



CAEN, LE 13.05.2015

**Réponses aux Questions DP  
du Syndicat CGT  
Réunion DP du 12 mai 2015**

La Direction était représentée par Damien DECOMBLE

**REPRISE DE LA QUESTION N°26 DE LA REUNION DP du 27 avril 2015**

1) Dans sa réponse, la Direction évoque une prise de poste récente par l'agent en CDI

La Direction peut-elle nous indiquer la date de la prise de poste de cet agent en CDI ?

La Direction peut-elle nous préciser à quel moment l'adjectif « récent » ne s'applique plus ?

**La Direction reconnaît une ancienneté de 20 mois (01/09/2013) sur son poste actuel.  
Un point RH sera effectué avec l'agent pour actualiser son projet professionnel.  
La CGT relève qu'il reste encore pas mal de points d'interrogation posés par la Direction.  
A quoi sert l'entretien si ce n'est à lever des zones d'ombre ?  
Finalement, au regard de la situation professionnelle et personnelle de l'agent, le DAPE est-il le mieux placé pour faire cet entretien ?**

**OBLIGATION DE SAISIE DES OFFRES D'EMPLOI**

2) De plus en plus de collègues envoient des courriels pour informer les agents de leur site des besoins en recrutement d'entreprises afin d'obtenir des candidats sans pour autant qu'il y ait une saisie d'offres.

Est-il toujours nécessaire de saisir des offres d'emploi ?

L'exigence de transparence du marché de l'emploi pour les demandeurs comme pour les collègues est-elle toujours en vigueur ?

**Pour la Direction, il existe 2 Process :**

**- Un recruteur exprime un besoin donc il est créé une offre d'emploi. Il sera associé à cette offre, une offre de service adaptée et différenciée.**

**- Pas d'offre d'emploi mais une démarche proactive de Pôle emploi afin de connaître les besoins prévisionnels de recrutement ou de promouvoir des candidats.**

**La CGT connaît l'offre de service aux entreprises. Notre syndicat pointe simplement le doigt sur un dévoiement actuel et nous demandons à la Direction d'être attentive à ce sujet.**

**La transparence du marché de l'emploi est une garantie d'équité pour tous.**

**Pour rappel, nous avons dénoncé, précédemment, le traitement du recrutement des CAE Education Nationale dans le Calvados.**

**La Direction s'engage à faire remonter ces problèmes à la DSO et reconnaît que si un poste est à pourvoir, une offre doit être créée.**

## TRAVAIL DU CLI POUR NEPTUNE 2

Les agents CLI ont dû réaliser de nombreuses opérations avant, pendant et après la migration des postes de travail vers Neptune 2.

3) La Direction avait-elle prévu le temps opérationnel nécessaire pour chaque agent CLI ?  
Si oui, combien de temps ?

**La Direction avait prévu, avec la DSO, une journée d'appropriation pour les CLI où leur a été remis un certain nombre de consignes et une check-list en vue du déploiement. Il a été préconisé que chaque CLI se rapproche de son ELD pour demander un temps nécessaire.**

**Par contre, rien n'avait été normé en terme de temps car le nombre de postes informatiques sont différents d'un site à l'autre.**

**Il avait été estimé par la Direction qu'il faudrait 1 jour à 1 jour et demi selon les sites.**

**La Direction note que les CLI ont été impliqués et qu'il fallait leur donner un maximum de visibilité pour assurer la migration.**

4) La Direction peut-elle rappeler quelles sont les compétences / qualifications développées par les agents CLI pendant leur activité ?

**La Direction reconnaît uniquement les compétences organisationnelles et techniques mais aussi les initiatives dont chaque CLI doit faire l'exercice.**

**Son activité est variable en fonction des périodes.**

**Une migration informatique est exceptionnelle...**

5) La Direction compte-t-elle reconnaître l'implication importante des agents CLI ?  
Si oui, par quel biais ?

**La Direction tient à rappeler que l'activité CLI n'est pas le cœur du métier mais une activité complémentaire.**

**Dans une logique de promotion, il sera observé principalement le cœur du métier qui est l'essentiel.**

**La Direction affirme qu'elle regarde toujours la situation de manière globale mais sans favoriser ni minimiser une activité complémentaire ou une référence.**

**La CGT demande effectivement que l'activité CLI ne soit pas minimisée cette année.**

**Une prime serait la bienvenue... ! Et pourquoi pas plus... si affinités !**

## ARTICLE CCN N° 29.2

*Article 29.2 : Congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pour garde d'enfant.*

§ 1 En cas de maladie d'un enfant ou **de l'impossibilité d'en assurer la garde**, de la maladie du conjoint, du concubin ou des parents nécessitant une présence pour le soigner ou pour des démarches administratives telles que la recherche d'une maison de retraite médicalisée ou d'une résidence pour personnes âgées, l'agent peut obtenir, sur justification, un congé exceptionnel en qualité de père, mère, tuteur légal ayant la charge de l'enfant, ou en qualité de conjoint ou de concubin, ou en qualité d'enfant du parent malade.

