



SOMMAIRE

P.1 : Suivi mensuel de la reprise d'activité post-confinement

P.3 : Information sur la généralisation d'Office 365

P.4 : Information en vue d'une consultation sur l'expérimentation télétravail

P.6 : Faits saillants Production

P.7 : Point RH

P.7 : Points divers

📅 Suivi mensuel de la reprise d'activité post-confinement

➔ Point sur la situation depuis le CSE ordinaire du 29/07/2021 :

Depuis le dernier CSE, il y a eu :

Cas contacts : 2 nouveaux cas à la fin de la semaine 32 (fin juillet – début août)

Cumul **cas contacts** depuis le début de la pandémie : **149**.

Cas COVID : 3 cas en août à la fin de la semaine 32.

Cumul **cas COVID** depuis le début de la pandémie : **59**.

Depuis la semaine 32, il y a eu 1 nouveau cas COVID et 2 nouveaux cas contacts.

➔ Présence sur site

Sur le mois de juillet et les 2 premières semaines d'août :

❖ Agents sur site :

Juillet : 41 % soit 267 agents en moyenne par jour,

Début août : 36 %, soit 234 agents en moyenne par jour,

❖ Agents en télétravail : au moins 1 jour par semaine :

Juillet : 26 %

Début août : 25 %

➔ Evolution des conditions sanitaires et Loi sur le Pass sanitaire

Les conditions sanitaires se dégradent de nouveau du fait du variant Delta et du nombre de contaminations qui augmente sur l'ensemble du territoire, les régions IDF et ARA sont affichées en vulnérabilité élevée.

Nous sommes toujours en PRA4.

Afin de faire face à la 4ème vague, le Parlement et le Sénat ont voté le lundi 26 juillet : le projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire.

Le Conseil Constitutionnel a rendu son avis le 05 août et la loi n° 2021-1040 organise la gestion de sortie de crise et instaure de nouvelles obligations :

- **Prorogation de l'Etat d'Urgence Sanitaire jusqu'au 15 novembre 2021,**
- Elargissement du dispositif du Pass sanitaire,
- Prorogation de l'Etat d'Urgence sanitaire en Martinique, Réunion, Guadeloupe e Guyane jusqu'au 30 septembre 2021,
- Instauration de l'obligation de vaccination pour les personnels exerçant une activité sanitaire ou médico-sociale.

Le 09/08/2021, le nouveau Protocole Sanitaire National a été publié et prévoit :

- L'intégration du Pass sanitaire et de ses implications,
- Une évolution du traitement des personnes vulnérables,
- L'ajout d'éléments en lien avec la vaccination,



→ Quelles conséquences pour Pôle emploi et PES ?

- **Pour la formation, le Pass sanitaire n'est pas obligatoire pour participer aux formations**, en revanche il peut être nécessaire pour prendre les transports collectifs (long trajet) et pour se restaurer lorsque les repas ne sont pas pris en charge par un service de restauration collectif. L'agent doit prendre les dispositions nécessaires pour être présent et peut effectuer un test sur le temps de travail, dans la limite de 30 min.
- **Afin de participer à un forum ou à un salon professionnel**, l'agent se rendant à celui-ci devra **présenter un Pass sanitaire**. De même, si PE organise un salon, il devra mettre en place des mesures de contrôles du Pass sanitaire.
- Toutes personnes devant se rendre dans un établissement, où le Pass sanitaire est demandé aux usagers, sont concernées par l'obligation de présenter celui-ci.
- Les psychologues ont obligation de se faire vacciner (**en attente de réponse du Ministère**)
La DG a annoncé en CSEC, que suite à la parution d'une dérogation d'obligation vaccinale accordée aux psychologues en charge de l'évaluation dans les services de la petite enfance, celle-ci suspend le déploiement des mesures de contrôle à l'endroit des psychologues du travail de PE, considérant qu'il y a des similitudes dans l'emploi et les modalités de l'exercice de l'emploi.
- A partir du 15 septembre, **les personnes vulnérables télétravaillent en priorité**. Si elles ne peuvent pas télétravailler (activité, matériel), elles reviendront sur site avec des mesures de protection mises en place. Pour les agents qui ont déjà fait l'objet d'un *certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021*, **un nouveau justificatif est nécessaire afin de prolonger le placement intégral en télétravail ou en absence autorisée payée**.

