



Caen, le 22.01.2016

**Réponses aux Questions DP
du Syndicat CGT
Réunion DP du 19 janvier 2016**

La Direction était représentée par Françoise HAYS et Damien DECOMBLE

TEMPS DE TRAVAIL ?

1) Sur certains sites, les réunions d'équipe ou les rendez-vous d'indu sont programmés pour débiter à 13h30. Beaucoup de réunions de service (sans pause) se terminent bien au-delà de 16h30.

La Direction peut-elle nous rappeler quelles sont les activités contraintes ? Sachant que seule la réunion de service du jeudi après-midi est considérée comme telle de 13h45 à 16h30, la Direction envisage-t-elle faire cesser ces pratiques ?

La CGT demande, de nouveau, un rappel de la Direction aux ELD sur le respect des horaires notamment pour les réunions de service du jeudi.

**La Direction nous indique accorder une attention particulière à la gestion et au respect des horaires prévus dans l'accord OATT de part la mise en place de la commission de suivi OATT. La Direction indique un taux de conformité à l'accord OATT de 90%
Dans le cadre des réunions de site, les ELD ont pour enjeu de diffuser les informations nécessaires à l'activité du site, de laisser des temps participatifs et établir un ordre du jour dans le respect du délai imparti pour terminer à 16 h 30.
Les agents qui auraient des obligations personnelles (ex : rechercher les enfants à l'école) peuvent quitter la réunion à 16 h 30 en informant au préalable leur hiérarchie.
A condition de savoir à l'avance que la réunion serait susceptible de « déborder » !!!
Conclusion : les agents n'encourent aucune remarque s'ils doivent quitter la réunion à 16h30**

2) Pour des « raisons de service » certains collègues sont rappelés pendant leurs congés pour animer des ateliers ou des formations.

Le droit aux congés est-il remis en cause ?

La Direction peut-elle nous rappeler à quelles occasions un agent peut mettre un terme à ses congés ?

A quelles occasions, la Direction peut-elle utiliser les données personnelles des agents (ex. numéro de téléphone) ?

La Direction confirme qu'il s'agit d'une E X C E P T I O N !!!

Donc, à titre très exceptionnel, cela peut se reproduire mais il convient de respecter un délai de prévenance (exemple : une réunion au niveau national qui nécessiterait la présence impérative de l'agent en congé).

Par contre, la Direction indique qu'il n'y a aucune compensation particulière au regard de la CCN.

3) Quelle est la procédure à suivre pour déclarer une réunion à l'extérieur ?

En effet, le service RH ne veut pas qu'on utilise le code Réunion Extérieure !

D'ailleurs, ce n'est pas une demande d'absence mais c'est une mission réalisée à l'extérieur !

De plus, Il n'est pas cohérent de faire une régularisation à posteriori (auto déclaratif de badgeage) car en cas d'accident, l'agent ignore quelle sera sa prise en charge par l'assurance de Pôle emploi.

Si l'agent a été blessé et qu'il se trouve dans l'incapacité de reprendre son emploi : qui enregistrera son auto déclaratif de badgeage ?

Comment devons-nous faire cette déclaration ?

La Direction indique ne pas avoir souhaité l'utilisation du code « réunion extérieure » car cela impliquerait une plus grande complexité dans la gestion des temps pour les agents (temps de trajet domicile / site, temps travaillé, temps de travail majoré).

La Direction préfère favoriser la procédure d'auto déclarative de badgeage afin de simplifier la gestion des temps par les agents.

En cas d'accident de trajet, la Direction indique, par principe, ne pas émettre de réserve sur la véracité de cet accident et elle s'engage à effectuer la régularisation.

Par contre, en cas d'accident du travail, la Direction peut émettre des réserves selon certaines circonstances.

4) Combien d'agents ont effectivement bénéficié des 1h15 attribuées par la Direction le jour du repas de Noël le 17/12 ?

Pour précision, les agents devaient-ils faire un auto déclaratif de badgeage ?

La Direction n'a pas donné le nombre d'agents n'ayant pas bénéficié des 1h15 malgré leur présence au repas de Noël.

