

ACCORD SENIOR

	Question	Réponse de la Direction
2014		
août-14	<p>Sur le site http://vosdroits.servicepublic.fr/particuliers/F21142.xhtml concernant le calcul de la pension de retraite de base pour les fonctionnaires, il est indiqué : « Les périodes de temps partiel accordées de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave sont prises en compte dans la limite de 3 ans comme des périodes à temps plein. » Cette disposition s'applique-t-elle aux agents publics de Pôle emploi ? Dans l'affirmatif, pourquoi les agents publics ayant un temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans doivent-ils opter pour une sur-cotisation à temps plein pour leur retraite ?</p>	<p>Nous avons sollicité la Direction Générale sur ce point, qui nous a indiqué que les agents publics de Pôle emploi ne relevant pas du régime de retraite des fonctionnaires mais du régime général, cette disposition ne leur est donc pas applicable. La sur-cotisation à temps plein relève du choix personnel des agents de droit public.</p>
août-14	<p>Le nombre de places pour les prétendants au stage « préparation à la retraite » est-il en adéquation avec le nombre de départs prévus ou s'agit-il d'un nombre pré établi et identique chaque année ?</p>	<p>Depuis 2011, la région organise, à sa propre initiative, 3 séminaires retraite par an, sur le budget régional. Les personnes ayant exprimé le souhait d'y participer lors de l'EPA de l'année précédente y sont prioritairement inscrits. Les éventuelles places restantes sont proposées à toutes personnes âgées de 58 ans et plus n'ayant pas réalisé le séminaire. Afin de suivre la progression du nombre de départs prévisibles en retraite, la DRH augmentera le nombre de séminaires en 2015</p>
juin-14	<p>Comment doivent faire les agents concernés pour se positionner sur le stage de préparation à la retraite ? Combien y a-t-il de sessions par an ? La direction ne peut-elle pas leur envoyer un courrier d'information systématique ? Un agent de 60 ans et plus n'ayant pas été informé peut-il encore y participer ?</p>	<p>La région organise, à sa propre initiative, 3 séminaires retraite par an. Les personnes ayant exprimé le souhait d'y participer lors de l'EPA de l'année précédente sont prioritairement inscrits. Ensuite, les places restantes sont proposées à toutes personnes âgées de 58 ans et plus n'ayant pas réalisé le séminaire. Un agent de + de 60 ans s'il n'a pas encore participé au séminaire, pourra réaliser le séminaire dès que possible en fonction de la programmation des différentes dates (15-17 octobre 2014 ; 19-21 novembre 2014), pour cela il lui faudra adresser une demande via son manager au service formation.</p>
juin-14	<p>Quel est le montant alloué par la direction pour un pot de départ à la retraite ? Quelles sont les formalités à accomplir ?</p>	<p>La Direction Régionale n'alloue pas de budget pour l'organisation de manifestations liées au départ en retraite des agents. Elle privilégie plutôt une allocation budgétaire liée à l'organisation des stages de préparation à la retraite en mode résidentiel. En outre, la DRH organise une ou deux fois par an un moment de convivialité avec la direction régionale en y invitant l'ensemble des retraités de l'année ou du semestre selon le cas.</p>
mars-14	<p>Peut-on fractionner le cumul d'heures +60 ans en demi-journée ?</p>	<p>Oui, le fractionnement du cumul d'heures lié à la réduction d'horaire visée à l'article 37§6 de la CCN est possible en demi-journée</p>
2013		
sept-13	<p>Dans le cadre de l'accord sénior (selon la note du 25/04/13) pour un collègue ayant choisi l'option 4 semaines travaillées et une semaine de repos, que se passe-t-il s'il accole une semaine de congé avant ou après la semaine non travaillée et que lui déduiten ?</p>	<p>Ce cas est considéré comme un temps partiel à 80% annualisé, à ce titre, la période de repos temps partiel n'a pas d'incidence sur le décompte des jours de congés concrètement, 5 jours de congés payés seront décomptés que la semaine prise soit avant ou après la semaine de repos temps partiel. Cette information pourrait être complétée dans le cadre d'une note nationale sur le temps partiel</p>
sept-13	<p>Quelle est la procédure et les délais de prévenance pour les collègues à temps partiel « senior » souhaitant changer leur jour de repos</p>	<p>La demande de modification de répartition du temps de travail doit être effectuée par l'agent par courrier 2 mois avant la date d'effet souhaitée et doit être adressée à la DRH après avis du manager sur cette nouvelle répartition</p>
juillet-13	<p>Les salariés de plus de 60 ans bénéficient d'une heure d'allègement de temps de travail par jour. Ces heures sont cumulables à la semaine ou au mois. Dans le cas où le salarié a choisi le cumul à la semaine et lorsqu'il souhaite poser ses heures, il ne peut pas le faire dans la semaine en cours et doit attendre le lundi suivant. Or, si cet agent est en congés la semaine suivante, il ne peut pas les poser et perd ainsi les heures cumulées de la semaine précédant ses congés. Les délégués du personnel SNU demandent que la Direction trouve une solution pour que ces heures ne soient pas perdues.</p>	<p>C'est l'agent qui choisit la modalité d'utilisation de la réduction d'une heure par journée de travail au-delà de 60 ans. Dans le cas où exceptionnellement l'agent ne pourrait poser ses heures en raison de son absence, nous lui conseillons de solliciter le service GA Paie via son manager afin de poser l'absence du salarié pour réduction horaire + 60 ans la semaine concernée.</p>

mai-13	Où les salariés peuvent-ils trouver dans l'intranet les informations relatives aux modalités de prise de CP et RTT suite à passage à temps partiel en cours d'année, dans le cadre du plan senior ?	<p>Les modalités de prise de congés payés et RTT sont identiques pour l'ensemble des agents à temps partiel. Ces informations sont reprises dans la note d'instruction de la Direction Générale du 25 avril 2013 relatives aux congés et RTT disponible dans l'intranet au lien suivant Lien: http://accueil.poleemploi.intra:8501/personnalisation/docs/notes/site/documents/RH_temps-de-travail_conges/pdf/2013-20.pdf</p> <p>En cas de prise d'un temps partiel en cours d'année: - les jours de congés ne sont pas proratisés en cas de passage à temps partiel en cours d'année puisque la nouvelle règle veut que nous octroyions 25 jours de CP à tout agent quelque soit son temps de travail.</p> <p>Les jours de RTT sont proratisés en fonction du temps de travail. L'annexe 1 de l'accord OATT national propose un tableau de proratisation en fonction du temps de travail selon la date d'entrée dans le dispositif de temps partiel, nous nous basons sur ce tableau pour établir le droit de l'agent en cas de changement de temps de travail en cours d'année.</p> <p>Le droit aux jours RTT est ouvert dès janvier de l'année) et est révisable en événements comme le changement de survenance de congé non rémunéré r absences prévues aux articles 28.1, 2 CCN d'une durée supérieure à 30 jours mois entier d'absence, les CIF indem suspension du contrat de travail).</p>
mars-13	Doit-on renouveler tous les ans à date anniversaire son temps partiel sénior ?	<p>L'avenant prévoyant le temps partiel senior est conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>Après le 31 mars 2013, l'agent bénéficiaire ne pourra plus modifier sa quotité de temps de travail sous peine de sortir du dispositif du temps partiel sénior.</p>
mars-13	Si au 01 avril un agent bénéficiant de l'accord senior modifie sa quotité , son jour non travaillé ou sa fréquence semaine retourne t-il dans le droit commun ?	<p>La modification de la modalité de gestion de temps partiel (jour d'absence) n'entraîne pas une sortie du dispositif de temps partiel sénior.</p> <p>Si un agent demande un changement de quotité de temps de travail, il sortira du dispositif de temps partiel sénior et réintègrera le régime de droit commun.</p>

2012

septembre-12	<p>A plusieurs reprises, nous vous avons posé des questions sur les cotisations vieillesse dans le cadre du temps partiel sénior. Concernant l'Ircantec : la cotisation est-elle calculée sur le salaire perçu ?</p> <p>Concernant la retraite S.S. : la cotisation est-elle calculée sur le salaire perçu ?</p> <p>Si :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) - le salaire est en dessous du plafond, 2) - le salaire est égal au plafond, 3) - le salaire est supérieur au plafond. 	<p>S'agissant des cotisations Ircantec, AGIRC/ARRCO, c'est bien l'intégralité du salaire perçu qui sert de référence (Tranche A + Tranche B). Les cotisations vieillesse de Sécurité Sociale sont, quant à elles, assises sur la Tranche A. Il est fait application de l'article L 242-8 du Code de la Sécurité Sociale concernant la proratisation du plafond (tranche A) destinée à compenser la différence entre le montant des cotisations dues au titre de chacun de ces salariés et le montant des cotisations qui seraient dues pour une durée identique dans le cas où chacun d'eux travaillerait à temps complet.</p> <p>En cas de temps partiel, le plafond réduit pour le calcul des cotisations plafonnées est déterminé comme suit : (PMSS X salaire à temps partiel) / Salaire qui serait perçu à temps plein</p> <p>Le salaire brut qui aurait été perçu par le salarié s'il avait occupé son poste à temps plein est déterminé comme suit : Salaire brut à temps partiel X durée légale du travail / nombre d'heures rémunérées pour la même période.</p> <p>Exemple 1 : temps partiel 80% hors accord sénior Salaire brut temps partiel = 3000 Salaire qui aurait été perçu à temps plein = 3000 x 151.67 / 121.34 = 3 749,88 Plafond réduit : 2946 x 3000 / 3749.88 = 2 356.88</p> <p>Exemple 2 : temps partiel 80% dans le cadre de l'accord sénior Salaire brut temps partiel = 3562.50 Salaire qui aurait été perçu à temps plein = 3562.50 x 151.67 / 121.34 = 4 452.98 (Cette règle s'applique qu'il y ait ou non sur-rémunération de 15% car le nombre d'heures rémunérées est invariant). Plafond réduit : 2946 x 3562.5 / 4 452.98 = 2356.88</p> <p>Ainsi qu'il y ait temps partiel « normal » ou un temps partiel « sénior », le plafond réduit est le même.</p>
aout - 12	Une demande de temps partiel sénior effectuée le 11/05/2012, est toujours sans réponse à ce jour. L'Etablissement peut-il refuser une demande de ce type?	<p>Aucune demande de temps partiel sénior n'est refusée. Ce temps partiel sénior est de droit. Les demandes de temps partiel sont traitées à leur arrivée et une réponse est apportée aux agents avant date prévue de mise en oeuvre. Nous ne sommes pas au courant de la situation. Nous vous remercions de nous communiquer le nom de l'agent concerné.</p>
juillet-12	Un salarié de plus de 60 ans a droit à une diminution de son temps de travail de 1 heure par jour. Celle-ci peut-elle être prise par jour, à la semaine ou par mois. Si le salarié travaille à 80% sur 5 jours , a-t-il droit à 4 heures ou 5 heures par semaine ?	<p>Aujourd'hui, dans le cadre du temps partiel, le logiciel de gestion des temps Horoquartz attribue une heure de diminution de travail dès lors que la journée est travaillée.</p>

juin-12 Quel est le délai pour obtenir un **entretien de deuxième carrière**, sachant que celui-ci a déjà été reporté une fois ?

Les délais dépendent des disponibilités de chacun : salarié et chargé de développement professionnel. En règle générale, les entretiens ont lieu au plus tard dans les 15 jours qui suivent la demande à l'initiative du salarié.

juin-12 Concernant les collègues qui bénéficient de l'**heure + de 60 ans** et qui ont choisi le cumul mensuel, qu'advient-il de leur reliquat d'heures (ex : 1H, 1H30) si leur total d'heures ne leur permet pas de prendre des journées ou ½ journées complètes ?

Ce compteur est gérable en heure, aussi, l'agent doit gérer son temps et poser ses heures en journée, demi-journée ou en heure. Le compteur est alimenté chaque mois des heures correspondant au mois précédent en lieu et place du crédit précédent.

juin-12 Dans la cadre du temps partiel sénior à 80 %, est-il possible de choisir « **Réduction journalière**, équi-répartie sur chaque jour de la semaine » ou faut-il obligatoirement choisir un jour d'absence ?

Le Temps partiel sénior suit les mêmes modalités que le temps partiel classique.
Le temps partiel se prend en journée ou demi-journée.

juin-12 Article 37-6 de la CCN, en cas de poursuite de l'activité après l'âge de 60 ans, la durée de travail est réduite à partir de cet âge d'une heure par jour. La charge de travail est diminuée en conséquence. Cette **réduction horaire journalière** peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire ou mensuelle. Certains collègues sont amenés à faire plus de 6 H 30 par jour, car ils sont sur des postes contraints où des activités ayant une amplitude horaire hebdomadaire supérieure à 6H30 (ex : MRS, Formation ...)
Comment l'établissement va permettre à tous ces agents de bénéficier de la réduction d'une heure de travail par jour ?

Nous rappelons que la réduction horaire n'a pas vocation à générer du crédit mais à tenir compte de l'âge du salarié. Il revient à l'Equipe Locale de Direction d'adapter la charge de travail à cette réduction d'horaires.

avril-12 Pour le Temps partiel sénior, un 80% est payé 95%. Les 15% supplémentaires sont-ils calculés uniquement sur le **salaires** de base, ou avec les compléments (par exemple un article 19.2, ancienneté...).

L'accord du 22 janvier 2010 prévoit la possibilité pour les agents de plus de 55 ans de travailler à temps partiel. Il indique notamment que pour un temps de travail de 80%, le taux de rémunération est de 95%, celui-ci se calcule sur tous les éléments de salaire.

mars-12 J'ai **55 ans** le 25 avril, puis-je avoir le temps partiel sénior au 1er mai

Oui, cependant, la demande doit être formulée avant le 20 du mois pour être effectif au 1er du mois suivant.
L'agent concerné devra donc formuler la demande avant le 20 avril 2012.

2011

decembre 11 Sur Arras rivage, il est demandé à un agent de renouveler annuellement sa demande de travail à **temps partiel** dans le cadre de l'accord seniors sous prétexte qu'il est ex-statut 2003. Cette procédure est-elle justifiée ?

L'avenant à temps partiel conclu dans le cadre de l'accord senior n'est pas censé faire l'objet d'une demande annuelle de renouvellement : ce sont les modalités d'exercice de ce temps partiel qui peuvent faire l'objet d'une modification. L'origine du salarié (optant ou droit privé) ne change rien à cette procédure.

decembre 11 Il a été dit lors de la réunion DP qu'en définitif on **cotise** bien sur les **95%** dans le cadre de l'accord sénior. Est-ce bien sur la totalité des cotisations ?

Oui, à l'exception de la part plafonnée de la cotisation vieillesse de la sécurité sociale qui est limitée à un plafond proraté en fonction du temps de travail.

août 11 Pour les seniors ayant 60 ans, une journée travaillée donne droit à une heure de récupération; une **demi journée travaillée** donne aussi droit à 1h ?

La Convention Collective Nationale n'apporte aucune précision sur cette question. Cette réduction horaire s'applique également pour les demi-journées travaillées.

fevrier-11 Peut-on obtenir une **simulation de salaire** avant de choisir un temps partiel sénior ?
Peut-on demander de **changer le jour de temps partiel** ? Si oui, le responsable peut-il refuser ?

Oui, conformément à l'accord du 22 janvier 2010 relatif au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors au sein de Pôle emploi, une simulation peut être demandée via la boîte fonctionnelle GA-Paie.

Le temps partiel Senior est acquis de plein droit, néanmoins, l'organisation du temps partiel est validée, pour des raisons de service, par le responsable.

janvier-11 Concernant le **temps partiel** dans le cadre du plan sénior :
Comment se passe le renouvellement (est-ce la même procédure que pour nos collègues du public c'est-à-dire fiche à remplir 2 mois avant ?).

Conformément aux termes de l'accord senior, les avenants à temps partiel sont révisables chaque année, sur sollicitation de l'agent. La demande de renouvellement n'est donc pas, par principe, nécessaire. Certains avenants ont été rédigés, dans l'attente de précisions de la DG, avec un terme positionné un an après leur entrée en vigueur. Les régularisations nécessaires seront effectuées dans les prochaines semaines.

janvier-11 Si on désire **augmenter son temps partiel** toujours dans le cadre du plan sénior (2 jours au lieu de 1 par exemple) Quelle est la procédure à suivre au moment du renouvellement ? Cette nouvelle quotité est-elle définitive ou peut-elle être encore modifiée lors d'un prochain renouvellement ?

Non, les modalités du temps partiel senior sont révisables chaque année, sauf dans le cas d'un souhait de l'agent d'augmenter sa quotité de travail pour des raisons financières ou personnelles.

janvier-11 Peut-on récupérer les jours de temps partiel qui tombent un **jour férié** (plan sénior)

Non, ce sont les aléas du calendrier

2010

novembre-10 Le temps partiel sénior est-il acquis jusqu'au **départ en retraite** de l'agent ?

Oui, sauf si le salarié souhaite revenir à temps plein avant son départ en retraite.

avril-10 Dans le cadre de l'accord senior, les agents demandant un temps partiel à 80% payé 95% **cotisent**-ils sur 80 ou 95% ?

Sur le bulletin de paie, l'horaire de travail affiché est, dans ce cas, de 121,34 h (soit 80% d'un temps plein). Cependant, le salaire correspondant est calculé sur la base de 95%. C'est donc sur ce salaire qu'est assis l'ensemble des charges sociales et fiscales

Un agent à **temps partiel** aujourd'hui, peut-il revenir à temps plein pour pouvoir bénéficier des dispositions de l'accord senior ?

Aucune disposition particulière de l'accord seniors ne concerne les salariés à temps plein. Il n'est pas nécessaire à un salarié souhaitant bénéficier des dispositions de l'accord seniors de revenir à temps plein pour faire valoir son droit.

ACTES METIERS

	Question	Réponse de la Direction
2014		
sept-14	Avec la nouvelle convention d'assurance chômage qui se profile, des renforts ARC sont ils prévus , notamment sur les gros sites ?	<p>La planification des postes contraints notamment ACO et ARC relève du management de proximité en lien avec les prévisions de flux attendus et ne peut faire l'objet d'une décision régionale.</p> <p>Par ailleurs, chaque ELD a travaillé lors de la journée d'appropriation de la NCAC, organisée entre le 18 et le 25 septembre 2014, à son plan d'actions préparant et accompagnant le déploiement de la Nouvelle Convention d'Assurance Chômage et anticipant les impacts de celle-ci sur les actes métier</p>
sept-14	Nos collègues s'inquiètent du nombre de dossiers non traités qui augmente alors qu'une période agitée se profile avec l'application de la nouvelle convention d'assurance chômage et la nouvelle livraison informatique. De plus, ils ne comprennent pas que la note régionale de Mr Demaret du 06 juin 2014 qui demandait ,entre autres, à ce que les agents experts soient mobilisés sur leur expertise ne soit pas appliquée pour résorber le stock actuel de dossiers. Cette situation génère de la tension à l'accueil et du stress chez nos collègues ; ce qui n'est pas sans risques psycho-sociaux. Nous demandons à ce que les agents puissent bénéficier de davantage de temps pour comprendre, assimiler,expliquer et appliquer les nouvelles règles d'indemnisation .	<p>En complément des réponses déjà apportées, il est rappelé que la journée de fermeture programmée le 30/09 ou 02/10 permettra aux ELD et conseillers de mieux s'approprier la NCAC en complément des journées de formation déjà dispensées.</p> <p>On peut estimer que moins de 10% des dossiers à liquider vont être différés du fait la Nouvelle Convention d'Assurance Chômage. Il s'agit essentiellement des dossiers des Demandeurs d'Emploi qui ont un reliquat de droit et qui ont retravaillé suffisamment pour une réadmission.</p> <p>Ces dossiers ne pourront être décisionnés qu'après le 20 octobre 2014.</p> <p>Concernant l'organisation des plannings, la note du 6 juin 2014 doit être mise en oeuvre en complément de l'organisation des plateformes d'instruction des dossiers qui doivent permettre de maintenir nos objectifs notamment au regard du délai de paiement.</p>
sept-14	Les portefeuilles des conseillers affectés à l' accompagnement renforcé ARJ , avec, au maximum 70 DE, sont-ils proratisés en fonction du temps de travail des agents ?	<p>Comme indiqué en réponse à la question de Monsieur Paul-André Delannoy lors de la séance des Délégués du Personnel du 25 avril 2014 : "Comme indiqué par la Direction Régionale lors de la séance du CHSCT du 20 décembre 2012, la taille des portefeuilles est adaptée à la quotité de temps de travail."</p>
sept-14	Les conseillers doivent assurer la recevabilité de la DAL dans le cadre de l'EID, et, dans certains cas remplir l'intégralité de la DAL, réduisant ainsi le temps pour le diagnostic à sa portion congrue. Qu'envisage la Direction pour que les collègues aient le temps nécessaire pour poser le diagnostic sur le volet placement ?	<p>La Direction tient à préciser que les nouvelles grilles à compléter se substituent à des actes métiers déjà existant.</p> <p>Il a été remarqué, sur les agences contactées ou sur lesquelles le Service AAR s'est déplacé, une augmentation du temps sur les premiers entretiens correspondant à une phase l'appropriation de la nouvelle ergonomie.</p> <p>Il est constaté que, très rapidement après le déploiement et l'appropriation, la durée d'entretien moyenne observée est revenue au même niveau que celui qui était mesuré avant le déploiement d'Optimisation du Processus Indemnisation.</p>
sept-14	L'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L.6111-6 du code du travail nomme clairement Pôle Emploi comme l'un des opérateurs du C.E.P. La direction régionale peut-elle présenter le calendrier de mise en place de cette prestation ? Quels métiers seront impactés par sa mise en oeuvre ?	<p>Le CEP n'est pas une prestation, c'est un service que nous allons rendre en nous appuyant sur notre offre de service, et nous sommes en droite ligne de l'offre de service orientation.</p> <p>Dans le cahier des charges externes (DGEFP), il y a trois niveaux d'intervention prévus dans ce service</p> <ul style="list-style-type: none">- le premier niveau consiste en un accueil individualisé qui permette à la personne d'accéder à l'information, globalement sur le marché du travail, les métiers, parmi ceux-ci les métiers porteurs, les secteurs qui recrutent. Notre rôle à ce niveau est d'aider la personne à se repérer dans les informations existantes- Cela renvoie aux outils et infos que nous mettons à dispo sur internet, dans les agences, mais aussi aux informations délivrées lors d'entretiens, en particulier l'EID, ou dans des ateliers marchés du travail et ateliers sectoriels. Ce premier niveau est déjà réalisé par ailleurs au sein de Pôle emploi dans le cadre des accueils assurés au titre du Service Public de l'Orientation.- Le deuxième niveau consiste à apporter un conseil personnalisé sur le projet de la personne. Cela renvoie au conseil apporté en entretien sur tous les sujets liés au projet profo son avancée dans son projet.- le troisième niveau consiste à apporter un appui à la mise en oeuvre du projet, éventuellement en recourant à une prestation spécialisée (interne ou externe), et en mobilisant également les dispositifs de formation. <p>Pour Pôle emploi, cela renvoie donc à l'accompagnement guidé ou l'accompagnement renforcé selon les besoins du demandeur d'emploi en terme d'appui et à la mobilisation des Equipes d'Orientation Spécialisées sur le sujet.</p> <p>La DG doit traduire ce cahier des charges externe et nous préciser le calendrier des travaux.</p>

sept-14	<p>Lors des CE de juillet et d'Aout, il a été réaffirmé par la direction que les agents souhaitant changer de modalité pouvaient le faire après échange avec l'ELD. Les conseillers en accompagnement renforcé qui souhaitent arrêter cette modalité semblent ne pas pouvoir le faire si aucun autre conseiller ne reprend leur portefeuille. Que compte faire la direction pour permettre ce changement de modalité de suivi pour respecter ses engagements ?</p>	<p>Conformément à la réponse donnée en DP le 25 juillet 2014 : "Comme cela a été indiqué lors des séances d'information et de consultation du CHSCT sur les premières évolutions de l'EID et les nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement des DE, le 20 décembre 2012 et le 8 janvier 2013, les conseillers peuvent changer de modalité de suivi et d'accompagnement. L'agent peut faire part de ce souhait prioritairement à l'occasion de son Entretien Professionnel Annuel qui est l'occasion privilégiée pour aborder l'activité et les souhaits d'évolution. Cependant, s'il existe une situation très particulière pour le conseiller, il peut solliciter son ELD à tout moment en vue de changer de modalité." Il est effectif qu'un changement d'attribution souhaitée par un conseiller ne peut se réaliser que si un autre conseiller est disponible en compétence et volontaire pour prendre la suite dans le cadre de la garantie de l'offre de service DE.</p>
sept-14	<p>Il n'y a pas de fumée sans feu dit l'adage. Une rumeur circule de plus en plus dans la région, sur le retour à un entretien d'inscription en deux temps type « Guichet Unique » réalisé par un agent GDD puis un conseiller placement. Pouvez-vous nous donner la position de la DR sur ce sujet ?</p>	<p>A ce jour, au niveau de la Direction Générale, il n'y a pas de modification prévue sur les modalités d'entretien EID. La Direction Régionale n'a pas prévu de déroger aux principes posés par la Direction Générale.</p>
sept-14	<p>Les conseillers CSP Pole Emploi, OPP et des cellules de reclassement en charge d'adhérents, ont l'obligation, en cas de demande de financement de formation, de faire remplir par l'adhérent un document annexé à la demande de prise en charge par l'OPCA. Ce document, obligatoire, comporte des questions dont la nature nous semble contraire aux principes déontologiques, mais aussi au respect du Droit à la vie privée. De quel droit demande-t-on à un demandeur d'emploi : - « Vivez-vous dans un ménage où personne ne travaille ? » - « Vivez-vous dans une famille mono-parentale avec des enfants à charge ? » - « Etes-vous SDF ou confronté (la faute est gratuite) à l'exclusion de votre logement ? » - « Un de vos parents est-il né à l'étranger ? » Ces questions sont illégales lors d'un entretien d'embauche, pourquoi en serait-il différent lors d'une demande de financement ? mais surtout, elles n'ont rien à voir avec un projet de formation qui a été validé en amont ! ce document diffusé par nos salariés auprès des adhérents, des partenaires porte le drapeau Européen dont la base même repose sur la déclaration des Droits de l'Homme ! nous demandons que Pole Emploi fasse retirer ces mentions.</p>	<p>Les questions posées dans ce document correspondent aux nouveaux critères d'attribution du FSE pour la période 2014/2020. La rédaction de ces questions n'est pas issue de Pole Emploi ni des OPCA, les questions ont été transmises en l'état par le FSE pour déterminer les critères d'attribution des fonds. Les OPCA levant du FSE pour financer la formation des personnes en CSP, il est impératif de donner ces informations et il est préconisé que ce soit la personne qui remplit l'imprimé. Il faut noter que pour les deux dernières questions, la personne peut aussi cocher une case « ne souhaite pas répondre / ne sait pas ». Rappelons que les OPCA sont des organismes qui sont également assujettis au secret professionnel et que ces éléments ne servent pas à constituer des fichiers mais à justifier de la mobilisation des fonds européens en remplissant des tableaux de suivi exigés par le FSE. Si les OPCA ne savaient pas rendre compte au FSE, cela diminuerait d'autant les budgets disponibles pour la formation des licenciés économiques, sachant que ces budgets sont déjà extrêmement tendus. Néanmoins cette alerte sera remontée à la DG pour la transmettre aux organismes concernés.</p>
sept-14	<p>Dans le cadre de l'OPI, la direction impose de nouveaux actes professionnels lors de l'EID, obligeant les conseillers à remplir de nouvelles grilles notamment sur la GDD. Faute de temps, de nombreux conseillers constatent que la partie recherche d'emploi est souvent tronquée, ce qui est frustrant pour nos usagers et les agents. Nous demandons l'allongement de la durée de l'EID pour permettre aux collègues de réaliser cet entretien au mieux des intérêts de l'entreprise et de l'utilisateur.</p>	<p>La Direction tient à préciser que les nouvelles grilles à compléter se substituent à des actes métiers déjà existant. Il a été remarqué, sur les agences contactées ou sur lesquelles le Service AAR s'est déplacé, une augmentation du temps sur les premiers entretiens correspondant à une phase d'appropriation de la nouvelle ergonomie. Il est constaté que, très rapidement après le déploiement et l'appropriation, la durée d'entretien moyenne observée est revenue au même niveau que celui qui était mesuré avant le déploiement d'Optimisation du Processus Indemnisation.</p>
sept-14	<p>Nos élus recueillent de multiples témoignages de collègues apprenant, lors de la désignation de l'agent retenu qu'un dossier transversal était disponible sans qu'ils en aient été informés. Dès lors, existe-t-il une règle, ou un processus de la DR auprès des managers quant à l'information des collectifs pour l'attribution des dossiers transverses. Sachant que le positionnement sur les dossiers transverses est l'antichambre des détections de potentiels ou de la promotion... nous demandons l'abandon du mode « chouchou du chef » et la systématisation d'un processus clair, transparent et équitable de pourvoiement des dossiers transverses</p>	<p>Comme nous l'avons indiqué à la CFE CGC le 28 février 2014 en réponse à sa question DP n°2 "Les dossiers transverses peuvent être confiés par l'Equipe Locale de Direction à des conseillers en fonction de leurs compétences et de leur expérience sur la thématique abordée. Un conseiller souhaitant travailler sur un dossier transverse peut se manifester auprès de son Equipe Locale de Direction qui statuera en fonction des pré requis souhaités. L' EPA est l'un des moments privilégiés pour échanger sur ces questions. Par ailleurs, il n'existe pas de règle régionale pour l'attribution des dossiers transverses. Dans ce type de situation, un dialogue avec l'ELD est à privilégier. Le cas échéant, pour formaliser le souhait de se voir confier un dossier transverse, tout salarié peut solliciter la DRH directement.</p>

