

1er  
trimestre  
2024

# Représentant-e-s de proximité

## les réponses aux réclamations



### Territoire Mer et Vallées

Le calendrier des réunions trimestrielles entre la Direction Territoriale et les Représentant-e-s de Proximité a été fixé lors de la 1ère réunion de la mandature 2023/2027. Elles auront lieu :

Vendredi 14/06

Jeudi 12/09

Vendredi 13/12

**Dans le cadre d'un véritable dialogue social, la CGT demande que ce calendrier soit respecté et que toute modification éventuelle fasse l'objet d'une concertation avec l'ensemble des Représentant-e-s de Proximité des Territoires du département.**



Côtes d'Armor

Dinan  
Guingamp  
Loudéac  
Lannion

Votre RP  
CGT

Elise  
BUGEAUD

#### 1/ Bulletin de salaire :

Après la mutuelle, les bulletins de salaires : Début mars 2024, la CGT a été alertée par ses élu-e-s CGT au national que le bulletin de salaire de 2 agent-e-s du 35, ayant refusé la dématérialisation, a été retrouvé à TESSI qui les a rejeté. Combien d'agent-e-s ont été concerné-e-s par ce problème dans le 22 et en Bretagne ? Quelles mesures ont été prises par l'établissement au niveau de la région et au niveau national ? Après investigation, nous avons été informé-e-s que le prestataire national en charge de l'édition des bulletins de salaire (Docaposte) a bien remis à La Poste les bulletins de salaire des agent-e-s concerné-e-s avec leurs adresses personnelles en destinataire.

La direction indique qu'il s'agit « d'un problème exceptionnel et fortuit de distribution de courrier au niveau de La Poste ». Elle ajoute : « l'enveloppe ayant 2 fenêtres, l'une avec l'adresse du site et l'autre avec l'adresse de l'agent-e, nous supposons une confusion lors de la distribution par le facteur en charge du courrier ».

La direction affirme qu'aucun agent-e du département des Côtes d'Armor n'a été concerné-e.

**Pour la CGT, la direction ne répond pas à toutes les questions posées ! Elle avance des suppositions qui accusent La Poste (voire le-la facteur-trice) sans chercher la cause réelle de ce dysfonctionnement ! Les agent-e-s concerné-e-s ne comprennent toujours pas comment leur bulletin de salaire papier s'est retrouvé dématérialisé et envoyé vers le prestataire TESSI chargé de traiter les bulletins de salaire des demandeur-euse-s d'emploi !**



## 2/ Jours enfant malade :

Un-e agent-e de statut Public, divorcé-e et ayant la garde de ses enfants, s'interroge sur les démarches à effectuer pour bénéficier de la totalité des jours enfant malade comme l'indique l'annexe E5.1 (autorisations d'absences Statut Public) qui stipule : « Portés à 2 fois les obligations hebdomadaires, plus 2 jours si, par certificat de l'employeur, le conjoint ne bénéficie pas d'autorisations d'absence de ce type, si le conjoint est inscrit comme demandeur d'emploi, ou si l'agent assure seul la charge de l'enfant. » Quels justificatifs doit fournir l'agent-e ?

La direction indique que l'agent-e doit fournir une attestation de l'employeur du-de la conjoint-e indiquant qu'il-elle ne bénéficie pas de jours de congés enfants malades sur l'année considérée.

**Pour rappel dans le cas d'un couple d'agent-e-s de droit public, les 2 parents peuvent se répartir les autorisations d'absence entre eux-elles à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun-e d'eux-elles.**

**Si un parent dépasse la durée maximum individuelle il-elle doit fournir en fin d'année une attestation de l'administration de l'autre parent comportant les indications suivantes :**

- Nombre de jours d'autorisation d'absence dont l'autre parent a bénéficié
- Quotité de temps de travail effectuée par l'autre parent

**Si le nombre maximum de jours d'autorisation d'absence de la famille est dépassé, les jours pris en trop sont déduits des congés annuels de l'année en cours ou de l'année suivante.**



**LA CGT  
100 %  
À VOS CÔTÉS !**

## 3 / Statut public : supplément familial de traitement:

Plusieurs agents-e-s du territoire de la DT22 ont indiqué ne trouver aucune information sur le supplément familial de traitement (montant, conditions,...) sur l'intranet régional. Après des recherches approfondies sur l'intranet national et régional, j'ai rencontré beaucoup de difficultés à répondre à leurs interrogations. La seule fiche détaillée a été trouvée sur l'intra de la Réunion. Un ajout peut-il être fait sur le memento RH breton et pouvez-vous nous détailler les conditions et les démarches à effectuer ?

La direction répond qu'au moment de la campagne du supplément familial de traitement, les agent-e-s concerné-e-s reçoivent un mail du service Gestion du Personnel et Rémunération (GPR) leur demandant de mettre à jour leur dossier avec les pièces justificatives. La direction reconnaît que certaines fiches du memento RH ne sont pas à jour et demande à Elise BUGEAUD de « soumettre une demande de mise à jour à GPR » (sic) !!!

