

## SYNTHESE SNAP – CSE ORDINAIRE des 29 et 30 juillet 2021

Le CSE ordinaire de juillet s'est tenu sur 1 journée et demie.

Rappel : pour certains projets nécessitant l'avis des représentants du personnel, le CSE fonctionne en 2 temps : une phase d' « *information* » pour présenter le projet aux élus ; une phase de « *consultation* », où les élus votent sur la pertinence du projet présenté.

**Information : le « Pass sanitaire » a été abordé en « Questions diverses » :**  
La Direction a indiqué qu'il n'est pas prévu pour nos agents et usagers et que les autorités n'avaient pas demandé à Pôle emploi de l'exiger.

### Sujets du CSE de juillet 2021 abordé dans la présente communication :

- Point RH trimestriel
- Information sur la seconde vague de renforts AIJ
- Information sur le test "Parcours de remobilisation"
- Consultation sur l'adaptation de l'organisation spatiale de la DPR
- Information en vue d'une consultation sur le réaménagement de la PTC « Paris-Ardennes »
- Information sur le déploiement du logiciel Microsoft Teams

**Nous vous en livrons pages suivantes les éléments essentiels.**



**3 autres sujets étaient également à l'ordre du jour de ce CSE :**

- **Consultation sur le projet d'évolution des organisations au sein de la DRAO, de la DRA- AFMR et de la DRASRE**  
Ce sujet ne fait pas l'objet de développements dans la présente communication => Vous pouvez vous adresser aux élues CSE du SNAP IDF pour de plus amples informations.
- **Bilan semestriel LISA => Ce point sera abordé dans une communication de synthèse.**
- **Présentation du rapport d'expertise DEGEST sur le projet «Généralisation de la mise en place de lieux uniques d'accompagnement Pôle Emploi et Cap Emploi et la mise en œuvre d'une offre de service intégrée»**  
Ce sujet, et plus généralement celui de l'offre de services « handicap » de Pôle Emploi, fait l'objet d'une communication « CSE » séparée.

**Bonne lecture et... bon courage à toutes celles et ceux qui reviennent de leurs congés ou n'ont pas pu en prendre cet été, et bonnes vacances à celles et ceux qui s'apprentent à partir !**

### VOS ELUES SNAP AU CSE

Aline GAVATZ  
Christine COHEN

### REPRESENTANT DE PROXIMITE

Mickaël FOURRE

### LA SECTION SNAP EN ILE-DE-FRANCE

### DELEGUEE REGIONALE

Marie-Renée  
GRACIEUX

### DELEGUEES REGIONALES ADJOINTES

Aline GAVATZ  
Marilyne BONNIER

### Ecrivez-nous

[syndicat.snap-idf@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snap-idf@pole-emploi.fr)

## ➤ Point RH trimestriel

### Principaux chiffres :

#### Effectifs :

CDI en IDF : 7230 ETP (équivalent temps plein). CDD : 948 ETP. Nombre de **CUI-PEC** au 30/06/21 : 333.

**149 départs** (sortie des effectifs) CDI au 30/06/21 (141 en 2020) ; motif principal : départ à la retraite (96 personnes). Pour les autres motifs, on observe 19 ruptures conventionnelles, 17 démissions, 17 « autres ».

### **Nos questions avec les éléments de réponse de la Direction à celles-ci et à celles des autres élus :**

*En plus des départs pour retraite, démission et rupture conventionnelle, on note 17 « autres » : de quoi s'agit-il ?*

- ⇒ Ce peut être des décès, des départs vers d'autres régions et des licenciements. Mais le chiffre de 17 est effectivement très bas si les départs vers d'autres régions / établissements sont comptés dedans ; la Direction va vérifier ce qu'il en est.

