



CAEN, LE 16.01.2015

**Réponses aux Questions DP
du Syndicat CGT
Réunion DP du 15 janvier 2015**

La Direction était représentée par Damien DECOMBLE et Stéphane JOYAUX

DEPLOIEMENT DE LA DERNIERE VERSION INFORMATIQUE

1) Des agents n'ont pas pu participer aux journées d'appropriation de la nouvelle version informatique en raison d'absences justifiées.

Quels ont été, par site, les moyens mis en œuvre pour rattraper ces journées ?

La Direction précise qu'à la date du 15/12/2014 80% des agents ont participé aux journées d'appropriation. Le chiffre des 100% est de toute manière impossible à atteindre. Pour ce qui concerne les 20% des agents restants, la Direction a demandé aux ELD de s'assurer de l'appropriation avec la mise à disposition des supports avec l'appui du RRA. Selon le nombre d'agents absents, il peut être mis en place une action collective. Pour la Direction, l'essentiel est de permettre aux agents d'être à niveau. Par contre, la Direction ne va pas vérifier ce qui a été fait pour les 20% restants. La Direction a rappelé en COMOP que lorsqu'elle décide de fermer les sites pour permettre aux agents de s'approprier la nouvelle version informatique et d'autres thèmes, les ELD doivent respecter ses consignes et non organiser une journée de production. Nous rappelons à la Direction que la formule « Mais va donc voir sur le U... ! » est toujours d'actualité lors du retour des agents sur certains sites. De plus, la journée aurait permis aussi au RRA de proposer des actions en vue d'améliorer la connaissance sur la NCAC.

2) Un appel à la grève a eu lieu le 16/10/2014, jour du déploiement de la version informatique dans les sites.

Conformément à ses obligations et au code du travail, la Direction s'était engagée à organiser la diffusion de l'information auprès des agents en grève (ce jour là au plus près de l'évènement et en fonction du temps d'absence).

Nous vous demandons d'indiquer aux délégués du personnel les actions mises en œuvre site par site.

La Direction précise qu'elle ne fait pas de différence entre un agent absent pour fait de grève et un autre motif d'absence. La réponse de la Direction est la même : c'est aux ELD de s'assurer de l'appropriation de la dernière version informatique pour les agents absents. Nous aussi, nous disons qu'il n'y a pas de différence dans la réponse de certaines ELD : « Mais va donc voir sur le U... ! »

DROIT DE GREVE

3) A l'occasion de l'appel à la grève du 16/10, des dérives ont été constatées sur des sites. Dès l'entrée des agents sur site ou en déclaration en début de réunion, des membres de l'ELD ont été chargés de demander qui serait en grève parmi les agents.

Cette procédure n'est pas conforme au respect du droit de grève et des droits dans la CCN de Pôle Emploi et peut être assimilée à de l'intimidation.

Nous demandons à la Direction de rappeler aux ELD les règles en vigueur et le respect du droit de grève des salariés.

La Direction précise, sur le fond, qu'elle ne remet pas en cause le principe du droit de grève qui est un droit fondamental reconnu par la Loi et qui s'applique en toute liberté. Par contre, la Direction précise qu'il faut bien comptabiliser le nombre de personnes absentes pour plusieurs raisons :

- La nécessité de savoir si les conditions de sécurité sont remplies pour ouvrir le site et assurer la continuité de services aux usagers
- La nécessité de connaître le nombre d'agents en grève pour communiquer les chiffres à la Direction et donc aux syndicats
- La nécessité de connaître le nombre d'agents en grève pour effectuer la retenue sur salaires en fonction du temps

Pour la Direction, nous citons « le fait de connaître le nombre d'agents en grève est facilitant pour organiser l'activité »

Le seul bémol reste la forme : c'est l'art et la manière de demander qui fait grève !

La Direction n'a pas de mal à l'admettre.

En ce domaine, un plan de progrès s'avère nécessaire pour certaines ELD !

LOCATION DE VEHICULE ET ASSURANCE

4) Un agent prend un véhicule la veille d'une mission (avant 18h) et effectue un détour pour récupérer ses enfants chez la nourrice avant de rentrer directement à son domicile.

En cas d'accident quelle serait la prise en charge par l'assurance Pôle Emploi ?

L'important c'est... L'ORDRE DE MISSION et les MENTIONS INDIQUEES sur celui-ci ! Donc, il faut, impérativement, indiquer le nom des tiers transportés (enfant, autres) et le motif du détour sur l'ordre de mission. Si le motif est dans le cadre de la vie courante, normalement c'est OK du point de vue de l'assurance.

