



EN DIRECT DU  
Comité  
Social  
et Economique

CSE du 26 OCTOBRE 2023



### France Travail

La direction indique attendre le nouveau DG et le vote de la loi pour y voir plus clair  
Le **SNU** alerte sur le respect dû aux personnels et la nécessité de communiquer afin que les informations ne soient pas connues via la presse mais bien par la voix de la Direction ! N'oublions pas que notre DG actuel ne se prive pas de donner son avis qu'on espère éclairé sur la façon dont France Travail va être organisé !

### Primes des REM le SNU dit OUI

et demande l'augmentation du montant de l'enveloppe totale du 0.8% (voir la déclaration du SNU)

### HEURES SUP

Le **SNU** se bat pour obtenir plus de personnel et les moyens pour faire face à la charge de travail et pour nous les heures supplémentaires ne doivent pas se substituer à l'augmentation de personnel

Le **SNU** vous invite à vous faire payer toutes les heures supplémentaires que vous ferez !  
En effet suite à l'alerte du **SNU** sur ce point la Direction répond qu'il reste à fin septembre 47% du budget de l'année !

Le **SNU** rappelle qu'il n'y a plus de formulaire de demande d'heures supplémentaires et que c'est bien les managers locaux qui les valident

### RH

Le **SNU** alerte sur le dispositif LUA du manque de moyens, de la charge tant matérielle que mentale et demande qu'un point soit fait pour un premier bilan à 2 ans de mise en place du dispositif

Mutuelle et affiliation : le **SNU** demande que les procédures d'affiliation à la mutuelle suite à fin de CDD ou retour d'absence soient sécurisées afin que les collègues concernés n'en subissent pas les conséquences

Agents publics : le **SNU** demande que la période de dépôt des jours de fractionnement soit possible plus tard, pour ces cas la Direction Régionale accepte de regarder les situations au cas par cas pour un dépôt

### Système Technologique de Sécurité (STS)

Pour le **SNU** il est inadmissible de filmer en continue les agents dans leur travail. Ces mesures poursuivent clairement un objectif exclusif de prévention des risques tertiaires d'agression ou d'incivilité et ne rentrent pas dans le cadre d'une prévention primaire. Filmer les agressions ne les limitera pas mais les agents seront surveillés dans leur activité cette voie ne résoudra rien !

Pour le **SNU**, la prise en compte et la prévention primaire de ce facteur de risque devraient passer par un renfort de nos effectifs, une meilleure formation des agents en cas d'agressivité, un plus grand soutien de notre établissement en cas d'accident ou d'incident, notamment dans la procédure de dépôt de plainte par exemple.

Pour le **SNU** face à ces constats, nous ne sommes pas à travers ce projet STS dans une recherche de solutions efficaces et durables à la problématique largement relayée par les élus dans les différentes instances régionales et nationales, la sécurité des sites et de ces agents et de nos usagers. Ce projet STS a pour le **SNU** Occitanie un second but qui est de limiter autant que possible la responsabilité de Pôle Emploi demain si un agent portait plainte contre son employeur pour mise en danger du fait de son activité à Pôle Emploi.

Le **SNU** Occitanie demande une nouvelle fois à la direction d'agir pour mettre en œuvre une véritable prévention primaire et de fournir de véritables moyens humains et financiers pour réduire drastiquement ces risques.

Retrouvez le guide des droits SNU actualisé ICI,  
<https://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/guide-des-droits>

Prochaine BDE début novembre, env 80 postes



EN DIRECT DU  
Comité  
Social  
et Economique

CSE du 26 OCTOBRE 2023

## POUR ÊTRE MIEUX DÉFENDU-E

ÊTRE MIEUX INFORMÉ-E



POUR VOUS AIDER  
À Y VOIR PLUS CLAIR,  
SUR QUEL SYNDICAT  
COMPTEZ-VOUS ?



### Programme Accueil et Relations Usagers (ARU)

Le **SNU** alerte sur l'absence de cohérence à poursuivre un programme qui date de 2021 alors que dans quelques mois France Travail va se déployer et ainsi nous contraindre à réorganiser toute notre stratégie d'accueil

Le **SNU** dénonce ce qui semble poindre dans ce projet autour d'une professionnalisation de l'accueil avec tout ce qui découle, des collègues agents et managers qui vont être sur exposés aux risques et aucun garde-fou proposé en regard.

Le **SNU** insiste sur les dangers de l'utilisation de l'Intelligence Artificielle

La Direction se veut rassurante et indique au contraire qu'il faut mieux répartir l'accueil au sein des sites

### Démarche par compétence et auto-diagnostics

De façon concrète, le **SNU** alerte sur le fait qu'en pratique, les autodiagnostic sont ressentis par les agents comme un échec.

Le **SNU** insiste sur la nécessité de laisser aux agents le choix de réaliser ou non l'autodiagnostic, et d'en échanger ou pas avec leur N+1.

Le **SNU** invite la direction à créer une possibilité pour permettre aux agents d'indiquer s'ils acceptent ou refusent de transmettre leurs résultats à leur manager.

Le **SNU** considère que cet outil n'est pas utilisé pour valoriser l'agent, mais trop souvent pour rechercher ses défauts, et ainsi trouver des axes d'amélioration permettant de justifier notamment une non promotion.

En outre, le **SNU** dénonce le fait que les autodiagnostic comptent une part importante de savoir-être. Or, selon nous ces savoirs ne devraient pas être évalués en l'état, ni faire l'objet d'échanges avec les N+1.

Enfin les formations qui doivent faire suite aux autodiagnostic ne doivent pas être conditionnées par la réalisation des autodiagnostic.

Pour le **SNU** il est important de distinguer et lier les "compétences individuelles" et les "compétences collectives" : dans les organisations du travail qui suppose le collectif, l'un ne va pas sans l'autre.

Pour le **SNU** il serait plus profitable que Pôle Emploi investisse dans la coopération, et le développement des compétences collectives plutôt que dans une évaluation individualisée des performances.

Les élus **SNU** considèrent que la démarche de compétences interne telle qu'elle est proposée au sein de Pôle Emploi :

- N'a rien à voir avec une définition telle qu'on pourrait le souhaiter des compétences
- Renvoie davantage à une évaluation de l'adhésion aux valeurs prescrites qu'à une véritable démarche construite et objectivée
- Confère à une dogmatique de management gestionnaire, et automatisée

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2023

DU 13 AU 23 NOVEMBRE, JE CHOISIS MES ÉLU-ES, JE VOTE SNU FSU