

PRA phase 3 et activité indemnisation : le SNU avait prévenu (mais il n'est jamais bon d'avoir raison avant tout le monde).

C'est dans des moments comme ceux que l'on traverse actuellement que l'on a la démonstration que les choix de l'établissement en matière de GPEC le rendent incapable de s'adapter à une situation de crise. Alors que le projet trajectoire GDD en situation normale démontre la difficulté à correctement traiter l'activité indemnisation, il devient complètement contre-productif en situation de crise sanitaire et économique. Devant l'augmentation des inscriptions et donc de dossiers indemnisation à traiter, la direction est maintenant obligée de recruter des CDD et de faire appel à des agents volontaires pour traiter des tâches simples mais chronophages. Au passage et dans l'urgence, elle déploie des formations low cost sans aucune validation nationale.

Le SNU s'inquiète du contenu de la formation qui sera délivrée aux CDD en urgence car les modules nationaux sont en cours de refonte et non mobilisables dans l'urgence.

Le SNU n'a jamais cessé d'alerter la direction sur l'impertinence de Trajectoire GDD. L'histoire (ou l'Histoire) lui donne visiblement raison.

Problème



Politique de formation de Pôle emploi :

Pour la direction, les situations d'urgence justifient l'absence totale de validation des modules de formation par la Commission Nationale Paritaire de Formation et l'absence de déploiement via le Campus. Au passage, elle s'assoit sur l'accord classification qui prévoit le métier de concepteur de formation.

Le SNU dénonce le manque d'anticipation dans les solutions de gestion de crise et de respect des procédures de l'établissement.

Evolution de l'organigramme DR :



Si ça continue, il y aura bientôt plus de barreurs que de rameurs. Et lorsqu'il ne restera plus qu'un rameur, le Katamaran tournera en rond.



Protocole national de déconfinement phase 3 : plus d'info après le CSE extraordinaire du 10/07.

Le télétravail ne serait plus la norme mais resterait une solution privilégiée pour organiser une reprise progressive (maintien de télétravail exceptionnel dans une certaine mesure).

La garde d'enfant prendra fin avec la fin de l'année scolaire.

Et il n'y aura pas de retour obligatoire de tous les agents sur site le 1^{er} juillet même si certains managers ont pu affirmer le contraire.

Le SNU reste en alerte sur le déploiement de ces futures dispositions, notamment concernant la protection des agents vulnérables ou conjoints/parents de personnes vulnérables qui seront tenus de travailler sur site ou en structure quand le télétravail ne leur sera pas accessible

Nouvelles prestations : une personne dite employable immédiatement et autonome vaut 400 euros sur le marché de la prestation.

Et sans obligation de résultat de la part de SOLERYS, prestataire retenu. La stratégie de l'établissement est de toujours privilégier les interventions externes aux interventions internes.



Le SNU continue de se battre pour obtenir les moyens internes nécessaires.

Vos élu-es SNU BFC en CSE

snu-bfc.amico@pole-emploi.fr

jean-yves.astre@pole-emploi.fr

emmanuel.berthaud@pole-emploi.fr

hinda.charnoubi@pole-emploi.fr

snu-bfc.gruot@pole-emploi.fr

sylvie.selaries@pole-emploi.fr

Votre représentant syndical SNU BFC au CSE

snu-bfc.kerlouegan@pole-emploi.fr



@snubfc