Autre détail qui a son importance : l'ordre de mission doit forcément être validé au préalable.

La rédaction d'un ordre de mission suppose donc que je prévois / planifie tous les événements sortant du commun et que je les précise sur celui-ci.

Ces éléments peuvent être retrouvés sur l'intra :

Métiers supports / gérer mes déplacements / politique de déplacement et d'assurance / Synthèse assurance mission

5) Le lendemain matin avant de partir en mission, un agent dépose ses enfants chez la nourrice et un accident se produit pendant ce trajet.

Quelle serait la prise en charge par l'assurance Pôle Emploi ?

IDEM

6) En cas de besoin d'un rehausseur pour ce trajet, le surcoût est-il pris en charge par Pôle Emploi ou est-il à la charge de l'agent ?

La Direction indique qu'il faut le demander préalablement aux loueurs car certains le proposent gratuitement.

En cas de supplément, Pôle emploi ne prend pas en charge (idem pour les GPS).

7) En cas d'une formation à Caen pendant une semaine, le soir, à partir de 17h, l'agent est-il autorisé à utiliser le véhicule de location pour aller au restaurant (exemple à Mondeville) ou se déplacer en dehors de l'agglomération caennaise ?

Si oui, combien de kilomètres, chaque soir, sont autorisés et couverts par l'assurance Pôle Emploi ?

Là encore, c'est l'ORDRE DE MISSION et les MENTIONS INDIQUEES sur celui-ci ! Les Assurances admettent que l'usage d'un véhicule est réservé pour les trajets de la vie quotidienne.

Il n'y a donc pas d'obligation à dîner dans le restaurant le plus proche de son lieu d'hébergement.

Par contre, la limite kilométrique est celle prévue au contrat de location au moment de la prise du véhicule, en général c'est souvent 200 km (à vérifier selon le contrat)

Attention aux dépassements !

8) Un agent décide de laisser son véhicule personnel sur le parking de l'agence de location (parking non fermé) ;

En cas de dégâts, vol ou incendie qui prend en charge le préjudice ?

L'assurance Pôle Emploi peut-elle intervenir ?

Là encore, c'est l'ORDRE DE MISSION et les MENTIONS INDIQUEES sur celui-ci !

Il faut indiquer : « véhicule personnel garé sur le parking de transit non fermé du loueur »

9) Un agent réserve un véhicule le mercredi et le vendredi, l'agent prend le véhicule le mercredi matin et doit le rendre le soir, idem pour le vendredi.

L'agence de location a indiqué à l'agent qu'il pouvait garder le véhicule le jeudi « car de toute façon je ne le louerai pas et je ne le facturerais pas en supplément à Pôle Emploi » :

Comme il n'y a pas d'ordre de mission le jeudi, quelle serait la prise en charge par l'assurance Pôle Emploi en cas d'accident ?

Pas d'ordre de mission = Pas de couverture par l'assurance Pôle emploi.

Donc, c'est l'assurance du loueur et l'assurance personnelle de l'agent qui interviendront en cas d'accident.

10) Un agent prend un véhicule de location pour un départ le lundi avant l'ouverture de l'agence de location (par exemple, le véhicule peut être récupéré le samedi avant 18h) :
Peut-on rouler le week-end avec le véhicule et quelle serait la prise en charge par l'assurance Pôle Emploi en cas d'accident ?

**La Direction indique que la mission commence le lundi. Donc, pas d'ordre de mission pendant le week-end = pas de couverture par l'assurance Pôle emploi. Seul le trajet loueur / domicile est couvert par l'assurance pole emploi.
En cas d'accident pendant le week-end, c'est l'assurance du loueur et l'assurance personnelle qu'il faudra solliciter.**

REPRISE QUESTION N°26 DE LA REUNION DU 9 DECEMBRE 2014 – DEMANDE DE DEPART AVANT LA FIN DE LA PLAGE VARIABLE A LA DEMANDE DE L'ELD

11) Les agents finalement ont du mal à comprendre la réponse de la Direction car au quotidien les consignes ne s'appliquent pas systématiquement.

La Direction peut-elle préciser quelles sont les consignes en cas d'absence totale de l'ELD comme par exemple les jours de séminaires ?

