

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 27 JANVIER 2012

Assistaient à la réunion :

DELEGUES DU PERSONNEL					
TITULAIRES			SUPPLEANTS		
GALY Marielle (Langon)	SNU-FSU	Présente	LESHAURIES Philippe (Dax)	SNU-FSU	Présent
PIALOUX BISCAYE (Bx Saint Jean)	SNU-FSU	Présente	MONNE Raymond (Bègles)	SNU-FSU	
MALON Dominique (Pessac)	SNU-FSU	Présente	POUGET Denis (DR)	CGT	Excusé
REPOS Patrick (USP Bx Cadres)	SNU-FSU	Présent	KROELL EriK (DR)	CGT	Présent
CALLAUX Karine (CVE)	CFDT	Présente	HENRY Patricia (Marmande)	CGT	Présent
VALLAEYS Francine (DR)	CFDT	Présente	BAIAO Francis (Pau Blum)	CFDT	
SAENZ Patrick (Boucau)	CGT	Excusé	LEBLOND Laurie (Bx St Jean)	CFDT	Excusée
ALLAIX Jean-Louis (Pauillac)	CGT	Excusé	CHEROUX Laurence (Périgueux)	Solidaires SUD emploi	Présente
DEBORDES Véronique (Pessac)	CGT	Présente	RONCO Isabelle (Bx Mériadeck)	CGT-FO	Présente
BRACHET Fabienne (Terrasson)	CFE-CGC		VENDRIOS Pierre (Dax)	Solidaires SUD Emploi	Présent
GROS Sandrine (La Teste)	CGT-FO	Présente	HILDEBERT Isabelle (Bx Chartrons)	CFE-CGC Métiers de l'emploi	Présente
CHAUVET Françoise (Terrasson)	CGT-FO	Excusée	AUBRY Martine (Agen)	CFTC Emploi	
YDIER Guillaume (Cenon)	CFE-CGC Métiers de l'emploi	Présente	LASSALLE Laure (Bx St Jean)	CFDT	
HUERTA Viviane (Pauillac)	Solidaires SUD emploi	Présente			
SALAUN Maryse (DR)	CFTC emploi	Présente			
TERROU Thierry (La Teste)	CGT FO	Présent			

Assistaient à la réunion :

DELEGUES SYNDICAUX		
	OS	
Nathalie GARCIA-IZQUIERDO	CFDT	Présente
Martine LAJUNCOMME	CFDT	Présente
Jean-Jacques COHEN	CGT FO	Excusé
Fabienne NIAUSSAT	SNU FSU	Présente

RESPONSABLES SECTIONS SYNDICALES		
	OS	
Jérôme BIAGGI	UNSA	Présent
Chantal BARRY	SNAP	Présente

ETABLISSEMENT

Marc BAILLOT – Directeur Régional Adjoint
Nadine FOURNIER – Directrice des Ressources Humaines
Bernadette ARRIVE - Assistanat

Questions des Délégués du personnel CFE-CGC

1/ Les délégués du personnel CFE-CGC ont été interpellés par des agents qui souhaitent savoir si tous les postes (hors cadres dirigeants) sont bien diffusés dans la BDE conformément à la CCN ? Ils se demandent aussi où se trouve la communication faite à l'issue des choix car ils ne l'ont pas trouvé sur l'Intranet ?

Réponse de la Direction

Tous les postes vacants sont diffusés dans la BDE ; la Direction peut par ailleurs, repositionner un agent avec son poste à sa demande ou sur préconisations médicales et ceci, dans le cadre réglementaire des deux statuts.

Les résultats pour les agents en CDI droit public sont consultables sous l'intranet Aquitaine dans carrières/bourses des emplois/résultats des CPL/tableaux de résultats. <http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/region/r-aquitaine/resultats-des-cpl-@/portail/region/r-aquitaine/generic.jspz?type=inarticle&id=51912>

Les décisions de nomination sont consultables dans des notes régionales diffusées sous l'intranet Aquitaine dans Aquinotes. <http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/region/r-aquitaine/aqui-notes-@/portail/region/r-aquitaine/generic.jspz?type=inarticle&id=87560>

Ces notes régionales sont envoyées par mail à l'ensemble des candidats en CDI qui ont postulé sur le mouvement.

Les candidats en CDD sont informés des résultats des CPL dès que les recrutements externes sont connus.

2/ Les délégués du personnel CFE-CGC ont été interpellés par des agents qui souhaitent savoir comment (courrier, mail, téléphone...) prendre contact avec la CII (Chargée à l'Insertion et à l'Intégration) ?

Réponse de la Direction

Madame Marlène PEYRUTIE est directement joignable sur son téléphone portable ou par l'envoi d'un courriel:

Tel : 0617 824 807

Email : marlene.peyrutie@pole-emploi.fr

Par ailleurs, la liste des CII figure dans l'intranet national au lien ci-dessous ; une page dans l'intranet régional est prévue.

<http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/m-ressources-humaines/la-mission-handicap-@/portail/metier/m-ressources-humaines/generic.jspz?type=inarticle&id=262936>

3/ Les délégués du personnel CFE-CGC ont été interpellés par des agents de statut public qui souhaitent comprendre les incidences du projet de décret passé en CCE du 16 janvier 2012 (prévoyance) ? Compte tenu des délais, ils souhaitent savoir sur quelles bases ils cotiseront en janvier 2012 (et éventuellement les corrections nécessaires à suivre) ?

Réponse de la Direction

Les agents de droit public de Pole Emploi bénéficient :

- d'un régime de maintien du revenu prévu par le décret n° 99-528 du 25/06/1999 qui assure un niveau de garantie identique à celui des fonctionnaires.
- d'un régime de prévoyance longue couvrant à titre obligatoire l'incapacité, l'invalidité et le décès et à titre facultatif la dépendance. Ce régime a été instauré par le décret n° 2008-1435 du 22/12/2008, appliqué depuis le 1er janvier 2009 et modifie le décret n°99-528. Ce décret fixe, entre autres, le taux de participation employeur sur les cotisations à 60% pour les frais de soins et à 50% pour la prévoyance longue.

Le décret 2012-69 du 20 janvier 2012 (dont le projet a été présenté au CCE du 16/01/2012) est venu modifier les taux de participation employeur sur les cotisations afin de les harmoniser avec ceux appliqués aux agents de droit privé conformément à l'accord national du 18/03/2011 signés avec les partenaires sociaux.

La participation employeur est désormais la suivante :

- Frais de soins de santé : 75%
- Prévoyance longue (participation variable selon la tranche de rémunération et la catégorie socioprofessionnelle) :
 - Tranche A : 74%
 - Tranche B : de 55% à 62% selon la CSP
 - Tranche C : 50%

Le taux de participation employeur sur le maintien du revenu reste à 60% pour toutes les tranches de rémunération.

Les contrats conclus avec l'UNPMF pour la prévoyance fixent les taux de cotisation des agents de droit public au 01/01/2012 de la façon suivante :

- 0,48% de la rémunération brute pour le maintien du revenu
- 2,05% de la rémunération brute tranche A pour l'incapacité, l'invalidité et le décès

Ainsi, pour tenir compte de la répartition employeur/agent décrite précédemment, les cotisations applicables sur la paie des agents de droit public en janvier 2012 sont les suivantes :

- régime de maintien de revenu toutes tranches : Part salariale 0.192% - Part patronale 0.288% (soit au total 0,48% avec une participation employeur de 60%)
- régime de la prévoyance longue Tranche A : Part salariale 0.533% - Part patronale 1.517% (soit au total 2,05% avec une participation employeur de 74%)

4/ Les délégués du personnel CFE-CGC ont été interpellés par des agents qui souhaitent s'y retrouver concernant les frais de déplacement sur les sites multi localisés. Visiblement, cette situation, qu'ils subissent depuis déjà trop longtemps, n'est pas facilité par des règles que chacun tente de comprendre comme il le peut !
Si un agent va le matin sur un site A et va ensuite sur un site B, quel est le temps pris en compte ?
Idem pour le kilométrage ?
(Il semblerait que la note puisse amener à prendre la différence de temps/km entre le domicile et les sites A et B. Or dans la pratique A vers B n'est pas nécessairement égal en temps et en kilomètre à la différence domicile vers A par rapport à domicile vers B).

Réponse de la Direction

De site à site, il n'y a pas d'accroissement de temps ; pour les frais kilométriques, c'est la note régionale qui fixe le cadre.

5/ Les délégués du personnel CFE-CGC ont été contactés par un agent qui a postulé sans succès sur le poste n° 310221/9516 diffusé sur TALENCE via la BDE. En consultant les décisions de nominations cet agent a constaté que deux autres postes (dont un libéré en cours de CPL) ont été attribués sur le site de Talence bien que n'ayant pas été diffusés sur la BDE.

- 1a – Merci de nous indiquer les règles et/ou critères d'attribution des postes car cet agent postule sur le site de Talence depuis de nombreuses années et souhaiterait comprendre pourquoi sa demande n'aboutit pas ?

nb : l'agent concerné ayant essayé en vain d'obtenir une réponse directement du service RH qui l'a renvoyé à la consultation des résultats sur l'intranet...

- 1b – Merci de nous expliquer les processus de diffusion/création des trois postes attribués sur Talence alors qu'un seul a été diffusé sur la BDE ?

- 1c - Certains agents ont l'impression que leurs demandes ne sont pas examinées sur tous les postes potentiellement disponibles sur un site ; notamment lorsque par exemple, ils n'ont pu postuler sur des postes non diffusés sur la BDE. Est-ce le cas ?

- 1d – Pouvez-vous nous indiquer les références des textes auxquels les agents peuvent se référer afin de mieux comprendre tous ces processus de création/diffusion et attribution des postes ?

Réponse de la Direction

A partir du moment où un poste est diffusé sur la résidence pluri communale, les postes pouvant se libérer en cours de CPL du fait de la mobilité des agents peuvent être pourvus consécutivement ; toutes les candidatures sont analysées préalablement à la tenue de la CPL ; la direction décide des affectations sauf en ce qui concerne les agents publics pour lesquels il y a vote des représentants du personnel en CPL. Il n'y a pas de texte réglementaire sur le processus de création de poste, mais des textes réglementaires existent sur les principes de diffusion et de nomination pour les agents de droit public.

La circulaire relative à la gestion des mouvements de personnel pour les niveaux I à IVA du 23 juin 2004 stipule dans article 6 que « lorsque le travail de la CPL a créé la vacance d'un poste dont la nature (niveau d'emploi et filière) et la résidence administrative sont les mêmes que celles d'un poste diffusé vacant, il peut être procédé à l'étude des candidatures non satisfaites sur ce poste libéré en cours de commission »

6/ Les délégués du personnel CFE-CGC ont été interpellés par deux collègues de Lormont qui ne comprennent pas leur situation suite à leur CDIisation en 2009. Elles nous disent que leurs anciennetés n'ont pas été reprises lors de cette opération, prévue par l'accord RH du 12 janvier 2009. Est-ce effectivement le cas et si oui pourquoi ?

