

Dijon le 2 octobre 2020,

Chômage des jeunes et AIJ renforcé : ça a la couleur, ça a l'aspect et ça a l'odeur de l'AIJ FSE mais ça n'en est pas

Les prévisions quant à la situation déjà difficile du chômage des jeunes ne sont pas favorables. Aussi, le plan de relance prévoit le doublement des moyens AIJ financé à 100% par l'Etat avec 2 800 ETP alloués à Pôle emploi. D'autres outils voient le jour, notamment des PEC CAE fléchés « jeunes », une bonification pour l'emploi des jeunes dans le cadre des emplois francs et au 30/09 la mise en place d'une plateforme « un jeune une solution » qui centralisera les dépôts d'offres dédiées à cette population, que le jeune soit inscrit comme DE ou non.

Quand la situation le justifie, l'orientation rapide vers les missions locales est attendue et une focale particulière est faite sur les jeunes QPV, ZRR et/ou handicapés.

Pour le SNU : Si la circulaire nationale reçue en DR la veille du CSE et non présentée en instance semble détailler les modalités de déploiement de l'AIJ au sein de notre établissement, espérons que celles-ci faciliteront l'appropriation des nouveaux outils aux conseillers dans un contexte de crise sanitaire qui imposent ses contraintes. *Espérons surtout que les indicateurs qu'il faudra forcément remplir ne ressembleront pas à une liste à la Prévert.*



La Digitalisation pour Tous : Usagers et Conseillers

E- université ou la tyrannie de l'optimisme et l'injonction du bien-être au travail

Catalogue de formation entièrement digitalisé où les agents peuvent piocher jusqu'à 15H de formation par an.

Pour le SNU, la digitalisation de la formation des conseillers rajoute encore à la cassure des collectifs et isole encore l'agent alors que la dynamique de groupe participe indéniablement à l'acquisition des savoirs.

Sans compter qu'une grande partie de ces modules porte sur des savoir-être notamment consacrés au « bien-être » et au « bonheur ». Serait-ce un moyen pour la direction de reconnaître que nos organisations de travail peuvent engendrer du stress ou un mal être ?

De plus, l'accès à ces modules de formation n'est pas verrouillé au niveau des horaires et ne permet donc pas de maintenir la barrière vie professionnelle et vie privée ce qui est contraire à l'accord OATT et la préservation du bien-être des agents. Paradoxal non ?

Pour le SNU, cette tyrannie de l'optimisme repose sur une imposture. La direction affirme que le mal être au travail est de la seule responsabilité de chacun-e d'entre nous alors que ce sont les politiques de gestion et les organisations du travail qui en découlent qui sapent les conditions de travail.



@snubfc

Le nouveau Suivi

Le nouveau suivi privilégie l'animation collective et les échanges à distance dont l'offre de services en ligne et la communauté en ligne « Sphère emploi » pour les Demandeurs d'emploi les plus autonomes.

Cette nouvelle modalité nous est présentée comme ayant pour enjeu la satisfaction des demandeurs d'emploi, la montée en compétences des conseillers et enfin permettre d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à une meilleure répartition des activités et des charges...

Pour le SNU, il s'agit notamment d'utiliser le service numérique non pas comme un outil complémentaire pour notre offre de service mais comme devenant l'outil de base en lieu et place de la relation humaine bien souvent indispensable à notre public. Ce qui implique par ailleurs une évolution rapide de nos métiers et à terme une possibilité encore accrue d'externalisation de ceux-ci !

Pire, la direction créé de fait une nouvelle dominante dans le métier de conseiller, dominante qui quoi que l'on pense revient à déqualifier le métier de conseiller. Le CEP dans ce cadre n'est plus d'actualité. Et Community manager est-ce vraiment un métier d'avenir ?

Un peu de numérique c'est bien, le tout numérique c'est NON !

Gestion de la crise sanitaire : Selon les autorités, la 2^{ème} vague tant redoutée de la pandémie est là.

La situation actuelle semble déstabiliser notre direction qui, malgré des indicateurs sanitaires au rouge et un risque sanitaire aussi inquiétant que celui connu ce printemps, n'adopte pas du tout la même stratégie. Aussi, ses choix stratégiques semblent contradictoires avec ses obligations de sécuriser la santé de ses agents et usagers.

En effet, le passé récent nous a permis de mettre en lumière notre capacité à répondre à l'urgence sanitaire et à la nécessité de rendre le service par des actes métiers dématérialisés, et même si pour le SNU, ces pratiques ne sont pas idéales et souhaitables, il considère qu'il convient de les mettre en œuvre en cas de force majeure.

Or, aux possibilités d'entretiens dématérialisés, aux taux d'absentéisme important qui induit 1 mois d'attente pour un entretien d'inscription sur certains sites, notre direction, fait fi des dangers encourus par ses agents et ses usagers et persévère à vouloir mettre en place des entretiens physiques et des événements collectifs.

A titre d'exemple, quand la distanciation devrait s'imposer à tous dans l'intérêt de chacun, elle répond : #tousmobilisés, nouvelle version de #versunmétier avec 4 événements collectifs de recrutement/mois/agence en moyenne d'ici fin 2020 !

Pour le SNU : la DR se dit soucieuse de la santé de son personnel et des usagers de PE BFC. Devant nos questionnements et arguments, elle se cache derrière le fait qu'elle respecte les consignes sanitaires édictées par le gouvernement et la DG. Le SNU s'inquiète des marges de manœuvre locales laissées à nos dirigeants régionaux ou prises par eux pour nous protéger et contribuer à freiner la vulnérabilité élevée de nos départements face à la Covid et leur éviter de passer en zone d'alerte renforcée.

Face à une pandémie, aucun effort n'est à négliger ! Alors, on protège ou on ne protège pas ? Ou doit-on douter de la réalité de la pandémie ?

Vos élu-es SNU BFC en CSE

snu-bfc.amico@pole-emploi.fr

jean-yves.astre@pole-emploi.fr

emmanuel.berthaud@pole-emploi.fr

hinda.charnoubi@pole-emploi.fr

snu-bfc.gruot@pole-emploi.fr

sylvie.selaries@pole-emploi.fr

Votre représentant syndical SNU BFC au CSE

snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr

