



## QUESTIONS DIVERSES SNU – CSE 31 08 2022

1/ Sur certains sites (par exemple St Médard en Jalles), il a été organisé le remplacement des collègues CEJ en congés par des collègues CDD de l'agence au détriment de leurs participations aux activités d'accueil, ESI, 3949... Depuis quand les absences des agents sur les postes cofinancés FSE doivent-elles être compensées par les agents des sites ? Ce cofinancement, qui exclut les collègues CEJ des activités contraintes de l'agence, comprend-il le remplacement des agents de ces postes lorsqu'ils sont en congés ?

**R :** Effectivement cela correspond à la nécessité de continuité de l'offre de service CEJ, elle est incontournable et le manager doit s'assurer de cette continuité en mobilisant des ressources CDI ou CDD en remplacement.

Le SNU ne peut que souligner le couperet que constitue cette réponse, depuis des années des collègues travaillent sur des dispositifs FSE sans que de telles nécessités aient été imposées par notre direction. Il s'agit bien d'un positionnement totalement politique et délibéré de PE qui s'affiche comme le zélé défenseur de ce dispositif expérimental de commande publique de l'Etat. Au-delà de l'épuisement moral des collègues désignés sur le CEJ, du ras le bol des jeunes censés auto-gérer leurs heures !?, c'est un enjeu de contrôle social plus global que PE poursuit.

Une dizaine de départements va tester dès cet automne, la mise en activité des bénéficiaires du RSA (15 à 20h hebdo) et définir les sanctions en cas de manquement à cette obligation. Axée donc sur la notion de « droits et devoirs », confiée aux départements, cette réforme impactera notre travail. En tant qu'acteur nous travaillerons sur « un logiciel commun » pour le diagnostic, et serons mis à contribution pour accompagner la mise en place des activités (emploi, formation, stage) l'idée étant de s'appuyer sur le banc d'essai du CEJ.

2/ Les collègues en CEJ ont une lettre d'affectation. Certains ne souhaitent pas renouveler, mais craignent une obligation de renouvellement. La lettre d'affectation ayant une date de début et une date de fin, l'agent pourra-t'il réintégrer s'il le souhaite, ses anciennes fonctions au sein de son agence ? S'il était en accompagnement guidé, va-t-il pouvoir reprendre une modalité guidée par exemple ?

**R :** La répartition de l'activité locale relève du management local, y compris les modalités de portefeuilles gérés par les agents, un échange avec le conseiller au préalable est recommandé dans la mesure du possible.

?! Et bien voici le moins disant du management, comment la direction peut-elle imaginer que des collègues qui se voient imposées des modalités, des dominantes, des affectations éprouvent le sentiment d'une quelconque considération de leur travail ? Ils se sentent écrasés et pour certains désespérés car épuisés et coincés dans une affectation qui n'est plus désirée. PE ne souhaite pas s'interroger sur la charge mentale extrême que génère le CEJ chez certains et ceci met tout le système en tension et en danger. Le

### SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



SNU alerte sur ce grave risque, un CSE central se tiendra sur ce sujet en septembre, à la demande de quelques organisations syndicales dont la nôtre, à la Direction Générale.

3/ De manière générale, sur les dispositifs spécifiques (Acco global notamment), les collègues disposent d'une lettre d'affectation sur un modèle national, signé par le directeur régional, avec une date de début d'affectation et une date de fin d'affectation. Pouvez-vous nous confirmer que, sauf accord explicite des collègues concernés, aucune rupture anticipée de fin d'affectation ne peut être unilatéralement décidée par le manager de proximité ?

**R :** La direction ne peut pas confirmer que c'est impossible. Il appartient au manager d'organiser ses ressources en fonction des priorités de l'offre de service. Il est toujours préconisé qu'il y ait un entretien avec l'agent mais il est possible que le manager décide unilatéralement de mettre fin par anticipation, en fonction des besoins et des nécessités.

Besoins ? Nécessité ? Des termes généraux et vagues qui ne sont aucunement précisés. La contrainte franchit ici encore un inimaginable pas supplémentaire, il reste cependant une question : Pourquoi la direction fait-elle encore des lettres d'affectation ? Pour justifier juridiquement l'embauche de CDD en remplacement ? Nous ne pouvons que constater la toute-puissance des managers en la matière et la totale dépendance des collègues à la merci de ces décisions « nécessaires », puisqu'ils sont au mieux « informés en entretien ». En tout cas, ce dont vous pouvez être certains, c'est que la lettre d'affectation ne sert à rien dans un contexte PE, elle ne vous apporte aucune garantie de poste et peut être arrêté ou prolongée à l'infini sans votre accord. A ce stade, il reste à faire confirmer cette position par la DG avant de la soumettre si nécessaire à l'épreuve judiciaire.