La consigne était de faire un auto déclaratif de badgeage.

Comme toujours, c'est service minimum et à chacun de se débrouiller !

Un homme averti en vaut deux, surtout s'il arrive à lire ses 70 mails par jour... jusqu'au bout !

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

5) Aujourd'hui, la CPAM n'est pas en capacité de calculer le salaire moyen d'un agent en temps partiel thérapeutique avec les éléments fournis par le BS Pôle emploi, celui-ci n'étant plus aux normes depuis septembre 2014 (par rapport à l'attendu CPAM).

Effectivement, le montant brut devrait être établi sur la base d'un temps plein, soit 151h et il devrait y figurer, comme les mois précédents, une ligne déduction « absence temps partiel thérapeutique ».

Pour plus de simplicité et éviter des erreurs, ne serait-il pas possible de revenir à la façon d'établir les BS avant septembre 2014 ?

Quelle solution simple propose la Direction ?

Le problème a été clairement identifié après plusieurs échanges avec la CPAM. Mais, il n'y aura aucun retour en arrière concernant la présentation des bulletins de salaire. Par contre, un processus RH a été écrit pour répondre à la demande de la CPAM en cas de temps partiel thérapeutique. Pôle emploi adresse désormais à la CPAM une déclaration mensuelle avec l'indication du salaire rétabli à temps plein.

ENTRETIENS DE RATTACHEMENT

6) Plusieurs informations contradictoires ont été données aux agents :

1- Une déclaration personnelle de M. le DGA-RH comme quoi les entretiens de rattachement étaient maintenus,

2- Puis l'information des DR comme quoi ceux-ci étaient annulés

Nous pouvons en déduire que M. le DGA-RH a omis de consulter le service juridique de la DG avant d'envoyer un message sur l'intranet à l'ensemble des agents de Pôle Emploi (après tout l'erreur est humaine).

La Direction peut-elle maintenant certifier aux agents ayant « subis » les entretiens de rattachement en amont des derniers événements que ceux-ci sont caduques et n'ont donc aucune valeur ni impact sur leur dossier personnel ?

**Mail de la Directrice, Mme CHONG-WA NUMERIC, aux managers pour les informer que le processus de rattachement était suspendu...
La Direction précise aussitôt : suspension ne veut pas dire annulation !**

C'EST QUOI FAIRE DES ECONOMIES ?

7) Le 07/12/15 à la DR, des agents ont vu une société jeter des chaises principalement et du mobilier (situés dans le sous-sol) dans une benne installée sur le parking.

La Direction a-t-elle déjà envisagé de vendre ou de donner ce mobilier d'occasion aux salariés, à une entreprise ou à des associations ?

Peut-elle parler d'économie et d'écologie dans cette situation ?

La Direction confirme que des chaises usagées ont été récupérées par un prestataire spécialisé : Valdelia. C'est un éco-organisme agréé par le Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie qui assure la collecte des meubles professionnels usagés pour être recyclés ou réinjectés dans le circuit solidaire.

8) Sur la formation NPDE du 25 et 26/01/2016, il y a comme participants 11 stagiaires normands, 7 sont de Caen, 3 de la Manche et 1 d'Honfleur et ils vont tous au Mans (frais de transport, nuitée pour chacun à l'hôtel, ...).

A l'heure où l'on nous demande d'envoyer nos courriers au tarif éco et non plus rapide, d'éteindre nos ordinateurs et imprimantes pour limiter la consommation électrique et protéger l'environnement, de trier nos papiers, de faire du covoiturage.

Où sont passés les beaux principes de la Direction quand il s'agit des formations NPDE ?

80 % des formations sont réalisées en local.

Effectivement pour NPDE, la Direction a suivi la prescription de la CPNF qui a demandé que ces formations soient réalisées dans les CRDC, en l'occurrence celui du Mans, et en cohérence avec la stratégie nationale.

CALENDRIER IRP

9) Les élus DP n'ont eu qu'un calendrier provisoire des IRP le 09/12 et depuis plus rien.... ! Rappelons que les deux dernières réunions DP ont été assurées que par un seul membre de la Direction.