sept-14	<p>Qu'en est-il de la présentation et de l'application des chartes accueil dans les sites ? Ne devaient-elles pas être présentées aux IRP ?</p>	<p>Les chartes accueil ont été rédigées par les Equipes Locales de Direction en lien avec les équipes et lues par la Direction Régionale pour relecture ou éventuelles remarques. Des réunions ont été organisées dans chaque Direction Territoriale avec l'ensemble des DAPE concernés afin de leur présenter le retour sur ces remarques et leur en donner le sens (notamment au regard de l'accord OATT). A cette occasion, il leur a été expliqué l'ajout de 2 paragraphes validés par la Direction Régionale et imposés à toutes les chartes. Depuis cette opération auprès de chaque Direction Territoriale, les DAPE ont pu présenter à leur collectif leur charte actualisée.</p> <p>Ces chartes d'accueil sont des éléments de procédure et d'organisation interne qui peuvent être consultées en agence mais qui n'ont pas vocation à être communiquées aux Représentants du Personnel.</p>
sept-14	<p>Nous avons remarqué une augmentation de charge concernant la préparation des dossiers pour le passage en IPR. Pouvez-vous nous chiffrer l'évolution par motif de présentation (absence de document permettant la liquidation, départ volontaire, trop perçu, (erreur DE, erreur de service, fraudes...))</p>	<p>La volumétrie des dossiers qui a été présentée à l'IPR pour les 9 premiers mois de l'année 2014 est de 1765 dossiers au titre des départs volontaires et de 2816 au titre des indus.</p> <p>Pour la même période de 2013, nous comptabilisons 1973 dossiers au titre des départs volontaires et 2777 dossiers au titre des indus.</p> <p>Ainsi, le nombre de dossiers présentés à l'IPR a baissé, soit - 10,5% pour les DV et +1,4% pour les Indus.</p> <p>On estime que 90% d'erreurs sont imputables aux Demandeurs d'Emploi : Activité non déclarée, Cumul Allocations (SS – Travail – Formation) erreur actualisation, déclaration du net au lieu du brut, invalidité et environ 10% d'erreurs sont imputables aux services de Pôle emploi : erreur saisine, informations données par le DE non prises en compte pour le calcul, activité reprise/conservée.</p>
sept-14	<p>Avez-vous pris conscience de la charge de travail supplémentaire occasionnée par les changements de la nouvelle convention d'assurance chômage ? L'information sera-t-elle identique dans tous les sites ? - retard des dossiers mis en attente (du fait du système informatique) - le flux d'accueil physique et téléphonique (car pas de possibilité de paiement) - comment gérer l'agressivité du public et notre propre stress - etc. ?</p>	<p>La Nouvelle Convention d'Assurance Chômage 2014 fait évoluer certaines règles pouvant apporter des simplifications ou des développements supplémentaires.</p> <p>Toutes les Equipes Locales de Direction ont été réunies par Direction Territoriale entre le 18 et le 25 septembre 2014 afin d'analyser les modifications induites par la nouvelle convention, projeter les impacts et les prendre en compte dans l'organisation.</p> <p>De plus, chaque site va bénéficier d'une journée d'information le 30 septembre ou le 2 octobre 2014, en complément des journées de formation déjà réalisées. Le Service AAR propose des outils d'animation de cette journée permettant une information homogène des agents de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais.</p> <p>Des éléments de langage vont être présentés lors de ces journées, l'objectif étant de donner une information exhaustive et fiable aux Demandeurs d'Emploi et d'accompagner le conseiller dans les réponses à apporter.</p> <p>Un mémo DOP a été envoyé le 23 septembre 2014 à l'ensemble des membres d'ELD accompagné d'un document précisant l'évolution des courriers DE, la modification des notices et le volet communication prévu par la Direction Générale et l'Unédic. L'ensemble de ces informations sera partagé avec le réseau lors des journées dédiées à la NCAC le 30 septembre ou le 2 octobre 2014. Ensuite, il est prévu une journée de fermeture pour l'appropriation de la version SI 3 le 14 ou le 16/10 avec une coordination par bassin. Enfin, pour absorber le cas échéant une surcharge de travail avec la mise en place de la NCAC, il est prévu un dispositif mobilisant des heures supplémentaires dans les créneaux habituels du vendredi après midi, voire en fin de journée avec l'ouverture des TP jusqu'à 20h, et en dernier recours, en prévoyant l'ouverture de quelques sites les samedi 25 octobre et 8 novembre 2014.</p>
sept-14	<p>Lors de la réunion des DP de juin 2014, nous vous avons demandé ce qui était prévu entre le 1er et le 19 octobre 2014 suite à la livraison informatique du 20 octobre 2014 ? La DG a-t-elle fini sa réflexion ? Quand les consignes seront-elles données ?</p>	<p>Tous les dossiers donnant lieu à une première admission d'une reprise ou d'un rejet sont liquidables ce qui représente environ 10% des dossiers à traiter. Néanmoins, certaines typologies de dossiers ne peuvent faire l'objet d'une décision dans le Système d'Informations avant le 20 octobre 2014. C'est le cas des dossiers des Demandeurs d'Emploi qui, compte tenu d'un reliquat de droits, doivent faire l'objet d'une réadmission, ce qui représente donc moins de 10% des dossiers liquidables.</p> <p>Des réunions avec les Equipes Locales de Direction ont permis de donner les consignes de traitement. Les données sont saisies au fur et à mesure dans le Système d'Informations. Ainsi, il ne restera qu'à prendre la décision après la livraison informatique (traitement entre le 20/10 et le 10/11/14 avec un paiement intermédiaire le cas échéant).</p> <p>Par ailleurs, la DOP a adressé aux Equipes Locales de Direction, par mail le 22 septembre 2014, un mémo portant sur l' "Evolution concernant certains dossiers ASS portant sur l'arrêt des traitements anticipés des DASS et rechargement "</p> <p>Il permet d'identifier les dossiers ASS pouvant être traités sans attendre la livraison du 20 octobre 2014.</p>

sept-14	Suite aux déclarations du ministre du travail, concernant le renforcement des contrôles de recherche d'emploi , quels seront les impacts sur les actes métiers des agents de pôle emploi ?	Indépendamment des déclarations du Ministre, le contrôle de la recherche d'emploi et la gestion de la liste des Demandeurs d'Emploi du Travail sont inscrits dans les missions de Pôle Emploi à l'article L 5312-1 du Code du Travail. Ils sont donc déjà intégrés dans le métier et les activités des conseillers et apparaissent clairement dans le paragraphe "Responsabilité" de la fiche Conseiller emploi du référentiel des métiers. La Direction Régionale n'a pas donné de consigne, les conseillers doivent continuer à réaliser leurs activités dans le cadre prévu.
sept-14	Les conseillers CSP de Lille , qui seront regroupés en site de proximité rue Walter seront-ils dédiés à 100% à cette activité ou feront-ils d'autres activités comme par exemple l'accueil physique et téléphonique ?	L'agence située rue Walter à Lille Sud accueillera l'Agence de Proximité et l'Agence de Services Spécialisés. Les 2 directeurs d'Agence ont travaillé ensemble afin de préparer et coordonner l'organisation des 2 entités. Comme cela a été indiqué au CHSCT lors de la séance d'information, le 16 avril 2014, il est convenu que les agents affectés à l'Agence de Services Spécialisés contribuent à l'accueil sur rendez-vous. Les équipes sont associées et sont accompagnées dans la mise en oeuvre de ce projet
août-14	Suite à l'article de la Voix du Nord du 03 aout 2014 concernant la taille des portefeuilles de la région , le SNAP demande à avoir une communication des chiffres de chacune des agences de la région. Pour le SNAP il est nécessaire d'avoir des effectifs supplémentaires.	Ce chiffre est calculé à partir d'outils de pilotage et notamment des données issues de SIAD. Ce calcul est effectué sur l'ensemble des DE de chaque agence divisé par le nombre de portefeuilles. Il s'agit donc d'une donnée moyenne. Derrière ces moyennes, il y a différents modes de traitement : le Suivi pour les DE le plus proches de l'emploi (350 DE maximum par portefeuille), le Guidé pour le mode intermédiaire (100 à 150 DE en moyenne par conseiller) et le Renforcé (70 DE par conseiller). A ce jour, les moyennes pour le Nord Pas-de-Calais sont de : - 220 en Suivi - 120 en Guidé - 60 en Renforcé, soit 133 DE par conseiller. Depuis la mise en place des nouvelles mesures de suivi et d'accompagnement en 2013, 257 renforts (dont 76 en ZUS) ont été dédiés au suivi et à l'accompagnement des DE. Aujourd'hui, 85% des portefeuilles sont inférieurs à la taille maximale ; les 15% restants feront l'objet d'appels de postes. Par ailleurs, des dispositifs supplémentaires vont être mis en oeuvre : - fin 2014 : accompagnement renforcé des jeunes (+ 27 CDI) - en 2015 : accompagnement global (le FSE).
août-14	Comment est calculé le taux de participation à la plate-forme de mutualisation notamment pour des petits sites ?	Il n'existe pas de calcul de taux de participation à proprement parler pour garantir la présence des agents GDD sur les plateformes mises en oeuvre. Nous sommes plus sur des principes partagés et pilotés par DT. Principe de mutualisation et de solidarité de bassin, donc chaque agence doit contribuer à cet effort au prorata des agents GDD disponibles dans chacune des agences au jour J défini. Nous sommes aussi sur des principes de production (dossiers simples à traiter) et de qualité de traitement ce qui oriente aussi le choix des agents au regard des compétences requises. Bien entendu les agences qui disposent au moment choisi d'un plus grand nombre d'agents GDD participent plus que celles qui ont un effectif réduit.
août-14	Les cas d'usurpation d'identité dues à la récupération frauduleuse de documents personnels ne sont pas rares. Pôle emploi est particulièrement exposé car nous manipulons des documents sensibles. Il semblerait que certaines agences soient dépourvues de containers de récupération (type Elise) ou de machines de destruction de documents . Afin d'éviter que ces documents puissent se retrouver dans des sacs poubelles sur la voie publique, nous demandons que le processus de récupération de ces documents soit rappelé, harmonisé et généralisé sur tous les sites.	A ce jour, 79 sites bénéficient d'un système de tri des déchets avec destruction des documents papier. Les différents relogements à venir, permettront de déployer cette solution sur l'ensemble des sites de la région. Les directeurs d'agences ont été informés sur la nécessité d'être vigilant sur la destruction des documents. Si besoin, un rappel pourra être fait.
août-14	Nous constatons un allongement du traitement de certaines mesures telles que les AFPR (allongement bien évidemment indépendant de la qualité du travail des agents de la DTCCR). Celui-ci est préjudiciable pour les demandeurs d'emploi et entraîne souvent des réclamations à l'accueil. Les délégués du personnel SNU demandent que les procédures soient optimisées dans l'optique d'un raccourcissement des délais de traitement.	Le délai de traitement des AFPR est passé sur les semaines 32 et 33 (semaines du 04/08/14 au 15/08/14) de 10 jours à 14 jours ouvrés du fait notamment de la période de congés et d'un flux de dossiers important première semaine d'août. Pour rappel l'engagement de service est de 10 jours. Néanmoins, ce délai est repassé à 7 jours ouvrés cette semaine (dossier le plus ancien au 14/08/14) avec un stock actuel de 23 AFPR, la DPFTC est donc revenue à une gestion en flux. En outre cette Direction n'a enregistré aucune réclamation sur cette période du mois d'août en provenance du réseau.
août-14	Les ventes de produits (vêtements, parfum, champagne, livres...) sont elles autorisées sur les sites Pole emploi ? Si oui, quelles sont les règles encadrant ces ventes que ce soit par un agent ou par un tiers extérieur ?	La vente de produits n'est pas autorisée au sein de l'établissement, à l'exception des ventes réalisées dans le cadre du Comité d'Etablissement, après accord de la Direction Régionale.

août-14	Avec la nouvelle convention d'assurance chômage, quelles sont les situations de radiation dans le cadre d'une activité réduite ?	<p>La nouvelle convention n'apporte pas de modification particulière sur la gestion de la liste des DE en terme de radiation.</p> <p>En revanche, en terme de cessation d'inscription, les DE qui reprennent une activité sont gérés par les articles 30 à 33 du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014.</p> <p>Le cumul de l'ARE avec une rémunération est possible pendant toute la période d'indemnisation :</p> <p>jusqu'à l'épuisement du capital des droits ARE, quel que soit le volume d'heures travaillées, quel que soit le montant de la rémunération issue de l'activité dans la limite du salaire antérieur.</p> <p>Le montant de l'ARE est déterminé selon le calcul suivant :</p> <p>ARE brute mensuelle = ARE brute (montant sans activité) - 70 % de la rémunération brute de l'activité reprise.</p> <p>Le cumul du salaire issu de l'activité reprise et de l'ARE est ensuite plafonné au niveau du salaire antérieur brut</p> <p>Changements au regard des anciennes règles de cumul ARE :</p> <p>Suppression du seuil horaire de 110 heures, du seuil en rémunération 70% ;</p> <p>Suppression du délai de cumul de 15 mois ;</p> <p>Suppression du coefficient minorateur de 0,8 pour les DE âgés de 50 ans et plus.</p> <p>A compter du 1er octobre 2014 (entrée en vigueur des règles CAC 2014)</p> <p>Les nouvelles règles d'activité reprise s'appliquent aux OD ARE antérieures et aux OD ARE 2014</p>
août-14	Est-ce qu'un agent peut refuser de liquider un dossier ATA sans avoir préalablement suivi la formation au CIDC ?	<p>Le CIDC propose une formation ATA à destination des agents qui seront en charge du traitement de ces dossiers ou qui souhaitent étendre leur connaissance réglementaire. Il est donc naturel qu'un agent n'ayant pas suivi la formation ne soit pas en situation de compétence pour traiter ce type de dossier et demande à sa hiérarchie de l'attribuer à un collègue formé.</p>
août-14	Article paru dans la Voix du Nord le 03/08/14 : comment est obtenu le chiffre de 133 demandeurs d'emploi par conseiller ? Que compte mettre en place la direction pour réduire ce nombre ?	<p>Ce chiffre est calculé à partir d'outils de pilotage et notamment des données issues de SIAD. Ce calcul est effectué sur l'ensemble des DE de chaque agence divisé par le nombre de portefeuilles. Il s'agit donc d'une donnée moyenne. Derrière ces moyennes, il y a différents modes de traitement : le Suivi pour les DE le plus proches de l'emploi (350 DE maximum par portefeuille), le Guidé pour le mode intermédiaire (100 à 150 DE en moyenne par conseiller) et le Renforcé (70 DE par conseiller).</p> <p>A ce jour, les moyennes pour le Nord Pas-de-Calais sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 220 en Suivi - 120 en Guidé - 60 en Renforcé, <p>soit 133 DE par conseiller.</p> <p>Depuis la mise en place des nouvelles mesures de suivi et d'accompagnement en 2013, 257 renforts (dont 76 en ZUS) ont été dédiés au suivi et à l'accompagnement des DE. Aujourd'hui, 85% des portefeuilles sont inférieurs à la taille maximale ; les 15% restants feront l'objet d'appels de postes.</p> <p>Par ailleurs, des dispositifs supplémentaires vont être mis en oeuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fin 2014 : accompagnement renforcé des jeunes (+ 27 CDI) - en 2015 : accompagnement global (financement à 50% par le FSE)
juil-14	Quelles sont précisément les missions des collègues « référénts chargés de l'accompagnement des parcours » qui travaillent sur la DPFTC ?	<p>Les référents accompagnement se situent sur la PSAD et ont en charge l'accompagnement professionnel des agents de la plateforme sur leur poste de travail. Ils répondent aux questions des agents sur les volets technique et réglementaire sur les champs de l'inscription et du 1er niveau d'information Assurance chômage.</p> <p>Ils se rapprochent des postes de RRA en agence mais sur un champ d'activité beaucoup plus restreint car ils répondent aux sollicitations liées uniquement à l'ATT IDE et l'ATT RAC.</p> <p>Ils peuvent être amenés à réaliser des briefings, des ateliers, en fonction des besoins de développement de compétences identifiés, principalement chez les CUI et ATT RAC.</p>
juil-14	Certains agents nous informent être de plus en plus souvent déprogrammés pour faire de la recevabilité de dossiers demandeurs . Si cette fonction devient récurrente, peut-elle être clairement identifiée, inscrite au planning et se dérouler dans un bureau adapté à cet effet ?	<p>L'étude de la recevabilité des dossiers Demande d'Allocation fait partie des activités à réaliser dans le cadre du processus de liquidation des dossiers. Il revient à l'ELD d'organiser la réalisation de cette activité et la mobilisation des ressources afin de rendre un service de qualité aux Demandeurs d'Emploi dans les délais tout en garantissant les conditions de travail des agents. De fait, cette activité est planifiable et identifiée dans RDVA sous la typologie BODOS.</p>

juil-14	<p>Des agents nous ont informés qu'il n'y a plus qu'un seul médecin de main d'oeuvre pour les agences de Douai, Sin le noble et Somain. De ce fait les délais d'attente pour obtenir un RDV pour un demandeur d'emploi sont de 2 mois minimum. Quelles solutions sont envisageables pour améliorer la qualité du service rendu ?</p>	<p>La pénurie de médecins de main d'oeuvre est un problème récurrent. La DEO, sur demande des agences de proximité, prend en charge la recherche de médecins volontaires pour conventionner avec Pôle emploi pour réaliser ces visites.</p> <p>La recherche est parfois longue et quelquefois infructueuse sur un secteur, mais nous essayons alors de trouver des solutions d'attente à proximité.</p> <p>Pour ce qui concerne l'agglomération de Douai - Sin le Noble et Somain, la sollicitation des ELD a été prise en compte par la DEO. Celle-ci effectue les recherches et reviendra vers les ELD concernées dès qu'elle pourra leur proposer une solution.</p>
juil-14	<p>Dans le cadre de leur réunion d'agence, les agents de Tourcoing Gand ont appris qu'une veille par agent serait effectuée par l'ELD sur le taux de services, et qu'en cas d'absence d'augmentation du taux de prescription, un entretien de suivi individuel serait réalisé. Cette pratique est-elle validée par la DR, alors que les résultats collectifs étaient les seuls admis par cette dernière jusqu'à présent ?</p>	<p>Au vu de l'évolution de la DEFM (+ 6,2%) et la taille des portefeuilles de l'agence, l'ELD a souhaité partager, en réunion, avec les conseillers sur la prescription de prestations (sous traitance et cotraitance) qui sont des relais et des leviers permettant d'alléger la charge des conseillers, mais dont le taux d'utilisation est faible pour l'agence de Tourcoing Gand. L'ELD a indiqué qu'un regard particulier serait fait sur les prescriptions de l'agence.</p> <p>Cependant, il n'a jamais été évoqué la fixation d'objectif individuel. Il s'agit bien d'un suivi d'activité permettant d'identifier les raisons de la « non prescription » de service et de définir les axes d'amélioration et les plans d'actions associés.</p>
juil-14	<p>Pouvez-vous clarifier la position de la DR concernant la délivrance des acomptes, en effet une communication est faite sur le site pole.emploi.fr à destination des privés d'emploi, mais le discours délivré par certaines ELD aux agents leur demande de ne pas en faire? Combien y a-t-il eu d'acompte depuis le 01 janvier 2014 au niveau de la DR?</p>	<p>Comme indiqué en réponse à votre question lors de la réunion des Délégués du Personnel du 28 mars 2014 : Les acomptes sur prestations correspondent à des paiements partiels à valoir sur le montant d'une somme qui sera due à l'échéance normale.</p> <p>En cours de mois, un acompte peut être versé à l'intéressé sur sa demande. Cet acompte correspond au nombre de jours indemnisables multiplié par le montant journalier de l'allocation servie à l'intéressé.</p> <p>Ces éléments sont repris et consultables dans l'accord d'application n°10 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 24 dernier alinéa et 32 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.</p> <p>Il est donc possible de verser un acompte à un Demandeur d'Emploi comme cela est indiqué sur le site pole-emploi.fr pour faire face à des difficultés financières. La décision de procéder au versement d'un acompte appartient à l'ELD qui se prononcera au vu de la situation du Demandeur d'Emploi et des arguments développés dans sa demande.</p> <p>Cette mesure doit rester exceptionnelle car la règle reste bien le paiement mensuel à terme échu.</p>
juil-14	<p>Le SNU constate la recrudescence des « pseudos notes » (règles de gestion des arrêts maladie, gestion du temps de déplacement pour se rendre en formation).</p> <p>S'agit-il d'un nouveau mode de fonctionnement et de communication de la Direction Régionale ? Quelle est la valeur de ces communications compte tenu qu'il ne s'agit pas de notes officiellement référencées ?</p>	<p>Les différents mails de la DRH ont été les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Changement cotisations mutuelle: envoyé le 20/06/14 sous forme de mail à titre d'information. - Absences maladie: envoyé le 25/06/14 sous forme de mail de rappel concernant la déclaration et la justification des absences maladies - Temps de trajet/formation: mail envoyé le 17 juillet, avec un lien vers une fiche technique. <p>Le choix du mode de communication de la DRH lui appartient et a été adapté aux destinataires renvoyant à chaque fois à une note, une fiche technique ou à une échéance rapide.</p>
juil-14	<p>La Note PE-NPC-2014 n°2 " plan de sécurisation d es activités juin 2014-décembre 2014" incite les ELD à mobiliser prioritairement les agents "placement" pour les EID.</p> <p>Les objectifs étant entre-choquables, cette mobilisation des agents placement sur les activités d'accueil aura forcément un impact sur la réception du public dans le cadre du GPF et notamment dans le cadre de la réception des EDS 1 et 2.</p> <p>Les Délégués du Personnel SNU demandent que la Direction Régionale prenne en compte cet élément et revoise les objectifs de réception des EDS 1 et 2 afin de ne pas mettre une pression inutile et impossible à gérer sur les collectifs.</p>	<p>La note PE-NPC-2014 n°2 portant sur le "plan de sécurisation des activités juin 2014-décembre 2014" indique que les indicateurs prioritaires de la période seront ceux en lien avec les activités d'accueil, d'inscription et d'indemnisation soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le taux d'EID réalisés dans les 10 jours ouvrés après le 1er contact - le taux de premiers paiements dans les délais <ul style="list-style-type: none"> - IQL IFI RAC - le taux de DE pour lesquels l'EID est intervenu il y a moins de 2 mois et se déclarant satisfaits de l'information relative à leur indemnisation. <p>S'il est important de maintenir le suivi et l'accompagnement des Demandeurs d'Emploi, la Direction Régionale n'a pas fixé de cible sur la réalisation des entretiens de suivi du 4^{ème} et du 9^{ème} mois. Il revient à chaque manager en charge du pilotage de l'activité d'apprécier et gérer les priorités</p>
juil.-14	<p>Dans le cadre de la période transitoire sur la Nouvelle Convention d'Assurance Chômage, doit on saisir les attestations employeurs quand il n'y a pas de demande d'ouverture de droits ?</p> <p>Il semble qu'il existe de fortes différences de pratiques dans les agences.</p> <p>Quelle est la consigne de la Direction Régionale ?</p>	<p>Les attestations employeurs doivent depuis toujours être saisies en flux. Cette saisie pouvait être considérée jusqu'à présent comme une activité non prioritaire et donc n'était pas réalisée systématiquement dans tous les sites.</p> <p>Désormais cette saisie est nécessaire en flux afin de permettre la bonne gestion des droits rechargeables et de l'activité reprise. L'ensemble des impacts organisationnels de la Nouvelle Convention d'Assurance Chômage fait l'objet d'une étude par la DOP qui communiquera prochainement sur le sujet</p>

juil.-14	<p>Dans certaines unités, il est demandé à des agents double compétences de choisir leur métier sous prétexte qu'il existe une limitation d'habilitations informatiques.</p> <p>Certains agents ont découvert lors de la dernière version du SI que leurs habilitations ont évolué ou ont disparu. Cela génère une véritable frustration, de l'incompréhension de la part des agents double compétence.</p> <p>Le nombre d'habilitations conditionne-t-il le fonctionnement des sites ? Le système informatique conditionne-t-il les choix de carrière des agents ?</p> <p>La perte de ces habilitations va générer un surcroît de gestion pour les conseillers GDD. Qu'en est-il de l'articulation avec la note PENPC-2014 n2 (plan de sécurisation des activités) ?</p>	<p>Dans le cadre du déploiement GIH (Gestion des Identités et des Habilitations) un pack Habilitation a été délivré à chaque agent en fonction de son activité exercée. Les packs ont été validés par les DAPES et DT/DTD et livrés le 28 mai.</p> <p>Lors de la dernière livraison SI, les packs n'ont pas été modifiés par cette livraison. Toutefois une anomalie a été constatée pour le pack conseiller placement sur des actes métiers indemnisation (NCP), les rectifications ont été apportées dans la semaine de livraison, les conseillers ont retrouvé toutes les habilitations installées le 28 mai. Les habilitations permettent à chaque agent d'exercer ses actes métiers et ne génèrent en rien un surcroît de travail pour les conseillers GDD.</p>
juil.-14	<p>Lorsqu'un agent veut changer de modalité de suivi des demandeurs d'emploi, quand et comment doit-il formaliser sa demande ?</p>	<p>Comme cela a été indiqué lors des séances d'information et de consultation du CHSCT sur les premières évolutions de l'EID et les nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement des DE, le 20 décembre 2012 et le 8 janvier 2013, les conseillers peuvent changer de modalité de suivi et d'accompagnement. L'agent peut faire part de ce souhait prioritairement à l'occasion de son Entretien Professionnel Annuel qui est l'occasion privilégiée pour aborder l'activité et les souhaits d'évolution. Cependant, s'il existe une situation très particulière pour le conseiller, il peut solliciter son ELD à tout moment en vue de changer de modalité.</p>
juin-14	<p>Les agents du valenciennois ont été informés de la mise en place d'une plateforme de mutualisation liquidation sur le site de Valenciennes. Les différentes agences devront contribuer par la mise à disposition d'agents. Un agent, affecté hors de Valenciennes, peut-il refuser d'y participer ?</p>	<p>Comme indiqué dans la note d'instruction DRA Réseau 2014 n2 du 6 juin 2014 portant sur le plan de sécurisation des activités de juin à décembre 2014, il convient d'intensifier le processus de mutualisation. De plus, au delà de la période de sécurisation, ces dispositifs pourront continuer sous des modalités organisationnelles de liquidation en collectif et devenir pérennes. Ces dispositifs comprennent impérativement une dimension apprenante. La Direction Territoriale Hainaut a travaillé dans cette optique de manière à optimiser la délivrance du service et les conditions de travail des agents. Il revient à l'Equipe Locale de Direction d'établir la planification en fonction des besoins en ressources nécessaires pour réaliser l'activité et des contraintes d'activité de chacun des agents concernés. Les agents sont alors missionnés par l'Equipe Locale de Direction pour aller réaliser l'activité au sein de la plateforme de liquidation. Il est important que chaque agent ayant les compétences puissent y contribuer néanmoins, l'Equipe Locale de Direction reste attentive aux contraintes qui pourraient amener un agent à ne pas pouvoir se déplacer.</p>
juin-14	<p>Existe-t-il une enquête officielle auprès des agents concernant les RRA ? Si oui, dans quel but ?</p>	<p>L'instruction régionale du 17/10/2013 relative à la mise en place des RRA prévoit l'évaluation de « l'organisation mise en place afin d'améliorer de façon continue les dispositifs mis en place et de garantir que le dispositif RRA remplit bien, dans son exécution et le respect des principes, les missions pour lesquelles il a été déployé » L'un des volets de cette évaluation concerne « la perception par les RRA de leur métier (éléments de force et points d'amélioration) ». Dans cette optique, des écoutes ont été réalisées auprès des agents, des Equipes Locales de Direction et des RRA.</p> <p>Le service Veille Organisation Travail de la Direction Organisation Performance est chargé de réaliser ces évaluations</p>
juin-14	<p>Il semblerait que sur certains bassins, un plan d'action permettrait à des agents GDD de ne plus effectuer d'EID ni d'accueil. Pouvez-vous nous confirmer l'existence de ce plan d'action et nous en préciser les modalités exactes ?</p>	<p>Dans le cadre des enjeux et projets du second semestre et conformément aux activités respectives de chaque agence (stocks de dossiers à traiter), il appartient à chaque Equipe Locale de Direction d'organiser la planification des activités tout en optimisant l'efficacité des traitements à réaliser notamment lorsque le stock des dossiers devient important. Les délais observés ces derniers mois, au travers du taux de premiers paiements dans les délais, dans un contexte de mobilisation des équipes sur des projets importants (NCAC et dispositif d'accompagnement des agences) nécessitent une sécurisation cadrée notamment par des modalités organisationnelles allant au delà de l'organisation de plateau de mutualisation. La note d'instruction relative à ce point (2014 n2 DRA-R) est disponible sur l'intranet régional au lien suivant : http://pole-emploi.intra/notes/site/html/notes_regionales/npc.htm</p>

