

**Pari de la confiance** : Certains managers d'agences non impliquées dans la démarche s'appuient sur le « Pari de la confiance » pour se décharger de tâches qui les rebutent. On voit ainsi des agents non volontaires sommés d'établir eux-mêmes leurs plannings. On pourrait imaginer que le Pari de la confiance est une démarche globale, impliquant toute une agence, pas un supermarché où les managers « piochent » ce qui les arrange sans concertation avec leurs agents. Pourtant, la DR ne voit apparemment aucun inconvénient à cette pratique.

**Recrutement de psychologues du travail** : alors qu'en Comité d'Entreprise la DR a annoncé la « stabilisation » des postes de psychologue du travail à 91 pour la région ARA (au lieu des 104 initialement prévus), en réunion DP, on évoque désormais un état des lieux qui pourrait éventuellement, et en fonction des arbitrages budgétaires permettre d'ouvrir la possibilité de diffuser des postes à nouveau. Vous l'aurez compris, beaucoup de conditions à respecter !

**Recrutement de coach en interne** : Pole Emploi ARA recrute en interne actuellement 24 coaches. L'information circule au niveau DT, DTD, DAPE... (Profil manager). Leur rôle serait d'intervenir sur sollicitation du local en appui lors de l'attribution d'un dossier transverse, dans la gestion de conflits et les relations interpersonnelles, le développement de la confiance... Bref, cela reste très flou. Coach ou contrôleur ? Agents volontaires pour être coachés ou coaching imposé ?

JE ME PRÉSENTE :  
BRASSEUR DE VENT,  
SPÉCIALISTE EN GÉNÉRALITÉS,  
ET ENFIN EXPERT  
EN PIPEAUTIQUE APPLIQUÉE.



BIENVENUE  
CHEZ NOUS !!

**Changement de mission** : on ne peut que conseiller aux agents d'y réfléchir à 2 fois avant d'accepter des missions transverses (réfèrent RSA, CLI, COREJ...) en effet, s'ils souhaitent par la suite être déchargés de ces dossiers, ils devront attendre et espérer qu'un collègue souhaite prendre la relève. Sinon, pas de possibilité de décharge.

**Remboursement des primes de transition professionnelle** : Les primes accordées aux agents bi-compétents restent acquises, par contre les primes de transition professionnelle (GDD vers CDDE) devront être remboursées si l'agent retourne vers son emploi précédent même si c'est à la demande de l'Etablissement. Voilà qui crée un fâcheux précédent concernant les autres primes accordées par l'Etablissement : les primes aux résultats accordées aux managers devront – elles également être restituées si ceux-ci sont moins satisfaisants ? Ou seuls les agents devront-ils subir les aléas et changement d'orientation de l'Etablissement ?

**Lenteur MAP** : depuis l'arrivée de Mon Assistant Personnel, nous sommes nombreux à nous plaindre de lenteur et de dysfonctionnements de l'outil, alors que l'on nous avait assuré que le « produit » avait été testé sur d'autres régions. Nous nous inquiétons de l'arrêt programmé d'AUDE. La DR a admis ces difficultés et a indiqué qu'AUDE ne disparaîtrait pas avant fin 2019. Souhaitons que d'ici là l'outil ait gagné en rapidité et en simplicité.