

## LES CONSULTATIONS

### Aménagement de l'agence de Béziers Courondelle

Nous avons voté '**favorable**' : ce projet a été élaboré en écoute des besoins des DE et entreprises, et en concertation avec les équipes, comme le veut la démarche ADD.

Nous regrettons cependant que la problématique de l'espace des REA n'ait pas été traitée dans le cadre de ces réflexions.

### Rapprochement des agences de Toulouse Occitane et Cartoucherie

Notre vote **d'abstention** s'appuie sur plusieurs observations et alertes posées lors des CSE.

Nous avons exprimé nos inquiétudes structurelles sur ce projet (agence sur 4 niveaux, risque de report de flux vers Jolimont, effectifs déstabilisés...) et avons rappelé à la Direction **notre proposition de mouvement local** tenant compte des souhaits de chacun : les collègues d'Occitane qui subissent la disparition de leur lieu de travail, ceux de Cartoucherie qui pourraient exprimer un souhait vers une autre agence, ceux des autres agences qui souhaiteraient rejoindre ce projet (les expériences passées à Toulouse et à Montpellier ont démontré tout l'intérêt de cette approche).

Nous avons entendu l'**engagement de la Direction à fournir suite à notre demande** une évaluation OPERA spécifique, à continuer le travail collaboratif d'élaboration de la nouvelle organisation, à mieux communiquer sur les choix, leurs raisons et le calendrier, à réaliser des points d'étapes et ajuster le cas échéant.

## ACCORD QVT

Les équipes de direction ont été sensibilisées aux différents axes afin qu'elles puissent les présenter à tous en réunion avant le 30 septembre.

Nous notons que beaucoup de points sont dépendants d'outillages et de cadrage de la DG pas encore déployés... Nous restons vigilants ...

Le point le plus concret à ce jour concerne le forfait mobilité; cf. communication sur l'intranet régional:

<http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/generic.jspz?type=inarticle&id=5486320>

## NOTE PLAN DE RENTREE

Les dispositions mises en place l'an passé se renouvèlent cette année.

Nous avons exprimé notre étonnement quant à cette décision **sans un bilan opérationnel et RH qui aurait permis d'en mesurer les effets, les écueils et faire émerger les bonnes pratiques.**

Nous avons renouvelé notre attention sur des points clefs dont les interprétations avaient été variables... Ces points sont:

- le volontariat
- le maintien des possibilités d'heure sup. en fin de journée
- la possibilité d'accès à toutes les dominantes d'activité
- des mutualisations organisées et pilotées, qui ne reposent pas que sur la bonne volonté
- la clarification des actes métiers prévus pour la mobilisation de la DIR PROD

## ALERTE ACTU RENOVEE

Nous avons attiré l'attention de la Direction sur les conséquences (sollicitations accueil, PND, réclamations, agression) de la disparition de la possibilité pour le DE de saisir une correction de son actualisation. Le mode 'brouillon' ne suffit pas et le 'droit à l'erreur' doit pouvoir s'appliquer.

😊 La Direction s'est engagée à transmettre notre demande d'évolution

*Ce qui est écrit ici nous engage en tant qu'élus, c'est ce que nous avons réellement exprimé en séance*



MÉTIERS DE  
L'EMPLOI

SYNDICAT DES  
TECHNICIENS,  
AGENTS DE MAÎTRISE,  
CADRES  
OCCITANIE

# CSE 25&26 aout 2022 - Les faits marquants

## LE CSE TRIMESTRIEL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (26/8)

### Document Unique Risques Psycho-Sociaux 2022

L'expérimentation accompagnée par la CARSAT pour l'élaboration du DU RPS est très positive (2 agences: Toulouse La Plaine et Nîmes 7 collines). Pour rappel, l'employeur a l'obligation annuelle de mener un diagnostic des risques et de prendre les mesures correctives et préventives.

Pôle emploi est particulièrement concerné par ces risques RPS.

La méthodologie appliquées (INRS) avec la participation conjointe de conseillers et de managers a particulièrement été appréciée et a débouché sur des actions concrètes.

😊 Nous avons donc réagi favorablement à son extension à tous les sites de la région avec des **points de vigilance**:

- **détendre le calendrier jusqu'à mi-décembre** (c'était proposé à mi-novembre)
- **reconsidérer le temps mobilisé nécessaire** pour le travailler sérieusement (12h de prépa & suivi + 1j de réunion ont été nécessaires lors de l'expérimentation)
- veiller à la bonne appropriation des CM RH et managers en les outillant et en les accompagnant

💬 En savoir sur la méthode INRS, cliquez [ICI](#)

### RPS / Que propose le service QVT pour gérer ou prévenir les difficultés

😊 Nous saluons la **mise en œuvre concrète d'annonces faites précédemment par la Direction en réponse à nos attentes exprimées** à plusieurs reprises:

Différentes visios de présentation des dispositifs sont déployées aux équipes managériales:

- panorama complet des dispositifs de prévention et présentation du plan d'action régional
- prévention et gestion des conflits et des situations sensibles
- prévention de l'absentéisme
- Gestion des émotions et communication non violente

Nous saluons aussi la mobilisation d'un cabinet expert pour mener un travail d'investigation RPS pour évaluer les organisations (facteurs de risques et bonnes pratiques) dans un objectif de prévention primaire (donc préventif). C'est une démarche expérimentale sur un panel d'agences choisies en fonction des résultats (très dégradés ou très favorables). Le choix des agences et du cabinet n'est pas encore déterminé.

### RESULTATS DU BIPE (Baromètre interne Pole Emploi)

#### Synthèse présentée par la Direction

- baisse IQVT et IDC et écart négatif / national
- dispersion très importante de l'IQVT (gros écarts dans les résultats et variations)
- recul de la motivation et du climat de confiance (marqueurs forts)
- recul de la perception positive de l'encadrement par les collaborateurs (le déploiement de projets lourds, la renégociation des accords ont pesé)

**NB/** pour les sites ayant les résultats les plus faibles (premier quart), un accompagnement leur sera proposé et un plan d'action spécifique leur sera demandé.

**La CFE CGC restera attentive à la posture bienveillante** attendue dans ce cadre.

### TRAITEMENT DES ALERTES REMONTEES VIA LES CR D'INPECTION DES RP

😊 Enfin, la Direction s'organise pour traiter en flux les alertes concernant l'immobilier qui sont pointés par les Représentants de proximité via les comptes-rendus des inspections trimestrielles.

Jusqu'à présent, il fallait attendre la synthèse élaborée dans le cadre de réunions avec le DT.

La CFE CGC rappelle qu'elle avait proposé, dès la mise en place de ces inspections, un processus outillé qui aurait permis ce processus en flux ....

### HARMONISATION DES PRATIQUES SERVICES SUPPORTS DE LA DR

😊 Enfin du concret: une personne est missionnée depuis juillet 2022 pour faciliter l'harmonisation des outils et procédures sur les 2 DR. Elle sera en place pour un an. Une réunion est prévue en octobre 2022 avec les 4 RP de la DR, pour étudier l'avancée des actions correctives mises en place.

*Ce qui est écrit ici nous engage en tant qu'élus, c'est ce que nous avons réellement exprimé en séance*

Retrouvez nos informations sur <http://cfecgcmdeoccit.canalblog.com/>