'action, c'est de faire notre travail de manière pérenne »... **Comme si les injonctions gouvernementales n'avaient pas de conséquence sur notre Etablissement !**

Les Comités de direction élargis seront déconcentrés sur site avec participation du DAPE, 1 RE et un conseiller... **démagogie quand tu me tiens !**

### Projet stratégique

#### *Déclaration Elu.es CSE SNU sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives 2022*

*L'Etablissement présente ce jour le document « Point d'étape sur la mise en œuvre du projet stratégique à fin 2021 et feuille de route 2022 » présenté à l'identique au CSEC le 15/02/2022, sans aucun élément régional. Ce que nous déplorons.*

*Les élu.es SNU s'interrogent sur le manque de lisibilité régionale en terme de déclinaison du projet stratégique, bilan 2021 et feuille de route 2022 et sur l'intérêt d'une telle présentation en CSE Nouvelle-Aquitaine.*

*Les élu.es SNU constatent que le bilan national des nombreuses actions conduites en 2021 pour les 4 axes stratégiques traduit très bien la réalité de la charge de travail des agents de Pôle emploi et justifie, si c'était encore nécessaire, l'ampleur de la mobilisation des agent.es le 01/02 dernier.*

*A la lecture des actions 2022, force est de constater que Pôle emploi maintient le cap et continue de mettre à mal la relation agent.es / usager.es de Pôle emploi: Accroissement de la charge de travail, changements permanents d'activité et de postes, empilement de plans gouvernementaux d'application immédiate (DELD, CEJ ...) sans tenir compte des plans d'actions précédents ni de la réalité des situations de travail vécues, renforcement du contrôle de la recherche d'emploi, poursuite du déploiement de la nouvelle convention d'assurance chômage et du CRI...*

*Les alertes, pourtant nombreuses, faites par les élu.es et RP ne sont nullement prises en compte.*

*Le rouleau compresseur continue d'écraser les agent.es au détriment de la qualité de service que les usager.es sont en droit d'attendre !*

### SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



## Ressources supplémentaires : information et consultation

En Nouvelle-Aquitaine, **46 ressources supplémentaires en CDD de 18 mois.**

La région a fait le choix de réserver **5 postes pour le renfort de la cellule FSE**, rattachés à la Direction Administrative Finances et Gestion et un poste RH.

**Les 40 postes ont été répartis par dominante (GDD, MRS, CRE, CDE, RE....) et par DT.**

Deux types d'affectation :

- soit affectation directe du CDD à une agence (GDD, CDE),
- soit affectation en cascade pour les emplois CRE, MRS et RE (les postes libérés par ces agent.es feront l'objet d'une compensation en CDD sur le site concerné).

**L'établissement nous parle de « Pépites »** : ce sont des collègues, avec potentiel pour devenir RE, qui seront mis en mission sur site avec un accompagnement de 18 mois dans le but de pouvoir devenir RE et se positionner sur des postes à terme. Comment nommer les autres collègues ?

*Le SNU s'est abstenu considérant que même si ce sont des ressources supplémentaires, elles ne sont qu'en CDD et augmentent la précarité à Pôle emploi, de plus nous n'avons pas eu l'affectation par site. Des postes ont déjà, et avant la consultation du CSE, fait l'objet d'une diffusion.*

## ASC

Le CSE va proposer des voyages à l'étranger sur la fin 2022, le SNU a voté pour.

## Questions diverses du SNU

### Question 1

Depuis quelques semaines **l'outil TEAMS** prend de plus en plus d'importance dans le quotidien des agents, pratique fortement impulsée par les ELD. Nous alertons sur la difficulté qu'il y a avec cet outil d'accéder et de retrouver les informations, tant leur organisation paraît anarchique.

Certaines infos transitent désormais par mail et d'autres par TEAMS, selon des règles inconnues... Cela crée pour tous une incertitude dans le fait de ne pas louper d'informations importantes.

