



CAEN, LE 06.05.2015

**Réponses aux Questions DP
du Syndicat CGT
Réunion DP du 27 avril 2015**

La Direction était représentée par Stéphane JOYAUX et Damien DECOMBLE

Problème à la Direction ?

Nous subissons actuellement un « flottement » au niveau de la Direction : des changements de dates de réunion, des modifications des questions des élus de la CGT et un compte-rendu qui nous parvient au-delà du délai légal.

Nous rappelons que les élus du personnel sont aussi des agents sur lesquels leur site s'appuie et les modifications régulières du calendrier causent finalement du tort à tout le monde.

- 1) La Direction souhaite-t-elle nous faire part de ses difficultés actuelles ?
A quel moment la Direction pense-t-elle régulariser la situation ?

C'est pour des raisons d'indisponibilité que la Direction a modifié deux fois le calendrier initialement prévu.

La Direction explique son retard dans la diffusion du dernier compte-rendu DP par l'attaque virale qui a empêché l'utilisation des serveurs S, U et en particulier le serveur T utilisé par le service RH.

La Direction est surprise de notre question car elle indique être proactive envers les IRP et qu'elle contacte, parfois, certains syndicats qui n'ont pas transmis leurs questions dans le délai imparti soit 2 jours avant la réunion DP.

Nous aussi, nous sommes surpris car nous avons eu l'impression que la Direction s'est sentie « offensée » alors que nous sommes, au contraire, à son écoute pour essayer de répondre à ses problèmes... d'effectifs par exemple !

Nous prenons acte qu'à la Direction ... il n'y a pas de problème !!!

Pour autant, le calendrier pour l'année permet à tous les élus et à leur site de s'organiser largement en amont. La Direction ne doit pas le perdre à l'esprit quand elle demande une modification.

Les élus sont, avant tout, des agents au service de leur site qui agissent toujours en conscience pour éviter à leurs collègues des désagréments liés aux modifications de planning.

Séminaire régionale équipe dédiée entreprise le 10 mars / accord OATT

Nous vous faisons part de la situation vécue par une équipe dédiée entreprise du site de Bayeux.

A la suite du séminaire « équipe dédiée entreprise », il a été expressément demandé à chacun(e) des membres de cette équipe de badger non seulement au démarrage officiel de la réunion, mais aussi à la fin officielle de la réunion (alors que celle-ci était prévue jusqu'à 17h et qu'elle s'est terminée à 16h30), mais aussi, il a été exigé de pointer en réel sur le temps du midi.

Donc, 1h30 leur a été déduite le midi au lieu de trois quart d'heure, sans compter la déduction de leur ticket restaurant.

2) Comment se fait la gestion des temps de travail lors d'un séminaire ?

La gestion du temps de travail d'un séminaire est basée sur le temps de travail effectif. L'employeur compte le temps réel où le salarié est mis à disposition de celui-ci.

La Direction indique que le temps d'un séminaire ne correspond pas à un temps de formation fixé à 7 h 30 qui lui est au forfait.

La Direction s'est engagée à accompagner les prochaines convocations à des séminaires d'explications pour la gestion des horaires et leurs incidences.

La Direction refuse même d'admettre que le repas du midi pourrait être considéré comme du temps de travail car il est quasi-obligatoire et souvent long.

La CGT demande que la pause méridienne d'un séminaire soit d'une durée de 45 minutes au lieu de déduire 1 h 30.

En tout état de cause, les séminaires ne répondent pas aux dispositions de l'accord OATT car les agents sont dans l'impossibilité de choisir leur temps de travail / pause en particulier sur le temps du midi.

3) La Direction préconise-t-elle que les agents, avant chaque séminaire, alimentent leur compteur en crédit ? Et de combien ?

La Direction ne préconise rien avant chaque séminaire !

Sa seule réponse laconique est d'affirmer : « le compteur horaire des agents doit être en solde positif au 31 / 12 de l'année en cours... »

Morale de l'histoire : il reste aux agents encore 8 mois pour rattraper !

NB : Le lundi de Pentecôte passera par là entre temps ... !