Réponse de la Direction

Les conseillers de niveau 2 qui ont été recrutés en novembre 2009 en CDI statut privé après un CDD de statut public ont bénéficié au moment de leur recrutement en CDI des mesures de l'accord transitoire du 12 janvier 2009 alors en vigueur à pôle emploi : ils ont donc été recrutés au coefficient base 190 pour prendre en compte la période en CDD préalable et l'ancienneté acquise à ce titre, conformément au texte de l'accord transitoire.

Les conseillers référent de niveau 3 ou agents d'un niveau supérieur ont bénéficié d'une reprise d'ancienneté dans la limite de 3 ans dans le calcul de la rémunération (article 19) afin de garantir que leur rémunération ne soit pas inférieure à celle perçue en CDD.

L'ensemble de ces informations ont été données aux agents lors de leur recrutement.

7/ Les délégués du personnel CFE-CGC ont été interpellés par un agent surpris par un message de son Directeur Territorial annonçant le départ d'un responsable de site et son remplacement par une autre personne, sans diffusion du poste, sans passage par la BDE et sans décision de nomination ! Nous avons adressé un mail à la Direction Régionale, mail resté jusqu'à présent sans réponse ! Nous souhaitons donc savoir comment ce type de nomination est possible dans le cadre de notre CCN ? S'il s'agit d'une erreur nous redemandons un message de correction.

Réponse de la Direction

Tous les postes vacants sont diffusés dans la BDE ; la Direction peut par ailleurs, repositionner un agent avec son poste à sa demande ou sur préconisations médicales et ceci, dans le cadre règlementaire des deux statuts.

8/ Les délégués du personnel CFE-CGC ont reçu cette question d'un responsable de site : « Plusieurs directeurs de sites de la Gironde se sont étonnés de n'avoir aucune information sur leur enveloppe de promotion ni aucun retour suite à leurs propositions. Ils en ont appris le résultat par la bouche de leurs agents promus. Est-ce normal et comment parler d'acte managérial dans ce cas ? ». En complément, nous souhaitons savoir quelles ont été les informations données aux responsables de sites par rapport à cette campagne et aux agents sous leur responsabilité ? Le bilan prévu à l'article 19.3§3 auprès des instances représentatives du personnel nous serait utile pour comprendre ! Quand sera-t-il présenté ?

Réponse de la Direction

L'enveloppe n'est pas allouée à chaque site. Chaque directeur ou chef de service formalise ses propositions qui sont validées par la N+1 ; puis le comité de décision régional attribue les promotions dans la limite de l'enveloppe disponible. Les décisions finales relèvent de la Directrice régionale.

Ce sont les notes nationale et régionale qui fixent le cadre de la campagne.
Le bilan sera réalisé et présenté aux instances concernées.

Questions des Délégués du personnel CGT-FO

1/ les agents de P.E. demandent que des exemples concrets leurs soient donnés sur l'attribution de chèques déjeuner mensuels et notamment avec des cas concernant :
- une personne ayant un mandat d'élu ou de D.S. et prenant soit des mandats avec repas, soit des mandats sans repas, qu'elle soit de droit privé ou public ?
- une personne à temps partiel ?

Réponse de la Direction

Les agents ont droit à un chèque déjeuner, dès lors qu'ils effectuent 3H45 sur la demi-journée. Les élus bénéficient des chèques déjeuner pour les mandats syndicaux qui y ouvrent droit et pour lesquels ils n'ont pas demandé un remboursement de frais. Une communication, par le biais d'un « en bref », sera réalisée.

2/ les agents de P.E. de la DR prenant leur repas à la cantine et notamment en début de pause méridienne se plaignent de la température trop froide de cette pièce. Que compte faire la Direction pour pallier ce dysfonctionnement ?

Réponse de la Direction

Les contrôles de fonctionnement de la VMC sont organisés par le bailleur en fin de semaine, le dysfonctionnement ayant été signalé.

3/ les agents de P.E. demandent quand le barème des frais KM leur sera communiqué et à quelle date le rappel des notes déjà remboursées sera effectué ?

Réponse de la Direction

A ce jour, le nouveau barème des frais kilométriques n'est pas connu ; dès sa parution, il est automatiquement intégré dans SAP.

4/ les agents de P.E. demandent à la Direction pour quelle(s) raison(s) les postes références 310531 parus sur SIRH le 12/12/11 ont subitement disparu ?

Réponse de la Direction

Afin d'ajuster sa politique de gestion des ressources humaines 2012, la Direction régionale a décidé de surseoir à la diffusion en cours et au pourvoi des postes qui avaient été créés pour la plateforme 3949. En conséquence, la CPL2 prévue le 5 janvier 2012 ne s'est pas tenue. Les candidats qui se sont positionnés ont été informés par le service emploi et gestion des carrières par mail ou téléphone de l'annulation de cette CPL.

5/ les agents en C.A.E. ou C.U.I. en cas de maladie ou maternité bénéficient-ils de la subrogation et de ce fait du maintien de salaire ?

Réponse de la Direction

Les agents en CAE ou CUI bénéficient des mêmes dispositions que les agents en CDD et en CDI, c'est-à-dire qu'ils bénéficient de la subrogation des IJSS pour la maladie et la maternité, et du maintien du salaire dans la limite des droits maladie (article 30 de la CCN).

6/ La note de service régionale DRH/EC/013/2011 d'octobre 2011, intitulée « Politique générale et organisation de la campagne de 2011-2012 » rappelle que trois moyens permettent de mettre en œuvre la campagne de promotion :

- Le changement de coefficient
- Le relèvement de traitement
- L'attribution d'une prime

Et que « dans le cadre du changement de coefficient (article 19.3 CCN), le coefficient est alors différent du précédent. »(cf. note page 2)

Dans cette même note, figure le rappel suivant : « Le passage d'un échelon 2 à un coefficient base échelon 0 (ex : Coefficient 210 base 190 échelon 2 à Base 210 échelon 0) constitue une promotion puisque qu'il y a changement d'emploi générique. »

- Comment la Direction explique t elle cette contradiction ?
- Dans son exemple où est la différence de coefficient ?

Réponse de la Direction

La grille de classification, construite sur le modèle : coefficient de base plus deux échelons, permet à un agent d'évoluer par franchissement de la base et des échelons.

En conséquence un agent au coefficient base 170 échelon 2/190, bénéficie d'une promotion en évolution au coefficient base 190. Il bénéficie alors d'une augmentation de salaire garantie et d'une possibilité de pouvoir évoluer ensuite sur 2 échelons supplémentaires.

7/ Selon l'Article L2313-1 du code du travail : Les délégués du personnel ont pour mission : « De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. » Et selon la note de service régionale DRH/EC/013/2011 d'octobre 2011, intitulée « Politique générale et organisation de la campagne de promotion 2011-2012 »

« L'enveloppe budgétaire consacrée aux promotions pour l'année 2011 représentera 0,80 % de la masse salariale (hors CDD et hors prime d'ancienneté) et est abondée de 0.20 % pour un montant estimé de 640 000 euros.

- Enveloppe pour les primes : 40 000 euros.
- Enveloppe pour les changements de coefficient : 420 000 euros.
- Enveloppe pour les relèvements de traitement : 180 000 euros.

La répartition des différentes enveloppes sur les sites et les services est effectuée selon l'effectif payé sur la base des agents présents au 30/09/2011.

Ainsi les Agents de Pau Blum, Pau Saragosse, Pau Centre, Mourenx, Oloron, Agen, Marmande, Villeneuve sur Lot, Dax, Mont de Marsan, Mimizan, Bergerac, Sarlat, Libourne, Périgueux, St Astier, Terrasson, Nontron, Lormont, Cenon, Bordeaux Nord, Bordeaux Bastide, Bordeaux Mériadeck, Bordeaux Saint Jean, Blaye, Pauillac, Pessac, Le Bouscat, Bègles, Talence, Villenave d'Ornon, de l'Espace Cadres, Mérignac, st Médard en Jalles, Andernos, La Teste, Langon, Bayonne, Boucau, Biarritz, St Jean de Luz, demandent à ce que leur soit communiqué dans le cadre de la campagne de promotion 2012, le montant de l'enveloppe allouée à leurs sites respectifs (enveloppe pour les primes, enveloppes pour les relèvement de traitement, enveloppes pour les changements de coefficient).

Réponse de la Direction

L'enveloppe n'est pas allouée à chaque site. Chaque directeur ou chef de service formalise ses propositions qui sont validées par la N+1 ; puis le comité de décision régional attribue les promotions dans la limite de l'enveloppe disponible. Les décisions finales relèvent de la Directrice régionale.

8/ Certains conseillers placement ont manifesté à plusieurs reprises leur souhait de suivre la formation de base indemnisation(stage de base réglementaire). A leurs sollicitations, plusieurs réponses : ou ce n'est pas prévu,ou il n'y a pas de places.
Quand sera-t-il possible à ceux qui le souhaitent de se former à l'indemnisation ?

Réponse de la Direction

Cinq parcours Indemnisation sont programmés pour 2012 dont deux démarrant en janvier. Sur ces parcours, sont positionnés les agents inscrits à la demande des managers, en fonction des besoins et des disponibilités opérationnelles.

9/ Un grand nombre de conseillers indemnisation formés à l'EID, sont aujourd'hui affectés une fois par semaine voir une fois par mois(sur certains sites) à l'EID sur le planning, les ELD préférant donner la priorité au traitement des demandes d'allocations.
De ce fait un grand nombre d'entre eux perd le bénéfice de sa formation.
Que compte faire la Direction pour pallier cela ?

Réponse de la Direction

Aujourd'hui, le DAPE mobilise les ressources dont il dispose en fonction des charges et des disponibilités du site.

Questions des Délégués du personnel SNU/FSU

1) Les élus DP du SNU ont été interpellés par plusieurs agents concernant l'attribution des promotions en 2011.

- Certains se sont entendus dire que :

« Pour les promotions la priorité est donnée aux petits indices »

a) Pouvez-vous confirmer l'exactitude de ces affirmations ?

b) Pouvez-vous nous donner la définition de « petit indice » (niveau/coefficient/ancienneté) ?

- D'autres ont eu pour réponse qu'ils n'ont pas obtenu de promotion, cette année du fait qu'ils avaient eu une promotion il y a 2 ans alors qu'il s'agissait d'un concours interne sous statut public.

c) Les délégués du personnel demandent comment l'établissement peut opposer à un agent de droit privé ayant signé un nouveau contrat de travail, le fait qu'il a déjà obtenu une promotion par sélection interne sous un autre contrat de travail et sous un autre statut

Réponse de la Direction

La note régionale du 10 octobre 2011 précise les critères d'attribution des promotions

L'appréciation se fait sur la base des éléments suivants :

- L'évaluation des connaissances métier de l'agent
- Degré de maîtrise des activités,
- Capacité à en intégrer de nouvelles,
- Autonomie,
- Esprit d'initiative,
- Qualités relationnelles et de son esprit de service (relation client).

Cette année l'enveloppe était composée de deux parties : une partie constituée de 0,2% de la masse salariale et une partie constituée de 0,8% de la masse salariale : le 0,2% a pour objectif de réduire les écarts provoqués par les effets du droit d'option pour les agents issus de la gestion des droits.

(réf : note nationale).

Parallèlement, cette année, une attention particulière a été portée aux agents conseillers qui n'étaient pas au coefficient base 190 et au personnel d'entretien.

2) Les élus DP du SNU vous demandent sur quelle note ou texte vous êtes-vous appuyé pour la campagne de promotion 2011 ?

Réponse de la Direction

- La CCN
- Note de la DG du 28 septembre 2011 intitulée « Instruction relative aux promotions, augmentations et primes exceptionnelles des personnels de droit privé pour l'année 2011 »
- Note régionale de la Direction des Ressources Humaines du 10 octobre 2011 intitulée « Politique Générale et organisation de la campagne de promotion 2011-2012 »

3) Nous demandons à ce qu'il soit donné aux agents un courrier de notification afin qu'ils soient informés des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été promus.

Réponse de la Direction

La CCN en son article 20§4 ne prévoit une réponse écrite seulement dans le cas où l'agent n'a pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis 3 ans ; dans tous les cas, les agents peuvent faire une réclamation.

4) Les élus DP du SNU vous demandent quel est le recours possible en cas de contestation relative aux promotions ?

Réponse de la Direction

La CCN prévoit (art 20§4) que « les désaccords éventuels peuvent faire l'objet d'un recours par l'intermédiaire des délégués du personnel et la réponse de la Direction doit être argumentée. »

5) Les élus DP du Snu ont été interpellés par plusieurs cadres sur le déroulement et les résultats de la campagne de promotion. Ils manifestent quelques surprises tant sur le déroulement que sur les résultats, lorsqu'ils les ont eus officiellement.

= Les surprises sur le déroulement:

- Dans un département, aucune enveloppe locale n'a été proposée aux directeur (trices) de site.

- Aucune information sur la ou les marges de manœuvre possibles (au plan du volume financier) n'a été donnée.

- Aucune notification officielle des résultats n'a été transmise.

= Les surprises sur les résultats:

- Sur certains sites, les décisions de promotion sont différentes des choix proposés par le/la directeur/trice de site

- Premier cas: des agents non proposés par le ou la responsable sont promus

- Deuxième cas: Une liste d'agents est proposée avec un ordre de priorité (les agents proposés en tête de liste sont des agents qui avaient déjà été proposés l'an dernier sans obtenir de réponse positive). Un agent proposé en fin de liste est promu.

Les cadres se posent quelques questions auxquelles un éclaircissement à minima serait le bienvenu, tant sur le processus de décision que sur les choix stratégiques (s'il y en a!) de l'encadrement supérieur.

a) Qui décide?

b) Sur quels critères?

c) Que reste-t-il du pouvoir de "décision" du responsable de site?

d) Quel est le pouvoir de décision du Dtd, du DT, de la Rh, des Dr adjoints et du comité de direction..?

e) Quelles sont les voies de recours? (Régionale, Nationale.)

Réponse de la Direction

L'enveloppe n'est pas allouée à chaque site. Chaque directeur ou chef de service formalise ses propositions qui sont validées par la N+1 ; puis le comité de décision régional attribue les promotions dans la limite de l'enveloppe disponible. Les décisions finales relèvent de la Directrice régionale.

Les cadres qui se posent des questions peuvent interpeler leur Directeur territorial qui participe au comité de décision et qui est à même de répondre à leurs questions sur les critères qui ont présidé au choix et à la décision définitive.

6) Un agent travailleur handicapé ayant été recruté en 1985 à l'ANPE est resté 24 ans sous statut public sans aucun avancement accéléré. Depuis 2 ans, cet agent est sous statut privé et ne s'est toujours pas vu attribué de promotion.

Or, selon l' *Accord pour l'emploi des personnes handicapées / Chapitre VI paragraphe 6*, si un écart est constaté à situations professionnelles comparables (emploi, ancienneté, âge, qualification), le directeur des ressources humaines portera une attention particulière en priorité aux personnes handicapées dans le cadre des campagnes de promotion pour les agents de droit privé et d'attribution des avantages de carrière pour les agents de droit public.

Nous vous demandons de respecter cet accord et de reprendre le dossier de cet agent et de régulariser sa situation.

Réponse de la Direction

Deux situations sont en cours de réexamen par la Direction des ressources humaines.

7) Les délégués du personnel du SNU ont été interpellés par un agent de droit public qui nous raconte en ces termes son histoire :

« Premier contact fin aout avec le service RH, je pose la question : peut on faire un mi temps annualisé en travaillant à temps plein pendant 6 mois et ne pas travailler les 6 mois après en étant payé à mi temps durant les 12 mois.

Réponse : rappeler M.FOUGERES à son retour de vacances

Mi octobre j'appelle les services RH pour reposer la même question, je passe de personne en personne dont M.FOUGERES qui ne connaît pas la réponse car je suis statut public, pour finir on me dit que Lydie COQUELLE devrait me répondre.

J'informe mon Directeur, de ma demande, il la relaye auprès des services RH et me dit que j'aurai une réponse écrite au 15 novembre au plus tard et qu'il n'est pas nécessaire que je fasse un courrier (réponse faite par Mme la Directrice des ressources humaines).

Début décembre, sans réponse, j'écris un courrier et le 15 décembre je reçois une réponse me proposant de remplir la « demande d'autorisation de travail à temps partiel (REH 001 PERS 0 107)» mais je ne vois pas comment je peux faire ma demande car dans ce document, les modalités d'exercice ne concernent que la réduction journalière ou réduction hebdomadaire et pas réduction mensuelle. Mais peut être ai-je le droit de rajouter la case ? »

Après 6 mois de dialogue de sourds, la seule réponse apportée par la direction à cet agent est un formulaire inadéquat.

En conséquence, les DP du SNU vous demandent :

- a) Quel est l'interlocuteur identifié à la DRA pour les demandes de temps partiels statut public ?
- b) Existe-t-il un document pour les demandes de temps partiels annualisés statut public ?
- c) Quand la direction pourra-t-elle apporter une réponse claire et précise à notre collègue ?

Réponse de la Direction

Le temps partiel fait l'objet d'une demande par l'agent avec fixation des modalités qui doivent permettre d'assurer la continuité de service.

En ce qui concerne l'annualisation, l'agent formalise sa demande sur le formulaire prévu et ajuste les modalités avec son supérieur hiérarchique. Le formulaire est remonté au service RH pour validation puis traitement en paye avec le planning annuel.

8) Sur la dernière communication de la DR (en Bref n°45 du 4 janvier 2012), au sujet de la gestion des CET en fonction des statuts, il est précisé que le statut public épargne 7h36 par jour contre 7h30 pour un agent statut privé ; or dans le cadre de l'accord OATT, tous les agents ne travaillent-ils pas 7h30 par jour quelque soit leur statut ?

Nous vous demandons de corriger cette erreur et de communiquer cette rectification aux agents.

Réponse de la Direction

Il y a effectivement une erreur de frappe sur le bref qui sera corrigée.

9) Sur la gestion de la liste, « toute absence de plus de 7 jours doit être déclarée dans la limite des 35 jours par an » (pôle emploi.fr : droits et engagements du demandeur).

Il a été demandé en réunion de service que toute absence d'une journée au moins soit saisie par le demandeur d'emploi ou son conseiller.

Les élus DP SNU vous demandent de faire respecter la gestion de la liste et donc la saisie des absences uniquement à plus de 7 jours dans la limite des 35 jours par an.

De plus, cette pratique a pour conséquence d'engendrer des doublons de saisie et de générer de l'agressivité à l'accueil de la part des demandeurs d'emploi qui se retrouvent dans l'impossibilité d'actualiser leur situation pour « indisponibilité supérieure à 35 jours »

Réponse de la Direction

Cette question sera transmise à la DCP qui prendra le cas échéant les mesures nécessaires.

10) En octobre 2011 un «le En Bref n°39 » concernant les règles relatives à l'attribution des tickets restaurant à Pôle Emploi Aquitaine différenciant les 2 statuts (public /privé). Un peu plus de deux mois après, changement de règle d'attribution pour le statut public, mais cette fois là, aucune information n'est donnée aux agents. Ces agents se sont donc retrouvés sans tickets restaurant sur tout le mois de janvier sans avoir pu anticiper.

a) Pour quelle raison les agents concernés n'en n'ont pas été préalablement informés ce qui a eu pour conséquence de ne pas permettre aux agents d'anticiper un mois sans tickets.

b) Pouvez-vous nous expliquer pourquoi la direction n'a pas informé les agents concernés par ce changement de traitement dans un délai raisonnable.

Réponse de la Direction

Ce point a été présenté au Comité d'Etablissement du 26 janvier 2012. Il s'agit d'une décision nationale.

Un message d'information a été adressé à tous les agents de droit public le 6 janvier 2012. Un « en bref » sera réalisé. Des questions techniques sur les exercices 2011/2012 sont remontées au national.

11) Neptune est conçu pour fonctionner avec un même agent en permanence sur un même poste. Le nomadisme ambiant sur les sites crée des dysfonctionnements informatiques supplémentaires sur les postes (en plus de ceux de Firefox..) et génère du stress dans la gestion des entretiens avec les usagers au quotidien.

Le CHSCT, les DP vous ont interpellé sur les nombreux dysfonctionnements (pointant le nb d'appels de l'AD supérieurs pour l'Aquitaine aux autres régions) -Il a fallu attendre des mains courantes des agents, des interpellations de l'ELD pendant des semaines, pour obtenir la venue d'un expert du SIR Gradignan sur un site pour qu'il explique au collectif comment "nettoyer un poste des différents profils", cet acte étant à réaliser régulièrement, ainsi que les modes de déconnexion à privilégier.

a) Comment expliquez-vous que cette information n'ait pas été diffusée plus tôt dans le réseau ?

b) Quand comptez-vous informer les Agents et Cli sur tous les sites, afin que cette manipulation puisse être exécutée ?

Réponse de la Direction

Le travail qui a été effectué par un agent du SIR ne peut pas être effectué par les agents, car il nécessite des habilitations uniquement données à la DSI. La formation des CLI devrait permettre, avec différents outils, de gérer certains incidents de premier niveau.

12) Dans certaines régions, les imprimantes ont été supprimées. L'IMPRESSION est centralisée sur les copieurs XEROX des sites (pour des raisons avancées de diminution de coût) Ce projet impacte le travail au quotidien des agents en lien avec les usagers et pose de nombreux problèmes. Il relève d'une nouvelle organisation du travail - file d'attente pour récupérer son impression aux copieurs alors que les temps d'entretien sont déjà limités, temps perdu dans les déplacements, risque d'erreurs en remettant des conclusions d'entretien qui ne correspondent pas à l'interlocuteur...

a) Qu'en est-il pour la région aquitaine ?

b) En cas de mise en place en Aquitaine, compte tenu des répercussions sur l'organisation et les conditions de travail des agents, comptez-vous demander l'avis des Instances du personnel (CE et CHSCT) sur ce projet ?

