

☎ 05.62.16.78.06 / 06.34.45.36.96

www.snutefifsu.fr

syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr

La séance des délégué-es du personnel est votre lieu d'expression
N'hésitez pas à nous solliciter, le SNU posera vos questions et réclamations

Profil Compétences et conséquences

On ne compte plus les incidents techniques liés à la mise en route de profil compétences autant pour les DE que les agent-es

- Cv qui ont disparu
- Règles de migration qui ont fait bouger les espaces personnels

Quelle réponse non décrédibilisante, peut-on apporter aux demandeurs d'emploi, aux employeurs, hors celle habituelle d'un dysfonctionnement informatique

S'ajoute à ceci des temps d'ESI qui s'allongent, des convocations collectives pour remettre « d'équerre » les profils, les critères ORE à réactualiser.

La Direction déjà alertée lors d'un CHSCT extraordinaire « profil compétences » admet que ce déploiement a été mal géré mais que malgré tout, il faut dérouler.

Les solutions proposées : un groupe de travail pour proposer un nouveau guide ESI (en espérant que vous ayez le temps de le lire, ce qui n'a pas été le cas des représentants de la Direction Régionale pour cette séance), mais un guide qui pour autant ne propose aucune priorité.

Concernant le nombre d'ESI, la position de la direction régionale n'est pas fermée, il est d'ailleurs possible de changer le pas de convocation (durée 50 min par exemple). Pour autant, pas de décision « régionale » de passer à 4, de peur que l'on s'habitue à ce format. D'où un refus catégorique sur certains sites d'alléger la charge ESI. Nous regrettons ces décisions qui ne prennent pas en compte un contexte particulier, dans une période estivale où il y a des départs en congés, où nous subissons les effets du plafond d'emploi, des non remplacements



Augmentation des portefeuilles : lorsqu'on est à temps partiel, il est prévu dans la CCN que la charge soit proportionnelle au temps de travail. La réalité est toute autre, la direction admet son impossibilité de faire appliquer des règles mécaniques et dresse le constat que les ELD font avec les moyens qu'elles ont. Nous sommes invités à faire remonter toute situation particulière. Or, à ce jour chaque site est une situation particulière car nous subissons l'obligation de réduction budgétaire via la baisse des effectifs, pour exemple : les modalités d'accompagnement laissés par les départs à la retraite redispachés sur l'ensemble des collectifs. Malgré la bonne volonté de chacun-e, il va être de plus en plus difficile de concilier une qualité de service public et de bonnes conditions de travail.



Délégué-es du personnel du 13 juillet 2018

05.62.16.78.06 / 06.34.45.36.96

www.snutefisu.fr

syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr

Formation et Horoquartz

On se déplace: code FORM
E-Learning: On badge
Formation d' 1/2 journée : 3h45 FORM + ATD

Liquidation automatique mais pas de décision « correcte » systématique

Le SNU demande que des correctifs soient amenés au système de liquidation automatique qui ne prend pas en compte, par exemple, les cas d'allongement du délai de déchéance. Pour rappel le RI de Pole Emploi indique qu'un conseiller ne doit ni léser ou ni avantager un demandeur d'emploi. Pourquoi alors un système informatique le pourrait-il ?

ATD : Un détour pour récupérer le véhicule de service ou de location, vous pouvez inclure ce temps dans votre ATD

RETT : la récupération du temps de trajet peut se poser à la minute sur le territoire Occitanie Ouest

3949 Indemnisation

Le SNU alerte sur les impacts de la planification 3949 à compter du 15/09. Nous ne remettons pas en cause la plus-value de cette nouvelle organisation. Par contre, elle peut générer un accroissement des champs contraints notamment sur les petits sites. La Direction n'a pas encore statué sur le ratio volume d'appels et agents mobilisables et prend note.

(RAPPEL)

La Formation et l'utilisation de la modalité entretien visio contact est sur la base du volontariat et ne peut être imposée par les ELD. Cf. les séances DP du :
12.05.2017, 09.06.2017, 12.07.2017, 9.03.2018, 18.05.2018 et 28.07.2018.

CDD : Quelque soit le motif du CDD, il ne peut excéder les 18 mois.

CPF : Les droits CPF sur une année à temps plein sont 24h, en cas d'absence pour maladie, ils sont proratisés

Faire encore de l'indemnisation ?

Des informations circulent que les habilitations GDD des ex bi-compétents ont été retirées. Réponse de la direction : aucune habilitation retirée et aucune ne le sera avant la fin de l'année. Pour autant, le SNU a insisté sur le fait qu'aucune activité GDD n'avait à être exercée par les collègues pour qui l'accord GPEC a acté la fin de la bi-compétence « Quand c'est terminé, c'est terminé », sinon c'est du travail caché.



Statut public

Congés

Le SNU a demandé une explication à la direction concernant la note des congés 2018-05-010 du 03 mai 2018, notamment sur :

"Afin de garantir une équité de traitement dans l'établissement entre les agents de droit privé et de droit public, l'encadrement établira un calendrier prévisionnel de départs en congés selon les modalités ci-dessous.

Ce calendrier sera adapté en fonction des nécessités de service, des roulements des années précédentes et des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille."

Pour rappel, la note ne concerne que la planification des congés du statut privé. Le SNU est en désaccord profond avec la notion d'équité au vu des nombreuses discriminations que vivent les agent-es statut public et demande la réécriture de ce paragraphe !

Complément prime variable

Pas une info, pas un entretien pour le complément de salaire découvert sur le BS de juin. Une fois de plus est renforcé le sentiment de manque de considération des agent-es statut public. La parfaite illustration de cet état de fait est l'annotation dans la note régionale du mois de mai :



Risques : Méconnaissance de la nature des objectifs et de leur niveau d'atteinte par les conseillers et la ligne managériale.