



CAEN, LE 14.08.2015

**Réponses de la Direction
aux Questions DP
du Syndicat CGT
à la Réunion du 13 Août 2015**

La Direction était représentée par Mme Nathalie ROTT et M. Stéphane JOYAUX

ATT

1) Est-il normal que des agents à la PRS soient de permanence téléphonique tous les jours de la semaine de 8h30 à 17h00 et ceci sur plusieurs semaines au détriment d'autres tâches qui ne sont pas traitées?

En période estivale, il y a quand même du back mais il est vrai que le ratio du téléphone est plus important.

Pour la Direction, seuls les agents en cdd spécifiquement embauchés à l'activité téléphonique assurent en permanence cette activité.

Pour les autres agents, la Direction n'a pas rencontré de cas.

Plateforme Régionale de Services et Accord OATT

L'ensemble des activités de la PRS sont des activités avec horaire contraint de 8h30 à 17h (avec pause méridienne de 45 min).

2) Pourriez-vous nous indiquer quelles sont les mesures prises par la Direction pour s'assurer que l'ensemble des activités seraient réalisées dans un délai de traitement « raisonnable » afin d'éviter les réclamations ?

Les mesures prises sont celles déjà existantes :

- la mutualisation en interne entre services.**
- la mutualisation en externe avec sollicitation des sites pour assurer le téléphone.**
- la mobilisation des heures supplémentaires.**

3) Pourriez-vous nous présenter un état des lieux des dossiers en attente de traitement ?

Réponse claire et nette de la Direction : NON.

Pour la Direction, cette question relève du CE et non des DP.

Elle précise que les ELD peuvent accéder à des tableaux de bord de suivi des activités de la PRS.

4) Pourriez-vous nous indiquer quelles sont les mesures prises par la Direction pour s'assurer du respect de l'accord OATT à la PRS en ce qui concerne :

- a) le respect de la pause de 10 min après 2 h d'appels téléphoniques,
- b) le respect de la pause méridienne de 45 min,

**a) la Direction répond que si l'agent a besoin de prendre une pause, celui-ci peut la prendre sans l'accord préalable de la supervision et sans forcément attendre 2h.
b) pour la pause méridienne, les règles de l'Accord OATT s'appliquent bien évidemment.
Mise à part quelques exceptions « résiduelles », ce temps de pause est bien respecté.**

5) Quelles sont les mesures prises par la Direction pour s'assurer que les agents ne soient pas planifiés trop régulièrement sur les mêmes activités à journée entière et à semaine complète ?

Après examen des plannings, la Direction n'a pas constaté de situation particulière.

EPA

6) Sur St-Lô et Carentan certains agents indemnisation ont un portefeuille et pratique L'EID comme ailleurs, lors de leur EPA ils ont listés toutes leurs activités. Après connaissance de ces EPA, les RH ont contacté les REP concernés pour qu'il supprime certaines tâches sur le document de support car cela « faisait de trop ».

Comment la Direction justifie-t-elle cette pratique?

Lors du processus de validation par les ELD, la Direction précise qu'il y a 2 phases au service RH :

1ère phase : la vérification du contenu pour s'assurer qu'il n'y a pas de propos discriminatoires et que la complétude des rubriques est conforme au référentiel.

Seconde phase : l'exploitation des informations sur le parcours et les demandes d'évolution professionnelle de l'agent.

Pour les 2 sites cités, la Direction précise qu'il ne doit y avoir qu'une seule appellation pour un poste.

Pour la CGT, l'ensemble des activités réalisées, présentes ou passées, doivent être prises en compte : cela fait partie intégrante de la qualification des agents.

Celle-ci serait-elle une consigne de la DG en relation avec la future classification?

Nous pensons fortement que cela gênerait la Direction au moment du positionnement de ces agents lors de la mise en place de la nouvelle classification.

Nous vous précisons que si on commence à « enlever » les tâches indiquées au cours de l'EPA qui gênent la Direction, dans ce cas, nous demanderons aux agents de les faire « enlever » aussi du planning et nous demanderons également à ces agents d'interrompre le suivi de leur portefeuille.

7) Comment la Direction peut-elle se justifier d'avoir osé demander ces « rectifications » ?

Il n'y a pas eu de « rectifications » mais une mise en conformité de l'intitulé du poste.

