



CAEN, le 10.07.2015

**Réponses aux Questions DP
du Syndicat CGT
Réunion DP du 7 juillet 2015**

La Direction était représentée par Damien DECOMBLE

DECOMPTE TEMPS DE TRAVAIL LORS DES SEMINAIRES

1) Qu'en est-il de la position de la Direction concernant la prise en compte du temps de repas (au-delà des 45 min forfaitaires) comme temps de travail lors des séminaires ?

Pour rappel cette question avait été abordée lors de la commission OATT.

La Direction doit-elle créer un droit nouveau ou aller au-delà de l'existant ?

**La Direction nous répond : « gestion du travail au temps réel » donc il n'y aura aucun effort de leur part !
Les règles actuelles sont donc maintenues comme telles pour les temps de repas.
En résumé, nous ne devons pas attendre grand-chose de la Direction même si le bon sens est du côté des agents... !
Nous attendons le séminaire ayant pour thème : « le bon sens à Pôle emploi » !
Après vérification, il n'est pas prévu au programme !!!**

EPA

Des agents de la Manche ont pu lire lors de la restitution de leur EPA comme contribution :

« Dans la poursuite du travail engagé dans le cadre de l'accompagnement, vous contribuerez à travers votre posture pro au retour d'une ambiance de travail plus sereine au sein du collectif »

Moyens : Participation aux actions découlant de l'accompagnement aux agences,

Ecoute active en réunion de service,

Respect mutuel et respect des règles de vie en équipe. »

La Direction peut-elle nous expliquer le manque de formation de cet ELD. La CGT a relevé 3 points :

- Le terme « moyens » ne veut pas dire quelle sera la mise en œuvre des actions mais bien les moyens mis à disposition pour la réalisation des contributions.
C'est un contre-sens fâcheux !
- Un bilan doit être fait d'une année sur l'autre. Comment mesurer l'apport dans ces conditions ?
Quels sont les outils de mesures sur une question aussi subjective ?
- L'amélioration de la qualité de vie au travail est effectivement un objectif de Pôle emploi 2020. Il est juste surprenant de constater que le plan stratégique ne soit pas encore maîtrisé par la ligne managériale. Car c'est bien de la responsabilité des ELD que dépend la qualité de vie au travail et elles n'ont pas à faire supporter cette responsabilité aux agents.

2) La Direction a-t-elle prévu un rappel de formation « EPA » pour certaines ELD ?

Lors des ateliers « gestions de carrière » destinés aux ELD (pendant les mois de mai et juin 2015, soit 10 sessions avec environ 140 encadrants, en amont de la campagne EPA), les questions des EPA et des EP, les plans de progrès... ont été abordées.

Il n'y a donc pas de rappel de formation. La Direction considère avoir fait le nécessaire.

Maintenant à charge pour les stagiaires de bien tout écouter et de bien tout maîtriser !

Une demi-journée, c'est bien suffisant pour des questions aussi simples !

3) Quelles actions prévoient la Direction, plus globalement, pour améliorer les ambiances de travail au sein des collectifs ?

Comme la Direction tient à le préciser : « l'ensemble des EPA est relu par le service RH ».

Cet EPA a été contrôlé « non conforme » et une demande de modification a été envoyée par la Direction au Manager et par conséquent le document devra refaire un tour complet de circuit !

Cela fait, tout de même, plaisir que nous nous retrouvions, pour une fois, en accord avec la Direction sur le fait que certains propos n'ont rien à faire dans un EPA.

Par contre, la Direction n'a rien prévu comme par exemple un « plan de progrès » pour le REP !

Pour rappel, la Direction a fait de la qualité de vie au travail une de ses priorités avec 4 axes prioritaires : l'intégration et la réintégration dans une équipe de travail, la consolidation des espaces d'échange, la sensibilisation sur les violences internes (voir la question n°9) et la prévention des Risques Psycho-Sociaux.

DEPLACEMENTS EQUIPES DEDIEES ENTREPRISES

4) Les agents sur ces équipes manquent de connaissances sur la politique de déplacements à Pôle Emploi et sur l'instruction relative à l'assurance dans l'établissement.

La CGT exige que la Direction propose une journée de formation à tous ces agents, qui reprend la politique de déplacements, l'assurance et la gestion du temps à Pôle Emploi.

