



CSE Pole Emploi du 30 Juin 2022 Vos élu(e)s SNU vous informent

Actualités de la DR

Désignation de Patrick Boutin comme responsable du site d'Aytré et Henri Alexandre sur le site de St-Benoit.

La circulaire du 13 avril 2022 relative à l'ajustement de la consommation des chauffages des bâtiments. Pour Pole Emploi, 2 mesures différentes :

- En hiver la température maximum dans les bâtiments sera de 19°
- En été, il ne sera pas possible de baisser la température en dessous de 26°
- Interdiction de mettre en place des dispositifs de contournements (ex : pas de chauffage d'appoint l'hiver)

Mais pour les agences et / structures non climatisées des mesures d'adaptation seront possibles (télétravail, aménagement horaires...)

Dans le cadre de sa démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale, Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine souhaite favoriser le don du sang en permettant à chaque agent volontaire de participer aux collectes organisées par l'Etablissement Français du Sang. Tout agent souhaitant participer à une collecte de sang organisée par l'EFS près de son site ou de son domicile sera autorisé à s'absenter **une fois dans l'année dans la limite de 1H30 sur son temps de travail**.

Modalités pratiques ici : <http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/region/r-nouvelle-aquitaine/generic.jsp?type=inarticle&id=5477930>

Maintes fois demandé et toujours refusé dans les différentes instances... Il y a parfois des petits miracles qui se suffisent à eux-mêmes !

Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

Avant toute saisie du tribunal administratif, la MPO obligera le DE à saisir le médiateur régional en cas de désaccord avec son agence. Plus d'infos ici : http://accueil.pole-emploi.intra:8501/front/layouts/intrape/components/download-file.jsp?media_id=3278911

Si le SNU reste favorable à la médiation préalable obligatoire, celle-ci ne doit pas dissuader les usagers à faire valoir leurs droits devant la justice administrative si la médiation ne les satisfait pas.

Covid 19 : La situation devient à nouveau à risque ... **(on ne s'était aperçu de rien !!!!)**

Aucune réflexion sur l'adaptation du protocole sanitaire pour le moment mises à part les recommandations du respect des gestes barrières aux agents.

A la question du SNU sur la réduction du nombre d'ESI ou la suspension des réunions collectives la Direction répond qu'elle ne fera rien sans consignes du national et du gouvernement !

Consultation sur le projet de réorganisation des agences de Saint-Médard-en-Jalles et Lesparre-Médoc/Pauillac.

- 19 POUR
- 3 Absentions (FO)

Consultation sur le projet de transfert de l'agence de Bordeaux Nord

- 22 POUR (unanimité)

Déclaration du SNU :

Le SNU émet un avis favorable sur le projet de relogement de l'agence de Bordeaux Nord. Nous émettons cependant des réserves : pour garantir la sécurité des agent-e-s aux postes accueil AIC, nous resterons attentifs à l'aménagement de la zone de libre accès, à la réalisation du chemin de fuite et portillon pour assurer la zone de dégagement nécessaire. Nous regrettons que la direction fasse le choix de ne pas investir pour installer des portes à tous les bureaux afin de garantir la confidentialité nécessaire aux entretiens. L'accessibilité étant réglementaire, nous serons également vigilants sur l'accueil et l'accessibilité en tous lieux des personnes en situation de handicap, PMR ou autres handicaps.

Enfin, Direction et élu-e-s savent que le relogement de l'actuelle agence de Bordeaux Nord était une nécessité depuis plusieurs années, les élu-e-s et médecine du travail ayant à plusieurs reprises alerté sur les problèmes récurrents d'aération/ventilation du site pouvant avoir

SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine
05 57 57 08 14

Limousin
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes
06.22.93.23.83



impactés la santé des agent-e-s présents à moyen ou long terme. Nous demandons qu'un suivi médical respiratoire puisse être mis en œuvre pour les collègues qui en feront la demande.

Nous rappelons à la direction que, déjà en 2016 le Dr Caillet alertait sur les impacts du non renouvellement de l'air et à la chaleur sur la santé des agent-es, et demandait à la direction quelles solutions étaient proposées !

Consultation sur le projet de rénovation et d'extension de l'agence de Saint Jean de Luz

- 17 POUR
- 5 ABSTENTIONS du SNU en lien avec l'organisation provisoire.
-

Au CSE du 31 mai le SNU, lors de la présentation du projet, avait alerté la Direction sur l'organisation complexe de la période des travaux impactant à la fois les agent-es et les DE !

