

## La séance des délégué-es du personnel est votre lieu d'expression. Sollicitez-nous : le SNU posera vos questions et réclamations

### E.S.A.

L'E.S.A. a longuement été évoqué en D.P. : de nombreuses réclamations ont été posées (13, 14, 21 et 34)... mais la Direction n'a pas su nous répondre - ou de manière peu précise - voire évasive....

Pour le S.N.U., il ne s'agit pas de dénigrer l'E.S.A.. En effet, certains retours sont positifs et les échanges avec les managers ont été bénéfiques.

Néanmoins, d'autres échanges ont donné lieu à des remises en causes personnelles, des retours sur des objectifs individuels ou des reproches sur les horaires de travail.

La faute à qui ? La Direction Générale n'a pas présenté l'E.S.A., qui n'a donc aucun formalisme protecteur tant pour les agent-es que pour les managers. Des régions ont bien rédigé des notes, mais elles sont contradictoires entre elles.

L'E.S.A. n'avait pas pour but le contrôle et pourtant, il s'agit par endroit pour l'établissement d'intégrer les objectifs individuels et d'établir un esprit de compétition entre agent-es plutôt "qu'un effort" collectif.

Les Délégué-es du Personnel du S.N.U. sont à votre écoute pour évoquer la réalité et les dérives éventuelles.

Enfin, l'E.S.A. étant un échange dit « privilégié » avec son manager, nous avons demandé à la Direction si les agent-es pouvaient parler de promotion et d'avancement : il s'agit bien d'un entretien de suivi d'activité ?

Là aussi, pas de réponse claire.

**« Selon la direction l'E.S.A. reste une invitation, et l'harmonisation est en marche. »**

### MUTATION

La Direction nous fait savoir, d'une part, qu'elle respecte l'article 26-1§2 de la C.C.N. sur la mobilité, d'autre part, et que les agent-es en C.D.I. sont largement prioritaires lors des demandes de mutations. Le S.N.U. s'en félicite mais ne fait pas ce constat depuis des lustres...est-ce dû au fait que votre projet de mobilité doit être construit ? Faites-vous connaître si vous êtes dans cette situation. Cette transparence favorisera également nos collègues en C.D.D. qui postulent sur de nombreux postes et restent souvent sans nouvelles.

### O.A.T.T.

Plus de 700 agent-es ont déjeuné au moins 2 fois en moins de 45 minutes (beaucoup pour les E.L.D.).

Le S.N.U. alerte la Direction, demande des comptes, mais surtout vous invite à prendre au minimum 45 minutes pour déjeuner, afin de "souffler". Le S.N.U. constate que trop d'agent-es sont sujets ou proches du burn-out...

### MAILS NET

Le S.N.U. dénonce, de nouveau, les mails.net exponentiels pour des portefeuilles saturés (notamment les suivis).

La Direction se retranche derrière des moyennes de portefeuille faussées et des situations exceptionnelles !!! Le S.N.U. réclame une égalité de support des charges de travail. Un nouveau logiciel promis en 2015 devrait voir le jour en 2017 ?

### PROMOTION

La campagne de promotion a commencé. Après avoir été interpellée par le S.N.U., la Direction déclare qu'il n'y aura aucune discrimination pour les agent-es près de la retraite, en maladie pendant l'année ou jeunes recruté-es. Le S.N.U. vous invite à nous interpellier au sujet des promotions. Il ne faut pas hésiter à se rapprocher de son manager. Le S.N.U. accompagne vos recours en C.P.N.C. avec une très large majorité d'issues favorables.

