



RÉUNION DU 17 NOVEMBRE 2023

VOS ELUS SNAP AU CSE

Audrey GARDULSKI

Eric HUGUET

Séverine SOLTYSIAK

DELEGUEE REGIONALE

Laura BOZZONE

Pour nous écrire, cliquez [ICI](#)

Points à l'ordre du jour

- Point sécurité DUERP
- Evolution du processus de recrutement externe
- Projet d'évolution de la Démarche Compétences Interne
- Proposition du bureau élargi du CSE

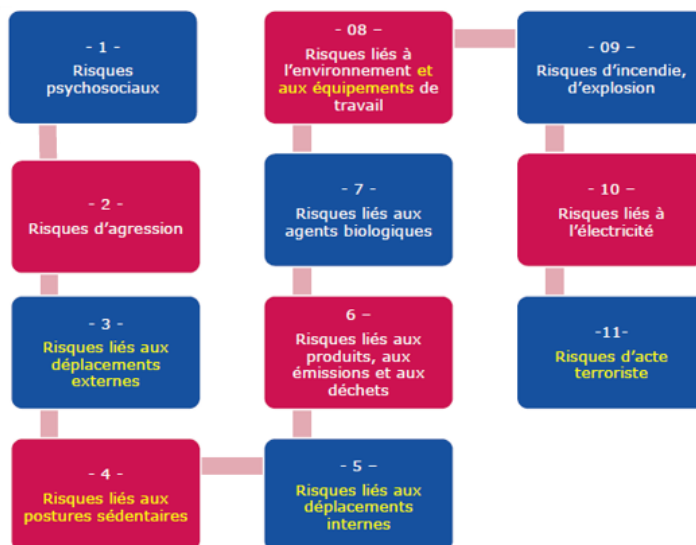
Informations

- **Point sécurité DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels)

➤ Le document unique (DU) est la transcription (*et la mise à jour*) par écrit des résultats de l'évaluation des risques. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les

travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Sa tenue est imposée à l'employeur par le Code du Travail dans son article R. 4121-1.

- 11 risques professionnels sont identifiés.



Syndicat National du Personnel de Pôle Emploi
REGION HDF

[Cliquez ici pour adhérer au SNAP](#)

PROCHE, ACTIF, humain!

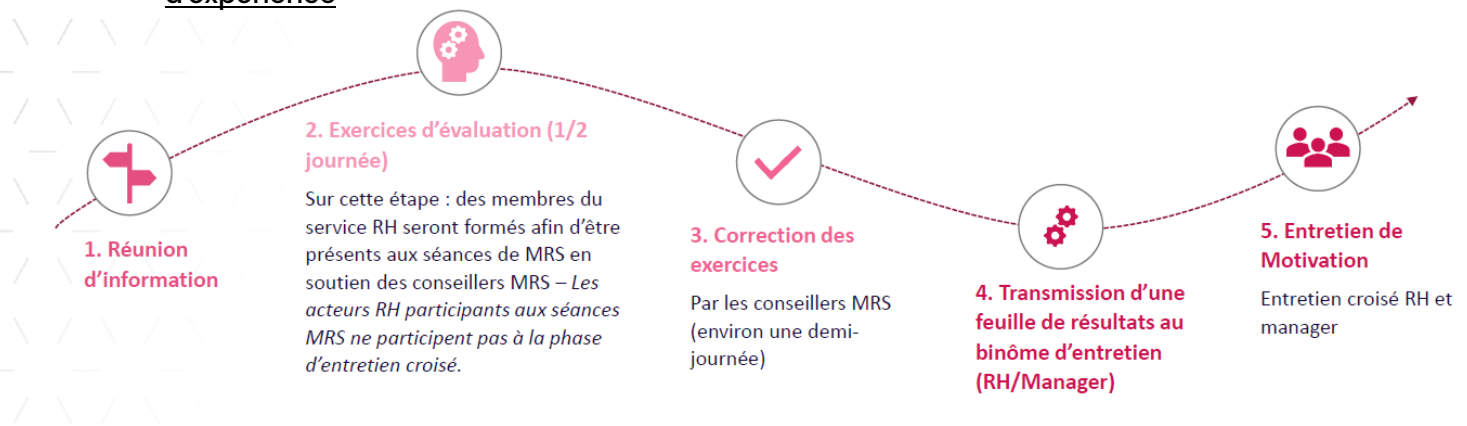
syndicat.snap-hdf@pole-emploi.fr www.snap-pole-emploi.fr



📌 **L'actualisation du DUERP est de la responsabilité du DAPE en associant les représentants de proximité.**

• **Evolution du processus de recrutement externe**

La DG souhaite faire évoluer le processus de recrutement externe au regard des tensions sur le marché du travail, en travaillant sur la prise en compte de la totalité des compétences attendues (savoir-faire et savoir-être socles) via la MRS pour ceux qui n'auraient pas de bac+2 ou 5 années d'expérience



Une **expérimentation** sera mis en place début 2024 dans 3 régions (PACA, Hauts de France et Bretagne) afin de tester ce nouveau processus de recrutement en conditions réelles.

📌 **En HDF, la MRS sera utilisée pour recruter des nouveaux CDD.**

⇒ **La DR s'est portée candidate pour être pilote sur l'Oise et Lille – sans augmentation des effectifs des équipes MRS.**

• **Projet d'évolution de la Démarche Compétences interne**

La DG souhaite :

- aider les agents à connaître les compétences attendues à Pôle emploi
- leur permettre de se situer en identifiant leurs points forts et leurs axes de développement **notamment à l'appui d'autodiagnostic**
- leur permettre de mettre en place des actions de développement des compétences adaptées, avec leur manager et intégration des autodiagnostic dans l'EPA. Il y aura **partage automatique des résultats au N+1**

📌 **L'agent aura désormais une seule alternative :**

- ➔ soit il réalise les autodiags AVEC partage automatique des résultats à son N+1
- ➔ soit il garde la possibilité de ne pas les réaliser avec la liberté de se positionner sur les formations de son choix pour qu'il reste acteur de son développement de compétences (compétence attendue par l'établissement).

📌 **Le SNAP militait et a obtenu que la réalisation des autodiagnostic ne fasse plus partie de la prime de performance des managers – à compter de 2024 !**





• Proposition du bureau élargi du CSE :

Suite aux intempéries qui ont durement touché certains collègues, le bureau élargi du CSE (dont le SNAP) a proposé aux élus de voter l'octroi de chèques services de 500€ pour nos collègues sinistrés via l'assistant social. Proposition adoptée.

N'hésitez pas à nous écrire pour tout besoin de complément d'informations