Pire, la modification d'un fichier bureautique associé à une publication (possible par tous) ne fait l'objet d'aucune notification.

Depuis qu'il a été annoncé la fin des serveurs T d'accès aux documents et de leur rapatriement dans TEAMS l'inquiétude est grande de n'accéder à l'information qu'avec difficulté.

**Le SNU demande à connaître le calendrier de déploiement précis de cet outil et de savoir comment seront maîtrisés les risques que nous venons d'énoncer plus haut.**

Réponse de la direction : Le cahier de déploiement du programme office 365 a été adapté à la demande de priorisation du projet 2022. La phase gestion des fichiers par Teams n'a pas encore démarré.

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



Il y aura des tests le moment venu pour sécuriser les aspects techniques de la suppression du T, U et du S...

La direction prend en compte notre alerte et verra comment sensibiliser les équipes de direction au niveau régional.

## Question 2

Certains collègues résident aujourd'hui dans des **déserts médicaux** : Nontron, Thiviers, Terrasson ... en cas de maladie aucun médecin ne peut les recevoir le jour même et le RDV a lieu le lendemain du premier jour de maladie (la consigne en cas de gravité étant de se rendre aux urgences).

Désormais, de plus en plus de médecins saisissent les arrêts maladie en dématérialisé directement dans le logiciel de l'assurance maladie, cette procédure qui va devenir l'unique moyen **ne permet plus d'anticiper d'un jour l'arrêt prescrit (blocage), or récemment nos collègues ont vu leurs demandes d'ABAP sur ces jours où ils étaient malades être refusées**, comment peuvent-ils saisir ce jour manquant autrement qu'en utilisant les congés ou RTT puisqu'ils étaient malades ?

**Pour le SNU, on ne peut pas laisser s'installer une iniquité de traitement entre les territoires.**

Une fois précisée la modalité qui devra être déposée pour couvrir l'absence maladie, merci de bien vouloir en informer les correspondants RH des DT.

Réponse de la direction : La direction entend l'alerte mais il n'est pas question de définir de nouvelles règles. Le CERFA d'arrêt est obligatoire pour justifier l'absence en cas de maladie. L'arrêt est bien à la date de l'établissement du CERFA. Certains médecins acceptent de faire des arrêts rectificatifs à la veille

## AGENTS PUBLICS

### Question 3

Un collègue agent public reprenant le travail en mi-temps thérapeutique se voit désormais opposé par les services de la région la nécessité d'aller effectuer une visite de validation de cette modalité de reprise chez un médecin du travail disposant d'un agrément préfectoral.

- Comment les agents publics sont-ils informés de ces nouvelles procédures ?
- Où trouvent-ils ces listes de médecins agréés qui ne sont pas les mêmes que ceux du privé ?
- Qui établit la prescription de cette visite et sous quel délai ?
- 

Nous précisons que ces médecins ont indiqué que les collègues ne pouvaient pas recourir directement à leurs services (longs délais d'attente) mais devaient prendre RV dans le cadre de prescription.

Réponse de la direction : La procédure est inchangée. Le service GAP transmet la liste des médecins agréés à l'agent·e. Liste également disponible sur le site de l'ARS.

L'agent·e prend rdv avec un médecin de son choix sur la liste en indiquant l'objet de la visite et informe le service GAP de la date et heure du rdv. Le service GAP enverra un courriel au médecin pour confirmation

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



#### Question 4

A quoi ces visites auprès de médecins agréés « secteur public » servent-elles ?  
S'agit-il de visites de reprise ?

Réponse de la direction : Elles permettent la validation de reprise en mi-temps thérapeutique. C'est bien une visite de reprise.

### CONCOURS SELECTION INTERNE AGENTS PUBLIC

#### Question 5

Pour passer la sélection interne un agent public bénéficiant d'une obligation d'emploi se voit demander par le service RH un certificat médical établi par un médecin agréé pour les aménagements des épreuves écrites.