La note [RH v15](#) précise les nouvelles modalités mises en place à partir du 30 août 2021 :

- Nouvelle procédure pour les « cas contacts »,
- Evolution du traitement pour les agents vulnérables,
- Pass sanitaire et vaccination obligatoire,

→ Télétravail et Charte télétravail

Pour rappel, la charte télétravail devait être mise en place au 1^{er} septembre.

Pour cela, vous avez complété le formulaire disponible depuis le 5 juillet sous SIRHUS.

Compte tenu des conditions sanitaires et de la prolongation de la gestion de crise au 15 novembre, la mise en œuvre de la Charte télétravail est **reportée au 1^{er} novembre 2021 ainsi que le matériel**.

Vous avez donc jusqu'à fin octobre pour continuer à vous positionner sur la campagne de la charte télétravail.

La Charte sera en place pour 2 mois (Novembre et Décembre), en fonction de l'évolution des conditions sanitaires.

Dès le 1^{er} janvier 2022, le nouvel accord Télétravail sera effectif.

En attendant, **le télétravail exceptionnel est maintenu jusqu'au 31 octobre 2021** selon les modalités déjà en vigueur dans la limite de **2 jours** par semaine pour un agent dont le **temps de travail est supérieur à 80 %** et **d'1 jour** par semaine pour un agent dont le **temps de travail est compris entre 50 et 80 %**.

→ Masques

Depuis le mois d'août, les stocks en masques chirurgicaux ont été réapprovisionnés afin de pouvoir fournir un masque pour l'ATT à la demande des collaborateurs auprès de leur N+1.



Information sur la généralisation d'Office 365

La présentation a été faite par Monsieur Arnaud CUVELIER, nouveau Directeur de la DSRE, à qui nous souhaitons la bienvenue. Le SNAP PES a posé diverses questions dont vous trouverez les réponses ci-dessous.

→ Contexte

La généralisation d'Office 365 s'inscrit dans la volonté de développer un outil de travail collaboratif commun à tous les agents avec la mise en place de TEAMS qui remplacera en 2022 la visioconférence Skype.

A partir du 14/09/2021, la visioconférence par TEAMS sera ouverte à tous avec un déploiement des fonctionnalités collaboratives au 18/10/2021.

Office 365 renforce la sécurité informatique. Les documents partagés sont stockés sur un cloud

La possibilité d'avoir l'application sur le téléphone s'offre à nous.

La migration de Windows 7 à Windows 10 se fera au fur et à mesure.

Le déploiement est prévu par vague à la main des directions et des équipes pour s'organiser.

→ La mise en œuvre

1) Une équipe projet :

En cours de constitution sera pilotée par Arnaud CUVELIER, en tant que chef de projet régional de déploiement (CPRD) DSRE, composée de deux collègues de la DRH, un de la direction de la communication, un de la DSI, un de la DSRE, deux de la DRAO.

Au sein de chaque direction seront nommés :

- Un Managers Relais (MR) pour assurer le bon déroulement des phases de déploiement,
- Un Ambassadeur (AMB) en accompagnement et en soutien des collègues sur l'utilisation de Teams.

a) Rôle des Managers Relais (Responsable de Service et-Adjoint ou RM)

- **garantir de la bonne appropriation** des évolutions,
- **faciliter la prise d'initiatives** des collaborateurs,
- **accompagner l'évolution de l'organisation des services.**

b) Rôles des Ambassadeurs :

- être un Acteur majeur de **l'accompagnement de proximité**,
- **faciliter à l'adoption des nouveaux usages collaboratifs** au sein de l'agence ou d'un service.
- **être formé et accompagné de façon prioritaire.**
- être en **collaboration directe avec l'équipe régionale de déploiement**
- alimenter le processus **d'amélioration continue.**

Les Ambassadeurs et Managers Relais seront à destination des questions et les feront remonter.

Un appel à volontariat sera diffusé pour les ambassadeurs du digital.

2) Les formations :

Une formation « Teams les essentiels 3h Chrono » est prévue pour l'ensemble des Managers Relais et Ambassadeurs. Les collaborateurs auront accès à des modules sur SIRHUS avec animation de Kiosques et distribution de support.



→ Communication

Un webinaire de démarrage (semaine du 4 octobre) sera mis en place et visionnable.

Divers moyens seront mis à disposition : Foire Aux Questions, supports, communications spécifiques seront à la main de tous.

Des animations des ambassadeurs du digital seront mises en place afin de donner un maximum d'informations.

Le SNAP PES a demandé à la Direction ce qu'elle prévoit pour libérer du temps aux collaborateurs concernés afin d'éviter d'être surchargés et de risquer des RPS. Celle-ci nous a assuré que c'était pris en compte.