4/ Pouvez-vous rappeler le principe de la planification des activités à la demi-journée telle qu'elle est prévue dans les accords OATT ? En effet certaines DT (19-24 par exemple) s'autorisent ponctuellement à organiser la tenue du 3949 à l'heure pour faire face à des absences imprévues alors que d'autres solutions permettant le respect des accord OATT étaient envisageables.

**R :** L'accord OATT précise que la planification est réalisée par l'ELD à la demi-journée mais le manager peut y déroger en cas de nécessité de service public.

Là encore des « nécessités » non listées, non précisées permettraient dans l'esprit de la direction de déroger à un accord signé et en vigueur, cette affirmation n'est pas légale. Le SNU portera ce non-respect à la commission de suivi de l'accord le 28 septembre 2022.

5/ Agents vulnérables, dispositions actualisées par la DG : Mi-août une information est parue sur l'intranet national concernant la situation des agents vulnérables :

La DG a relayé l'information suivante : « Les pouvoirs publics ont finalement décidé de prolonger le dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables jusqu'au 31 janvier 2023. Cette décision se traduit à Pôle emploi par le retour de l'application des mesures exceptionnelles pour les agents vulnérables exclusivement.

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



Les agents vulnérables pourront donc bénéficier d'absences autorisées payées ou de télétravail à 100% dans les conditions prévues dans la note RH V20 diffusée le 11 mars 2022.

Cependant, dans la foire aux questions thématique du gouvernement, il est rappelé que  
« *l'objectif doit rester de favoriser la reprise de l'emploi des personnes concernées dans un cadre protecteur pour leur santé. L'adaptation du poste de travail par la mise en place de mesures de protection renforcées, l'accompagnement par les services de prévention et de santé au travail et la facilitation du recours au télétravail partiel ou total devront également être mobilisés en priorité pour éviter le risque d'un éloignement durable de l'emploi.* »

Le SNU vous demande si la Direction régionale envisage de faire une communication vers les agents sous forme de flash RH ? Les ELD ont-elles été sensibilisées à cette information ? Sachant que cette décision et information nationale est parue sur l'intranet en pleine période de congés.

R : L'information a été donnée sous l'intranet national, il n'y aura pas de communication spécifique en région. L'information précise sera donnée aux chargés de mission RH.

Prolongation du dispositif jusqu'au 31/01/2023 ; les agents vulnérables et ceux qui ont difficultés de garde d'enfant pourront bénéficier de l'ABAP ou du TT à 100%.

Nous regrettons que la direction ne souhaite pas communiquer à l'ensemble des agents de la Nouvelle Aquitaine cette information importante dont vous trouverez ci-dessous le lien.

<http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/generic.jspz?type=inarticle&id=5502195>

6/ Pour les agents en statut privé : L'art 37§2 de la CCN prévoit « Lors du départ à la retraite, quelle qu'en soit l'origine, l'agent perçoit une indemnité de départ égale au minimum à trois douzièmes de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents. Cette indemnité est majorée d'un 24ème de la rémunération annuelle brute par année de présence, au-delà de la 1ère année. Elle ne peut dépasser 9 douzièmes de la rémunération annuelle »

Pour les agents à temps partiel durant les 12 mois précédents leur départ ; l'assiette de calcul de la rémunération annuelle brute de référence est-elle réduite en raison du temps partiel ? Ou est-il pris en considération le salaire à temps plein reconstitué ?

R : La base de calcul correspond aux 12 mois qui précèdent le départ et est rétablie sur un temps plein. Toutefois, sur le total brut de cette base est appliqué un coefficient réducteur tenant compte des quotités du temps de travail de l'agent tout au long de sa carrière.

7/ Permanence de Ribérac : conditions de travail et risques sur la sécurité des agents  
Pôle emploi y travaillant :

Comme la Direction le sait, 3 agentes en CDI (pour 3 bureaux de réception) travaillent sur le point d'accueil de Ribérac, rattaché à St-Astier. Depuis des années les collègues et les élu.es alertent sur les conditions de travail délétères des bureaux loués à la Mission Locale.

5 autres collègues de St Astier (AIJ, CEJ, ACCO GLOBAL, Psychologue du travail, Expert Handicap) se relaient dans l'un des 3 bureaux, pour assurer leurs suivis en proximité.

