

Syndicat National du Personnel de Pôle Emploi



www.snap-pole-emploi.com

Réunion des Délégués du Personnel de Juin 2016



jean-marc01.fournier@pole-emploi.fr



Christophe.chopineau@pole-emploi.fr



jean-francois.peybernes@pole-emploi.fr



laurent.demets@pole-emploi.fr



sophie.doucet@pole-emploi.fr



isabelle.lacoste@pole-emploi.fr

« Les élus DP du SNAP LR-MP 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

Carcassonne / Ventilation accueil :

Suite à nos premières sollicitations (qui remontent à juin 2015), la Direction a accepté le remplacement d'un châssis fixe par un ouvrant dans la salle d'accueil du site de Carcassonne. Si nous ne pouvons que nous réjouir de cette décision, force est de constater qu'un an après la situation n'a pas évolué malgré les relances de l'établissement auprès d'un premier puis d'un second fournisseur. Aujourd'hui, à l'orée d'une nouvelle période estivale, les agents vous demandent un point précis de l'état d'avancement de ce « petit » chantier.

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

Réponse de la direction :

Le 2ème fournisseur mandaté pour réaliser la modification de menuiserie a déposé le bilan.
Un nouveau fournisseur a rendez-vous sur place le 8 juin pour réaliser un devis.
Les travaux de modification devraient suivre d'ici le mois de juillet.

Question 2 : RH : GAP / Autre

Transition énergétique:

A notre question 25 des DP du 10 mars 2016 sur le versement d'une indemnité de transport kilométrique pour les vélos, vous nous avez répondu que le service RSO était en contact avec la DG sur le sujet.

Pouvez-vous nous dire si cette loi sera bientôt mise en application à Pôle Emploi ?

Réponse de la direction :

La DG nous informe ne pas donner suite à cette incitation à l'utilisation du vélo, lors des déplacements domicile/travail.

Question 3 : Organisation et Conditions de Travail / Agence/DT/DR

Contrôle:

A notre question 22 du mois dernier « pour être chargé du contrôle d'une activité de ses collègues, l'agent doit-il être forcément agréé COCI ? » vous nous avez répondu que «seul un contrôleur accrédité, exerçant l'activité concernée, peut réaliser la vérification de l'activité ».

Toutefois, le référentiel des métiers précise que le conseiller à l'emploi, le conseiller GDD, le conseiller de relation entreprise, le chargé d'accueil et d'information..... peuvent réaliser des opérations de contrôle interne et d'observations qualité sur l'ensemble des activités.

Cette disposition commune fait-elle référence au COCI ?

Si non, merci de nous confirmer que tout conseiller peut procéder à des contrôles sur l'activité de ses collègues ; les activités liées au plan de contrôle interne relevant quant à elles des seuls agents labellisés « COCI ».

Réponse de la direction :

Le cadre du COCI fait référence à la note d'instruction 2014-12 du 04/02/14 et définit les critères d'accréditation des agents pouvant participer aux actions de contrôles liés au Plan de Contrôle Interne
Le référentiel ne fait pas référence à des contrôles sur l'activité des collègues mais à des contrôles sur les activités de Pôle emploi.

Question 4 : RH : GAP / Autre

Garde d'enfant/art 29&2:

Le conjoint d'un agent est actuellement demandeur d'emploi et assure habituellement la garde de leur enfant.

Toutefois, lorsqu'il participe à des actions de reclassement ou reprend ponctuellement une activité (1 journée) le mode garde du dit enfant n'est donc plus assuré.

Ce cas de figure permet-il donc à l'agent de poser 1 journée pour « défaut de garde » conformément à l'art. 29&2 de la CCN et quels sont les justificatifs qui doivent être donnés au service RH ?

Réponse de la direction :

Selon la commission interprétation CCN CPN 51 du 12/04/2013 :

- A l'article 29.2 : « lorsque la garde habituelle est assurée à titre gratuit par une personne de la famille de l'agent, qui ne peut assurer la garde, une attestation sur l'honneur peut-elle être produite par l'agent

pour pouvoir bénéficier du congé exceptionnel ».

L'agent, dans l'impossibilité d'assurer la garde de son enfant telle que prévue par l'article 29.2§1, peut obtenir un congé en apportant comme justificatif une attestation sur l'honneur de la personne chargée habituellement de la garde de l'enfant mentionnant son impossibilité d'en assurer la garde.