		<p>Dans chaque Direction Territoriale, un chargé de mission est référent IAE et diffuse les informations en lien avec la Direction Régionale (Service Partenariat et DEO). Un groupe intégrant des représentants des agences a été constitué pour travailler sur les différents impacts de cette réforme.</p> <p>- Le principe des agréments n'est pas modifié, le rôle de Pôle emploi reste le même.</p> <p>- Pour ce qui concerne les CUI CAE, ainsi qu'en a été déjà informé le réseau, les structures IAE peuvent renouveler des CAE pour une durée de 6 mois pour des dates d'embauches antérieures au 1er juillet. Elles peuvent embaucher ou renouveler en CAE dès lors que la date d'embauche ou de renouvellement ne dépasse pas le 1er juillet, car le CUI CAE ne doit en aucun cas dépasser le 31/12/2014</p> <p>A compter du 1er juillet, il ne s'agira plus de CAE mais d'aides au poste pour lesquelles nous ne disposons pas à ce jour de toutes les informations utiles. Les relais d'information en la matière sont leurs têtes de réseau IAE ou la Direccte.</p> <p>Ces évolutions permettront aux conseillers de recentrer leur activité sur le cœur de métier en renforçant le positionnement en amont sur le diagnostic et en aval sur le suivi du parcours.</p>
juin-14	<p>La réforme de l'insertion par l'Activité Economique (IAE) prend effet au 1er juillet prochain.</p> <p>Cette réforme va avoir des répercussions sur l'activité des équipes IAE qui gèrent les conventions CUI pour les Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)</p> <p>Or, au 20 juin, aucunes directives claires n'ont été données et toutes les demandes de conventions pour les ACI sont en attente et les membres des équipes IAE sont mis en porte à faux devant les autres membres du SPE et devant les usagers.</p> <p>Les délégués du personnel SNU demandent que la Direction Régionale communique au plus vite les informations nécessaires au bon fonctionnement auprès des équipes IAE de la région</p>	
juin-14	<p>Existe-t-il un délai de prévenance pour poser un CP ancienneté ? Comment poser un CP ancienneté, si la date anniversaire d'entrée se situe « hors période creuse » ? Pouvez vous nous rappeler la règle de pose de ces CP ancienneté ?</p>	<p>Le délai de prévenance pour poser les congés d'ancienneté doit être un délai raisonnable. L'article 27.3 de la CCN précise, dans son paragraphe 2, que les congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont "à prendre en dehors de la période normale des congés principaux", soit entre le 01/10/N et le 30/04/N+1. Il est rappelé que l'agent a une année pour poser en repos son congé d'ancienneté, avec l'accord de son manager ou le positionner sur son CET.</p>
juin-14	<p>Pouvez vous nous dire s'il existe un dress code à Pole Emploi ? Il semble que certains styles vestimentaires (sportswear par exemple) soient mal appréciés par des managers. Outre la décence vestimentaire et les questions déontologiques, que nous pouvons comprendre. La CCN ne prévoyant pas de prime de vêture, ni d'uniforme, nous estimons qu'il est déplacé de critiquer un style vestimentaire dès lors qu'il ne nous convient pas. Nous aimerions que de telles remarques déplacées et anachroniques ne soient plus autorisées.</p>	<p>Il n'y a pas actuellement de règlement intérieur établi par la Direction Générale.</p> <p>Dans le cadre d'activités en lien direct avec le public, le conseiller représente Pôle emploi auprès du Demandeur d'Emploi ou de l'Employeur (accueil physique). De fait, une tenue appropriée à l'accueil par respect du public reçu et de l'image de l'Etablissement doit naturellement être adoptée par tout conseiller en situation d'accueil.</p>
juin-14	<p>Dans le cadre de montages de dossiers AIF, les agents sont mis en première ligne pour annoncer, dans certains cas, aux demandeurs d'emploi, que leur projet de formation ne rentre pas dans le cadre de la politique de Pôle emploi (par exemple : Esthétique, BAFA, réflexologie...) et est, de ce fait, refusé.</p> <p>Les délégués du personnel SNU demandent à ce que soit mis en place un courrier institutionnel afin d'informer les demandeurs d'emploi du motif du refus de la prise en charge du projet de formation et d'éviter ainsi aux agents d'être exposés à des conflits qui pourraient être évités.</p>	<p>La validation du projet de formation au regard du marché du travail est un des actes professionnels qu'est amené à réaliser le conseiller. Les AIF font partie des moyens déconcentrés. Nous devons encore progresser dans la mobilisation de ces moyens car trop souvent encore nous constatons que certains organismes de formations font des promesses aux demandeurs d'emploi, les envoient ensuite auprès de Pôle emploi pour demander un financement. C'est la raison pour laquelle certaines de ces formations ne sont pas adaptées. Pôle emploi ne doit pas être un guichet où l'on vient déposer un dossier de financement sans qu'un entretien ait lieu pour valider le projet au regard du marché du travail local. Mais un refus doit également permettre d'enclencher avec la personne une démarche et c'est la raison pour laquelle un courrier n'est pas la solution à cette problématique. Il faut au contraire recevoir cette personne et lui proposer notre accompagnement.</p>
juin-14	<p>Suite à la présentation des activités du PAG en CE de mars 2014, les agents de ce service doivent-ils assurer la fonction d'accueil hors site de proximité (exemples : A2S, site multi localisé...) ?</p>	<p>Comme indiqué lors des séances du CHSCT du 20 mars 2014 et du CE du 27 mars 2014, l'activité d'accueil et d'information des DE n'apparaît pas dans l'offre de service des PAG. Cependant, les agents du PAG peuvent réaliser des activités telles que le téléphone ou l'accueil sur la base du volontariat ce qui peut autoriser des passerelles avec le métier de conseiller.</p>
mai-14	<p>Les référénts « formation » ont des délais de plus en plus courts pour positionner des candidats sur les sessions de formation. Ces positionnement doivent se faire en accord avec les demandeurs d'emploi, alors qu'on ne connaît ni le lieu ni la date pour positionner les candidats.</p>	<p>La logique du process d'achat de formation collective a évolué du fait du nouveau marché Achat de Formation Collective (AFC).</p> <p>Auparavant, nous lancions les marchés sur la base d'un inventaire des besoins fait annuellement, avec une programmation fixée à priori à chaque vague d'achat de sessions de formation. Ce système ne permettait pas d'optimiser le remplissage des sessions et de s'adapter rapidement et exactement à l'évolution des besoins.</p> <p>Avec le nouveau marché, nous pouvons acheter de manière très réactive les actions prévues au catalogue élaboré mi 2013 avec les agences et les Plateformes de Formation (PFF). Désormais, les conseillers valident les projets et saisissent un Envoi en Formation (EFO), ce qui permet d'enregistrer l'attente, mais sans pouvoir indiquer de délai et de lieu aux DE. Dès que le nombre de demandes est suffisant, nous commandons une action en recontactant les DE concernés et en les convoquant à la session de formation.</p> <p>Néanmoins, pour les besoins récurrents, des commandes à apriori de sessions de formation ont été lancées. Les conseillers peuvent donc inscrire directement et rapidement les DE sur ces actions.</p>

mai-14	<p>Une plateforme de mutualisation indemnisation est mise en place sur certains bassins et pas à d'autres (DT Hainaut par exemple). Est-ce que cela sera démultiplié sur l'ensemble de la région ?</p>	<p>Chaque Direction Territoriale définit ses principes de mutualisation en fonction de ses charges et de ses ressources. Ces choix territoriaux font l'objet d'échanges réguliers avec la DR. Au final, l'objectif est bien le paiement des DE dans les délais.</p>
mai-14	<p>Les agents en PST ne disposent pas des informations concernant les événements et les procédures locales (forums, job dating...) Ils doivent donc systématiquement renvoyer les demandeurs d'emploi sur leur site d'affectation. Ne serait-il pas pertinent de revenir à un découpage de PST par bassin ?</p>	<p>La DR ne reviendra pas à un découpage de l'activité PST par bassin. Cette activité restera une activité mutualisée sur tous les territoires.</p> <p>Il appartient aux DT et DAPE de veiller à la diffusion et à la communication des informations sur les manifestations annoncées, notamment en utilisant l'intranet régional et l'appui du service communication.</p>
mai-14	<p>Une ELD peut-elle interdire aux CDD de participer aux réunions de service ?</p>	<p>Il n'y a pas de la part de la Direction Régionale d'interdiction de participer aux réunions pour les agents en contrat à durée déterminée. Au sein d'une agence, il se peut qu'en fonction du motif pour lequel l'agent a été recruté, l'ELD lui demande d'exercer son activité ce qui peut l'empêcher de participer à une réunion. Les réunions, selon leurs thématiques, peuvent ne pas concerner des agents en Contrat à Durée Déterminée</p>
mai-14	<p>Peut-on exercer n'importe quel type d'activité lors d'un congé sans solde ?</p>	<p>Pour le droit privé, le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle : le salarié est totalement libre de l'utiliser à des fins personnelles ou professionnelles (créer une entreprise ou exercer une autre activité professionnelle) en revanche, cette possibilité doit rester compatible avec le respect de la propriété intellectuelle des outils utilisés par PE. Pour le droit public, les restrictions sont encadrées par l'Instruction du 11 juin 2007.</p> <p>Ainsi 2 catégories sont d'activités sont répertoriées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les activités accessoires soumises à autorisation préalable (enseignement, travaux ménagers, activité agricole, création d'entreprise), - Les activités pouvant s'exercer sans autorisation préalable: (gestion juridique, activité bénévole, production d'oeuvre de l'esprit)
mai-14	<p>Le SNU demande que la diffusion des mails régionaux concernant l'ensemble des agents (par exemple, diffusions des postes, relevés de décision, notes régionales...) ne soient pas envoyé uniquement sur la boîte fonctionnelle des DAPE mais à l'ensemble des salariés. Il arrive trop souvent que les messages ne soient pas retransmis aux agents comme par exemple à Lens Dolet.</p>	<p>La diffusion des mails régionaux est envoyé sur la boîte des DAPE avec pour consigne de le diffuser à l'ensemble des agents. Il n'est pas prévu un envoi à l'ensemble des salariés.</p> <p>Le cas échéant un rappel sera fait auprès de l'Agence citée dans la question.</p>
mai-14	<p>Des dégradations à l'accueil sont constatées suite aux dysfonctionnements des informations données au téléphone. Pouvez- vous nous confirmer que les informations sont transmises à tous les agents même aux agents de la plate-forme téléphonique ?</p>	<p>Les informations sont transmises de la même manière à l'ensemble des Agents y compris ceux de la PS@D pour le périmètre d'activité qui les concernent (briefing, réunion de service, appropriation versions SI). Par ailleurs dans le cadre du chantier accueil Pôle emploi 2015, le volet accueil téléphonique comportant notamment l'harmonisation des scripts précisant le niveau de service rendu et son contenu est en cours. L'outil national « base de connaissances » sera complété des scripts régionaux améliorant ainsi les niveaux de réponses apportées par un contenu sécurisé et des pratiques harmonisées entre la PS@D et les Agences de Proximité.</p>
mai-14	<p>Au téléphone les agents ont reçu des pops ups « suite aux nombreux appels téléphoniques, veuillez abrégé votre communication téléphonique » Que doit-on abrégé ??? le bonjour, le au revoir, la qualité du service aux demandeurs d'emploi ???</p>	<p>La forme du message mentionnée dans la question n'est a priori pas celle utilisée.</p> <p>Les Superviseurs communiquent aux agents en ATT par le biais d'un espace d'échange, le message suivant : « compte-tenu des flux actuels sur le 3949 (ou 3995), merci de veiller à la durée de vos temps de communication et au temps de traitements post-appel ».</p> <p>Il faut bien comprendre que la qualité de service globale de l'ATT nécessite d'assurer un accès à ce service au plus grand nombre en maîtrisant la durée moyenne des appels et des traitements post-appel. Il n'y a pas de contradiction entre une qualité de service globale et la qualité rendue à chaque demandeur. En cas de question complexe celle-ci doit faire l'objet d'une fiche Escalade évitant ainsi des durées de communication trop importantes au regard des appels entrants</p>
avr.-14	<p>Que préconise la DR concernant l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en fonction des différentes modalités et notamment pour le renforcé, en cas d'absence de longue durée du conseiller référent et lorsque celui-ci n'est pas remplacé par un CDD.</p>	<p>En cas d'absence de longue durée, ne permettant pas d'assurer la continuité de l'accompagnement des DE, il appartient à chaque ELD d'identifier les réponses pouvant être apportées localement.</p> <p>Pour rappel, la taille moyenne des portefeuilles, quelque soit la modalité de suivi sont en deçà des plafonds fixés par le Directeur Général. Cela permet d'intégrer une certaine souplesse pour la réalisation du suivi des DE concernés.</p>

avr.-14	A l'instar de certains sites, qui communiquent leur DDP local à leurs agents, peut-on envisager la généralisation de cette bonne pratique.	Il a été demandée à chaque ELD d'associer le collectif ou une partie du collectif au DDP 2014. Cela doit se traduire a minima par la mise à disposition du DDP local aux agents du site. Un rappel sera effectué en ce sens.
avr.-14	Quelle consigne est donnée sur la charge des portefeuilles des agents à temps partiel selon les différentes modalités d'accompagnement ?	Comme indiqué par la Direction Régionale lors de la séance du CHSCT du 20 décembre 2012, la taille des portefeuilles est adaptée à la quotité de temps de travail.
avr.-14	Existe-t-il une autorisation d'absence exceptionnelle afin de passer un concours de la fonction publique ?	Pour les agents de droit privé comme pour les agents de droit public, il n'existe pas d'autorisation exceptionnelle afin de passer un concours. L'agent doit poser une journée de congé ou de RTT. En revanche, ce congé ne peut être refusé à partir du moment où l'agent fournit un justificatif.
avr.-14	<p>Dans le cadre de l'EID, l'instauration de la nouvelle DAL a eu un impact chronophage sur le déroulé de l'entretien. Les conseillers « placement » se retrouvent à devoir accorder plus de temps sur la partie indemnisation au détriment de la partie « placement » d'où une véritable frustration que ce soit pour les conseillers mais aussi pour les demandeurs d'emploi qui repartent avec le sentiment d'avoir eu un entretien inachevé faute de temps suffisant</p> <p>Quelle solution peut apporter la Direction afin de rendre un service de qualité aux demandeurs d'emploi : Allonger la durée de l'entretien ? Revenir à un EID en 2 phases effectué par un agent « GDD » et un agent « placement » ?</p>	<p>L'EID comporte des phases obligatoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueillir le DE - Vérifier l'identité, l'accès au travail et valider l'inscription - Vérifier la complétude de la DAL et traiter les cas de rejets - reprises - Elaborer le diagnostic - Construire le plan d'action - Rechercher les offres et mettre en relation - Conclure l'entretien <p>La vérification de la complétude de la DAL lors de l'EID n'est pas une étape nouvelle de l'EID et permet de réaliser un premier retour au Demandeur d'emploi sur sa demande d'allocation. La nouvelle DAJ 456 n'augmente pas la charge. En effet, si cette nouvelle DAL (mise en place avec la livraison 14S11) a pu occasionner des modifications des repères chez les conseillers dans la lecture du dossier (des plots sont situés à des endroits différents par rapport à l'ancienne version), ces réflexes sont désormais acquis. On ne peut donc pas en déduire la nouvelle DAJ a un impact chronophage sur l'EID. En tout état de cause, les ELD et RRA se tiennent à disposition des agents et des outils sont à disposition sur l'intranet au lien suivant : http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/m-etier/m-de-entrepri ses/-entretien-d-inscription-et-de-diagnostic-eid--@/portail/meti er/m-de-entreprises/generic.jspz?type=inarticle&id=465278</p>
avr.-14	Quand en terme de « ressources », 2 agents sont planifiés en service entreprise, y-a-t-il obligation que ces 2 agents soient connectés sur ODIGO simultanément ? Le 39.95 prend toujours les appels d'employeur qui n'aboutissent pas quand toutes les lignes ODIGO de l'agence sont occupées ?	<p>Chaque agence organise l'activité de relation avec l'entreprise en fonction de ses volumes d'appel en veillant au respect de la note DRDR DRACP n°20 du 12 septembre 2012 qui prévoit q ue : "Sur cette activité, les horaires sont les suivants : Du lundi au jeudi : 8h30 – 12h00 // 13h00 – 16h30 Le vendredi : 9h00 – 12h00. Les lignes directes employeurs sont gérées par chaque agence. La présence d'un agent par agence est nécessaire sur les plages contraintes 8h30-9h00 ; 11h30-12h00 ; 13h00-13h30 ; 16h00-16h30. La planification se fait conformément à la note régionale sur la mise en oeuvre de l'accord OATT." La connexion de deux agents simultanément permet de respecter le principe selon lequel les appels doivent être pris en charge par l'agence et d'éviter la perte d'appel même si le 3995 assure toujours la prise en charge des appels en débordement.</p>
avr.-14	Est-il entendable que pour des conseillers absents pour arrêt maladie prévu de longue date, leurs rendez-vous GPF restent programmés obligeant les autres conseillers présents à recevoir les demandeurs d'emploi « en mode dégradé » en plus de leur propre travail alors qu'ils sont programmés sur une autre activité ou ont eux-mêmes une liste de demandeurs d'emploi à recevoir.	<p>Si l'arrêt maladie est connu par l'agent de longue date, il revient à l'agent d'avertir son ELD le plus rapidement possible afin de trouver la solution en terme de suivi des DE. L'arrêt étant connu de longue date, les Demandeurs d'Emploi n'ont pas être convoqués par cet agent. Si cette absence de longue durée se prolonge, ne permettant pas d'assurer la continuité de l'accompagnement des DE, il appartient à l'ELD de mettre en oeuvre rapidement les solutions pour assurer la continuité du suivi des Demandeurs d'Emploi localement et pour toute la durée de l'arrêt connu. Pour rappel, la taille moyenne des portefeuilles, quelque soit la modalité de suivi sont en deçà des plafonds fixés par le Directeur Général. Cela permet d'intégrer une certaine souplesse pour la réalisation du suivi des DE concernés.</p>
avr.-14	Quel est le devenir des conseillers RSA à Pôle emploi dans le département du Nord ? L'équipe restante va-t-elle disparaître avec l'arrivée de l'accompagnement global ou d'autres tâches leurs seront-elles confiées ? Va-t-on leur remettre une nouvelle fiche de fonction ?	<p>Pôle emploi national a contractualisé avec l'Association des Départements de France le déploiement de l'accompagnement dit global. Les 2 départements et Pole emploi Nord Pas-de-Calais ont souhaité s'engager dans une expérimentation avant une éventuelle généralisation. Les bassins expérimentaux ainsi que les axes de l'offre de service retenus (3 axes sont définis dans l'accompagnement global) sur chaque département ne sont pas encore validés entre les parties. Ce projet d'expérimentation se déroulera à compter du 4eme trimestre. En l'état actuel, l'équipe RSA du Nord continue ses activités. Il y aura une adaptation de notre offre de service RSA sur les territoires expérimentaux.</p>

avr.-14

L'utilisation du logiciel **SAP** est très complexe. De nombreux agents expriment ne pas faire leurs frais de déplacements a cause de la complexité du logiciel.

Les délégués du personnel SNU demandent qu'une cession de formation ou de démultiplication sur sites soit faite à l'attention de tous les agents

avr.-14

La mise en place de la **nouvelle offre de service entreprise** (ODSE) engendre de nombreux problèmes mettant en porte a faux les agents devant les entreprises.

En effet, outre le fait, que les entreprises ont du mal à intégrer la nouvelle offre de service quand ils saisissent par eux-mêmes leurs offres d'emploi sur leur espace employeur de pole-emploi.fr, de nombreux problèmes techniques surviennent (par exemple, offres d'emploi que l'employeur n'arrive pas à clôturer, offres d'emploi qui se clôturent sans que l'employeur ne le souhaite ou offres d'emploi qui sont clôturés mais qui continuent à apparaître sur les sites partenaires de pole emploi au grand mécontentement des employeurs).

Les délégués du personnel SNU demandent que ces multiples problèmes techniques soient résolus au plus vite et que l'offre de service entreprise (ODSE) soit clarifiée auprès des entreprises afin que les agents ne se retrouvent pas à essayer le mécontentement des employeurs comme c'est le cas aujourd'hui.

avr.-14

Toujours dans le cadre de l'**accompagnement renforcé**, la Direction nous a affirmé que 80% du temps devait être consacré à la gestion du portefeuille de l'agent concerné.

Nous constatons que nous sommes loin de cette cible. Nombre d'agents ne sont plus en capacité de recevoir leurs demandeurs d'emploi au moins une fois par mois (car planifiés sur d'autres activités et même dans certains cas sur de la réception de demandeurs d'emploi dans d'autres modalités de suivi)

Que comptez vous faire pour respecter vos engagements et apporter le service promis aux demandeurs d'emploi qui « en ont le plus besoin » ?

avr.-14

Dans de nombreuses agences, Les **agents ayant un portefeuille** d'accompagnement **renforcé** ont l'obligation de remplir de manière hebdomadaire et individuelle des **tableaux de suivi**.

Quel est l'objectif de ces tableaux ? Cela veut-il dire que des objectifs individuels sont fixés ? Si oui, quels sont ils ?

Aucune formation n'est offerte par le campus de formation pour l'appropriation du module note de frais dans SAP. Néanmoins, le mode opératoire de saisie sous SAP des notes de frais est à disposition sur l'intranet Régional (Métiers supports - Déplacements - Frais de déplacement). Il est présenté en mode didacticiel avec les copies d'écran pour décrire pas à pas la saisie d'une note de frais. En cas de difficulté majeure et comme indiqué dans l'intranet, il est possible de contacter Mr Norbet BAILLEUL ou Mme Danièle CARETTE qui apporteront l'aide complémentaire à la saisie. Le management des Agences sera également invité à accompagner la première utilisation du module "Note de frais" pour les nouveaux recrutés.

Deux services différents sont proposés dans l'offre de services entreprise :

- Le service Accompagnement pour les employeurs ayant besoin d'être accompagnés dans leur recrutement ou recherchant des profils pour lesquels l'intermédiation de Pôle emploi sera nécessaire.

- Le service Appui, qui répond à une attente forte des employeurs, qui facilite le contact direct entre recruteur et candidats, il s'adresse aux employeurs autonomes la gestion de son offre.

Ce service permet de fluidifier le contact entre recruteurs et candidats et de se concentrer sur l'accompagnement pour les recrutements qui le nécessitent.

L'enjeu pour Pôle emploi est d'être suffisamment réactif dans la clôture de l'offre afin de garantir des offres d'emploi d'actualité pour les DE.

Concernant les problèmes que vous évoquez, nous vous confirmons que l'offre en appui ne se clôture pas automatiquement sans que l'employeur ait reçu différentes alertes.

De plus, la Direction Générale nous a confirmé qu'il n'y a eu qu'un cas, dans une autre région, dans lequel l'employeur s'est trouvé dans l'impossibilité de clôturer son offre d'emploi. En revanche, quand il clôture son offre, l'employeur doit donner des explications sur le motif de la clôture ainsi que sur le devenir des candidats. Il ne peut pas clôturer son offre sans répondre à ces questions. Enfin, les offres de Pôle emploi sont diffusées sur des sites partenaires dans seulement 2 régions aujourd'hui (Poitou-Charentes et Pays de la Loire). Quand une offre est suspendue, elle l'est aussi dans le site du partenaire, dans certains cas avec un jour de décalage (batch informatique).

La Direction Régionale est soucieuse des conditions de gestion des portefeuilles. Ainsi, concernant l'accompagnement renforcé, la taille moyenne des portefeuilles d'accompagnement renforcé est en dessous de la cible puisque cette taille moyenne est de 61 DE par portefeuille en région pour une cible à 70 DE.

L'agent chargé de la gestion d'un portefeuille d'accompagnement renforcé participe également à la réalisation d'autres activités de l'agence telles que l'accueil, l'EID, la relation avec l'entreprise... Ce qui peut correspondre à un peu plus d'une journée par semaine. Le rôle du conseiller est : d'apporter un soutien renforcé au demandeur d'emploi dans ses démarches de retour à l'emploi et dans la mise en oeuvre du plan d'action :

- Mettre en contact les demandeurs d'emploi avec les employeurs (MER, ROC).

- Prescrire les services et prestations, mettre en oeuvre les actions de formations et les mesures pour l'emploi.

- Déléguer, si besoin, l'accompagnement renforcé à un prestataire ou un partenaire.

Le conseiller contacte le demandeur d'emploi fréquemment, sur un rythme soutenu adapté aux besoins du demandeur d'emploi ; le plus souvent en entretien physique cependant, la fréquence mensuelle n'est pas normée.

Le Demandeur d'Emploi, en accompagnement renforcé, bénéficie de deux fois plus de service mis en oeuvre que le Demandeur d'Emploi en modalité suivi.

Comme indiqué à Monsieur Paul André Delannoy en réponse à sa question n°3 lors de la séance des Délégués du Personnel du 28 mars 2014 : "Le REP peut piloter le portefeuille des conseillers grâce à AUDE et IOP.

De plus, la Direction Régionale a mis à disposition, auprès des agences qui le souhaitent, l'outil OGPf pour que le conseiller et son REP puissent piloter et analyser le portefeuille MSA.

Si des conseillers souhaitent, au delà, développer un tableau excel qu'ils trouvent facilitant pour leur travail, ils en ont la possibilité." Il n'y a pas d'objectif individuel de résultats fixé aux conseillers

avr.-14	<p>Y a-t-il un délai de prévenance pour que les ARDC mobilisables soit informés qu'ils sont mobilisés, notamment pour les collègues à temps partiel qui doivent intervenir sur leur jour de temps partiel ?</p>	<p>En lien avec la note d'instruction PE-NPC- DRH 2013 n°06 du 16 juillet 2013, le pré positionnement des formateurs occasionnels par le CIDC répond à une programmation semestrielle afin de limiter les annulations de formation , il est identifié 2 formateurs par session : 1 mobilisé et 1 mobilisable. En cas d'indisponibilité du formateur initialement mobilisé, le formateur mobilisable prend la place de celui-ci pour assurer l'animation. Ce statut est valable jusqu'à la veille du démarrage de l'action.</p>
avr.-14	<p>Les dispositifs d'accompagnement renforcé ANI et CSP prendront prochainement fin, respectivement en juillet et décembre 2014. Que vont devenir les salariés détachés sur ces dispositifs ? La Direction régionale envisage-t-elle une communication rapide en leur direction ?</p>	<p>Les dates de fin, connues à ce jour, de ces dispositifs sont celles indiquées dans la question. Cela relève de la seule compétence et décision de l'Etat et des Partenaires sociaux. On rappelle que ces dispositifs sont différents et que par conséquent, leur prorogation peut être aussi différente. On peut juste noter que, jusqu'alors, ces dispositifs ont été prolongés.</p> <p>L'activité de ces agents consiste à réaliser un accompagnement renforcé de certains publics. En cas de non prolongation de l'un ou l'autre de ces dispositifs, ces agents continueront à exercer leur métier de conseiller. La DR ne communiquera pas sur une information qu'elle ne maîtrise pas, à l'identique des années précédentes.</p>
avr.-14	<p>Quelle est la position de la région sur la segmentation des demandeurs d'emploi ? Est-elle toujours d'actualité ?</p>	<p>L'offre de Services proposée aux Demandeurs d'Emploi est différenciée en terme de modalités de contact ou de prestations en fonction des besoins de ceux-ci conformément aux modalités de suivi et d'accompagnement des Demandeurs d'Emploi. La région applique les orientations nationales en la matière.</p> <p>La segmentation des DE peut être complémentaire aux modalités de suivi et d'accompagnement et peut continuer à être utilisée si l'ELD en éprouve le besoin.</p>
mars-14	<p>Sur plusieurs agences, les agents gestion des droits sont contraints par leur eld de rester jusqu'au traitement total de leur pochette jour ou de se justifier dans le cas contraire. Cette pratique occasionne beaucoup de mal être au travail. Pourriez-vous intervenir pour faire cesser cette pression au quotidien ?</p>	<p>Le pilotage des activités relève du management et donc des Equipes Locales de Direction de chaque site. Les activités et traitements confiés aux agents dans le cadre de leur activité doit tenir compte de la capacité à traiter cette activité en un temps donné tout en respectant le cadre de l'accord OATT, et notamment les plages fixes et les plages variables.</p> <p>Pour rappel, l'accord OATT fixe les plages horaires de travail mais ne norme pas les tâches à accomplir au sein de ces plage</p>
mars-14	<p>Les démultiplications du SI sont mutualisées sur plusieurs sites. Les salariés nous remontent différentes pratiques selon les ELD. Comment est valorisée la journée pour les agents ? Quelle est la procédure sur Horoquartz ?</p>	<p>Les temps de participation aux démultiplication SI constituent du temps de travail effectif. Il n'y a pas de dispositif particulier de valorisation de la journée de démultiplication SI.</p> <p>L'agent doit donc badger sur le site sur lequel a lieu cette démultiplication et peut, le cas échéant, demander la récupération de l'accroissement de temps de trajet occasionné.</p> <p>Pour rappel, si le déplacement est inférieur à la journée, l'agent doit utiliser la touche F2 de la badgeuse pour comptabiliser ses temps de trajet inter-sites.</p>
mars-14	<p>A ce jour les collègues constatent une baisse de l'utilisation de l'outil GRDE au profit d'un autre outil : Escalade. Au vu des différents outils et canaux disponibles, pourriez-vous rappeler leurs conditions d'utilisation et leurs spécificités ?</p>	<p>Les conseillers doivent enregistrer les réclamations dans AUDE s'il s'agit d'une réclamation émanant d'un demandeur d'emploi ou DUNE s'il s'agit d'une réclamation émanant d'une entreprise.</p> <p>Pour rappel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - AUDE et DUNE sont les applicatifs permettant d'enregistrer une réclamation. L'accès à la fiche d'enregistrement se fait via le noeud «contact» dans AUDE et le noeud « relations avec l'établissement » dans DUNE. - GRDE et GRE sont les outils qui permettent de répondre et de clôturer une réclamation à partir de j+1 lorsque la réponse n'a pas été traitée en direct et est enregistrée en différé. - ESCALADE est un outil qui permet de transmettre une information auprès d'une autre agence mais ne doit pas être utilisé pour transmettre une réclamation. <p>Ces éléments , présents dans le quizz "Nouvelle typologie motifs réclamations 2014 SI1" (http://accueil.poleemploi.intra:8501/portail/metier/m-systemes-d-information/videos-etquizz-@/portail/metier/m-systemes-d-information/generic.jspz?type=inarticle&id=1263414) seront rappelés dans le cadre d'un prochain briefing</p>
mars-14	<p>A-t-on des statistiques sur le nombre de demandeurs d'emploi se présentant à leur EID sans dossier d'inscription ? Quels sont les différents moyens pour récupérer ce dossier ?</p>	<p>Nous ne disposons pas de statistiques sur cet aspect. Il est possible de récupérer le dossier dans AUDE dans les courriers diffusés ou par la fonction IU22.</p> <p>Cette possibilité a été rappelée à plusieurs reprises aux RRA. Un rappel a également été effectué auprès de la Plateforme 3949 afin que les consignes relatives à la validation des données d'inscription lors de l'identification soient respectées.</p> <p>La DGA- SI a été saisie du problème d'impression des dossiers DAJ 456 (dossier unique) et une procédure est en cours de validation pour être diffusée au sein du réseau qui précisera les modalités d'impression et ou de réédition via Aude des dossiers DAJ 456. Dès validation de cette procédure par la Direction Générale, la DOP la transmettra au réseau.</p>

mars-14	En l'absence de l'ELD, Un agent peut-il faire office de MANAC et recevoir un usager quand celui-ci souhaite voir un responsable ?	Les chartes accueil, en cours de validation, peuvent prévoir en fonction de la typologie de l'agence, un mode dégradé confiant le pilotage de l'activité accueil à un agent volontaire reconnu par l'Equipe Locale de Direction. Cette activité ne doit pas être confondue avec celle de manager de l'agence. Dès lors, si un agent volontaire reconnu est confronté à une demande expresse d'un Demandeur d'Emploi de voir un responsable, il doit questionner et évaluer la demande. Si celle-ci relève véritablement d'une responsabilité managériale, il peut soit proposer un rendez-vous soit solliciter un membre de l'Equipe Locale de Direction
mars-14	Depuis presque un an la fonction de responsable accueil a été imposée aux REP. Cette activité vient impacter leur charge de travail, le responsable ne peut se concentrer sur ses activités de pilotage, veiller aux flux, gérer les absences, répondre aux sollicitations récurrentes des collègues et recevoir les demandeurs d'emploi qui souhaitent voir un responsable. Est-il possible que la DR évalue l' impact de l'activité MANAC chez les REP et leur charge de travail ? Y aura-t-il, sur certain site, des REP accueil à temps complet ?	La fonction de manager accueil n'est pas totalement une nouvelle fonction du Responsable d'Equipe de Production, elle fait partie intégrante de sa fonction de manager dans le pilotage, la gestion des flux, la gestion des absences. Ces activités existaient avant le déploiement du chantier accueil, elles sont concentrées sur une période déterminée (1/2 journée, journée..) sur un membre de l'Equipe Locale de Direction. Le déploiement du chantier accueil a permis d'en sécuriser le fonctionnement au bénéfice des agents. La création de postes de REP accueil à temps complet ne constitue pas la cible de l'Etablissement
mars-14	Existe-t-il, pour un agent public, des temps de préparation et/ou d'accompagnement pour la rédaction d'une VIAP ?	Dans le cadre des règles édictées par le référentiel de gestion du personnel de droit public, l'agent dispose d'une décharge totale d'activité d'une journée et demi fractionnable en 3 demi-journées, pour préparer son dossier VIAP, sur son lieu de travail ou même en dehors de son lieu de travail. Le cas échéant, le code à utiliser sur Horoquartz est "--EIPR"
mars-14	Plusieurs Adjoins au Directeur , toujours soucieux de leur devenir avec un référentiel métier à venir dans lequel ils n'existent pas, se demandent si Monsieur le Directeur Régional va en profiter avant de quitter la Région pour les nommer Directeurs Adjoins. Le SNU s'associe bien évidemment à cette demande logique et légitime	Au regard du référentiel, les adjoins font partie du métier "management de proximité" et leur emploi correspond à celui de responsable d'équipe. Ils se distinguent des responsables d'équipe par leur mission complémentaire d'adjoins au Directeur d'agence sur des activités transverses ou en termes de représentativité en cas d'absence. En fonction de leur profil, de leur projet professionnel et des besoins de l'établissement, ils peuvent s'orienter dans le cadre de leur parcours professionnel vers des postes de Directeurs Adjoins, RRA, CM...
mars-14	L'EID fait partie du tronc commun des compétences des collègues indemnisation et placement. Quelle est la norme de planification en EID des agents en indemnisation ? Y a-t-il une différence de planification selon l'importance des dossiers en stock ?	La planification des activités relève de la responsabilité de l'Equipe Locale de Direction. Plusieurs paramètres variables sont pris en compte lors de cette planification pour mesurer les besoins en ressources et compétences pour chacune des activités. Bien entendu, lorsque le stock de dossiers en attente de traitement gestion des droits augmente, il est naturel de positionner les agents ayant la compétence Gestion des Droits sur des activités de liquidation office afin de réduire la charge et par voie de conséquence, les flux d'accueil et les réclamations. Il ne peut donc y avoir une norme régionale compte tenu des différentes typologies et des modes d'organisation des agences.
mars-14	Est-il possible de fournir du meublier d'extérieur dans les agences qui bénéficient d'un espace privatif, afin de permettre aux agents de manger à l'extérieur ?	Le référentiel immobilier ne prévoit pas de dotation de mobilier d'extérieur, ni d'espace de stockage de ce mobilier, y compris lorsque l'agence dispose d'espaces verts privatifs. En outre, la Direction Régionale n'alloue pas de budget pour ce type d'achat. En fonction des spécificités locales, le management local d'une agence peut prendre l'initiative de formuler et transmettre une demande circonstanciée à la Direction Régionale. Cette demande sera étudiée avec attention par le service Immobilier.
mars-14	Est-il normal que sur certains sites les agents des PAG n'ont pas été conviés aux démultiplications , alors que cela les concerne au quotidien ? Cet état de fait génère un mal-être chez ces agents trop souvent mis de cotés.	Les activités des agents du PAG confiées par leur Equipe Locale de Direction peuvent éventuellement nécessiter une participation de ces agents aux séances de démultiplication dès lors que celle-ci implique leur activité. Il appartient donc à chaque Equipe Locale de Direction d'apprécier la pertinence d'associer ou non ces agents ou éventuellement de solliciter le RRA pour un atelier spécifique. Il faut être attentif à l'inverse à l'expression des agents conviés à des démultiplication ne concernant pas leur expertise et qui manifestent un sentiment d'inutilité et de perte de temps. Le chantier régional "EGAP" présenté en CE et en CHSCT va permettre une prise en compte spécifique de la situation des agents des PAG
mars-14	Envisagez-vous de former prochainement des collègues sur l' ATA ?	Deux sessions de formation "Allocation Temporaire d'Attente" ont été créées et communiquées dès la validation du plan, en décembre 2013. Les formations auront lieu au mois de mai et au mois d'octobre 2014.