*Heures supplémentaires : Nous constatons que les DT fortement « consommatrices » d'HS sont les territoires recouvrant exactement le périmètre de l'ancienne « DRD Ouest francilien (2 des 3 DT, 78 et 95, ayant déjà consommé toute leur enveloppe, la 3e, 92, étant à 99% de consommation...) => s'agit-il pour ces territoires d'« habitudes » de consommation, voire d'octroi par la DR (ces territoires demandent plus, obtiennent plus, etc...) ou bien est-ce la marque d'un sous-effectif chronique sur ces territoires ?*

*Et pour les DT ayant consommé plus de 100% de leur enveloppe annuelle au 30/06/21, que va-t-il se passer ?*

- ⇒ Il y a effectivement, des pratiques et des consommations différentes. Les territoires au plafond de leur enveloppe aujourd'hui pourront continuer à consommer des HS, les enveloppes des différents territoires étant fongibles ; par ailleurs, des réapprovisionnements sont possibles.

*Quelle est la durée des contrats CUI PEC ?*

- ⇒ 12 mois la plupart du temps, mais ce peut aussi être moins (il existe aussi 10 mois, par exemple).

*CUI-PEC et volontaires en service civique (VSC) : Nous constatons que l'enveloppe des CUI PEC est et des VSC est beaucoup plus importante pour la DT 93 que pour les autres DT : est-ce pour offrir des opportunités d'intégration en priorité à des DE fragiles qui, localement, sont plus nombreux, ou est-ce pour pallier les effectifs insuffisants d'agents PE sur ce territoire ? Question à mettre en lien avec la problématique récurrente de l'évaluation des besoins, vue déjà notamment avec les calculs réalisés par Opéra : ce territoire nécessite plus de moyens car il a plus de besoins, or il est sous doté par le calcul « Opéra » ; cette affectation de moyens purement mathématique n'est pas adaptée.*

- ⇒ La volonté du gouvernement est de les proposer plutôt dans les QPV qu'ailleurs.

### Autres informations :

Les VSC ne sont pas destinés (même si cela peut arriver) à intégrer PE après leur mission ; l'objectif n'est pas pour eux le placement immédiat, ils sont plutôt dans le cadre d'un parcours de découverte et de réflexion.

Concernant les CDD et leurs débouchés en CDI à PE : très majoritairement, s'ils remplissent leur mission et pour peu qu'ils soient mobiles, ils seront recrutés en CDI.

Il peut y avoir localement des territoires où il n'est plus possible de recruter des CDD, le plafond ayant été atteint.

Les chiffres des ruptures conventionnelles par catégorie d'emploi seront disponibles dans le bilan social. (NB : disponible 1<sup>er</sup> trimestre 2022 pour ces chiffres de 2021, a priori).



Réunions des 29 et 30 juillet 2021

## ➤ Information sur la seconde vague de renforts AIJ

Pour rappel sur l'AIJ (car il devient difficile de suivre !) : sur le plan national, PE avait obtenu en septembre 2020 une dotation nationale de 650 postes en renfort pour le dispositif AIJ. Sur ces 650, L'IDF a obtenu, septembre 111,5 ETP (équivalent temps plein).

Par ailleurs, l'IDF disposait déjà, avant septembre 2020, de 33 ETP pour l'AIJ, sur financements européens « IEJ ». Ce financement s'arrête, mais PE le compense pour garder ces 33 ETP.

A compter d'août 2021, une nouvelle vague de renforts de 68 ETP vient compléter le dispositif AIJ et permet d'augmenter le nombre de portefeuilles AIJ dans le réseau.

Comme en septembre 2020, il est prévu que ces ETP soient pourvus par des CDDE expérimentés dont les postes seront compensés par des recrutements de CDD.

### Y aura-t-il suffisamment de volontaires expérimentés ?

La répartition par agence des ETP (et donc des CDD de compensation) n'est pas encore connue.

#### Voici ce que donne la répartition par DT

Les appels à candidatures pour occuper les postes de conseillers AIJ seront lancés à la rentrée. Parallèlement, les CDD seront recrutés au 01/09/21 pour une mission de 18 mois.