(La CGT note comme d'habitude le cynisme de la Direction)

4) Pour les agents vivant à proximité des lieux de séminaire, est-il normal de leur imposer un débit de presque deux heures de travail difficilement récupérable ? La Direction peut-elle appliquer une autre logique de gestion des temps de travail pour ceux-ci ?

La Direction ne veut absolument pas déroger à cette règle.

Elle reste sourde à nos arguments pourtant n'oublions pas que les horaires sont fixés par la Direction, ils ne permettent pas à un agent de commencer à 8 h 30 et de finir à 17 h 00 si celui-ci le souhaite.

Nous sommes très loin du principe : « pollueurs, payeurs... ! »

A Pôle emploi, nous devrions dire : « débiteurs, payeurs... ! »

Plan Formation 2015

5) Des conseillers découvrent qu'ils sont positionnés sur une formation de 3 jours « CEP » « Conseiller en Evolution Professionnelle » au planning **sans** qu'il leur soit précisé que cette formation se déroule au Mans.

Les agents pourraient-ils être prévenus dans un délai raisonnable du lieu de formation ?

En raison du nombre important d'agents à former et de la nécessité d'avoir à disposition un environnement technique très spécifique, la Direction indique que cette formation « CEP » ne pouvait pas se dérouler à CAEN mais uniquement au CIDC du Mans.

La Direction nous informe avoir suivi le Process formation qui prévoit une convocation (message Outlook) aux agents 5 semaines avant le début de la formation où est indiquée le lieu de la formation.

Une relance est envoyée 2 semaines avant par la messagerie Outlook.

La Direction indique la possibilité de modifier les dates de la formation en cas d'indisponibilité d'un agent. Le seul bémol, c'est qu'un autre collègue devra se dévouer...

Rappelons que 70% du plan de formation doit être réalisé au 30 juin 2015 (comme tous les ans).

Rappelons également que dans cette affaire, c'est surtout l'obligation de proposer des formations au CIDC pour qu'il continue d'exister. Cela pose évidemment la question du coût de l'opération (déplacement et hébergement) et des incidences sur la vie personnelle des agents.

Pour information, il y a eu un mouvement revendicatif du Personnel pour les mêmes raisons en Haute-Normandie car les agents doivent se déplacer à Lille qui est le lieu de leur CIDC.

A l'approche de la fusion des deux régions, quel CIDC sera retenu par la région Normandie ?

6) Pour mémoire, l'accord OATT précise :

Ce cadre vise à concilier les contraintes liées au fonctionnement du service public de l'emploi, et notamment l'accueil du public, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des agents, en leur garantissant une organisation prévisible et équitable de leur temps de travail.

La Direction a-t-elle oublié l'un des principaux fondements de l'accord OATT ?

Quelle réponse apporte la Direction aux agents qui pensent qu'il n'existe plus de garantie pour leur vie privée ?

Pour rappel, nous citons l'article 22 § 1 de la CCN :

« La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des agents quel que soit leur statut. Elle est élaborée pour répondre aux besoins de Pôle emploi et aux aspirations de développement professionnel et personnel des agents.

Ainsi chaque agent doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre des moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines. A cette fin, les agents bénéficient de 5 jours au minimum de formation en moyenne par an.

La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des agents. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des agents, quel que soit leur niveau de qualification initiale, de disposer et d'actualiser

un socle de connaissances et de compétences favorisant leur évolution professionnelle, et de progresser de niveau de qualification au cours de la vie professionnelle. »

En préambule, la Direction rappelle le principe de proximité / « de la meilleure solution » pour l'organisation des formations pour tenir compte de la vie personnelle des agents. La formation « CEP » serait donc l'exception à la règle ... selon la Direction ... ! Le CIDC du Mans est équipé techniquement pour réaliser les formations « CEP » en raison de la méthode pédagogique retenue. C'est l'agent qui construit lui-même son parcours de formation selon la méthode dénommée « pédagogie inversée ». Cette méthodologie peut déstabiliser un peu les agents et les ELD ont été sensibilisées afin d'accompagner leurs agents. La Direction précise que les agents ont la possibilité de demander le remboursement des frais de garde des enfants durant le temps de cette formation. La CGT considère la réponse de la Direction tiède, elle ne répond pas réellement sur le fond car elle n'apporte aucune garantie aux agents. C'est toujours le principe « du chèque en blanc ». Il faut leur faire confiance... malgré tout... !