Réponse de la Direction

La suppression des imprimantes comprend uniquement les grosses imprimantes départementales et les petites couleurs des DAPE. Les imprimantes individuelles sont gardées et sont obligatoirement présentes dans les Bec (édition des documents DE dans le BEC), voire si possible une par zone de backoffice partageable. Le copieur Xerox de ce fait est peu sollicité, en conséquence, les statistiques

d'utilisation devraient démontrer la sous utilisation et donc invalider « les problèmes de file d'attente ».

13) Les DP du SNU vous demandent de préciser où se trouvent les textes relatifs aux règles de gestion des congés annuels (les délais de prévenance et de réponse ...).

Réponse de la Direction

Le paragraphe 7 de l'article 27.1 de la CCN précise : « la prise de congé fait l'objet d'une demande écrite de la part de l'agent et d'une réponse également écrite de l'employeur motivée en cas de refus. Les dates de congés acceptées ne peuvent être modifiées unilatéralement, à moins d'un mois précédent la date de prise de congé fixée. »

Par conséquent la CCN ne prévoyant pas expressément de délai de réponse, la réponse définitive doit intervenir au plus tard un mois avant la date de départ en congés.

Par ailleurs l'accord OATT régional précise les délais de prévenance en cas de cumul avec d'autres absences.

14) Les élus DP Snu vous demandent de confirmer que les agents ayant demandé une proposition de repositionnement dans la nouvelle CCN fin décembre ont bien un délai de 2 mois à compter de la réception du formulaire pour faire valoir leur droit d'option.

Réponse de la Direction

Un message ci-dessous a été adressé aux agents ayant fait une demande de proposition de repositionnement au plus tard le 27 décembre 2011 ; il dit ceci :

« Suite à votre demande, vous trouverez ci-joint une proposition de repositionnement dans la convention collective Pôle Emploi (CCN) et votre formulaire d'option. Conformément à la CCN, article 52.2 §3, vous disposez de 2 mois pour accepter la proposition jointe.

Si vous souhaitez opter sur la base de ces éléments, il vous est demandé de compléter, de dater et de signer le formulaire d'exercice du droit d'option et de le retourner ensuite à la direction des ressources humaines de votre établissement.

Aussi, si vous retournez votre formulaire complété, daté et signé à votre DRH :

- *Avant le 20 janvier 2012, votre contrat de travail et l'application de la convention collective de Pôle emploi prendront effet au 1er février 2012.*
- *Après le 20 janvier 2012 et au plus tard le 19 février 2012, votre contrat de travail et l'application de la convention collective de Pôle emploi prendront effet au 1er mars 2012.*
- *Entre le 20 février 2012 et le **26 février**, votre contrat de travail et l'application de la convention collective de Pôle emploi prendront effet au 1er avril 2012.*

Le droit d'option étant arrivé à son terme, aucune nouvelle proposition ne pourra vous être établie. »

Toutefois, les agents en congé sans traitement ou en maladie, de longue durée, dans l'impossibilité d'exercer ce droit du fait de leur absence pourront opter dans un délai de deux mois suivant la date de leur réintégration sur la base du formulaire qu'ils ont demandé avant la fin du délai d'expiration du délai du droit d'option.

Par ailleurs, le droit d'option exercé par les agents en arrêt de travail rémunéré à plein ou à demi-traitement, par suite de congés pour raison de santé, prend effet au 1^{er} jour du mois suivant la date de la reprise de travail pour préserver dans leur régime d'origine la continuité de leurs droits à prestations éventuellement ouverts dans le cadre des garanties de frais de soins de santé et de prévoyance.

15) A partir de quelle date dans l'année civile, les agents peuvent-ils poser le « jour de solidarité » ?

Réponse de la Direction

Dès à présent, les agents peuvent déposer « le jour solidarité » soit en « jsort » ou « jsocd » sur un jour travaillé (dépôt et validation sur le mois en cours).

Rappel : il ne faut pas indiquer de notion de temps.

Un message sera diffusé pour rappeler les règles et l'obligation pour l'agent de déterminer son choix.

16) Pourquoi un élu qui est à temps partiel le jour de l'instance et qui est donc convoqué par l'établissement ne peut-il choisir d'être payé en heures complémentaires au lieu de se voir imposer des heures de récupération ?

Sur quel texte vous basez-vous ?

Réponse de la Direction

Chaque situation doit être analysée individuellement.

17) Nous avons été interpellés par un agent qui, absent pendant plusieurs semaines, a constaté, à son retour que son portefeuille avait continué à être convoqué sous son nom et que la majorité des rdv avaient été annulés la veille ou le jour même au motif : « absence de votre conseiller ». Le conseiller nous précise qu'il a été amené à recevoir des personnes qui avaient pendant son absence reçus 3 convocations et 3 annulations.

Quelle est la justification de cette pratique ?

Réponse de la Direction

Cette question est remontée à la DCP qui prendra toutes les mesures nécessaires.

18) Les cadres ont interpellés les élus DP du Snu sur le forfait cadres.

Le forfait cadres a été proposé aux cadres dans le courant du mois de décembre. Le délai accordé avant le choix d'opter a été de 10 jours. Quelques constats, parfois surprenants, ont été faits.

Aucune information officielle n'a été donnée sur les « effets périphériques » de l'option forfait Cadres.

- La décision de supprimer les temps ACQUIS de récupération pour déplacement a été prise sans information ni notification officielle.

- Cette décision génère des suppressions d'heures de récupération dont les volumes vont de quelques dizaines d'heures à plusieurs centaines, selon les cas.

En conséquence, les élus du Snu demandent le ou les textes sur le(s)quel(s) se fonde cette décision, afin de nous expliquer la remise en cause des droits acquis en matière de déplacement et la remise en cause du principe de non rétroactivité.

En cas de non réponse, les élus Snu se réservent le droit de saisir la direction générale et la commission adéquate afin de statuer de façon claire sur ce dossier.

Réponse de la Direction

Le forfait en jour est incompatible avec tout type de récupération en heures ; en conséquence, les compteurs ne sont plus accessibles dès lors que le cadre bénéficie du forfait jours. Pour rappel, les temps de transports sont à récupérer au plus près du fait générateur... Enfin, le cadre a la possibilité de ne pas accepter la proposition faite par la direction et préférer bénéficier du pointage de son temps et des récupérations associées.

19) La Direction Territoriale a adressé à certains membres de l'encadrement le mail suivant :
« Pourriez-vous me préciser si vous avez l'intention de faire grève demain afin de remonter les infos à la RH »
Cette pratique n'est pas conforme à la liberté individuelle des agents quels qu'ils soient.
La responsabilité administrative d'un cadre est-elle dérogatoire aux droits des personnes ?

Réponse de la Direction

Pour des questions d'organisation le directeur peut avoir formalisé cette demande ; pour autant l'agent n'a pas obligation d'y répondre.

Le cadre qui fait grève est par ailleurs, chargé d'organiser la remontée des informations.

Questions des Délégués du personnel CGT

1 – Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents de l'indemnisation du site du Boucau qui souhaitent réaliser l'ATT à leur poste de travail à l'instar de leurs collègues du placement, la direction peut-elle expliquer objectivement pourquoi cette possibilité n'est pas offerte à tous sur ce site ?

Réponse de la Direction

Le DAPE est chargé de l'organisation des activités sur son site dans le respect des règles et dispositions régionales.

Aujourd'hui, cette organisation nécessite de dédier 4 postes exclusivement à l'ATT pour des raisons techniques.

2 – Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents demandant à effectuer les entretiens EID au nombre de 6 sur une journée, au lieu de 4 à la demi-journée. Une organisation de cette nature permettrait une souplesse des horaires de RDV et une pause intégrée à la journée de RDV. En effet, le dispositif actuel pèse lourdement sur l'organisation personnelle des agents, notamment en raison des heures de fin tardives de RDV. Dans la mesure où l'encadrement et les agents du site sont d'accord, la direction peut-elle confirmer aux délégués du Personnel que rien ne s'oppose à la mise en œuvre d'une telle disposition locale ?

Réponse de la Direction

Le DAPE est chargé de l'organisation des activités sur son site dans le respect des règles et dispositions régionales et non locales.

3 – Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents, car des rumeurs font état que les entretiens EID seraient généralisés à la journée. Les agents demandent que reste possible les entretiens à la ½ journée et qu'ils soient limités à 3.

Réponse de la Direction

La Direction régionale confirme qu'il s'agit bien d'une rumeur infondée.

En ce qui concerne le nombre et l'organisation des entretiens EID, ce sont les règles régionales qui s'appliquent.

4 - Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents du PRTP, en effet depuis le 9 janvier 2012, les badgeages effectués par ceux-ci apparaissent comme « mémorisés » au niveau de la badgeuse mais sans aucune lisibilité au niveau de l'outil Equatis. Les agents n'ont donc plus les moyens de connaître leur temps de travail effectif et leur solde débiteur ou créditeur. De ce fait, leur temps de travail est soumis à l'écrêtage, sans compter les problèmes liés à la récupération d'un débit ignoré. Le 19 janvier une consigne a été donnée suite à un contact avec un technicien BODET afin de procéder aux badgeages directement depuis les postes de travail. Pourquoi le service Ressources Humaines n'a-t-il pas informé les responsables du site plus tôt? Quand peut-on envisager un retour à un mode de fonctionnement normal de la gestion du temps de travail via EQUATIS ? L'intervention de BODET sera-t-elle effective avant le 27 janvier prochain ? La direction est-elle devenue subitement moins exigeante sur les délais d'intervention depuis que le nombre des agents concernés (suite au déménagement de la DR) est nettement moins élevé ?

Réponse de la Direction

L'intervention est prévue dans deux jours ; nous avons informé le Directeur dès que nous avons pu obtenir des informations de notre fournisseur BODET.

5 – Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents du PRTP qui souhaitent savoir quelle est la suite donnée à la commande d'un fax effectuée en décembre 2011. Cette commande n'a toujours pas été suivie d'effet, en conséquence les agents du PRTP sont dans l'impossibilité de recevoir des documents par fax ou d'en adresser aux organismes qui les sollicitent. La direction peut-elle donner des explications ?

Réponse de la Direction

Le PRTP a déjà un Fax dont la connexion est sur le Xerox du service ; il n'y a eu aucune commande complémentaire faite et même envisagée par la responsable, par contre il y a eu un incident matériel sur le Xerox et le dépannage a lieu.

6 - Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents pour lesquels un refus de promotion a été prononcé en 2012. Le motif invoqué pour certains étant le suivant : refus de promotion car la direction a constaté que moins de 18 mois se sont écoulés depuis l'obtention de la dernière promotion. L'article 19§2 de la CCN précise que l'examen des situations individuelles est effectué selon des critères objectifs. Ceux-ci, conformément à la CCN ont été présentés en réunion CE du 27/10/2011. *Le collaborateur sera évalué par son manager sur la base de 6 critères positionnés en 4 niveaux: L'évaluation des connaissances métier de l'agent / degré de maîtrise des activités, capacité à en intégrer de nouvelles, de son autonomie, de son esprit d'initiative, de ses qualités relationnelles et de son esprit de service (relation client).* A aucun moment il n'a été fait état d'un délai incompressible de 18 mois minimum à respecter entre deux promotions. Quel est donc la justification de l'argument invoqué ? La direction peut-elle confirmer qu'elle est garante de l'égalité de traitement et de la non discrimination entre les différentes catégories de personnel ?

