

REPONSES AUX RECLAMATIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL CGT REUNION DU 03 Mai 2018

Déclaration des élu-e-s délégué-e-s du personnel, délégué-e-s syndicaux-cales et représentant-e-s de section syndicale des organisations syndicales CGT, FO, SNU et SUD

« Les élu-e-s délégué-e-s du personnel, délégué-e-s syndicaux-cales et représentant-e-s de section syndicale des organisations syndicales CGT, FO, SNU et SUD réuni-e-s ce jour en instance DP ont décidé de quitter la séance.

En début d'après-midi, l'élue DP SUD a débuté ses réclamations. Le ton de la direction régionale est très vite devenu méprisant et dédaigneux, avec une volonté affichée de ne pas répondre aux questions légitimes émanant **des agents**.

Ce n'est pas la première fois que nous constatons et dénonçons cette attitude des représentants de l'établissement face aux élues DP SUD, ni que nous soyons obligés de rappeler à la direction régionale les prérogatives des élu-e-s DP, à savoir : porter toutes les réclamations individuelles et collectives **des agents** relatives à la santé, les conditions de travail, le respect des accords (CCN, référentiel de gestion du personnel sous statut public, classification, OATT, TH, QVT, égalité pro, etc...)

Choqué-e-s par cette attitude, nous avons quitté la séance. »

Questions RH

1/ Les agents de droit public ont perçu en mars dernier la prime CCV.

En cas de temps partiel, ou d'absence pendant la période de référence, pouvez-vous indiquer le mode de calcul de la proratisation ?

La direction répond que le montant de la CCV est donné pour un temps plein et est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail.

Les absences pour maladie professionnelle, accident du travail, congés maternité, congés d'adoption, congés de formation rémunéré, congés annuels, absences syndicales sont comptabilisés comme temps de travail.

La direction nous indique que les collègues qui sont en désaccord avec le montant de leur prime CCV peuvent se rapprocher de leur ELD ou directement par la BAL RH.

La CGT invite les collègues à contacter le service RH en cas de désaccord sur le montant.

La CGT Pôle Emploi a toujours revendiqué l'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement de base et continuera à le faire dans le cadre de toutes concertations avec la DG.

2/ Madame De Sauvecanne Evelyne demande le coefficient 210 au 01/01/2018
Quand obtiendra-t-elle satisfaction ?

La direction indique que la campagne de promotion étant achevée, la situation de l'agent sera examinée lors de la prochaine campagne. Pour la direction, l'agent ne relève pas de l'art.20.4

La CGT demande à la direction qu'une réponse écrite soit envoyée à l'agent.

La direction refuse et ne le fera que si l'agent envoie lui-même sa demande écrite à la DR.

La CGT rappelle à la direction que les élu-e-s sont mandaté-e-s par les agents pour porter leurs réclamations en séance DP, et que par conséquent la direction doit envoyer la réponse à l'agent.

La CGT invite les agents dans cette situation à faire un recours CPNC article 39 avant la date d'effet de la nouvelle classification (1^{er} juillet 2018).

3/ Lors de la réunion DP du 03/04/18, la direction a indiqué qu'une mise à jour serait faite sur l'intra concernant le nouveau BS.

Quand cette mise à jour sera-t-elle disponible ?

La CGT demande également que les informations détaillées concernant la CSG soient ajoutées pour tous les agents, publics et privés.

La direction nous cite tous les articles et les publications à ce sujet. Il nous informe également qu'il n'y aura pas d'informations supplémentaires comme annoncé le mois dernier. La direction nous informe que l'indemnité compensatrice concernant la CSG concerne les agents de droits publics mais aussi les agents de droits privés.

Si un agent a besoin d'informations, il peut contacter le service RH par mail.

Alors qu'en avril la direction nous annonçait l'arrivée prochaine d'informations supplémentaires sur l'intranet concernant les BS, il nous indique aujourd'hui que finalement il n'y aura rien de plus que ce qui a déjà été publié jusqu'en février.

LA CGT a rappelé à la direction qu'il est de sa responsabilité d'informer tous les agents et de manière individuelle à chaque changement.

Avec ce nouveau bulletin de salaire, et sans contrat de travail écrit dans lequel serait indiqué tous les organismes auxquels les cotisations sont versées, il sera très difficile aux salariés de se défendre en cas de non-respect de la législation.