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83

**Etat des lieux sur les conditions de travail pour les collègues Pole emploi à Ribérac :**

- Aucune climatisation, pas de fontaine à eau, aucun store ni filtre solaire n'a été installé depuis l'évaluation des risques dans le DUERP. Or, les températures matinales dès 7h45 sont en période d'été de 26 ou 28°C et dépassent largement les 31°C l'après-midi. L'hiver, elles plafonnent à 27°, voir 28°C (car le radiateur est bloqué sur le maximum).
- L'aération par l'ouverture de fenêtres engendre un problème de pollution et de nuisances sonores, les bureaux donnent sur la rue principale. De ce fait, l'aération l'été est quasiment impossible du fait de la pollution liée aux passages, arrêts, redémarrages, manœuvres incessants des véhicules dans la rue principale de Ribérac. Cela apporte également beaucoup d'inconfort acoustique car les fenêtres n'ont pas de double vitrage.
- Des alertes des élu.es ont été faites dans les instances depuis des années, Des fiches de signalement des collègues sur le site ont été faites pour remonter la situation, des arrêts de travail s'en sont suivis parfois. Récemment une collègue a fait un malaise en lien avec les températures élevées.

**La Direction Régionale a pourvu l'espace de mini rafraîchisseurs d'air qu'il a fallu que les agent.es décapent avant de les tester, et dont l'efficacité après tests s'est avérée insignifiante. Ensuite, des ventilateurs ont été fournis mais qui brassent de l'air chaud et n'offrent donc aucune amélioration**

- Hygiène et sécurité : un des bureaux réservé au Pôle emploi fait office de cuisine (le micro-onde et réfrigérateur ont été pourvus et installés par un ancien agent) car il n'y a aucun lieu dédié à la restauration. Ce bureau fait aussi office de local informatique car un serveur a été installé au pied du bureau (augmentation de la chaleur, bruit, ...) alors même que les règles de sécurité de base imposent un local aéré, distinct.
- Les collègues partagent les toilettes avec le public et les collègues de la Mission Locale. Le lavabo de ces mêmes toilettes leur sert également d'évier pour laver leurs couverts et vaisselle (vaisselle qui a été fournie par chacun d'entr'eux par ailleurs).
- Dans le cadre de la visite de la Gendarmerie demandée par la DR pour les audits sécurité, il a été confirmé qu'aucun dégagement ni fuite n'était possible en cas d'agression ou menaces. (pour rappel, il faut traverser un bureau pour aller dans l'autre). Or les collègues reçoivent un public difficile avec diverses problématiques (addictions diverses, problèmes psychiques, détresse, ...). Ceci avait déjà été pointé lors des inspections CHSCT. La situation perdure depuis 2009 et les directeurs/trices Régionaux et les Directeurs/trices Territoriaux successifs ont tous eu connaissance de la situation. Par ailleurs, le risque incendie en lien avec les installations électriques est important.

**A ce jour, la situation n'a que trop duré et a des conséquences importantes sur la santé des collègues de la permanence de Ribérac. S'il n'y a pas de possibilité d'amélioration des conditions de travail sur le site d'hébergement actuel, le SNU vous informe qu'il existe un bâtiment en cours de construction par la Communauté de communes auquel**

## **SNU Nouvelle-Aquitaine**

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83



**Pôle emploi pourrait demander à louer des bureaux, et d'autres solutions de relogement de proximité existent (un commerce proche va aussi être disponible).**

**Le SNU vous demande quel est le résultat de l'audit sécurité mené par la gendarmerie sur le site ? Que précise la fiche entreprise réalisée par le médecin du travail en 2021 ? Le DUERP ne semble pas à jour, et quand il l'est les mesures de prévention correctives nécessaires n'ont pas été mises en œuvre**

**De manière générale, quelles mesures la Direction de Pôle emploi va-t-elle prendre pour protéger la sécurité et viser à protéger la santé mentale et physique des agentes de Ribérac, conformément à l'article L4121-1 du Code du travail ? Quelles mesures va mettre en œuvre l'employeur pour éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités et combattre les risques à la source en référence à l'article L4121-2 ?**

**R :** Les locaux n'appartiennent pas à PE et il s'agit d'une permanence. Le Service immobilier a mis en œuvre différentes actions avec des succès limités. Des demandes d'évolutions et de recherches de pistes pour des locaux ont été aussi initiées auprès des collectivités locales sans succès non plus.

**La direction prend en compte notre suggestion de se rapprocher des commerces pour louer des bureaux.**

**Pour le SNU la réponse n'est pas à la hauteur des enjeux de sécurité liés aux locaux. Nous entendons la volonté de la direction de rechercher de nouveaux bureaux, le SNU va suivre ce dossier, le soumettra au prochain CSE et engagera les actions nécessaires...**

**8/ Combien d'agents publics de la Nouvelle Aquitaine ont bénéficié de la GIPA en Aout 2022 ?**

**R : 44.**

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83