

NCAC : Quand c'est flou, ça crée du flux :

NCAC : Après nos alertes de septembre, le SNU a tenu à interpeller à nouveau la direction sur la difficulté de démarrage de la mise en œuvre de la NCAC. Risques de tension sur les sites et aux accueils, lié aux traitements en retard (dal et périphériques).

Le SNU propose, à l'instar d'autres établissements régionaux d'acter une fermeture des sites d'une journée pour traiter les dossiers et périphériques et revenir à une situation « normale » avant d'enchaîner sur les nouveaux questionnements et traitements liés à la convention assurance chômage.

Pour le SNU, la direction régionale doit revenir sur l'EID en séparant l'IDE et le PPAE afin de sécuriser d'une part les demandes d'allocations et d'autre part la recherche et/ou l'orientation afin de permettre de mieux traiter les diagnostics et ainsi éviter de reporter des questionnements sur les ARC ou en GPF, parfois 4 mois après l'inscription.

Mais pour la direction, tout va bien. Les problèmes d'informatique de la semaine passée n'ont entraîné que des ralentissements, mais à présent tout est réglé, et nous avons les forces nécessaires pour gérer les dossiers, grâce à la mutualisation inter sites et inter DT. D'ailleurs le DR se déplace régulièrement sur les sites et les agent-e-s ne lui déclarent aucun soucis. Ce n'est pas le ressenti des élu-e-s du SNU.

Il n'y a pas de pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. Les agent-e-s qui croulent sous les dossiers en agence apprécieront....

85 télétravailleuses/télétravailleurs en Midi Pyrénées dès Mars 2015 !

Télétravail sur un jour fixe par semaine sur des activités ne nécessitant pas de présence en agence, ni de déplacement. Taches définies lors d'un entretien avec N+1. Une liste régionale sera établie, suite à l'avis des managers.

Rétro planning : Communication aux ELD et aux agent-e-s dès le 27/11

05/01/15 : Clôture des candidatures

Fin janvier = date limitée de la finalisation des listes.

26 au 28/02 : réunion des agents retenus + remise matériel (téléphone, ordi et mallette).

L'essai va durer un an avant de faire l'objet d'un bilan.

Le SNU s'est abstenu sur cette expérimentation car, si nous sommes conscients que cette forme de travail peut intéresser certain-e-s agent-e-s, aucun accord ne borde cette expérimentation. Nous alertons sur la protection des collègues, non cadrée, le temps de travail, non cadré, les critères de sélection, non cadrés.



La formation : un enjeu au quotidien pour le personnel.

Le SNU a rendu un avis négatif sur le bilan définitif 2013 ainsi que sur le bilan provisoire 2014. Pour notre organisation syndicale, la formation professionnelle au sein de Pôle Emploi n'est pas à la hauteur des enjeux. L'essentiel des formations proposées est regroupé sous la dénomination « adaptation au poste » afin de s'adapter à l'évolution de nos métiers par le plan stratégique « pole emploi 2015 ».

D'abord, nous contestons le bien fondé de l'appellation « adaptation au poste » quant il s'agit en réalité de développement de compétences non reconnu par l'établissement. Pourtant, nous constatons que le volume de formation « adaptation aux postes » correspondait à 12 141 jours de formation contre seulement 402 jours au titre du « développement de compétences ».

De plus, nous constatons un appauvrissement de l'offre de formation, lié toujours au plan stratégique « pole emploi 2015 » au détriment de l'offre de formation liée au développement des compétences, tant placement, qu'indemnisation, alors que l'établissement devrait utiliser le considérable budget de formation à approfondir l'expertise des agents. Nous rappelons à ce propos que nous souhaitons toujours une formation sur sap et horoquartz, que nous ne voyons toujours pas venir malgré les engagements de la RH.

Au niveau de la formation des personnels des fonctions support, nous constatons à nouveau l'absence de modules liés aux fonctions appui auquel le SNU reste attaché.

Nous constatons que l'essentiel de l'offre de formation mise en place au profit des personnels encadrant demeure axé sur l'acquisition de la notion de management au détriment des compétences professionnelles

nécessaires à l'accompagnement des personnels au quotidien.

Pour 2015, nous avons demandé des formations sur l'illétrisme, sur les logiciels (aude, dune, Sad, sap, Horoquartz) et des formations complémentaires sur la NCAC pour les agent-e-s indemnisation ainsi que des formations pour les collègues des Pôle Appui. Nous demandons nombre d'éclaircissement sur les formations liées au CEP (Conseil en évolution professionnelle) ainsi que sur la « philosophie » des formations pour les managers. La suite au prochain CE.

ASC : redistribution du reliquat CNASC

170 000 €, c'est la somme non utilisée par la CNASC pour les prestations 2013/2014 qui vient de revenir dans les caisses du CE. Cette somme sera redistribuée sous forme de chèques Cadhoc pour la fin de l'année 2014 comme suit :

50 € pour les agent-e-s et 35 € pour les enfants (qui vont s'ajouter aux 80 € pour les adultes et 60 € pour les enfants déjà prévus.)

Rappel : agent-e-s présents-payés au 30/09/14 uniquement. Il n'y a rien à demander, c'est automatique

Mise en place des colonies de vacances pour l'été 2015 :

Vote unanime sur l'aide du CE pour 30 enfants (séjour à la montagne avec le prestataire Valt 31) : un mail sera envoyé prochainement.

- < 10 000 € :	550 €
- 10 000 à 17 000 € :	450 €
- 17 001 à 24 000 € :	360 €
- > 24 001 € :	270 €