7) Au regard des plans de formation 2014 et 2015, l'article 22§1 n'est pas respecté, aucune place n'est réservée aux aspirations des agents. A quand le respect de cet article ?

La Direction indique que l'article 22§1 est respecté car le plan annuel de formation est élaboré avec la Commission Formation. Ce plan annuel tient compte des aspirations formulées par les agents au cours des EPA. La Direction indique qu'en 2014, 70 % des besoins en formation exprimés par les agents ont été pris en compte. Sur la période 2013-2014, sur 98 demandes de DIF, 82 soit 83 % des demandes ont eu une suite favorable. La CGT reste étonnée que le sentiment qui prédomine chez les agents ne soit pas celui de l'écoute de leurs besoins et de leurs aspirations. La CGT réclame une réelle prise en compte de ceux-ci et pas à des jeux de passe-passe qui consistent à attacher les souhaits évoqués en EPA aux formations du plan national qui ne répond qu'aux besoins de Pôle emploi. La CGT souhaite des formations avec des groupes homogènes et avec des agents volontaires mais aussi que la Direction puisse proposer un catalogue de formations pour les débutants jusqu'au niveau expert. Aujourd'hui, le seul objectif est de réaliser les 70% du plan de formation et peu importe qui y va et la pertinence du positionnement... !

8) Quelles modalités et garanties la Direction propose-t-elle pour donner la possibilité à l'agent d'« être acteur de son évolution professionnelle » ?

La Direction précise que les agents peuvent exprimer leurs besoins personnels de formation dans le cadre des EPA. Elle précise que la formation est un type de réponse mais il en existe d'autres comme la VAE par exemple. La Direction a mis en place une offre de services RH dans la perspective de l'évolution professionnelle des agents, c'est ce qu'elle appelle l'atelier gestion de carrière. La carrière aurait trois temps potentiels qui seront à accompagner : l'intégration, le développement et le changement. Un entretien professionnel (EP) aura lieu cette année et aura comme sujet l'évolution de carrière. Il y aura un EP tous les 2 ans et un bilan EP tous les 6 ans.

9) Pour pouvoir « répondre aux besoins des agents », la Direction se proposera-t-elle enfin d'utiliser les EPA des agents ?

La Direction utilise les EPA des agents et pour le prouver elle indique avoir réceptionné 1600 demandes individuelles de formation.

Activités retirées

10) Qu'en est-il de la situation d'un agent lorsque ses activités sont transférées vers d'autres services (DR, DT ou PRP) ou sites ?

Peut-il refuser de faire d'autres activités que lui imposerait sa Direction ?

La Direction vérifie-t-elle que ces nouvelles activités relèvent de la fiche métier de l'agent ?

Si l'agent souhaite sa mutation, est-il accompagné dans ses démarches ? Si oui, par qui ?

En cas de diffusion d'un poste reprenant ses anciennes activités, est-il prioritaire ?

La Direction précise que les projets de changement ou de transfert d'activités sont présentés au CE et que des modalités d'accompagnement des agents sont toujours intégrées au dossier.

La Direction précise que l'agent ne peut pas refuser d'effectuer d'autres activités à partir du moment que celles-ci répondent à son niveau de qualification.

En règle générale, les activités et les agents sont transférés simultanément.

En cas d'ouverture de poste, il n'y a pas de priorisation mais la proximité par rapport à l'attendu du poste est forcément un avantage.

L'agent, en cas de difficulté ou d'incompréhension, peut solliciter un rendez-vous avec son N+1 voire avec le service RH pour faire part de ses inquiétudes et pour trouver des solutions.

Fusion des DR - Régionalisation

11) La Direction peut-elle s'engager à communiquer, au fur et à mesure, auprès des agents, les avancées de la future fusion des deux Normandie ?

Il y aura obligatoirement des impacts en terme d'organisation sur les sites mais peut-être encore plus sur les activités supports.

La Direction entend-elle que cette réorganisation inquiète (légitimement) les agents ?

La Direction refuse de prendre l'engagement de communiquer auprès des agents pendant les travaux de préfiguration.