Direction territoriale	Effectifs supplémentaires (en ETP)
DT 75	11
DT 77	9
DT 78	7
DT 91	8
DT 92	7
DT 93	11
DT 94	7
DT 95	8
Ile de France	68

## ➤ Information sur le test "Parcours de remobilisation"

Une nouvelle forme d'action, ressemblant par de nombreux points sur la forme au « pack de démarrage », nous est présentée. Elle concernera le DE de très longue durée (DETLD) et va faire l'objet d'un test national sur 12 agences de 9 régions différentes sur 4 mois, entre septembre et décembre 2021. En IDF, c'est l'agence de Vitry-sur-Seine, dans le Val-de-Marne (94), qui a été choisie pour le test. Elle engagera, après un test « à blanc » le 09/09, le 1er atelier avec des DE le 16/09. D'après la Direction, l'équipe de Vitry est très motivée pour ce projet et a déjà beaucoup d'habitudes de collaboration avec la CNAV et d'autres partenaires proches.

Cette action s'inscrit pleinement dans les missions de PE, au service des plus fragiles et des plus vulnérables. Les DETLD, visés par ce parcours, sont des personnes cumulant 24 mois d'inscription dans les 27 derniers mois, donc durablement installées dans le chômage. Pour l'IDF, cette population est particulièrement en hausse, atteignant 106000 personnes actuellement. Parmi celle-ci, le nombre de DE de + de 3 ans d'inscription augmente également. L'objectif de ce test est de proposer une autre approche, davantage porteuse de sens que de la réception sur une courte période en entretien unique, comme cela a pu être fait par le passé (par exemple : recevoir tous les DELD au moins une fois à telle ou telle échéance, plan d'action plusieurs fois pratiqué).

Cette nouvelle expérience met à profit les connaissances et les pratiques que PE a pu développer dernièrement (exemple du Pack de démarrage). Pour animer ces ateliers, PE IDF s'appuiera sur des agents « rompus » aux techniques d'animation et connaissant ce public.

Ce « parcours de remobilisation » commence par une demi-journée d'atelier ressemblant fortement, sur le principe, au pack de démarrage. Elle vise ensuite pendant 6 mois à se mobiliser plus fortement, l'un et l'autre, le conseiller et l'usager.





Réunions des 29 et 30 juillet 2021

La demi-journée de démarrage comprend plusieurs séquences :

- Un point sur les compétences professionnelles avec l'objectif de travailler positivement sur ce champ, ce qui permet, par la valorisation de ses atouts, de restaurer la confiance en soi.
- Un point sur la proximité avec l'emploi, le « gap » (l'écart) entre soi et le marché du travail. A partir de septembre, nous disposerons d'une prestation pour travailler plus efficacement sur la mobilité de la personne (avec diagnostic, accompagnement et bilan « mobilité ». Au cours de cette séquence est évoquée aussi l'éventuelle proximité de la retraite pour les DETLD concernés ; PE va ainsi travailler plus fortement avec la CNAV.
- Un point sur la recherche d'emploi : maîtriser les réseaux sociaux, les canaux de communication sur les recrutements, etc.)

### 📌 Déclaration SNAP en préambule à nos questions :

Nous pensons effectivement que ce type d'action peut convenir à certains DETLD qui auraient eu des « rendez-vous manqués » avec PE, pour lesquels des prestations, existantes et qui ne leur auraient jamais été présentées peuvent ouvrir des horizons et débloquent la situation. Nous restons néanmoins dubitatifs pour la plupart des DETLD. Par ailleurs, dans l'esprit de sécurisation des DE, qui semble s'être exprimé par la volonté d'informer sur les droits avec la CNAV pour la retraite, nous regrettons qu'il ne soit pas fait mention, dans le projet d'atelier, des prestations « allocataires » comme l'ASS. Aucune intervention de collègues GDD ne semble prévue au programme. Enfin, nous n'avons pas vu trace non plus d'une information relative au RSA.

### **Nos questions avec les éléments de réponse de la Direction à celles-ci et à celles des autres élus :**

*Un psychologue et un CDE interviennent : pas de GDD ? Des informations ASS / GDD, voire RSA sont-elles ou peuvent-elles être prévues ? =>* Cela n'était pas prévu côté GDD mais ce peut effectivement être intéressant. Côté RSA, cela dépendra des partenariats en local (CAF et associations).