§ 2 Ce congé donne lieu au versement, dans la limite de dix jours ouvrés par an, d'un plein traitement pendant cinq jours ouvrés, d'un demi-traitement pendant cinq jours ouvrés.

Le 9 avril dernier, certains agents n'avaient pas de mode de garde le midi de 11h30 à 13h30 à cause d'une grève nationale.

La Direction a refusé à certains agents le droit d'utiliser l'Art 29.2 de la CCN dans ces conditions.

6) Quelles autres solutions préconisent la Direction que celle d'utiliser le droit prévu par l'Art 29.2 de la CCN dans cette situation ?

**La Direction indique que prendre une journée entière pour ce motif n'est pas dans l'esprit de la CCN.**

**Dans cette situation, la Direction préconise à l'agent en lien avec son ELD de partir (si nécessaire) sur la plage fixe, dès 11h00 par exemple, et de revenir travailler le plus tôt possible.**

**Cet aménagement horaire, exceptionnel, est déjà appliqué par le gestionnaire du temps (soit par l'ELD) souvent en cas d'urgence quand un enfant est malade et qu'il faut partir plus tôt du travail par exemple.**

**La CGT note qu'il n'est pas venu à l'esprit de la Direction que l'agent l'avait peut-être signalé à son ELD et que cette solution ne lui avait pas été proposée.**

**La CGT observe aussi qu'à travers la réponse de la Direction, il règne toujours comme un climat de suspicion concernant la bonne foi des agents.**

**Enfin, qu'aurait-il coûté à la Direction d'accorder le droit à l'article 29.2 cette fois-ci en rappelant à l'agent son caractère dérogatoire tout en préconisant un mode de gestion plus adapté ?**

**D'autant plus, que c'est bien l'agent qui subit les conséquences d'avoir à utiliser son droit à l'article 29.2 qui a pour effet de réduire le solde de ses jours pouvant lui être très utiles au cours de l'année restante...**

7) La Direction affirme-t-elle qu'un enfant âgé entre 3 et 9 ans peut se garder seul le midi ?

**Non !**

8) En cas de grève dans les écoles, quel justificatif est attendu par la Direction pour utiliser l'article 29.2 ?

**Un justificatif indiquant l'impossibilité de la garde de l'enfant (école, mairie, etc...) rédigé par une personne habilitée à le faire comme un(e) directeur(rice) d'école, maire... en précisant le temps de garde non assuré.**

9) En cas d'absence ou de maladie de son assistante maternelle, quel justificatif est attendu par la Direction pour utiliser l'article 29.2 ?

**Un justificatif remis par l'assistante maternelle comme par exemple la copie de son arrêt de travail. La CGT demande à la Direction de vérifier si une attestation sur l'honneur est suffisante dans cette situation surtout lorsque l'indisponibilité peut être liée à un autre motif que la maladie.**

10) En cas de grève dans les cantines, quel justificatif est attendu par la Direction pour utiliser l'article 29.2 ?

**Un justificatif indiquant l'impossibilité de la garde de l'enfant (école, mairie, etc...) rédigé par une personne habilitée à le faire comme un(e) directeur(rice) d'école, maire... en précisant le temps de garde non assuré.**

## DTRAJM / COVOITURAGE

La note concernant les déplacements préconise le covoiturage voire même le conseille fortement. Le covoiturage permet ainsi d'économiser de l'argent mais aussi d'accomplir une démarche plus écologique.

11) Qu'en est-il des agents en délégation syndicale qui covoiturent avec des agents convoqués en formation qui peuvent avoir droit au DTRAJM ?

La CGT demande que le DTRAJM s'applique à tous les agents transportés dans un même véhicule qui sont dans l'obligation d'avoir des horaires communs et qui participent, de ce fait, à la même démarche écologique.

**La Direction ne voit pas où se situe le problème... !**  
**Les règles sont toujours celles du droit syndical et de l'accord OATT.**  
**La Direction affirme que celles-ci rendent parfaitement compatibles le co-voiturage et l'exercice d'un mandat syndical.**

**La prochaine réunion préparation DP CGT est prévue le 3 juin 2015**

**(Merci de nous transmettre vos questions avant cette date**

**pour la réunion DP le 11 juin 2015)**

Nos Délégués du Personnel :

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