Est-ce la « manière normande 2016 » de traiter les élus du personnel ?

Les élus du personnel CGT attendent plus de la Direction

En raison des aléas du calendrier 2015, le fait est que parfois un seul membre de la Direction était présent à la réunion.

La Direction prendra des dispositions en 2016 afin d'avoir deux représentants.

C'est quand même un comble que M.DECOMBLE soit le seul représentant de la Direction !

1ère remarque : n'y aurait-il plus de cadres à la DR ?

2ème remarque : la CGT constate l'absence récurrente de Mme ROTT et M.BAILLY.

Serait-ce du fait qu'ils aient perdu leur sang froid lors de leur dernière présence à une réunion DP ?

En ce qui concerne le calendrier prévisionnel 2016 des IRP, il a été fourni comme à l'habitude.

TWIT A S'EN TROMPER !

10) Les agents ont reçu une invitation à consulter un compte twitter dédiée à la Normandie.

Les agents doivent-ils ouvrir un compte personnel twitter même s'ils sont déjà envahis et noyés d'infos ?

Quel est l'intérêt d'avoir encore un support de plus ?

La Direction peut-elle rappeler les risques encourus par les agents en cas de « débordement de langage » sur les réseaux sociaux vis-à-vis de leur hiérarchie afin d'éviter tout mélange entre droit d'expression personnel et incidence dans la vie professionnelle ?

Il existe une stratégie pour le digital à Pôle emploi et elle s'impose du fait du développement des réseaux sociaux. Il est plus intéressant pour Pôle emploi de lui-même donner les informations le concernant.

Pôle emploi est un acteur majeur de l'emploi et il est dans son intérêt d'utiliser ces modes de communication.

Une plaquette, créée au niveau de la DG, est à disposition sur l'intranet.

Elle guide sur l'utilisation numérique et met en garde sur le respect de la confidentialité et des informations divulguées.

INNOV'ACTION

11) Comment fonctionnent les certifications innov'action régionale ?

Qui constitue le jury ?

Il est étonnant que des pratiques plébiscitées ne soient pas certifiées ?

A ce moment-là, à quoi servent les like ?

Tous les deux mois se réunissent en réunion plénière un membre de la DSO, un REP, un conseiller en plus du groupe des responsables d'innov'action.

Ce qui guide la labellisation, c'est l'opportunité et l'intérêt de diffuser ce projet au niveau régional. Le nombre de like n'est pas le premier critère.

En résumé, si les agents Pôle emploi plébiscitent une idée ou une pratique, cela n'aurait pas beaucoup d'intérêt !

Aucun de nos like mesurent l'intérêt collectif, le bon sens, la praticité... !

Comme toujours, il faut réunir en un même lieu des personnes très intelligentes avec des notions stratégiques et des perspectives **MACRO...**

SITE HEROUVILLE

12) Il y a une réorganisation des équipes sur le site d'Hérouville Saint Clair.

Certains agents ont donc changé d'équipe professionnelle et de REP.

Cette réorganisation n'a été accompagnée d'aucune explication et d'aucun entretien avec les agents (même ceux qui ont été déplacés).

Il y avait eu un précédent à Caen Nord où lors de la réorganisation des équipes aucune explication n'avait été fournie aux agents.

La Direction peut-elle expliquer l'attendu en terme de management et communication en cas de réorganisation d'un site et des équipes ?

Le nouveau DAPE a été surpris par la question. Car cette réorganisation n'a concerné que peu d'agents : c'est-à-dire 3 agents qui ont glissé de l'équipe 1 vers l'équipe 2.

L'information a été donnée aux agents sauf pour un agent absent à ce moment-là.

Nous sommes conscients de la charge de travail importante d'informer 3 agents.

La CGT s'excuse pour le dérangement...

13) Le site devait retrouver des agents pour occuper les missions intensif jeunes et accompagnement global. Le message était clair, ces missions étaient réservées aux agents d'Hérouville.

En tout cas, c'est le motif qui a été opposé à une collègue de Caen Nord qui souhaitait occuper une de ces missions.

Pour finir, c'est une candidature extérieure à Hérouville qui a été retenue....

La Direction peut-elle fournir une explication aux délégués du personnel ?

Toutes les candidatures sont-elles traitées de la même manière à Pôle Emploi ?

Il n'y avait pas de volontaire sur le site pour l'accompagnement global.

La Direction reconnaît bien avoir retenu une candidature d'un autre site.

La CGT souhaiterait, comme toujours, une communication plus claire auprès des collègues lors des recrutements afin d'éviter les malentendus.

CONGES D'ETE

14) Nous sommes actuellement dans la période des plannings prévisionnels et des réservations des locations estivales.

Les agents de Caen Nord et Caen Centre ne doivent pas être lésés concernant leurs congés d'été (pose et acceptation)

Quelles sont les consignes de la Direction concernant la pose des congés (juillet-août) pour les agents de Caen Nord et Caen Centre ?

Quelle garantie peut apporter la Direction qu'il y aura un traitement équitable pour tous ?

La Direction est consciente de la situation et veillera à l'équité dans la prise des congés pour tous les agents.

La démarche de la Direction consiste à ce que la DT14 collecte le prévisionnel des congés en plus de la fiche de vœu. Il y aura ensuite capitalisation et exploitation de ces informations.

La CGT doute et sera donc vigilante...

La Direction fait de nouveau « un chèque en blanc » et « une usine à gaz » !

PLAGES DE RENDEZ-VOUS

15) Dans certaines agences, des plages de rendez-vous (sur RDVA) sont ouvertes à partir de 12h30 (exemple Caen Centre), ce qui génère des erreurs. L'ELD affirme qu'elle ne peut pas modifier ces paramètres alors qu'ils ont été modifiés dans d'autres agences.

Les ELD peuvent-elles être toutes formées / informées ?

Le paramétrage de RDVA est à la main des ELD. Le bornage horaire peut être modifié par les ELD.

La Direction ne propose pas de solutions : ce sont les agents qui ont la main et peuvent convoquer à partir de 13h30 et ils doivent être vigilants.

Au niveau de la formation des ELD, tout le monde est au point et informé.

Conclusion : RDVA bien !

SORTIES ANTICIPEES DES 24/12 et 31/12/2015

16) Nous constatons aujourd'hui que la régularisation du service RH pour la sortie anticipée n'a pas consisté à ajouter 2h (comme il avait été indiqué en réunion de service et dans la note régionale). En réalité, il a été ajouté le temps nécessaire pour que la journée fasse 7h30 et pas une minute de plus.

Donc, pour un agent qui avait déjà plus de 5h30 de travail effectif, le temps réalisé au-delà des 7h30 n'est pas comptabilisé !

Aucune information n'a été mentionnée dans la note pour indiquer que les agents devaient faire 7h30 et pas une minute de plus !

De plus, sur certains sites, les agents n'ont pas terminé à 14h30 piles car ils étaient en salle de réunion pour assister à la présentation du contrôle de la recherche d'emploi !

La Direction a-t-elle une « bonne » explication pour justifier la spoliation de leur temps de travail ?

Il y a un accord national voir la note de la DGARS.

La Direction admet « une maladresse » dans la communication mais c'est dans l'erreur que l'on s'améliore... (ce qui explique certainement le nombre d'erreurs en 2015 !)

L'idée était que la journée était de 7h30 dans tous les cas de figure avec 2 h créditées.

Où sont passées les minutes ou les heures travaillées au-delà de 5 h 30 ?

Est-ce dans le trou noir au fin fond de la galaxie R H ?

Qui était au courant ?

Personne et aujourd'hui tout le monde !

Y-a-t-il quelque chose à retenir de cet épisode ?

Nous avons eu un vrai-faux cadeau de Noël et pas de possibilité de SAV !

COURRIER SUR CAEN

17) La Direction confirme-t-elle que les délais pour les courriers (DPC et convocations par exemple) vont augmenter ?

Cela ne pose-t-il pas un problème ?

La Direction n'a pas répondu à la question.

Le nouveau process est le résultat d'une proposition des DAPE de l'agglo.