Réponse de la Direction

Oui, la direction peut confirmer qu'elle est garante de l'égalité de traitement et de la non discrimination entre les différentes catégories de personnel. Les notes nationales et régionales en précisent le cadre.

Par ailleurs, la direction définit des critères qui vont lui permettre d'utiliser, dans l'intérêt de tous, l'enveloppe dont elle dispose.

7 – Les délégués du personnel CGT réclament à la direction l'application de la CCN en matière de recrutement. L'article 24§4 de la CCN, précise que les méthodes et procédures de recrutement d'agents sous contrat à durée indéterminée ou déterminée contribuent au respect de principes garantissant que les compétences et les expériences des candidats sont prises en compte avec objectivité. Il a été constaté que des candidats opérationnels et déjà entièrement formés à l'indemnisation, parfaitement reconnus et confirmés par la hiérarchie en place, n'ont pas été retenus aux postes candidats. La direction peut-elle expliquer pourquoi parfois les profils retenus ne correspondent pas aux profils demandés ? La direction applique-t-elle des règles dont les principes ne seraient pas en conformité avec ceux édictés par la CCN ?

Réponse de la Direction

Les recrutements sont réalisés dans le respect des règles prévues par la CCN : examen en priorité des candidatures en mobilité, puis recrutement externe avec priorité aux CDD qui restent plus nombreux que le nombre de postes ouvert à recrutement. A compétence et formation égales, la Direction recherche le candidat le mieux adapté au poste.

8 – Les délégués du personnel CGT demandent à la direction comment sont traités les demandes de mobilité n'entrant pas dans le cadre de l'article 26-1§1 de la CCN (c'est-à-dire une mobilité de lieu de travail dont le trajet reste inférieur à 20 kms ou à 30 minutes). Comment sont alors gérées les demandes des agents ? L'agent est-il obligé de renouveler systématiquement sa demande et de se porter candidat à chaque poste susceptible de répondre à son souhait ? Comment la direction prend-elle en compte les demandes successives d'agents qui seraient dans cette situation ?

Réponse de la Direction

Il n'y a pas de différence de traitement ; les agents qui souhaitent une mobilité doivent postuler sur les postes vacants ; à chaque diffusion, l'ensemble des candidatures est analysé.

9 – Les délégués du personnel CGT demandent à la direction des précisions concernant l'instruction sur l'application des quotités saisissables aux récupérations d'indus sur les allocations chômage. En effet, si le message diffusé le 23/12/2011 aux DAPE/RE/REAP par la Direction Client Partenariat informe bien d'une part que le recouvrement d'indu doit s'effectuer dans la limite de la quotité saisissable (sauf accord exprès du débiteur), et d'autre part que le système informatique est en attente de modification pour une livraison qui le conformera au respect de l'instruction PE CSP 2011-207 du 23/11/2011. En revanche ce même message précise pour les indus en récupération spécifique ou hors inrs déjà positionné en récupération que seule une réclamation de l'allocataire permet de reverser la partie d'allocations insaisissable déjà saisie. Pourquoi la direction Client Partenariat s'autorise-t-elle et incite-t-elle l'ensemble des sites à enfreindre l'instruction de la DG ? A aucun moment il n'est précisé qu'une réclamation doit être l'élément déclenchant le respect de la quotité saisissable, la direction ne devrait-elle pas, en l'absence d'outil informatique le permettant à ce jour, restituer à chaque allocataire concerné la partie déjà récupérée ? Pourquoi la direction n'a-t-elle pas le souci d'un respect scrupuleux de cette instruction ?

Réponse de la Direction

Cette question métier est remontée à la DCP qui prendra toutes les mesures nécessaires.

10 – Les délégués du personnel CGT demandent à la direction des précisions concernant le paiement des salaires durant le mi-temps thérapeutique. La mutuelle a confirmé verser le complément par rapport aux salaires habituels à partir du 120^{ème} jour d'arrêt. L'employeur Pôle Emploi faisait jusqu'à présent l'avance au salarié du complément dans l'attente du remboursement par la CPAM. La direction peut-elle confirmer le maintien des dispositions précédentes ? La direction peut-elle expliquer pourquoi les agents concernés perçoivent un quart de leur rémunération en moins ? Est-ce un dysfonctionnement des ressources Humaines ? Quelle en est la raison ? La direction peut-elle faire en sorte de remédier rapidement à la différence de rémunération engendrée par ce problème ?

Réponse de la Direction

Dans le cas du mi temps thérapeutique, le maintien de salaire n'est pas dû. Cependant, nous pratiquons bien la subrogation des Indemnités Journalière de Sécurité Sociale. La spécificité vient du fait de la gestion autonome des CPAM dans l'indemnisation du mi temps thérapeutique. En effet, les CPAM des départements du 24, 64, 47 et 40 n'indemnisent pas la totalité de la perte de salaire. Dans ce cas, un dossier doit être instruit auprès de l'organisme de prévoyance qui, (selon le calcul du salaire de référence, le versement des indemnités journalières de sécurité sociale, le plafond de remboursement applicable, et autres variables), peut verser un complément de salaire. Aux vues des différents éléments qui entrent en compte, l'estimation de ce complément peut s'avérer inexacte, c'est pourquoi, il n'y a pas d'avance effectuée sur le bulletin de salaire.

11 – La DT 47 organise le relais de la PST, dans les unités du 47, tous les jours à 12h15, ce qui exclut «la possibilité d'une heure de pause méridienne» organisée par l'accord OATT Aquitain (signé par la direction régionale). Les délégués du personnel CGT demandent que cet horaire soit modifié dès à présent pour se mettre en conformité avec l'accord OATT.

Réponse de la Direction

Cet horaire avait été défini pour établir une équité de durée de tenue de la PST entre le matin et l'après-midi. Afin de satisfaire aux exigences de l'accord OATT l'heure du relais sera portée à 12h30 dès le 1^{er} février 2012.

12 - Les Délégués du personnel CGT sont interpellés par les agents qui demandent pourquoi la PST 40-47 n'est toujours pas séparée. Les agents du 47 ont énormément d'appels pour le 40 et ne peuvent faire correctement leur travail. (Pas de délégation de MER sur les offres etc...).

Réponse de la Direction

La mise en œuvre de l'harmonisation des services téléphoniques et outils de l'accueil (3949 et 3995) règlera définitivement ce problème.

13 – Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents qui se sont vus refuser un congé pour enfant malade (hospitalisation). Certains DAPE interprètent l'article 29-2 de la CCN différemment. La direction peut-elle préciser si l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans justifie la présence de ses parents à ses côtés ?

Réponse de la Direction

C'est le médecin qui va acter de la nécessité de la présence des parents aux côtés de l'enfant et va produire un justificatif à ces derniers afin de leur permettre de bénéficier de ce droit.

14 - Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents de statut privé qui souhaitent savoir si un certificat médical d'une journée peut remplacer un arrêt de travail ?

Réponse de la Direction

L'article L 1226-1 du code du travail dispose que « tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen. »

Ainsi la suspension du contrat de travail est subordonnée à la prescription d'un arrêt de travail par un médecin.

15 – Les délégués du personnel CGT demandent quand sortira la note sur les congés.

Réponse de la Direction

La note est en préparation.

16- Vous avez annoncé en réunion DP que les agents de statut public pouvant bénéficier de l'accord égalité homme/femme seraient avertis individuellement. Cela a-t-il été fait ? Et si non, quand cela sera-t-il fait ?

Réponse de la Direction

Le courrier est en cours de validation avec le niveau national.

17 – Lors d'une réunion de service, un informaticien du SIR a annoncé que toutes les imprimantes individuelles seraient supprimées et que les impressions sortiraient uniquement sur les photocopieurs xérox. La direction peut-elle confirmer cette information ?

Réponse de la Direction

La suppression des imprimantes comprend uniquement les grosses imprimantes départementales et les petites imprimantes couleur des DAPE. Les imprimantes individuelles sont gardées.

18 – Sur un mail adressé aux agents de statut public sur l'uniformisation de la gestion des tickets restaurants, il est noté qu'un retrait de ticket restaurant est opéré lors des mandats syndicaux. De quels mandats s'agit-il ?

Réponse de la Direction

La formulation vise les absences pour mandats syndicaux éligibles à remboursement, et pour lesquelles un remboursement de frais est effectué.

19 – Sur le « EN BREF » concernant le CET, il est noté que la journée, pour les agents de statut public, est de 7h38. Les délégués du personnel CGT vous demandent quelle en est la raison. De plus, sur la note régionale concernant le CET il est toujours mentionné la semaine d'hiver. A quoi correspond-elle ? Quel est son code sur équatis ?

Réponse de la Direction

Il s'agit d'une erreur qui sera corrigée ; la durée de la journée de travail est bien 7h30.

Il n'y a pas de note régionale concernant le CET ; une fiche pratique est en ligne dans l'intranet régional qui rappelle les principes du CET pour les agents de droit public et privé. Par ailleurs, la notion de semaine d'hiver n'existe plus, l'accord OATT s'appliquant à tous les agents qu'ils soient de droit public ou privé.

<http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/region/r-aquitaine/gestion-des-temps-@/portail/region/r-aquitaine/generic.jspz?type=inarticle&id=419333>

20 – Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents de statut public qui souhaitent savoir si des critères régionaux ont été définis pour l'attribution des parts variables individualisées. Quels sont-ils ? Y-a-t-il eu suffisamment de parts variables afin qu'il en soit attribué une par agent ? D'autre part, pouvez-vous nous informer si le courrier d'attribution personnel et confidentiel est toujours obligatoire ?

Réponse de la Direction

C'est la manière de servir qui s'apprécie au niveau local. Une notification individuelle est toujours envoyée. L'attribution se fait de 0 à 3 parts.

21- Les délégués du personnel CGT sont interpellés par des agents qui demandent s'il est prévu une évolution d'ODIGO. En effet, des agents programmés sur ODIGO doivent se mettre en « pause » pour recevoir physiquement des employeurs. Nous demandons que cessent ces pratiques qui relèvent de l'organisation.

Réponse de la Direction

Il n'y a pas d'évolution envisagée ; il s'agit d'une question d'organisation.

22 – Les délégués du personnel CGT sont interpellés par les agents de Marmande concernant l'IAPR. Les agents réclament à ce que l'IAPR revienne sur site comme il s'y était engagé lors de la présentation de l'audit. La synthèse des actions mises en œuvre, transmise par la direction locale, n'apporte rien de concret ni de salvateur et ne peut se substituer à ce retour du cabinet d'audit. Quand le cabinet d'audit va-t-il revenir à Marmande ? Que comptez-vous mettre en place rapidement afin d'apporter des réponses concrètes auprès des agents ?

Réponse de la Direction

Le dossier est suivi avec la présence des élus du CHS CT.
La présence de l'IAPR sur le site est prévue le 2 février 2012.