8) S'agirait-il d'une consigne de la DG ?

Pas de consigne de la DG.

OFFRE EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION RESERVEE AU DEBOE

Certaines offres en contrat de professionnalisation sont réservées au DEBOE, ceci est contraire à l'éthique car discriminatoire et interdit par la loi. De plus, ces offres ne sont pas diffusées sur pole-emploi.fr, les candidatures validées doivent être envoyées directement à la consultante d'Alther Basse-Normandie.

9) Quelle proportion d'offres n'est pas diffusée sur internet alors que ce site est censé être la solution?

**8% des offres ne sont pas diffusées bien souvent à la demande de l'employeur en accord avec le conseiller.
Les autres sont diffusées sur le site pôle emploi.fr**

10) Comment expliquer le retrait des offres du site ?

La Direction répond qu'il ne s'agit pas d'un retrait mais d'un choix de non diffusion.

11) Est-ce pour ne pas mettre en avant les pratiques discriminatoires ?

Non, ces offres sont conformes.

12) Quelle formation est délivrée en matière de lutte contre les discriminations ?

Ceci fait partie du module de base.

13) Quel rappel a été effectué aux équipes dédiées à la relation entreprise ?

Aucun rappel spécifique n'a été fait.

14) Quel positionnement vis-à-vis de l'employeur?

La Direction indique que ceci résulte d'un accord entre l'employeur et le conseiller.

Applications Liées Quitter DUNE En cours : DUNE Bureau métier

Accueil | Etablissement | **Gestion des offres** | Plans d'Actions | Activités & Pilotage Etab.

Recherches · Validation OE internet · Affectation OE · Portefeuille offres · Télécandidatures · Suivi OE

Recherches : Détail de l'offre 029YVWK

Informations Etablissement [Afficher](#)

Récapitulatif de l'offre

Descriptif de l'offre | Suivi | Mises en contact | Journal de l'Offre

Description

Emploi proposé

ROME (Fusion) : **F1604**
Intitulé du poste : **Plaquiste** Aucune spécificité renseignée

Descriptif de l'emploi

Vous suivrez une formation (mention complémentaire plaquiste) à compter de septembre. Le titulaire de cette mention complémentaire monte des éléments préfabriqués comme le Placoplâtre. Il/elle intervient directement après l'achèvement du gros œuvre. Il/elle prépare les emplacements de gaines et autres réservations, et effectue de petits travaux de menuiserie. A partir des données techniques, il/elle met en place des produits d'isolation thermique, acoustique et de protection au feu. A compétences égales, priorité aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'article L.5212-2 du code du travail.

Caractéristiques de l'offre

Lieu de travail et déplacement

Lieu de travail : **14 - BRETTEVILLE-SUR-ODON**
Déplacement :

Eléments contractuels

Nature de contrat : **Cont. professionnalisation**
Type de contrat : **Contrat à durée déterminée - 12 Mois**
Qualification : **Employé qualifié**
Salaire : **55 à 85 % du SMIC horaire selon âge**
Durée hebdomadaire : **35H Horaires normaux**
Complément d'exercice :
Public Cible : **Bénéficiaire de l'obligation d'emploi**

Profil recherché

Expérience

Expérience : **Débutant accepté**

Formation et connaissances

Formation : **CAP, BEP ou équivalent Bois Exigé de la finition, du bois ou maçonnerie**

Langues :
Outils informatiques :
Permis :

Pour postuler

Envoyer votre CV par courrier ou par mail à l'agence PF 14113 - AIF

[Retour à la recherche d'offres](#) [Accéder à la liste des candidats pour cette offre](#) [Modifier/suivre l'offre](#) [Effectuer la mise en contact](#)

PRUD'HOMMES

15) Une collègue qui travaillait à l'A2S de Cherbourg a fait une tentative de suicide et a engagé une procédure aux prud'hommes. Cette procédure a débouché sur un jugement dont nous demandons à la direction de nous indiquer s'il est définitif.

Les jugements des prud'hommes sont adressés uniquement aux parties prenantes et ne font pas l'objet d'une diffusion.

Aucune réponse ne sera donnée car le suivi des procédures prud'homales ne rentre pas dans le champ des DP.

Par contre, cette situation avait fait l'objet d'une enquête du CHSCT.