Consultation sur le projet d'adaptation de l'agence d'Agen pour l'intégration de la MRS/DTD 47

- 22 POUR (unanimité)

Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de modification de l'organigramme de la Direction Régionale.

La Direction nous explique la nécessité de refonder l'organigramme datant de 2016 pour intégrer les évolutions des activités à PE en lien avec la fusion des 3 ex régions.

L'objectif n'est pas de réduire les effectifs des sites mais répondre aux besoins exprimés par les membres du comité de direction et d'intégrer les orientations stratégiques nationales.

Le DR est conscient qu'un changement d'organigramme suscite de l'inquiétude. Ils ont veillé à ce que l'impact sur les agents soit le plus faible possible (des actions d'accompagnement sont prévues ou en cours)

Questions SNU

L'effectif de la DR NA reste stable 322 agents, pour autant des modifications importantes sont à souligner entre Directions et dans chaque Direction. Les directions les plus impactées sont la direction des opérations (+16), la direction de la stratégie (-7).

Ces modifications engendrent forcément des impacts importants pour les agents des 4 implantations de la DR. Changement de filière métier/emploi et ou changement service /direction.

1. Qu'est-ce qui a conduit à l'évolution de cet organigramme régional? Et quel en est l'objectif?

Réponse DR : L'objectif n'est pas de réduire les effectifs des sites mais de répondre aux besoins exprimés par les membres du comité de direction et d'intégrer les orientations stratégiques nationales. Les 322 agents auront tous une place dans le prochain organigramme sans changement de lieu de travail contraint.

Ce que l'histoire ne dit pas La question du lieu de travail se posera forcément au collègue qui veut rester sur son activité si elle était délocalisée.

2. Combien d'agents sont concernés par un changement filière/métier/emploi, dans quel service et sur quel site de la DR?

Réponse DR : Moins de 20 personnes sont concernées, principalement par la suppression des services. Toutefois ce n'est pas encore totalement stabilisé.

3. Qu'est-il prévu en cas d'impossibilité pour un agent de changer de filière/métier/emploi au sein de son site administratif?

Ce n'est pas un sujet...Circulez... Il y aura toujours un changement possible sur le même lieu géographique. C'est bien ça que l'histoire ne dit pas ...

4. Le changement d'organigramme implique t'il la suppression ou l'augmentation et la création de certains services sur certains territoires? Si oui lesquels ? Et où?

Le leitmotiv de la Direction : pas de changement de lieu de travail contraint ...

5. Que devient le service transformation digitale?

Les activités gérées seront affectées à d'autres services (exemple : ADD sera intégré au lab innovation)

6. Pouvez-vous nous indiquer le ou les lieux de chaque service? (localisation unique, bi localisation, tri localisation ...)

La Direction se répète : Pas de changement de lieu de travail contraint ! Cela concerne aujourd'hui 196 personnes sur Bordeaux, 40 à Limoges, 48 sur Aytré et 38 St-Benoit

SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine
05 57 57 08 14

Limousin
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes
06.22.93.23.83



7. Quelles seront les missions de la direction accompagnement et développement managérial?

Réponse D : Le titre semblait pourtant explicite. Accompagner et développer autant sur de l'individuel que sur du collectif les managers.

8. Ce nouvel organigramme impacte-t-il le management? responsable, directeur de service... ? des postes sont-ils supprimés ?

Réponse D : Quand on supprime un service cela engendre la disparition du poste de manager ... ah bon on avait des doutes ... Actuellement, 5 managers sont concernés dont 2 qui sont près de la retraite.

9. Service Achat Aytré: Les agents de ce service nous alertent sur leur charge de travail. Depuis plusieurs années, les départs en retraite ne sont pas remplacés (moins 2 agents) même si un CDD de courte durée a été embauché. Ils nous alertent sur la perte de sens au travail. De plus, le responsable d'Aytré va partir en mission à 60% de son temps, réduisant encore la présence et le soutien managérial sur ce service.

Réponse D : Cette question n'a pas de lien avec l'organigramme toutefois la DAFG reste sensible au sujet et vérifiera la charge de travail. La Direction rappelle pour autant que lorsqu'il y a eu des départs sur Aytré ils ont été remplacés sur Bordeaux. De quoi se plaint-on alors ?

10. Pouvez-vous nous présenter l'organigramme du service achat de la région et nous indiquer quelles mesures seront prises pour mettre en adéquation les charges/ressources de ce service?

La Direction ne présentera pas d'organigramme nominatif !

11. Pouvez-vous nous indiquer les délais de mise en œuvre de ce nouvel organigramme ? tant pour les agents que pour la nouvelle offre de service ? Pouvez-vous nous confirmer que les actions collectives d'accompagnement ont bien débuté dans tous les services concernés ?