**La Direction rappelle le principe : pas d'agent en situation de travail isolé !
Elle précise également que les consignes adoptées l'ont été en lien avec le CHSCT et fait référence à un tableau de synthèse sur l'intranet.
La Direction reconnaît que les agents et les encadrants ont des contraintes personnelles et qu'il faut trouver un équilibre entre celles-ci.
L'horaire variable s'adresse à tous et la réponse adéquate se fera nécessairement entre les agents et les ELD du site.
On revient donc de nouveau à la forme : c'est l'art et la manière de concilier les contraintes de certains avec celles des autres dans le respect de l'accord OATT.....
Quel dilemme et là encore, un plan de progrès s'avère nécessaire pour certaines ELD !
Par contre, la Direction reste sans voix en cas d'absence totale des ELD lorsque celles-ci sont en séminaire par exemple !**

INSCRIPTION

12) Des consignes ne correspondant pas aux droits des demandeurs d'emploi auraient été données auprès des agents de WEBHELP (sous traitant de Pôle Emploi, en charge des identifications et de la prise des rendez-vous EID).
Les demandeurs d'emploi n'ont pas le choix concernant le jour et l'heure de leur rendez-vous EID.
Les salariés de Webhelp auraient l'obligation de ne proposer que le premier créneau disponible.

Est-ce une Directive de Pôle Emploi ?

Si oui, comment l'expliquez-vous ?

Si non, quels engagements prendrez-vous pour remédier à la situation ?

**La Direction tient à nous rappeler qu'elle n'est pas en contact direct avec Webhelp car c'est uniquement la DG.
Pour la Direction, les consignes sont les mêmes qu'à la PRP.
L'objectif est de remplir complètement les plages de RDV dédiées à l'EID et donc de proposer tant que possible le premier créneau disponible.**

Il existe une souplesse en cas d'indisponibilité de prendre un rendez-vous sur une autre plage
La DSO va reprendre contact avec la DG pour vérifier quelles consignes sont applicables et appliquées par Webhelp.
Nous attendons le compte-rendu de la Direction pour connaître la réponse de la DG.

CAMPAGNE PROMOTION

13) A la date du 7 janvier, certains agents pourtant présents fin décembre, n'ont pas eu de retour de la part de leur REP. La Direction s'était cependant engagée pour que tous les agents aient une réponse avant le 31 décembre 2014.
Comment la Direction explique-t-elle ces retards ? Comment compte-t-elle remédier à ses iniquités ?

La note régionale a été diffusée, aux ELD, le 23/12/2014 soit semaine 51.
Libre à eux ensuite d'informer tous les agents.
La Direction n'a pas explication car, cette année, les consignes étaient claires.
De plus, la Direction avait fourni des données statistiques qui permettaient « d'armer » les managers en vue d'expliquer les choix de l'établissement.
Pour information, l'ensemble des REP avait eu cette année des ateliers RH en vue de la campagne de promotion.
La Direction et la CGT reconnaissent sans mal que ces entretiens sont délicats à mener mais sont indispensables pour la reconnaissance du travail des agents..

14) La Direction a décidé cette année de n'accorder aucun article 19§2.
Est-ce bien conforme à la CCN ?
Ce choix de la Direction n'a-t-elle, de ce fait, limitée de promotions pérennes par rapport à 2013 ?

2 articles 19§2 seulement ont été attribués en 2014. La Direction précise que l'article 19§2 n'a jamais été considéré comme une sous-mesure. A l'inverse en 2013, 36 articles 19§2 avaient été attribués.
Le choix d'attribuer que des changements d'indice a été porté par l'hypothèse de l'application d'une nouvelle classification qui était en court de négociation.
La Direction préférerait positionner les agents, sur la grille indiciaire, le plus clairement possible.
CF question 15 - sur la limitation de nombre de promotions pérennes

15) La Direction peut-elle nous communiquer un bilan de la campagne de promotions 2014 ?

La Direction avait un budget de 0.8 (de la masse salariale) pour les promotions pérennes et de 0.2 pour les primes. La Direction affirme que la situation de tous les agents a été étudiée.
Un communiqué résumant la campagne de promotion sera diffusé via connexion au mois de janvier.
200 agents changeront d'indice au 1^{er} janvier soit 21% du personnel.
64% de ces mesures ont été vers les agents ≤ 210
90 % vers le collège employé (ils représentent 70% de l'effectif), 5,5 % pour les agents de maîtrise (17% de l'effectif) et 4% pour les cadres (13% de l'effectif).
28% ont – de 5 ans d'ancienneté et 33% ont + de 10 ans.