Questions des Délégués du personnel CFTC

1- Les agents qui viennent travailler à la Direction Régionale et qui ont des deux roues, ne peuvent pas accéder facilement au parking du fait que leur badge n'est pas prévu à cet effet. Qu'envisage la Direction.
La même demande vaut pour les voitures de service.

Réponse de la Direction

Pour les cyclistes les badges seront paramétrés pour autoriser un accès au parking. Les véhicules de service disposent d'un badge parking.

2- En ce qui concerne REPERE et plus précisément le point relatif à l'organisation des activités au sein de chaque structure, quelle est la date d'effet de cette mise en œuvre ?

Réponse de la Direction

Ce dossier a fait l'objet d'une information en Comité d'Etablissement ; il n'y a pas de date d'échéance.

3- Sur quelle base de la classification le poste de REP sera-t-elle faite ?

Réponse de la Direction

La classification n'a pas été modifiée. Les postes sont diffusés au coefficient base 250 ; l'avenant au contrat de travail précise la fonction occupée.

4- Les REAP demandent ce qu'il adviendra d'eux dans la mesure où ils postuleraient sur un poste de REP ou d'expert et qu'ils ne seraient pas retenus ?

Réponse de la Direction

Le processus RH fera l'objet d'une information devant les instances concernées.

5- Qu'advierait-il d'eux dès lors qu'ils ne se positionneraient pas sur l'un ou l'autre des postes proposés ?

Réponse de la Direction

Le processus RH fera l'objet d'une information devant les instances concernées.

6- Y aura-t-il appel de candidature et si oui sera-t-il uniquement interne à Pôle Emploi Aquitaine ?

Réponse de la Direction

Le processus RH fera l'objet d'une information devant les instances concernées.

Questions des Délégués du personnel Solidaires Sud

1 - Les délégué(e)s du personnel du syndicat Solidaires SUD Emploi demandent à la Direction sur quels postes seront réintégrés les agents du dispositif ANI à la fin de leur mission, lorsque leur poste d'origine a été pourvu à l'occasion d'une CPL ?

Réponse de la Direction

Les agents missionnés sur le dispositif ANI sont compensés par des agents en CDD sur la durée de leur mission ; les agents missionnés restent attachés à leur poste.

2 - Des agents demandent par l'intermédiaire des délégué(e)s du personnel de Solidaires SUD Emploi, si des postes CVE seraient programmés dans un avenir proche en Côte-Basque ?

Réponse de la Direction

L'ajustement des organigrammes et l'ajustement des ressources relèvent des prérogatives de l'employeur.

3 - Les délégué(e)s du personnel de Solidaires SUD Emploi demandent que la Direction rappelle les principes de diffusion des postes et les modalités d'attribution.

Réponse de la Direction

Un poste est diffusé quand il est vacant ; il est possible par ailleurs de repositionner un agent avec son poste sur un autre site ou une autre fonction sans diffusion. C'est la direction qui décide des modalités d'attribution après consultation des CPL, pour les agents publics ; les mouvements se font dans le respect des statuts des personnels dans le cadre réglementaire en vigueur (CCN et statut 2003).

4 - Les agents demandent par l'intermédiaire des délégué(e)s du personnel de Solidaires SUD Emploi pourquoi un poste à Mont-de-Marsan a pu être traité lors des CPL de décembre alors qu'aucun poste n'avait été diffusé dans la BDE (article 5 § 2 de la CCN) ?

Réponse de la Direction

Ce poste avait été diffusé en juin et non pourvu, par le désistement du salarié nommé, ce qui a permis de régler la situation d'un agent venant d'une autre région, en grande difficulté, à la demande de la Direction générale.

5 - Les délégué(e)s du personnel de Solidaires SUD Emploi demandent comment seront traités les prochains mouvements du personnel en mars compte-tenu du fait que l'accord du 13/07/2010 prorogeait d'une année les mandats des élus du personnel en CPL et que cette année se termine ?

Réponse de la Direction

Nous sommes en attente d'informations du niveau national.

6 - Les agents qui souhaitent changer de lieu de travail demandent par l'intermédiaire des délégués du personnel du syndicat Solidaires SUD Emploi, à quelles dates se tiendront les prochaines CPL ?

Réponse de la Direction

Actuellement sans réponse à la question précédente, il n'est pas possible de prévoir des dates.

7 - Les agents publics demandent à connaître le motif du retard dans la distribution de leur bulletin de salaire de décembre 2011 ?

Réponse de la Direction

L'édition et l'envoi des bulletins de salaire sont réalisés par la DG ; ils sont envoyés sur les sites sans transiter par la Direction régionale Aquitaine. Nous n'avons pas connaissance du motif de retard.

8 - Les agents publics ayant pris un congé parental d'éducation se sont vus privés de la moitié de ce congé dans le calcul de leur ancienneté lorsqu'ils ont opté. Pourtant l'article L1225-54 du code du travail, ainsi que l'article 19 du décret du 17/01/1986 régissant les agents publics, prévoient tous les deux la prise en compte pour moitié de la durée du congé parental dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi ? Sur quel texte vous êtes-vous appuyé ? Les délégués du personnel du syndicat Solidaires SUD Emploi vous demandent d'effectuer la correction de l'ancienneté pour tous les agents concernés.

Réponse de la Direction

Les textes sont ceux de la CCN et l'ancienneté retenue lors de l'option est une date reconstituée déduction faite de toutes les absences sans traitement (congé parental, maladie et AT sans traitement ...).

En conséquence, nous n'avons pas de correction à apporter.

9 - Pour le mois de Décembre 2011, les agents de statut public comme les agents de statut privé ont bénéficié du versement de leur paye au 23/12/11 alors que les agents en CDD ont eu le versement de leur paye le 03/01/12. Comment expliquez-vous ce décalage de dates ? Un acompte aurait pu s'avérer judicieux sachant que les CDD ne perçoivent pas les payes les plus élevées. Cette discrimination est inadmissible.

Réponse de la Direction

Cette situation ne concerne que les agents en CDD dont le contrat arrive à échéance et qui nécessite d'attendre le dernier jour travaillé pour solder le contrat et établir le solde de tout compte.

10 - L'établissement vient de fournir à chaque agent qu'il soit public ou privé un livret « d'informations » concernant les régimes de prévoyance et de dépendance. Après lecture attentive de chacun des livrets, des agents souhaiteraient des renseignements complémentaires. Pouvez-vous donner le nom d'une personne ressource sur ces sujets à la Direction régionale ?

Réponse de la Direction

- Viviane BARONI 05.57.30.46.97 viviane.baroni@pole-emploi.fr
- Karine GUILLOTIN 05.56.43.60.02 karine.guillotin@pole-emploi.fr

11 – Les délégué(e)s du personnel de Solidaires SUD Emploi ont été interpellé(e)s par l'EOS de Dordogne qui est installée depuis le 2 janvier 2011 dans les locaux situés dans la zone industrielle de Boulazac. L'endroit n'est indiqué par aucune signalétique routière. De ce fait, les demandeurs d'emploi se perdent dans le quartier et arrivent très souvent en retard aux rendez-vous dans des états de stress élevés. Nous demandons qu'une signalétique claire et visible soit mise en place rapidement. Malgré les demandes répétées de l'équipe en place, celle-ci n'a pu obtenir jusqu'à ce jour que des panneaux A3 à coller sur les vitres des locaux.

Réponse de la Direction

Seules les agences recevant en flux sont fléchées par une signalisation urbaine (dont le coût, pour information, est facturé par chaque commune entre 1000 et 1500 euros).

Outre les différentes affiches réalisées, des flyers d'orientation ont été créés et diffusés à l'ensemble des agences du département de la Dordogne, afin que les conseillers puissent les remettre aux demandeurs d'emploi concernés, et ainsi prévenir d'éventuels retards.

Des dotations complémentaires de ces flyers peuvent être commandées au service communication via on action.

12 – A Périgueux Change, les agents ont signalé de nombreuses pannes informatiques (temps de réponse anormalement long, disparition de l'écran...). Ces questions ont fait l'objet de plusieurs « on action » sans qu'aucune réponse ne soit apportée à ce jour. Qu'en est-il ?

Réponse de la Direction

A ce jour une seule réclamation sur on'action concernant une imprimante est en cours à la DSI, et aucune demande concernant les temps de réponse ou disparition d'écran n'a été signalée.

13 – Quelle est la répartition géographique en Aquitaine des renforts de CDD, 1000 CDD annoncés par le Président suite au sommet social du 18/01/12, sachant que 1800 postes avaient été supprimés en 2011 ?

Réponse de la Direction

Cette question ne relève pas des prérogatives des délégués du personnel.

14 – Les agents de Bègles s'interrogent suite au message transmis par le responsable de site sur l'information faite concernant la récupération du temps de transport. Celui-ci les informe que la récupération doit être saisie dans la foulée du déplacement, le mois du déplacement : « en cas de délais trop important, il y a un fort risque que le compteur ne soit pas alimenté ». L'accord OATT Aquitaine du 19/01/11 prévoit que ce temps soit récupéré « au plus près » du fait générateur, sans plus de précision. Pouvez-vous faire un rappel à la règle auprès des directeurs de site.

Réponse de la Direction

Le directeur de ce site gère cette modalité dans le respect de l'accord.

15 – Les agents sous statut 2003 s'interrogent par rapport au mode de calcul et d'attribution des tickets restaurant à partir de janvier 2012.

- Est-ce que les congés 2011 pris en 2012 seront décomptés du nombre total des tickets ?
- Exemple : Combien de tickets restaurant se verrait décompter en janvier, un agent en congé 3 semaines en décembre 2011 ?
- Combien de tickets restaurant se verraient décompter en mars un agent qui serait en congé (reliquat 2011) 2 semaines en février ?

Réponse de la Direction

L'agent en congés annuels (sur du reliquat de congés annuels 2011) en janvier, février, mars 2012, n'aura pas de déduction de tickets restaurant, les congés ayant déjà été pris en compte dans l'attribution mensuelle des tickets en 2011 qui est lissée sur l'année.

16 – Les délégué(e)s du personnel de Solidaires SUD Emploi demandent si désormais pour tous les agents publics et privés, les tickets restaurant seront déduits lors des missions, des RTT, des mandats syndicaux que l'agent ait fait une demande de remboursement de frais ou pas ?

Réponse de la Direction

Pour les agents privés, il n'y a pas de changement.

Pour les agents publics, la dotation de février correspond au nombre de jours ouvrés du mois soit 20 jours déduction faite des absences de janvier (RTT CP, Absences maladies, missions...).

Si un remboursement de repas a été effectué, il ne peut y avoir d'attribution de tickets restaurant pour cette journée.

Les élus bénéficient des chèques déjeuner pour les mandats syndicaux qui y ouvrent droit et pour lesquels ils n'ont pas demandé un remboursement de frais.

Questions des Délégués du personnel CFDT

1 - Alerte : Versement de la paie des personnes en longue maladie :

Les dates de virements pour les agents en maladie interviennent plus tardivement que les virements aux agents en exercice. Vous nous aviez répondu que l'incident en novembre 2011 était exceptionnel. Les délégués du personnel exigent à partir de janvier 2012 que le paiement de ces agents soit fait en même temps que le personnel en activité.

