

Compte rendu SNU du CE du 13 décembre 2011

Vos élus SNU :

Bernard Villacampa/ Dominique Rolland/Fabienne Niaussat/ Dominique Malon/Maité Mach

Daniel Dartigolles

A l'ouverture du CE les élus demandent que soit traité le point suivant :

Une nouvelle **note émanant de la direction sur la gestion du temps syndical pose de nombreux problèmes** et génère une charge de travail importante tant pour les OS que pour le service RH qui doit les traiter. Devant l'impossibilité d'obtenir une réunion de travail avec le service relations sociales, les élus demandent à voter la délibération suivante :

« suite aux modifications apportées au bon de délégation et à sa mise en œuvre à compter du 14 novembre tel qu'annoncé par le message du service des relations sociales le 27 octobre 2011, les élus du CE demandent à ce que la note régionale RH sur la gestion de l'activité syndicale du 25 octobre 2011 soit présentée pour information au CE, compte tenu de l'impact de cette note pour l'ensemble des agents et pour l'organisation des sites de pole emploi aquitaine »

Votée à l'unanimité.

Face à cette délibération, **la direction répond** : Vous demandez la présentation de la note du 25 octobre, ce n'est pas une négociation, ce n'est qu'une note technique qui s'applique dans le cadre de notes nationales et dans le cadre de l'accord OATT. **Elle propose d'en faire l'information au CE de janvier.**

1) Présentation de l'accord pour l'emploi des personnes handicapées à PE

La région Aquitaine a rempli les conditions attendues par la loi concernant l'embauche de personnes avec

une reconnaissance TH (6,4%). Marlène Peyrutie, conseillère interrégionale à l'intégration nous donne les informations suivantes :

✓ En aquitaine, il y aura des visites spécifiques sur certains sites pour validation des agences sur une norme AFNOR handi-accueillant.

✓ Travaux en cours avec une enveloppe FIPH pour un meilleur accès au CRDC

✓ Autorisation d'absence rémunérée pour l'accès aux soins : la règle actuelle est que l'absence ne doit pas dépasser ½ journée par semaine, mais un travail sur ce point au niveau DG est en cours de finalisation.

✓ Les aménagements de poste ne peuvent démarrer qu'après préconisation médicale.
⇒ Règle : maintien dans l'emploi. L'équipe pluri disciplinaire intervient, et dans ce cadre il peut y avoir intervention d'associations pour accompagner l'aménagement du poste.

⇒ Dans la région P Bernard, M Peyrutie interviennent sur les aménagements de poste

⇒ Pas d'obligation pour le salarié de dire qu'il est en situation de handicap.

✓ Possibilité pour les élus d'avoir une formation sur les Esat et entreprises adaptées.

Ce qui est notable :

- Les agents reconnus TH ont beaucoup moins opté que les autres agents.

- Le % de salariés handicapés passe du simple au double entre le statut privé (4,2% de l'effectif) et le statut public (8,4%). Ce taux est encore plus faible quand on considère les recrutements en CDI (1,4% !!!!) et dérisoire pour la CSP cadres (0,2%).

- Parmi les agents statut 2003 les PH représentent 21,26% de la filière appui gestion et 33,9% du niveau I. Elles représentent 6,82% du conseil à l'emploi. Et

8,1% du niveau II.

- Parmi le personnel de droit privé, on note un pourcentage de 19% de PH au coefficient 180.

Déclaration du SNU

Nous attendons que l'établissement, comme il s'y est engagé, soit particulièrement vigilant au parcours professionnel des agents en situation de handicap d'une part, et d'autre part soit sensible dans ses recrutements à tout niveau de poste, à cette question du handicap puisque le constat est que plus on monte dans la hiérarchie des postes et moins il y a de PH.

2) Points RH

- Consultation relative au plan prévisionnel de formation 2012
- Information en vue de la consultation sur le projet de rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes 2010
- Prévisionnel des heures supplémentaires et complémentaires du 1^{er} trimestre 2012
- Point sur le droit d'option

Projet de formation 2012

L'Avis de la commission formation ne permet pas la lecture prioritaire du projet de l'entreprise en matière de formation.

Déclaration du SNU

Le plan de formation présenté ne donne pas aux élus des éléments d'analyse « concrets » des besoins et des priorités fixées par l'établissement Aquitaine pour l'année à venir.

- pas de remontées significatives et chiffrées des besoins
- pas de pesage de la part prise par des chantiers considérés comme prioritaires par l'établissement (EID par ex) sur les autres besoins de formation
- pas d'analyse réalisée sur 2011 (par ex. il reste 8420 h de formations sur le 2nd semestre)
- pas non plus d'évaluation de « l'apport » formation (par exemple sur l'EID) par rapport au besoin de l'agent sur son poste.

En conclusion nous n'avons pas de visibilité ni de compréhension des intentions réelles de l'établissement concernant les formations en 2012. Mais c'est sans doute parce que vous nous présentez

ces orientations sans que nous ayons la ligne directrice de l'établissement sur les métiers.

Le CE va financer la formation des membres de la commission formation

Rapport sur la situation comparée hommes/femmes

- Globalement, le temps partiel des femmes est toujours très marqué.
- Les élus demandent encore une fois à avoir les médianes de salaire.
- Quelles sont les perspectives de la direction en région aquitaine pour aller dans le sens d'une meilleure égalité hommes/femmes ? Une rencontre à la RH est prévue pour avoir les informations sur ce point.