Réponse D : La mise en œuvre se fera à compter du mois de septembre mais cela pourra se faire plus tard si les nominations ne sont pas réalisées. Les Directeurs vont travailler sur les offres de service et les modalités d'accompagnement collectives devraient démarrer très prochainement ? L'accompagnement individuel a lui déjà débuté.

12. En cas de suppression d'un service, pouvez-vous nous confirmer que les agents/managers sont tous informés et accompagnés?

La Direction confirme, tous les managers impactés ont eu un entretien individuel. Ouf nous sommes rassurés !!!

Après toutes ces « infos » et une bienveillance réitérée à plusieurs reprises, le DR réaffirme son pouvoir décisionnel en indiquant « qu'échange ne veut pas dire satisfaction obligatoire » A bon entendeur !

La consultation sur ce dossier aura lieu lors du CSE du 29 juillet. Nous vous invitons à nous faire remonter tous vos questionnements ou réflexions sur ce nouvel organigramme.

Information sur le Service aux Entreprises – Bassin d'emploi de Pau

Le bassin d'emploi de Pau regroupe 3 agences de proximité à moins de 6 kms les unes des autres. 3 structures et 3 organisations différentes. Pratiques différentes, le but de l'opération est une uniformisation des pratiques et un regroupement en un seul service entreprise. Test dès 2019 reconduit jusqu'à ce jour avec une équipe bassin qui a vécu le covid et le changement de DR.

Compte tenu du résultat « très positif » des indicateurs de performance et la prise en compte des indicateurs QVT et du verbatim des agent-es, l'organisation pérenne du service retenue est :

3 agences, 3 équipes et 3 DAPES dont un facilitateur, 1 DUNE unique et pas de changement opérationnel (15 personnes). Cette nouvelle organisation engendrera fluidité des relations, simplification pour les employeurs et le partage des activités de pilotage. Les rotations des agent-es seront évitées autant que possible. Concernant les « mutations », un seul agent a demandé à rester sur son site.

Le SNU demande si cette nouvelle organisation a été l'occasion de faire un appel à volontariat auprès des agent-es des sites pour assurer la rotation des postes CDE/CDDE, loin d'être respectée dans les sites.

Précision de Mme Ruiz, « choquée » par cette question : le métier est « conseiller emploi » mais la dominante est à la charge du DAPE : si dominante entreprise ou dominante demandeur d'emploi. L'agent ne décide pas sa dominante mais peut exprimer son souhait de changement de dominante lors de son EPA.

Le problème est que ces souhaits ne sont la plupart du temps respectés que dans les cas où des postes CDE se libèrent et que certain-es agent-es attendent depuis longtemps ...

SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine
05 57 57 08 14

Limousin
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes
06.22.93.23.83



Point de situation sur les impacts au sein de Pôle emploi Nouvelle Aquitaine de la décision du Conseil d'Etat du 27 Avril 2022.

Sur les 354 CDD, 82 CDD sont concernés en NAQ, ce nombre est un des plus importants au niveau national. Chaque CDD a eu un entretien entre le 13 et le 23 juin, une proposition leur a été faite pour une intégration en CDI au 1^{er} juillet avec une reprise de leur ancienneté et sur le lieu de travail initial. Sur les 74 collègues concernés, 11 ont accepté de changer d'agence. Seuls 7 CDD ont refusé la cédésiation pour des motifs divers : projet de création d'entreprise, la région ou l'emploi ne convenait pas...

ATTENTION : seuls les contrats avec pour objet un surcroît d'activité sont concernés par la décision du Conseil d'Etat puisque les contrats dans le cadre de remplacement sont régis par le droit du travail et ne donnent pas lieu à un délais de carence.

Aucun recours en interne à Pole emploi ne sera possible, seul un recours prud'hommal est envisageable. Toutefois si un doute subsistait, le CDD peut saisir les RH.

Au vu des réponses éclairées des RH, nous sommes plus que confiants !

Impacts pour la NAQ : le plafond d'emploi est dépassé de + 10 postes ETP, ce qui se traduira par une absence de diffusion de postes dans la BDE.

Sur ce constat, seule la permutation semble possible : N'hésitez pas à vous inscrire sur le site du SNU consacré à la bourse des échanges d'emploi : <http://bde.snupe.fr/>

Désignation du Représentant de proximité de la DTD Rive Est, suite à démission

Vote unanime pour un représentant de proximité de la CFTC.

SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine
05 57 57 08 14

Limousin
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes
06.22.93.23.83