**La CGT rappelle que le supplément familial de traitement s'ouvre à compter du 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies (agent-e qui assume la charge effective et permanente d'un enfant au sens des prestations familiales, quel que soit le lien de parenté et le domicile de l'enfant, et qui peut fournir les justificatifs de sa situation).**

#### 4/ Statut public : tableau avancement accéléré

Dans le cadre des opérations de carrière des agent-e-s de statut public, les agent-e-s n'ont pas eu accès au tableau des avancements accélérés et à la carrière exceptionnelle. La direction peut-elle transmettre par catégorie et par niveau d'emploi le nombre d'agent-e-s ayant bénéficié d'un avancement accéléré ainsi que ceux et celles ayant accédé à la carrière exceptionnelle ?

La direction répond que suite à la loi dite de « Transformation de la Fonction Publique » de 2019, les opérations de carrière ne sont plus étudiées en CPLU, et que par conséquent ces données ne sont plus partagées.

**Dès l'annonce de cette loi rétrograde, la CGT s'est mobilisée et battue, et continue de dénoncer ce texte qui met en place un système opaque et arbitraire dans la gestion des personnels de droit public.**

**La CGT revendique la transparence des opérations de carrière par le biais de la diffusion des tableaux des agent-e-s susceptibles de bénéficier d'un avancement accéléré ou d'une carrière exceptionnelle afin qu'il-elle-s puissent exercer un recours soit hiérarchique soit administratif.**

#### 5/ Mobilité Géographique :

Il est prévu dans la CCN, article 26§3, que « Dans tous les cas de mobilité géographique non visés au §2 du présent article, et entraînant le déménagement de l'agent, y compris les permutations, ce dernier bénéficie des mesures d'accompagnement décrites ci-dessus, sous réserve de totaliser une ancienneté minimale de trois années pour en bénéficier une première fois. Le bénéfice lui en est à nouveau ouvert après une nouvelle période de quatre années d'ancienneté dans son affectation. Ces conditions d'ancienneté minimale peuvent être réduites en cas de circonstances exceptionnelles. »

Quelles sont les circonstances exceptionnelles permettant de réduire les conditions d'ancienneté dans l'affectation ? Par exemple, un-e agent-e qui est arrivé-e il y a moins de 4 ans en Bretagne dont le/la conjoint-e ne trouve pas d'emploi mais qui a une proposition d'emploi dans une autre région, pourra-t-il/elle bénéficier, à titre exceptionnel, des mesures d'accompagnement et notamment les aides financières à l'installation par la région d'accueil ?

Une mobilité géographique s'applique sans délai de carence (4 ans) ni d'ancienneté (3 ans), dans les cas suivants :

- Lorsque la mobilité géographique s'accompagne d'une évolution immédiate vers un emploi de niveau de qualification supérieure, c'est-à-dire une mutation sur un emploi générique de niveau supérieur
- Lorsque la mobilité s'inscrit dans un itinéraire professionnel validé par le directeur d'établissement, visant à développer les compétences ainsi que la maîtrise des responsabilités
- Dans le cadre des mesures prévues par l'accord GPEC
- En cas de circonstances exceptionnelles supposant la survenance d'un événement imprévu d'ordre familial et ou personnel, mettant l'agent dans l'obligation de réaliser une mobilité géographique de façon urgente. Etant par nature exceptionnelle, les circonstances envisagées dans la CCN ne peuvent pas être contenues dans une liste qui pourrait éventuellement s'avérer restrictive, il n'est donc pas possible d'en dresser une typologie. Les circonstances exceptionnelles seront donc étudiées au cas par cas par les établissements et seront validées par la DRH RS qui assurera une homogénéité d'application de cet article.

**La CCN rappelle dans son article 26§1 la définition de la mobilité géographique : « un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller, par rapport au domicile, supérieur de 30 minutes ou de 20 km au trajet antérieur de l'agent. ».**

**En cas de difficultés pour faire valoir vos droits, contactez vos représentant-e-s CGT.**



## 6/ EPA :

La période des EPA a démarré et comme tous les ans, cela suscite des réclamations. Un-e agent-e de l'agence de Loudéac m'a contacté afin de contester les éléments de son EPA. En effet, cet-te agent-e considère que l'EPA saisi, via SIRHUS, par sa N+1, ne reflète pas les échanges de l'entretien et le/la dessert. L'agent-e a alors demandé un entretien avec la DAPE qui lui a indiqué « qu'un EPA non signé par l'agent s'effaçait et qu'elle n'avait pas le temps de lui en refaire un ». J'ai précisé à l'agent-e qu'un EPA non accusé en réception par l'agent reste en réalisé et ne s'efface pas. Ce n'est pas une validation de la part l'agent mais juste une information de prise d'acte des éléments de l'entretien. Je rappelle, comme le prévoit l'article 21§4 de la CCN, que l'entretien porte exclusivement sur le domaine des activités professionnelles et ne peut aborder les questions concernant la vie privée, les opinions religieuses, politiques ou syndicales. L'évaluation doit se garder de toute subjectivité. L'évaluation réalisée au cours de l'entretien ne porte que sur des éléments objectifs présentant un lien direct et nécessaire avec les fonctions occupées. L'agent-e souhaite saisir le CSE, comme le prévoit l'article 21§7 de la CCN, afin que sa situation soit examinée (§7 En cas de différend consécutif à la conclusion de l'entretien professionnel, les membres titulaires du comité social et économique sont saisis pour examiner la situation de l'agent qui en fait la demande.)