La moindre des choses aurait été de prévenir les agents concernés.

L'établissement prendra-t-il en charge les incidences financières de ces retards conséquents de paiement.

Réponse de la Direction

Du fait de nouvelles dispositions prises par la Direction Générale au regard des agents en longue maladie (depuis septembre 2011), la procédure de versement du salaire n'est plus la même que celle appliquée pour les agents en exercice. Le traitement manuel de règlement de paie engendre des délais supplémentaires.

En cas de difficultés, les agents concernés peuvent signaler leur situation particulière au service des ressources humaines qui analysera les solutions à apporter.

2 - Pour l'accord sénior :

Les agents ayant opté pour l'annualisation à 80% ont eu cette année 51 jours de journées temps partiel car 253 jours de travail en 2012.

Pour 2011 il y avait aussi 253 jours de travail et les agents ont eu droit à 52 jours, ce qui est pertinent par rapport à un temps partiel classique : une semaine = un jour de temps partiel.

Quel est le mode de calcul de la Direction pour obtenir le nombre de jours non travaillés en 2012?

Réponse de la Direction

Le calcul du temps partiel annualisé se fait sur la base du nombre de jours ouvrés déduction faite des jours fériés = 253 jours ; ces jours sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail.

Exemple pour un 80% :

Soit 202,4 jours travaillés, par conséquent : 50,6 jours non travaillés. Ce chiffre est recalculé en nombre de semaines soit 10,12 semaines (10 semaines et 1jr), soit 51 jours.

Après vérification, sur 2011 il a été donné 51 jours et également 51 jours sur 2012 pour un temps partiel annualisé à 80 %.

3 - Changement des règles d'attribution des tickets restaurant pour les agents de droit public :

Selon les derniers chiffres de la Cellule Nationale Droit d'Option - Situation au 31 décembre 2011 – l'Aquitaine est constituée de 87,51% agents de droit privé, ce qui signifie donc que l'effectif de notre établissement est également constitué de 153 agents de droit public !

Par un mail en date du 06/01/2012, les agents de droit public ont appris un changement dans les règles d'attribution des tickets restaurant, dans une volonté déclarée d'alignement sur la pratique d'attribution pour les agents de droit privé.

Les DP CFDT déplorent cette annonce tardive et le peu de considération manifestée vis-à-vis de ces agents qui vont concrètement se retrouver sans tickets restaurant pour le mois de janvier 2012 et qui, par manque d'information préalable, n'auront pu gérer cette carence par anticipation.

- Quelles mesures la Direction Régionale entend-elle prendre face aux agents en difficulté suite à ce manque d'anticipation de la Direction ?

- Comment se gère le passage entre les deux règles de calcul pour l'attribution des tickets restaurant pour les agents de statut public puisque jusqu'au 31/12/11 le nombre de titres accordés était une moyenne sur le nombre de jours de présence de l'agent sur l'année et les titres étaient attribués par anticipation sur le mois suivant ?

Réponse de la Direction

La direction régionale applique les modalités de gestion décidées par le niveau national.

Ce point a été présenté au Comité d'Etablissement du 26 janvier 2012.

Un message d'information a été adressé à tous les agents de droit public le 6 janvier 2012. Un « en bref » sera réalisé. Des questions techniques sur les exercices 2011/2012 sont remontées au national.

4- Habilitations locaux électriques pour les CLI :

Suite à votre réponse à la question CFDT n°12 aux Questions DP de la séance du 16/12/2011, plusieurs Correspondants informatiques CLI rappellent que les serveurs informatiques des sites se trouvent précisément dans les locaux techniques et électriques et qu'il est nécessaire de s'y rendre quotidiennement dans le cadre des sauvegardes journalières.

A cela, les DP CFDT constatent que certaines régions ont mis en place pour 2012 des formations/habilitations pour les CLI pour pouvoir travailler dans les locaux techniques et électriques selon les règles en vigueur.

Les DP CFDT vous demandent donc de revoir la réponse apportée en décembre 2011 en mettant en place ces formations également en Aquitaine et ce dans le cadre de la politique de prévention de sécurité des agents Pole Emploi.

Réponse de la Direction

Tout CLI qui se portera volontaire, pour suivre une formation Habilitations locaux électriques pourra être formé HOB0, dans la mesure de nos besoins, dans le cadre du plan de formation et aura ainsi la double qualification.

5 – Autorisation d'absence pour soins liés au handicap :

Dans l'accord relatif à l'Emploi des Personnes Handicapées à Pole Emploi, il est indiqué qu'un agent devant recevoir régulièrement des soins liés à son handicap doit avoir l'accord du médecin du travail pour la prise en charge de son absence par l'employeur. Qu'en est il pour les agents de statut public ? Quel est le médecin à contacter pour ces agents ?

Quelle est la procédure pour l'ensemble des agents de statut public/privé sur ce point ?

Réponse de la Direction

Les aménagements de postes, d'horaires, d'activités sont diagnostiqués par le médecin du travail ou de prévention et font l'objet d'une formalisation écrite des préconisations à mettre en œuvre, via la fiche médicale remise à l'issue de la visite médicale, pour tous les agents privés et publics.

Le médecin du travail est compétent pour les agents de statut privé et le médecin de prévention est compétent pour les agents de statut public.

La liste des médecins, au regard du territoire et du statut, a été transmise à chaque site.

6 – Recrutements suite MRS :

- De combien la région Aquitaine dispose-t-elle encore d'agents ayant réussi la MRS ?
- Ce nombre sera-t-il suffisant pour couvrir le recrutement des 1000 CDD (France entière) annoncé au sommet social le 18 janvier 2012 ?
- Sinon, envisagez-vous de nouvelles sessions MRS ?

- Si vous n'envisagez pas d'épreuves MRS, quelles sont les modalités de recrutement que l'Aquitaine entend mettre en place pour respecter le Chapitre 2 de l'Accord du 18/03/2011 relatif à l'Egalité Professionnelle au sein de Pole Emploi

Réponse de la Direction

Le dispositif MRS est une technique utilisée pour des recrutements en nombre ; il n'y a pas de liste en cours, car les dernières sélections ont eu lieu en 2009.

Pour le deuxième point, cette question ne relève pas des prérogatives des DP

7 – CPL :

- Les élus DP CFDT demandent quelle est la date prévisionnelle des prochaines CPL pour 2012 ?
- Comment est prise en compte la situation personnelle des agents qui sont dans l'attente d'un poste ?
- Y-a-il un calendrier pour les prochaines élections professionnelles au niveau des CPL compte tenu de la fin du mandat des élus CPL en février 2012?

Réponse de la Direction

Nous sommes en attente d'informations du niveau national sur le mandat des élus CPL.

8 - Recrutement CDI pour la plateforme 3949 :

Alors qu'une CPL était prévue le 05 janvier dernier dans le cadre d'une diffusion de postes Cdi sur le 3949, cette CPL a été unilatéralement annulée par la Direction.

Quand cette CPL aura-t-elle lieu et quand ces postes seront-ils pourvus ?

Les agents ayant candidaté ont-ils été prévenus de cette décision de dernière minute ?

Réponse de la Direction

Afin d'ajuster sa politique de gestion des ressources humaines 2012, la Direction régionale a décidé de surseoir à la diffusion en cours et au pourvoi des postes de la plateforme 3949.

En conséquence, la CPL2 prévue le 5 janvier 2012 ne s'est pas tenue. Les candidats qui se sont positionnés ont été informés par le service emplois et carrière par mail ou téléphone de l'annulation de cette CPL.

8 - Nouvelle mutuelle pour les retraités :

Les élus DP CFDT demandent comment les agents retraités ont-ils été informés de la possibilité d'adhérer à la nouvelle mutuelle ?

Quelles sont les modalités prévues par la Direction pour ces agents ou futur retraités ?

Réponse de la Direction

Les retraités ont reçu un courrier fin 2011 directement du niveau national.

« Les retraités dont le dernier employeur était une des institutions ayant fusionné (ANPE, ASSEDIC), les agents retraités de Pôle emploi dont la liquidation de la retraite est intervenue avant le 1er janvier 2012, ainsi que les agents partant à la retraite après cette date, peuvent demander à bénéficier de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé au titre du régime facultatif.

Pour les premiers avant le 31 décembre 2012 avec une prise d'effet de l'adhésion à la date de résiliation de leur contrat « mutuelle » en cours et, pour les autres, dans les 6 mois suivant la date de leur départ à la retraite. Cette souscription est facultative et volontaire. Voir la rubrique « Qui contacter » pour savoir où adresser les demandes d'affiliation.

De même, les agents quittant Pôle emploi à compter du 1er janvier 2012 pour un motif autre que le départ à la retraite peuvent, à leur demande, continuer de bénéficier au titre du régime facultatif des mêmes garanties que celles proposées au régime obligatoire. »

9 – Cas de dispense d'affiliation :

Sur le site internet de Malakoff-Mederic apparaît l'information suivante :

« *Puis-je bénéficier d'une dispense d'affiliation si je suis couverte par le contrat collectif à adhésion obligatoire de mon compagnon ?* »

« *Réponse : Seuls les agents sous contrat à durée déterminée, peuvent bénéficier, sur leur demande expresse, d'une dispense d'affiliation sous réserve qu'ils justifient être couverts, pour les mêmes risques, par une assurance individuelle* »

La Direction de Pole Emploi confirme –t'elle cette « nouvelle » possibilité de ne pas être soumis à une affiliation obligatoire. Quelles sont les modalités ? Dans ce cas quand les agents CDD et CUI-CAE seront informés de ces modalités ?

En cas de réponse négative, sur quel texte la Direction de Pole Emploi s'appuie –t'elle pour modifier les règles de Malakoff-Mederic ?

Réponse de la Direction

Selon l'accord du 18 mars 2011, et à partir du 1er janvier 2012, les salariés embauchés sur un contrat à durée déterminée peuvent être exemptés de l'affiliation obligatoire aux régimes obligatoires de mutuelle santé et de prévoyance, sur demande expresse, dans la mesure où ils sont affiliés à un autre régime au moment de leur embauche à Pôle emploi.

Conditions de dérogation :

Les salariés souhaitant bénéficier de cette dérogation doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- fournir à leur gestionnaire une attestation prouvant leur affiliation à un autre régime mutuelle et/ou prévoyance.
- bénéficier obligatoirement pour ce qui concerne la prévoyance des trois volets de garanties : incapacité, invalidité et décès.

10 – Rattrapage salarial relatif à l'Egalité professionnelle :

Les DP CFDT demandent combien d'agents de statut public ont bénéficié en décembre d'une mesure de rattrapage salarial en application de l'Accord du 18/03/2011 relatif à l'Egalité Professionnelle au sein de Pole Emploi ?

Réponse de la Direction

En Aquitaine, 24 femmes étaient éligibles et 7 étaient proposables en 2011 à l'avancement accéléré. Il est prévu une information de toutes les personnes éligibles ; le courrier est en cours de validation.

