

Modification de l'organigramme de la DR

L'organisation des services de la DR Centre Val de Loire était, de l'avis du Président du CHSCT, atypique puisque le taux d'encadrement était de 48%, « les managers n'étaient donc pas managers mais opérationnels, certains ont donc été retirés de la ligne managériale et les managers font un vrai métier de managers, par exemple au service comptabilité » .

En ce qui concerne la réduction des effectifs des fonctions supports, il n'y a pas de cible mais des repères entre régions, le SNU fait remarquer les dérives de ce genre choses, il y a toujours des DR « premiers de la classe », qui dépassent même les objectifs initiaux de la DG, pour se faire bien voir, ce que le SNU dénonce comme à chaque fois.

Par ailleurs, Monsieur Waill assure que ce n'est pas parce qu'un agent e part qu'il ne le remplace pas... ah bon ? Le SNU continuera à veiller.

Maillage territorial agences et tailles des agences

Monsieur Waill assure que les petites agences ne seront pas supprimées, ce qui avait pourtant été évoqué au CHSCT d'août 2018, notamment face à la problématique du planning pendant les vacances scolaires. Espérons que ce soit la cas, le SNU réaffirme son attachement au service public ainsi que de son accès par les usagers.

Par contre, les agences moyennes d'un même bassin pourraient être regroupées dans des agences de 80/90 agents es, par exemple Orléans Nord et Loire.

Le SNU défend les conditions de travail des agents es et ne veut pas d' « usines » dans lesquelles les personnes ne se voient pas, ne se parlent pas.

La DR avance l'argument du télétravail qui éloigne les agents es de leur lieu d'activité et donc libère des bureaux.

Le SNU alerte sur les risques d'isolement et d'éloignement liés au télétravail.

Vos élue et représentante au CHSCT : Marie-Bénédicte Moreau & Sophie MARISSAL

Pour nous contacter : syndicat.snu-centre@pole-emploi.fr

Retrouvez nos publications sur notre site : <http://www.snuteffsu.fr/pole-emploi/>

Point sur les arrêts maladie et accidents du travail

Le taux d'absentéisme est de 5.5% avec une moyenne de 0.9 jour /an/agent e donc tout va bien, l'absentéisme n'est pas un problème prégnant à Pôle emploi, dicit notre employeur.

La DR est satisfaite et ne fait aucune analyse à ce sujet si ce n'est de dire que plus on vieillit, plus on est malade, ceci expliquant cela...

Le SNU présente des propositions qu'il a faites au niveau national dans le cadre de la négociation de l'accord séniors, à savoir temps partiel bonifié, transmission des savoirs via le tutorat, valorisation des acquis professionnels, mise en place d'un plan spécifique pour améliorer les conditions de travail et limiter les RPS...

Une fois de plus, le SNU demande une réelle analyse, affirme que ce n'est pas parce qu'un agent e est physiquement présent qu'il elle l'est intellectuellement et demande à la direction d'agir en prévention des : Burn out : épuisement professionnel, Bore out : ennui au travail et Brown out : perte de sens au travail.

Monsieur Waill dit que les agent es Pôle emploi font un métier difficile, soit, mais à aucun moment, il ne parle de l'organisation du travail ni de l'effet de celle-ci sur le mal être des agents es.

N'hésitez pas à nous interroger si vous avez des questions !

Prochain CHSCT le 16 mai 2019

Vos élue et représentante au CHSCT : Marie-Bénédicte Moreau & Sophie MARISSAL

Pour nous contacter : syndicat.snu-centre@pole-emploi.fr

Retrouvez nos publications sur notre site : <http://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/>

