

Syndicat National du Personnel de Pôle Emploi

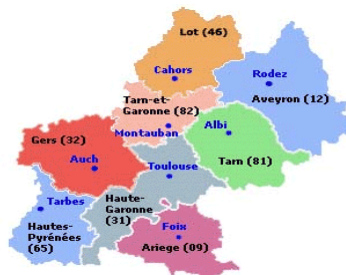
www.snap-pole-emploi.com



Réunion des Délégués du Personnel de Mars 2017



nicolas.pommier@pole-emploi.fr



karima.bouyafri@pole-emploi.fr

« Les élus DP du SNAP Occitanie 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 : Organisation et condition de travail

Visite Médicale :

De nouveau le Snap souhaite vous interroger sur le fait que des collègues attendent leur visite médicale auprès de la médecine du travail depuis plus de 3 ans sur le département de la Haute Garonne en particulier. Pour certain la situation de souffrance au travail devient prégnante et la ligne d'écoute est insuffisante pour répondre à cette souffrance puisque elle renvoie ensuite bien souvent ces mêmes collègues vers une consultation médicale (psychothérapeute) payante. Le SNAP vous demande combien de collègues n'ont pas eu de visite médicale depuis plus de 3 ans sur le territoire ouest. Quel plan d'action allez-vous mettre en place pour répondre à cette difficulté ?

Réponse de la direction :

Depuis le 1er janvier 2017, avec la loi travail, la périodicité des visites médicales est fixée en fonction des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du salarié ainsi que des risques auxquels il est exposé.

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

Pour un suivi normal, cette périodicité ne peut toutefois pas dépasser les 5 ans. Sur la Haute-Garonne, pour le moment, le centre de santé souhaite s'efforcer de maintenir le délai de 2 ans pour le suivi normal. Les salariés de la Haute-Garonne qui n'ont pas eu de visite médicale depuis plus de 2 ans peuvent se rapprocher du service QVTD.

Question 2 : Organisation et condition de travail

Accompagnement global :

Combien de collègues travaillant sur la modalité d'accompagnement global en Haute Garonne sont en arrêt de travail ? Depuis combien de temps ?

Réponse de la direction :

Comme déjà précisé lors de la réunion DP du mois de février, la Direction ne communiquera pas ces informations.

Question 3 : Organisation et condition de travail

Bi compétence et portefeuille :

Les agents nous font remonter le constat d'une disparité de pratiques quant aux demandes d'abandon des portefeuilles par les conseillers bi compétence. Force est de constater que certaines ELD ont souhaité anticiper le dialogue social en cours à la date de ce jour 060317 concernant la spécialisation des métiers. En effet ces ELD ont accepté l'abandon des activités GDD pour des collègues volontaires afin qu'ils recentrent leurs activités sur l'activité placement. Tandis que ces mêmes ELD ont refusé que des collègues bi-compétents souhaitant abandonner leur portefeuille pour se centrer sur les activités indemnités puissent le faire. Pouvez-vous confirmer à ces collègues le principe du volontariat pour toutes les demandes de transitions professionnelles ?

Réponse de la direction :

Le principe de volontariat pour une transition professionnelle est inscrit dans l'accord GPEC.

Question 4 : Organisation et condition de travail

Organisation :

Comment un conseiller qui a obtenu oralement et à plusieurs reprises un accord avec son ELD pour un changement d'activité professionnelle et qui ensuite ne voit pas cet accord se traduire dans les faits peut-il faire pour que cette demande puisse être prise en compte ?

Réponse de la direction :

Ce n'est pas parce que le conseiller a obtenu l'accord que cela est mis en place immédiatement. Il faut que l'activité et les besoins de l'agence le permettent.

Question 5 : Organisation et condition de travail

QPV :

Quelle est la taille des portefeuilles des conseillers en modalités "Guidé" et "Renforcé" dont la DEFM se situe en QPV ?

Réponse de la direction :

Toutes les informations sur les tailles de portefeuilles sont en accès libre sur l'intranet régional dans la partie Pilotage par les résultats. Ces informations sont mises à jour toutes les semaines par agence et par modalités d'accompagnement.