42% d'entre eux n'avaient plus vu d'augmentation depuis plus de 3 ans
25 % des agents TH ont eu un changement d'indice
84% sont des femmes (plus nombreuses dans le collège employé, elles représentent 77% de l'effectif)
172 primes ont été attribuées – elles vont de 300 à 1500 euros
43 % pour les employés, 36 % pour les agents de maîtrise et 21 % pour les cadres.

MANAGEMENT PAR LA « MENACE »

16) Sur un site, les agents qui ne respectent pas la pause méridienne de 45 minutes ont reçu un courriel leur demandant immédiatement d'appliquer la règle sous peine d'avoir un entretien avec la DAPE.

La CGT note que la badgeuse n'est pas l'outil le plus adapté, elle n'indique pas les temps de badgeage.

Les agents sont choqués par ce type de management infantilisant.

La Direction peut-elle rappeler aux ELD qu'il y a peut-être d'autres méthodes à appliquer ?

La CGT s'interroge aussi sur la responsabilité de la Direction dans sa manière de mettre la pression sur les ELD.

La sensibilisation autour de la pause méridienne a permis une réelle progression. Il existe deux types d'anomalies : celles très proches des 45 min inévitables mais sans incidences et celles d'agents qui prennent des pauses bien inférieures au 45 min. C'est ce 2eme type d'anomalie qui doit amener les ELD à s'interroger et à accompagner le ou les agents concernés. Comme toujours, la Direction précise qu'il est préférable d'y mettre les formes.

100% WEB / MAIL.NET : IL N'Y A QUE MAIL QUI M'AILLE ?

Des agents vivent mal la mise en place d'un suivi dématérialisé et à distance. Cette logique expansive et sans discernement a voulu que désormais l'ensemble des parcours et donc des conseillers mettent en place le mail.net.

17) La Direction peut-elle enfin assumer sa volonté de mettre à distance demandeurs d'emploi et conseillers ?

Le mail.net, c'est avant tout la mise en place de modalités de contact différenciées en fonction de l'instant. Ce n'est pas au détriment d'autres choses car ce n'est pas une modalité de contact exclusive. Sur la mise en place du mail.net, la région Basse-Normandie est l'une des 2 régions où cela s'est le mieux développé. C'est pour cela qu'il est étendu à tous dès le 23 janvier 2015 Concernant, le 100% web, la mise en place n'est que sur un site (Alençon) et basé sur le volontariat. La CGT remarque que tout va toujours bien dans le meilleur des mondes. La Direction peut se pencher sur l'inquiétude (souvent légitime) des agents. La Direction a développé un 4 pages qui valorise le mail.net en mettant en avant sa plus-value dans les échanges. Reste à savoir si cette information a été diffusée à tous ? Reste à savoir aussi si tous les agents ont mesuré qu'ils devront répondre aux questions indemnisation et que ces mêmes réponses seront opposables sur un plan juridique.... ?

18) La Direction peut-elle expliquer ce qui l'a conduite à dévaloriser l'entretien conseil en face à face ?

Voir question 17

19) La Direction a-t-elle conscience qu'elle n'arrive pas à fédérer l'ensemble des agents sur ses projets ? Que propose-t-elle pour y remédier ?

Voir question 17

CPF

20) Les questions concernant le CPF deviennent de plus en plus abondantes. Pôle Emploi, sur ce sujet, devrait être à la pointe pourtant aujourd'hui personne n'est capable d'informer un demandeur.

A quelle échéance pouvons-nous espérer avoir les informations pour être en capacité de renseigner les demandeurs ?

La CGT précise que la demande est urgente.

La note d'instruction DG n'est pas encore signée. Elle concerne le CPF, le CEP et PMSMP. La signature suppose un accord avec les partenaires sociaux et la DGEFP. La DSO travaille, tout de même, à une communication préalable sur les grandes orientations à utiliser avec précaution car elle n'est pas totalement stabilisée. Cette communication interviendra dans les prochains jours. La Direction a bien conscience de l'urgence à informer les agents. La CGT rappelle que le site internet renvoie systématiquement vers Pole Emploi (opérateur) en cas de question.....

21) Le site internet moncompteformation.gouv.fr comporte un espace opérateur de l'emploi et de la formation professionnelle. Des codes identifiant et mot de passe sont requis pour y accéder. De plus, un guide de procédures devrait être disponible sous Pole emploi intra pour pouvoir l'utiliser.

