

La séance des délégué-es du personnel est votre lieu d'expression, alors sollicitez-nous, le SNU posera vos questions et réclamations

GPEC

Nous dénonçons la posture de certaines OS qui s'interrogent de l'anticipation de l'Établissement sur la mise en œuvre de l'accord GPEC. **Faire semblant de se battre et poser des questions après avoir signé, nous vous laissons juger...** Adapter la planification en vue de la cible n'est pas une expérimentation mais bien le résultat de leur validation de la politique stratégique de l'Établissement. Le SNU s'est battu afin obtenir une meilleure GPEC pour l'ensemble des agent-es, raison pour laquelle notre organisation n'a pas signé. Nous serons à vos côtés pour vous défendre, via vos DP et les commissions de recours.

Spécialisation jusqu'à la réunion de service

La mise en œuvre d'OSSPP affirme la spécialisation de nos activités :
Conseiller-es dédié-es entreprise
Gestion des droits, Conseiller-es demande catégorisés en modalité (suivi/ guidé renforcé / accompagnements renforcés).
Nous constatons que l'organisation des réunions de service est à l'image de cette spécialisation avec des groupes créés sur les différentes thématiques. Le SNU tient à ce que les informations soient restituées de manière **transversales et collectives** afin de conserver un socle commun de connaissances et de ne pas perdre le sens du collectif. Halte à la stigmatisation. La Direction régionale est sur notre position et rappellera la nécessaire transversalité. Pas d'infos autres que celle sur la journée en briefing !

CDE

Même si la situation peut être à la marge, il existe néanmoins des situations où un-e agent-e souhaite arrêter l'activité entreprise. Si le souhait a été exprimé auprès de l'ELD, notifié en EPA et que rien n'est proposé en retour. La Direction invite à interpeller la DT. Pensez aussi à nous

Transitions professionnelles

Le bi-compétent a la possibilité d'être volontaire mais la direction peut refuser. Arrêtons de parler de volontariat car le volontariat dans ce contexte, c'est qu'on ne peut pas forcer.
Tous les collègues « volontaires » à la transition professionnelles bénéficieront d'un entretien et pourront demander des immersions professionnelles.

EP et trajectoire GDD

L'EP sera le moment identifié pour que les collègues concerné-es par trajectoire GDD se positionnent. (Possibilité de report à prévoir jusqu'au 31 mai)
Quelles seront modalités de recours possible si désaccord ? Les délégué-es du personnel.
Vos délégué-es du personnel SNU restent disponibles pour toute information et vous accompagneront à votre demande. Nous continuerons à porter toutes vos interrogations en instance comme nous le faisons tous les mois.

Taille des portefeuilles

Toujours pas de travail pertinent engagé pour réduire les portefeuilles. « Prendre en compte que les DE actifs », cette réponse nous fait bondir. Nous savons pertinemment que ce sont les DE rattachés qui nous sollicitent le plus. Les mails.net ne font pas la différence entre actifs et inactifs. **Rappelez-vous, Activ emploi devait déjà vider nos portefeuilles, NPDE devait baisser les charges.** De plus, les GDD n'ont pas tous abandonné leur portefeuille, les guides/renforcés seront-ils tous à 300 pour équilibrer les charges ? La Direction compte sur trajectoire GDD pour résoudre nos problèmes. Cela nous laisse plutôt sceptique !

EPA

Rappel : entretien qui vise à aborder la contribution aux résultats collectifs et non pour fait le point sur les résultats individuels. La direction nous demande de lui faire remonter toute dérive.

☎05.62.16.78.06 / 06.34.45.36.96

www.snutefifsu.fr
syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr

Mobilité A2S

Des collègues qui se repositionnent sur un autre site doivent signer un avenant au contrat de travail pour la nouvelle affectation. Le vœu N°1 n'étant pas forcément respecté, la direction nous assure que cette affectation n'aura pas de lien avec un projet de mobilité ultérieur, il n'y aura pas obligation de rester 2 ans sur le site.

Codification des activités sur le planning

Lorsque l'azla ou la réunion extérieure est codifiée en gpf c'est une « pratique non conforme aux préconisations des directives régionales ». Cela s'applique à Aussillon et ailleurs....

Changer de modalité

Comment faire pour changer de modalité d'accompagnement si n'il n'y a pas d'opportunité dans son agence d'un-e autre collègue prenant le relais ? La difficulté est que l'établissement n'a jamais proposé d'autres alternatives de s'exprimer qu'au cours de l'EPA. L'idée de départ était quand même que les conseiller-es puissent tourner sur les activités (Suivi/ guidé/ renforcé/ CDE). A l'heure où il est clairement écrit que c'est la mise en œuvre du CEP qui sera le cœur de métier de Pôle Emploi, les modalités guidé/renforcé seront privilégiées par les conseiller-es pour valoriser leurs compétences en termes de déroulé de carrière. Quelles opportunités alors pour celles et ceux qui voudraient sortir de la modalité suivie ? En réponse, la direction régionale travaille sur le sujet.

Nom du conseiller référent sur les courriers indus

Même si la Direction Régionale n'a pas le pouvoir de décider de retirer le nom du conseiller ou de la conseillère sur les courriers de trop perçus. Nous avons insisté pour qu'elle entende les problématiques que cela génère, notamment les questionnements et interpellations parfois agressives envers les conseillers qui n'ont pas ni la connaissance de la situation ni la maîtrise de la réponse. **La direction régionale se tourne vers la DG et les demandeurs d'emplois vers nous...**

Pôle Emploi Cadres

Quel devenir pour les agents-es de l'agence cadre ? La direction régionale attend la directive de la Dg et le dialogue social, puisqu'une présentation sera faite en CE. Le Snu a demandé à la Directrice territoriale de revenir vers le collectif de cadres même si elle manque d'informations mais dans un souci d'apaisement. A priori, pas de fiches de vœux mais de la « bienveillance »

Contrôle de recherche d'emploi

La DG ouvre une réflexion sous forme d'ateliers pour des orientations et règles communes de cette équipe. Le SNU a interpellé à plusieurs reprises sur une clarification des pratiques et le traçage des informations ainsi que sur le lien avec le conseiller référent. Nous avons été entendus.

A Castelginest

Le SNU dénonce la surcharge des ESI et les pratiques managériales qui imposent aux agent-es des diagnostics de prestations coûte que coûte. La direction déclare avoir fait plusieurs rappels sur ce site depuis plusieurs mois.

Les congés à Muret et ailleurs

Le SNU dénonce l'utilisation de divers tableaux pour la planification de congés. De fait les refus, de l'année et des années précédentes restent non tracés. La direction et le SNU rappelle que seul l'outil horoquartz doit être utilisé pour la planification et la pose de congés. La pose sur horoquartz permet également aux ELD d'avoir la visibilité nécessaire pour anticiper les périodes de congés. Pour Muret, le SNU a rappelé qu'il ne devait pas y avoir de discrimination envers les agents publics.

Situation extraordinaire suite à décès d'un-e agent-e de Pôle Emploi

La question ayant été abordée au cours de l'instance, le SNU a rappelé qu'il a demandé suite à cet événement une gestion de crise avec appui de la direction Régionale pour épauler le collectif y compris l'ELD.