Question 6 : Organisation et condition de travail

QPV / Agence de La Cépière :

Est-il normal d'avoir des portefeuilles "guidé" qui sont, semble-t-il, au double de la cible ?

Réponse de la direction :

Les portefeuilles de l'agence de La Cépière sont effectivement élevés et au-dessus de la moyenne régionale.

La création d'un nouveau portefeuille suivi est à l'étude.

Nous restons vigilants sur l'allocation des ressources de cette agence située en zone QPV.

Question 7 : Organisation et condition de travail

Activité GDD :

Les conseillers GDD et bi compétents sont sollicités par les conseillers placement directement dans leur bureau sur des questions "indemnisation". A ce jour ils répondaient à leurs collègues pour ne pas les mettre en difficulté et par souci de cohésion d'équipe. Avec la future organisation, il y aura moins d'interlocuteurs pour effectuer cette activité qui n'a pas été prise en compte dans le calcul de cette trajectoire. Quelles sont les solutions de la Direction pour pallier à cette carence ?

Réponse de la direction :

Rien de s'oppose à ce que les relations professionnelles déjà installées perdurent. En effet, les réponses GDD apportées ont un double intérêt :

- > la rapidité de la réponse apportée auprès du Demandeur d'emploi
- > la montée en compétences du conseiller concerné

Question 8 : Organisation et condition de travail

RDV GDC :

Existe-t-il des consignes de la Direction pour permettre aux conseillers placement de donner des RDV GDC suite à des mail.net ou des visites en aic sur des questions "indemnisation" qui ne trouvent pas de réponses immédiates ?

Réponse de la direction :

Il n'y a pas de consigne particulière de la Direction Régionale en la matière.

Le MANAC est en mesure de prendre la décision la plus adaptée pour répondre à la demande.

Question 9 : Organisation et condition de travail

Arc Indemnisation :

Est-il envisageable de planifier des ARC indemnisation les après-midi pour recevoir les DE avec des dossiers complexes reçus en ARC le matin ?

Réponse de la direction :

Ce n'est pas un mode de fonctionnement, néanmoins dans cette situation particulière, la réception est alors planifiée en "GDC".

Question 10 : Organisation et condition de travail

Enquête QVT:

Est-il prévu que les résultats de l'enquête QVT fassent l'objet d'une présentation au sein des agences dans le cadre de réunion de service ?

Réponse de la direction :

Les Eld disposent d'un guide d'analyse de l'indicateur. Ces derniers analysent leurs résultats puis partagent avec leurs équipes les points saillants. Ils échangent sur les améliorations à apporter le cas échéant, il peut être établi un plan d'action. Le partage et la mise en oeuvre des actions se fait au fil de l'eau.

Question 11 : Organisation et condition de travail

Enquête QVT:

Suite à cette enquête quel plan d'action envisagez-vous de mettre en place afin de répondre aux remarques de nos collègues ?

Réponse de la direction :

Les résultats de l'enquête QVT sont à la maille de l'agence. Chaque Eld a la latitude de mettre en œuvre un plan d'action local en fonction des résultats. Le service QVT reste à la disposition des Eld.

Question 12 : Outils et applicatifs

Offre frauduleuse :

Quel est l'outil de pilotage pour cette activité ? Comment est-elle comptabilisée ?

Réponse de la direction :

La DG effectue le suivi des offres frauduleuses signalées par la DR.

Question 13 : Outils et applicatifs

Offre frauduleuse :

Est-il envisageable qu'en agence une planification spécifique puisse être mise en place afin de traiter et mesurer le temps nécessaire à la gestion de ces offres frauduleuses ?

Réponse de la direction :

Le traitement des offres est codifié en "OFFRE". Il n'est pas prévu une codification spécifique dans ce cas.

Question 14 : RH : carrière et recrutement

EPA et Mutation :

Dans le cadre d'une mutation en période d'EPA, celui-ci doit-il être fait sur l'agence de départ ou sur l'agence d'accueil ?

