BREF' CSE

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

8 & 9 février 2021

SECURITE

Retour sur les événements de Valence.
Un CSE extra sur le thème de la SURETE et de la SECURITE aura lieu le mercredi 17 février matin. La direction axe ses actions sur « les diagnostics sécurité qui vont permettre d'agir ». Concernant la mise en place des vigiles : « C'est l'analyse de la situation qui décide de la durée en lien avec le directeur de site et le DT » affirme le président. **Le SNU réaffirme que la présence de ces vigiles (rassurantes pour tous les agents) aurait pu être plus longue et surtout systématique et redemande la présence de vigiles notamment sur les bassins.**
De plus, il ne faut pas oublier la sécurité des CRE. La direction n'a pas souhaité aller plus loin sur ce champ et renvoie les élu-es au CSE extra.

WE PLAN

Déploiement de WEPLAN qui remplacera à moyen terme RDVA et viendra en complément d'Agenda et PRDVL, WEPLAN est un outil destiné à élaborer automatiquement le planning des équipes, il n'a pas vocation à remplacer les REP mais seulement à leur dégager du temps de management.
Le temps de déploiement sera suffisant pour les ELD (de mars à mi-avril). A partir, d'avril les 2 outils : RDVA et WEPLAN vont cohabiter et à tout moment les agences pourront choisir de basculer sur WE PLAN mais au plus tard en novembre 2021.

Au détour de la vingtaine de questions posées, **le SNU alerte sur l'arrivée de ce nouvel outil.**
Tout d'abord aucun retour des agences pilote. We plan parle d'autonomie accrue ! Parlons plutôt de responsabilité accrue à rendre un service contraint dans des plages horaires imposées. Et cela même si les agents pourront programmer des rendez-vous sur les plages libres.

Le SNU rappelle que les planifications infra demi-journée doivent répondre uniquement à des soucis de protection de la santé des agent.es, comme par exemple, réduire des activités d'accueil trop stressantes et trop sollicitantes pour être exercées pendant 4H.
Il est également notable que les ELD qu'on séduit avec l'argument « gain de temps d'élaboration du planning » risquent de se sentir rapidement dépassées par l'outil ! Le REP au quotidien intègre une infinité de variables : un agent est dispensé d'accueil pendant un mois, ne peut être dans tel bureau, un autre doit partir tous les mercredis à 15h30… Pour ré-humaniser (ou pas) le listing informatique produit par l'outil WE plan, le responsable devra encore y consacrer du temps.

Pour le SNU il est clair que « gérer les alertes » signifie bien optimiser au quotidien la gestion de l'unité de production (supprimer les doublons, privilégier l'activité contrainte par les indicateurs,

prévenir toute perte de temps). Il devra également constamment ré-intervenir pour corriger les dérives de l'outil qui ne comprend pas la fonctionnalité « gérer avec équité et souplesse le travail entre les agents », notamment dans les attributions de jours de télétravail !

Le SNU alerte donc sur les finalités de cet outil qui vise à doper la productivité en recherchant des gains alors même que les études ont démontré qu'il n'y avait plus grand-chose à arracher en terme de productivité à des personnels déjà fatiguées.

EVOLUTION POLITIQUE DE DEPLACEMENT

Evolution de la note nationale politique de déplacements professionnels.
Retrouvez la fiche pratique avec les principaux changements ici Evolution note de déplacement
Le SNU alerte sur les difficultés soulevées par la priorisation des modes de transports inchangée : ici la QVT ne prime plus pour la prise en compte des temps de trajet véhicule personnel/ transport public.

Le SNU demande une formation à destination de tous les agents
Sur le nouvel outil de gestion des déplacements. Trop de demandes de remboursements ne sont pas réalisées par les collègues !!
A noter que sur les modifications possibles à la main de la Région, la direction fait le minimum :
Recours au train en 1er classe pour des trajets aller de plus de 2h30.
Toujours une inégalité concernant les plafonds de repas entre les 3 ex territoires.

SCHEMA PLURI ANNUEL IMMOBILIER

Les projets immobiliers attendus pour 2021 :

- L'extension de l'agence de Saverne (+150m2) prévue au 4ème trimestre.
- La réorganisation du bassin de Troyes sur deux sites Troyes Centre Gare et Troyes La Chapelle St Luc au 4ème trimestre.
- L'extension d'Altkirch prévue aussi pour le 4ème trimestre mais toujours en attente d'une validation DG.

Le projet de Forbach est repoussé au 4ème trimestre 2022, tout comme Hayange, le réaménagement de Meinau, la DR de Strasbourg.

Le projet de relogement de la DR de Nancy, incluant les locaux de Nancy Rond-Point est prévu pour le 1er semestre 2023.

Thionville n'est pas prévu avant le prochain schéma immobilier 2023-2024.

Le SNU rappelle qu'il est impératif que les agents puissent être consultés bien en amont de la présentation des plans et soient régulièrement informés du suivi du projet.

Une commission CCSCT sera mise en place en mars pour traiter des futurs projets à venir notamment Saverne et Troyes.

BILAN DE LA CAMPAGNE DE PROMOTION

Comme depuis de nombreuses années, le SNU réaffirme que la prime n'est pas une mesure promotionnelle. Pire cette année la direction parle de prime promotionnelle !?! KESAKO ? Pour la direction c'est une prime attribuée pendant la période des promotions… Dans la réalité. où sont les promos plus nombreuses promises par la nouvelle classification ?

707 changements d'échelon **soit 20,9%** - 21% de en 2019

8 relèvements de traitement - 2 en 2019

451 primes (valeur moyenne 488,29€) 478 en 2019 pour une valeur moyenne de 502€

64% des mesures attribuées au 1er janvier

43,3% des agents en 20.4 sont promus cette année, même pas une personne sur 2 !
60% des agents ayant acceptés un PAP sont promus. 62% en 2019

On observe une sous-représentation des femmes, des plus de 50 ans et des TH dans les promotions.

La question qui tue : quel est le nombre d'agents non promus depuis fusion ANPE Assedic en 2009 ? Il n'y en aurait que 10 ! ?!? Le SNU ne croit pas à ce chiffre. Il y en a beaucoup plus. N'hésitez pas à nous contacter pour nous informer si tel est votre cas. Le SNU a demandé que ces collègues bénéficient d'un entretien carrière pour faire le point sur leur situation.
La classification de 2018 devait augmenter le nombre de personnes promues via un coefficient, souvenez-vous de la promesse : « des marches moins hautes mais plus nombreuses ». La réalité est toute autre, le pourcentage de promo reste le même. Et les montants sont moins élevés !!

Que compte faire la direction pour respecter les promesses de la classification ?
Que compte faire la direction pour corriger les écarts et augmenter le taux de promotion des femmes, des agents de plus de 50 ans et des agents reconnus TH ? **Le SNU attend des réponses….**

AIJ – Accompagnement global

Depuis déjà plusieurs mois, le SNU a interpellé la direction sur les tailles de portefeuille AIJ et accompagnement global.
Alors que la convention AIJ FSE fixe une taille de portefeuille de **50 à 70 DE pour un équivalent temps plein** avec un maximum de 120 DE par an, la Région Grand Est, interprète les règles de la convention en fixant la taille des portefeuilles à 70 DE MINIMUM et 120 DE MINIMUM entrés dans l'année.
Pire encore, ces objectifs ne sont pas proratisés au temps de travail des agents : un agent à 80% a donc la même charge de travail que son collègue à temps plein.
Il en est de même pour les portefeuilles accompagnement global : 70 DE en portefeuille pour 100 entrées annuelles.
Pourquoi cette décision alors même que le FSE insiste depuis quelques années sur **le suivi qualitatif** de ces accompagnements ? Le FSE vérifie les objectifs quantitatifs certes, mais il est aussi très attentif à la qualité et aux résultats de ces accompagnements.
Comment espérer obtenir un service de qualité si les objectifs restent les mêmes quel que soit la quotité de temps de travail des agents dédiés ?
La réponse de la direction : c'est une décision de CODIR.

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

Les élus SNU ne peuvent accepter cette seule réponse et demande à la direction que les objectifs de 120 DE par an pour l'AIJ et 100 pour l'accompagnement global soient rappelés aux DT et aux Dapes en précisant que c'est un maximum et pas un minimum comme cela a été dit en 2020.
Ils demandent également à ce que la charge de travail et les objectifs soient proratisés au temps de travail des agents tel que prévu dans les conventions. Et que cessent les pressions incessantes sur ces accompagnements.

Nous avons interpellé la direction sur la deuxième vague de recrutement qui était prévue pour l'AIJ : pas d'information ni de confirmation sur les recrutements à venir.

REFORME STATUTAIRE AGENTS PUBLICS

Les décisions DG ont été présentées lors de ce CSE concernant la réforme statutaire des agents publics de PE et la nouvelle classification qui l'accompagne. Ces textes reprennent les règles anciennes et nouvelles qui s'appliquent aux agents publics sur différents thèmes comme la classification et sa mise en application, les différentes modalités de promotion, les primes (PF, PV, PVI, CLIA, QPV, …), les indemnités (formateur, agent TH, mobilité, intérim d'un manager,…), le reclassement suite à inaptitude médicale partielle, etc…

Les élus SNU ont questionné la direction sur divers points

- la prime QPV : baisse constaté des montants, environ 1€
- la prime CLIA : pas de précision sur son versement mensuel
- le reclassement de l'agent suite à inaptitude partielle : possibilité de reclassement sur une catégorie ou un niveau d'emploi inferieur avec application du régime indemnitaire de la grille indiciaire d'accueil
- une communication officielle de la DG réduite à sa plus simple expression (rien si ce n'est une plaquette et un flyer diffusés sur l'intranet)

Les élus SNU ont été satisfaits, suite à leur demande lors d'un précèdent CSE, de l'organisation par la DR de web séminaires permettant la présentation de la nouvelle classification auprès des agents publics et ils souhaitent que ces sessions se déroulent sereinement.

Une BAL dédiée est créée afin de réceptionner les éventuelles questions ou demandes d'informations complémentaires relatives à cette nouvelle classification: *GRANDEST DRAPS CLASSIFICATION.

Cette BAL est également à utiliser pour déposer officiellement les éventuels recours en cas de contestation du rattachement à un emploi du référentiel des métiers de PE.

Les élus SNU recommandent d'en envoyer également une copie auprès de vos élus CPLU.