

# BREF' CSE



15 décembre 2022

## ASC/ ŒUVRES SOCIALES du CSE en GRAND EST

- ✓ Vote unanime des élus CSE pour l'octroi de la prestation Dotations agents & enfants pour les CDD arrivés le 3 octobre 2022. (donc avec 3 mois d'ancienneté effective)
- ✓ Vote à l'unanimité du renouvellement pour 2023 de l'adhésion à INTERCEA

### A RETENIR :

**Les élus SNU au CSE** ont demandé la réécriture de la note sur les intempéries pour laisser toute latitude aux ELD de recourir à des aménagements organisationnels et non pas seulement lors de l'alerte rouge météo France.

**Les élus SNU au CSE** ont aussi demandé qu'un négociateur de chaque syndicat puisse entendre l'information donnée aux ELD concernant le nouvel accord OATT et sa mise en place. A défaut d'obtenir la mise en place d'une foire aux questions (FAQ).

**Nouvel organigramme de Strasbourg Seyboth : Avis défavorable** pour le SNU Grand Est car l'agence perd un manac dédié au profit de l'agence Pont Matthis.

**Nouvel organigramme de Strasbourg Pont Matthis : Avis favorable** pour le SNU Grand Est car l'agence voit son effectif renforcé par un manac dédié. Toutefois le SNU Grand Est pointe l'absence de renfort sur l'agence de Strasbourg Danube, également en souffrance.

**Le DR est venu saluer le CSE avant son départ.** Le nom du nouveau DR sera connu d'ici la fin décembre. D'ici là le DRAO assure l'intérim.

## OATT

Programmé pour Février 2023, le **nouvel accord OATT** Grand Est est actuellement paramétré pour qu'Horoquartz soit opérationnel lors de sa mise en fonction. (Horoquartz sera fermé le 26 Janvier pour 2 jours)

**Une communication sera faite aux agents :** Envoi de l'accord OATT à chaque agent. Un pop-up sera mis en place sous l'intranet. Une communication flash Grand Est est programmée.

**Une communication sera faite aux ELD :** Afin de permettre un accompagnement et une appropriation des nouvelles dispositions, des temps d'échange seront mis en place, via TEAMS, au mois de janvier : Le mardi 3 et le vendredi 13 janvier pour l'Alsace/ Le mercredi 4 et le mardi 10 janvier pour la Lorraine/ Le vendredi 6 et le mercredi 11 janvier pour la Champagne-Ardenne

**Suite à des mauvaises interprétations déjà entendues sur les sites, le SNU a souhaité que les négociateurs (signataires de l'accord) puissent assister aux informations RH vers les managers et permettre une meilleure harmonisation, éviter les malentendus et les interprétations défavorables aux agents. Fin de non-recevoir de la Direction mais une FAQ foire aux questions sera réalisée et transmise !**

**Le SNU restera vigilant quant à l'application de l'accord qu'il a signé avec la Direction !**

## PLAN DE SOBRIETE ENERGETIQUE

A la suite des directives du gouvernement pour faire baisser les consommations d'énergie de 10% d'ici 2024 et 40% d'ici 2050, Pole Emploi veut bâtir son propre plan de sobriété qui s'articulera autour de 4 axes :

- Bâtiments
- Mobilité durable
- Numérique
- Politique d'achats

Ces actions s'ajoutent à celles prises cet hiver, certaines à court terme d'ici 2024 avec l'objectif de baisser de 10% la consommation énergétique par rapport à 2019 et d'autres à plus long terme avec des travaux conséquents (pose de panneaux photo voltaïque, aménagement d'abris vélo, bornes ... . Un plan de communication sera diffusé prochainement.

**Le SNU déplore certaines mesures qui peuvent impacter les conditions de travail des agents si elles étaient mise en œuvre sans discernement comme la baisse à 18° des locaux en cas de situation d'éco Watt rouge, la coupure de l'eau chaude dans les sanitaires, la possibilité de supprimer des écrans et les lignes téléphoniques (Teams comme alternative)**

Nous nous étonnons également du véritable objectif recherché quant à la limitation des déplacements pour participation à des réunions ou formations en favorisant le distanciel, n'est-ce pas aussi une volonté de faire des économies financières en plus des économies d'énergie voulu par ce plan de sobriété ?

**Le SNU souhaite que ce plan de sobriété n'ait pas d'impact négatif sur la sante des agents ( froid en Hiver) et ne dégrade pas leurs conditions de travail, qu'il soit l'occasion pour la direction d'envisager de vrais travaux de fond pour adapter les bâtiments à la sobriété énergétique.**

## DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Le « DUERP » est un document accessible à tou.te.s les salarié.e.s, vous le trouverez dans le classeur HSCT de votre site. Il reprend l'ensemble des risques auxquels nous sommes exposés dans notre activité et les moyens de maîtrise. Consulté sur la méthodologie, **le SNU** s'est abstenu et a fait la déclaration suivante : « **La formalisation du DUERP est importante mais ce n'est pas qu'une formalité administrative ! L'essentiel est selon nous la confrontation des points de vue sur l'exposition aux risques et les leviers de prévention.** Ces échanges devraient associer plus largement les collègues et nous même représentants du personnel, pour débattre des mesures de prévention et de leur ordre de priorité. Ainsi nous ne rendons pas d'avis sur ce dossier où le risque majeur, **les risques psycho-sociaux**, est travaillé sans y associer plus largement les collectifs. [...] nous déplorons l'ambiance pesante et le stress des agents, entretenu par l'empilement des projets successifs, auquel s'ajoute maintenant l'arrivée de France Travail. »

Le DUERP devrait aussi davantage prendre en compte les situations d'agression. C'est un chantier d'ampleur qui doit être mené en lien avec la sureté et la sécurité des agents. Nous regrettons la lenteur de sa mise en place. **Le SNU incite les agents à signaler, tracer tout dysfonctionnement (organisationnels ou immobiliers, agressions ou violences internes) et à saisir les organisations syndicales pour permettre une avancée plus rapide.**

NB : en ouverture de séance, 2 points ayant des impacts potentiels sur la sécurité des agent.e.s ont été abordés ; l'automatisation de la notification des trop perçus inférieurs à 1000€ avec le nom du CRI ou du CDDE, et les déplacements professionnels pendant une alerte orange météo alors que jusqu'à 8 jours de télétravail peuvent être sollicités exceptionnellement.

*Joyeuses fêtes de fin d'année 😊*