Enfin, la CGT tient à réaffirmer que le travail n'est pas un coût ! Le salaire correspond au travail effectué et les cotisations sociales mutualisées constituent un salaire différé.

4/ La CGT réitère sa demande qu'une copie du « on action » soit envoyée à l'agent concerné lors de la saisie par l'ELD ainsi qu'une alerte du service RH à la réception de la réponse par l'ELD.

La direction indique que la procédure ne prévoit pas qu'une alerte soit envoyée à l'agent lorsque le « on-action » est traité.

C'est à l'agent de solliciter son ELD pour obtenir sa réponse.

La direction s'appuie sur le fait que l'outil informatique permet de répondre uniquement à l'émetteur.

Les agents peuvent, si besoin, contacter le service RH par mail.

La CGT rappelle à la direction que l'émetteur du « on-action » est l'agent concerné et non l'ELD qui ne doit être qu'un relais entre l'agent et la direction.

Pour rappel, lors d'une précédente réunion DP, la direction nous informait qu'elle allait se renseigner pour paramétrer l'outil « on-action » de façon à alerter l'agent dès qu'une réponse est arrivée.

Les équipes ELD et les agents sont suffisamment surchargés de travail pour ne pas avoir à gérer des on-action pendant plusieurs semaines voire plusieurs mois ...

La CGT revendique un accès direct au service RH pour chaque agent. Les élu-e-s sont confronté-e-s à chaque séance à des réclamations concernant le suivi des on-action.

5/ Une collègue en contrat aidé à pôle emploi et bénéficiaire de l'AAH a demandé à la signature de son contrat si les 2 revenus étaient cumulables. Son ELD lui a répondu « oui en totalité avec ce salaire ». A ce jour, la CAF lui réclame un trop-perçu de + de 3000€.

La CGT exige que la DR s'assure de la vérification des informations, par les ELD, auprès du service RH, avant de répondre.

Que compte faire la direction pour « réparer » cette erreur et aider cette collègue en grande difficulté suite à cette information erronée ?

La direction dit ne pas pouvoir répondre car elle ne connaît pas le nom de l'agent. La direction a contacté l'ELD du site qui ne sait pas qui a apporté une telle réponse. Pour la direction, l'agent aurait dû se renseigner auprès de la MDPH pour connaître ses droits.

Pour la CGT, il est inadmissible que la direction ignore de quel agent il s'agit : sur le site concerné, il ne doit pas y avoir une si grande quantité de collègue en CUI-CAE avec une AAH d'autant plus que ce doit être un des critères d'éligibilité qui a permis son embauche !

La CGT a longuement défendu la situation de cette collègue alors même que la direction bottait en touche et refusait de répondre, même d'une manière générale, à la question de la réparation du préjudice subi par cet agent.

La direction s'est dédouanée de nouveau sur ses propres responsabilités, rejetant la faute sur l'agent, et allant même jusqu'à remettre en cause la véracité des propos rapportés !

La CGT a rappelé à la direction que toute réponse RH doit être vérifiée en amont car cela peut avoir des conséquences graves dans la vie de l'agent.

La CGT a été choquée par l'attitude désinvolte et la non prise en compte de la détresse de l'agent.

La CGT demande à la direction de réparer le préjudice subi par l'agent.

6/ Certains agents constatent qu'en ATT, en fonction du superviseur, des injonctions du type « déconnectez-vous et rapprochez-vous de votre manac pour demander une charge » par pop-up, ou des appels téléphoniques directement aux agents leur reprochant de ne pas être connectés alors qu'ils ne sont pas planifiés d'ATT ... Les agents sont professionnels et n'apprécient pas ce genre d'interventions.

La CGT demande à la direction d'être vigilante à ce genre de débordements.

La direction nous indique l'existence d'un message type émanant du superviseur envoyé aux seuls agents planifiés en ATT. Elle précise que pour les agents planifiés en jocker, c'est le manac seul qui intervient et que de telles injonctions n'ont pas lieu d'être.

Un rappel a déjà été fait sur certains territoires et doit être généralisés aux autres.

La CGT rappelle à la direction que les procédures doivent être identiques pour tous sur l'ensemble du territoire !