*Temps de préparation inscrit au planning : Combien de temps de préparation est octroyé et pour combien de personnes ? A quel moment, suffisamment en amont ? Plusieurs personnes mobilisées sur le même Pack peuvent-elles préparer ensemble ? =>* La Direction confirme qu'en effet, il faut de la préparation et de l'organisation pour ces « packs ». Du temps pour préparer sera prévu, organisé et planifié suffisamment en amont pour les animateurs.

*12 DE convoqués par atelier et du taux d'encadrement moyen par conseiller de 4 à 5 : Cela veut-il bien dire 3 conseillers minimum pour 12 DE ? =>* Oui.

*Vous indiquez que le nombre de DE par salle sera en accord avec les conditions sanitaires applicables à la mi-septembre » : Pourra-t-il donc y avoir plus de 12 DE par session ? Si oui, le nombre de CDDE en charge de la session sera-t-il adapté en conséquence ? =>* Il n'est pas prévu pour le moment d'aller au-delà de 12 mais en fonction des conditions sanitaires et de la jauge de la salle, il pourrait y avoir moins de 12 DE convoqués.

*Une autre agence aurait-elle pu joindre le programme en IDF ? =>* L'IDF ne pouvait proposer qu'une seule agence. Il y avait des critères objectifs : avoir fait partie du pilote « pack de démarrage », avoir un taux de DETLD dans la DEFM qui soit significatif (c'était le cas de Vitry qui avait en plus une forte hausse de ses DETLD) ; avoir déjà des partenariats ; établis, notamment avec la CNAV ; enfin, il fallait une ELD stable et une équipe qui ait envie d'y aller. Vitry a été choisie pour ces raisons et notamment du fait de ses partenariats avec la CNAV et plusieurs associations. Il a semblé intéressant à la DR PE IDF de tester la mobilisation de tels partenariats dans cette action.



Réunions des 29 et 30 juillet 2021

### **Autres remarques et alertes posées par les élus du SNAP IDF :**

La Direction indique que Vitry est prête et a des partenariats déjà bien installés : nous souhaitons souligner la difficulté qu'il risque d'y avoir à tirer les enseignements attendus d'un seul cas d'étude, celui qui a été identifié comme le mieux préparé et ayant le plus d'appétence pour le projet.

Des mises en action personnalisées sont prévues, parallèlement aux entretiens individuels : Attention à la gestion des RDV d'entretiens car si une action est effectivement en cours avec un DE (ex : point sur le CV), il peut être maladroit et contreproductif de l'interrompre pour démarrer un entretien avec un autre conseiller...

Par ailleurs, nous vous alertons sur la fragilité de ce public, pour lequel la prestation de groupe, d'autant plus si ce groupe est important, peut s'avérer une épreuve...

### **Autres informations :**

La Direction entend les points de vigilance des élus, sera transparente et reviendra vers eux pour partager les enseignements tirés de ce test sur 4 mois, qui donnera une bonne partie des réponses à leurs questions

La demi-journée est un temps de démarrage mais elle ne fait pas le « pack » à elle seule, un parcours se met en place derrière. Il n'y a pas de caractère impératif de nombre d'entretiens par la suite : c'est le conseiller qui apprécie le nombre de jalons nécessaires en fonction de la situation du DE. Cette situation est évaluée au cours de l'entretien suivant l'atelier : il n'est pas envisagé de poser devant le collectif des diagnostics personnels, qui mettraient en effet en difficultés les personnes.

Il n'y aura pas de « concurrence » entre ce parcours et un parcours CRE : le DE en cours de contrôle par la plateforme CRE ne seront pas convoqués en pack de remobilisation. L'articulation avec les autres dispositifs sera d'ailleurs aussi un objet de travail dans ce pilote.

Le but de l'intervention de la CNAV dans l'atelier sera de donner une information généraliste sur les droits et éventuellement pouvoir faire des points individuels en fin de session, voire de proposer des RDV. Pour certains DE, cela permettra de faire valoir leurs droits, pour d'autres, la retraite est plus lointaine, PE doit être là pour accompagner ce qui sera parfois une mauvaise nouvelle, inattendue pour certains.