Quand et sous quelles modalités les agents auront-ils accès à ces informations ?

La Direction le découvre. Elle se renseignera. Nous lirons la réponse lors du compte-rendu de la direction.

22) Les changements concernant le CPF impactent aussi les agents de Pôle Emploi en tant que salarié.

Quand pouvons-nous espérer avoir une information claire à destination des agents ?

Qui aura la charge d'abonder le CPF de l'agent ? L'agent ou la Direction ?

La Direction sait qu'il reste de nombreuses questions en suspend ; comment bénéficier de son CPF ? Quelle formation dans notre branche ?... La Direction s'est engagée à fournir une attestation (à conserver) à chaque agent de son total d'heures de DIF permettant le cas échéant d'abonder son compte CPF sur le site internet et aussi de justifier de son nombre d'heures DIF en cas de mobilisation.

Compte tenu des circonstances dramatiques qui touchent notre pays et en l'absence de CHSCT sur le mois de janvier, la CGT pôle emploi Basse Normandie ajoute une question supplémentaire pour la prochaine réunion DP du 13 janvier 2015.

23) Quels sont les dispositions mises en place et à respecter au sein des sites et services de pôle emploi Basse Normandie dans le cadre du plan Vigipirate en vigueur ?

Les mesures de sécurité et consignes de vigilance ont été diffusées sur l'Intranet Basse-Normandie le 09.01.2015 ainsi qu'un mail aux ELD.

Nous citons, ci-après, les informations diffusées sur l'Intranet le 09.01.2015 :

« Le niveau de vigilance actuel est maintenu en Basse-Normandie

Jeudi 8 janvier 2015, notre établissement s'est associé à la journée de deuil national afin de rendre hommage aux victimes de l'attentat qui a frappé « Charlie Hebdo » et de manifester notre attachement aux valeurs républicaines. S'agissant des mesures de prévention et de protection, le Premier ministre a relevé le plan Vigipirate au niveau « alerte attentat », niveau le plus élevé, sur les régions Ile de France et Picardie.

Les autres régions ne sont pour l'instant pas concernées par l'élévation à ce niveau.

Pour ce qui concerne notre établissement, les mesures de sécurité et les consignes de vigilance habituelles restent donc applicables et sont rappelées ci-dessous :

- * Procéder aux contrôles visuels de la salle d'attente (sacs, paquets ou colis isolés, comportement suspect)*
- * Contrôler l'absence de public dans les locaux à chaque fermeture du site.*

S'assurer que :

- * les issues de secours ne sont pas verrouillées, ni encombrées,*
- * les blocs d'éclairage de sécurité fonctionnent et que la centrale d'alarme d'évacuation est en état de veille,*
- * les extincteurs sont en place et non détériorés ;*
- * les portes des bureaux non affectés à l'accueil du public sont verrouillées (lorsque de telles portes existent) ; aucune clé ne reste sur les portes des bureaux et tiroirs de mobilier.*

La responsable régionale de sécurité apporte son appui à l'égard de toute demande d'informations et de conseils sur le dispositif Vigipirate et les mesures à mettre en œuvre.

Une veille sur les mesures de sécurité applicables et leur éventuel renforcement est réalisée par la Direction Régionale en lien avec les services de la Direction Générale.

Dans cette éventualité, de nouvelles consignes seraient communiquées en fonction de l'évolution de la situation. »

La prochaine réunion préparation DP CGT est prévue le 18 février 2015

(Merci de nous transmettre vos questions avant cette date

pour la réunion DP le 24 février 2015)

Nos Délégués du Personnel :

Collège 1 Titulaire : Thomas LECORPS (Argentan) et Alain BEAUREPAIRE (Caen Sud)

Collège 1 Suppléant : Martine OUIIN-LIABEU (Caen Nord)

Collège 2 Titulaire : Baudouin TRONCON (DR)

Collège 2 Suppléant : Claude LEFEBVRE (Bayeux)

Notre Délégué Syndical Conventionnel : Annick VIGER-GUITTON (Hérouville)

✂.....

*Si vous souhaitez adhérer à notre syndicat contacter les militants
ou imprimez l'exemplaire du bulletin d'Adhésion 2015
que nous vous proposons ci-dessous.*



**Bulletin d'Adhésion CGT Pôle emploi Basse-Normandie
Année 2015**

Nom : Prénom :
Adresse :
Site, Service, Unité :
Tel : E-Mail :@

A retourner auprès du militant de votre choix