ASC : Œuvres sociales du CSE

 Conditions d'attribution des prestations Rentrée scolaire et Noël 2022 : les élu-es ont voté Rentrée scolaire : à compter de 3 mois de présence et être présent du 1 juin 2022 au 1^{er} septembre 2022.

Dotation Noel : à compter de 3 mois de présence agents et être présent du 25 septembre 2022 au 25 décembre 2022.

Par ailleurs, les prestations 2022 ne seront pas proratisées en 2022 (pour les CDD et nouveaux entrants CDI)

- Suite à de nombreux dysfonctionnements, PROWEB remplacera KALIDEA à compter de mars 2022. Un pas à pas est prévu pour accompagner les agents à la prise en main. Un peu de temps et de patience seront nécessaires pour se familiariser avec ce nouveau logiciel CSE...
- Secours d'urgence : le CSE a voté à l'unanimité un don de 2000€ d'aide sociale d'urgence et un don de 1000€+ prêt de 2000€ sur 12 mois.
- Les élu-es du CSE ont acté un don à une association (1 € par agent soit 4201€) versé pour moitié à Solidarités Femmes et à la Banque alimentaire.
- Suite à l'annulation d'un vol, le voyage en Norvège aura un surcoût de 70€ qui sera pris en charge par le CSE.

Relogement des agences de FORBACH

Après plusieurs informations et échanges, c'est désormais irrévocable comme sur beaucoup de bassins, **les deux agences de FORBACH deviendront un site unique fin 2022.** Un peu moins d'une centaine d'agents seront ainsi regroupés sur le même site! Sans remettre en cause le travail effectué localement par les équipes, Le SNU n'est pas favorable à la disparition d'agence de proximité et au regroupement de toutes les équipes entrainant des relations plus impersonnelles propres aux sites de très grosses tailles.

Le SNU, attaché à un service public au plus proche des usagers et à une certaine Qualité de Vie au Travail s'est prononcé défavorablement.

Projet de réorganisation de l'agence de Bar-sur-Aube

La QVT a parlé, il faut réorganiser ! Il faut « mieux accompagner les conseillers » de cette agence et avec un MANAC et un seul responsable d'équipe, ce n'est plus possible ! Création d'un autre poste de REP...mais disparition du poste de manager d'accueil ! « L'objectif étant d'inscrire tout ce petit monde dans la démarche Performance par la confiance pour embarquer l'ensemble du collectif »... (dixit). Les élu.es SNU suivent le choix du collectif, mais déplore la disparition du poste de manager d'accueil.

Projet de relogement d'HAYANGE : à quoi servent les groupes de travail ?

Nouvelle agence pour les collègues d'HAYANGE, livrable fin 2022 d'après la Direction.

Des points positifs certes : un cadre verdoyant, 2 terrasses dont une couverte, des bureaux avec porte avant et arrière avec intensité lumineuse réglable.

MAIS

Si l'on creuse un peu, des problèmes apparaissent :

- Réduction de la ZLA qui la ramène à une surface égale à celle d'agences avant moitié moins de DEFM.
- Des toilettes communes au public et aux agents au RDC
- L'enclos à poubelles sous les fenêtres (ou presque) d'un bureau de réception.
- Absence de tisanerie.

L'ensemble de ces problèmes avait été identifié par les groupes de travail constitués en agence avec l'ELD, et avait fait l'objet d'une remontée à la Direction Régionale avec des propositions de modifications... Résultat: le projet présenté en CSE le 16 décembre est le projet initial!

Question : à quoi servent les groupes de travail ??

Les élu-es SNU ont repris l'ensemble de ces problèmes en séance, appelant la Direction à un réexamen sérieux de ceux-ci. Un semblant d'engagement plutôt mou est venu en réponse : la ZLA pourra être réétudiée dans le cadre de l'aménagement intérieur, les toilettes du RDC seront pour le public, les agents iront à l'étage sont quelques exemples des réponses qui nous ont été faites.

Gageons que peu de choses vont changer d'ici à l'examen du projet final, prévu en janvier, la DR a ficelé son projet, fin de l'histoire. **Encore un bel exemple de la gouvernance partagée!**

SITUATION SANITAIRE

La Direction rappelle la possibilité de recourir au télétravail exceptionnel dans le cadre de la situation sanitaire (jusqu'à 3 jours / Note RH V17)...mais toujours soumis à nécessité de service ?!? **Donc, comme pour l'accord... peu de chance que cela change!**

La direction rappelle aussi que c'est à l'équipe d'accueil de gérer les jauges d'un site!

La situation sanitaire se dégrade fortement et **le SNU** a rappelé l'importance du protocole sanitaire et notamment celui de la désinfection des sites. Même si la direction persiste à nous dire que tout est fait dans le respect des règles sanitaires, dans la pratique ce n'est pas toujours le cas.

Pour rappel en cas d'information d'un cas de COVID sur site, l'ELD doit :

- Activer AlarmTilt afin d'informer la cellule de crise régionale.
- > Faire une fiche de signalement.
- Informer le collectif de la présence d'un cas positif au Covid19 au sein de l'agence en veillant à préserver l'anonymat de l'agent concerné.
- Si l'agent malade a été en contact proche (contact pendant plus de 15 minutes, sans masque, à moins d'un mètre) avec d'autres personnes, ceux-ci pourront être considérés comme cas-contacts potentiels et il faudra en faire part par mail sur la bal *GRANDEST COVID19.
- Condamnation du bureau occupé par l'agent et intervention du prestataire de nettoyage afin de désinfecter cet espace. Dans la majorité des cas le prestataire intervient le jour même. Lorsqu'il s'agit de la zone d'accueil, condamnation des mobiliers utilisés par l'agent en attendant leur désinfection

Projet de réorganisation au sein de la DDO pour le service transfrontalier/international

Suite à l'arrivée d'un nouveau responsable de service, la direction souhaite revoir l'organigramme DDO et mieux répartir la charge de travail entre le DDO et son adjoint. Le service transfrontalier/international sera désormais rattaché à l'adjoint DDO.

Suite à la défaite de la Direction au tribunal, **le SNU** se félicite que toutes les modifications d'organigramme soient présentées en information et POUR AVIS CONSULTATIF aux représentants du personnel en CSE!

Projet de réorganisation de la direction des plateformes de service centralisés INTECX

Ce projet a pour but de rééquilibrer les équipes suite à l'arrivée des renforts sur les incidents de paiement à Nancy et sur le contentieux à Metz. **Principal changement** : le regroupement des équipes sur Metz (3949 et contentieux) avec un REP présent désormais sur site et des équipes de taille plus homogène (entre 12 et 18 agents).

Pour le SNU, il est dommage que cette réorganisation n'ait pas inclus la présence d'un manager à demeure sur Metz car une permanence avec rotation reste à assurer entre le Dape, la RM et la REP IP.

Pour rappel, le référent métier n'est pas un manager (cf : référentiel métier de PE) et ne devrait pas avoir à assurer de permanence managériale, même par rotation.

Un souci ? Une question ? Une difficulté ? Un mail sur la boite <u>syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr</u> et n'oubliez pas notre permanence tous les mardis



