



Caen, le 11.12.2015

**Réponses aux Questions DP
du Syndicat CGT
Réunion DP du 08 décembre 2015**

*La Direction était représentée uniquement par Damien DECOMBLE pour la deuxième fois !
Nous savons qu'il n'était pas réellement seul puisque les élus du Personnel étaient présents !
Nous ne doutons pas que la Direction lui apporte, sans ambiguïté, un soutien moral... !
Et comme le disent les psychanalystes, le plus important c'est la présence symbolique.*

Nous attendons désormais la première réunion DP de la Nouvelle Normandie pour savoir s'il y aura une troisième fois ?

Mais encore faut-il connaître la date de celle-ci et le calendrier des instances du Personnel !

Le représentant de la Direction nous a informé que ce calendrier était en attente de signature par la Directrice à Rouen !

Visiblement l'attente a été traitée à Rouen car nous venons de recevoir la version 1 du « calendrier prévisionnel IRP 2016 Pôle emploi Normandie » et la première réunion DP est prévue le 19/01/2016.

Nous remercions la Direction pour son compte-rendu de la réunion DP du 12/11/2015 arrivé largement en retard et impossible à ouvrir (serait-ce Adobe Reader XI ?)

Nous avons reçu un mea-culpa du seul représentant de la Direction et les élus du Personnel en ont pris acte.

Nous laisserons le mot de la fin à un Poète ... !

Une tête empanachée

N'est pas petit embarras.

Le trop superbe équipage

Peut souvent en un passage

Causer du retardement.

Les petits, en toute affaire,

Esquivent fort aisément :

Les grands ne le peuvent faire.

Le combat des Rats et des Belettes (IV,6) La Fontaine

NPDE

1) Pourquoi n'y-a-t-il pas eu de présentation de NPDE en réunion de service ?

Avant de présenter NPDE aux agents, il faut d'abord informer les DAPE et ELD.
Après un séminaire des DAPE (04/11/15) et 4 réunions ELD (06/11, 09/11, 12/11, 04/12/15) :
ILS SONT PRÊTS !
Certaines ELD seraient-elles scotchés dans les starting-blocks !
La Direction nous informe que les présentations auraient commencé, le matériel a été livré...
mais elle n'assure pas le coup de sifflet du départ ! Manque de souffle ? Aucune vérification
ne sera effectuée pour ce déploiement car c'est un passage obligatoire.
Les formations NPDE au Mans sont échelonnées entre novembre 2015 et février 2016.
L'idéal aurait été que les agents des sites soient informés sur NPDE avant d'aller au Mans.
« Faire plus vers ceux qui en ont le plus besoin » s'adresse aussi aux agents.

INDUS

2) Depuis 4 ans, il n'y a pas eu de réunion régionale sur les indus ? Comment la Direction explique cela au regard de la demande des référents qui est de plus en plus insistante ?

La Direction nous précise que la DSO a organisé des audios en tenant compte par exemple de
la décision du Conseil d'Etat du 05/10/2015 et qu'il n'y a eu que très peu de questions au
cours de ces audios.
La DSO détermine l'ordre des priorités en fonction des sollicitations exprimées par les sites.
Conclusion pour la Direction : pas de besoins = pas de réunion !
La CGT précise à la Direction que notre question remonte des sites et qu'il y a un réel besoin !
Cela reste aussi un canal d'informations que la Direction doit prendre en compte.
Conclusion de notre syndicat : exprimez vos besoins = vous aurez une réunion (?)
Affaire à suivre... et à surveiller !

ACCOMPAGNEMENT GLOBAL DANS LA MANCHE

3) Dans le Sud et le Centre de la Manche, le conseil Départemental et Pôle emploi ont constitué des binômes. Par contre dans le Nord du département, les agents Pôle emploi sont seuls, pourquoi ? La Direction a-t-elle conscience que cela ne peut pas fonctionner avec cette non-organisation ?