📢 Information en vue d'une consultation sur l'expérimentation télétravail

Un [nouvel accord](#) relatif au télétravail et travail de proximité s'appliquera à partir du **1er janvier 2022** pour une durée de 3 ans.

6 organisations syndicales sur 7 (CFDT, CFTC, CFE-CGC, le SNU-FSU, la CGT-Force Ouvrière et le SNAP) ont signé, le 20 juillet 2021, ce nouvel accord. Il concerne, à compter du **1er janvier 2022**, tous les agents de droit privé.

L'accord se compose en deux volets : Télétravail standard et Expérimentation télétravail. *Une présentation sera faite à l'ensemble du personnel mi septembre en réunion de service.*

→ Rappels sur le volet dit « Télétravail standard »

Il présente de nombreux assouplissements par rapport au précédent accord relatif à la qualité de vie au travail, et tous les agents **ayant au minimum 3 mois d'ancienneté à Pôle emploi et travaillant au minimum à 50%** peuvent en bénéficier **pour 3 ans** :

- un élargissement aux CDD et aux stagiaires (si la convention de stage ne l'interdit pas);
- une possibilité de télétravailler sur un tiers lieu ;
- la mise à disposition d'un équipement de télétravail renforcé ;
- l'ouverture d'un télétravail exceptionnel aux non télétravailleurs;
- le choix entre différentes formules de télétravail pour l'agent et le manager. ([formules du télétravail](#))

La campagne de candidature au télétravail standard aura lieu au mois de novembre avec un arbitrage par l'ELD début décembre.

→ Présentation du volet « Expérimentation télétravail »

Cette expérimentation a une **durée de 15 mois** en parallèle de l'accord télétravail standard.

Elle est basée sur le volontariat de l'équipe locale de direction (ELD) et de son collectif à 80 %. Elle est définie en fonction de la combinaison de trois besoins de présence physique :

- nécessaire *pour rendre le niveau de service attendu* en fonction des activités ;
- au titre de la *cohésion du collectif et du maintien des interactions interpersonnelles* ;
- *apprécié individuellement par chaque agent* dans le cadre de son activité pour assurer un service de qualité aux usagers ou clients internes.

L'expérimentation sera mis en œuvre sur 90 agences et 2 à 3 services par établissements.

Les autres agents de l'entité pourront candidater, s'ils le souhaitent, dans le cadre défini par le Télétravail standard.



Chaque établissement choisira les entités qu'il décidera de proposer pour l'expérimentation. L'arbitrage à réaliser, le cas échéant, pourra se baser notamment sur la nature de l'expérimentation au regard du service aux usagers et de la QVT pour les équipes. Par ailleurs, des éléments comme les résultats du Baromètre Interne Pôle emploi (BIPE), de l'Indice de Confiance (IDC) ou les indicateurs de la performance opérationnelle peuvent aussi être des éléments d'éclairage au moment du choix.

Les modalités de retrait de l'expérimentation sont pour :

- *Un agent*, dans le délai de 2 mois après le démarrage de l'expérimentation, peut renoncer à participer à celle-ci et faire une demande de télétravail « standard » auprès de son manager. Dans ce cas, il en bénéficie à titre dérogatoire pour l'exercice en cours.
- *Une unité*, au plus tôt 4 mois après le démarrage de l'expérimentation (hors situations exceptionnelles) peut renoncer à participer à celle-ci. Dans ce cas, chaque agent retrouve la possibilité de faire une demande de télétravail standard à titre dérogatoire pour l'exercice en cours.

L'expérimentation sera suivie d'un protocole d'évaluation national pour apprécier les impacts sur l'ensemble des dimensions (managériale, productivité, qualité de vie au travail, ergonomie, innovation...) dont ne dépend pas PES.

Cependant, un retour de l'expérimentation sera mis en place en interne afin de voir les impacts à PES, en se basant sur les éléments d'évaluation du modèle national.

Même équipement que pour le « télétravail standard ». Pas de remise en cause de l'accord OATT.

→ Déploiement de « l'Expérimentation » à PES

Notre établissement souhaite s'inscrire dans cette possibilité d'expérimentation.

