BREF' CE 25 Juillet 2019

Une é^{nième} réorganisation de la Direction Régionale

Cette fois … c'est la disparition de la Direction Maitrise des Risques qui est programmée !! Une décision de la DR motivée par sa volonté d'adopter une organisation qui soit en miroir avec celle de la DG. Les services de la DMR seront dilués au sein de DRAO et de la DSRE et un poste de directeur(-trice) Risque, Audit et affaires Juridique est créé.

La **DR promet que cette réorganisation n'aura aucun impact** sur la vie des agents concernés : aucune suppression de poste, aucun changement de lieu de travail et d'activités… ***Ces changements, réorganisations, et autres « ajustements » s'enchainent régulièrement depuis plusieurs années au niveau de la Direction Régionale et ne peuvent pas, quoiqu'en dise le DR, être sans conséquences pour les agents qui travaillent dans ces services.*** C'est pourquoi le SNU s'est abstenu

Vote : Pour (et tjrs pour) : 4 (CFDT) Contre : 5 (CFTC, SNAP) Abs : 10 (SNU-CGT-FO-CGC- SNAP)

Fonctionnement du CE

Secours d'urgence:

1 dossier présenté selon la procédure d'extrême urgence qui a recueilli un vote favorable de tous les élus CE.

4 dossiers présentés lors du CE, les élus ont également voté favorablement à l'unanimité pour chacun des dossiers.

Bilan à 6 mois de la rénovation de l'accueil téléphonique 3949

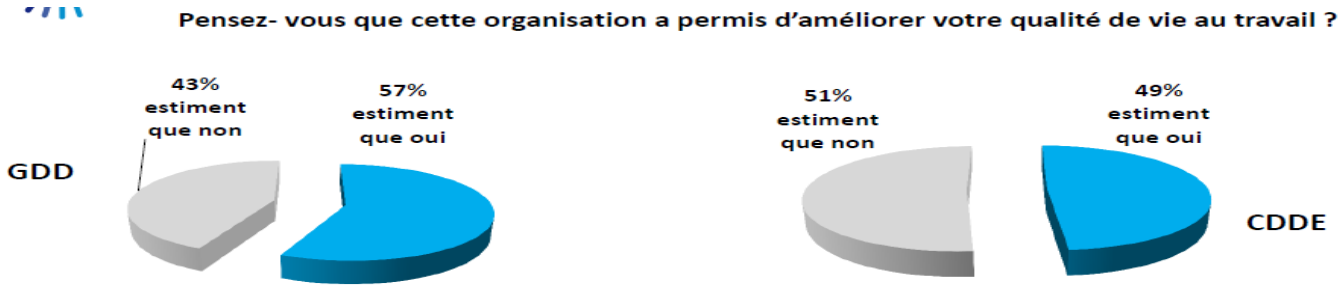
Bilan plutôt positif pour la rénovation de l'accueil via le retour du téléphone 3949

Indemnisation en agence : hausse du taux de satisfaction des DE, hausse du taux de performance téléphonique, diminution du volume de fiches escalades émises, réduction du temps d'attente pour les DE, diminution relative des flux (AIC, Arc1, Arc2,etc…)

Le SNU ne peut que se féliciter de ce type de résultat. Mais n'est-ce pas l'arbre qui cache la forêt ?

D'abord du point de vue des agents ; la DR met en avant leur satisfaction pour ce qui concerne la progression de la qualité du service aux DE depuis cette accueil téléphonique rénové mais il est à noter que 67% des agents en plateforme sont insatisfait. Un chiffre que la direction ne peut expliquer à ce jour.

Le SNU s'interroge également sur le fait qu'il n'y ait pas eu d'enquête évaluant l'impact QVT de cette nouvelle organisation pour les agents en plateforme 3949 alors que celle-ci a été faite auprès des agents GDD et CDDE ? (voir ci-dessous)



Suite à cette remarque, la direction s'engage à mener cette enquête auprès des agents en plateforme 3949.

Autre point de vigilance important: **l'ARC indemnisation**. A ce jour, nous avons pu constater une baisse de planification d' ARC GDD sur certaines sites (absence d'ARC GDD certains jours de la semaine); la fonction d'accueil physique est donc exclusivement assurée par des Conseillers CDDE qui se retrouvent à répondre à des questions indemnisation qui dépasse largement l'information de 1er niveau, générant ainsi des situations de stress, d'incompréhension de la part des DE voire de conflit , le poste d'accueil devenant ainsi un poste à haut risque.

Le SNU ne peut accepter que cette dégradation de l'organisation. Ce à quoi la Direction répond que le principe c'est d'avoir un ARC GDD mais qui a vocation à « être adapté » selon les flux (tailles des agences, situation géographique).

Le SNU exige que la réception physique des usagers, pour toutes les demandes, par un conseiller de l'activité concernée, soit un principe intangible.

Présentation du bilan de la mise en œuvre du dispositif de détection de potentiel

Rappels sur l'organisation de ce dispositif :
2 possibilités :

- <u>candidater via la gestion de parcours</u> : le candidat acte au cours d'un EPA ou EP son souhait de progression vers un poste de manager. Son dape (s'il valide) complète alors un dossier qui est ensuite renvoyé au candidat qu'il le complète également. Une fois le contenu validé par les 2 parties le dossier est transmis au RH et le candidat est reçu pour un entretien de détection de potentiel par un binôme constitué d'un n+1 (qui n'est pas le sien) et d'un membre des rh.
Si l'entretien est positif le candidat est placé dans un « vivier » et peut candidater sur les postes de managers correspondant (proximité ou intermédiaire)
- <u>candidater directement via une offre sur la BDE</u> : le candidat est reçu pour un premier entretien avec le dape de l'agence qui recrute (cet entretien est systématique mais il peut être téléphonique). Si le dape valide, le candidat est reçu en entretien de détection de potentiel dans des conditions identiques à la gestion de parcours. Si l'entretien est positif le candidat peut se positionner sur l'offre en BDE ou une autre offre identique diffusée.

Pour infos : en 2018, 46 postes de managers de proximité ont été pourvus et 59 postes de managers intermédiaires

<u>A savoir également</u> : les candidatures du « vivier » font l'objet d'un réexamen chaque année par le comité de carrière régional, qui peut décider, à ce moment, de les retirer du vivier en question.

<u>Ce dispositif ne concerne pas les agents publics qui passent par les sélections internes</u>

Le CE /CSE est l'affaire de tous les Agents ! Continuons à exiger le meilleur !

L'équipe du SNU au CE : **Ludovic LOUIS - Nordine FATTANI - José SANCHEZ - Jenny REICHERT** –

Fabrice MAZZALOVO - Patrice FONTAINE - Soraya BENABDELLAZIZ – Laurent DEVILLERS – Anne SCHALK

SNU Pôle emploi
Ensemble, plus forts

snU.
PÔLE EMPLOI FSU