mars-14	<p>Pouvez-vous préciser les modalités d'organisation à venir concernant les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'ATA sur le bassin Lillois ?</p>	<p>Depuis novembre 2013, l'association AIR située 139 rue Solférino et dépendant de l'Agence de Lille République est la seule association de Lille habilitée pour la domiciliation des demandeurs d'asile. Aussi, afin de faciliter l'organisation de l'activité (entretien administratif de 20 minutes environ et non EID prenant en compte le volet recherche d'emploi) et l'accès à l'inscription des personnes concernées ainsi que le travail des collègues, l'agence de Lille République a convenu depuis fin janvier 2014 d'une procédure avec l'AIR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'AIR prend rendez-vous directement avec le pôle appui de l'agence de Lille République et accompagne le Demandeur d'Asile dans la complétude de son dossier - l'agence de Lille République procède à l'identification et liquide le dossier de demande d'ATA.
mars-14	<p>La Direction a-t-elle prévu d'équiper de valisettes l'ensemble des collègues d'Haubourdin qui travaillent actuellement sur deux sites ?</p>	<p>Il est toujours possible, pour une agence, de commander des valisettes auprès du service approvisionnement, sachant que cet achat est imputé sur le budget de l'agence réalisant la commande. Néanmoins, dans le cadre du relogement provisoire des agents d'Haubourdin sur 2 sites, la Direction régionale peut prendre à sa charge et mettre à disposition quelques valisettes en fonction du nombre d'agents ayant à se déplacer chaque jour, afin de faciliter le transport de documents entre les 2 sites.</p>
mars-14	<p>Afin de permettre aux conseillers de convoquer dans les délais les demandeurs d'emploi, la Direction peut-elle faire la demande aux ELD de planifier les activités de réception avec un délai d'un mois, sachant que sur certains sites, cette planification se fait à la quinzaine, voire à la semaine ?</p>	<p>Il est effectivement nécessaire que la planification soit connue des agents de manière à ce qu'ils puissent convoquer les Demandeurs d'Emploi ceci afin de leur assurer une autonomie et des marges de manoeuvre suffisantes. Si une règle unique ne peut être imposée, un délai raisonnable doit être appliqué partout en région. Le délai de convocation minimal est fixé à 7 jours, auxquels s'ajoute le temps d'acheminement du courrier. En effet, le Demandeur d'Emploi a la possibilité de ne pas déclarer des absences de moins de 7 jours</p>
mars-14	<p>Sur le nouveau formulaire d'inscription, la DAL et la demande d'inscription sont dans un même dossier avec signature unique du DE pour les deux. Lors de l'inscription du DE lorsque sa demande d'allocation est incomplète, on doit lui rendre le dossier intégral (EID + DAL) sur lequel le conseiller a apposé sa signature qui valide l'EID. Si le DE ne ramène pas son dossier, le conseiller aura archivé son PPAE signé mais pas le formulaire d'inscription, N'est ce pas problématique en cas de litige ?</p>	<p>L'instruction 2014-3 du 09 janvier 2014 indique : "Le conseiller ayant procédé à l'inscription doit conserver la copie du justificatif d'identité en la couplant, non plus avec la feuille inscription, qui n'existe plus, comme formulaire indépendant, mais avec l'exemplaire Pôle emploi du compte rendu du PPAE signé par le Demandeur d'Emploi avec la photocopie de la pièce d'identité."</p> <p>Le PPAE signé par un Demandeur d'Emploi implique de toute façon qu'il y a eu demande d'inscription de la part du Demandeur d'Emploi en question.</p>
mars-14	<p>Aujourd'hui, les collègues formés à la double compétence, soit sont revenus sur leur expertise d'origine soit servent de variable d'ajustement sur le planification des sites. Qu'envisage la direction pour valoriser à sa juste mesure l'investissement de ces collègues.</p>	<p>Le référentiel métier acte que l'ensemble des conseillers ont un tronc commun d'activités et une expertise principale GDD ou Placement, et ont la possibilité d'exercer des activités complémentaires à cette expertise principale. L'activité est donc appréciée, globalement, par les managers, et comme pour l'ensemble des salariés, au travers de la campagne de promotions et des opérations de carrière. Il n'existe aucun autre dispositif spécifique.</p>
mars-14	<p>Dans le cadre de l'accompagnement renforcé, un manager peut-il demander aux conseillers de bâtir un tableau de suivi sur Excel retraçant chaque action menée avec le demandeur, chaque mise en relation, chaque reprise d'activité, etc.. Le manager ne peut-il pas extraire ces données sur AUDE.</p>	<p>Le REP peut piloter le portefeuille des conseillers grâce à AUDE et IOP.</p> <p>De plus, la Direction Régionale a mis à disposition, auprès des agences qui le souhaitent, l'outil OGPF pour que le conseiller et son REP puissent piloter et analyser le portefeuille MSA. Si des conseillers souhaitent, au delà, développer un tableau excel qu'ils trouvent facilitant pour leur travail, ils en ont la possibilité</p>
févr-14	<p>Comment sont attribués les dossiers transversaux dans une agence ? Y a-t-il une règle, une procédure claire et transparente suivie par l'ELD pour permettre à un agent volontaire de se positionner et ainsi permettre à cet agent de déployer et prouver ses compétences supplémentaires ?</p>	<p>Les dossiers transverses peuvent être confiés par l'Equipe Locale de Direction à des conseillers en fonction de leurs compétences et de leur expérience sur la thématique abordée. Un conseiller souhaitant travailler sur un dossier transverse peut se manifester auprès de son Equipe Locale de Direction qui statuera en fonction des pré requis souhaités. L'EPA est l'un des moments privilégiés pour échanger sur ces questions.</p> <p>Par ailleurs, il n'existe pas de règle régionale pour l'attribution des dossiers transverses.</p>
févr-14	<p>La responsabilité de l'agent peut elle être engagée lorsqu'il quitte son site en laissant seul un membre de son ELD qui souhaite continuer à travailler ?</p>	<p>Ce type de responsabilité n'incombe pas à l'agent et relève de la planification des activités de l'Equipe Locale de Direction. Cependant, nous rappelons, pour des règles de sécurité, qu'il faut éviter la présence d'agent isolé sur un site et le principe selon lequel les 2 derniers agents présents partent ensemble.</p>

févr-14	<p>Depuis la mise en place du chantier indemnisation et de l'uniformisation des traitements des dossiers, il est demandé aux agents de liquider de plus en plus les Demandes d'allocations de manière provisoire en réalisant des dpc (demande de pièces complémentaires). Sera-t-il prévu un temps (1/2 journée) sur le planning pour le traitement de ces dpc ?. En effet, il a été dit qu'un dossier doit être finalisé au retour de la dpc.</p>	<p>Le chantier indemnisation a déployé 3 guides issus du national afin d'harmoniser les pratiques et les traitements des dossiers lors de l'EID. Les conseillers en fonction de ces 2 premiers guides doivent être en capacité de considérer la recevabilité et la complétude d'une demande d'allocation (guide 1) et de prendre les décisions simples de reprise - rejet (guide 2). Ces décisions conduisent à la saisie de 2 fonction MK02 (dossier complet) et MK21 (demande DPC). Le guide 3 quant à lui est destiné à l'instruction des dossiers en back office.</p> <p>Les guides ont pour objectif d'harmoniser les procédures et de préparer au mieux les dossiers qui seront instruits en back office. Le retour des DPC fait partie du traitement des dossiers en back office par les conseillers gestion des droits. Les incohérences détectées lors de l'instruction des dossiers (demandes DPC incomplètes, incohérentes voire inutiles) doivent faire l'objet d'un rappel via le RRA pour application des instructions (guides 1,2 et 3)</p>
févr-14	<p>La Direction peut elle rappeler aux ELD qu'il doit y avoir une personne désignée au poste de « manac » pour chaque demijournée de la semaine sur le planning ?. Il arrive trop souvent qu'en cas de réunion de l'ELD sur site ou à l'extérieur, aucune personne ne soit désignée et que les agents en subissent les conséquences.</p>	<p>La présence d'un manager accueil est bien prévue dans le cadre du chantier accueil et simplification et est organisée dans le cadre de la charte accueil mise en place sur chaque agence avec une procédure dégradée de remplacement en cas d'absence du manager accueil.</p> <p>Comme indiqué lors des échanges en séance de réponse aux questions des Délégués du Personnel en décembre 2013 et en janvier 2014, les chartes font actuellement l'objet d'un examen par la Direction Régionale en vue d'un retour vers les Equipes Locales de Direction .</p>
févr-14	<p>Des demandeurs d'emploi viennent en EID sans la DAL : lorsqu'ils s'inscrivent sur internet, il ne leur est pas demandé de venir au rendez vous avec ce document. Peut-on remédier à ce problème ?</p>	<p>Une alerte sera réalisée suite à la question DP auprès de la Direction Générale par la Direction Organisation et Performance. Il est rappelé cependant que le conseiller a la possibilité d'éditer le document d'inscription lors de l'entretien</p> <p>Nous avons également pris en compte une alerte sur les difficultés que peuvent éprouver certains agents pour éditer le document à leur poste de travail</p>
févr-14	<p>Une formatrice occasionnelle bénéficiant de l'heure bébé est créditée d'une journée animation de 6h30 via Horoquartz. Est-ce normal puisque la journée effectuée est la même qu'un formateur ne bénéficiant pas de l'heure bébé mais qui lui sera créditée 7h30 pour sa journée ?</p>	<p>Dans Horoquartz, un agent bénéficiant de l'heure bébé a une modification de son horaire journalier et celui-ci passe à 6h30/jour. Le logiciel gère les absences en journée, indépendamment du fait que la personne ait un horaire à 6h30 ou 7h30 jour.</p> <p>Les absence pour "formation" ou les journées d'intervention en tant que formateur doivent informer le service GA-PAIE qui ajoute l'heure bébé manquante.</p>
févr-14	<p>Une collègue a passé ses tests AOSI. Elle doit effectuer une formation durant 4 jeudis. Cette personne est à temps partiel ce jour là. Comment cela va-t-il se passer ?</p>	<p>La formation AOSI, dont le contenu est défini en fonctions des résultats aux test AOSI (4 ateliers à définir parmi les 15 proposés) ne dure qu'une seule journée.</p> <p>Pour les agents à temps partiel c'est la procédure habituelle qui est appliquée.</p> <p>Dans les cas où un agent de droit privé est amené à être présent un jour habituellement non travaillé, un avenant ponctuel est établi par le manager. Ce document précise la date à laquelle l'agent est amené à travailler et la date à laquelle cette journée de travail sera récupérée.</p> <p>Pour un agent de droit public, l'autorisation de travail à temps partiel est suspendue et l'agent est réintégré à temps plein pour la durée de la formation.</p>
févr-14	<p>Peut-on envisager que la codification d'un appel d'un agent de Pôle emploi à un demandeur apparaisse sous l'affichage 'pôle Emploi' ou autre ?</p>	<p>Comme indiqué dans la réponse à la question 21, l'administration du système téléphonique est gérée nationalement par la DSI. La Direction des Systèmes d'Information a pris la décision au niveau national que tous les appels des postes Pôle emploi vers l'extérieur se font en mode masqué. La DR Nord Pas de Calais n'a pas la possibilité technique d'intervenir directement pour modifier l'affichage . Néanmoins, cette suggestion sera formulée par la DR auprès de la Direction Technique de la DSI.</p>
févr-14	<p>Pourquoi certains personnels, notamment en DR n'ont pas accès au free seating ?</p>	<p>Tous les agents peuvent utiliser le Freeseating, en appliquant le mode opératoire défini. Toutefois, si des problèmes apparaissent pour un utilisateur, il convient de les signaler à l'équipe SI via On Action.</p>
févr-14	<p>Peut-on rapidement assouplir les critères de recevabilité des DAL pour éviter un renvoi quasi-systématiques de ces dernières et un risque important de problèmes à l'accueil ?</p>	<p>La compétence et recevabilité d'une DAL sont définis au niveau national et ne peuvent faire l'objet d'aucun assouplissement ou interprétation de la région contraire aux guides 1 et 2 déployés dans le cadre du chantier indemnisation PE 2015.</p> <p>Ces guides nationaux annulent et remplacent toute instruction régionale antérieure.</p>

févr-14	<p>Peut-on rappeler que le fait de remplir tout ou partie d'un dossier administratif à la place du demandeur en son absence constitue un délit ?</p>	<p>Les guides concernant l'inscription des DE et notamment le guide 1 sur la complétude et recevabilité de la DAL imposent la présence physique obligatoire du demandeur qui ne peut donner mandat à un tiers pour effectuer cette démarche.</p> <p>Dès lors tout ce qui est porté sur la Demande d'Allocation et validé par la signature du demandeur peut être considéré comme susceptible de constituer un délit au vu de l'article L. 5429-1 - Code du Travail (Modifié par la loi n°2013-1203 du 23 décembre 2013) : Bénéfice frauduleux d'allocations</p> <p>"Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné à l'article 313-1, au 5^{ème} de l'article 313-2 et à l'article 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi définies au présent livre, y compris la prime forfaitaire instituée par l'article L. 5425-3 du présent code, est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations et cette prime est puni de la même peine."</p> <p>Dès lors, en l'absence du DE aucun agent ne peut remplir ou modifier une Demande d'Allocation pour le compte d'un tiers.</p> <p>Cette information est précisée dans le cadre du déploiement des guides 1 et 2 du chantier indemnisation PE 2015.</p>
févr-14	<p>a-t-il des divergences d'accès aux grilles pour les agents placement et indemnisation ? Peut-on avoir la liste des grilles indisponibles aux agents placement accessibles aux agents indemnisation et vice-versa ? Est-il prévu un nivellement</p>	<p>Il existe aujourd'hui une différence dans l'accès des grilles entre les agents indemnisation et les agents placement.</p> <p>L'agent placement a, sur AUDE V2, le profil NEID et sur Aladin le RACF PAST.</p> <p>L'agent indemnisation a, sur AUDE V2, le profil NTFA et sur Aladin le RACF TF01 ou TFA2</p> <p>Tous les agents ont un profil identique sur AUDE V4 qui est le profil SOCLE.</p> <p>Un projet national harmonisant les habilitations avec des profils standardisés est en cours de déploiement</p>
févr-14	<p>Peut-on connaître la taille moyenne des portefeuilles A2S ANI ? Quelle est censée être la cible ?</p>	<p>La taille moyenne est difficile à donner, c'est plutôt entre 40 et 50. La cible d'un portefeuille ANI est de 50 Demandeurs d'Emploi conformément au cahier des charges. La Direction Territoriale Transverse et les DAPE des A2S veillent à l'équilibre permanent des charges de ces portefeuilles.</p>
févr-14	<p>Peut-on clarifier le rôle technique des RRA (censés entre autre remplacer les CLI selon la Direction, ces derniers effectuant les dépannages informatiques, imprimante ou photocopieur bloqué, ...) ?</p>	<p>Le rôle des RRA est cadré par l'instruction du 17/10/2013 PE NPC 2013-13 DRA DOP et les chartes RRA au niveau des Territoires.</p> <p>Le rôle des RRA visé par cette instruction et les chartes de territoires relèvent pour la partie technique du déploiement et du suivi des applicatifs et des livraisons informatiques liées au métier des conseillers. La partie maintenance informatique des outils et matériels mis à disposition des agents relève toujours de l'activité du CLI qui en règle général n'est pas un RRA.</p> <p>Le réseau des CLI animé au niveau régional par le CSI n'a pas été impacté par le déploiement de la fonction RRA.</p>
févr-14	<p>Est-il normal que des agents en plateforme mutu soit démobilisés soit pour pallier à l'accueil soit pour recevoir un DE pour lequel l'agent a traité le dossier auparavant, comme ça a été le cas à plusieurs reprises sur Coudekerque ?</p>	<p>La remarque est prise en compte et un rappel sera effectué auprès des Equipes Locales de Direction des sites de la Direction Territoriale du Grand Littoral indiquant que les conseillers mobilisés sur la plateforme de mutualisation sont dédiés exclusivement à cette activité et ne peuvent donc être démobilisés par le site où se déroule la plateforme.</p> <p>Le superviseur de la plateforme de mutualisation est garant du déroulement de la mutualisation et du respect de cette règle de fonctionnement.</p> <p>Le 6 février 2014, l'agence de Coudekerque a du faire face à une situation particulièrement difficile avec de l'absentéisme pour cause de maladie et un mouvement de grève le jour où était planifiée une plateforme de liquidation sur l'agence. Afin de pouvoir maintenir l'accueil sur ce site, un agent planifié en plateforme de mutualisation a effectivement été sollicité de manière très temporaire compte tenu de la situation exceptionnelle de ce 6 février 2014. Dès qu'une autre solution a été trouvée, l'agent a pu regagner la plateforme de</p>
févr-14	<p>Peut-on envisager un message automatique en amont lorsque les services téléphoniques se trouvent en mode dégradé (par exemple réorientation sur poleemploi.fr) ? Ce problème ayant systématiquement des répercussions sur l'accueil en site ?</p>	<p>C'est la Direction des Systèmes d'Information qui est l'administrateur de la téléphonie pour l'ensemble du territoire national. Ce type de message ne peut être implémenté techniquement au niveau régional. Néanmoins il faut savoir qu'une indisponibilité locale du 3949 n'a pas d'incidence pour les appelants. Une procédure de secours est prévue lorsque l'indisponibilité se situe au niveau du bandeau pour effectuer un transfert des appels. Enfin un message national est diffusé sur le 3949 si tout le réseau Prosodie tombe en panne.</p>

févr-14	<p>Est-il prévu la désignation de référénts permanents dans le cadre de l'inscription des Roms ? Si oui quels sont les critères retenus dans le choix des agents ?</p>	<p>Il n'y a pas de désignation de référent permanent pour l'inscription des roms. L'inscription de tout DE quelque soit son origine relève de l'EID et des textes associés. (cf note d'instruction réglementaire et technique régionale PE-NPC – DRAPC & DRDR 2013 n°7 du 18 mars 2013 relative à la décision des pouvoirs publics de faciliter l'accès au marché du travail des ressortissants Roumains & Bulgares).</p> <p>Des instructions réglementaires et juridiques ont été diffusées sur le cas particulier des Roms au regard de leur inscription à Pôle emploi. D'autre part, depuis le 1er janvier 2014, les ressortissants roumains et bulgares disposent des mêmes droits que les autres ressortissants européens (EEE) au regard de l'inscription à Pôle emploi.</p> <p>Une instruction régionale du 25 février 2014 concernant les refus d'inscription est disponible sur l'intranet régional au lien suivant : http://pole-emploi.intra/notes/site/html/notes_regionales/npc.htm.</p>
févr-14	<p>L'existence d'un référént RH en DR pour les agents est-il toujours d'actualité ? Si oui pouvez-vous informer les agents de leur existence ?</p>	<p>Le référent RH de l'agent est son manager. le chargé de développement RH a pour rôle d'accompagner les managers dans la gestion RH de ses équipes et d'apporter un appui qui peut se traduire par des entretiens individuels adaptés à la situation si celle ci dépasse la sphère du service de l'agent. Un entretien RH, sauf cas très particulier, ne peut se réaliser sans l'information préalable du manager, c'est pourquoi l'information de la liste des chargés de développement RH n'est pas diffusée à l'ensemble du personnel.</p>
févr-14	<p>A quand un organigramme détaillé du « qui fait quoi ? » dans les services d'appui avec des correspondants et des coordonnées claires et précises, et accessibles aux agents du réseau ?</p>	<p>Le service Communication et la Direction des Ressources Humaines ont construit un outil, appelé "Interfaces", qui sera déployé courant mars sur l'intranet régional. Interfaces est un outil dynamique qui permet de remplir trois fonctions: refléter l'organisation régionale, recenser les missions et activités des services d'appui et des sites, et répertorier les coordonnées téléphoniques. La mise à jour des données liées aux effectifs, responsabilité de la DRH, sera mensuelle, tandis que les sites et services pourront modifier les activités et coordonnées des effectifs locaux via un contributeur identifié. Cet outil a fait l'objet d'une présentation pour information au CE du 27 février 2014.</p>
févr-14	<p>Y a-t-il possibilité, pour plusieurs agents, de se connecter sur un même site simultanément sur OAP ? Par ailleurs, les élus du personnel demandent que soit amélioré au plus vite la qualité de cet outil qui dysfonctionne très souvent et qui allonge les délais de réception des DE</p>	<p>La connexion simultanée sur OAP de plusieurs agents est possible. L'outil a fait l'objet d'une mise à jour qui tient compte des attentes des utilisateurs et la Direction Régionale s'engage à poursuivre ses efforts d'amélioration de cet outil régional (disponibilité, durée des traitements)</p>
févr.-14	<p>Au 39/49 on positionne des agents de la filière placement sur la file rdv recours, or les demandeurs d'emploi ne se retrouvent pas dans cette file au flou artistique. Pratiquement aucuns recours, peu de rdv, 90% des appels concernent l'indemnisation. Questions auxquelles les agents placements ne sont pas en mesure de répondre. Dans cette configuration quel est le service rendu aux DE ?</p>	<p>Pour cette question, il faut rappeler que c'est la plate forme téléphonique qui traite en priorité ces appels. Comme indiqué dans la réponse à la question 8 des délégués FO, lors de la séance des DP du 31 janvier 2014: "Concernant l'ATT 3949, les flux d'entrée sont principalement traités par des contrats de professionnalisation sur la plate forme téléphonique, les agences n'étant sollicitées qu'en débordement". Pour les appels qui débordent en agence, il appartient à chaque agence de l'organiser pour la planification des activités , et de veiller à affecter les agents ayant les compétences requises pour les traitements ATT 3949 (placement, indemnisation, modification de RDV...), sachant que globalement, les questions posées par les demandeurs d'emploi par téléphone à l'ATT RAC sont les mêmes que celles posées à l'ACO.</p>

févr.-14	<p>Depuis le 20 janvier dernier, d'importantes modifications ont vu le jour sur la délivrance des aides à la mobilité géographique, des aides à la reprise d'emploi et des aides associées à la formation....Outre le fait que les carnets cerfa ne sont pas arrivés et que l'outil OAP dysfonctionne régulièrement, Des possibilités de dérogations ont été mises en place sur les sites mais ne sont pas encore tout à fait stabilisées Tout ceci entraîne litiges, conflits et tensions avec les demandeurs d'emploi.</p> <p>Pourquoi la Direction n'a t-elle pas différé ce déploiement tant que le process de mise en place des aides et mesures n'était pas clairement stabilisé et les conseillers parfaitement outillés ?</p> <p>Par ailleurs, cette importante modification est elle en adéquation quand la Direction fait la promotion de la "SIMPLIFICATION" des activités d'accueil ?</p>	<p>La mise en oeuvre de la nouvelle réglementation sur les aides au 20 janvier est une décision du Conseil d'Administration de Pôle emploi, et il n'était pas possible de différer la mise en oeuvre.</p> <p>Les carnets de Bons d'aide à la mobilité et de bons de transport SNCF n'ont effectivement pas été livrés pour le 20 janvier. Toutefois l'usage des carnets ancienne réglementation a été possible jusqu'à la livraison n'entraînant pas ainsi de rupture dans la délivrance des aides pour les Demandeurs d'Emploi comme cela a été indiqué lors de la réponse à la question 12 du SNAP à la réunion des Délégués du Personnel du 31 janvier 2014. Une première version actualisée de l'outil OAP a été mise en place dès le 20 janvier 2014.</p> <p>Depuis cette date l'outil a été actualisé de façon réactive pour tenir compte des remarques des utilisateurs et des ELD. A notre connaissance aucun dysfonctionnement majeur ne persiste à ce jour et des évolutions restent à accomplir pour améliorer la disponibilité et la durée des traitements.</p> <p>Pour ce qui concerne l'aspect simplification, celle-ci se situe au niveau du nombre (2 types d'aides possibles au lieu de 10) et des C13 conditions réglementaires pour bénéficier des aides. Les conditions ont été objectif de faire bénéficier de ces aides les DE les plus démunis dans la limite favorable pour les DE (3 mois de contrat de travail au lieu de 6 mois) et d'être plus favorables (suppression de l'aide au déménagement) profit d'une aide uniquement dérogatoire).</p> <p>Concernant les aides dérogatoires, celles-ci relèvent de l'appréciation du Conseiller sur la situation individuelle d'un DE. Elles relèvent également de l'ELD qui a délégation de dérogation. L'ELD a un rôle d'harmonisation sur le territoire et gère également son budget déconcentré, en tenant compte des diagnostics territoriaux. Ces principes dérogatoires par bassins sont à disposition de l'ensemble des Conseillers sous OAP.</p>
janv.-14	<p>Les ELD viennent de nommer des « superviseurs d'accueil » (appel au volontariat) dans les petites agences pour effectuer les tâches du manager d'accueil, ce poste de manager d'accueil étant réservé normalement à un membre de l'ELD. Est-il prévu une fiche de poste de « superviseur d'accueil » ? Est-il prévu une compensation financière ?</p>	<p>L'organisation de l'accueil, fait l'objet dans chaque agence, d'une charte partagée avec l'ensemble des agents du site. L'ensemble de ces chartes font actuellement l'objet d'un examen par la Direction Régionale qui, le cas échéant, pourra demander des ajustements nécessaires si des points particuliers n'étaient pas conformes aux principes d'organisation définis dans le cadre du chantier accueil et de l'accord OATT. Comme indiqué dans la réponse apportée à la CFDT lors de la séance du 20 décembre 2013, " Le responsable d'accueil est un membre de l'ELD sauf absence de la ligne managériale. Dans ces situations, il peut être envisagé que le responsable d'accueil soit un conseiller volontaire ou un membre d'une autre ELD. Cette décision doit être formalisée dans la charte accueil et connue de tous. ..." Il s'agit alors d'une situation dégradée pour laquelle il n'existe pas de fiche de poste. La notion de superviseur d'accueil n'est pas utilisée en tant que telle. Il n'est pas prévu à ce titre de compensation financière, l'investissement de l'agent pourra être pris en compte de manière globale dans le cadre de la campagne de promotion</p>
janv.-14	<p>Un nouveau dispositif d'aide à la mobilité est applicable depuis le 20/01/14. Cependant, les outils informatiques, les procédures et les consignes d'application ne sont pas bien cadrées et ont changé à plusieurs reprises depuis le démarrage. De plus les formulaires d'aide ne sont pas disponibles en agence, ce qui occasionne des délais d'attente et de traitement très longs pour les demandeurs d'emploi et pour les conseillers également qui doivent rechercher des informations fiables. Merci de vouloir préciser ces procédures au niveau régional.</p>	<p>La Direction Territoriale Transverse a mis à disposition des DAPE et RRA un document en vue de la présentation, en réunion d'agence le 10 décembre 2013, des aspects réglementaires des aides à la mobilité. Un 2ème support reprenant la méthodologie de traitement des aides à la mobilité a été mis à disposition des managers pour présentation en réunion d'agence le 17 janvier 2014.</p> <p>Un support synthétique reprenant les circuits et procédures sera proposé aux DAPE et aux agents.</p> <p>Concernant les imprimés, seuls n'étaient pas disponibles les liasses des bons de transport SNCF et bons de mobilité inférieur à 150€ payables en trésorerie. La Direction a informé les DAPE et RRA par mail le 24 janvier 2014 et a demandé d'utiliser les anciens imprimés.</p> <p>Depuis cette date, des agences ont commencé à recevoir les imprimés. Il est également à noter que pour les bons de mobilité d'un montant supérieur à 150€, il convient d'utiliser OAP qui produit les cerfa pré remplis.</p>