### RECUPERATIONS

Pour info, les récupérations ne peuvent pas être imposées.  
"L'accord OATT s'applique à la direction comme aux agents"

## Délégué-es du personnel du 14 octobre 2016

05.62.16.78.06 / 06.34.45.36.96

<http://snu-midi-pyrenees.fr/>  
syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr

### STATUT PUBLIC

Avancements accélérés : depuis des années le S.N.U. constate que des agent-es qui auraient pu bénéficier d'avancement accéléré avaient été oublié-es des listes, notamment ceux et celles qui avançaient au 1<sup>er</sup> Septembre (la Direction l'a reconnu "en effet..."). Que cela n'en déplaise aux autres organisations syndicales, et sans suppléer aux élu-es C.P.L., les Délégué-es du Personnel réclament la remise de la liste des proposables, pour éviter les oublis. Si vous avez des doutes, faites-vous connaître auprès de nous !

### TESSI

Les D.P. ont fait remonter à la Direction les difficultés rencontrées avec le traitement et le retard de TESSI qui génèrent des problèmes et de sérieux conflits avec les demandeurs (retards de paiements ou non paiements)...La Direction se dit mobilisée, elle n'était pas au courant d'importants retards ! Mais valide exceptionnellement des saisies sur site pour éviter des

### DONS DE JOURS

Le S.N.U. réclame un complément d'information concernant le don de jour possible, pour les parents qui auraient des enfants souffrant de pathologies graves. Si vous êtes dans ce cas, faites-vous connaître auprès de la direction. Le S.N.U. et ses D.P. seront évidemment solidaires.

### G.D.D.

En lien avec N.P.D.E., la mise en place de Vision cible, le manque d'effectifs et les difficultés au quotidien (GED, TESSI), les Délégué-es du Personnel ont mis en avant la surcharge pesante de travail qui pèse sur tous les agent-es. Malgré notre insistance et preuves à l'appui lors des échanges, voici la réponse de l'établissement : "Pour mémoire, les conseillers G.D.D. disposent de plus de temps, depuis la mise en place de N.P.D.E. pour traiter les dossiers »... Nous vous laissons juge de cette déclaration. Pour rappel, tout en en argumentant, le SNU s'est opposé à N.P.D.E..

### REFERENTIEL METIER

Le rattachement au Référentiel métier, qui est apparu sur vos bulletins de salaires, cet été, doit conformément au jugement rendant inapplicable ce rattachement, être rectifié au mois de Septembre. Vérifiez que cela est bien le cas.

### C.D.E.

Les D.P. ont interpellé la Direction sur la surcharge de travail : par exemple, renfort à l'A.I.C. le jeudi midi. La réponse est claire : pas d'ouverture de postes prévue, ISO effectif !!! Une réclamation également sur le contrôle des offres. Certain-es ont découvert, étonnées l'existence de cette équipe. Si vous êtes C.D.E. et avez un KO sur une de vos offres, n'hésitez pas à exprimer votre désaccord avec ce KO. Le contrôleur-euse, avec avis motivé de l'E.L.D., peut modifier et revoir son contrôle. Les DP snu ont souligné l'incongruité d'un contrôle individuel pour une activité faite la majorité du temps en équipe. D'autant plus que « il n'y a pas d'objectifs individuels à PE »

### R.H.

Emplois d'avenir : tous les contrats seront titularisés au 1<sup>er</sup> octobre, soit 4 pour la région Midi-Pyrénées.  
Durée des C.D.D. : 12 mois en Midi-Pyrénées, 18 mois en Languedoc-Roussillon. Si un contrat n'est pas renouvelé, c'est pour laisser l'opportunité d'accès à des contrats dans Pôle Emploi. Fusion des régions faite, harmonisation des régions en cours !!!  
Prise de poste : l'usage national d'une prise de poste en cas de mutation est à 1 mois, délai raisonnable pour la Direction, le SNU acquiesce sur ce point...  
Autorisation d'absence : la Direction confirme le droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux liés à l'assistance médicale à la procréation – P.M.A. -).

Vos élu-es continueront de défendre vos intérêts en **CHS-CT le 17 Novembre** et en **CE le 24 Novembre**. La prochaine préparation des Délégué-es du Personnel aura lieu le **4 Novembre** pour une séance le **14 Novembre**.

<http://snu-midi-pyrenees.fr/index.htm> [syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr)