

Actu CE du Mardi 28 Mai 2019

UN AGENT - UN PORTABLE

La « philosophie » de la Direction est que l'Agent pourra activer la connexion à distance, pour utiliser son portable à titre personnel, à son domicile, permettant l'accès à tous les applicatifs et à Internet.

L'établissement « conseille » de ne pas prendre le portable à son domicile si on ne doit pas l'utiliser en extérieur, mais pour la Direction, il est trop difficile de bloquer l'utilisation à des fins professionnelles hors OATT ou de tracer les connexions de la « production réelle », comme un jour de temps partiel par exemple.

- Quid de la réorganisation du travail à travers ce nouvel outil ?
- Comment Pôle Emploi comptabilise le temps de travail via la connexion aux applicatifs internes fait en dehors du site ?
- Quid du contrôle et des éventuelles remarques de la Direction ?
- Quid de l'assurance en cas de vol au domicile de l'Agent ? Une plainte devra être déposée mais Pôle Emploi est son propre assureur.
- Quid du stockage de l'ordinateur dans son casier quand on sait que tous les sites ne sont pas équipés de casiers individuels sécurisés ? Il ne sera pas obligatoire de le ranger dans un casier car la sécurisation se fait par l'ouverture de session !
- Le temps de remplacement d'un portable sera de 48h en cas de panne, vol...
- Pour le travail de proximité, chaque site aura des portables en plus.
- Pour les CDD recrutés, une commande sera livrée en 48h.
- L'Agent pourra configurer son ordinateur pour son usage personnel, via le store, et en cas de mutation sur un autre site Pôle Emploi, l'Agent pourra le garder.
- En cas de vol de l'ordinateur le disque dur est crypté !
- Les portables ou les tablettes pourront être utilisés à l'AZLA.
- Par contre, à charge pour le collègue de ne pas informer ses connaissances, à son domicile, sur des dossiers indemnisation, employeur ou autre... !!!

Bref : Comment modifie-t-on le Règlement Intérieur de Pôle Emploi ?

Le **SNU** alerte l'établissement sur l'utilisation au domicile, après les journées de travail et l'épuisement quand il n'y a plus de barrière entre vie privée et vie professionnelle : Quid de la « trop célèbre » QVT ?

NOUVEAU PROCESSUS DE RECRUTEMENT CDD ET CDI VIA SIRHUS

237 annonces de postes ont été diffusées au cours des 8 derniers mois, pour 5602 candidatures et 256 embauches ! 167 ex-CDD se sont positionnés et plus de 50% n'ont pas réussi les tests. 53 ex-CDD sur 167 ont finalement été embauchés.

La pré sélection concerne ceux ayant un bac + 2 ou bac avec expérience via 4 tests, sur des situations de travail (réalité professionnelle).

A la suite des tests en ligne, le candidat doit avoir une note supérieure à 3 sur 5 à chaque test pour être reçu en entretien, par un binôme RH-Manager. Le recrutement final est fait par un entretien avec les RH.

En cas d'échec aux tests il n'est pas possible de les repasser avant 12 mois.

ASC - JOURNEES LOISIRS

Dans les cas où il y a plus d'inscrits que de places disponibles et que le budget voté ne permet pas une extension de la prestation, il est établi un classement sur la base de la pondération (*Voyages & Linéaires*) puis, à pondération égale, de l'ancienneté dans l'établissement, afin de déterminer une liste de priorité des participants.

Lézignan-Corbières, le mardi 28 mai 2019.