Question 5 : RH : GAP / Autre

Art 29.1:

Des congés de courte durée sont accordés pour des événements familiaux tels que le mariage ou le PACS d'un agent (5 jours). Un agent peut donc bénéficier de 5 jours pour un PACS. Mais peut-il bénéficier aussi de 5 jours s'il se marie par la suite ?

Réponse de la direction :

Le même salarié peut bénéficier des 5 jours pour un Pacs et 5 jours pour le mariage s'il se marie par la suite. Pour tous les statuts (Pour le droit public : Le droit est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail).

Question 6 : RH : GAP / Autre

Art 29.1 (2):

Pouvez-vous nous préciser quels sont les règles de dépôts de ces congés de courte durée qui sont accordés pour des événements familiaux (notamment pour les PACS, mariages,...) ?

Réponse de la direction :

Le code du travail et la CCN ne précisent pas les règles de dépôt de ces congés.

Toutefois ces autorisations d'absences doivent être demandées au plus tôt dès connaissance des dates prévisionnelles quand cela est possible et selon la nature de l'évènement.

Elles sont soumises à la production d'un justificatif.

Les jours d'absence autorisée ne doivent pas nécessairement être pris le jour de l'évènement mais dans une période raisonnable par rapport à celui-ci.

De plus lorsqu'un salarié est déjà absent de l'entreprise pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert.

Question 7 : Organisation et Conditions de Travail / Autre

Maladie et congés:

Si un agent n'a pas pu prendre ses congés pour cause de maladie, ceux-ci sont reportés. A son retour, sous quel délai doit-il les prendre ?

Réponse de la direction :

A la reprise du travail les reliquats doivent être posés en priorité et dans un délai suffisamment court afin de pouvoir à la fois les solder et solder les congés en cours, tout en prenant en compte l'accompagnement au retour à l'emploi prévu d'un agent pour longue absence

Question 8 : Organisation et Conditions de Travail / Autre

Congés :

Un agent ayant des obligations familiales imposées par jugement rendu lors d'une séparation ou d'un divorce, peut-t-il se voir refuser ses congés payés pendant sa période de garde imposée ? La personne pouvant se voir annuler son droit de visite et d'hébergement en cas de non-respect du jugement.

Réponse de la direction :

La CCN prévoit un ordre de priorité pour les départs en congés qui ne prévoit pas ce type de situation. Ces situations sont à étudier au cas par cas. §5 Chaque année, au plus tard pour le 1er mars, les directions des établissements dressent un état prévisionnel des congés payés en tenant compte :

- > des nécessités du service ;
- > du roulement des années précédentes ;
- > des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.

Toutefois, pour les agents chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne peut avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité, travaillant tous les deux à Pôle emploi ont le droit de prendre leurs congés à la même période. En outre, les directions des établissements favorisent la prise de congés simultanés pour les agents et leur conjoint lorsque ce dernier est contraint de suivre la fermeture de l'entreprise où il travaille.

Pour le statut 2003 / Planification des congés: afin de garantir une équité de traitement dans l'établissement entre agents de droit privé et de droit public, l'encadrement établit au plus tard au 1er mars un calendrier prévisionnel de départs en congés, calendrier adapté en fonction des nécessités de service, des roulements des années précédentes et des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille. Les congés annuels sont pris après autorisation de l'encadrement. La demande formelle de l'agent est réalisée au moyen d'une demande d'absence dans l'outil de gestion des temps ; l'encadrement communique sa réponse via l'outil. L'encadrement doit prendre toutes les mesures pour que, grâce à la planification et l'échelonnement nécessaire dans l'intérêt du service, le principe de continuité de service soit respecté. Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité de choix. Les directions régionales favorisent la prise de congés simultanés pour les agents et leur conjoint lorsque ce dernier est contraint par la fermeture annuelle de son entreprise. La période de garde imposée ne constitue pas une situation particulière.

Question 9 : RH : Carrière et Recrutement / Recrutement

Service Civique:

A notre question 26 du mois de mars 2016 sur la possibilité qu'une personne en service civique puisse postuler sur un CUI CAE ou un CDD au sein de Pôle Emploi, la direction nous a répondu : «La mission de volontaire service civique au sein de Pôle Emploi ne peut pas être rompue pour un CUI ou un CDD au sein de l'Etablissement.