janv.-14	<p>Le SNAP souhaite avoir les instructions nationales et régionales concernant l'inscription des travailleurs étrangers, Bulgares et Roumains, à compter du 1er janvier 2014</p>	<p>A compter du 1er janvier 2014, les ressortissants bulgares et roumains n'ont plus besoin d'autorisation de séjour pour s'inscrire ou demeurer inscrit sur les listes des Demandeurs d'Emploi de Pôle emploi. La Direction Régionale a pris en compte ce facteur réglementaire et, via la DOP, a identifié et suivi les différents Demandeurs d'Emploi éventuellement impactés par cette mesure. A ce titre, un mail a été adressé le 29 janvier 2014 par la DOP à l'encadrement (RRA et DAPE). Concernant les aspects du Système d'Information, un correctif sera livré le 6 février 2014. Au niveau de la région Nord Pas-de-Calais, toutes les situations sont identifiées et suivies. (cf mail du 29 janvier 2014). Un point est programmé sur ce sujet pour le briefing de la semaine 6.</p> <p>Les instructions régionales mentionnent bien une fin de période transitoire au 31 décembre 2013 (note PE-NPC - DRACP & DRDR 2013 n°7 du 18 mars 2013) qui ensuite a été suivie le 23 décembre 2013 du mémo national réglementaire n°107 confirmant la fin des mesures transitoires pour les ressortissants roumains et bulgares au 31 décembre 2013.</p> <p>http://accueil.pole-emploi.intra:8501/personnalisation/docs/reglementaire/SocleHTML/XmlMessageOutlook/Memo2013_107_23122013-T0.htm</p>
janv.-14	<p>Quelles sont les situations (embauche, retour suite à absence, transfert de compétences, etc...) nécessitant la présence d'un tuteur formé ? La responsabilité du tuteur peut-elle s'exercer sans formation ?</p>	<p>Les tutorats sont mis en place à l'initiative de la ligne managériale qui diagnostique les besoins de développement de compétence des collaborateurs.</p> <p>Certains tutorats sont coordonnés par le service formation, notamment dans le cadre des formations FRG et nouveaux embauchés.</p> <p>La politique régionale préconise, depuis quelques années que tous les tuteurs exerçant cette mission doivent être formés sur le module de 3 jours "Etre tuteur à Pôle Emploi" ou "Devenir Tuteur".</p>
janv.-14	<p>La mise à jour informatique du 20 janvier 2014 comportait plus de 200 slides qui précisait de nombreuses modifications. Pourquoi n'y a-t-il pas eu fermeture des sites sur une journée pour permettre l'appropriation de cette mise à jour aux agents ? D'autre part, pourquoi l'enregistrement d'une EMT (évaluation en milieu de travail) doit toujours se faire par DUO ? Enfin, les prestataires sont-ils informés de cette mise à jour pour, notamment, sur les animations d'ateliers pole emploi.fr ?</p>	<p>La démultiplication s'appuyait sur des supports PowerPoint mais également sur des séquences vidéo, des quiz et une base école. Il revenait à l'animateur de faire passer les informations en mobilisant les supports les plus adaptés pour le groupe.</p> <p>Un débriefing a été réalisé par la DOP par conférence téléphonique le 17 janvier 2014 afin de s'assurer du bon déroulement du déploiement. Les retours sont positifs dans l'ensemble. Les RRA ainsi que quelques experts se sont appropriés un support de présentation des évolutions applicatives de la livraison 13SI3 palier 2.</p> <p>Ils ont assuré la démultiplication auprès des conseillers lors de 2 journées consacrées à la livraison, les 14 et 16 janvier (1 journée par agent) conformément à la note DRA/DOP n°11 du 19 septembre 2013 relative aux modalités d'appropriation des évolutions métier et SI portées dans une version SI.</p> <p>Cette méthode permet d'éviter la fermeture physique.</p> <p>L'utilisation de DUO reste nécessaire tant que AUDE ne prend pas le dispositif en charge.</p> <p>Aujourd'hui, les agences mobilisant des prestataires externes pour l'animation des ateliers pole emploi.fr informent ceux-ci des évolutions de p</p>
janv.-14	<p>La double compétence n'est plus d'actualité à Pôle Emploi chacun son expertise indemnisation ou placement soit disant</p> <p>Pourquoi, sur certains sites, appelle-t-on toujours au volontariat des agents placements pour traiter des bulletins de salaires pour aider le service indemnisation !!</p> <p>Vigilance également pour les contrats pro qui, suite à leur signature de CDI et prise de poste en site, se voient confier un poste de conseiller placement qui peut être programmé sur des postes d'ATT Rac !!!!</p>	<p>Comme prévu dans le référentiel métier et exposé dans la réponse apportée à la question 4 de FO lors de la séance des Délégués du personnel du 20 décembre 2013, l'agent exerce une activité dominante (placement, indemnisation) et a la possibilité d'exercer des activités complémentaires lui permettant de développer une polyvalence souhaitée en cohérence avec les besoins de l'agence en matière de compétences et de délivrance des services. Concernant l'ATT 3949, les flux d'entrée sont principalement traités par des contrats de professionnalisation sur la plateforme téléphonique, les agences n'étant sollicitées qu'en débordement. Les questions posées par le Demandeur d'Emploi par téléphone à l'ATT RAC sont globalement les mêmes posées qu'en ACO.</p>
janv.-14	<p>Depuis fin décembre, les conditions des plateaux de mutualisation n'ont pas évolué : bureau individuel, transport des dossiers, problème de stationnement, fréquence mensuelle hebdomadaire. A quand une vraie réponse ?</p>	<p>Comme indiqué lors de la séance des Délégués du Personnel du 20 décembre 2013, les modalités de réalisation des plateaux de liquidation seront définies et validées par la Direction Régionale. A ce titre, la DEO est en charge de proposer des règles de fonctionnement et d'organisation qui seront validées pour mise en oeuvre au cours du premier semestre 2014.</p> <p>Néanmoins, des instructions ont déjà été données par le réseau afin de sécuriser le transport des dossiers et l'organisation des plateformes par un membre de l'encadrement désigné à cet effet.</p>
janv.-14	<p>L'ensemble des salariés ayant participé aux ateliers visant à repérer les « irritants » auront-ils une communication sur la production de ces derniers et sous quelle forme ?</p>	<p>Dans le cadre du chantier Accueil et Simplification, les conseillers ayant participé aux ateliers visant à repérer les irritants et proposer les solutions sont présents lors du retour fait par l'équipe dédiée Pôle emploi 2015 à l'ELD. Un échange a ensuite lieu en réunion collective avec l'ensemble des agents afin que l'ELD et l'équipe dédiée Pôle emploi 2015 présentent les irritants et les solutions apportées (à court moyen ou long terme selon l'irritant) et le choix des organisations à tester.</p>

2013

- Dec - 13 Il a été dit en réunion de site qu'en l'absence de l'ELD, le responsable d'accueil pouvait être un agent confirmé en 1ère solution puis un RRA en 2ème solution. Est-ce normal que le RRA ne soit pas la 1ère solution de rechange ? Un agent confirmé peut-il refuser d'endosser cette responsabilité ? quid de la responsabilité de l'agent confirmé en cas de problèmes ?
- Dec - 13 Pour faire suite à la question précédente, à Maubeuge Pasteur, c'est par défaut le **conseiller au « bureau 3 » qui est désigné à cette responsabilité**, ce qui est loin de satisfaire l'ensemble des agents. La direction locale demande que les agents trouvent eux-mêmes une solution alternative. Est-ce une bonne pratique managériale ?
- Dec - 13 Un agent a-t-il la possibilité de **refuser d'assurer la tâche de « responsable »** accueil en l'absence de managers sur le site ?
- Dec - 13 La **note de la direction régionale** pourraient-elles à l'avenir être transmises aux élus de l'ensemble des instances ?
- Dec - 13 Des agents sous statut public ont changé d'activités et traitent désormais uniquement des dossiers d'indemnisation. Les **VIAP et concours internes** à venir tiendront-ils compte de cet état de fait ?
- Dec - 13 Nous constatons l'**absence récurrente de tous les membres de l'ELD** dans de nombreuses agences, pour des réunions prévues à l'extérieur. Est-ce une pratique que vous comptez multiplier, et ce après avoir fortement insisté sur l'importance du rôle du MANAC issu de l'ELD ?
- Dec - 13 Comment doit être effectuée la **gestion globale du compte en ATT** dans le délai imparti ?
- Dec - 13 Existe-t-il un **délai de réponse aux réclamations adressées à gapaie** ? Un agent a fait sa 1ère réclamation sur le remboursement de son abonnement de transport le 11 octobre 2013, la 2ème le 17/10, la 3ème le 5/11, la 4ème le 14/11 et la 5ème demande le 04/12. A ce jour, aucune réponse n'a été apportée à cet agent.
- Dec - 13 Avec GOA les positionnements sur la fonction ARC sont illimités. Quelle organisation est mise en place pour que les **agents en plage contrainte jusque 16h30** puissent partir à une heure raisonnable en cas de forte influence en fin de journée ?
- Dec - 13 Force est de constater que les agents de la plateforme inscription ne procèdent toujours pas aux **changements de catégorie** et renvoient les DE systématiquement sur site. Y a-t-il eu une nouvelle procédure ? Problème identique pour les reprises après transfert alors qu'un outil est mis à leur disposition et qu'ils sont formés. Cela génère de l'agressivité en site.
- Le chantier accueil prévoit la mise en place d'une Charte Accueil permettant de formaliser les procédures afférentes aux conditions d'accueil et notamment les règles à tenir en l'absence des membres de l'ELD.
Un agent confirmé peut refuser.
En cas d'incident l'accompagnement d'un agent confirmé serait le même que pour un membre de l'ELD.
- Comme dans toutes les agences la charte d'accueil fait l'objet de travaux préparatoires et d'échanges avec les conseillers. Il reviendra au DT d'apprécier la qualité de cette charte et de la valider
- Le poste de Resp d'accueil est partagé au sein de l'ELD.
Les règles de remplacement de l'ELD sur le poste de Resp d'accueil se font dans le cadre du volontariat et comme une mission exceptionnelle.
Elle pourrait être rémunérée en tant que telle.
- Il a été convenu que l'ensemble des notes de la DR était transmis aux Organisations Syndicales.
- Le dispositif de sélection interne et son contenu sont pilotés par la Direction Générale.
La région s'engage à sensibiliser sur cette problématique au national.
- Le chantier accueil prévoit la mise en place d'une Charte Accueil permettant de formaliser les procédures afférentes aux conditions d'accueil et notamment les règles à tenir en l'absence des membres de l'ELD
- La gestion globale du compte de l'allocataire permet de s'assurer de la situation de l'intéressé lors de son contact avec PE. Il s'agit de rapidement déterminer si des droits sont ouverts et si le DE a potentiellement des incidents de paiement non soldés sur son compte afin de l'en informer et mieux préparer son rdv agence. Le délai imparti à la gestion globale du compte est donc différent selon la situation des individus et peut aller de 30 secondes à quelques minutes...
- Le délai de réponse considéré comme raisonnable, sauf problématique particulière, est de trois jours ouvrés. Concernant le cas évoqué par la question, nous tenons à signaler que les mails des 11 et 17 octobre, ainsi que celui du 5 novembre n'ont pas été envoyés sur la bonne adresse, mais sur la BAL "Serv GA PAIE SIEGE". La situation de l'agent a été solutionnée dès que GA-Paie a pris connaissance de la problématique concernant l'indemnité forfaitaire de transport de 4 €.
- L'ARC fait parti de la famille 1 de l'accord OATT et est donc considéré comme un poste contraint. En fonction des flux d'accueil il n'y a aucune garantie de pouvoir finir son accueil dès la fermeture de l'agence au public. Les personnes entrées avant la fermeture doivent bénéficier de l'offre de service dans son intégralité y compris l'ARC si il est planifié. GOA ne change en rien les contraintes liées à la fermeture d'une agence.
- Les changements de catégorie ainsi que les reprises sur transfert ne sont pas réalisés par la plate-forme inscription mais par la plateforme ATT RAC et par les contrats de professionnalisation et les CDI, les contrats aidés n'ont pas vocation et ne peuvent conformément à leurs habilitations informatiques les réaliser. L'offre de service de la PS@D est de réaliser ces actes métier dans la mesure de ses ressources et non de façon exhaustive.
En revanche, aucun Demandeur d'Emploi n'est orienté directement sur l'accueil des Agences de proximité par les Agents de la PS@D, mais l'Agence est informée via une fiche ESCALADE exclusivement.

Dec - 13	<p>Nous revenons sur un problème déjà soulevé par notre organisation concernant la saisie des fiches de paie par certaines boîtes intérimaires (supplay, onepi, gemo intérim, proman, crit, leader intérim, idéal intérim, alpha service, axxis, janus, DLSI) notamment l'absence des heures travaillées qui génèrent des blocages de paiement voire a posteriori des trop perçus. Ceci génère de l'agressivité et de la non qualité de service. La direction compte-elle enfin prendre ses dispositions pour résoudre ces anomalies (preuves à l'appui) ?</p>	<p>Les ETT citées ci-dessous (supplay, onepi, gemo intérim, proman, leader intérim, idéal intérim, alpha service, axxis, janus, DLSI) correspondent aux ETT n'ayant pas adhéré au « Protocole Prisme / Pôle emploi », (En dehors de CRIT intérim ayant adhéré à ce protocole en octobre 2013). Ces entreprises envoient à Pôle emploi leurs déclarations mensuelles de missions en format « Hors Protocole ». Or c'est uniquement l'adhésion (facultative) au « Protocole Prisme / Pôle emploi » qui fait que l'ETT doit fournir à Pôle emploi des données supplémentaires comme le nombre d'heures travaillées, En format « Hors Protocole », une ETT ne peut pas techniquement fournir ces informations ce qui est donc le cas des ETT citées. Il est donc techniquement normal de ne pas avoir le nombre d'heures dans Aude, quand les informations affichées proviennent uniquement d'ETT n'ayant pas adhéré au format « Protocole Prisme / Pôle emploi ».</p> <p>Après examen du cahier des charges Arvato, le prestataire a pour consigne de saisir les heures travaillées à partir du moment où elles apparaissent sur la fiche de paie.</p> <p>Nous allons donc demander au réseau par le biais des RRA lors de la prochaine conférence hebdomadaire, de nous remonter des cas pour analyse</p>
Dec - 13	<p>Dans les petits sites, est-il prévu un renfort dans le cadre du chantier accueil ?</p> <p>En effet, sur un certain nombre de sites pour assurer l'accueil, les salariés sont planifiés de 3 à 4 fois par semaine en ARC / AIC.</p>	<p>L'objectif de la charte accueil est de définir, notamment pour les petits sites, les modalités permettant d'optimiser et d'améliorer la qualité de l'accueil. Il est à remarquer que la création du poste de manager d'accueil n'augmente pas la charge d'accueil, par ailleurs l'accord OATT ne prévoit que 2 demi-journées non planifiées fixe par semaine sur 9.</p>
Dec - 13	<p>Question concernant le « chantier accueil »</p> <p>Peut-on savoir ce qui est préconisé pour le Manager accueil</p> <p>1) Qui est concerné sur la ligne managériale (RRA - REP – ADJOINT – DAPE ADJOINT – DAPE) ?</p> <p>2) Quelle fonction et quel rôle donne t-on à cet encadrant (fiche de poste) ?</p> <p>3) Quelle est la demande exacte de la D.G concernant l'amplitude horaire et la permanence du midi. (Peut-on considérer comme présent le manager dès lors qu'il est sur le site ou doit il impérativement occuper le bureau encadrant durant la pause déjeuner le midi 12h30/13h30) ?</p> <p>4) Quelle marche de manoeuvre dispose t-on notamment sur les sites n'ayant que 2 REP (problématique des postes contraints) ?</p>	<p>Le dossier chantier accueil et simplification qui a fait l'objet de présentation en CE du 30/05/13 et CHSCT du 20/06/13.</p> <p>1) Le responsable d'accueil est un membre de l'ELD sauf absence de la ligne managériale. Dans ces situations, il peut être envisagé que le responsable d'accueil soit un conseiller volontaire ou un membre d'une autre ELD. Cette décision doit être formalisée dans la charte accueil et connue de tous.</p> <p>2) Sans revenir sur la fiche de poste disponible dans l'intranet, le responsable d'accueil organise et pilote l'activité d'accueil physique et téléphonique (AIC, ARC, EID, 3949 local...)</p> <p>3) Il n'existe pas de préconisation de la DG. Sur le temps de la pause méridienne, il peut ne pas y avoir de responsable d'accueil dans le bureau. Les marges de manoeuvre sont à la main des ELD et doivent être formalisées dans la charte d'accueil et adaptées au flux d'accueil et à la taille de l'agence.</p> <p>4) Dans la situation où l'agence ne compte que 2 REP, l'organisation est formalisée dans la charte d'accueil et doit être</p>
Dec - 13	<p>La DR peut elle rappeler le but des plateaux de mutualisation (condition de travail, dossiers envoyés et horaires...) ?</p> <p>Est-ce toujours sur la base du volontariat ?</p>	<p>L'objectif d'un plateau de mutualisation est de permettre notamment lors des pointes saisonnières le traitement dans les délais des demandes d'allocations.</p> <p>Le rassemblement en un même lieu de plusieurs liquidateurs se concentrant sur une activité permet des gains de productivité. Les modalités de mise en oeuvre feront l'objet d'un cadrage régional.</p> <p>L'activité des agents gestion des droits est régit par son contrat de travail et l'ensemble des textes réglementaires. Le volontariat n'intervient que pour les travaux réalisés au delà des plages fixes ou dans le cadre d'heures supplémentaires.</p>
Dec - 13	<p>Des courriels insultants sont adressés aux sites par l'intermédiaire de TSCE.</p> <p>Que compte faire la Direction pour mettre fin à ces mels indécents ?</p> <p>Existe-t-il des filtres ?</p> <p>Y a-t-il des poursuites envisagées pour endiguer cette violence écrite ?</p>	<p>Afin de garantir un cadre d'action sur ce type de mail, la Direction a formulé une note PE NPC DQMR 2011 016 de "signalement des agressions ou incivilités au Procureur de la République" qui précise que le process de signalement était porté par le Service Sécurité des biens et des personnes.</p> <p>Il n'existe pas actuellement de filtre sur TSCE permettant de bloquer ce genre de situation y compris par rapport à des mots clés. Cette question sera transmise au national.</p> <p>Des poursuites continuent d'être engagées pour tout type d'agressions (dépôt de plainte, protection fonctionnelle, paiement des dommages et intérêts...).</p>

Dec - 13	<p>Dans le cadre des chantiers Pôle Emploi 2015 comment la Direction s'assure-t-elle du respect des différents accords OATT nationaux et régionaux ?</p> <p>La rédaction des chartes sur le chantier accueil n'en tient pas compte.</p> <p>Les organisations syndicales seront-elles informées avant validation de ses chartes ?</p> <p>Est-ce un avenant au contrat de travail, un règlement intérieur ou un accord OATT local ?</p> <p>Quelle est sa valeur juridique ?</p>	<p>Le chantier accueil est mené dans le respect de l'OATT, ainsi cette notion sera inscrite en préambule de toute les chartes accueil d'ici janvier 2014. L'objet de cette charte est que les ELD puisse prendre en compte les spécificités locales (RRA, mobilisables, organisation équipe accueil...).</p> <p>Il n'est pas prévu d'information spécifique pour les OS, en revanche, le principe a été abordé en CHSCT dans le cadre du chantier accueil et il a été dit que ce document serait mis à disposition des élus dans le cadre de leurs visites sur site. Par ailleurs, elles seront à disposition des agents et permettront d'afficher la politique locale à l'accueil.</p> <p>Ce document n'est ni un avenant au contrat de travail, ni un accord OATT local, il s'agit de communiquer sur les procédures applicables à l'accueil. La valeur de ce document est celle assimilée à la valeur d'instruction mis en oeuvre dans le cadre du lien de subordination.</p>
Dec - 13	<p>Dans GOA, il existe des boules de couleurs. Il a été constaté dans certains sites d'accueil que l'apparition de la cote d'alerte « boule noire » est source de contrôle répressif et n'est pas utilisée comme solution de gestion des flux de réception.</p> <p>Pouvez-vous retirer ces couleurs source de stress pour l'agent et rappeler la mise en place d'une gestion régulière des flux d'accueil ?</p>	<p>Rappel des principes de fonctionnement du SI : Le système de couleurs répond aux conditions ci-après : PAS DE COULEUR : temps d'attente < à 10 mn JAUNE : 10mn < temps d'attente < 20 mn ROUGE : 20 mn < temps d'attente < 40 mn NOIR : temps d'attente > 40 mn</p> <p>GOA étant un outil national, la paramétrie ne peut être modifiée régionalement.</p> <p>La mise en place d'une gestion régulière des flux d'accueil est l'objectif principal du chantier Accueil, elle sera prise en charge par le Responsable d'accueil et décrite agence par agence dans la charte d'accueil.</p>
Dec - 13	<p>La double compétence semble être remise en cause selon le CE de novembre 2013.</p> <p>La double compétence existe-t-elle encore ? Jusque quand ?</p> <p>Quand les agents seront-ils informés de sa remise en cause ? Existe-t-il un rétro planning ?</p> <p>Les formations indemnisation (A4, ASS ...) suite logique de la formation FRG, sont elles maintenues pour les agents issus du placement ?</p>	<p>Le référentiel métier de Pôle Emploi a fixé le cadre de référence national depuis le CCE de février 2013 abordant ce point.</p> <p>Il décrit, notamment, les métiers de la filière relation de service avec par exemple les emplois de conseiller emploi et de conseiller gestion des droits (Cf les fiches emplois du référentiel). Ces emplois constituent la mission dominante et les activités principales de l'agent. Cependant, ils intègrent aussi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un tronc commun d'activités (regroupant les activités accueillir, inscrire, indemniser (EID), placer (EID), et gérer globalement la situation du Demandeur d'emploi) qui permet de disposer d'un socle commun de compétences qui doit être acquis par tous les agents en contact avec le public - Eventuellement des activités complémentaires qui peuvent être réalisées entre les emplois de conseillers emplois et gestion des droits et qui peuvent permettre à certains agents d'être en capacité d'exercer une partie des activités du métier de l'autre. L'objectif est de donner la possibilité aux agents d'élargir leur domaine d'activité. <p>On parle davantage de polyvalence et non de double compétence qui</p>
Dec - 13	<p>Tous les agents ne reçoivent pas les notes de la Direction Régionale. Quand pensez-vous sécuriser le processus de distributions de ces notes ?</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Note PE-NPDC-DRH 11-2013 relative au dispositif exceptionnel de compensation des heures de récupération temps de déplacement. Document à retourner avant le 3 décembre 2013. o Procédure de contrôle de recherche d'emploi (information donnée lors d'une réunion sur les relais indus) 	<p>Les notes sont généralement adressées aux managers et le processus est défini et donc sécurisé.</p> <p>Exemple 1 : La note portant sur le dispositif exceptionnel de compensation financière des récupérations de temps de trajet a fait l'objet d'une diffusion via les managers le 26/11/13 et intranisée dans l'espace manager le 28/11/13 car il était important que le manager identifie les agents placés sous sa responsabilité qui étaient concernés. Une requête sous Horoquartz a été mise à disposition des managers afin de sécuriser le process. Après l'envoi du message, 2 relances ciblées ont été effectuées auprès des managers concernés par des agents identifiés par le Service GA Paie pour lesquels aucun formulaire n'avait été renvoyé. Ces messages de relance ciblaient les agents concernés et le nombre d'heures présentes au crédit de l'agent.</p> <p>Exemple 2 : La note a été communiquée au manager et a fait l'objet d'un rappel lors d'une réunion indus.</p>

nov.-13	<p>Comment seront analysés et exploités les « post-it » sur les « irritants » et « les solutions » qui fleurissent sur les différents sites dans le cadre du déploiement du chantier accueil ? Nous alertons la Direction sur les risques potentiels et les « dérapages » liés à cette méthode de travail.</p>	<p>La méthode liée au chantier simplification des actes métiers à l'accueil permet aux conseillers de s'exprimer sur les « irritants » qu'ils rencontrent au quotidien dans l'exercice de leurs métiers et la proposition de solutions. Cette démarche est cadrée et accompagnée par l'équipe dédiée. Le cadre est rappelé lors de la réunion auprès des ELD et des collectifs. Les irritants et solutions sont abordés à la fois lors d'ateliers constitués de conseillers volontaires et avec la possibilité pour les autres conseillers de s'exprimer également sur les irritants auxquels ils sont confrontés. Les irritants et propositions de solutions sont communiqués aux membres de l'ELD en présence des conseillers qui constituent le groupe de travail. Des organisations sont donc proposées (avec présentation préalable au collectif), mises en oeuvre et évaluées afin de répondre aux irritants.</p>
nov.-13	<p>Il n'est pas rare que des agents planifiés en PST ou en ATT se retrouvent dans des bureaux dépourvus de porte. Dans ces conditions, un travail de qualité se révèle difficilement tenable compte tenu de la particularité de ce poste. Les délégués du personnel SNU demandent que les agents planifiés sur de l'accueil téléphonique soient systématiquement positionnés dans un bureau fermé prévu à cet effet.</p>	<p>Dans toutes les agences, la répartition des locaux comporte des bureaux munis d'une porte et affectés aux activités téléphoniques (PST, ATT). La planification de ces bureaux est réalisée dans le cadre de l'organisation du travail pilotée par l'ELD. Le cas échéant, un rappel sera fait aux ELD concernées.</p>
nov.-13	<p>Pouvez nous donner une cartographie exhaustive des membres de l'ELD de l'ensemble des sites pole emploi de la région par fonction (Directeur, Directeur adjoint, adjoint au directeur, REP)</p>	<p>Actuellement ces informations ne sont plus disponibles : Elles l'étaient via la brochure « Organisation régionale – Direction du Réseau »</p> <ul style="list-style-type: none"> - support papier remis à chaque agent et mis en ligne sous la forme « livret » sur l'intranet - mais la mise à jour n'était pas possible et le document était rapidement périmé du fait des mouvements de personnel. <p>Afin de mettre à disposition de tous, un document toujours actualisé –avec une mise à jour facilitée et fiable- un support est en cours de finalisation avec la DRH : il s'agit d'un « organigramme interactif » accessible par l'intranet régional qui reprendra exhaustivement tous les agents (réseau, du conseiller au DAPE et services, de l'agent au Directeur Métier). Cet outil sera disponible début 2014.</p>
nov.-13	<p>Des réunions sont maintenant intitulées « ateliers » où la présence des agents est fortement conseillée chaque vendredi après midi et parfois même certains matins avant l'accueil. Les thèmes concernant la réglementation assurance chômage y sont pratiquement inexistantes. L'information réglementaire ne semble plus être une priorité. Comment les agents peuvent ils s'approprier toutes les informations qui leur sont nécessaires ?</p>	<p>Afin de délivrer l'information aux agents (réglementaire, applicative ou autre), le dispositif des réunions d'agences mensuelles est toujours d'actualité. S'y ajoutent les réunions d'équipes, en principe une fois par mois.</p> <p>Par ailleurs, la Direction Régionale a programmé des réunions d'une journée entièrement consacrée aux livraisons informatiques et réglementaires. Les prochaines dates sont fixées les 14 et 16 janvier pour la livraison SI du 20 janvier.</p> <p>Enfin, la mise en place du dispositif des RRA permettra les montées en compétence nécessaires sur l'ensemble des aspects liés à l'offre de service (y compris sur la réglementation de l'assurance chômage). Au-delà, la région déploie le chantier Pôle emploi 2015 indemnisation. Ce chantier permettra dans chaque site et sur des temps dédiés la tenue d'ateliers (complétude et recevabilité, DPC, aide à la prise de décision). Ces ateliers se dérouleront essentiellement en janvier et février 2014. Enfin, la région a créé au sein de la DEO (cf. dossier présentation CE le 24/10/2013) une fonction animateur du métier indemnisation. Cette activité est confiée à Evelyne Lérique.</p>
nov.-13	<p>Escalade, GED (gestion électronique des documents), TSCE (traitement et suivi des courriers électroniques) ou GRDE (gestion des réclamations des demandeurs d'emploi) ainsi que les courriers qui arrivent en direct pour traitement : peut-on refaire une explication dans les sites pour rappeler la façon d'effectuer ses différentes tâches ?</p>	<p>Les différents outils désignés dans la question ont fait l'objet d'accompagnement lors de leur mise en place, sur la base de supports qui restent disponibles dans l'intranet.</p> <p>En cas de difficulté identifiée dans une agence, le service Appui Applicatif et Réglementaire peut être sollicité par l'ELD ou le RRA.</p> <p>Dans un prochain briefing, pour faciliter l'accès à ces informations, les liens d'accès seront reprécisés</p>

nov.-13	Un agent peut-il obtenir son taux IQL suite au contrôle de ses dossiers ? Si oui comment doit-il faire pour l'obtenir ?	L'IQL est un indicateur du contrôle interne qui se calcule de la manière suivante : nombre de dossiers contrôlés et conformes, divisé par le nombre de dossiers contrôlés. Il est décliné pour les 45 références du plan de contrôle obligatoire et diffusé chaque mois, au travers d'un tableau de bord régional et territorial. Le résultat IQL d'un Conseiller est disponible auprès de son ELD mais il est à prendre avec une certaine réserve. Notre plan de contrôle obligatoire 2013 prévoit la réalisation de 11702 contrôles. Ce volume est représentatif pour la région, il le reste pour les territoires mais le devient beaucoup moins pour les agences et pas du tout pour les Conseillers. Ces derniers ne sont, en effet, contrôlés que sur quelques dossiers et leur IQL n'est pas toujours représentatif de leur production totale. La phase d'échange entre contrôleur et contrôlé nous semble plus importante qu'un résultat IQL brut. Lorsqu'un contrôleur détecte une non-conformité, au cours d'une opération de contrôle, il est demandé de provoquer un échange avec le collaborateur ayant traité l'activité. L'objet de cet échange est, d'une part, de valider la non-conformité et, d'autre part, d'identifier la (les) cause(s) afin d'enclencher, le cas échéant, une action d'amélioration.
nov.-13	Comment se fait-il qu'à ce jour, il n'existe toujours pas de numéro de convention de gestion sur les attestations d'employeur pour les anciens salariés de PE. Lors de la saisie un message d'alerte non bloquant apparaît. Pour que la personne puisse être indemnisée l'ELD a demandé à valider le droit car aucune réponse n'a pu être apportée par les RH. De ce fait, une prise en charge de droit commun est effectuée sans financement de l'employeur Pole Emploi. Est-ce acceptable ?	Les modalités de traitement du chômage des agents (hors cadres de direction) de PE sont précisées par l'instruction PE_CSP_2011_53 du 25/03/11 accompagnée d'un mode opératoire. Ces dispositions sont applicables aux dossiers en flux depuis le 1er avril 2011. Un tableau de synthèse "chômage des agents PE " est à disposition du réseau sous ADM SAAR partie REGLEMENTAIRE / Tableaux fiches de synthèse, depuis cette date. Le système d'information gère la convention Unedic C556 depuis juin 2010 (avec effet au 1er janvier 2010) . La documentation technique est dans la livraison 2010 SI 2. Ces modalités de traitement seront très bientôt modifiées (prévision début 2014) avec la création d'une convention de gestion PE (en attente de consignes du national) succédant à la convention de gestion Unedic C556.
nov.-13	Lors de l'identification au 3949 un message est délivré par l'agent de la plate forme qui demande de présenter lors de l'EID une attestation sur l'honneur précisant la date de son inactivité , sachant que cette information doit être notée sur la DAL. Quelle est la raison d'être de ce document ?	Cette demande ne concerne à l'origine que les réinscriptions de moins de 6 mois cas pour lesquels nous sommes amenés à effectuer un rejet ou une reprise. Si le DE précise n'avoir eu aucune activité, il lui est demandé de l'attester ce qui permet de sécuriser la décision (de rejet ou de reprise) sachant que les dossiers sont renvoyés par le DE par voie postale et souvent mal complétés. Dans le cadre d'une demande de réinscription de plus de 6 mois ou d'une première inscription, le DE étant reçu physiquement en entretien EID, le document en question ne doit pas être demandé puisque le conseiller vérifie la complétude et accompagne si nécessaire le DE dans la complétude de sa DAL.
nov.-13	Qui au sein de Pôle Emploi est habilité à consulter le fichier FICOBA tant pour les privés d'emploi que pour les salariés de notre établissement et dans quelles circonstances ?	A ce jour, aucun agent de Pôle emploi Nord-Pas de Calais ne peut consulter FICOBA. En effet, l'arrêté du 17 octobre 2013 publié au JO, n'a fait qu'ajouter Pôle emploi à la liste des organismes autorisés à consulter le fichier FICOBA fichier détenu et géré par la direction générale des finances publiques et dont l'accès est strictement encadré. La Direction Régionale est en attente d'informations complémentaires de la Direction Générale et de ses instructions. Pour information, l'accès à FICOBA, effectif pour les autres organismes habilités, ne permet en aucun cas d'avoir des informations sur les opérations effectuées sur le compte ou sur son solde, il permet seulement d'avoir la liste des comptes bancaires.
nov.-13	Existe-t-il un ADM sur chaque direction territoriale ? Quelles sont les conditions d'accès ?	Non il n'y a pas d'ADM (Accès aux Données Mutualisées) dans chaque DT. De manière détaillée, voici les différentes situations : DT Artois-Douais : Une mise à jour des ADM des ex DTD est actuellement en cours pour construire un ADM DT. Les conditions d'accès sont liées aux délégations confiées au sein de la DT. DT Grand Littoral : Il n'y a pas d'ADM, DT Transverse : Il n'y a pas d'ADM, DT Hainaut : Il n'y a pas d'ADM, DT : Métropole Flandre : Un ADM a été mis en place à la création de Pôle Emploi afin de travailler, à l'interne, avec les collègues de Lille et Dunkerque (la DT était alors sur 3 sites). Cet ADM a, ensuite, été étendu au réseau en créant une page destinée aux membres des ELD afin d'éviter l'envoi de documents trop lourds par mail. Des sites thématiques ont été ajoutés à la demande des agents porteurs (CM ou agents du réseau).