16) Dans leurs attributions, les DP doivent s'assurer que les accords d'entreprise ou d'établissement sont respectés. Afin de vérifier si ce jugement met en cause la bonne application d'un accord, la CGT demande à la direction de communiquer à l'ensemble des élus DP le jugement en question et les conclusions et décisions éventuelles.

La Direction ne communiquera pas d'informations sur les procédures en cours.

17) De cette affaire, quelle conclusion en tire la Direction et quelle action prévoit-elle?

Suite à l'enquête du CHSCT, des préconisations ont été faites auprès des ELD pour accompagner l'intégration d'un nouveau REP.

18) Plus généralement, il semble que d'autres procédures individuelles mettant en cause Pôle emploi Basse-Normandie aient été engagées devant les conseils de prud'hommes. Nous demandons à la direction de présenter un état des procédures engagées sur les trois dernières années.

La Direction n'échangera pas sur ce sujet.

Dysfonctionnements Horoquartz

DTRAJM

Horoquartz bloque toujours au 1^{er} jour du mois civil ce qui a pour incidence de provoquer des soucis pour enregistrer des temps de trajet inhabituels.

19) La Direction pense-t-elle faire évoluer l'outil ?

**Pour la Direction, il n'y a pas de problème.
Les temps de trajet habituels sont enregistrables dans le mois.
Si des agents rencontrent des difficultés, ils peuvent contacter le service RH.**

Fiabilité du solde indiqué au compteur des congés

Nous constatons qu'Horoquartz pose des problèmes de fiabilité.

Un agent nous signale avoir eu 23 jours de CP au 01/01/2015 au lieu de 25 jours et il a été nécessaire de faire un « On Action » pour régulariser sa situation.

Ce problème est également arrivé à une collègue de cet agent.

Nous pouvons supposer que l'outil informatique Horoquartz est complexe et qu'il rencontre des dysfonctionnements.

De ce fait, nous comprenons que des agents se demandent s'ils doivent faire confiance à cet outil.

20) Est-il normal que les agents doivent désormais vérifier l'exactitude de leur solde des jours de congés ?

**Horoquartz est fiable, mais néanmoins il y a quelques situations que l'outil ne peut gérer : temps partiel changement de quotité ou mission, entrée/sortie en cours du mois.
Les agents concernés peuvent de se rapprocher du service RH.**

PowerPoint

21) Où en est la Direction concernant les agents qui souhaitent utiliser PowerPoint ?

La DR a fait une demande auprès du national pour plus d'habilitations sur la base d'un recensement effectué en Basse Normandie.

Après avoir fourni cette liste d'agents pour qui l'usage de PowerPoint est nécessaire dans leur activité, la DG a répondu « niet ».

Continuation du forcing par la DR au niveau du national pour obtenir plus de licence PowerPoint.

Toutes les régions sont confrontées à ce problème.

Pour la CGT, ceci est révélateur d'un manque de connaissances par la DG des activités des agents.

Nous pouvons nous féliciter d'avoir alerté la Direction et d'avoir obtenu l'assentiment de la DR dans l'appui de notre demande.

22) Quelle est la solution proposée, pour le moment, par la Direction?

Les ELD ont la possibilité d'ouvrir l'environnement PowerPoint sur un ou deux postes dédiés en backoffice.

23) Les ELD doivent-elles donner leurs codes d'accès ?

NON pour des raisons évidentes de sécurité !

FORMATION ELD

24) Quelle type de formation suivent les ELD pour manager une équipe en faisant preuve de psychologie afin d'éviter les risques psycho-sociaux ?

**L'offre de formation de l'université du management est suivie par les ELD et d'autres modalités d'accompagnement existent pour gérer une équipe.
Avoir du « recul » et de « l'objectivité » est un acte professionnel du manager.
Si problème, les agents ou les ELD, peuvent toujours solliciter les RH ou la Direction.
Pour la CGT, il est incontournable que chaque manager bénéficie d'une formation sur la prévention des risques psycho-sociaux.**

La prochaine réunion préparation DP CGT est prévue le 2 septembre 2015

(Merci de nous transmettre vos questions avant cette date

pour la réunion DP le 10 septembre 2015)

Nos Délégués du Personnel :

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

Collège 1 Suppléant : Martine OUIIN-LIABEUUF (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