La CGT remarque deux points :

- ▶ **Le premier est que la nomination de M. Swieton comme DR de la Réunion et de Mme Chong-Wa Numéric comme préfiguratrice n'a été communiquée qu'à la ligne managériale le 22 avril. Nous constatons à quel point le simple agent est considéré... !**
- ▶ **Le second est que les représentants de la Direction qui siègent en DP ont comme toujours bien du mal à prendre des engagements à partir du moment où ils n'ont pas de pouvoir de décision. Il suffit de voir le décalage entre la réponse orale en réunion et le compte-rendu écrit de la réunion par la Direction.**

Organisation du mail.net

Certains sites ont conservé une très mauvaise gestion des courriels mail.net.

Pour exemple voici le processus d'un courriel sur un site :

- Le conseiller reçoit une question indemnisation
- Il l'a remet à son REP
- Le REP la transmet à un conseiller indemnisation
- Le conseiller indemnisation répond au REP
- Le REP redonne la réponse au conseiller référent

Il y a donc cinq étapes et cela ne semble pas très opérationnel.

12) A quand cette fameuse proposition d'organisation du traitement de mail.net ?

Le 3 mars dernier, lors d'une réunion des RRA, il a été fait la présentation du mode opératoire préconisée par la DSO qui s'inspire du traitement des mail.net sur Saint-Lô et Avranches. Certains sites l'ont déjà mis en place. Par contre, d'autres sites ont conservé leur organisation. La Direction n'observe que deux indicateurs : la gestion du traitement et la maitrise du délai de réponse. Elle n'a pas finalement d'éléments pour apprécier la qualité de la réponse.

13) La Direction pourra-t-elle accompagner les sites ?

La Direction rappelle que la DSO propose des choix d'organisation mais c'est bien les ELD qui décident. Il y a aussi une actualisation du guide utilisateur sur l'intranet. La DSO souhaite prochainement mettre en place une bibliothèque des réponses les plus courantes à apporter. Il existe une réunion trimestrielle avec les RRA qui permet de faire le point.

REP, un poste pas comme les autres ?

14) Les membres des ELD se sentent constamment obligés de rester tant qu'un conseiller est présent le soir.

Certains REP et RRA, qui ne sont pas au forfait cadre, ne peuvent donc jamais profiter des horaires variables.

Comment la Direction explique-t-elle que les ELD ne connaissent pas la règle précise sur le travail isolé ?

La Direction peut-elle faire le nécessaire pour que les ELD connaissent et maîtrisent les essentiels sécurité ?

La Direction reconnaît qu'il peut y avoir un progrès à réaliser lors d'une sensibilisation par exemple lors des visites sécurité des sites. De toute façon, il y a un juste équilibre à trouver, si le REP doit partir, il doit avertir ses agents avec un délai de prévenance. Il peut y avoir aussi une organisation au sein de l'ELD. La Direction reconnaît la légitimité à quitter son poste de travail pour les membres de l'ELD et à bénéficier également de l'horaire variable prévu par l'accord OATT.

Reprise de la question n°61 de la réunion DP du 18 juillet 2013

Les élus du personnel avaient dénoncé le non-respect de la CCN lors des ouvertures de postes sur l'agence de Falaise.

La CGT pensait que la Direction respectait désormais les articles de la CCN, étudiant les candidatures objectivement en examinant les compétences de chaque candidat.

Il semble encore étonnant qu'un agent en CDD soit encore considéré plus compétent qu'un agent en CDI depuis plusieurs années.

15) Existe-t-il une convention collective particulière à Falaise ?

La Direction motive sa décision du fait que la collègue avait engagé des actions de développement de compétences. De plus, elle a obtenu de bons résultats lors de son CDD. L'agent en CDI n'a pas eu le respect de ses droits car sa candidature n'a pas été étudiée objectivement au regard de la CCN.

De plus, l'argument de son affectation récente sur un site est totalement fallacieux.

La CGT accueille favorablement la cdisation d'un nouvel agent à Pôle emploi mais regrette que cette embauche soit entachée par un non-respect de la CCN même si nous reconnaissons sans mal ses qualités professionnelles.

16) Après notre question de ce jour, la Direction peut-elle garantir un respect de la CCN plus long que 21 mois sur Falaise ?