La Direction réaffirme bien la nécessité des binômes sur cette mission. Elle reconnaît qu'il y a
un bien un déficit sur cette question. Il y a eu une réunion à l'initiative de la DT (avec Mme
Harel et M Tellier).
En accord avec le Conseil Départemental (ce n'est pas trop tôt !), la Direction nous informe
que la DT a été chargée de mettre en place une organisation « transitoire » prévoyant la
rotation des 4 référents sociaux (du Sud et du centre) dans le Nord (Cotentin).
La Direction estime que malgré tout, il n'y a pas de problème identifié !
Mais ce travail aurait dû être fait dès le démarrage de l'accompagnement global dans la
Manche car la Direction ne pouvait pas ignorer la nécessité d'avoir un binôme sur le volet
social dans le Nord également.
Cette organisation « provisoire » aurait évité la souffrance des agents Pôle emploi.
En attendant que le Conseil Départemental vote la validation financière des 2 postes sur le
budget 2016, organise le lancement des 2 appels d'offres puis assure les 2 recrutements et la
formation, la Direction annonce le démarrage de cette organisation « provisoire » en janvier
2016.
C'est bien mais nous n'allons pas dire « Merci » pour autant !
La Direction indique qu'il s'agit d'un partenariat et que Pôle emploi ne peut rien imposer.

La CGT remarque qu'il est reproché aux agents leur manque de résultats alors que les moyens prévus à l'origine ne sont pas mis à dispositions.
Et les agents victimes deviennent les coupables (au moins d'avoir parlé).

REMBOURSEMENT DES FRAIS

4) Sur quel budget sont imputés les frais de remboursement (trajet ou repas) lors d'une délégation ? Est-ce le site dont dépend le syndiqué ? Si oui pourquoi ?

La Direction indique qu'il n'y a pas eu de changement : les frais occasionnés lors de l'exercice d'un mandat syndical sont imputés sur le budget régional.
Cependant, la Direction alerte les élus qu'il ne faut pas se tromper dans les codes au moment de la saisie sur SAP de la demande de remboursement des frais.
C'est bien le service RH qui contrôle et signe.

AUTOPARTAGE SUR CHERBOURG

*Il y a eu une présentation de ce dossier en novembre au CHSCT
Testé sur le bassin de Cherbourg pour simplifier et sécuriser l'utilisation des véhicules de service.
Plus de clé mais un code (PIN) pour démarrer la voiture
Plus de carnet de bord, tout est enregistré sur l'ordinateur de bord.
Le véhicule ne peut être pris la veille.*

5) Existe-t-il une obligation de donner un numéro de téléphone personnel ?

La réponse est : **NON !**
C'est une « facilité » proposée par le prestataire Arval pour confirmer la réservation 10 min avant (sms) mais il n'y a pas d'obligation !

6) Il faut si nécessaire appeler le Call Center. Existe-t-il désormais une obligation à Pôle Emploi d'avoir un portable avec un abonnement ?

Même réponse : NON !
Les opérations peuvent être réalisées à partir d'une ligne fixe de Pôle emploi et l'objectif est d'éviter d'utiliser ON ACTION pour réserver un véhicule.
L'analyse de la Direction s'arrête là où commence la réalité... C'est-à-dire le matin ou le soir face au véhicule en cas de problème. A ce moment-là, vous devrez utiliser votre portable, parfois patienter 20 min et payer l'appel.
La réponse est à côté, sur le bas-côté.... Malgré notre argumentation.

7) il y a eu une démonstration par les équipes d'Arval (l'entreprise qui propose ce service) le 19/11/15. Y-aura-t-il une cession de rattrapage pour les absents ?

La réponse est oui si nécessaire sur demande des ELD.

8) Du temps de transport crédité en plus est-il prévu pour les agents qui auront été chercher le véhicule à Octeville ?

La réponse est : OUI !

En application de l'accord OATT, il existe un temps de trajet inhabituel (au-delà du temps de trajet habituel de l'agent) donc cela ouvre droit au DTRAJM.

9) Les horaires d'ouverture du call center sont-ils adaptés aux agents de pole-emploi qui parfois prennent des véhicules avant 7h00 ?

OUI car cela fonctionne 24h / 24h et 7 jours sur 7 (internet et téléphone) chez « Arval » !

10) Qu'a encore prévu la Direction pour compliquer la vie des agents ?

“ Croire au progrès ne signifie pas qu'un progrès ait déjà eu lieu. ” Franz Kafka

L'autopartage proposée par le prestataire Arval est en phase « test » jusqu'au 31/03/2016.

Il y aura un bilan au terme de cette expérimentation (points positifs / points négatifs).

La CGT craint toujours l'équilibre et l'édulcoration des problèmes dans les bilans de la Direction surtout quand il s'agit de faire des économies.

Conclusion: Wait and See !!!

La CGT invite tous les supers inventeurs de génie qui complexifient nos vies d'agents années après années, chantiers après chantiers de prendre des congés sabbatiques. Ils sont trop à la pointe pour nous, qu'ils aillent travailler à la NASA !!!!

J'AI BESOIN D'UN ASSISTANT !!!!!

