

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

Trajectoire GDD :

La cible trajectoire GDD : Les cibles inscrites sur les documents CE pour chaque site sont des données fiables et doivent être prises en compte pour les souhaits EP. Certaines cibles pourront être modifiées, à la marge, mais elles seront alors présentées de nouveau en CE. Donc pour le moment les ELD doivent s'appuyer sur ces données et ne pas faire d'annonces divergentes.

Transition professionnelle : nul besoin de postuler dans BDE, la transition professionnelle actée par son ELD et RH est notifiée par courrier.

Transition professionnelle refusée : La communication convaincante de l'établissement amène un nombre de collègue à souhaiter la transition. Sur un même site, certaines demandes sont acceptées, d'autres non. Pourquoi ? Réponse de la direction : parce que les transitions vont s'échelonner dans le temps et pour celles et ceux qui ont eu un refus, le souhait est pris en compte mais sera traité plus tard.

Vers quel métier ? Selon la direction, ce n'est plus le métier sur lequel on est recruté qui définit le retour au métier d'origine pour les bi-compétents mais les activités réalisées. Cette réponse ne peut convenir car les collègues ont été tributaires d'une planification et des tâches qui leur ont confiées. Cette réponse permet surtout de justifier des choix pour atteindre la cible de son site.

Les délégué-es du personnel SNU déplorent les choix arbitraires qui s'opèrent. Nous vous rappelons que vous pouvez nous solliciter pour tout conseil et recours.

EPA

Les collègues intégrant un nouveau site (ex- A2S) n'ont pu faire le bilan de leurs activités réalisées lors de leur EPA avec leur nouveau manager. La réponse de la direction : normal car l'EPA doit aborder des activités tournées vers l'avenir. Quid des objectifs qui avaient été donnés, comment faire du lien avec les objectifs donnés ?

Temps de préparation : Le temps de préparation doit être attribué de manière systématique, c'est l'agent qui éventuellement peut ne pas en avoir besoin.

Carrière

Le dispositif détection de potentiels permet de repérer les futur-es REA . Les RRA n'en font pas partie de droit car la direction réaffirme qu'ils ne sont pas managers (à décliner pour d'autres situations...). Etre détecté n'est absolument pas un billet gagnant pour évoluer même si vous ne faites pas partie du vivier vous pouvez vous positionner.

La détection validée n'est pas limitée dans le temps.

Congés exceptionnels pour décès de beaux-parents ou alliés de 2e degré passent de 2 à 3 jours (Loi travail) : mais pas de réponse pour les Agents Publics... Les congés exceptionnels des agents Publics sont proratisés pour les temps partiels : à poser sur du temps de travail effectif et non-sécables

Recrutements des Psychos. Toutes les candidatures n'ont pas bénéficié d'un entretien malgré la détention du diplôme. C'est pourquoi nous avons interrogé sur les critères de sélection. Sachant que tous les postes ne sont pas pourvus, et que la posture se juge au cours d'un entretien, nous ne comprenons pas pourquoi l'engagement de l'établissement de valoriser les compétences en interne n'a pas été respecté.

Délégué-es du personnel du 09 juin 2017

Observation de la relation de service

L'ORS est une observation de l'agent en situation d'entretien par son manager en vue de contribuer à son développement professionnel.

Le démarrage de l'ORS se fera au fil de l'eau car les formations des managers ont démarré en avril et se termineront en octobre.

A ce jour, pas d'objectifs pour les managers mais à ce jour Alors si le manager estime qu'il n'a personne à observer, il n'y aura aucun rappel à l'ordre ? Réponse : il est impossible de ne trouver aucun axe d'amélioration (le pari de la confiance !). L'appropriation du guide et des fondamentaux de la relation de service se fera en réunion de service.

Changement de Modalités d'accompagnement ou d'activités

Jeu de chaises musicales : on peut changer de modalités (global, guidé, renforcé ou suivi) ou de spécialités (CDE) mais si on trouve quelqu'un pour se faire remplacer ! Nous avons demandé à plusieurs reprises à la direction de trouver des solutions pour que les collègues qui le souhaitent ne restent pas enfermés dans une modalité ou activité. La direction nous réaffirme que ceci relève d'un acte managérial mais en cas de blocage il faut interpellier son ou sa DT. En cas d'impasse, appelez sollicitez les DP.

Note sur les déplacements et remboursement de frais : circulez y'a rien à voir... en DP

Aux différentes réclamations posées par les élu-es, liée à l'application de la note depuis le 01/04/17, issues de réelles difficultés pratiques et faisant suite à l'absence de réponses aux collègues : La Direction refuse de répondre et renvoie à un question/réponse qui sera à l'ordre du jour d'un CE exceptionnel du 26 juin. Pour autant, la Direction ne sursoit pas à son application. N'ayant pu obtenir de réponses suite à ce déni des prérogatives DP, en cas de difficulté, surtout contactez-nous.

CDD CDE ?

Il est bien possible désormais de recruter un cdd pour remplacer un cde. Par contre, il doit avoir été fait, en priorité, une demande en interne concernant d'éventuels volontaires.

Télétravail

- Même si la demande de télétravail doit se faire pendant la période de campagne de l'EPA, celle-ci peut se faire en dehors de l'EPA.
- Pas de conformité officielle des installations électriques, une simple attestation sur l'honneur suffit
- Une demande de frais plafonnés à 100€/an sera possible à la fin sur présentation de justificatifs (élec...)
- Vous avez déjà bénéficié de l'expérimentation même si vous n'êtes pas prioritaire, rien n'empêche de candidater et d'être retenu-e

Remplacements des départs sur les petits sites

Les délégué-es du personnel SNU demandent qu'une attention soit portée sur le remplacement des départs sur les petits sites car ils sont impactés de manière plus visible. Pas de surprise sur la réponse : pas de remplacement systématique, poste remplacé

Pauses au service SAD

Pour tous les collègues en plateforme téléphonique sans distinction avec le SAD, la pause doit être de 10 minutes toutes les 2 heures. D'autres règles plus restrictives quant à la gestion de ces pauses du type plages horaires imposées ne sont pas applicables.

Vos élu-es continuent de défendre vos intérêts. La prochaine séance des Délégué-es du Personnel aura lieu le **9 juin 2016**
syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr