

Syndicat National du Personnel de Pôle Emploi



www.snap-pole-emploi.fr

Réunion des Délégués du Personnel de Juin 2015



sophie.doucet@pole-emploi.fr



jean-francois.peybernes@pole-emploi.fr



Christophe.chopineau@pole-emploi.fr



laurent.demets@pole-emploi.fr

« Les élus DP du SNAP LR tiennent à rappeler, qu'ils sont les représentants du personnel et qu'ils ne s'autorisent aucune censure sur les questions qui leurs sont posées. Nous considérons que notre rôle est d'être votre porte-parole auprès de la Direction »

Question 1 : Immobilier / Travaux et Aménagements

Immobilier Sant Vicens:

Le site de Sant Vicens a ouvert le 24/07/2014 et depuis cette date, les agents ne cessent de réclamer pour la salle de liquidation de gestion de droits au 2e étage des filtres ainsi que des stores (il n'y a ni l'un ni l'autre alors qu'il faudrait les 2). Il devient impossible de travailler dans cette zone. Les agents ont dû scotcher des morceaux de carton sur les fenêtres pour occulter le soleil car peu importe où on se place, les agents ont, soit le soleil dans le visage, soit directement sur l'écran.
Le SNAP vous remercie de répondre favorablement à leur demande.

Réponse de la direction :

Les stores ne sont toujours pas installés malgré les nombreuses relances adressées à notre propriétaire. Nous avons appelé des pénalités de retard de plusieurs milliers d'euros dont nous espérons une régularisation rapide.

Question 2 : RH : GAP / Salaire

Avance:

Les agents peuvent-ils demander une avance sur des frais de déplacement ?
Si oui, comment doivent-ils procéder et dans quel délai sera faite l'avance ?

Le SNAP Pole emploi... Votre seul syndicat d'entreprise.

Réponse de la direction :

Oui. La demande doit être adressée par messagerie selon le circuit ci-dessous :

L'agent adresse la demande à son responsable hiérarchique en mentionnant en objet « Demande d'avance / frais ».

Le responsable hiérarchique transfère le message revêtu de son accord dans la boîte à lettre

*LROUSSILLON NOTES DE FRAIS DR.

Sauf urgence, les avances sont payées en même temps que les notes de frais (soit le mardi de chaque semaine). Elles sont récupérées sur les notes de frais suivantes.

Pour éviter une multiplication des avances, et en raison du faible délai de remboursement des notes de frais après transmission à la comptabilité (une semaine en moyenne), les avances ne devraient être utilisées que pour des montants significatifs.

Question 3 : RH : GAP / Autre

Journée de solidarité :

Comment est gérée la journée de solidarité pour les agents partant en retraite en cours d'année, surtout si l'agent est à temps partiel et qu'il ne dispose pas de crédit temps ?

Réponse de la direction :

Les agents à temps partiel ont aussi la possibilité de bénéficier de l'horaire variable et de cumuler du crédit,

Les agents partant en retraite doivent poser leur journée de solidarité au plus tard le 01/11 de l'année, si l'agent à temps partiel pose un RTT un différentiel entre 7h30 et ce qu'il doit au titre de la journée de solidarité lui est réattribué le jour du dépôt (par ex un agent à 80% doit 5h36 au titre de la journée de solidarité : s'il pose un RTT 7h30-5h36 soit 1h54 lui sont réaffectés).

Cette information est disponible sur l'intranet LR/Ressources Humaines/ Gestion des temps/ Journée de solidarité et sur le kit agent fiche 8 et appliquée depuis l'entrée en vigueur de l'OATT

Question 4 : RH : GAP / Autre

Chèque Santé :

Le Chèque Santé permet de financer tout ou partie des consultations, prestations et produits de prévention santé non remboursés par la sécurité sociale et les mutuelles (ex : ostéopathie, diététique, psychologie...)

Nombreux sont les agents qui souhaitent savoir si Pôle Emploi va mettre en place ce dispositif « chèque santé » entré en vigueur le 1er janvier 2015 et qui permet de financer ces frais non pris en charge (plafond de 156€/an et par salarié) ?

Réponse de la direction :

Ce dispositif n'est pas en vigueur à ce jour.

Question 5 : RH : GAP / Autre

Bilan de Santé :

Les agents de 40 ans et plus, volontaires, ont la possibilité d'effectuer un bilan de santé annuel et ce, sur leur temps de travail ; les frais de déplacement étant pris en charge par l'établissement.

Pouvez-vous nous indiquer combien d'agents ont bénéficié de ce bilan de santé en 2014 ?

Réponse de la direction :

43 Agents ont bénéficié du bilan santé.

Question 6 : RH : GAP / Mutuelle

Mutuelle Pole Emploi:

Quand un praticien n'a pas de code ADELI, la mutuelle ne rembourserait pas.
Pouvez-vous nous confirmer l'exactitude de cette information ?

Réponse de la direction :

La question a été posée à Médéric.

Question 7 : Organisation et Conditions de Travail / Autre

Immersion entreprise :

La mise en place de la prestation PMSMP permet à un salarié de pouvoir bénéficier à sa demande d'une période d'immersion dans une entreprise de son choix.

Cette prestation est-elle ouverte aux salariés de Pôle Emploi ? Si oui, quelles sont les modalités pratiques pour la mettre en œuvre ?

Réponse de la direction :

L'ARA a déjà posé cette question à la DG.

Cette dernière a donné comme consigne de ne pas prescrire de PMSMP au sein de Pôle emploi.

Un salarié pole emploi ne peut pas bénéficier d'une PMSMP au sein d'une entreprise extérieure, hormis un salarié en CUI CAE.

Question 8 : RH : carrière et recrutement / Recrutement

Service Civique :

Pole Emploi LR va-t-il intégrer dans un futur proche des personnes en service civique à l'instar d'autres régions ?

Réponse de la direction :

Notre région va contribuer à cette démarche nationale. Nous sommes en attente des consignes opérationnelles de déploiement. Le sujet sera abordé lors du CE du 25 juin

Question 9 : Organisation et Conditions de Travail / Agence/DT/DR

Santé agents :

Suite à des visites de sites, nous vous interpellons sur la constante dégradation des conditions de travail de nos collègues indemnisation. Nous constatons une souffrance des agents et une réelle rupture avec l'ELD sur certaines agences.

Ex : dernièrement, un mail émanant de la DT de l'Hérault sur un niveau d'instance dégradée sur les bassins de Montpellier et Sète a été fait aux ELD. Si le mail rappelait qu'un ensemble de facteurs expliquait ce constat, la retranscription qui a été faite par certaines ELD aux agents a été très mal perçue par ces derniers (remarques désobligeantes, critiques sur leur travail.....).

Le SNAP rappelle à la direction que, depuis plusieurs mois, les agents indemnisation doivent faire face à de nouvelles procédures, réglementations, évolutions..... Nos collègues indemnisation (ressources rares) ne sont plus remplacés quand ils sont en maladie, maternité... voire même pire après un départ à la retraite ou une mutation.

Nous émettons donc une alerte sur la santé de nos collègues et demandons à la direction d'intervenir auprès des ELD afin de ne pas aggraver une situation déjà alarmante.

Réponse de la direction :

La situation est prise en compte au niveau de la direction.

Une enquête RH est en cours afin d'établir la cartographie des compétences qui vous sera communiquée.

Question 10 : RH : carrière et recrutement / Aide à la mobilité

Mobilité géographique :

Au chapitre de la CCN « mobilité professionnelle et/ou géographique », article 24 § 8, il est précisé que la mobilité pour l'agent qui le souhaite peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière.

Dans le cadre de la fusion entre LR et Midi-Pyrénées, des agents auront la possibilité ou pourront faire le choix de partir sur Toulouse si leur activité est transférée vers la nouvelle DR.

Pourront-ils dans ce cas bénéficier de l'article 26.3 « mesures d'accompagnement de la mobilité géographique » et particulièrement le §2 : préparation d'un transfert, logement, conjoint, mesures visant à faciliter l'intégration de l'agent en mobilité ?

Réponse de la direction :

Oui, sous réserve que la mobilité entraîne effectivement le déménagement de l'agent et de justifier d'une ancienneté minimale de 3 ans et de ne pas en avoir bénéficié dans les 4 dernières années précédant la mutation.

Question 11 : RH : carrière et recrutement / Autre

Détection de potentiels :

Dans le cadre du processus de détections des potentiels pour les managers de proximité :

- Existe-t-il des critères de mobilité géographique pour être retenu dans ce dispositif ?
- L'absence de mobilité géographique est-elle un critère éliminatoire ?

Réponse de la direction :

Le critère de mobilité géographique est un point qui est étudié dans le cadre de la détection des potentiels, afin de vérifier avec le candidat le caractère réaliste et réalisable de son projet professionnel. En effet, le salarié reste maître de son parcours professionnel en postulant via la BDE sur les postes visés. Si la mobilité est extrêmement réduite, il aura peu ou pas d'opportunités de postes diffusés correspondants.

Ce n'est donc pas un élément éliminatoire mais un point d'attention qui est expliqué au salarié.

Question 12 : Organisation et Conditions de Travail / Production

Gestion de portefeuille/traitement de masse:

A notre question 15 du mois dernier, sur l'état des lieux de ce qui était à réaliser (nombre de DE à contacter) et de ce qui l'avait été, vous nous répondiez qu'un point précis sur ce sujet serait fait début juin.

Nous vous remercions de bien vouloir nous donner le résultat de vos investigations.

Réponse de la direction :

Un point a été fait lors du comité de Direction Opérations du 01 juin.

Toutes les agences n'ont pas encore finalisé leur plan d'action et continuent sur le mois de juin.

Question 13 : RH : carrière et recrutement / Autre

Formateurs occasionnels/contrôle interne:

A notre question 20 du mois dernier sur le contrôle interne, vous nous avez répondu qu'une refonte du guide national était en cours et que la région supprimerait son guide régional et s'alignerait pour éviter les écarts identifiés.

Sachant que de nombreux agents ont eu des dossiers contrôlés comme faux alors qu'ils appliquaient la note nationale, pouvez-vous nous confirmer que leur taux de qualité ne leur sera pas opposé ou leur fera pas grief s'ils se positionnent comme formateurs occasionnels ?

Réponse de la direction :

Les critères de sélection des formateurs occasionnels sont indépendants du taux qualité d'un agent (qui n'est qu'un des critères pour être contrôleur accrédité).

Nous confirmons que le contrôle est réalisé sur la base du guide national ; les dossiers retournés faux le sont pour des erreurs réglementaires ou l'absence d'autocontrôle dans le traitement.

Question 14 : RH : carrière et recrutement / BDE

BDE:

Le poste de REA au 3995 a été retiré de la diffusion.

Nous vous remercions de bien vouloir nous en donner les raisons.

Réponse de la direction :

Ce poste a été retiré afin de permettre de tenir compte des réflexions en cours sur l'optimisation de l'organisation de la Direction de la Production.

Question 15 : Organisation et Conditions de Travail / Autre

Direction de la production :

La fusion des régions est annoncée et beaucoup d'entre nous pensent à nos collègues de la DR quand on parle de « services doublons ». Or, la Direction de la Production est aussi concernée par cette problématique (Ex : y aura-t-il deux services de recouvrement contentieux maintenus en 2016 ?).

Même si des réflexions quant aux organisations possibles sont en cours et que la direction régionale réitère qu'il n'y aura pas de mobilité géographique imposée, cette fusion risque d'avoir d'office un certain nombre d'impacts sur la mobilité professionnelle des agents !

2016 arrivant à grands pas et l'urgence d'informations se faisant de plus en plus pressante, quand la DR pense-t-elle être en mesure d'y répondre ?

Réponse de la direction :

A ce jour, aucune décision n'est prise sur l'organisation à venir du schéma de délivrance des services dans la future région issue du regroupement des régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées. Le Directeur régional préfigurateur, en lien avec le directeur régional de Languedoc-Roussillon étudieront les impacts de la création de cette future région et les modes d'organisation qui devront en découler. A ce stade, il existe 2 directions de la production et il est pour l'instant prévu de maintenir ces 2 entités, au service du réseau, sur les deux points d'implantation existants.

Question 16 : Organisation et Conditions de Travail / Agence/DT/DR

Suivi Activité CDE :

Dans le cadre de la mise en place des Equipes à Dominante Entreprise, est-il prévu la mise en place d'outils (type GHA) afin de quantifier la charge réelle de travail et permettre ainsi un meilleur pilotage de l'activité (notamment en terme de planification) ?

Réponse de la direction :

A ce jour, un Tableau de bord de suivi de l'estimation du temps planifié sur les activités liées à la dominante entreprise est livré mensuellement, nous n'avons pas eu de demande complémentaire remontée des agences pour l'instant.

Nous faisons un comité de pilotage du projet ce vendredi et nous pourrions aborder ce point.

Question 17 : Organisation et Conditions de Travail / Agence/DT/DR

Accompagnement global :

Il est préconisé d'orienter de manière systématique les DE présentant des freins périphériques à l'emploi en accompagnement renforcé. Les agents ne sont pas outillés pour traiter toutes les problématiques associées et la fin des prestations adaptées (MOV) est annoncée.

Pouvez-vous nous faire un point sur la mise en place de l'accompagnement global sur les différents territoires ?

Est-il possible de maintenir les prestations spécifiques (MOV) après le 31/12 pour ces publics jusqu'à la mise en place effective de cet accompagnement si nécessaire ?

Réponse de la direction :

L'accompagnement global est installé dans le Gard (10 conseillers) et en Lozère (1 conseiller). Il est prévu d'être mis en place prochainement dans l'Aude. Dans les autres territoires, les réflexions et échanges sont en cours.

Nous préparerons avec les ELD les évolutions des marchés prestations.

Question 18 : RH : carrière et recrutement / Formation et Tutorat

Conseil en Evolution Professionnel :

Des collègues expriment des craintes quant à leur appréhension de ce dispositif même après avoir suivi la formation de 3 jours. La direction envisage-t-elle un accompagnement (formation complémentaire, tutorat... etc.) pour les aider dans cette nouvelle approche de l'orientation professionnelle des DE ?

Réponse de la direction :

Il n'y a pas de formation complémentaire prévue à ce jour. Les stagiaires de retour de formation doivent être accompagnés par leur REA. C'est pour cela que les managers ont été formés en amont de la formation des agents.

Question 19 : Immobilier / Travaux et Aménagements

Carcassonne/Ventilation Accueil :

Sur le site de Carcassonne il n'existe aucune ouverture directe vers l'extérieur de la zone d'accueil (pas de fenêtres avec ouverture et cloisons de séparation avec les bureaux de réception). Aucune possibilité de renouveler l'air ambiant en dehors de la VMC.

Une étude est-elle envisageable afin de voir s'il est possible d'augmenter à minima la puissance de la VMC ?

Réponse de la direction :

Tous les sites sont équipés de fenêtres soit oscillo-battantes soit ouvrant à la française (avec réducteur d'ouverture pour des questions de sécurité). Concernant la salle d'accueil de Carcassonne celle-ci est effectivement équipée, à tort, de châssis fixes. Une étude en vue de rendre ouvrants une partie de ces châssis va être menée pour une réalisation à partir de septembre 2015.

LE SNAP:

INFORMER,

CONSEILLER

et

DEFENDRE !!!