oct.-13	<p>Le SNAP demande la mise à jour des numéros de téléphone pour joindre les collègues et les sites. En effet, nos collègues détachés (mission locale par exemple) n'ont pas accès à la TOIP et rencontrent beaucoup de difficultés pour joindre les agents. Ce problème concerne également le service 3995 (la permanence téléphonique employeur).</p>	<p>La TOIP déployée au sein de Pôle emploi Nord-Pas de Calais a facilité la communication entre les agents travaillant dans les locaux de Pôle emploi. Dans le cadre d'un dialogue normal entre un agent détaché et son agence de détachement, cet agent doit pouvoir se faire communiquer par son agence la liste des numéros de téléphone nécessaires à son activité professionnelle. Pour autant une liste de l'ensemble des numéros de téléphone des sites est disponible dans l'intranet régional : Dans la rubrique "métiers supports[NPC]" puis "locaux-système d'information", puis "informatique et téléphonie" puis "la téléphonie", cliquez alors sur "Annuaire téléphonie Nord" ou "annuaire téléphonie Pas de Calais" et le fichier excel correspondant s'ouvre. Il dispose d'un onglet par site. Suite au contact de l'accueil diagnostic, nous pouvons préciser que l'intranet et ses fonctionnalités sont accessibles de l'externe à l'adresse suivante : https://intranet.pole-emploi.fr. Vous pouvez vous connecter avec votre identifiant et mot de passe utilisés lors</p>
oct.-13	<p>L'ELD peut-elle planifier en MANAC (manager accueil) un agent qui ne fait pas partie de l'ELD ?</p>	<p>Le principe est celui de la planification comme manager accueil d'un membre de l'ELD du site. En cas de difficulté, il peut y avoir recours à une mutualisation bassin ou à l'appui d'un membre de la Direction Territoriale. Enfin, exceptionnellement et avec son accord, un agent expérimenté peut exercer les activités dévolues à un manager accueil. Il est dans ce cas de la responsabilité du Directeur d'Agence de s'assurer que l'agent dispose de toutes les informations nécessaires et d'en informer le collectif.</p>
oct.-13	<p>Quand et comment peut-on solliciter les RRA ? Existe-t-il une procédure ou est-elle en cours d'élaboration ?</p>	<p>Les éléments sont précisés dans la note régionale 2013-13 du 17 octobre 2013, l'offre de service étant fixée dans le cadre de l'élaboration d'une charte de fonctionnement par bassin page 5. Le RRA agit principalement à l'échelle d'un territoire identifié dans lequel il est affecté. Au 1er Septembre 2013, le réseau des RRA est composé de 35 postes répartis sur 15 bassins : 7 RRA pour les 5 bassins du Grand Littoral, 7 RRA pour les 3 bassins du Hainaut, 9 RRA pour les 3 bassins de la Métropole Flandre et 12 RRA pour les 4 bassins d'Artois Douaisis</p>
oct.-13	<p>Dans certaines agences, les REP issus du placement ne savent ou ne veulent pas valider les paiements, par manque de connaissances indemnisation. Pourriez-vous apporter une solution rapidement pour une bonne gestion des paiements ?</p>	<p>La région a proposé, il y a deux ans, une formation à l'ensemble des REP sur la gestion des attentes (pilotee par la DSO à l'époque). En outre, le parcours de formation REP inclut un socle de connaissances du pilotage indemnisation (attentes notamment). Au niveau de chaque agence, en fonction de la participation des REP à l'une ou l'autre des actions sus visées, une charte ELD interne validée par le DAPE, définit le rôle de chacun des membres de l'ELD (gestion des attentes, validation des paiements ...). Aujourd'hui, la mise en place des RRA, au sein de chaque bassin, conduit à garantir un niveau de technicité qui peut être partagé au sein de chaque agence. Si des besoins subsistent sur certaines agences (formation non suivie, charte non établie, connaissance technique non assurée) le DAPE pourra définir avec le RRA les actions nécessaires à mener au bénéfice des REP de son agence.</p>
oct.-13	<p>Pourquoi les plateaux de mutualisation pour la liquidation des demandes d'allocation sont-ils gérés par des agents et non plus par des membres de l'ELD dans la DT Artois ? Comment ces agents sont-ils désignés ? Quel rôle jouent-ils vis-à-vis de leurs collègues ?</p>	<p>Sur la DT Artois-Douaisis, les plateaux de liquidation ont toujours été animés par les REP puis par les RRA depuis leur nomination. Exceptionnellement, le plateau du 19 septembre, sur Béthune, a été supervisé par un agent confirmé en accord avec celui-ci et en accord avec les membres de l'ELD. Son rôle a été de répartir les dossiers suite aux instructions données par la DT et de transmettre les statistiques en fin de journée en DT pour compilation. Ce dispositif doit rester exceptionnel.</p>
oct.-13	<p>L'ensemble des REP est doté de téléphones portables afin d'être plus facilement joignables. Pourtant, certains d'entre eux ne donnent pas leur numéro de téléphone à leurs équipes. Une liste peut elle être communiquée ?</p>	<p>Une liste de l'ensemble des numéros de téléphone alloués au REP en région sera mise en ligne dans l'intranet régional</p>
oct.-13	<p>manager accueil Quelle fonction et quel rôle donne-t-on à cet encadrant ? Qui est concerné sur la ligne managériale ?</p>	<p>Le chantier accueil Pôle Emploi 2015 qui prévoit la mise en place au sein des agences de proximité de manager accueil a été présenté en CE le 30 mai 2013. Page 9 de ce dossier il est indiqué : " qui est le responsable accueil ? - Membre de l'ELD, rattaché au DAPE, le responsable de l'accueil pilote l'activité des conseillers et les réalloue en fonction des besoins et du flux. En priorité, il positionne les personnes sur des fonctions accueil puis, selon les possibilités, sur la gestion de portefeuilles. - Les conseillers à l'accueil sont placés sous l'autorité du responsable qui dispose d'une délégation d'autorité pleine et entière."</p>

octobre-13	<p>Quand un agent est programmé en PST, il doit après chaque appel tracer le contact sur AUDE via plusieurs actes métiers (EXD, MA41, fiches escalade). Ces actes métiers sont nécessaires et nécessitent un certain temps pour être effectués. Or, sur les services téléphoniques, le temps d'inter-appel a été baissé à 15 secondes. Cela n'est pas tenable pour les agents compte-tenu du fort flux d'appels. Nous demandons que le temps d'inter appel soit ramené à sa durée initiale.</p>	<p>Le temps "inter appel" est un temps incompressible de 15 secondes avant de prendre un nouvel appel. Il permet de ne pas être sollicité immédiatement par le prochain appel.</p> <p>Au raccroché du DE, les traitements annexes liés à l'appel doivent être réalisés dans le cadre d'un "post-appel". Ce temps, d'une durée de 3 mn, hors communication, permet de réaliser les actes métiers dans un délai tenable et en lien avec la demande de l'utilisateur.</p>
octobre-13	<p>Pour éviter les absences des REP accueil en raison de fréquentes réunions ELD internes, ne peut-on positionner ces réunions en dehors des plages d'accueil ?</p>	<p>La réunion ELD est un temps essentiel au bon fonctionnement des sites. Il convient également de veiller au respect pour les membres des ELD de l'accord OATT. L'accueil au public est ouvert 35h par semaine. Positionner les réunions ELD en dehors de l'accueil reviendrait à organiser ces réunions systématiquement soit avant 8h30, soit après 16h30, de part leur durée cela reviendrait à les faire débiter ou terminer en dehors des plages de travail autorisées. Il est demandé aux ELD d'organiser leurs réunions dans un local proche de l'accueil ce qui permet la mise en oeuvre des activités attendues par un manager accueil.</p>
octobre-13	<p>Peut-on avoir une définition exacte du rôle du RRA ? En effet, il n'existe aucune homogénéisation du poste dans les agences régionales.</p>	<p>La mise en oeuvre des RRA est précisée dans l'instruction nationale 2013-25 du 22 avril 2013 et complétée pour sa mise en oeuvre par l'instruction régionale 2013-13 du 17 octobre 2013. Les missions et activités des RRA sont précisées dans le point 2 page 3 de la note régionale : " le RRA a pour mission d'apporter un appui local à la réalisation des activités de production de services aux demandeurs d'emploi et entreprises, en matière réglementaire et d'applicatifs ; d'assurer une interface entre les services d'appui à la production des fonctions support et l'unité de production ; contribuer à l'optimisation des procédures et à l'homogénéité des pratiques et à l'amélioration de la qualité des services rendus aux DE et entreprises."</p>
septembre-13	<p>Nous revenons sur votre réponse apportée sur la question du mois dernier : « Existe-t-il une note sur la déontologie de consultation ou de traitement des dossiers des demandeurs d'emploi (personnes de la famille, connaissances, ex salariés ...) ? » Après vérification de votre réponse, la note PE_FS_20108100 du 05/08/2010 n'est plus accessible dans les notes en ligne. Concernant la note PE_RH_201055 du 12/04/2010, il est indiqué que les agents doivent s'abstenir de tout traitement ou intervention sur le dossier d'un parent ou d'un proche et plus particulièrement : - des conjoints (mariés, pacsés, ou en union libre), - des ascendants, descendants et collatéraux.</p> <p>Qu'entendez-vous par le terme proche, un voisin ou un ami peut-il être considéré comme tel ? Car cela n'est pas précisé dans la note.</p> <p>Quels actes recouvrent le mot intervention ? Une simple consultation est-elle considérée comme une intervention ?</p>	<p>La note PE_RH_201055 du 12/04/2010, en ligne sur l'intranet, précise que les agents doivent s'abstenir de tout traitement ou intervention sur le dossier d'un parent ou d'un proche.</p> <p>Concernant les "proches", il appartient à chaque conseiller de s'interroger sur le caractère de proximité, cette notion étant subjective. Nous pouvons toutefois préciser que dès lors que les relations qu'un conseiller peut entretenir avec une personne peuvent le placer dans une situation délicate quant à la délivrance de l'offre de service de Pôle Emploi, le conseiller peut invoquer le principe de déontologie pour éviter tous risques de conflit avec le proche. Si la consultation sans modifications est techniquement possible, les informations obtenues sont soumises au secret professionnel.</p> <p>La notion d'intervention concerne l'ensemble de l'offre de service de Pôle Emploi, que ce soit le paiement des allocations ou le suivi dans le cadre de son PPAE (octroi d'aides, inscription à un atelier,...)</p> <p>Par ailleurs, ce point peut faire l'objet d'un contrôle dans le cadre du plan de prévention des fraudes.</p>
septembre-13	<p>Dans le cadre des nouvelles modalités d'accueil, formaliser le fait de différer la réponse aux demandeurs d'emploi n'est-il pas contradictoire avec l'obligation de Service public de Pôle Emploi ?</p>	<p>Les nouvelles modalités d'accueil ne modifient en rien l'offre de service. Le cadrage régional est le suivant et n'est pas du tout contradictoire avec l'obligation de service public : le premier niveau de réponse est donné en ACO. En fonction de la situation du DE, si la réponse attendue nécessite un temps de traitement adapté à la problématique (technique, exposé du compte ou de la situation, orientation, prescription...) ou de la confidentialité, il est orienté vers l'ARC. L'objectif est que le DE ait la réponse suite à sa visite. Néanmoins, il est possible de différer la réponse en ARC si cela nécessite un niveau d'expertise technique de second niveau. Il vaut mieux différer la réponse donnée au DE plutôt que de fournir une mauvaise information. Cette situation a toujours existé et rencontre une réelle satisfaction de la part du DE et de celle de l'agence.</p> <p>Ces éléments de cadrage sont mis en oeuvre au sein de chaque agence dans le cadre du chantier accueil local. Aussi, ce cadrage peut faire l'objet d'ajustements au sein de chaque</p>

septembre-13

Sur le site de Lille République se pose, de longue date, la problématique du **flux lié aux documents Transpole**. En effet, ce site étant tout proche de la station de métro République dans laquelle se situe l'un des accueils de Transpole, il y a un flux important de DE qui vient chercher au Pôle emploi de Lille République les documents nécessaires pour l'obtention des tarifs demandeurs d'emploi ; cela génère régulièrement des tensions à l'accueil.

Quelles sont les mesures prises ou envisagées par la Direction pour résoudre cette problématique (dialogue avec la direction de Transpole pour éviter les allers-retours des DE entre les deux établissements, mise en place de procédures communes,...) ?

Comment la Direction prend-elle en compte ce flux supplémentaire dans la répartition charges/moyens, sachant que cet aspect n'est pas pris en compte dans GOA notamment ?

septembre-13

Pouvez-vous nous préciser les documents indispensables à remettre lors de l'**inscription** ?

septembre-13

Les conseillers s'interrogent sur certaines informations figurant dans les documents remis lors de l'**EID**.

Notamment, n'y a-t-il pas aujourd'hui contradiction entre l'offre raisonnable d'emploi et la vérification de l'intérêt du demandeur d'emploi pour l'offre ?

Un plan d'action sur cette problématique a été présenté en février 2013, au cours d'un CHSCT, dans le cadre du chantier initié sur la sécurité à l'accueil. Ce plan d'action a été mis en oeuvre dès le mois de février 2013:

- un courrier du Directeur Régional au Directeur Général de Transpole a été envoyé le 26 février 2013 dans le but d'améliorer avec LMCU l'organisation et de définir un processus d'échange des informations visant à limiter les flux et les allers-retours des DE.

- un groupe de travail avec Transpole, le service Entreprises de la DR et les agences concernées a permis de se coordonner sur les actions à mettre en oeuvre.

Le principe retenu avec Transpole est de limiter les justificatifs à fournir aux documents directement accessibles sur l'espace emploi du Demandeur d'Emploi.

Le cas échéant, si des pièces complémentaires sont nécessaires, les guichets Transpole doivent inviter les DE à se rapprocher de leur agence de rattachement;

Et enfin, des échanges d'information entre le responsable de guichet Transpole et Pôle Emploi sont prévus pour vérifier l'éligibilité des demandeurs d'Emploi.

A l'issue d'un Entretien d'Inscription Diagnostic, le DE repart avec :

- sa carte d'inscription
 - son PPAE contractualisé
 - son profil professionnel
 - ses convocations aux différents rendez vous fixés (atelier, mission locale, cap emploi etc....)
 - les offres qu'il a pu trouver sur le site pole.emploi.fr avec son conseiller (avec le détail de l'offre et les modalités pour y postuler)
 - le dossier « votre recherche d'emploi »
- et éventuellement la notification de décision de ses droits, ou son dossier avec une demande de pièces complémentaires

Il n'y a pas de contradiction entre l'offre raisonnable d'emploi et la

vérification de l'intérêt du demandeur d'emploi pour l'offre

Le chantier Pôle emploi 2015 relatif à l'offre de service aux entreprise précise : une MER doit correspondre à la fois :

- à la vérification de l'adéquation, à confirmer avec le DE, entre ses compétences et les pré-requis pour le poste,
- à l'assurance que le candidat a confirmé sa motivation et sa disponibilité, donc son intérêt pour le poste.

La pratique professionnelle de la MER répond ainsi à 3 enjeux :

- Le placement des demandeurs d'emploi et leur satisfaction.
 - La satisfaction des employeurs, par la réussite des recrutements confiés à Pôle emploi.
 - La valorisation des compétences et de l'expertise des conseillers dans l'activité d'intermédiation.

Et cela n'est pas contradictoire avec l'offre raisonnable d'emploi qui est définie sur 3 critères :

- la nature et les caractéristiques d'emploi recherché,
- la zone géographique de recherche,
- le salaire souhaité.

		<p>Une partie de la réponse à cette question se trouve dans l'instruction nationale relative aux conditions et limites de la communication à des tiers d'informations ou de documents concernant un demandeur d'emploi ou un employeur. (ref PE_FS_20108100 du 5/8/2010). Cette instruction explique que Pôle emploi est tenu par une obligation de respect de la vie privée s'il s'agit d'un demandeur d'emploi et de discrétion s'il s'agit d'un employeur, sauf si un texte législatif l'en délie expressément.</p> <p>L'autre partie de la réponse se trouve dans l'instruction nationale Sur l'indemnisation chômage des anciens agents de pôle emploi à compter du 1er janvier 2010. (ref PE_RH_2010_55 du 12/04/2010)</p> <p>Cette instruction précise notamment qu'afin de ne pas exposer les agents de Pôle emploi à des conflits d'intérêt et de sécuriser les pratiques professionnelles, les règles déontologiques suivantes s'appliquent aux traitements des dossiers concernant des parents ou des proches d'agents de Pôle emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les agents s'abstiennent de tout traitement et intervention sur le dossier d'un parent ou d'un proche particulièrement : <ul style="list-style-type: none"> 1) des conjoints (mariés, pacsés, ou en concubinage) 2) des ascendants, descendants et collatéraux <p>En présence du dossier d'un parent ou d'un proche, l'agent doit respecter leur hiérarchie qui s'assure de son bon traitement selon ces règles.</p> <p>Concernant les ex-salariés, la DOP (§ 2.1.1.1 et réglemентаire) prend en charge le c</p>
sept-13	Existe-t-il une note sur la déontologie de consultation ou de traitement des dossiers des demandeurs d'emploi (personnes de la famille, connaissances, ex salariés ...) ?	
Aout - 13	Dans certains sites, la formation indemnisation 1er niveau de 4 jours « est vendue » aux agents lors de l'EPA comme étant un plus pour la gestion de leur portefeuille. Est-ce normal ?	La formation indemnisation 1er niveau est destinée aux agents uniquement pour leur faciliter la réponse aux questions d'indemnisation qui leur sont posées.
Aout - 13	Comment expliquer les délais de réponse redevenus très insatisfaisants pour les collègues du réseau, de la boîte mail GApaie ? Quelles solutions envisage la Direction régionale pour rétablir des délais de traitement satisfaisant de cette boîte ?	<p>Nous avons été confrontés à une augmentation du délai de réponse aux questions de la bal GA Paie durant la période estivale en raison de la période des congés et du nombre de sollicitations très important sur la thématique des congés. Il est cependant à noter que sur le mois de juillet 2013, plus de 57% des messages ont obtenu une réponse le jour même ou le lendemain.</p> <p>Le service GA Paie continue à réaliser sa mission avec la même volonté d'apporter des réponses de qualité dans des délais satisfaisants.</p>
Aout - 13	Une « veille » des offres d'emploi semble assurée par les CDO, qui renvoient par mail vers les collègues garants des entreprises des offres d'emploi trouvées sur internet, mettant en destinataires de ces mails l'ensemble des strates hiérarchiques des collègues concernés. Ne serait-il pas plus pertinent que ces alertes soient envoyées aux équipes professionnelles et non plus nominativement aux collègues référents desdites entreprises ?	La demande va être examinée pour faire évoluer la liste des destinataires
Aout - 13	Si un usager (DE ou entreprise) envoie un courrier de réclamation , justifié ou non, en Direction régionale, quelle est la procédure de traitement et de réponse à cette réclamation ?	<p>1) Si le courrier est adressé nominativement au directeur régional ou s'il s'agit d'une intervention, une réponse DR est apportée en lien avec l'agence ou le service compétent, 2) Si le courrier est une saisine du médiateur régional (demande en équité ou réclamation de 2ème niveau), il lui est transmis,</p> <p>3) Si le courrier est une réclamation adressée impersonnellement et de premier niveau, il est orienté vers l'agence dont dépend le demandeur d'emploi ou l'entreprise pour réponse.</p>
Aout - 13	Pôle Emploi 2015 prévoit un entretien obligatoire avec le conseiller référent aux 4e et 9e mois . Ces entretiens peuvent-ils être assurés par des collègues en CDD , qui ne seraient pas nominativement référents des demandeurs d'emploi concernés ?	<p>Comme indiqué dans la question, le principe est bien celui de la réalisation de ces entretiens 4ème et 9ème mois par un agent conseiller référent en CDI.</p> <p>Il a été acté que, pour des remplacements de CDI de longue durée, un agent en CDD pouvait être nommé conseiller référent. En ce cas, c'est lui qui réalise l'entretien. Exceptionnellement et pour faire face à des situations très conjoncturelles ou n'ayant pu être anticipées, un agent en CDD, dont l'ELD s'est assuré de la capacité à faire à partir notamment de son parcours professionnel hors et au sein de Pôle emploi, peut prendre en charge ces entretiens.</p>
Aout - 13	Un questionnaire nominatif d' auto diagnostic concernant l'orientation est impérativement à compléter et à retourner pour le 30/08, notamment à Maubeuge et à Anzin. Y a-t-il d'autres agences concernées ? Tous les agents ont-ils l'obligation de le remplir ? La non connaissance de certains agents aura-t-elle une conséquence sur leur évolution de carrière ? Quel est l'objectif de ce questionnaire ?	<p>Oui, il s'agit d'un dispositif régional dans le cadre du déploiement du chantier Orientation PE 2015.</p> <p>Oui tous les agents doivent le remplir .</p> <p>L'objectif du questionnaire est d'identifier les priorités de formation et il a été couplé avec l'entretien formation car il s'agit d'une compétence faisant partie du socle métier intermédiation (à ne pas confondre avec une expertise orientation).</p> <p>L'objectif de ce questionnaire est de diagnostiquer le plan d'action régional en matière de développement des compétences sur ce domaine.</p>

Aout - 13	<p>Chaque agent rencontre au quotidien des difficultés pour joindre les services centralisés, tels que le CTX, les SA/PA, le service allocation décès, le service employeur pour création numéro BNE, le service traitant les aides, le service enregistrant les AIF.</p> <p>Pouvez-vous nous indiquer les procédures à suivre, voire envisager la création d'une permanence téléphonique, afin d'apporter une réponse immédiate, donc de délivrer un service de qualité, aux demandeurs d'emploi et d'apaiser les irritants rencontrés en situation d'accueil ?</p>	<p>Pour ce qui relève des plateformes de traitements centralisés : Aides à la reprise, à la recherche et à la professionnalisation des DE, les Incidents de paiement (SA – PA - Alloc. Décès), le recouvrement des indus, la gestion du Fichier Entreprises(BNE), les renouvellements ASS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des Bals génériques sont à disposition avec à ce jour un engagement de traitement (incluant la réponse) à J+1 maximum. - Les coordonnées téléphoniques et mail des Plateformes par typologies de traitements sont accessibles via OAP /Aides. - Les vecteurs téléphoniques et courriel sont utilisables pour toute problématique hors questions réglementaires qui relèvent, elles, du Service réglementaire via l'outil Oasia. - Les DE débiteurs ont à leur disposition un accueil téléphonique spécifique (ligne directe DTCR) précisé dans les courriers qui leur sont envoyés dès le stade précontentieux. En cas d'appel au 3949 d'un débiteur, un appel sortant réalisé à J+1 par un Agent recouvrement est programmé via escalade spécifique PFTC.Spécifiquement
juillet-13	<p>Les agents publics ont-ils toujours accès aux CICA et quel est la liste ?</p>	<p>La liste des CICA vient d'être revue avec la DDO nationale et est en cours de validation. Elle sera ensuite (septembre, octobre) présentée en CPNF pour mise en oeuvre en 2014.La DRH fera une information dès que celle-ci sera disponible .</p>
juillet-13	<p>Quel est le nombre d'ATO restant dans notre établissement ? Les ATO disparaissent du nouveau référentiel métier, quel est leur avenir ?</p>	<p>Nous avons identifié 5 ATO. Il n'existe pas de fiche emploi d'ATO dans le nouveau référentiel métier. Néanmoins, le poste existe toujours et fait référence aux activités contenues dans des emplois différents, notamment les emplois de gestionnaire appui et de chargé d'accueil et d'information.</p>
juillet-13	<p>Lors des réunions de service obligatoires, les agents indemnisation sont présents, alors même que les points abordés ne concernent quasi exclusivement que le placement.</p> <p>Les équipes constatent un réel déséquilibre dans l'information délivrée, qui compromet l'acquisition de la totalité des informations (placement et gestion des droits) nécessaires pour assurer la mixité des équipes.</p> <p>Nous vous remontons la demande des collègues d'intégrer aussi les informations réglementaires liées à la gestion des droits. Dans quelle mesure cette demande peut-elle être prise en compte et déclinée sur le terrain ?</p>	<p>Les réunions obligatoires sont actuellement fortement impactées par la mise en oeuvre opérationnelle des chantiers PE 2015. Les chantiers amènent des changements profonds de l'offre de service placement (ex : MSA, offre de service entreprise ...). La bonne compréhension de ces changements par l'ensemble des agents d'un site est indispensable à leur bonne mise en oeuvre et la bonne qualité des informations délivrées à l'accueil par tous les agents.</p> <p>Les modifications d'ordre technique et réglementaire que ce soit dans le domaine du placement ou de l'indemnisation sont dorénavant abordés lors de réunions spécifiques organisées dans le cadre de fermetures exceptionnelles des agences pour une demi-journée ou une journée complète.</p> <p>Le réseau des RRA mis en place au 1er septembre constitue une ressource supplémentaire dédiée à ces temps d'appropriation.</p>
juillet-13	<p>Suite à la mise en place du traçage de la DAL, le retour saisi par l'agent génère l'envoi d'un message sur la boîte mail du DE. Ce mail indique un délai de traitement de 10 jours ouvrés. Avez-vous mesuré l'impact à l'accueil dans le cas du non respect de cette période des 10 jours liées aux difficultés que rencontrent déjà les agents indemnisation ?</p>	<p>La notion de délai de traitement n'apparaît que si l'on réalise un retour complet de la demande d'allocations ; s'il est incomplet, ou si il y a une demande de pièces, le délai n'apparaît pas.</p> <p>Dans le cadre du traçage de la DAL, la région est l'une des plus avancée dans l'utilisation des fonctions MK02 (dossier complet) et MK21 (demande de pièces complémentaires), depuis les notes régionales sur la recevabilité et la complétude de la DAL.</p> <p>La DG prévoit la généralisation de l'utilisation de ces fonctions par toutes les régions d'ici fin 2013.</p> <p>A compter de la SI 2 du12/06/2013, une information est remontée sur l'espace personnel du DE (si ce dernier l'a activé et s'y rend pour recevoir les informations, ce qui, aujourd'hui, n'est pas la majorité des DE).</p> <p>Cette information indique au DE l'état d'avancement de son dossier (en cours de traitement, en attente de traitement) et indique un délai de 10 jours ouvrés (2 semaines) pour traiter son dossier.</p> <p>Pour que l'information soit mise à disposition sur l'espace personnel du DE ces fonctions doivent être utilisées à l'occasion de l'EID ou le jour de retour du dossier (ce qui est déjà le cas pour notre région à J ou J+1).</p> <p>Aujourd'hui, par la mise en place de l'EDI (Estimation de la Date d'Indemnisation), notre région indique au DE lors de l'EID la date estimée de son premier paiement.</p> <p>Cette information permet de rassurer le DE et d'éviter des visites dans les deux semaines qui suivent son entretien et permet aux agences de lisser le traitement des dossiers par date de paiement (notamment en cette période où les carences CP sont les plus importantes).</p> <p>Il convient donc de conserver cette pratique durant l'été 2013.</p> <p>Les résultats de suivi d'utilisation des fonctions MK02 et MK21</p>
juillet-13	<p>Quelle est la procédure à suivre pour que tout agent, quel que soit son contrat de travail, puisse accéder à son dossier RH ?</p>	<p>L'agent doit demander un rendez vous dans la boîte générique GA Paie. Deux à 3 RDV sont alors proposés au salarié demandeur.</p>