Une journée de formation pour les managers, au second semestre, est prévue sur le temps de travail. La Direction répond que cela sera l'occasion d'y revenir...

La Direction rappelle que la note régionale est disponible et consultable sur l'intranet.

De plus, un point est fait sur les déplacements lors de la journée d'intégration pour tous les nouveaux embauchés.

La CGT trouve cela insuffisant car les agents des équipes dédiées entreprises sont les plus exposés et la Direction doit donc s'assurer qu'ils ont un bon niveau d'information.

La CGT constate surtout qu'aucune équipe dédiée entreprise ne traite les déplacements de la même manière et ce ... parfois au sein d'une même équipe.

La CGT demande à la Direction, par l'intermédiaire des responsables d'équipes, de faire un rappel / focus sur les instructions concernant les déplacements, l'assurance, la gestion du temps et cela pour « parer » à tous éventuels accidents et problèmes d'assurances.

La Direction rappelle vouloir favoriser la simplification de la gestion du temps de travail mais aussi qu'elle n'oppose que très rarement des réserves concernant les accidents de travail ou de trajet.

ACCUEIL A2S 14

5) Comment l'accueil est-il organisé à l'A2S 14 ?

Comment s'organise-t-il en cas d'absence pour maladie ?

Quels sont les agents qui occupent le poste ?

La Direction remplace-t-elle les absences pour maladie ?

Le Pôle support est chargé de l'accueil, c'est une organisation habituelle.

Cependant, il peut y avoir des situations dégradées. Dans celles-ci, tous les agents de l'A2S sont susceptibles de participer à l'activité d'accueil (EOS comme ELD, PFV, CSP).

La Direction reconnaît que ce n'est pas forcément dans le référentiel métier de tous mais qu'il faut, quoiqu'il arrive, assurer une continuité de service vis-à-vis de l'utilisateur.

Il y a des personnes à accueillir, c'est l'une des missions de Pôle emploi.

La CGT rappelle que le dysfonctionnement est dû à la Direction qui ne prend pas en compte le manque d'effectif du Pôle support.

Nous rappelons qu'il y a un véritable problème d'organisation de l'accueil à l'A2S et que cette situation est déjà connue de la Direction.

CEP

6) La mise en place du CEP au sein des agences est une source d'inquiétude chez un grand nombre d'agents qui auraient besoin d'explications et de sens dans leur métier.

Comment la Direction explique-t-elle son silence, son absence de communication auprès des agents ?
La Direction n'a-t-elle plus le courage de porter les mutations stratégiques sans passer par les ELD ?

La Direction tient à rappeler que la Basse-Normandie a été la seule région à faire des recommandations pour le CEP (Note partagée avec chaque membre ELD le 23 mars 2015) et qui se trouve en ligne.

La DSO a réalisé un travail important de support aux équipes comme lors de la présentation de la Version 2 de cette note le 11/05.

La version 3 en date du 3 juillet avec des réajustements est prévue. Il y a également tout le travail mené pour l'articulation entre les A2S et les sites.

La CGT remarque que la Direction ne comprend bien que ce qu'elle veut bien comprendre...

Nous ne remettons pas en cause le travail de la DSO mais l'accompagnement et la communication des Cadres Dirigeants dans la mutation de nos métiers.

Ils laissent nos ELD être porteuses de leurs « bonnes paroles ».

Auraient-elles finalement autant de difficultés à maîtriser le sujet qu'elles préféreraient se taire ?

7) Il sera demandé aux agents de faire de l'ingénierie (financière en particulier).

Cette activité est à mener par des conseillers (collège d'emploi : employés).

La CGT trouve surprenant que cela leur soit demandé, au regard du niveau de technicité, d'autonomie et de responsabilité que cela suppose.

Dans le référentiel des métiers, le terme ingénierie se retrouve uniquement dans les fiches métiers des cadres.

La Direction peut-elle expliquer pour quelles raisons des employés doivent-ils exécuter des activités de cadres ?

Comment la Direction compte-t-elle reconnaître ce dépassement de fonction ?