11) De nombreux agents nous font remonter qu'ils sont exaspérés de jouer au gestionnaire logistique / RH pour leurs formations, exemple pour NPDE au Mans.

Entre la demande de réservation de voiture de service/location, ou billet train + demande de réservation d'hôtel + pose de journée de formation sur temptation + DTRAJM à faire au retour...Cela fait beaucoup de tâches qui ne devraient pas être faites par les agents et qu'elles ne l'étaient pas auparavant.

Admettons que quelques agents ne veulent pas à aller à l'hôtel, il serait plus facile d'annuler la réservation plutôt que d'obliger chaque agent à faire la demande de réservation !!!!

Que propose la Direction pour améliorer et faciliter la vie des agents devant partir en formation ?

La CGT rappelle que les personnes qui ont inventé et imposé ces nouvelles tâches sont les mêmes qui ont des assistant(e)s pour les réaliser.

La Direction est consciente que les agents n'ont pas d'assistant !

Nous avons porté le besoin des agents et la Direction répond que ces nouvelles organisations ont été mises en place pour développer l'autonomie des agents.

Les agents sur site (Conseillers Emploi, GDD, agents PAG) sont-ils « autonomes » de leurs activités à réaliser et du temps à consacrer ?

La réponse est « NON » car leurs activités sont planifiées et souvent en horaires contraints (AIC, ARC).

Donc, ils doivent trouver « le temps » pour faire la réservation de l'hébergement, les billets de train, etc...

La Direction explique qu'il existe des groupes utilisateurs qui tendent à améliorer l'ergonomie des applicatifs. Bizarrement ces groupes ne sont composés que d'experts et de prestataires informatiques, où sont passés les contradicteurs et les agents lambda ?

Certainement pas assez bien élevés (à tous les sens du terme)...

La Direction propose que les agents fassent une remontée des points d'amélioration (via les groupes utilisateurs) après avoir suffisamment testé les outils pour pouvoir donner des avis.
Conclusion : la DG, la DR et les agents vivent dans un « monde parallèle » !
Vont-ils se rencontrer ? Nous devrions attendre la suite au prochain épisode !

TEMPS DE REPOS

12) Le code du travail oblige un temps de repos obligatoire de 11 heures entre 2 journées de travail.

Un agent qui rentre de formation tard le soir (éloignement, train, etc...), et qui doit reprendre à 8h30, le lendemain matin, n'a donc pas forcément ces 11 heures de coupure.
Qu'en pense la Direction ? Peut-elle sensibiliser les ELD sur ce point ?

La Direction est effectivement vigilante sur le temps de repos des agents.
Néanmoins, il faut faire attention à ne pas confondre le temps de travail et le temps de trajet.
L'intervalle temps de 11 h prévu par le code du travail est du temps de travail.
Le trajet est codifié en DTRAJM mais n'est pas considéré comme du temps de travail.
Nous demandons à la Direction de sensibiliser les ELD qu'elles soient vigilantes et qu'elles proposent des temps de repos / récupération au plus près de l'évènement (c'est-à-dire le lendemain d'un long déplacement) à leurs agents
Cette pratique est déjà en cours sur certains sites.
La Direction s'est engagée à sensibiliser les ELD sur ce point.

13) La Direction demande à tous les agents de solder leur compteur DTRAJM avant le 31/12/15 au risque de se voir retirer le droit d'en bénéficier, c'est-à-dire d'avoir son compteur remis à zéro.

Sur quel texte de référence s'appuie la Direction pour appliquer cette règle ?

Par exemple : j'ai une mission le 30/12 ou le 31/12, Je n'aurais donc pas la possibilité de bénéficier de DTRAJM ?

La Direction s'appuie sur Art 11 chap. 6 de l'OATT national.
L'outil Horoquartz a été paramétré pour solder le compte au 31/12/15
Exceptions :
le DTRAJM acté en décembre N est récupéré en janvier N+1 uniquement et le compteur n'est pas soldé en cas de maladie de l'agent.

La CGT s'interroge sur la véracité de la réponse DR sur l'accord initial qui précisait pour exemple que les droits acquis en 2010 pouvaient être soldés jusqu'en 28 février 2011...
chercher l'erreur. Cf extrait art 11 chap 6

accumulé doit faire l'objet d'une récupération au plus près des dates des déplacements générateurs. Les unités de dépassement capitalisées sur l'année 2010 et converties en durée sont reversées dans ce compteur spécifique au 28 février 2011 au plus tard.