Concernant la typologie des DE : ce sont les DE à + de 24 mois d'inscription, sans limite de durée. Des groupes homogènes pourront être constitués selon les opportunités ; Vitry a par exemple indiqué qu'ils allaient organiser des demi-journées thématiques de ce « pack », adossées aux actions « entreprise » menées en parallèle (exemple : transport-logistique). Cependant, le pack de démarrage a montré qu'homogénéité et hétérogénéité du groupe avaient chacune leur intérêt.

Ce « pack » sera bien obligatoire pour les DE ciblés, la gestion de la liste s'appliquera. La participation au pack doit permettre de construire un diagnostic partagé, comme si le DE était convié à un entretien.

## ➤ **Consultation sur l'adaptation de l'organisation spatiale de la DPR**

Cette réorganisation spatiale touche la PTC et la structure DPR de Noisy (bâtiment « le Galilée »).

La PTC, dont les locaux avaient déjà bougé au moment de l'implantation du CSE, est actuellement située au RDC du Galilée. Ses locaux sont aujourd'hui exigus et séparés en deux alors que l'équipe s'est étoffée. Elle va donc migrer au 4<sup>e</sup> étage du Galilée, dans des locaux de la plateforme SAD, devenus disponibles et assez grands pour accueillir le service tout entier. La PTC gagne de l'espace (310 m<sup>2</sup> contre 242 m<sup>2</sup> avant).





Réunions des 29 et 30 juillet 2021

La structure DPR (Direction de la Production), de son côté, est actuellement éparpillée, or les agents ont souhaité être regroupés. Ils intégreront tous le 6<sup>e</sup> étage, sur des plans travaillés avec l'ensemble des équipes.

Les travaux d'aménagement seront réalisés en milieu inoccupé, les agents concernés seront en télétravail.

L'emploi futur de ces locaux libérés, s'ajoutant à ceux libérés par la reprographie, au RDC du Galilée, n'est pas encore décidé. Une réflexion sera menée à la rentrée à laquelle le Campus et CSE seront associés.

## ➤ Information en vue d'une consultation sur le réaménagement de la PTC « Paris-Ardennes »

Suite à la baisse des activités de la PTC, située actuellement au 5<sup>e</sup> étage du bâtiment « Ardennes », et compte tenu de la surface excédentaire de la DT Paris, située au 2<sup>e</sup> étage du même bâtiment, un relogement de la PTC est prévu à compter de décembre 2021 au 2<sup>e</sup> étage. Le 5<sup>e</sup> étage ne sera alors plus occupé et le bail pourra être rendu.

### Baisse des activités et moindre besoin d'espace, explications ?

=> l'équipe de la PTC, initialement de 65-70 personnes, est passée à 28 agents. La DT Paris a aussi moins d'activités et d'effectifs que par le passé. Par ailleurs, l'activité « archivage » est impactée, comme toutes les autres, par la dématérialisation, et la DR IDF dispose aussi de prestations d'archivage à distance. Il n'y aura donc plus non plus de zone d'archives identifiée ; l'archivage conservé sur site se fera dans les armoires. 3 espaces collectifs de réunion sont conservés, en comptant le bureau du DT. Les services PTC et DT ont estimé que c'était suffisant pour leurs réunions et mutualiseront les salles.

Les travaux se feront en site occupé, à partir d'octobre 2021, en 3 phases : PTC d'abord, puis DT Paris, puis salle de réunion avec cloison mobile. Ils sont peu compliqués : cloisons à poser, bureaux individuels et salle de réunion (avec pose d'une cloison de séparation) à créer. La durée des travaux est estimée à 2 mois ½. Le chantier sera « fermé, les collègues n'auront pas à circuler dedans pendant les travaux.

Le site a été désamianté en 2017 ; la Direction nous indique qu'il ne présente pas de danger pour les agents.

La PTC Paris Ardennes compte dans ses effectifs 3 agents ayant une reconnaissance TH, dont une personne non-voyante, ayant besoin de bureaux individuels.

### **Les élus du CSE ont émis plusieurs alertes concernant les agents en situation de handicap et les difficultés que les futurs locaux risquent de leur poser.**

⇒ La Direction indique qu'ils ont été consultés, qu'il leur a été trouvée une solution et qu'ils disposeront toujours de bureaux individuels. La situation des portes battantes, gênantes pour les Collègues TH, va par ailleurs être examinée avec attention suite aux remarques des élus.

