

Actu CE du 28 février 2019

Le **SNU** Pôle Emploi **FSU** Occitanie vous informe sur l'Actualité du CE :

Prorogation des mandats des élus

2019, année d'élections professionnelles. Les résultats devraient être proclamés le 08 Novembre 2019. Un accord national devrait être signé en Mars. Les instances (CE, DP) seront prolongées jusqu'aux élections. Les CHSCT continuent leurs mandats normalement jusqu'aux élections.

Consultation sur l'évolution de l'organigramme des Directions Production

Pour le **SNU**, nous avons l'assurance que cette organisation (avec 2 sites d'implantations) tiendra tant que monsieur Lemaitre restera DR de la région Occitanie, malgré la difficulté d'organiser le travail de deux équipes éloignées géographiquement. Le **SNU** prend note de la volonté de la direction d'harmoniser l'activité de part et d'autre de la région. Cependant, dans un contexte de baisse des effectifs, nous nous interrogeons sur l'avenir de la plateforme téléphonique compte tenu de l'expérimentation qui démarre en mars sur l'Hérault (transfert vers les sites des DE sans identifiants au 3949), de l'avenir du CRI et du 3995. Pour ces raisons le **SNU** s'abstient.

Information sur le dispositif « C notre perf »

Le processus tend à impliquer les Conseillers dans le dialogue de performance, de constituer des « mini-équipes de 2-3 conseillers » pour mettre en place des actions en vue d'améliorer la performance, et mettre en œuvre des animations visuelles. Coté Managers, comme si le temps était extensible, l'objectif est d'organiser selon la règle des « 5/10/30 », 5mn par jour, 10 mn par semaine, 30 mn par mois passées avec CHAQUE membre de son équipe, notamment via l'augmentation de la fréquence des ESA (Entretien Suivi d'Activités). Le tout est chapoté au niveau des DT/DTD par des Chargés de Mission qui peuvent être amené (façon nettoyeurs ?) sur les sites concernés pour aider à résoudre les « déficits de performance »...

Pour la direction, chaque agence entrant dans le dispositif l'est de façon « volontaire »... Et comme le hasard fait bien les choses, 45 agences Occitanes se sont portées volontaires, représentant chaque DTD !

Pour le **SNU**, la question est de savoir de quelle performance on parle ? De celle des DT ? De celle des DAPE, de celle des Conseillers qui eux aussi sont « volontaires » ? Nous avons d'ailleurs insisté sur la nécessité de transparence de l'appel à volontariat, et que malgré le temps nécessaire à ces analyses, la répartition des tâches reste équitable en agence.

Pour les Managers, la question ne se pose pas. Pour le **SNU**, c'est clair, cette nouvelle couche se rajoute encore aux mille-feuilles de leurs activités, et la sur-sollicitation de ces personnels frise à présent la mise en danger permanente.

Au final, et surtout, il s'agit bien d'une énième déclinaison de l'ADD (agence de demain), NPC (Nouveau Pari de la Confiance)... qui tend une fois de plus à l'individualisation des tâches et à la mise en concurrence perpétuelle des personnels, des agences, et des territoires, à tel point que les responsabilités respectives des conseillers et encadrants s'estompent, se mélangent et se concurrencent.



Information sur le lot 4 SIHRUS – module « Compétences »

1ère phase : fin mars 2019

- Livraison des compétences socles (savoir-être et savoir-faire), des compétences managériales, des compétences transversales complémentaires, des compétences techniques GDD
- Mise en service de 2 modes d'évaluation des compétences : auto évaluation et auto diagnostic.

2ème phase : septembre 2019

- Livraison des compétences techniques de l'ensemble des emplois du métier du conseil et d'un métier support
- Mise en service des 2 autres modes d'évaluation des compétences : évaluation managériale dans le cadre des EPA et regards.

Le SNU, au CCE du 20 février a émis un avis NEGATIF sur ce sujet.

Pour le **SNU**, l'outil d'auto-évaluation, associé à différentes strates d'entretien (EPA, EP, ESA, ORS) pour permettre de valider ses compétences, ne met pas le conseiller dans un climat de confiance. Il se retrouve en perpétuel déséquilibre et en doute permanent. Nous pensons que cette remise en question permanente du conseiller de sa pratique professionnelle génère stress et souffrance au travail.

De plus, la volonté de la direction de travailler à un référentiel des compétences avec l'ONM (Observatoire National des Métiers) ne laisse rien présager de bon sur la valorisation des métiers et des qualifications, avec un nombre restreint des compétences identifiées.

Aujourd'hui, l'établissement fait le choix exclusif de parler des compétences alors que, lors des négociations sur la classification des métiers, le **SNU** avait demandé que les compétences soient associées à un métier pour permettre d'en mesurer leur poids et d'en corréliser un coefficient et un niveau de qualification.

D'autre part cette course frénétique à la dématérialisation participe à la déshumanisation de la relation au sein de notre établissement, qu'elle soit agent/manager ou agent/agent.

Au final pour le **SNU**, ce nouveau processus, qui arrive juste après digit@II, tend à mettre le Conseiller en situation de difficulté et inverse la responsabilité de l'employeur : au lieu de former les Conseillers, la direction va les évaluer au travers de ce dispositif. Ceci permettra plus d'alimenter les grilles de notation individuelle qu'à apporter des réponses en termes de formation au personnel.

Fonctionnement du CE

Des colonies de vacances pour les enfants du personnel ont été votées pour cet été. Un complément de proposition pour des colonies « linguistiques » sera validé prochainement.

NB : Le séjour à Disneyland prévu en Juin est reporté à l'automne.

Mémo pratique :

- En ligne : Inscriptions Thalasso jusqu'au 12 mars
- Lancement des dotations agents : 4 Mars (1^{ère} commande le 20).
- Lancement des dotations enfants : 18 Mars
- Inscriptions Voyages (Mexique/Russie) : du 18 au 31 Mars.
- Inscriptions Linéaires été : En avril
- Inscriptions Colonies été : En avril.

Lézignan Corbières, le 28 Février 2019