PANNEAUX SYNDICAUX

14) Sur un site, les panneaux syndicaux ne sont pas du tout identifiés par le nom de chaque organisations syndicales (OS), si bien que toutes les infos se mélangent.
La Direction peut-elle remédier à cette situation ?

La Direction va régulariser la situation du site concerné par l'envoi d'étiquettes au nom des OS.

Nous rappelons à la Direction qu'il s'agit d'un droit syndical et qu'il est inquiétant de devoir faire un rappel à cette DAPE. Aurait-elle un problème avec le droit syndical ?

De toute façon, avec la fusion des deux régions, de nouveaux panneaux syndicaux seront installés prenant en compte l'ensemble du paysage syndical.

RH

15) La Direction peut-elle rompre un CUI-CAE d'un agent pour lui faire signer un CDD sur un autre site ?

OUI => Si CDD supérieur à 6 mois (*) ou pour un Cdi
(*) 6 mois ne veut pas dire 2 x 3 mois ou 2 mois + 4 mois, voire 3 mois, un mois d'arrêt puis 3 mois.

Et pourtant, pôle emploi a en son sein un DAPE : le « David Copperfield » des questions RH avec tous ses tours tordus S'il vous plait, qu'il parte à la retraite !!!!

16) La Direction peut-elle embaucher un conseiller à un coefficient 210 ? Existe-t-il des négociations sur la rémunération lors des embauches ?

La CCN ne prévoit aucune négociation de coefficient à l'embauche et cela quel que soit le poste (employé, agent de maîtrise, cadre)

Le coefficient minimum d'un conseiller est 170.

Après 6 mois et à condition d'exercer régulièrement les activités du socle commun (AIC, ARC, GPF) le coefficient passera à 190.

REPORTING

17) voici l'exemple d'une fiche de reporting

FICHE DE REPORTING ACTIVITES JEUDI A-M	DATE :	
NOM :	Prénom :	
Travail individuel sur traitement des : - mail.net - fiches ESCALADE	<u>MOI</u> Volume : Volume :	<u>EQUIPE</u> Volume : Volume :
Plan d'action « DE sortis de f° en sept »	Nombre de DE contactés :	
Plan d'action « DE sortis de f° en oct »	Nombre de DE convoqués : Nombre de prévisions de contact :	
Plan d'action « analyse pf Digital »	Quelles actions avez-vous mises en place ?	
Autre plan d'action portefeuille :	Résultat :	
Autre activités :	Résultat :	
A partir de IOP « demandeurs sortis du portefeuille », analyser des sorties des 4 dernières semaines		

La démarche est lourde et compliquée sans compter le stress qu'elle engendre. Les agents sont très mal à l'aise avec la démarche et leur mal être n'a pas le droit de citer.

L'ELD a la possibilité de récupérer elle-même les éléments et tout le monde le sait ce qui engendre encore plus d'incompréhension.

Sur un autre site, il existe le « défi du mois » où les agents sont mis en concurrence explicitement sur un tableau.

Cela va à l'encontre de l'accord du 10/06/2004 qui protège les données individuelles des agents issues de l'informatique. Elles ne doivent pas être affichées et/ou servir à mettre en concurrence les agents entre eux.

La DR doit faire un rappel aux ELD qui confondent encore résultats collectifs et résultats individuels.

Cette énième demande de la CGT fait suite à de nombreuses questions DP, la Direction doit être plus ferme pour lever le doute sur sa contribution à ce phénomène. Les remontées sont de plus en plus nombreuses concernant le management par le contrôle, la domination et le stress, cela touche de nombreux sites. La Direction doit impérativement se saisir de cette question.

La Direction ne peut pas donner une réponse ciblée car elle ignore l'origine de cette fiche de reporting et elle ignore également le site concerné par l'exemple évoqué dans notre question. Nous indiquons qu'il s'agit de deux exemples mais que cela concerne une dizaine de sites et pour preuve la CFDT et le SNU nous ont soutenus sur cette affirmation. En conséquence, la réponse de la Direction sera d'ordre général. Pour le service RH, il y a eu un travail important fait sur le 14eme risque, les RPS Il va y avoir des mesures d'évaluation des RPS sur les sites. La Direction travaille avec chaque ELD sur la détection des RPS et leur mode de Management. Il y aura l'accompagnement de certaines agences si nécessaire. La Direction rappelle qu'il existe dans le cadre du dispositif de prévention des violences internes des fiches de signalement Alerte « maltraitance » à disposition des agents. La CGT déplore que malgré les alertes rien ne change, malgré les entretiens avec certains managers, rien ne change... Cette inertie de la Direction la rend complice de ses dérives aux yeux des agents et de la CGT. Elle ne peut plus dire qu'elle ne savait pas.