Une réunion avec les collectifs PTC et DT a eu lieu le 28/06 ; une autre aura lieu le 14/09, au cours de laquelle seront affectés définitivement les bureaux individuels.

Le service QVT appréciera les besoins et les difficultés de chaque agent liés au relogement.

## ➤ Information sur le déploiement du logiciel Microsoft Teams

Ce projet de déploiement est national. Il a été présenté au CSEC et a fait l'objet, selon la Direction, de retours positifs de la part des 2 régions pilotes (DG et Occitanie) qui l'ont expérimenté de mars à juin 2021.



Réunions des 29 et 30 juillet 2021

Teams est la nouvelle application de visioconférence destinée à remplacer SKYPE. La force de Teams est d'être accessible par tous de l'extérieur (ce que Skype faisait plus difficilement). Plus largement, Teams est un espace collaboratif avec partage de documents et échanges interactifs, avec possibilité d'enregistrement des réunions.



Concernant l'enregistrement et la mise à disposition des réunions pour les agents absents : suite à notre question, la Direction nous indique que ce point est à voir localement et avec les chefs de projets régionaux de déploiement (CPRD).

TEAMS est une offre Microsoft (PE est client Microsoft historiquement) avec toutes les garanties pour la protection des données (« respect total de la RGPD »).

En IDF, le déploiement se fera comme partout, en 2 phases.

En première phase, à partir du 14/09/21, l'outil de visioconférence Teams sera déployé et couvrira les fonctions : appels audio et vidéo, tchat, partage d'écran.

En deuxième phase, les autres fonctionnalités seront déployées progressivement, entre octobre et décembre 2021 (en IDF, à partir du 18 octobre).

2 chefs de projet suivent le déploiement en IDF, un sur la partie technique, l'autre sur les usages.

Sur site, les relais locaux de proximité (ce peut être un DAPE, un DA, un REA) diffuseront l'information et organiseront l'appropriation. Ils seront aidés d'un « ambassadeur » chargé de l'accompagnement au quotidien auprès des agents de son service. Les ambassadeurs, en IDF, seront tous déjà des « ambassadeurs du digital » sur leur site. Ils seront ambassadeurs Teams mais aussi, plus largement, ambassadeurs « office 365 », la suite bureautique qui va nous arriver en 2022.

Les CLI, s'ils ne sont pas ambassadeurs Teams, seront uniquement sur le volet technique alors que les ambassadeurs seront sur l'accompagnement aux usages.

Un webinaires, des vidéos et un tutoriel seront à la disposition des agents

Entre septembre et décembre 2021, SKYPE et TEAMS cohabiteront. Les agents pourront continuer à utiliser Skype d'ici décembre 2021 (mais a priori Teams sera accessible de partout, y compris par les partenaires, pour assister à une réunion) ; ils pourront le faire tant qu'ils ne se seront pas suffisamment approprié l'outil Teams, mais leur appropriation devra se faire tôt ou tard, car après décembre 2021, Skype ne sera plus accessible. Teams le remplacera définitivement.

466 postes en IDF n'ont actuellement pas les prérequis techniques nécessaires. Ils seront remplacés pour être compatibles Windows 10. Les portables en Windows 7 compatibles Windows 10 seront migrés vers Windows 10.

### ➤ Prochain CSE ordinaire : programmé le 26 août 2021

L'équipe du SNAP IDF s'attache à être au plus près de vos attentes, à relayer toutes vos demandes et alertes pour remédier à toutes les difficultés et obstacles que vous rencontrez.

Pensez à nous faire remonter vos questions, vos difficultés et vos alertes en cliquant [ICI](#).

➤ Adhérez au SNAP : [snap-pole-emploi.com/adhesion](https://snap-pole-emploi.com/adhesion)



REGION Ile de France

✉ [syndicat.snap-idf@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snap-idf@pole-emploi.fr) 🌐 [www.snap-pole-emploi.com](https://www.snap-pole-emploi.com)

Adhérez au SNAP : [snap-pole-emploi.com/adhesion](https://snap-pole-emploi.com/adhesion)