12 – Suivi dispositif ANI :

Suite à la mise en place prévue pour janvier 2012 du dispositif ANI sur le suivi et l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, des possibilités de détachement ont été annoncés sur certains sites dans les départements hors Gironde.

De combien de postes s'agit-il ? Sur quels critères les agents ont-ils été retenus ?

Quelles sont leurs missions ?

Si ces postes sont toujours vacants, pourquoi la Direction n'effectue pas un appel à candidature sur le Département concerné et sur la Région ?

Par ailleurs, quelles compensations en effectif sont prévues pour les sites ?

Réponse de la Direction

Il s'agit de conseillers en mission qui ont été identifiés, sélectionnés et validés par les Directeurs territoriaux en fonction du nombre de demandeurs d'emploi concernés par le dispositif; ils sont compensés par des agents en CDD.

13 – Annulation des RDV demandeurs d'emploi :

Les demandeurs d'emploi ayant reçu une convocation, et dont le rendez-vous est annulé ne reçoivent toujours pas de courrier leur précisant que ce rendez-vous est annulé.

Ils se présentent donc tous au rendez-vous ce qui génère des doublons sur la plage de rendez-vous et des situations de tension sur les sites

Est-ce une volonté de la Direction pour faire des économies ? Sinon, quand ce courrier à destination des demandeurs d'emploi sera-t-il édité ?

Réponse de la Direction

Cette question est transmise à la DCP qui prendra toutes les mesures nécessaires.

14 – Campagne de promotion agents CVE :

Les agents CVE bénéficiant d'une promotion ont reçu un courrier en date de décembre sous couvert d'A. Gonzales concernant la campagne de promotion.

Hors, Mme Gonzalez ne gère plus CVE depuis le 10 octobre 2011.

Quelle valeur peut-on donner à ce courrier alors que la signataire n'a plus la responsabilité du site ?

Réponse de la Direction

Les listes des effectifs concernés ont été réalisées sur la base des effectifs de septembre.

Cette décision a été validée par la Directrice régionale.

15 - Jour de carence :

Sur la question de la gestion des arrêts maladie, dans le cadre de la Loi de Finances 2012, le jour de carence en plus pour les salariés du privé a été abandonné, mais l'instauration d'un jour de carence pour la fonction publique est maintenu.

Les DP CFDT demandent à la Direction de leur confirmer que cette mesure ne s'appliquera pas au sein de Pôle Emploi Aquitaine ?

Réponse de la Direction

Nous ne sommes pas informés de modification en la matière.

16 – Droits aux congés pour les cadres au forfait :

Les délégués CFDT ont été interpellés par des agents cadre ayant opté pour l'option « forfait » pour connaître précisément le cadre d'application de ce forfait (droits congés, droits congés pour évènements familiaux...)

Réponse de la Direction

Les agents soumis à la convention de forfait annuel en jours bénéficient des congés définis TITRE J de la CCN relatif aux divers types de congés (art 27, art 28, art 29, art 30, art 31, art 32, art 33 et art 34).

17 – Sécurité à la DRA :

Les délégués CFDT ont été interpellés par des agents en poste à la DRA Bordeaux Bastide qui s'étonnent qu'il n'y ait pas encore eu d'exercice d'évacuation incendie. Pouvez-vous informer quant à la programmation de cette intervention ?

Réponse de la Direction

L'exercice sera réalisé au 1^{er} semestre 2012 par le Syndic dont la première réunion de gestion des communs et centrale d'alarme se tiendra le 9 février 2012. Les systèmes d'alarme étant centralisés (type A) il n'y a aucune possibilité de réaliser des exercices d'évacuation sectorisés.

18 – Pollution sonore cafétéria DRA :

Le moment de la pause-déjeuner est un élément important de la qualité de vie au travail. La pause méridienne n'est plus reposante quand il s'agit d'entrer dans un immense espace sans aménagement de 212 m² pour une capacité de 100 personnes, assourdissant ou bruits de voix et sonneries de portables se croisent. Serait-il possible d'aménager cette salle (cloisons, claustras et autres techniques d'insonorisation) de façon à humaniser ce lieu et le rendre plus reposant ?

Réponse de la Direction

Il est prévu la pause de mini cloisons et de claustras ainsi que de dalles d'insonorisation au plafond.

19 – Bilan mi-carrière :

Les agents ayant été destinataires du mail de bilan de mi carrière s'étonnent que leur mail de réponse n'ait pas fait l'objet d'un retour. D'autres ayant bénéficié d'un entretien de « contact » n'ont pas eu de suite... Quels moyens humains avez-vous mis sur ce dispositif pour lequel vous avez des obligations ?

Réponse de la Direction

Compte tenu du nombre important d'entretiens à réaliser, nous réfléchissons actuellement à une organisation des entretiens avec les deux services : emploi et gestion des carrières et développement des compétences afin de faire face aux nombreuses demandes et répondre à nos obligations.

20 – Micro ondes :

A l'installation de la DRA à l'Ilot B nous vous avons alerté sur l'insuffisance de micro-ondes mis à disposition. Vous nous aviez répondu que, si nécessaire, vous en rajouteriez. Il est clair que 6 micro-ondes (dont 4 qui chauffent deux fois plus lentement que les 2 autres) ne sont pas suffisants. Nous avons évalué le besoin à 4 micro-ondes supplémentaires en heure « de pointe ». Merci de faire le nécessaire pour équiper la salle de restauration conséquemment à sa fréquentation.

Réponse de la Direction

Un équipement complémentaire est en cours d'acquisition

21 – Parking DRA :

Les plots d'entrée du parking ont été légèrement avancés pour minimiser les risques d'accrochage à l'entrée du parking. Depuis, la barrière a été mise en place. Cela a rajouté un problème pour les véhicules à long capot : les agents ne peuvent pas avancer leur véhicule et passer leur badge en même temps, sans risquer d'endommager le devant du véhicule ou la barrière. Pouvez-vous relancer l'entreprise d'installation de cette borne pour rehausser la barrière ?

Quid des vélos qui n'ont pas d'accès badge pour le parking et qui ont des difficultés pour passer leur vélo sous la barrière ?

Réponse de la Direction

Le bailleur a été informé du nouveau constat. Une réponse doit nous être faite.

Pour les cyclistes les badges seront paramétrés pour autoriser un accès au parking.

22 – Agence Saint Astier :

Les agents en souffrance nous ont alertés sur plusieurs points :

Est-il envisagé de remplacer un REP absent depuis octobre ?

Des groupes de parole ont eu lieu, mais les agents nous rendent compte de leur difficulté à parler ouvertement devant la Direction. Peut-on envisager de faire animer ces groupes de parole par un organisme externe ?

Réponse de la Direction

Ce dossier est suivi par la direction et les membres du CHS CT.

Une personne, pour assurer l'intérim sera recherchée, si l'absence dure.

23 – Visite médicale :

Quelle est l'obligation de l'employeur quant à la visite médicale du travail ?

Réponse de la Direction

La réglementation impose à l'employeur de proposer une visite médicale

- de contrôle périodique (tous les deux ans pour les agents de statut privé et tous les 5 ans pour les agents de statut public, chaque année pour les agents en suivi médical renforcé : travailleurs handicapés)
- de reprise de travail suite à absence supérieure à 21 jours pour les salariés de droit privé.
- d'embauche pour les nouveaux arrivants

24 – Réservations hôtel spécifiques :

Un collègue non-voyant a demandé à bénéficier d'une réservation d'un hôtel avec restaurant sur place. La DRA n'a pas tenu compte de son handicap et a imposé une chambre à l'Etap'hôtel sous prétexte que nous avons un marché avec eux.

Peut-on prendre en compte le cas spécifique de cet agent pour faire une exception « hors marché » ?

Réponse de la Direction

Les cas spécifiques sont pris en compte lorsque la demande le précise.

Pour le cas présent, la réservation a été modifiée immédiatement dès lors que le salarié a précisé qu'il souhaitait prendre ses repas sur place.

25 – Outil de gestion du temps :

Nous avons été informés de la prochaine mise en place d'un nouvel applicatif de gestion du temps. Pour les agents ex-ANPE, cela veut dire un 3^{ème} outil de gestion du temps en 2 ans !
Quel est l'objectif de ce changement ? Quelle est la valeur ajoutée de ce nouvel outil ?

Réponse de la Direction

Une réflexion est en cours ; ce projet vise une harmonisation nationale.

26 – Rupture conventionnelle :

Certains agents ont fait part de leur demande de départ sous forme de rupture conventionnelle de contrat.
Quel est le délai de réponse pour ce type de demande ?

Réponse de la Direction

La demande est formulée par l'intéressée à la Direction. Les éléments d'analyse sont transmis à la Direction générale qui est seule compétente pour décider de ce type de rupture.
La Direction régionale ne maîtrise pas les délais de réponse.

27 – Référent retraités :

Quel est le nom de l'interlocuteur référent RH pour les agents retraités ?

Réponse de la Direction

Gilles FAVIER 05.57.30.47.00 gilles.favier@pole-emploi.fr
Sandra KURTZ 05.56.43.60.21 sandra.kurtz@pole-emploi.fr

28 – Agents détachés :

Quel est le niveau de recrutement pour les agents détachés PLIE, Mission locale ? Niveau 2 ? Niveau 3 ? Quel coefficient ?

Réponse de la Direction

Il s'agit d'agents affectés.

Le poste peut être pourvu par mobilité ou recrutement externe.

Dans le cadre d'une mobilité, en ce qui concerne l'agent qui serait nommé, il garde son coefficient (agent de droit privé) ou son niveau d'emploi (agent de droit public).

Dans le cas d'un recrutement externe le coefficient de référence serait en adéquation avec le profil recherché pour la réalisation des activités (ex : conseiller, coefficient base 170) ou niveau II (statut public).

Le Directeur Régional Adjoint



M. BAILLOT

RESSOURCES HUMAINES AQUITAINE

Information Délégués du Personnel

Art. 24§6 de la CCN de Pôle emploi : Les Délégués du Personnel sont régulièrement informés par des états statistiques des choix faits sur les mobilités

Diffusion de postes CPL par motif

	2011 - 2	2011 - 3
NOMBRES DE POSTES DIFFUSES AU MOTIF:	19	30
- RETRAITES	4	5
- VACANCES DE POSTE	14	18
- CREATION	1	7

Décisions de la Direction

	2011 - 2	2011-3
NOMBRE DE POSTES POURVUS :	24	39
<i>dont libéré en cours de CPL</i>	4	8
<i>dont rediffusion de poste</i>	1	1
- MOBILITE INTERNE	10	18
- MOBILITE INTER-REGION / ENTREE	10	12
- RECRUTEMENT EXTERNE	4	9

Candidatures

	2011- 2	2011- 3
CDI STATUT PRIVE	167	265
CDI STATUT PUBLIC	14	13
PREMIERE DEMANDE DE MOBILITE	177	272
CANDIDAT AYANT FORMULE PLUS D'UNE DEMANDE DE RAPPROCHEMENT FAMILIAL INTRA-REGION	4	6