Néanmoins, à l'issue de leur mission, ils ont la possibilité de candidater en adressant leur CV et lettre de motivation».

Or, il semblerait que même à l'issue de leur mission, cette possibilité de candidater sur un CDD ou CUI CAE soit refusée. Pouvez-vous nous préciser sur quel fondement juridique se base la direction pour refuser cette possibilité?

Réponse de la direction :

Nous étudions actuellement le risque juridique associé à la succession de contrat service civique par un cdd. Dans l'attente, la consigne régionale est maintenue.

Question 10 : Organisation et Conditions de Travail / Autre

Véhicules de service et constat:

Si un agent fait une rayure (ou accrochage léger) sur un véhicule de service lors de son utilisation, il lui est demandé de remplir un constat.

La feuille de route n'en fait pas mention (il est demandé de noter les incidents) et tout le monde ne connaît pas cette obligation. Souvent les agents rentrent sur site après fermeture et déposent les papiers. Si l'agent est en congé ensuite, on lui demandera de revenir pour remplir le constat.

Est-il possible d'ajouter cette information sur la feuille de route ?

Réponse de la direction :

Ce point sera mis en application dans le cadre des évolutions en cours de développement des outils de la plateforme de réservation.

Question 11 : RH : Carrière et Recrutement / Recrutement

Détection de potentiels / BDE :

Certains collègues nous ont fait remonter que leur ELD leur aurait dit que seules les personnes faisant partie de la détection de potentiels seraient retenues sur les postes de manager. Confirmez-vous ces dires ?

Réponse de la direction :

Les collaborateurs ayant suivi le dispositif de détection des potentiels et étant retenu par la région comme potentiel à court terme, sont inclus dans un vivier, suivi par les RH. Ces personnes restent maîtres de leur parcours professionnel et doivent candidater dans la BDE.

A cette occasion, le manager recruteur et les RH examinent leur candidature de façon prioritaire. Toutefois, un manager recruteur peut positionner en premier choix un candidat non détecté en potentiel. Le comité carrière prend une décision d'appliquer à ce candidat le dispositif de détection des potentiels. Si le résultat est positif, le candidat peut être retenu.

Question 12: RH : Carrière et Recrutement / Recrutement

Détection de potentiels :

Suite à la question précédente pouvez-vous nous rappeler la procédure sur la détection des potentiels et sur quels critères sont évaluées les personnes positionnées ?

Réponse de la direction :

Chaque année, la ligne managériale est sollicitée afin de faire connaître aux RH les collaborateurs pressentis comme pouvant entrer dans le dispositif. Le comité carrière valide cette liste. L'objectif recherché est de disposer de candidatures très proches de l'attendu pour les niveaux de management de proximité et intermédiaire. Les critères d'évaluation des candidats portent sur 4 dimensions : la vision, la réalisation, la motivation, la relation. Le binôme d'évaluateurs est composé d'un RH et d'un manager. Ils sont formés pour faire passer ce type d'entretien.

Le comité carrière décide de l'entrée ou non dans le vivier. Les RH font un retour systématique au candidat et construisent avec la ligne managériale un éventuel plan d'accompagnement.

Question 13 : Organisation et Conditions de Travail / Agence/DT/DR

MANAC activité non contrainte

Vous avez confirmé le mois dernier que le MANAC n'était pas une activité contrainte. Dans certains sites en effet le MANAC prend sa pause-déjeuner sans qu'un relais sécurité ne soit désigné. Est-il possible de prévoir à minima ce relais ? Il arrive fréquemment que des conseillers en ARC soient toujours en réception ARC après la fermeture. Lorsque l'ELD ainsi que les conseillers sont partis déjeuner..... que se passe t'il en cas de problème ou d'agression ? (L'alarme silencieuse n'est efficace que si des agents sont devant leur écran).

Réponse de la direction :

Même si l'activité MANAC n'est pas une activité contrainte, il importe en effet que l'ELD assure la continuité pendant la pause méridienne, dans la mesure de ses possibilités.

LE SNAP:

INFORMER,

CONSEILLER

et DEFENDRE !!!

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

Contact en région : syndicat.snap-lrmp@pole-emploi.fr