Celle-ci sera déclinée selon le calendrier suivant :

- A compter de mi-septembre : Présentation de l'accord télétravail et de l'expérimentation en réunion de service.
- Du 15 septembre au 15 octobre : Temps d'échange et de réflexion au sein de chaque collectif sur les différentes modalités en lien avec les souhaits individuels et les besoins collectifs liés aux nécessités de service.
- Avant le 15 octobre : Le collectif se réunit pour finaliser le pré-projet de l'expérimentation qu'il aura travaillé. Chaque agent devra transmettre un mail à l'ELD faisant part de son adhésion ou non au pré-projet. Le manager complète un fichier mis à disposition en indiquant les noms des agents volontaires à l'expérimentation.
- Le 15 octobre : envoi du pré-projet par le collectif à la DR et au DRAO accompagné d'un document attestant de la **volonté de 80%** du collectif d'expérimenter.
- Du 15 au 22 octobre : Étude des propositions par le CODIR et transmission des projets retenus à la Direction Générale.
- Le 29 octobre : Validation finale des projets retenus par la direction générale, et information des collectifs dès réception de l'avis.

Une information concernant les différents choix sera faite au CSE de décembre.



Faits saillants production

→ Partie employeur :

1) CSP :

Des appels importants à contribution restent à traiter dont une partie est neutralisée.

Les ateliers sont toujours en cours sur le process CSP du fait des difficultés dans AUDE et des problèmes sur le recouvrement des contributions.

2) Emplois francs :

Une action coup de poing avait été mise en place sur mai-juin pour que les traitements des demandes soient en dessous de 5 jours. Les SAE sont mobilisés en ce sens. Il reste des réclamations dont le traitement sera à compter de septembre.

3) Conventions de gestion :

Deux CDD sont partis sur juillet, un CDD a été recruté en août et un est prévu sur septembre. Le stock au 26 août est de 1000 attentes. Il reste 103 attentes pour les démissionnaires. L'arrivée du second CDD devrait résorber le stock.

Le SNAP a alerté la Direction concernant les mails mal indexés.

Celle-ci va faire un rappel aux différents services.

Suite à la demande du SNAP, La Direction fera une mise à jour sur l'intranet, dans l'onglet « Bienvenue à PES »

concernant l'activité du service des conventions de gestion secteur public en ajoutant : « instruction et mise en œuvre opérationnelle ».

→ Partie demandeurs d'emploi :

1) Focus sur les AEDP

a) CSP :

Le volume de dossiers a été moins important qu'annoncé : 1300 dossiers dont 1257 inscriptions réalisées et 1100 décisions prises.

b) EMS :

200 dossiers à date sont toujours mutualisés au sein de la DSDE.

c) ATT :

Les volumes et durées sont importants car les Demandeurs d'emploi ont besoin d'informations et de réassurance de l'intermittence concernant notamment les demandes expresses. Une mutualisation des AEDP Charlebourg, Colombes et Croix Nivert sera mise en test pour la gestion de l'ATT.

d) DAL Anticipées (DREX) :

Suite aux alertes des Organisations Syndicales, lors du CSE du mois de juillet, le site de Pôle emploi spectacle a été mis à jour ainsi qu'un message sur le 39-49. Des échanges sont mis en place sur différents canaux.

Le SNAP a remercié la Direction pour les modifications apportées concernant les demandes expresses.

e) Déclaré Non Justifié (DNJ) :

Le Comité de Direction (CODIR) DSDE travaille sur un état à date et sur les actions à mettre en place.



2) Focus particulier sur la Croix Nivert :

Plusieurs collaborateurs sont déjà formés au PP.

Suite aux départs de managers, les postes ont été diffusés et les recrutements sont en cours. Cependant, l'intérim sera assuré par l'adjoint.

→ **Points Divers Production :**

1) Plateforme « Dites-le nous » :

Rappel : La Direction de PES a mis en place un fil de discussion pour tous. N'hésitez pas à l'utiliser.

2) Passage de la Direction au Charlebourg :

Madame Catherine ADNOT MALLET a informé les instances représentatives de son visite au Charlebourg le 27 août.

🇪🇺 **Point Ressources Humaines**

→ **Mouvements mensuels du personnel**

A fin juillet 2021, PES compte 674 salariés dont 614 CDI et 60 CDD avec :

- l'embauche de 2 agents en CDI et de 24 agents en CDD,
- 4 départs dont 2 en retraite et 2 démissions.

🇪🇺 **Point divers**

→ **Organisation du prochain CSE**

Le prochain CSE aura lieu le jeudi 30 septembre 2021 en distanciel avec une première utilisation de TEAMS.

🇪🇺 **Pour plus d'informations, contactez nos élus SNAP au CSE PES**

Magalie COINTE
Tél perso : 06 28 04 67 71

Laurent GONIN
Tél perso : 06 12 36 52 09