Par exemple, un courrier mis sous pli vendredi à Caen Est ne partira, en tarif lent, que le lundi soir de la DR...

Nous sommes revenus au 19ème siècle avec les délais des malles-poste... !

Evitons de mettre l'idée sur innov'action !

18) Quel est le coût par mois du livreur de courrier ?

Les économies réalisées par ce contrôle seront-elles à la hauteur des dépenses pour ce livreur ?

Sommes-nous toujours dans le « pari de la confiance » ou avons-nous changé de politique d'établissement sans être prévenu ?

L'important pour la DAF : c'est qu'il n'y a pas de surcoût !

Et en plus, cela fait faire du sport... !

FERMETURE L'APRES-MIDI / ACCUEIL « RENOVE »

19) La Direction peut-elle nous préciser quelles sont les situations d'urgence qui supposent la prise en charge immédiate l'après-midi de la problématique du demandeur d'emploi ?

Il n'y a pas un catalogue des situations d'urgence ou une liste exhaustive. Cela reste à l'appréciation des ELD pour préciser dans leurs dispositions locales d'organisation quelles sont les situations d'urgence. En tout cas, la régularisation se fait par le MANAC.

20) A quoi servent les expérimentations ? Les résultats des expérimentations n'auraient-ils pas pu être partagés, par les ELD, auprès des équipes afin que chacun puisse se préparer et poser des questions ?

Dans les réunions EDT, il y a eu des points réalisés au cours de l'expérimentation sur les alertes et les points de vigilance. Ces informations ont bien été partagées entre les DAPE. Le CHSCT a été informé des 3 expérimentations (Granville, Caen Ouest et Argentan). Pour rappel, une seule organisation syndicale avait émis un avis (négatif) alors que les autres organisations dont la CGT considéraient l'information de la Direction insuffisante pour pouvoir se prononcer. Il y a eu un bilan national avec des remontées statistiques qui a conduit à la généralisation de l'accueil rénové. Nous rappelons qu'à la différence des DAPE, les agents n'ont pas été informés et c'était bien là le cœur de notre question... !

EXEMPLE DE BAYEUX (LARGEMENT VALABLE SUR LES AUTRES SITES)

21) L'agence de Bayeux a fait le choix de faire disparaître le second poste informatique à l'accueil sous prétexte que l'agent identifié en AZLA ne faisait pas assez d'animation de zone. De plus, l'agence de Bayeux est « pourvue » de deux personnes en service civique, ce qui fait désormais jusqu'à trois agents dans la zone de libre accès.

Où est la pertinence d'avoir autant de personnes en zone de libre accès plutôt qu'en AIC ?

Des choix locaux ont été décidés et mis en application dans la charte locale du site par l'ELD. Ces choix ont fait l'objet de 4 réunions en décembre.

22) Sur ce premier point (disparition du second poste informatique d'accueil), que répond la Direction aux agents de Bayeux qui n'ont pas été consultés sur cette nouvelle modalité de gestion des flux et qui se retrouvent en plus grande difficulté à exercer leur activité professionnelle à l'accueil ?
La Direction régionale est-elle responsable de cette décision d'enlever le second poste informatique à l'accueil (que les agents de Bayeux ont mis des années à obtenir) comme le laisse supposer l'ELD de Bayeux ?

Ce n'est pas une décision prise par la DR.

La Direction rappelle que le dialogue a lieu localement au cours des réunions de site.

Donc, il incombe à l'ELD d'informer les agents du site de la mise en place d'une nouvelle organisation de l'accueil.

A ce jour, la Direction ne sait pas si le deuxième poste sera réinstallé à Bayeux.

23) L'agent en AIC renfort / GPF a du mal à trouver sa place dans cette organisation, obligé de courir entre la zone d'accueil et sa connexion informatique en haut de l'escalier (éloigné de l'accueil) et loin de pouvoir faire du GPF car en réalité il fait de l'accueil.

La Direction compte-t-elle permettre aux agents de Bayeux de travailler dans de bonnes conditions ?

Cette question rejoint les modalités de l'accueil définies dans la charte Accueil.

Il y a la possibilité de prévoir des « jokers » en renfort.