Comment un médecin ne connaissant pas l'agent et les conséquences de son état de handicap peut établir ce certificat ?

Est-ce que le médecin traitant de l'agent peut l'établir de manière exceptionnelle ?

Et s'il ne le peut pas, l'agent a-t-il la possibilité de se faire rembourser la consultation prise chez le médecin agréé ?

Réponse de la direction : Le formulaire d'inscription est sous SIRHUS permettant aux agent·es de préciser si un aménagement est nécessaire pour les épreuves, un certificat médical délivré par un médecin agréé (généraliste ou spécialiste) est nécessaire. La prise en charge des frais de la consultation et des frais de transport par PE (article 53 décret 86-442 mars 1986).

Mais en cas de situation de handicap connu, il n'est pas nécessaire de fournir un nouveau certificat

#### Question 6

Confirmez-vous que le concours prévus en mars prochain pour les sélections internes soit repoussé pour des problèmes techniques.

Pouvez-vous nous le confirmer et nous en indiquer les motifs ?

Dates de report ?

Comment les agents publics ont-ils été informés ?

Réponse de la direction : Les épreuves sont reportées au 11 mai pour l'écrit de 13h à 16 h et la semaine du 27 juin pour l'oral.

Les agent·es inscrit·es ont été informé·es par mail

#### Question 7

Est-il normal que les agents publics ne connaissent pas la nature (cas pratique, note de synthèse...) de l'épreuve écrite dans le cadre de ce concours.

Réponse de la direction : L'organisation des épreuves relève du national

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



### Question 8

Des collègues en CDD long de 18 mois sur le remplacement des postes « offres de plus de 30 jours-action recrut », se sont vus, à l'issue des 18 premiers mois d'engagement minimal, continuer ce CDD prévu à l'origine sans terme précis et donc sans durée donnée par leur directeur.

- La direction peut- elle nous éclairer sur cette étrange procédure qui conduit certains collègues en CDD depuis plus de 2 ans à y rester encore sans perspective de titularisation ? (Lorsqu'ils veulent, par ex, louer un appartement ils n'ont aucun contrat valablement signé à donner...)
- Pourquoi n'ont-ils pas signé à nouveau un contrat à durée déterminée alors que cela est proposé à d'autres collègues dans la même situation ?

D'autres ont leur cdd qui se termine à la mi-mars, mais sont déjà informés qu'ils signeront un cdd de mi-mai à octobre :

- Sur quel motif ces CDD seront signés ? (Accroissement d'activités, remplacement...)
- Dans quel cas et quel cadre Pole emploi applique-t-il une carence ? Comment est défini le délai de carence ?

Pourquoi n'y a-t-il pas d'homogénéité de traitement pour nos collègues qui ont fait des CDD long au vue de l'investissement de notre établissement dans leur formation.

**Ces collègues sont en grandes difficultés, cette situation a des répercussions à la longue sur leurs vies privées et leur équilibre.**

Réponse de la direction : Chaque contrat à durée déterminée a ses propres règles !!

Les CDD d'Action Recrut sont des CDD de remplacement à terme imprécis avec un engagement minimal de 18 mois jusqu'à 36 mois.

Si le collègue en CDI revient sur son poste après les 18 mois, le contrat Action Recrut s'interrompra et un nouveau CDD pourra être reproposé au collègue précaire. Si le temps passé en CDD est assez important, une période de carence pourra être imposée entre les CDD pour éviter une requalification.

Chaque situation est appréciée au cas par cas.

### Question 9

Afin de sécuriser les résultats et de garantir l'atteinte des cibles, les agents du CRE ont la possibilité de réaliser des heures supplémentaires depuis janvier 2022.

Sur quelle durée ?

Toute l'année 2022 ?

Réponse de la direction : Les règles des heures supplémentaires sont inchangées. Elles s'appliquent au CRE comme aux autres agent·es. Il y a une procédure mise en place. C'est au manager d'en définir les besoins et cela peut être toute l'année.