juillet-13	Lors des DP du mois de juin, la direction affirme que les agents ayant suivi la formation de 4 jours 1er niveau d'indemnisation ne seront pas amenés à faire de l'ARC indemnisation ; or au C.E. de juin, cette même direction affirme le contraire. Que faut-il croire ?	<p>La réponse de la direction à la question posée lors des DP du mois de juin précise que " la formation « 1er niveau d'information indemnisation » donne la capacité d'informer et de répondre aux questions concernant l'indemnisation et le paiement de l'ARE ». Elle décrit ensuite les principaux éléments de la formation. La réponse se termine en disant que : « La formation accueil indemnisation 1er niveau a pour objectif de permettre aux agents de répondre aux questions relatives à l'indemnisation, quelque soit le canal par lequel nous parviennent les questions ». Elle n'apporte pas de précision sur l'Accueil Renseignement Conseil.</p> <p>Par ailleurs, l'annexe à l'instruction régionale PE-NPC –DR / DRDR 2010 n°09 (du 2/11/2010) précise les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'agent en ARC répond à des demandes d'informations plus complexes que celles traitées par l'ACO ou nécessitant une certaine confidentialité, tout en maintenant une durée moyenne d'entretien inférieure à 10 mn. ● Si la question ne peut être traitée dans ce délai, c'est qu'elle est trop complexe et ne relève pas de l'accueil renseignement - conseil, dans ce cas, un rendez vous téléphonique ou physique sera proposé à l'intéressé avec un conseiller. <p>Les agents ayant suivi la formation accueil indemnisation 1er niveau ont la capacité à répondre en ARC, sachant qu'il leur est possible d'envisager un rendez-vous ultérieur pour des questions complexes</p>
juillet-13	Dans l'hypothèse d'un transfert d'activités « recours et contentieux » du service appui applicatif et réglementaire à la DTCR, les agents concernés auront-ils le choix entre rester au sein de leur service actuel ou intégrer la DTCR ? Idem pour d'autres services ?	<p>Il s'agit de transférer une activité afin d'avoir une cohérence et une maîtrise globale sur des situations concernant des DE et des entreprises qui contestent des décisions de pôle emploi que ce soit en droit public ou en droit privé. Ce transfert d'activité n'inclut pas obligatoirement le transfert des Agents concernés dont ce n'est pas la seule activité à ce jour. Sachant que la situation de chaque agent est examinée de manière individuelle.</p>
juillet-13	Quelles sont les définitions de « réunion », « briefing » et « débriefing ». Comment sont-elles intégrées dans l'accord OATT ?	<p>Une "réunion" a un caractère formalisé avec un horaire, un lieu de réunion, un ordre du jour et des animateurs identifiés. Les appellations "briefing" et "débriefing" correspondent à des temps d'échanges et d'animation de courte durée et ayant lieu, en principe, avant l'ouverture ou après la fermeture de l'accueil du public, entre un manager et ses agents. Ces temps sont réclamés par les agents et indispensables au bon fonctionnement de notre établissement. Ils s'inscrivent pleinement dans le cadre de l'accord OATT et dans le respect des plages fixes et variables.</p>
juin-13	Quel est l'objectif des chrono-analyseurs envoyés par la DG sur certains sites de la région, notamment Carvin et Port Fluvial ?	<p>La DR Nord Pas-de-Calais fait partie du panel des DR choisies pour mener une "enquête temps" nationale, permettant d'alimenter la comptabilité analytique sur les activités du cœur de métier. L'appellation "chrono-analyseurs" correspond bien aux activités des agents réalisant ces enquêtes temps.</p> <p>L'objectif des chrono-analyseurs est de réaliser les enquêtes temps sur un panel d'agences de la région</p> <p>Lors du lancement de l'enquête temps, les agents de la Direction Régionale sont accompagnés par un représentant de la DAFG en charge de la comptabilité analytique.</p> <p>L'enquête temps est une étape clé pour fiabiliser les résultats de la comptabilité analytique permettant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectiver la valorisation de l'offre de service (via la mesure des temps) en tenant compte des données terrain - Comparer les temps des actes métiers de la région à un groupe de région de même taille et à la moyenne nationale afin de partager les bonnes pratiques <p>Cette enquête temps nous permet aussi de valoriser nos activités vis-à-vis de partenaires qui souhaiteraient nous financer des postes.</p>
juin-13	Le Conseiller double compétence n'apparaît pas dans le nouveau Référentiel Métier. Un Conseiller qui travaille actuellement 2 jours/semaine en liquidation, et 3 jours/semaine en placement avec un portefeuille de DE et d'Entreprises, va-t-il devoir effectuer un choix lors des prochains EPA ? Comment va être valorisé l'investissement personnel qu'il a fourni pour être opérationnel sur les 2 activités ?	<p>Dans un tel cas de de figure, c'est l'activité prépondérante de l'agent qui permet d'identifier le métier décrit dans le référentiel le plus proche de ses missions. Dans l'exemple cité, le conseiller serait plus proche de la filière "placement". Néanmoins, toutes les activités exercées sont prises en compte lors de l'EPA. Pour tous les métiers, c'est la manière dont sont exercées les activités, quelles qu'elles soient, qui permettent d'apprécier la contribution effective de l'agent.</p>
juin-13	Lors des réunions obligatoires sur site ne sont jamais mis à l'ordre du jour les sujets concernant les salariés de Pole Emploi : Note congés payés, référentiel métier. Pourquoi ?	<p>Les sujets préconisés lors des réunions obligatoires sont à minima et systématiquement ceux relatifs au déploiement de l'ODS dans le cadre des 11 réunions prévues à l'article 6,2,2 de l'accord OATT régionale. 5 réunions supplémentaires "thématiques" sont utilisées par la Direction régionale pour diffuser de l'information et notamment sur le domaine RH.</p>
juin-13	A quel moment du processus d'accompagnement des collègues, qui souhaitent passer des fonctions support vers le réseau , est prévue une immersion dans celui-ci? Pourquoi ces périodes sont-elles annulées et non remplacées pour certains de nos collègues ?	<p>L'immersion est un des moyens d'accompagnement proposés, mais n'a pas de caractère systématique, chaque situation étant accompagnée de manière personnalisée avec des solutions adaptées à sa problématique. Par principe, lorsqu'une immersion est convenue, elle doit être reprogrammée si elle n'a pu avoir lieu aux dates prévues, sauf si l'annulation est du fait de l'agent.</p>

juin-13	Quelle est la déclinaison en actes métiers pour les agents ayant suivi la formation 1er niveau d'information indemnisation en situation d'accueil ?	<p>La formation « 1er niveau d'information indemnisation » donne la capacité d'informer et de répondre aux questions concernant l'indemnisation et le paiement de l'ARE.</p> <p>Les principaux éléments de contenu sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- gestion globale du compte. 2- utilisation des outils (AUDE). 3- rappels des conditions d'ouverture de droit à l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi au titre du règlement général et de l'annexe 4 et du Contrat de Sécurisation Professionnelle . 4- l'indemnisation : durées, montant de l'allocation, point de départ de l'indemnisation. 5- le dispositif du régime de solidarité, les conditions d'attribution de l'ASS. 6-les aides et mesures d'assurance chômage. 7- les règles de paiement et incidents de paiement (infos, suivi de dossier). 8- la gestion de la réclamation. <p>Cette formation a pour objectif de permettre aux agents de répondre aux questions relatives à l'indemnisation, quelque soit le canal par lequel nous parvenons les questions, (accueil physique de type ACO, accueil téléphonique, reprises sur le web.)</p>
juin-13	La réglementation prévoit qu'en cas d'inscription d'un demandeur d'emploi percevant une pension d'invalidité 2ème catégorie , celui-ci doit être orienté par le conseiller vers la médecine de la main d'oeuvre. Comment procède t-on dans le cas où il n'y a plus de médecins de la main d'oeuvre (bassin dunkerquois) ?	<p>L'inscription d'un demandeur d'emploi invalide 2ème et 3ème catégorie est très rare. Mais la réglementation ne s'oppose pas formellement à cette inscription, s'il est indemnisable, notamment en cas de cumul d'un travail et d'une pension d'invalidité. La visite médicale d'aptitude au travail auprès d'un médecin de main d'oeuvre n'est pas un préalable indispensable à cette inscription</p> <p>Pour rappel, un cadrage régional relatif au recours à la médecine de la main d'oeuvre en cas d'invalidité ou d'inaptitude a été effectué et présenté au réseau lors des réunions réglementaires de décembre 2012.</p> <p>Concernant l'absence de médecin de main d'oeuvre sur un bassin, il est possible à une agence de demander l'avis d'un médecin de main d'oeuvre conventionné, sur un autre bassin.</p> <p>Par exemple, sur le bassin dunkerquois, il est possible de solliciter un médecin de main d'oeuvre sur Grande-Synthe.</p>
juin-13	Les organismes partenaires du Pôle emploi ont accès aux conclusions d'entretien des conseillers du Pôle emploi. Dans le cadre du suivi du demandeur d'emploi, ces mêmes conseillers ne peuvent-ils pas avoir accès aux conclusions d'entretien de ces organismes (missions locales, cap emploi...) ?	<p>Non, car lors de la demande à la CNIL cette dernière a souligné le fait que nos partenaires ont un champ d'intervention plus large en particulier sur les difficultés sociales (ex : santé, logement, endettement...) que celui de Pôle emploi (limité à l'emploi). La confidentialité des informations que détiennent les partenaires fait que celles-ci ne peuvent pas être accessibles aux conseillers Pôle emploi</p>
juin-13	Certains conseillers s'aperçoivent que des rendez-vous de leur portefeuille sont modifiés , annulés ou remplacés, sans qu'ils ne soient informés. Cela génère des problèmes dans la gestion des jalons obligatoires. Peut-on rappeler la procédure auprès des agents chargés de l'accueil physique et téléphonique ?	<p>Les modifications de rendez-vous, dans le cadre de la gestion des portefeuilles et qui sont réalisés à l'accueil téléphonique au sein de la plateforme, doivent effectivement être communiquées aux agents concernés. Ces éléments de procédure seront effectivement rappelés.</p>
mai-13	Il est demandé aux agents du Pôle Appui de faire de la PST . Quelle est la règle dans ce domaine ?.	<p>L'accueil téléphonique est structuré autour de plusieurs files : inscription, indemnisation, placement et RDV recours.</p> <p>Ces 2 dernières sont communément appelées « files PST ».</p> <p>L'accueil téléphonique, notamment sur ces 2 « files PST » suppose que l'agent ait l'expertise nécessaire pour répondre. Un agent d'un pôle appui Gestion disposant de cette expertise peut être planifié pour réaliser cet accueil</p>
mai-13	Où en est-on pour la mise en place d'une prestation d' appui social dans le cadre partenarial ?	<p>Ce thème est traité dans le cadre du chantier « territorialisation » de PE 2015 et plus particulièrement des travaux menés dans le cadre de l'élaboration des diagnostics territoriaux, en effet, les diagnostics doivent contribuer à donner plus de marges de manoeuvre aux différents échelons managériaux dans la déclinaison des orientations stratégiques et dans le fonctionnement courant. Il permet ainsi d'adapter l'offre de services, de contractualiser des objectifs de performance, de vérifier la complémentarité de l'offre de services avec les autres acteurs du territoire et enfin d'élaborer de façon ascendante les budgets. C'est sur ce dernier point que le CA de Pôle Emploi du 21 mars dernier a validé le principe de la mobilisation d'un budget d'intervention pour répondre à des besoins locaux et notamment à l'achat de prestations spécifiques ou de partenariats innovants.</p> <p>Le besoin d'une prestation d'appui social est exprimé déjà régulièrement dans les diagnostics locaux.</p> <p>Pour 2013, nous avons recours aux partenariats locaux (PLIE,CTI, CCAS) mais aussi aux prestations interne type MOVE. Pour 2014 : la DG examine la mise à disposition d'une nouvelle prestation sociale.</p>

mai-13	Pouvez-vous nous préciser quels sont les publics intégrés dans l' accompagnement guidé .	Conformément à l'instruction nationale 2013-21 du 20 février 2013, les DE qui nécessitent d'être appuyés par leur conseiller référent dans la recherche d'emploi, notamment à travers des contacts dont la nature et la fréquence soit personnalisés sont affectés à l'accompagnement guidé. Dans la réalité opérationnelle, l'ELD affecte en premier lieu les DE en accompagnement renforcé selon les quotas affectés en territoire, à minima un portefeuille par agence et dans la limite de 14 000 DE pour la Région. L'ELD affecte ensuite les DE, proches de l'emploi dans la modalité suivi pour un maximum de 45% des DE du territoire concerné. Enfin, les autres DE sont affectés en accompagnement guidé en s'assurant que la taille maximum n'est pas atteinte. Le cas échéant, ils peuvent avoir recours à la soustraction, co-traitance, aux CDD, aux ressources supplémentaires dans le cadre des 141 ETP.
mai-13	Quelle réunion de service doivent suivre des agents rattachés sur un site mais détachés sur un autre ?	Les réunions de service ont pour but de donner l'information nécessaire aux agents pour l'exercice de leur activité. Si le détachement est d'une durée > 1 mois, les réunions du site de détachement sont à privilégier.
mai-13	Peut-on envisager l'achat de petits coffres-forts pour les agences pour stocker les chèques de table, les chèques vacances, cartes illicado ? (dans certaines agences cela représente 10000 euros rien qu'en chèques de table).	L'achat et l'installation de coffres-forts n'est pas prévu, sachant que le principe de base est bien d'éviter au maximum de stocker des valeurs en agence. Il convient de procéder dès réception à la distribution immédiate des valeurs reçues. Néanmoins, la conservation des titres non distribués est de la responsabilité du management local. Dans ce cadre, si l'agence ne dispose pas d'un local ou d'une armoire fermée et sécurisée, et en fonction de la taille de l'Agence, il peut être envisagé de fournir ou d'autoriser l'achat d'un équipement permettant cette sécurisation.
mai-13	Est-ce que les taches de manutention (lors de la livraison de fournitures) incombent aux agents du PAG ?	Les responsables des sites ont en charge d'organiser localement la livraison et le stockage des fournitures qui doivent être livrées dans la pièce de stockage du site ou du service conformément aux conditions particulières de livraison rédigée par le Directeur d'Agence. La ventilation des fournitures aux collaborateurs appartient à l'agence. A cet effet, ils peuvent aussi se doter de matériel facilitant la manutention au sein du site. Enfin, pour les situations exceptionnelles, il est possible de solliciter la direction régionale via On Action pour faire appel à la sous-traitance avec une société de manutention.
mai-13	Le site de Longuenesse nous interpelle sur les délais de planification trop courts (1 semaine ½), pour tenir compte des délais de prévenance lors des convocations (minimum 8 jours), quelle est la position de la Direction Régionale par rapport à cette pratique ? Pouvez-vous préconiser un délai raisonnable de 15 jours minimum généralisé à l'ensemble des agences ?	La planification est effectuée et visible pour les conseillers sur RDVA dans un délai à minima de 15 jours. A ce jour (le 21 mai), les semaines 22 et 23 sont planifiées sur RDVA (soit 20 jours de visibilité), et l'ensemble des semaines 24,25 et 26 seront disponibles pour l'ensemble des équipes à la fin de la semaine, soit le vendredi 24 mai.
avril-13	Pourrait on soit comptabiliser les EDS01 dans la taille des portefeuilles, soit ne pas affecter les EDS01 dès leur inscription ?	Les DE sont rattachés à un conseiller référent au plus tard au 4ème mois. (l'affectation se fait selon des dispositions locales définies en ELD selon la modalité définie en EID, la date d'affectation est définie localement), Le conseiller référent prend en charge les DE qui lui sont rattachés : - les DE cat A et B, hors intermittents du spectacle (régime A8/A10) - pour qui l'accompagnement a démarré (premier entretien réalisé) et qui ne sont pas en suivi délégué externe La date d'affectation est définie au niveau local, elle intervient au plus tard au cours du 4ème mois. Dans l'intervalle de temps s'écoulant entre l'EID et l'entretien de suivi, les DE accompagnés dans la modalité "Suivi" ne sont pas comptabilisés dans les portefeuilles (mode inactif).
avril-13	La hiérarchie, voire tous les agents peuvent ils envoyer des courriels en dehors des heures de travail à Pôle Emploi c'est-à-dire avant 7h30 et après 18h00 sauf bien sûr en cas d'urgence ?	Il est réaffirmé que les horaires de travail des agents (hors cadres autonomes) doivent s'inscrire dans la plage allant de 7h30 à 18h00 du lundi au jeudi et de 7h30 à 17h00 le vendredi. En dehors, tout agent peut légitimement refuser ou éviter de répondre aux sollicitations de sa hiérarchie.
avril-13	Dans certaines EOS, il y a des ATO qui ont fait le choix d'évoluer vers la fonction de conseiller pour des motivations et raisons diverses. De ce fait, certaines de leurs activités sont reprises par des psychos, ce qui n'est pas sans conséquences sur le temps à consacrer aux DE. Le remplacement de ces collègues ATO est-il prévu et pour quand ?	Comme pour chaque poste qui devient vacant, il appartient au DAPE, en relation avec son Directeur Territorial, de proposer ou pas la diffusion de ce poste au comité de carrières. Ce comité prend alors la décision de diffuser ce poste ou bien de laisser le soin au DAPE de réorganiser la répartition des activités au sein de son Agence.
avril-13	Y a-t-il une décision de généralisation des fiches de production pour les agents en activité de liquidation sur les plateformes de mutualisation ?	Les fiches de production remplies par les agents lors des plateformes d'instruction des dossiers permettent de suivre les dossiers traités mais principalement de tracer les dossiers incomplets qui auraient pu être transmis à ces plateformes. Ainsi en retour de ces fiches les ELD peuvent prendre les mesures adéquates pour garantir la complétude des dossiers transmis et ainsi optimiser la production réalisée en minimisant la part des dossiers incomplets. D'autre part ces fiches servent également à compter le nombre de dossiers traités pour chaque agence concernée par ce traitement mutualisé. L'objectif principal reste la qualité et la complétude des dossiers transmis aux plateformes et de veiller à la bonne application des consignes. Il appartient à chaque DTD d'organiser et de suivre l'activité de ces plateformes et ces fiches en sont un des moyens.

avril-13	<p>Sur la formation « 1 er niveau d'information sur l'indemnisation en situation d'accueil », nous avons eu les retours d'impressions qui nous font penser que la première partie (4 jours sur la théorie) a été appréciée et utile. Par contre, la seconde partie (4 jours de tutorat) est totalement inappropriée. Avez-vous eu les mêmes retours, si oui pensez-vous faire une modification du tutorat et laquelle ?</p>	<p>6 sessions de formation et 5 sessions de tutorat collectifs postformation se sont tenues à ce jour. Une quarantaine d'agents ont pu être formés. Les évaluations à chaud des 2 temps de la formation ont été analysés. Les managers et les tuteurs ont également été sondés par le service formation pour connaître leur ressenti sur la formation. Les retours sur les 4 jours de formation sont très positifs tant de la part des stagiaires, que des formateurs et des managers. 100% des stagiaires sont satisfaits et 100% d'entre eux considèrent qu'ils pourront mettre en oeuvre les acquis de cette formation. Les participants ont trouvé réponse à leurs attentes, la force de la formation tenant à l'alternance entre le réglementaire et sa visualisation sur Aude et l'exploitation des grilles Aladin. Au retour, les participants se sentent plus assurés sur le poste d'accueil où ils appréhendent le dossier du DE dans sa globalité. Les retours sur les 4 jours de tutorat sont partagés. Les participants apprécient globalement le fait de pouvoir étudier des cas concrets, le fait de pouvoir réfléchir en groupe à la problématique et la réponse à apporter. De même, les stagiaires apprécient d'avoir quelques rappels sur certains points par les tuteurs experts indemnisation. En point d'amélioration, il a été souligné le fait que parfois le nombre de mails TSCE peut être restreint ou ne correspondent pas toujours à un premier niveau. Le service formation va donc réfléchir à des aménagements sur le tutorat dans la mesure du possible (allègement de la durée, traitement de réclamations par d'autres biais, alternance tutorat collectif et tutorat sur site...). Au regard des évaluations à chaud, 96% des participants ont trouvé réponse à leurs attentes et 100% sont globalement satisfaits du tutorat. Le bémol porte sur la durée du tutorat, identifiée comme étant trop longue par 30% des participants. Globalement, le service formation et la Direction régionale sont satisfaits de cette première mise en oeuvre même si les marges d'amélioration sont réelles. Le déploiement de cette formation se poursuivra de manière intense sur l'année 2013. Le groupe de travail (DR - CIDC - Service formation - formateurs) a prévu de se réunir très prochainement pour déterminer les points de progrès et les éventuelles actions correctives pouvant être mises en place.</p>
avril-13	<p>Est-ce dans l'optique de Pôle Emploi 2015, que les postes d'accueil premier et deuxième niveau (SARC placement) soient tenus par des CDD (de plus ou moins courte durée) et des CDI indemnisation</p>	<p>Pôle emploi 2015 ne fixe pas de règles de planification d'activité par type de contrat agent. Cette prérogative relève du management ELD. En fonction des besoins, les ressources utiles de chaque agence sont planifiées pour assurer l'offre de service aux demandeurs d'emploi et entreprises. Dans ce cadre, des CDD sont planifiés sur des postes accueil de premier niveau ACO (placement ou indemnisation). En fonction du niveau de formation reçue, des CDD peuvent être ponctuellement appelés en poste accueil 2ème niveau pour répondre à un besoin de planification en fonction des ressources CDI disponibles au sein de l'agence (formation, congés, absences, missions...). Les conseillers CDI profil "indemnisation" peuvent également être ponctuellement sollicités si ils ont reçu la formation adéquate pour assurer l'accueil 2ème niveau SARC placement si l'état des ressources disponibles de l'agence le nécessite. Chaque ELD planifie en fonction des compétences et des ressources présentes en agence les activités de chacun en fonction des nécessités de service.</p>
mars-13	<p>Dans le cadre des nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement, la taille des portefeuilles a été annoncée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement Renforcé : 70 DE maxi , - Accompagnement Guidé : 160 DE maxi , - Accompagnement Suivi : 350 DE maxi . <p>Pouvez-vous nous indiquer pour chaque modalité la taille moyenne ainsi que les valeurs maximums actuellement enregistrées dans la région.</p>	<p>Aujourd'hui, la taille moyenne des portefeuilles dans le cadre des nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement est de : 279 en suivi - 131 en guidé - 40 en renforcé. Les sites enregistrant des tailles de portefeuilles supérieures au maximum prévu pour une modalité feront l'objet d'un réajustement de moyens (prestations, CDD ou CDI) afin de rester conformes aux tailles maxi définies dans notre nouvelle offre de service DE Pôle Emploi 2015.</p>
mars-13	<p>Des activités de type « animation d'ateliers » sont de plus en plus fréquemment planifiées les vendredis après-midis pour lesquelles certaines ELD indiquent que la présence des agents est obligatoire. Que doit-on comprendre par obligatoire ? Est-ce que cela implique l'impossibilité de poser des récupérations d'heures ces vendredis après midi ?</p>	<p>Le vendredi après-midi nous assurons la continuité de service sous toutes ses formes, si un atelier était programmé au-delà de la plage fixe , la durée correspondante ne pourrait être réalisée que sur la base du volontariat et de l'accord du salarié. S'agissant des récupérations d'heures, elle s'applique dans le cadre de l'OATT (respect du délai de prévenance, accord du manager)</p>
mars-13	<p>Existe-t-il une obligation d'information de l'ELD dans le cas où un groupe d'agents déciderait de sortir déjeuner ensemble le vendredi midi ?</p>	<p>Il appartient à chaque ELD, en fonction des contraintes de service ou réunions programmées de veiller au présentisme suffisant des agents y compris le vendredi après-midi. Il n'y a donc aucune obligation d'information collective mais l'ELD doit s'assurer, par le présentisme individuel de chaque agent, si l'activité programmée ce jour là sera bien assurée.</p>
mars-13	<p>La Direction Régionale a-t-elle donné une instruction pour faire émarger les agents à chaque réunion de service obligatoire ? Si oui, quel est le but de cette démarche, si non, pouvez vous faire cesser ces pratiques ?</p>	<p>Le calendrier des réunions obligatoires est fixé par la Direction Régionale et communiqué aux instances représentatives du personnel et à l'ensemble du personnel en début d'année civile dans le cadre de l'OATT. Ces réunions importantes garantissent l'information indispensable à tous les agents pour accomplir leurs activités. Les agents absents (maladie, congés, raisons exceptionnelles...) à ces réunions doivent être identifiés pour garantir que l'information leur sera communiquée à leur retour. La modalité d'identification est laissée à l'initiative de l'ELD et cela peut prendre la forme d'une feuille d'émargement en particulier dans lorsque des sujets importants sont abordés.</p>

mars-13	Pourquoi les téléphones mobiles des collègues travaillant sur les accompagnements renforcés dans les A2S ont-ils été supprimés ?	<p>Cette décision est conforme à la politique régionale d'équipement de téléphonie mobile. Avec la mise en place du freeseating, chaque agent bénéficie d'un numéro de téléphone fixe, identifié dans l'annuaire téléphonique interne. Il doit se déclarer nominativement sur le poste téléphonique associé au poste de travail, quel que soit le site de Pôle emploi où il exerce ses activités. Il peut ainsi être joint nominativement au poste de travail.</p> <p>En ce qui concerne les agents recrutés en CDD de très courte durée, chaque agence dispose de numéros téléphoniques non nominatifs. Les agents recrutés en CDD pour plusieurs mois peuvent se voir affecter un numéro nominatif sur demande de l'ELD.</p>
mars-13	Hors planification « dégradée » et dans le cas d'un portefeuille de 70 DE, peut-on imposer aux collègues en accompagnement renforcé des activités contraintes sur les 80% normalement dédiés à la gestion de leur portefeuille ?	<p>En cas de nécessité de service, l'ELD peut mobiliser tous les agents sur les activités contraintes. Chaque ELD est en mesure d'apprécier les nécessités de service et ce que peut être le niveau de dégradation de la planification (absences imprévues, augmentation importante des flux spontanés...) et dans ce cadre, elle a la responsabilité de mobiliser le nombre d'agents nécessaires pour assurer les activités contraintes et en particulier les activités d'accueil.</p>
mars-13	Sur un certain nombre de sites, les conseillers en accompagnement renforcé ne sont pas affectés à 80% à l'activité sur leur portefeuille. Est-ce bien conforme aux modalités pour lesquelles les collègues concernés se sont positionnés sur cet accompagnement	<p>Il est prévu que les conseillers en accompagnement renforcé consacrent 80% de l'activité à cet accompagnement (gestion de portefeuille, entretiens physiques, téléphoniques, collectifs, relation entreprise) pour un portefeuille de 70 DE, les 20% restants sont consacrés aux activités communes et contraintes (l'EID, ARC, ACO, accueil téléphonique, TO). A ce jour les portefeuilles n'atteignent pas en règle générale la taille maxi car à la reprise de stock effectuée en février, la consigne a été donnée de remplir les portefeuilles progressivement pour laisser aux conseillers la capacité de prescrire de l'accompagnement renforcé. Les conseillers peuvent donc dans cette période transitoire être programmés sur les autres activités listées ci dessus.</p> <p>Les portefeuilles seront complétés progressivement en fonction du diagnostic réalisé pour chaque entretien des 4ème et 9ème mois d'inscription. Aussi, avant d'atteindre la taille maxi d'un portefeuille, les agents peuvent être affectés à d'autres activités. Enfin, la Direction informe que des mesures correctives seront mises en</p>
mars-13	A quels critères doivent répondre les DE qui ont été affectés dans les portefeuilles d' accompagnement renforcé ? Si les critères ne sont pas les mêmes d'un site à l'autre, quid de l'égalité de traitement des demandeurs d'emploi sur un même territoire ? De quelles marges de manoeuvre disposent les collègues travaillant sur cette modalité d'accompagnement pour réorienter vers une autre modalité de suivi des DE ne présentant pas les dits pré-requis ? Quel process respecter dans ce cas ?	<p>Les DE relevant de l'accompagnement renforcé en bénéficient à partir des décisions prises localement en fonction du diagnostic réalisé par l'EID et partagé avec les conseillers. La région a appuyé le diagnostic avec des critères régionaux de segmentation pour aider les conseillers dans le choix de la modalité d'accompagnement et de suivi la plus appropriée.</p> <p>En outre, l'entretien de suivi au 4ème et au 9ème mois vont permettre aux conseillers de revoir leur diagnostic et au besoin de réorienter le DE sur une autre modalité de suivi.</p> <p>Il existe par ailleurs, une offre de service de droit commun (accueilinscription-conseiller référent..)</p> <p>Selon le diagnostic posé avec le DE, il peut être proposé un accompagnement en interne, chez un prestataire ou chez un partenaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accompagnement interne, réalisé par le conseiller ayant en charge la modalité d'accompagnement renforcé - accompagnement chez un prestataire (objectif emploi, MVE) - un accompagnement dans le cadre de la co traitance ML, APEC ou Cap Emploi - un accompagnement chez un partenaire non informatisé (PLIE, IAE, <p>le choix entre l'un ou l'autre des partenaires, prestataires ou interne prend en compte la spécificité du partenaire ou prestataire.</p> <p>Enfin, l'affectation de ressources CDD permettra également d'équilibrer les charges de travail.</p>
mars-13	Est-il légitime de restreindre, voire d'interdire, le positionnement des DE sur des contrats aidés , dans le cas où ceux-ci sont en accompagnement renforcé, au motif que cela n'est pas considéré comme une « sortie positive » ?	<p>Il n'y a pas de « directive régionale » sur le sujet. Un contrat aidé étant un emploi de 6 mois à 12 mois en convention initiale, il est considéré comme une sortie positive. Les seules restrictions peuvent être liées à la durée d'inscription exigée pour un CUI CAE, et dans ce cas les publics en accompagnement renforcé n'ont pas forcément ce pré requis . Par contre, les jeunes DE en accompagnement peuvent en bénéficier.</p>
mars-13	La planification des activités sur RDVA concerne-t-elle effectivement l'ensemble des agents des sites, ELD comprises ? Si ce n'est pas le cas concernant les membres des directions locales, est-il possible de faire formaliser a minima leur présence ou leur absence des sites sur RDVA ?	<p>Un travail sur cette thématique est en cours et un rappel des codifications des activités va être fait. Il sera rappelé aussi que tous les membres du site sont concernés. Cela concerne aussi les membres de l'ELD et il n'est normal que les agents soient informés de l'absence d'un membre de l'ELD, même s'il n'est pas obligatoire que RDVA soit utilisé pour cela.</p>

mars-13	Est-il autorisé d'envoyer deux agents par site aux démultiplications informatiques et réglementaires ? Est-il possible de se positionner sur ces activités ? Peut-on anticiper ces réunions ?	<p>La DSO organise la démultiplication dans le cadre des différentes livraisons informatiques et applicatives. Elle définit le nombre souhaité pour la participation des agents de chaque agence. Il est possible de se positionner auprès de son DAPE mais c'est toujours à lui que revient la décision ou le choix des agents qui réaliseront cette activité.</p> <p>Les réunions sont programmées en fonction des calendriers de déploiement nationaux ou régionaux.</p> <p>Dès leur mise en place ce sont les référents réglementaires et applicatifs qui seront chargés de cette activité.</p>
mars-13	Pouvez-vous rappeler la procédure concernant la demande de chèque CESU ?	<p>L'agent souhaitant faire la commande de CESU doit en faire la demande au Service GA Paie de la DRH via le formulaire disponible au lien suivant: http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/m-ressourceshumaines/le-cesu-pour-vous-faciliter-le-quotidien-@/portail/metier/mressources-humaines/generic.jspz?type=inarticle&id=916031</p>
mars-13	Pour certains collègues, les quotas des portefeuilles sont largement dépassés (jusqu'à plus de 20%). Comment envisagez-vous de combler ce surcroît d'activité ?	<p>La Direction tient d'abord à rappeler que nous nous inscrivons dans le cadre de la mise en place de la nouvelle offre de service PE 2015 sur les modalités d'accompagnement et de suivi des DE. Cette mise en place a fait l'objet d'un diagnostic local par l'EID dans chaque agence, diagnostic qui a été partagé avec les conseillers. Ce sont ensuite les conseillers qui ont fait leur diagnostic pour proposer la nouvelle modalité d'accompagnement des DE de leur portefeuille. Chaque conseiller a exprimé son souhait sur la modalité de suivi qu'il préférerait et a obtenu satisfaction dans la plus grande majorité.</p> <p>La reprise de stock a été globalement réussie. Après cette phase de démarrage, le déploiement des nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement fera l'objet, si nécessaire, d'un rééquilibrage des ressources au regard des charges soit par mutualisation territoriale, augmentation des prestations, ressources CDD si CDI absents ou CDI. L'objectif est de respecter la taille maxi des portefeuilles. Ces constats et l'ensemble des mesures prises feront l'objet d'échanges</p>
mars-13	<p>Quel est le contenu de la formation indemnisation de premier niveau d'une durée d'une semaine ?</p> <p>Suite à cette formation, quelles activités liées à l'indemnisation peuvent-elles être confiées à un agent ?</p>	<p>Il s'agit d'une formation générale pour donner la capacité d'informer et de répondre aux questions concernant l'indemnisation et le paiement de l'ARE. Les Principaux éléments de contenu sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- gestion globale du compte. 2- utilisation des outils (AUDE). 3- rappels des conditions d'ouverture de droit à l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi au titre du règlement général et de l'annexe 4 et du Contrat de Sécurisation Professionnelle . 4- l'indemnisation: durées ; montant de l'allocation; point de départ de l'indemnisation. 5- le dispositif du régime de solidarité, les conditions d'attribution de l'ASS. 6-les aides et mesures d'assurance chômage. 7- les règles de paiement et incidents de paiement (infos, suivi de dossier). 8- la gestion de la réclamation. <p>Cette formation a pour objectif de permettre aux agents de répondre aux questions relatives à l'indemnisation, quelque soit le canal par lequel nous parvenons les questions, (accueil physique, accueil téléphonique, reprises sur le web..)</p> <p>Lors du tutorat, les stagiaires utilisent l'outil TSCE. Dès lors, ils sont à</p>
mars-13	Est-ce normal qu'un agent expert indemnisation se voit imposer une formation au métier du placement, alors que celle-ci ne rentre pas dans ses attributions initiales ?	<p>Au-delà de l'EID qui appartient au socle commun des activités placement et indemnisation, la double compétence se réalise sur la base de volontariat et c'est seulement dans ce cadre que les managers ont toute latitude pour proposer des formations sur le métier du placement.</p>
fevrier - 13	<p>L'attente MG 06 (paiements bloqués) est une fonction sensible. Son traitement est normalement réservé aux responsables d'équipe. Or, sur certains sites, cette attente est traitée par des agents. Nous ne trouvons pas cela normal. Nous souhaitons que la Direction nous donne son avis sur ce point et fasse un rappel aux Directeurs d'Agence.</p>	<p>En matière de gestion des attentes, notamment s'agissant des transactions dites sensibles (MG33, MG06, etc.), l'accent doit être mis sur une séparation effective des pouvoirs entre le prescripteur du paiement et le valideur, lequel doit disposer des compétences adéquates.</p> <p>Le valideur est actuellement un membre de l'ELD.</p> <p>Une réflexion est toutefois en cours au plan national : la délégation de la validation pourrait être effectuée par un agent expert (référént réglementaire, etc.).</p> <p>Les nouveaux packs de gestion des habilitations, en cours de finalisation, faciliteront ce type d'organisation. Un cadre opératoire (champ de responsabilité, profondeur des vérifications à opérer...) de la fonction de valideur sera défini au niveau national</p>
fevrier - 13	Quand aura lieu le déploiement de la fonction de référént réglementaire ? Y en aura-t-il un par site ?	<p>Le déploiement est prévu pour le second trimestre 2013. Le schéma régional est en cours d'élaboration. La fonction de référént réglementaire sera présente sur l'ensemble des territoires. Une information sociale est prévue dans ce cadre.</p>

