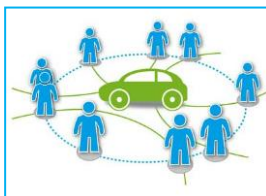


E-COLIBRI : LA DIRECTION REVOIT SA CHARTE SUITE A L'INTERVENTION DU SNU.

Nouveau service pour optimiser la gestion du parc de véhicule de service, e-Colibri est progressivement déployé sur l'ensemble de la région avant extension à France entière.



L'ouverture, la fermeture des véhicules se fera à l'aide du badge Pôle emploi et pour se faire il faudra dorénavant s'inscrire sur cette plate-forme.

Problème : l'inscription nécessite l'acceptation d'une « charte » des utilisateurs des véhicules de service pondue par les services de la DG. Or, la première version de ce document a eu la fâcheuse idée de transférer la responsabilité de la sécurité des épaules de l'employeur sur les épaules de ses salariés et agents.

Pour le SNU, si tout un chacun doit se conformer aux règles de la sécurité routière, il revient à l'employeur à fournir des véhicules de service en état de rouler conformément aux règles de sécurité, lorsqu'il oblige son personnel à les utiliser dans le cadre de déplacements professionnels.

Ainsi, suite à notre intervention auprès de la direction de PE BFC, la Direction Générale a revu sa copie et a supprimé de la « charte » tout ce qui pouvait relever du transfert de responsabilité :

De plus, au vu de nos différentes interpellations concernant tous les dysfonctionnements occasionnés par ce boîtier télématique, la Direction a décidé de suspendre le déploiement de ce nouvel outil sur les véhicules non encore équipés. Nous aurons peut-être au prochain CSE l'analyse de l'Etablissement sur les solutions apportées afin de faciliter l'utilisation des véhicules de service et non pas le contraire.

TÉLÉTRAVAIL DU PERSONNEL DE DROIT PUBLIC : LA DG A DU MAL A APPLIQUER SA DECISION.

En droit public tout acte concernant la carrière d'un agent s'appelle une décision individuelle et est signé par l'autorité décisionnaire, par le directeur régional en l'occurrence à Pôle emploi. Il a fallu que le SNU BFC le rappelle en février suite à l'information DG relayée auprès des personnes concernées qu'il leur faudrait signer un acte individuel. De fait, la DG a pris une décision à portée générale sur le télétravail des agents de droit public rappelant qu'il y a bien une décision individuelle prise par l'autorité compétente de placer l'agent en position de télétravail. Sauf qu'aujourd'hui, plus de son plus d'image. Les agents dont la demande de télétravail a été acceptée attendent toujours la décision signée qui rappelons le, établit les modalités de télétravail pour l'agent concerné (comme pour le temps partiel).

La DG, mauvaise joueuse ?



PROMOTION : GARE AUX FAKE NEWS !

Le petit Robert a ses qualités. Il nous rappelle au bon usage du français. Alors que sa définition de « promotion » est : fait de parvenir à un grade, un emploi supérieur => avancement, Pôle emploi lui, s'obstine à dévoyer le vocabulaire. Avec la complicité de certaines OS qui ont perdu leur latin depuis longtemps...

Non ! Une prime n'est pas une promotion ! N'acceptons pas la manipulation et le manque de reconnaissance !

PRESENTIEL / DISTANCIEL : ENFIN UNE INITIATIVE REGIONALE...

Après 2 années rythmées par les notes RH nationales qui nous étaient imposées sans qu'aucune virgule ne puisse être modifiée, la reprise de la Covid incite la direction régionale à accorder une souplesse quant à la participation en présentiel aux réunions de service. Le mode hybride est aujourd'hui accepté.





ACCORD OATT : OU EN SOMMES-NOUS ?

Une énième fois de plus deux agences se démarquent sur tout le territoire concernant le nombre de jours de récupération pris, voyez par vous-mêmes :

Beaune	166,0
Dijon Est	27,0
Dijon Nord	171,5
Dijon Ouest	175,5
Dijon Sud	213,0
Montbard-Chatillon	65,0

Il paraît que cela s'explique par une meilleure répartition de la charge de travail, organisation et que les conseillers n'ont nul besoin de faire du crédit d'heures. Eureka ! Si on accorde du crédit à cette explication, tous les sites sont enfin pourvus de la solution permettant de gérer les pics de charge de travail et les agents ne devraient plus avoir à recourir aux heures supplémentaires... !

En parlant d'heures supplémentaires, la direction, après nous avoir expliqué que toute la saisie informatique liée à la gestion d'un portefeuille CEJ faisait partie de l'activité normale inhérente à ce dispositif et charge aux conseillers de s'adapter, nous a informés que des managers peuvent avoir besoin de recourir aux heures supplémentaires pour la saisie des EPA...

Cette activité ne ferait-elle pas partie intégrante de l'activité normale d'un manager ?



OUTILS INFORMATIQUES : VRAIS OU FAUX AMIS ?

Le SNU s'inquiète et dénonce l'obligation de consacrer un temps toujours plus chronophage à saisir des éléments informatiques.

Si partager les résultats du travail semble « normal », que cette nécessité devienne aussi prégnante dans nos activités pose question.

Aussi, le nombre croissant de financeurs à qui PE doit rendre des comptes n'a cessé d'augmenter ces dernières années, ce qui oblige à toujours plus de pilotage, de tableaux fastidieux à remplir pour justifier de la bonne utilisation de l'argent qui lui est alloué. Pour exemple, la gestion informatique dantesque qui incombe aux conseillers CEJ qui pose question en termes d'appropriation correcte de l'outil!

Le cœur de nos métiers est l'accompagnement. Nos compétences, nos atouts se situent dans l'opérationnalité. Revendiquons de ne pas gâcher le temps précieux dédié à l'aide de nos usagers en nous transformant en opératrices de saisie.