Sans étonnement, il n'y a aucun engagement de la Direction.

Elle nous encourage même à ne pas trop nous focaliser sur le cas de Falaise.

La CGT est prête à accompagner tout agent se sentant floué et plus particulièrement sur le « Duché » de Falaise.

Congés et temps partiel

17) Un agent à 80% en temps partiel le mercredi a déjà eu de déduit 5 mercredis en CP durant la période du 1^{er} juin au 31 mai.

Ce même agent souhaite poser un mardi après-midi en CP, Horoquartz va-t-il lui retirer un sixième mercredi ?

Si oui, Horoquartz peut-il être paramétré pour ne plus prendre de 6ème CP sur le temps partiel de l'agent ?

Le problème est connu par le service RH. Il a proposé une demande d'évolution au national mais elle n'a pas encore obtenu une réponse favorable.

La Direction, pour le moment, encourage les agents à poser un autre type de congé dans ces situations.

Congés et équipes dédiées entreprise

18) Comment la Direction va-t-elle vérifier que le droit aux congés payés des agents des équipes dédiées entreprise sera respecté ?

Au même titre que pour les autres salariés, l'entreprise doit assurer la continuité de service. Toutefois, cette première année est particulière et la Direction a demandé aux ELD de faire preuve de bon sens et donc de ne pas remettre en cause les congés précédemment validés. Il existera donc une souplesse cette année. La CGT se tient à la disposition des agents en cas de difficultés concernant leur congé principal cette année.

Activités PAG

19) Suite au transfert de certaines activités du PAG, l'ELD d'un site a choisi de ne pas compenser ces activités alors que ces agents demandent une extension de leurs tâches (comme le traitement du BO2 par exemple), mais toute demande de développement de compétences est refusée.

La Direction considère-t-elle comme la CGT que nous sommes face à une forme de harcèlement moral ?

Les ELD doivent permettre un développement des compétences des agents au regard des besoins du site. Pour autant, la Direction a jugé la situation anormale. Reste à la main de la Direction de faire évoluer la situation.

Entretien Professionnel ou / et EPA ?

20) Dans le respect de la loi sur la réforme de la formation professionnelle, qu'a prévu la Direction pour faire bénéficier les agents d'un entretien professionnel ?
Quelle articulation est prévue entre l'EPA et l'entretien professionnel ?

Cette question a été abordée lors d'un atelier RH à destination des managers. Un diaporama explicatif sera présenté aux équipes en réunion de services. L'EP succédera à l'EPA. Il durera 45 min. Certaines rubriques de l'EPA concernant l'évolution professionnelle à moyen terme ont été transférées vers l'EP.

Prise de médicaments incompatibles avec la conduite automobile

21) Que prévoit la Direction dans le cas d'un agent qui a signalé avoir pris des médicaments et qui demande à utiliser le véhicule de service ?
Quelle serait la responsabilité juridique de l'employeur en cas d'accident ?

Une ELD, par principe, doit éviter que les agents s'exposent à un risque. Si elle est informée de ce fait, elle doit préconiser le transport en commun ou si c'est impossible annuler ou reporter le déplacement.

22) Que prévoit la Direction dans le cas d'un agent qui n'a pas signalé avoir pris des médicaments mais dont l'état de santé est suffisamment explicite pour le détecter et qui demande à utiliser le véhicule de service ?
Quelle serait la responsabilité juridique de l'employeur en cas d'accident ?

Idem

23) Que prévoit la Direction dans le cas d'un agent qui doit effectuer un déplacement professionnel avec un véhicule de service, qui signale avoir pris des médicaments incompatibles avec la conduite automobile et qui refuse donc d'effectuer ce déplacement ?
Y-a-t-il risque de sanction ?

**Idem,
La Direction préconise, avant tout, le dialogue dans ce type de situation.**

La prochaine réunion préparation DP CGT est prévue le 06 mai 2015

(Merci de nous transmettre vos questions avant cette date

pour la réunion DP le 12 mai 2015)

Nos Délégués du Personnel :

Collège 1 Titulaire : Thomas LECORPS (Argentan) et Alain BEAUREPAIRE (Caen Sud)
Collège 1 Suppléant : Martine OUIN-LIABEUF (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