La CGT a rappelé également que l'organisation de l'ATT ne doit pas changer en fonction du superviseur.

Problèmes sur site :

1/ A St-Brieuc Sud, certains collègues GDD déplorent être de moins en moins planifiés en GDC (traitement GED, attentes,..). Les documents déposés en agence restent en souffrance, ce qui génère du flux en accueil et des RPS pour les agents.

La CGT demande à ce que la direction mette en place les conditions permettant d'assurer un meilleur service aux D.E. et une meilleure qualité de vie au travail des agents.

La direction nous indique qu'il y a une veille attentive sur l'équipe GDD. Il n'y a aucun retard dans le traitement des DA et des documents papiers à fin avril. La DT-22 a indiqué avoir mis en place la semaine précédente un appui pour ce site.

Concernant la QVT (Qualité de Vie au Travail), les questionnaires et les ateliers sur ce thème, mais également les EPA font apparaître qu'il n'y a pas d'alerte en termes de RPS sur ce site.

De nouveau, la direction remet en cause le bien-fondé de la réclamation.

La direction ne peut ignorer sans cesse la souffrance au travail des agents, en se cachant derrière questionnaires de satisfaction.

La CGT rappelle que depuis décembre deux réclamations concernant l'équipe GDD de ce site est en attente de réponses de la part de la direction notamment concernant une situation de « maltraitance ».

La CGT rappelle que l'article L 4121-1 du nouveau Code du travail, met à la charge de l'employeur l'obligation de veiller à la santé physique et mentale des salariés. Il reprend le I de l'article L 230-2 et impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

2/ A Morlaix, lors de la réunion règlementaire du 12/04/18, concernant les réclamations via l'outil « Activité et Pilotage », il est demandé aux agents de répondre aux D.E. en mettant leur adresse mail et non plus l'adresse de l'agence en expéditeur.

La direction a-t-elle conscience des désagréments de cette nouvelle procédure pour les agents indemnisation ?

- Connaissance de l'identité de l'agent par le DE, avec une éventuelle répercussion sur sa vie privée (sujet sensible : trop-perçu, rejet,...).
- Possibilité pour le DE de conserver l'adresse mail de l'agent et de le contacter à tout moment pour n'importe quel motif.

La CGT exige que les réponses aux réclamations soient envoyées de la boîte agence.

La direction indique que cette mise en œuvre correspond à la « trajectoire de personnalisation de l'offre de service indemnisation ». Si la réponse est envoyée de la boîte agence, il n'y a pas de trace dans le dossier du D.E.

La CGT confirme à la direction que la « trajectoire de personnalisation de l'offre de service indemnisation » dont elle parle, fait partie de l'expérimentation CRI. Que seuls 3 sites sont concernés en Bretagne par cette expérimentation : Brest marine, Lanester et Rennes Ouest. Et que par conséquent cette nouvelle procédure doit cesser.

La mise en place de l'outil informatique ne doit pas être un argument pour mettre en place une nouvelle organisation du travail qui n'a pas encore été validée au niveau national, ni présentée dans les instances CCE (Comité Central d'Entreprise) et CE (Comité d'Entreprise).

La CGT indique à la direction que la mise en œuvre de la personnalisation de l'offre de services indemnisation sur des sites qui ne sont pas en expérimentation, sans consultation des instances, constituerait un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Questions complémentaires:

1/ Certains agents ont remarqué que dans les sommes déclarées par pôle emploi à l'administration fiscale seraient inclus les montants de subrogation pour un arrêt de travail. Parallèlement la sécurité sociale déclare les sommes versées durant les arrêts. Cela reviendrait à déclarer en double certaines sommes.

la CGT demande à la direction d'informer tous les agents de Bretagne ainsi que l'administration fiscale avec le montant des sommes à déduire pour chaque cas.

La direction indique qu'effectivement dans les sommes de Pôle Emploi à déclarer à l'administration fiscale, les montants de subrogation sont déduits. En effet, les IJSS sont à exclure des rémunérations brutes car elles sont déjà déclarées par la sécurité sociale.

La direction a ajouté que « c'est l'agent qui confond le brut fiscal avec le net fiscal ».

La direction indique que les agents qui ont un doute sur le montant des sommes à déclarer peuvent contacter le service RH via la boîte mail : *BRETAGNE DRH direction régionale drh.35076@pole-emploi.fr

De nouveau, la direction rejette la faute sur l'agent !