Droit d'option FIN

- Un « bref info » de la DR a été fait
- Date du 27 décembre pour retirer le dossier.
- Désaccord sur le temps que l'agent a pour répondre.
- En maladie ou en suspension de contrat : ils ont un délai décrit dans le « bref info ».
- La RH pose aujourd'hui la question au niveau national... en espérant qu'on aura une réponse écrite

3) Fonctionnement du CE

- Information salle de réunion et panneaux du CE
- Proposition renouvellement convention assistance comptable 2012
- Proposition de promotion des salariés du CE ASC nationales. Débat et vote éventuel autour de la proposition

Salle de réunion et panneaux du CE

Un Panneau du CE va être installé dans les sites : les panneaux ont été livrés, le prestataire devrait les installer Mais ça va se faire au fil de l'eau... sur plusieurs mois.....

MDN s'engage à ce que ça se fasse le plus rapidement possible.

Proposition de promotion des salariés du CE

Les deux salariés du CE embauchées en 2010 en CDD ont été recrutées en CDI en janvier 2011 sur l'indice 190 ; (ces salariées ne dépendent pas de la CCN mais le calcul de leur salaire a été fait sur les mêmes bases)

Au vu de leur investissement, du travail effectué pour la mise en place et l'organisation d'un CE pour 2300 agents, des différentes capacités acquises, le bureau du CE propose de les passer en base 210 échelon 0. Après avoir intégré les différents éléments de salaires le cout TTC représenterait 54789,27 euros et une augmentation de 150^e du salaire brut.

Le SNU (secrétaire et trésorier du CE) défend vigoureusement cette augmentation :

Non seulement au vu de l'investissement de ces salariés mais aussi parce que défendre la progression des salaires est une valeur forte que nous portons.

Plusieurs élus considèrent cette augmentation comme excessive au vu des promotions pratiquées par ailleurs à pole emploi (CFDT/FO/CGC), et demandent un budget prévisionnel.

La trésorière indique qu'on lui demande de fournir un budget prévisionnel pour une augmentation de 5000 euros/an, sur un budget de fonctionnement 2011 qui va être excédentaire de 200 000 euros, et alors que le budget du CE a été présenté en octobre

Le vote est reporté au CE de janvier.

Demande d'intervention du SNU concernant les ASC nationales (CNGASC)

Le SNU soumet la délibération suivante :

Le CE pole emploi aquitaine décide de faire valoir ses droits au regard de ses prérogatives sur la gestion des ASC et réclame une dotation de 2,5% de la masse salariale et d'y faire voter le budget y afférent. Le CE

donne mandat à son secrétaire pour entamer toute procédure pour faire valoir cette réclamation notamment juridique

Depuis 2 ans le **SNU** combat les prérogatives que s'est octroyée une commission nationale qui est

largement pilotée par la direction de l'établissement (alors que le code du travail indique qu'il s'agit d'une prérogative des CE), qui prend des décisions dans le cadre d'une commission nationale qui n'est pas constituée à partir de la représentation électorale, qui impose aux différents CE de France la gestion des prestations qu'elle a décidé... Et qui refuse de communiquer et de recevoir les secrétaires de CE pour échanger !

Nous souhaitons donc que la masse budgétaire consacrée aux ASC soit remise aux CE. Et nous œuvrons **pour construire un niveau national respectueux des règles de gestion préconisées par le code du travail.**

Un exemple parmi d'autres des dysfonctionnements de la CNGASC

Depuis Aout, nous n'avons pas reçu les budgets pour paiement des prestations nationales – de 18 ans ; nous n'avons reçu que très récemment une petite rallonge, mais nous ne sommes pas en capacité de faire les versements si tous les agents le demande (il manquerait 100 000 euros)

4) Information en vue de la consultation sur la nouvelle organisation sectorielle « entreprise » sur le BEB

En raison de l'heure tardive, ce point sera traité au CE de janvier

5) Questions diverses

⇒ QUESTION sur la mise à disposition d'agents sur les PLIE de Bègles

Réponse de la direction : A partir du moment où les agents ont optés, les salaires ont augmentés et le cofinancement FSE est moins facilement octroyé, ce qui pose la question pour les PLIE du maintien des mises à disposition. Dans le cas où ils ne seraient pas

maintenus sur le PLIE, ces agents réintègreront leur site.

⇒ **QUESTION : quand le plan « jeunes » sera-t-il présenté au CE ?**

Réponse de la direction : Les Partenaires sociaux ont décidé de confier à PE, l'Apec et les missions locales un suivi renforcé des jeunes

↳ Niv. 5bis /4 et /3 : inscrits à PE (suivi de type CVE)- 940 jeunes en aquitaine

Préconisation nationale : acco de type renforcé avec portefeuille de 50 à 60.

Les agents qui vont les suivre doivent être des conseillers CDI, remplacés sur leur site par des CDD pour la durée de la mission : concernés : une partie de l'équipe CVE (qui a déjà démarré) ce qui permet de mettre les 9 CDD prévus dans ce cadre de mettre les autres départements

↳ Niv. Supérieur à 3 : confiés à l'APEC

↳ Niv. inférieur à 5bis : confiés la mission locale

Dans les autres départements, la proposition de mission doit être faite aux agents par le Dape.

En janvier ce point sera à l'ordre du jour en information.

Fin séance 18h30