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



### Question 10 / Site administratif

Pouvez-vous nous dire qui, sur un site administratif, est responsable de la distribution des tickets restaurant en format papier ? Est-ce le service RH ou le RE/chef de service ou l'agent tout simplement ?

Réponse de la direction : La distribution est assurée par les services RH (responsable ou agent-es) avec bordereau de remise et signature. Mais cela peut arriver que des managers, dans un souci de facilitation, viennent chercher les tickets de leurs équipes.

### Question 11 / Heures de déplacement

La fiche pratique sur les déplacements, mise à jour le 01/07/2021, précise que « La journée de travail est de 7h30 et la demi-journée de 3h45 » mais ne parle pas du dépôt des heures pour une journée d'absence.

Elle donne des exemples pour une pose de RETT en heures et il apparaît qu'un agent disposant de 5h45 de récupération de temps de trajet ne peut le faire et être absent sur la journée.

Pourtant, dans le cadre de l'accord OATT, ce même agent aurait pu valoriser sa journée à 5h45 en s'assurant de travailler sur les plages fixes (ex 9h00-12h00 et 14h00-16h45).

Dans le respect de cet accord, Comment pouvez-vous nous expliquer que cela soit impossible dans le cadre de la récupération d'heures (RETT mais aussi RHDC) ?

Réponse de la direction : Conformément à l'accord OATT la journée de travail est valorisée à 7h30 y compris avec de la pose de récupération.

### Question 12 / Permutation

Dans son article 24 paragraphe 5, la CCN POLE EMPLOI autorise la permutation :

*« La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un même emploi et un même niveau de classification. Dans ces conditions, la permutation ne peut être refusée, que ce soit au niveau de l'établissement ou entre établissements. Les candidats doivent adresser leur demande par écrit à leur direction de rattachement, deux mois avant la date souhaitée de permutation ».*

La classification des agents privés se divisent en 5 catégories regroupant des niveaux de classifications de A à I.

Par conséquent un agent classé C1 ne peut permutter qu'avec un autre agent C1, pouvez-vous confirmer cela ?

La classification des emplois des agents contractuels de droit public de Pôle emploi, dans les différents niveaux d'emplois, est arrêtée comme suit : 9 niveaux d'emplois (de 1.1 à 4). Est-ce qu'un agent public a la possibilité de permutter avec un agent privé ? Si oui pouvez-vous nous indiquer sur quelles modalités cela peut se faire ?

Réponse de la direction : Pour les agent-es privé-es ça se joue au **niveau d'une amplitude**. Par exemple un agent C1 peut permutter avec un agent C2 ou C3

**La permutation entre agent-e public et agent-e privé est possible** (instruction de 2018 sur la mobilité interne) en cas de correspondance d'emploi et sur demande écrite formulées conjointement.

**Correspondance d'amplitude mais aussi d'emploi : CDE et CDDE peuvent permutter mais ne peuvent pas permutter avec un conseiller CRE, MRS, GDD...**

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



### Question 13/ Capteurs de CO2

Pouvez-vous nous préciser combien d'agences concernées par ces installations ont elle été équipées, puisque lors du dernier CSE, ces installations devaient commencer ce mois-ci (février 2022) ?

Réponse de la direction : En cours de livraison. La direction s'interroge sur l'efficacité des capteurs et sur la nécessité de leur installation en raison du recul de l'épidémie.

### Question 14/ 39-49

Quel est le rôle exact du superviseur ?

Réponse de la direction : Les superviseurs et superviseuses ont en charge le pilotage et l'animation des agent-es sur cette activité chaque demi-journée.

Il existe une fiche BUDI : « 3949 » qui rappelle les rôles et attendus de chacun-e dont celui superviseur et superviseuse. Fiche établie en juillet 2021 par des représentant-es du réseau, des chargé-es de mission, des conseiller-ères. Groupe de travail mis en place suite aux différentes alertes du SNU.

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83