La direction prétend qu'elle a besoin d'éléments complémentaires pour pouvoir répondre à la réclamation de l'agent-e.

**Pourquoi la direction a-t-elle besoin d'éléments complémentaires pour confirmer un article de la CCN ?**

**Grâce à l'insistance d'Elise BUGEAUD auprès de la DT, l'agent-e a pu réaliser un nouvel EPA avec sa DAFT.**

## 7/ Accueil Lannion :

Je m'interroge sur l'avancement du dossier « accueil » de Lannion et la décision des services de la DR en charge de ce dossier. En effet, un mail de la DT22 datant du 12/02/2024, suite aux différentes alertes des RP du territoire, précisait que : « Les demandes sont prises en compte par la DR. Les soucis sont connus de l'ELD et pris en compte par la DR. Les principaux points d'insatisfaction concernent la confidentialité du MANAC, l'occultation solaire (MANAC et AIC) mais également le mobilier de l'AIC.

Concernant le premier point, un prestataire spécialisé propose actuellement des solutions de vitrophanie aux services de la DR (service EDT et service sécurité). Le devis qui fait suite à une prise de côte est actuellement à l'étude.

S'agissant du mobilier (bureau AIC et sièges), l'ELD a sollicité l'appui du service EDT. Des devis sont également à l'étude en DR.

La direction répond que les possibilités d'aménagement sont limitées, FT Lannion étant au sein d'une Maison de l'Emploi. Elle ajoute que, la vitrophanie est en cours de pose au bureau Manac afin d'améliorer la confidentialité visuelle et que la pose de pare-soleils est prévue sur les vitres.

Par ailleurs, des fauteuils hauts ont été installés à l'accueil. Pour la suite des travaux, des devis sont toujours en cours.



**LA CGT VOUS CONSEILLE ET VOUS ACCOMPAGNE**



Pour la CGT, la direction se retranche trop souvent derrière l'excuse « Maison de l'Emploi » pour ne pas répondre à certaines de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

La CGT demande que l'ensemble des agences FT bénéficient du nouveau mobilier accueil tel que dans les agences de Combourg ou Rennes Ouest par exemple. La CGT continue à suivre la situation de l'agence de Lannion.

## 8/ Dinan :

Après plusieurs relances au service QVT de la DR depuis le mois de décembre 2023, une agente, reconnue travailleuse handicapée, a enfin reçu un mail le 11 mars 2024, lui indiquant qu'une livraison d'un casque Jabra EVOLVE 65 est prévue, en agence, vers le 02.04.2024.

Toutefois, le casque qui doit être livré n'est pas réducteur de bruits et donc non adapté aux préconisations en lien avec ses problèmes de santé.

L'agente demande que le service QVT lui fournisse un casque JABRA EVOLVE 80 ou 85, casque ayant pour caractéristique technique un réducteur de bruit au niveau des écouteurs.

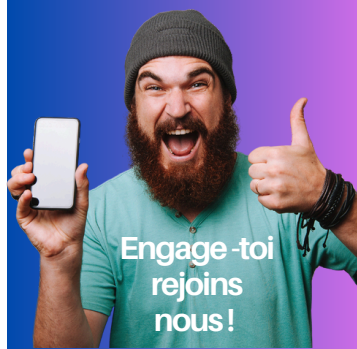
Cet équipement est essentiel pour la concentration de l'agente qui exerce ses activités dans des bureaux partagés.

La direction indique relancer le service QVT ce jour et propose de tester le casque qui va être envoyé car la référence du casque demandé n'existe plus dans le marché FT.

Si celui-ci ne convient pas, la direction recherchera une nouvelle référence de casque avec la technologie équivalente de réduction de bruit.

La CGT rappelle à la direction que l'agente attend un casque réducteur de bruits depuis décembre 2023 alors que l'accord handicap prévoit un aménagement de poste dans les 3 mois maximum après la préconisation du médecin du travail.

NE SOIS PAS  
QU'1 SIMPLE  
FOLLOWER



Territoire Mer et Vallées  
Dinan / Guingamp  
Loudéac / Lannion

Votre RP CGT : Elise BUGEAUD

RP-bretagne.bugeaud@francetravail.fr



LA CGT  
SA FORCE C'EST  
VOUS

C'est le moment de se rassembler !  
Je choisis un syndicat qui propose et qui agit.  
Je me syndique à la CGT Pôle Emploi Bretagne