La Direction précise que les agents ont la possibilité d'échanger sur l'organisation de l'accueil au cours d'une réunion de service avec leur ELD.

La Direction ne manque jamais de culot.

Pour rappel, la question immobilière est de la compétence de la Direction et les bâtiments actuels ne sont pas tous adaptés à l'accueil rénové !

Une bonne organisation n'arrivera pas toujours à palier les contraintes de locaux non adaptés.

24) Le nouveau dispositif est donc imposé avec une réorganisation locale sans concertation avec les agents (où est la démarche participative ?) et en plus on met la pression aux agents pour qu'ils se taisent (en particulier lors du briefing de 8 h 20).

Comment la Direction peut-elle aider l'ELD de Bayeux à améliorer la qualité de vie au travail en étant capable d'entendre les constats portés par les agents ?

Comment la Direction compte-t-elle répondre à ses obligations légales d'assurer l'intégrité physique et surtout morale dans de telles conditions ?

La Direction encourage le briefing du matin avant le démarrage de l'équipe accueil.

Elle nous rappelle que ce briefing est avant tout un moment de partage.

Celui-ci se fait avec les agents présents à 8 h 20.

La Direction indique qu'il faut trouver le bon équilibre pour ne pas confondre les informations données pendant les briefings avec celles données lors des réunions de service peut-être plus portées sur l'organisation du site.

La Direction nous dit que les remarques à Bayeux sont les bienvenues.

La CGT est heureuse de l'apprendre et encourage les agents de Bayeux à s'exprimer le plus possible et, en cas de problème, à rédiger des fiches d'incident.

AVENIR DES AGENTS

25) Lors de la formation NPDE au Mans, certains agents ont appris que la "Double compétence" allait disparaître et qu'ils devraient choisir entre l'indemnisation et le Placement.
Il reviendrait au DAPE de décider.

Certaines régions ont-elles déjà réellement commencé à séparer les activités ?
Les agents, à travers leurs élus DP, soulignent le gâchis, la perte d'énergie inutile ainsi que la non reconnaissance des efforts fournis depuis la fusion.

**La Direction ne sait pas qui au Mans a fait cette déclaration et n'a aucune connaissance de cette information. Ces propos n'engagent que ceux qu'ils les tiennent.
Pour preuve, la Direction n'a fait aucune différence entre les agents dans le contenu des modules de formation.**

LEVÉE DE L'ANONYMAT

26) Suite à la formation NPDE, il ressort que l'anonymat des agents GDD (de droit privé) est levé et est porté à la connaissance des Demandeurs lors de la gestion de leur demande d'allocations.

Beaucoup de conséquences négatives sont de ce fait possibles.

Ceci est une atteinte à la liberté individuelle (nous ne sommes pas des fonctionnaires).

Sur quel texte de loi, la Direction s'appuie-t-elle pour diffuser des données personnelles (comme le nom et prénom) sans l'autorisation de l'agent ?

La Direction a-t-elle obtenu l'accord de la CNIL ?

Pour rappel : toute personne a la possibilité de s'opposer, pour des motifs légitimes, à figurer dans un fichier et donc à ce que les données la concernant soient diffusées, transmises ou conservées.

Les DP CGT demandent que la levée de l'anonymat ne se fasse que sur la base du volontariat et pas contre la volonté des agents.

**NPDE est un projet national mis en place par la DG.
Pour la Direction, la levée de l'anonymat peut faciliter les rapports / les relations avec le demandeur d'emploi.
Aucune demande n'a été faite auprès de la CNIL car la DG estime que son accord n'est pas nécessaire pour le projet NPDE.
De plus, après expérimentations, la Direction nous affirme qu'il n'y a eu aucun retour négatif !
Nous rappelons le danger de donner son Nom.
Notre Nom nous appartient et il ne devrait être diffusé que sur la base du volontariat.**

La prochaine réunion préparation DP CGT

est prévue le 17 février 2016

(Merci de nous transmettre vos questions avant cette date

pour la première réunion DP le 23 février 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 Basse-Normandie Année 2016

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

A retourner auprès du militant de votre choix