La CGT conseille aux agents de ne pas hésiter à demander une confirmation des sommes à déclarer en cas de doute.

2/ Plusieurs collègues ont reçu un courrier via leur boîte mail professionnel concernant leur compteur horoquartz en débit au 31/12/2017

Ce courrier stipule: « si vos absences ne sont pas justifiées Nous serons amenés à effectuer un retrait sur salaire à hauteur du débit constaté sur la paye du mois de mai ».

La direction peut-elle nous indiquer pourquoi ce courrier est envoyé aux agents plus de 3 mois après ?

Quels recours la direction a-t-elle mis en place pour les collègues dans cette situation ?

La direction précise que plusieurs alertes sont envoyées aux ELD dès novembre pour les compteurs en débit. Il appartient ensuite aux ELD de se rapprocher des agents concernés pour qu'une régularisation soit faite avant fin janvier.

Le service RH fait ensuite « un état des lieux » de l'ensemble des compteurs encore en débit afin d'envoyer une nouvelle alerte aux ELD qui doivent de nouveau se rapprocher des agents concernés pour régularisation de leur situation.

Tous les agents n'ayant pas régularisé leur compteur ont reçu ce mail entre mars et avril.

La direction justifie le prélèvement sur la paie de mai par le fait du versement du 13^{ème} mois ce mois-là.

La CGT indique à la direction que dans certaines agences le N+1 étant en absence longue durée, les agents n'ont pas été informés : cela est inadmissible car la direction nous précise que non seulement le N+1 est averti mais également l'ensemble de l'ELD.

La CGT exige de la direction que les agents soient informés personnellement dès la fin janvier de la situation de leur compteur en cas de débit ainsi que de la procédure de régularisation.

Tout doit être fait pour éviter la retenue sur salaire ! Une action de prévention allant dans ce sens doit être mise en place par le service RH dès le mois de décembre. Pour la CGT, c'est de la responsabilité de la direction !

LA PROCHAINE REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL A LIEU LE 7 JUIN 2018

(Merci de nous faire parvenir vos réclamations avant le 29 mai 2018)



**Une force
à vos côtés**

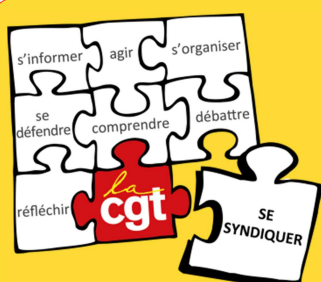
**Pour toutes questions individuelles ou collectives,
n'hésitez pas à nous contacter :**

Vos élu-e-s DP CGT

- ⇒ Christine PERRIER, christine.perrier@pole-emploi.fr
- ⇒ Laéticia CHOQUET, laeticia.choquet@pole-emploi.fr
- ⇒ Elise BUGEAUD, elise.bugeaud@pole-emploi.fr
- ⇒ Marie-Line ROLLO, marie-line.rollo@pole-emploi.fr
- ⇒ Chanig DILASSER, chanig.dilasser@pole-emploi.fr
- ⇒ Olivier CHEVAL, olivier.cheval@pole-emploi.fr

Vos Délégués Syndicaux CGT

- ⇒ Catherine BARBIER, catherine.barbier@pole-emploi.fr
- ⇒ Guillaume BOURDIC, guillaume.bourdic@pole-emploi.fr
- ⇒ Muriel LEFEVRE, muriel.lefevre@pole-emploi.fr
- ⇒ Lakhdar RAMDANI lakhdar.ramdani@pole-emploi.fr
- ⇒ Chantal RUBLON, chantal.rublon@pole-emploi.fr
- ⇒ Gwenaëlle SALOMON, gwenaelle.salomon@pole-emploi.fr



La CGT Pôle emploi Bretagne
Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr

8 rue du 7^{ème} régiment d'artillerie 35000 Rennes

☎ 02 99 30 41 25 ☎ 06 22 05 59 23 ☎ 06 86 96 18 13



Retrouvez toute l'actualité de Pôle emploi et de la CGT :
www.facebook.com/CGT.Pole.Emploi.Bretagne/ ...déjà +1400 abonnés !