La Direction reconnaît que c'est bien au conseiller de mener, à bien, les 3 niveaux du CEP.
En son sens, elle permet aussi la réalisation de l'ingénierie grâce à des formations adaptées.
Il n'y a donc pas de dépassement de fonction, c'est bien dans le cœur de métier.
L'ingénierie financière consiste à envisager l'éventail des possibilités de financement.
La Direction a-t-elle des difficultés à mesurer la technicité ou le fait-elle sciemment ?
Il serait quand même étonnant que les personnes, ayant rédigé les notes, aient utilisé le terme "INGENIERIE" pour désigner une tâche "basique" !
La CGT pense simplement que ces mêmes personnes ont fait le même constat que nous sur la technicité attendue pour bien accompagner les demandeurs dans les montages financiers.
A priori, la Direction fera le maximum pour ne pas reconnaître cette activité particulière.
Il faut se rapprocher de ces règles.
Donc, il n'y a pas de dépassement de fonction mais nous considérons qu'une reconnaissance dans le cadre de la campagne de promotion serait la bienvenue... !

FORMATION EMPLOI STORE A LA PRP

8) Le 26/06 s'est tenue la formation « emploi store » sur le site de la PRP.

Combien d'agents ont-ils assistés à la formation ?

Lors d'une réunion DP précédente, la Direction s'était engagée à fournir un plan afin de faciliter l'accès au lieu de formation.

La Direction a-t-elle tenu ses engagements ?

Combien de personnes sont-elles arrivées en retard ce jour-là ?

Plus de 100 personnes ont été convoquées : était-ce bien raisonnable ?

Comme d'habitude : aucun plan fourni... donc des retards... et en plus des problèmes informatiques toute la matinée !

Ouah ! C'est comme qui dirait « Le Grand Chelem » !

Pourquoi faudrait-il apprendre des erreurs du passé quand on peut continuer à les faire ?

PS : si quelqu'un a un GPS : Pourriez-vous noter les coordonnées de la localisation du site (longitude et latitude à Colombelles) avec, de préférence, une photo du site pour aider la Direction à se situer dans « l'espace store »... ! A l'avance, Merci

PLAQUETTES VIOLENCES INTERNES

9) Les agents ont découvert dans leur bannette la plaquette « violences internes au travail » sans aucune explication ou accompagnement.

Beaucoup se sont interrogés sur cette démarche mais aussi sur le calendrier de remise.

La Direction peut-elle expliquer la démarche et son calendrier ?

Cette question sera examinée à la réunion CHSCT prévue en septembre.

Il y a eu une présentation et une sensibilisation, comme par exemple sur l'entretien de conciliation, lors des CDT auprès des DAPE qui ont été chargés de la diffusion.

La prévention contre les violences internes n'est pas nouvelle.

Cela répond surtout à l'actualisation de la note nationale et « par effet domino » de la note régionale.

Malheureusement, la sensibilisation lors des CDT n'aura pas suffi.

Certaines actualités nous font penser que pas mal de travail reste à accomplir en la matière.

ABSENCE ARC INDEMNISATION

10) Malgré l'importance accordée, aujourd'hui, à la satisfaction des demandeurs d'emploi (pour ne pas dire à l'importance d'un service public de qualité) et à la suite des divers chantiers, des sites continuent à maintenir l'absence d'ARC sur certaines demi-journées.

La Direction souhaite-t-elle faire un rappel aux ELD ou préfère-t-elle qu'une situation dégradée perdure encore et encore ?

La Direction confirme que Pôle emploi doit favoriser la satisfaction des demandeurs d'emploi.

La Direction reconnaît que certains chantiers de simplification ont fait le choix « plus de flexibilité » qui est souvent dû à des flux moins importants.

La Direction est encore tombée à côté de la plaque... ! C'est irritant... !

Même les sites avec de forts flux choisissent de dégrader le service aux usagers et ce n'est pas le fruit du hasard quand nous constatons, bizarrement, que ce sont toujours les mêmes... !

Malgré les chantiers qui se suivent, rien n'y fait !

Une fois que le chat est parti miauler ailleurs, les souris redeviennent d'incorrigibles danseuses ... !

C'est un sacré pied de nez aux moyens mobilisés pour réaliser les chantiers et... à la Direction !

La prochaine réunion préparation DP CGT est prévue le 5 août 2015

(Merci de nous transmettre vos questions avant cette date

pour la réunion DP le 13 août 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