ECONOMIES !

18) Nous apprenons par le biais de la lettre de l'agglomération caennaise que la subvention pour le fonctionnement de la plateforme de mobilité (service aux demandeurs d'emploi) ne sera pas reconduite en 2016.

Qu'est-ce qui motive cette décision ?

Pour la Plateforme Mobilité a été dépensé plus de 100000 € sur 1an et demi soit 5 % du budget de la section III des agences caennaises. Les DAPE de l'agglomération caennaise ont décidé de ne pas renouveler cette subvention en 2016 au regard des faibles résultats. La CGT espère que ces économies seront investies dans des projets plus efficaces....

19) Des DAPE n'organiseront pas de repas de Noël pour leurs équipes.

Qu'en pense la Direction ? Est-elle à l'initiative de cette démarche ? Est-ce encore un nouveau coup porté contre la qualité de vie au travail ?

La Direction indique que certains DAPE ont eu une crainte sur le non versement de cette dotation pour le repas de Noël. Celle-ci a été confirmée et elle sera de 15 euros par agent (y compris pour les agents en CUI-CAE et les contrats civiques). Pour la Direction, les DAPE organiseront un repas de Noël 2015 sur chaque site (restaurant ou traiteur selon le choix des agents). La CGT remarque que pour certains DAPE il n'a pas fallu grand-chose pour faire l'impasse. A croire que ces moments de convivialité les dérangerait presque.

CLASSIFICATION

20) De nombreux agents bicompetents, chargés de mission... ne se reconnaissent pas dans le référentiel métiers.

Par exemple, le fait de positionner un agent sur le métier conseiller à l'emploi alors qu'il partage son activité à 50/50 sur la placement et l'indemnisation, pense que la Direction niera une grande partie de son activité.

Actuellement, cette idée génère énormément d'inquiétudes et de stress, les agents pensent qu'ils vont se faire spolier une partie de leurs compétences, non reconnues dans leur intégralité et à leur juste valeur.

La présentation sur les sites des entretiens de repositionnement a accru encore plus leurs inquiétudes.

La direction est-elle en capacité d'entendre ses inquiétudes et que propose-t-elle pour reconnaître l'ensemble des compétences acquises par les agents ?

Pour la Direction, l'exemple du 50 / 50 est un cas particulier.

Lors du repositionnement, l'examen portera sur la fiche de poste au moment de la candidature de l'agent : Placement donc l'activité principale est le Placement avec possibilité d'avoir des activités complémentaires, idem si agent GDD.

En conséquence, l'agent sera rattaché à un emploi ayant une activité principale et sa fiche de fonction précisera les activités complémentaires.

La Direction évoque la possibilité d'un recours auprès de la commission prévue à cet effet.

De notre côté, nous ne sentons la Direction très encline à entendre les préoccupations et les craintes des agents. Nous serons disponibles pour vous assister en cas de recours.

21) La Direction tient un double discours : celui devant les élus du personnel en nous expliquant droit dans les yeux qu'il n'y aura pas de repositionnement automatique et celui en coulisses auprès des ELD en leur intimant de repositionner l'agent comme indiqué sur le tableau préalablement envoyé.

La CGT demande une réponse écrite, claire et nette de la Direction pour que nous connaissions sa position exacte sur ce sujet.

Les ELD ont été formées au repositionnement de l'ensemble des agents.

L'objectif pour le service RH est d'assurer une homogénéité de la procédure RH et être garant de la méthode utilisée pour le repositionnement des agents.

Il y aura bien un entretien individuel avec chaque agent.

Il n'existe pas d'automatisme dans la procédure de rattachement à un emploi. A contrario, la Direction indique qu'il y a une automatisme dans le repositionnement dans la grille.

Le recours n'est plus automatique.

La CGT encourage chacun qui serait en désaccord de faire un recours **SYSTEMATIQUE** !

La prochaine réunion préparation DP CGT

est prévue le 19 janvier 2016 ?

(Merci de nous transmettre vos questions avant cette date

pour la première réunion DP le 19 janvier 2016)

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 2016
que nous vous proposons ci-dessous.*



Bulletin d'Adhésion CGT Pôle emploi Normandie (anciennement CGT Pôle emploi Basse-Normandie) Année 2016

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

A retourner auprès du militant de votre choix