Réponse de la direction :

L'EPA est à réaliser sur l'agence d'arrivée, le manager en charge de l'entretien se rapproche du précédent pour faire un point sur l'année écoulée. Il arrive aussi que le manager d'origine réalise la partie bilan puis transfère le formulaire EPA au nouveau manager pour la suite de l'entretien. Ce type

d'entretien est volontairement tourné vers l'avenir, et plus accés sur les objectifs ou contributions que sur le bilan de l'année écoulée.

Question 15 : RH : carrière et recrutement

EPA et Mutation :

Est-il envisageable de faire valider le bilan d'activité par l'agence d'origine et définir avec l'agence d'accueil les contributions aux objectifs collectifs ?

Réponse de la direction :

Cf. réponse précédente 14 du SNAP

Question 16 : RH : carrière et recrutement

GPEC/trajectoire GDD :

Des collègues GDD se demandent si on peut leur refuser une transition professionnelle vis-à-vis de la cible estimée GDD sur le site.

Exemple :

- Cible estimée du site : 5 GDD ;
- Nombre de GDD sur le site : 6 ;
- GDD voulant devenir conseiller placement : 2.

Réponse de la direction :

Cette analyse relève de l'ELD au regard de la trajectoire qu'elle a travaillé. Nous rappelons que la transition professionnelle relève du double accord que constitue le volontariat de l'agent et le besoin de l'Etablissement. L'exemple cité inciterait l'Etablissement à privilégier la trajectoire vers l'emploi. La transition professionnelle semble logique mais reste à la main de l'Etablissement

Question 17 : RH : carrière et recrutement

GPEC/trajectoire GDD (2):

Dans le cas où sur un site le DAPE doit faire un choix entre deux collègues GDD qui souhaitent changer de métier; sur quels critères devra-t-il faire son choix : EPA précédent, ancienneté... ?

Réponse de la direction :

Il n'y a pas de critères prédéfinis. L'ELD en lien avec les RH étudiera la cohérence du projet (motivation, parcours professionnel (bi compétent, portefeuille...))

Question 18 : RH : carrière et recrutement

GPEC/ transition professionnelle :

Est-ce qu'un agent issu d'un métier autre que GDD (ex : service contentieux, compta, immobilier), qui souhaite évoluer vers un métier de conseiller placement, pourra bénéficier du dispositif financier lié à l'accord GPEC (prime de 1400€) ?

Réponse de la direction :

La réponse est oui, le salarié concerné pourra bénéficier de cette prime

Question 19 : Organisation et condition de travail

Congés

Plusieurs collègues se sont vus refuser leur congés d'été parce qu'il n'y a pas assez de GDD sur le site. Le SNAP y voit déjà un résultat évident d'un mauvais calcul de charges ressources défendu par la DR et la DG mais auquel les ELD ne croient pas elles-mêmes... en effet pourquoi de tels refus si effectivement la charge GDD devait baisser de façon aussi extraordinaire qu'annoncée ?

Réponse de la direction :

Refuser des congés d'été à des conseillers GDD doit nécessairement intégrer d'autres paramètres : combien de GDD sur l'agence, combien ont posés de congés, quelles périodes...? La réponse de l'Eld doit tenir compte de tous ces paramètres avec en filigrane la continuité de service et la CCN.

Question 20 : RH : GAP

Nouveau bulletin de salaire :

Est-il envisageable que le service RH puisse faire une note expliquant la lecture de ce nouveau bulletin de salaire et que celle-ci puisse être présentée en réunion de service afin d'expliquer aux collègues comment lire ce nouveau bulletin de salaire ?

Réponse de la direction :

Le nouveau bulletin de salaire envoyé aux salariés est conforme au modèle présenté sur l'intranet national (regroupement des cotisations salariales, normalisation des libellés, regroupement des cotisations patronales, la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale disparaît, le montant « total versé par l'employeur » apparaît dorénavant de manière explicite et correspond à la somme du salaire brut et des contributions et cotisations de l'employeur.). Une information détaillée est en ligne depuis le 03 janvier dernier sur l'intranet régional (actu RH), Si après lecture de ce document, des questions complémentaires sont nécessaires, merci de les transmettre à A SENES, responsable GA PAIE

LE SNAP:
INFORMER,
CONSEILLER
et
DEFENDRE !!!

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

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