fevrier - 13	<p>Dans le point de situation n°22 de janvier 2013 disponible sur notre intranet, un article présente les Contrats d'Objectifs Sectoriels et précise que Pôle Emploi est partie prenante de ces COS. Quels services et personnels sont concernés, quelles sont les modalités de mise en oeuvre, le calendrier ?</p>	<p>Dans la phase de négociation des contrats d'objectifs sectoriels, le service clients de la DSO et plus spécifiquement les collaborateurs du service entreprises et marketing sont mobilisés, en tant qu'expert sur les secteurs concernés. Suit une phase de mise en oeuvre qui s'étalera jusqu'en 2015. Chaque COS étant spécifique, les actions qui en découlent sont adaptées au secteur. On y retrouve cependant des axes communs telles que les questions liées à l'observation des données de l'emploi et de la formation, l'orientation, l'attractivité et l'information sur les métiers, la formation tout au long de la vie et l'articulation des interventions réciproques, la dynamique de l'alternance, l'accompagnement des mutations et la sécurisation des parcours professionnels, l'émergence des métiers et des activités de demain</p>
fevrier - 13	<p>Les conseillers ont eu la présentation des modalités concrètes d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre de Pôle Emploi 2015. Le guide conseiller « premières évolutions de l'EID et des modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi » précise en page 30 : « Dans le cadre de la nouvelle offre de services, le demandeur d'emploi bénéficie d'un 1er entretien obligatoire avec son conseiller référent au plus tard le 4ème mois suivant son inscription. Il s'agit d'un entretien physique et individuel, dont la durée est planifiée par le conseiller référent ». Et en page 31 : « Dans le cadre de la nouvelle offre de services, les demandeurs d'emploi ... bénéficient d'un entretien obligatoire avec leur conseiller référent le 9ème mois après l'EID. Il s'agit d'un entretien physique et individuel, dont la durée est planifiée par le conseiller référent. Or sur certains sites, il est indiqué aux conseillers qu'ils n'auraient que 20 minutes pour ces entretiens, dans un souci de réception de l'ensemble des demandeurs d'emploi.</p>	<p>Au-delà des informations rappelées dans le guide conseiller, il n'y a pas de cadrage régional pour la durée des entretiens au 4ème et au 9ème mois. Le cadrage général dans le cadre de PE 2015 est de donner plus pour ceux qui en ont le plus besoin et également de faire le pari de la confiance pour la mise en oeuvre opérationnelle au niveau local. Aussi, concrètement, il appartient à chaque conseiller de planifier les entretiens "obligatoires" avec des durées qui lui paraissent les plus adaptées au regard de la connaissance de son portefeuille. L'applicatif permet ce paramétrage personnalisé. L'ELD a pour rôle d'accompagner cette planification et de s'assurer de leur cohérence, et cela dans un souci permanent de garantir la continuité de service.</p>
fevrier - 13	<p>Les collègues ayant suivi la formation de 1er niveau indemnisation pour assurer l'accueil sont-ils à même d'assurer le traitement des TSCE ?</p>	<p>Cette formation a pour objectif de permettre aux agents de répondre aux questions relatives à l'indemnisation, quelque soit le canal par lequel nous parvenons les questions. Lors du tutorat, les stagiaires utilisent l'outil TSCE. Dès lors, ils sont à même d'assurer le traitement des questions parvenues par TSCE.</p>
fevrier - 13	<p>Y a-t-il des objectifs en terme de taux de placement pour les collègues gérant, dans le cadre des nouvelles modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi, des portefeuilles d'accompagnement « renforcé » ? Les ELD ont-elles de la latitude pour établir des indicateurs locaux en ce sens dans le cadre du dialogue de performance ?</p>	<p>C'est la convention nationale tripartite qui vient fixer l'ensemble des objectifs opérationnels. La performance du taux de placement est appréciée collectivement par territoire et au regard du contexte régional. Il n'y a pas d'objectifs individuels en terme de taux de placement par portefeuille et par modalité de suivi. Les ELD quant à elles, pilotent la mise en oeuvre des moyens mobilisés par les conseillers. Aussi, ce suivi individuel ne comporte pas d'indicateur de résultats sur les taux de placement par portefeuille mais permet d'identifier des axes d'amélioration et des bonnes pratiques. A notre sens, ces actes managériaux, pouvant notamment se dérouler lors de l'EPA, donnent du sens à l'activité des conseillers.</p>
fevrier - 13	<p>Pourquoi les dossiers CSP envoyés sur ARRAS pour inscription et RDV nous reviennent-ils à l'agence parfois tardivement sans que l'inscription ne soit faite ? Y a-t-il une nouvelle procédure ? En effet l'A2S vient nous solliciter en direct car elle ne peut saisir l'entretien ?</p>	<p>Il n'y a pas de nouvelle procédure, l'A2S ne peut saisir le bilan sans inscription et cette dernière relève de l'Agence de proximité du DE. A réception du dossier CSP d'un adhérent transmis par l'employeur ou le mandataire de justice, la DTCR procède à l'identification de l'adhérent (et non à son inscription) afin de permettre la prise de rendez-vous via RDVA en A2S pour le pré bilan. Le jour même de cette programmation de RDV, le dossier est transmis à l'Agence de proximité du DE pour l'inscription et la liquidation des droits, celles-ci devant être réalisées pour le jour du RDV en A2S. Les échéances de prises de rendez-vous en A2S permettent la réception en Agence du dossier au regard des délais postaux constatés. Les dossiers doivent être traités en priorité à leur réception en Agence de proximité.</p>
janvier-13	<p>Pourquoi, aujourd'hui, tous les agents n'ont pas le même niveau d'information ? Chaque site a sa propre organisation et ses propres paramètres de gestion : exemple les critères retenus pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Des informations contradictoires circulent dans les réunions sur site. Quelle sera la pertinence des statistiques si les profils retenus sont différents ?</p>	<p>Il n'y a pas de cahier des charges correspondant aux trois modalités de suivi et d'accompagnement. C'est une volonté de la Direction Générale. L'offre de service cible doit être définie au regard du diagnostic territorial et par conséquent les critères d'accompagnement du DE peuvent être différents d'un territoire à un autre. Cela fait partie des marges de manoeuvre locale et de l'autonomie du conseiller dans la gestion de son portefeuille. Ces points sont régulièrement partagés en comité de pilotage territorial afin de garantir une cohérence territoriale et une conformité aux orientations de PE 2015. D'autre part, ces trois modalités de suivi et d'accompagnement sont fonction d'un mode de contact et d'une intensité de contact adaptés au demandeur d'emploi plus que d'une typologie de public catégorisé par une distance à l'emploi.</p>

Le temps accordé au traitement d'**activités co nexes** (flux CPAM, pièces complémentaires, arrêts maladie, autorisations d'absence, traitement des mails...) est jugé insuffisant par de très nombreux collègues. Les plages de BODOS et de GPRV ne suffisent pas à absorber la charge de travail dédiée à ces plages qui, de plus, « disparaissent » des plannings en cas d'absentéisme imprévu, renvoyant le traitement de ces activités hors des plages de réception (avant 8h30 ou après 16h30). Nous demandons que la planification de ces activités soit bien en conformité avec la charge de travail des collègues pendant ces plages et de prendre ensuite des mesures visant à ce que l' « entre-deux » ne deviennent pas définitivement une variable d'ajustement ?

janvier-13

Est-ce une décision de la Direction de « fond re » les planifications en ARC et EID sous une appellation générique telle que « **réception** », intégrant également le soutien à l'accueil et l'animation de la zone de libre accès ? Dans l'affirmative, cela n'est-il pas en contradiction avec la Note régionale sur la planification des activités de février 2011 ?

janvier-13

Y a-t-il une consigne de la Direction concernant le rappel systématique des demandeurs d'emploi ayant une **télécandidature** recevable ? Sur quelle plage horaire doit-elle être planifiée cette activité ? Le délai de traitement des télécandidatures, actuellement fixé à 72 heures, est-il assoupli pour tenir compte de ce nouveau mode opératoire ?

janvier-13

Une ELD peut-elle contraindre un conseiller à recevoir un demandeur d'emploi arrivant en **retard à un rendez-vous** (SMP ou EID), quelle que soit la durée de ce retard ?

janvier-13

Suite à la réponse de la Direction à la question 15 de la CGT du mois de novembre 2012, un agent mobilisable arrivant à 8h doit-il se connecter à 8h30 en cas de demande de la **supervision** ou peut-il attendre 9h ? De même à la mi-journée peut-il se déconnecter à 11h30 ou doit-il attendre 12h ?

janvier-13

2012

Sur certaines agences, une problématique nous a été remontée sur le manque d'experts indemnisation. De ce fait les **dossiers « complexes »** sont gérés par l'ELD. Cette situation génère une montée de l'agressivité à l'accueil. Comment intervenir ?

decembre-12

La planification des activités relève des ELD. La charge de travail est prise en compte et doit respecter les principes de planification (horaires contraints ou non, poste identifié...). Si momentanément les circonstances conduisent à reporter des activités cela doit être fait dans le respect des accords des notes validées par la Direction ou dans le cadre des heures supplémentaires validées par la DR. Il appartient également à l'ELD de piloter l'activité des agents réalisée dans les plages variables et notamment de suivre les "pièces" traitées dans ces plages. Les traitements agents avant et après la plage planifiée sont nécessaires et bornés à 37 h 30 dans le cadre des règles de l'horaire variable

La note régionale qui précise les différents poste à tenir reste d'actualité. Il s'agit d'une pratique locale regroupant ARC et EID sur un même vocable "réception". Tous les postes doivent être identifiés par planification et il sera demandé au site concerné de préciser "réception ARC" ou "réception EID". Cependant en fonction des événements, certains postes peuvent être non planifiés voire juste maintenus quelques heures dans la journée pour s'adapter au flux d'accueil. Il est donc possible en cas de baisse du flux à l'ARC ou d'absentéisme EID de pouvoir intervenir sur une autre activité de réception, spontanément ou à la demande du superviseur d'accueil

Il n'y a pas de consigne sur le rappel systématique des demandeurs d'emploi. Néanmoins, dans le cadre d'une offre de service de qualité, une bonne pratique consiste à rappeler les DE dont la candidature est recevable pour vérifier avec lui en direct et de manière personnalisée, l'éligibilité à l'offre d'emploi. Cette activité est une activité de traitement d'offres et/ou de gestion de portefeuilles et peut se réaliser dans ce temps imparti. Cette organisation de la ZT partagée en réunion d'équipe et d'agence permet de limiter les traitements aux seuls TCD éligibles. En effet, les demandeurs d'emploi qui postulent et correspondent a priori aux offres disponibles sur le NET, sont contactés par téléphone afin d'échanger sur le poste à pourvoir et sur leur disponibilité, leur motivation, et leurs savoirs faire ; ceci pour assurer une Mise en Relation de qualité. Des employeurs nous ont d'ailleurs fait part de leur satisfaction à recevoir des candidats adaptés à leur besoin. Les demandeurs sont également particulièrement sensibles à l'approche des conseillers. La mise en place de cette organisation permet de diminuer fortement le nombre des TCD à traiter. Les offres sont ainsi satisfaites plus rapidement et pour les agences pratiquant cette organisation le délai de traitement est < à 72h.

Il a été observé, notamment sur la métropole lilloise, des situations conflictuelles à l'accueil générées par les retards au RDV. Le DRD a sensibilisé les territoires à cette problématique en rappelant que l'absentéisme aux RDV (20 % en EID et 40 % en suivi) devait permettre d'accueillir les demandeurs d'emploi y compris en cas de retard. Quand l'organisation le permet (conseiller disponible, absentéisme DE ...), le REP au vu des flux décide de faire recevoir le DE en retard mais pas au-delà de la dernière plage d'EID du matin ou de l'après-midi.

Un agent mobilisable devient mobilisé dès que la supervision le sollicite (8h30, 9h, 9h30...). Bien entendu tant qu'il n'est pas mobilisé il n'est pas en plage contrainte. Si l'agent arrive à 9h sur site, il pourra être immédiatement mobilisé par la supervision si besoin. Il reste mobilisé tant que la supervision ne le libère pas. En général les agents mobilisables sont mobilisés sur quelques tranches d'heures dans la journée.

Une réflexion a été réalisée récemment sur l'étude des compétences nécessaires à l'indemnisation. L'étude a permis de montrer des situations plus ou moins équilibrées et des plans d'actions (formation, tutorat...) ont été menés et avaient permis d'aboutir à un certain équilibre sur la maîtrise de ces activités, et en particulier de recruter des agents sur l'activité indemnisation. Dans l'attente de montée en compétence de ces agents, il se peut qu'un REP issu de l'indemnisation assure ce rôle lorsqu'il est présent. Pour pallier, entre autre, à ce type de situation, la Direction va procéder à la mise en place de référents réglementaires et SI qui pourront le cas échéant gérer ces situations complexes. A terme, chaque agence doit pouvoir être dotée de référent ou d'expert indemnisation capable de gérer les cas complexes.

decembre-12	En l' absence de l'équipe locale de direction , un agent doit être nommé pour assurer le relai. Doit-il assurer le poste de manager en charge de l'accueil ? Jusqu'où vont ses responsabilités et prérogatives ?	En principe, il doit toujours y avoir un membre de l'ELD présent en agence. A titre exceptionnel, si aucun membre de l'ELD n'est présent, l'agent volontaire pour superviser l'accueil doit veiller au respect des règles de fonctionnement (présence de chacun à son poste, respect des consignes). Il ne peut prendre d'engagement qui relève de l'ELD. La DTD doit être informée de la situation et en cas de difficulté prévisible, un chargé de mission DT ou DTD peut assurer ce rôle de superviseur en remplacement d'un membre de l'ELD. Ce type de situation qui reste exceptionnelle, concerne surtout les petits sites. Il demeure que l'agent volontaire vérifie la bonne mise en oeuvre des activités.
decembre-12	Le poste de manager en charge de l'accueil ap parait dans la planification. Pour des raisons diverses, sur plusieurs sites, le poste est régulièrement inoccupé. Existe-t-il une règle en la matière comme pour tout poste planifié ? La continuité de service s'applique-t-elle à ce poste ?	La planification des activités relève de la responsabilité de chaque ELD. En particulier la supervision de l'accueil par un membre de l'ELD est prévue depuis la création des sites mixtes. En cas d'impossibilité exceptionnelle d'assurer la présence d'un membre de l'Equipe Locale de Direction, il conviendra : - d'identifier un agent volontaire pour assurer la responsabilité, en s'assurant toutefois qu'au moins un membre de l'Equipe Locale de Direction est joignable en permanence par téléphone. A défaut de pouvoir joindre un membre de l'ELD, il est toujours possible de joindre la DTD ou la DT. - d'informer les membres du collectif. Tout agent peut être identifié par son ELD à condition qu'il soit volontaire, afin d'assurer cette responsabilité de supervision du bon fonctionnement de l'accueil.
decembre-12	Lors de la réunion des délégués du personnel du 23 novembre vous n'avez pas répondu en totalité à notre question N2 concernant la signature du dossier d'indemnisation (DAL). Nous voulons savoir si le fait de signer « pour ordre » (P/o), dégage l'agent de toutes responsabilités ?	En ce qui concerne la demande d'inscription, la signature de l'agent atteste du traitement de cette demande après avoir fait les vérifications administratives nécessaires (recevabilité). Un P/O ne dégage pas la responsabilité de l'agent sur la partie du traitement en particulier en cas de contrôle du dossier dans le cadre des opérations de contrôle interne. Par contre, l'agent ne doit en aucun cas signer la demande d'allocation car cette responsabilité relève strictement du demandeur d'emploi
novembre-12	Lors des audits réalisés par la direction régionale, un agent peut-il refuser d'être observé lors des EID ou entretiens SMP ? Comment peut-il le formuler et quelles seraient les conséquences de son refus ?	Les audits internes n'ont d'autre but que d'expertiser les systèmes et les processus. Ils n'ont en aucun cas vocation à apporter un jugement individuel sur les agents. Les audits ou observations réalisés sur les sites font l'objet d'une demande à l'Equipe Locale de Direction concernée pour faire appel au volontariat des agents. L'avis du Demandeur d'Emploi est également sollicité.
novembre-12	En situation d'EID, lorsqu'un demandeur d'emploi vient avec une DAL non remplie ou incomplète et qu'il est dans l'impossibilité d'écrire, que doit faire l'agent ?	L'agent en EID peut remplir la DAL en questionnant le demandeur et en veillant que seul le demandeur signe sa demande.
novembre-12	Lors de l'EID, les agents qui traitent le dossier d'indemnisation (DAL) doivent indiquer leurs nom, prénom et signer ce document. Quelle est la portée de cette signature ? Si l'agent signe « pour ordre » (P/o) , cela le dégage-t-il de cette responsabilité ?	Dans le cadre du traitement de la partie « inscription » du dossier unique, l'agent alimente la partie inférieure de la demande en indiquant : La date effective de l'inscription La date du jour de l'inscription Les justificatifs ayant permis l'inscription Son identité et sa signature Cela concerne le processus de traitement de l'inscription, et cet acte métier est assuré par le conseiller qui réalise la partie inscription de l'EID. Le point de contrôle Q2 sur la recevabilité de la demande d'inscription (Intranet, Génésis/Qualité) précise que les textes relatifs à l'EID et le dossier d'inscription prévoient qu'apparaissent précisément l'identité et la signature du conseiller, si un des 2 éléments est manquant le dossier sera coté en faux.
novembre-12	A quelle famille appartiennent les mobilisables ATT file indemnisation , conformément à la note direction relative à l'accord OATT ?	L'instruction PE-NPC – DRDR & DRACP 2010 n°04, relative à l'adaptation de l'organisation de l'accueil téléphonique ATT RAC a précisé : «La répartition de ces ressources mobilisables est à mettre en place, à raison de 9 ressources/jour (4 pour la DT FM, 3 pour la DT LGA et 2 pour la DT Hainaut).» Plusieurs instructions ont apporté des précisions en fonction des évolutions (passage à 35h, mise en place de HSOT,...). Actuellement : la contribution maximale du réseau, en période méridienne s'élève à 3 agents mobilisés (1 par DT). Les agents mobilisables en ATT sont des renforts qui ne deviennent contraints qu'à partir du moment où ils sont mobilisés. Tant qu'ils ne sont pas mobilisés, ils restent en renfort sur les plages fixes. Exemple : un agent mobilisable arrive à 8h45, il est mobilisé à partir de 11h et il le sera jusqu'à la fermeture de l'ATT. Il en est de même pour les agents planifiés sur la plage de l'après-midi.
octobre-12	Quelle est la procédure pour gérer les RDV d'un collègue quand celui-ci est absent ?	Cela relève de la planification des activités (remplacement de l'agent absent par un autre conseiller si possible ou action anticipée auprès des DE convoqués pour un éventuel report de leur RDV). Tout dépend du délai de prévenance de l'absence du conseiller. Cette modification de planification dans l'urgence relève de l'ELD en fonction des moyens à sa disposition à cet instant.

octobre-12	Un conseiller, recruté en CDI sur les 2 compétences , at-il droit ne plus faire de TO ni de SMP et se consacrer uniquement à la liquidation de dossiers d'indemnisation, sachant qu'il a été formé sur le volet placement dans son intégralité ?	Les orientations formation des nouveaux embauchés ont évolué depuis 2009 et la double compétence n'est ni une cible, ni une obligation. Le cursus formation obligatoire à l'embauche doit développer les compétences sur l'accueil physique et téléphonique, ainsi que sur la réalisation de l'EID. Ensuite, l'agent développe une expertise sur l'indemnisation ou le placement. Par ailleurs, un agent formé à la liquidation, doit exercer cette activité au moins 50 % de son temps pour maintenir ses compétences et garantir des paiements conformes à la réglementation en vigueur.
octobre-12	La participation aux activités des plateformes de mutualisation est-elle sous forme de volontariat ou imposée ?	Les activités réalisées sur les plateformes de mutualisation sont des activités que doit réaliser tout agent ayant des compétences pour le faire. Ces activités ne présentent un caractère spécifique que par la modalité selon lesquelles elles s'exercent, notamment par le lieu qui peut être différent du lieu habituel de travail. Si un déplacement est nécessaire, des modalités de remboursement et de récupération de temps existent. Dès lors, les activités réalisées sur les plateformes de mutualisation ne relèvent pas du volontariat dès lors qu'elles respectent l'accord OATT (respect des plages fixes).
octobre-12	Les agents travaillant sur les plateformes de vocation sont-ils soumis aux mêmes règles d'application de l'OATT, notamment concernant les plages fixes ou variables ? Si oui, dans quelle mesure doivent-ils organiser leur temps de travail pour respecter cet accord sachant que certaines sessions de tests dépassent 4h30 de travail en continu ? Ou y-a-t-il une possibilité d'assouplissement de la prise de pause méridienne ?	L'accord OATT s'applique à l'ensemble des agents de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais. Pour le cas évoqué, la planification de l'activité et des ressources associées doit prendre en compte cette contrainte et l'agent concerné doit être remplacé.
octobre-12	– Sur le site d'Archimède 5, la direction a pris la décision d'interdire : - de consommer toute autre boisson que de l'eau sur les postes de travail, - de sortir avec un café de la cafétéria et par conséquent de boire un café en fumant une cigarette, pendant le temps de pause, en dehors du bâtiment, Sur quelle note ou réglementation s'appuie la direction pour prendre cette décision ?	La direction régionale n'a pas donné de consignes de ce type sur le site Archimède 2 qui accueille la plateforme multiservice régionale. S'agissant d'une initiative locale, qui n'a pas été portée à la connaissance de la Direction Régionale, on peut préciser qu'il ne doit s'agir que d'une recommandation et non d'une interdiction, en particulier pour éviter de souiller le matériel informatique et la documentation par des gestes malencontreux sur les postes de travail ; ou bien encore pour éviter de voir les abords du site, fréquentés par les fumeurs lors des pauses, parsemé des papiers gras et gobelets usagés. Cette recommandation fait partie des règles et usages de vie en collectivité qui doivent être bien compris par tous les agents.
octobre-12	On constate une recrudescence des agressions verbales notamment suite à des arrivées tardives au rendez-vous des usagers. Le « joker » faisant partie de la planification, qui a donc le rôle réel du « joker ». Pouvez-vous rappeler sa fonction ?	Les dispositions concernant le rôle du "joker" sont définies dans l'instruction régionale de 2011 sur l'EID (PE-NPC DRACP 2011 n°18 EID) Ces dispositions précisent à l'article 6.2.. 6.2.2 : Après les 4 premières semaines d'apprentissage, il faut prévoir un « Joker » parmi les agents planifiés EID afin de servir de variable d'ajustement au regard du taux d'absentéisme et des durées variables d'entretien (jeunes ...). Exemple : 16 DE convoqués en EID, 4 agents planifiés en EID dont 1 joker. Les agents reçoivent les DE dans l'ordre d'arrivée. En cas d'absence avérée, le joker identifié doit être mis à disposition en renfort à l'ACO, voire l'ARC, AZLA, traitement back office. 6.2.3 Planification des agents seulement par ½ journée. Lorsque le DE vient à son RDV mais en retard (de son fait), le joker peut le recevoir sur une plage libérée par un autre DE absent à son RDV, ce qui n'est parfois pas possible dans l'immédiat si tous les DE convoqués sont venus. Dans ce cas, il faut proposer au DE un nouveau rendez-vous. Les AFC ne disparaissent pas. Les sites feront toujours de la prescription de formation et les PFF assureront les informations collectives, les suivis de dossiers de rémunération et les suivis de sorties de formation. Ce qui risque de changer, c'est le mode de financement des actions collectives et une plus grande complémentarité avec nos partenaires (Missions locales, Conseil Régional ...).
septembre-12	Avec la disparition des formations AFC, quel sera le rôle des PFF à venir ? Quel avenir et quelles fonctions auront les personnes qui y travaillent ?	Les superviseurs planifient les ressources nécessaires au téléphone pour chaque file en fonction des flux attendus. Ils s'appuient pour cela sur les flux reçus l'année précédente. Un outil leur permet de prendre en compte les différents aléas intervenant d'une année à l'autre. Ces prévisions faites avec 2 mois d'avance sont proposées au réseau, puis validées par le DRDR. Les superviseurs observent, en temps réel, les flux téléphoniques et peuvent être amenés à adapter les ressources en cas de différence avec la planification prévisionnelle : démobilisation d'agents si les flux sont plus faibles que prévus, appel à des agents mobilisables si les flux sont plus importants que prévus. Le taux de performance de notre accueil téléphonique est régulièrement au-dessus de la cible de 80%, quelles que soient les files concernées.

septembre-12	La politique de développement durable n'est-elle réservée qu'au siège ? Quelle est la politique de destruction des documents ?	Dans le cadre du développement durable, la Direction Régionale a mis en place une expérimentation de collecte du papier usagé. En outre, l'établissement assumant sa responsabilité sociétale, le tri et la collecte de ces documents papier a été confié à un atelier protégé qui envoie ces déchets dans une usine de recyclage. Le périmètre de l'expérimentation concerne les sites Pôle emploi d'Arras et Villeneuve d'Ascq : les services du siège et les agences de Villeneuve d'Ascq (Avenir et Van Gogh) et d'Arras (Bonnettes, Rivage et Bellevue). Si cette expérimentation est concluante, elle sera progressivement étendue aux autres sites de la région et viendra compléter ou remplacer un dispositif de recyclage en place. Néanmoins, il faudra adapter ce dispositif sur les territoires, en particulier lorsque les collectivités territoriales locales ont mis en place un système de tri sélectif des déchets recyclables.
septembre-12	Lorsqu'il existe une différence, même minime, entre un e note nationale et régionale , laquelle s'applique en priorité ?	Une note régionale vient compléter /préciser une note nationale. Il ne doit pas y avoir de contradiction entre elles. Si toutefois cela se produisait, la personne qui le constate en alerte son hiérarchique qui remonte à la Direction Régionale.
septembre-12	Une convention de gestion va être mise en place à compter du 01 octobre avec le Ministère de l'agriculture et des forêts . Pourriez-vous nous communiquer la volumétrie et l'impact sur le traitement de l'indemnisation ?	Comme toute convention de gestion, il s'agit d'un transfert vers Pôle Emploi de dossiers d'anciens salariés du Ministère de l'Agriculture et des Forêts qui prendra effet à compter d'une date de fin de contrat de travail prévue à la convention. Il est impossible de déterminer les flux de fin de contrat à venir. Néanmoins, ces anciens salariés relèveront du Pôle Emploi dont dépend leur lieu d'habitation. A moins d'un énorme plan social (non avéré à ce jour) il s'agira de flux partagés entre toutes les régions ayant, a priori, peu d'incidence sur nos entrées de dossiers (en général des fins de CDD dans les mois à venir).
septembre-12	A compter du 23 septembre 2012, le stock des dossiers du Ministère de la défense , sera traité en agence. Pourriez-vous nous communiquer la volumétrie et l'impact sur le traitement de l'indemnisation ?	Le stock des dossiers Ministère de la Défense consiste en une migration des dossiers déjà instruits vers notre SI. Une plateforme nationale est en charge des redressements de données si besoin. Il n'y a donc aucun impact sur le réseau en terme d'instruction des dossiers stock du Ministère. Bien entendu, le suivi de la gestion de la liste incombe à Pôle Emploi comme pour tout Demande d'Emploi.
septembre-12	Pourriez-vous nous dire qui traite les UL 961 ? Qui doit-on contacter en cas de réclamations ou de retards de saisie ?	Les UL 961 sont gérés par la DTCR. En cas de réclamation, il convient de contacter soit le 3949 avec RDVA DTCR, soit, par mail, la DTCR N/PDC PFTC paiement Arras, Anzin ou Villeneuve d'Ascq. En cas de retard les plateformes de formation possèdent la liste des organismes de formation retardataires et doivent relancer ces organismes
septembre-12	A Pôle Emploi Services, les 2 agents connectés à TEOpole le sont-ils uniquement pour le NPDC ? En cas d'absence de connexion, qui doit-on contacter ?	La région Nord Pas de Calais a contractualisé avec PES, la centralisation des activités concernant les intermittents du spectacle. Depuis le déploiement de HSOT, PES intervient sur des demandes des intermittents du spectacle qui ne peuvent pas être traitées par les conseillers planifiés en région. En conséquence, le conseiller de la région peut transférer directement à partir du bandeau l'appel à PES. Les Modalités de mise en oeuvre ont été décrites dans l'instruction régionale DRAPC & DRDR 2012 n° 12 du 24 mai 2012. PES assure le traitement des appels qui lui sont adressés pendant les plages d'ouverture suivantes : - de 9h à 17h --> du lundi au jeudi - et de 9h à 16h --> le vendredi. L'organisation des ressources mises à disposition par PES pour cette activité relève de sa seule compétence. En-dehors des heures d'ouverture ou en cas d'occupation des lignes chez PES, les conseillers de la région adressent un mail à PES via la BAL fonctionnelle « *PES SEDP Nord-Pas-de-Calais ». Dans ce cas, l'engagement de services est un traitement de la demande sous 48h.
septembre-12	Est-il possible de réexpliquer aux agents le mode opératoire des transferts d'appels dans le cadre de HSOT ?	Lors de la mise en place de HSOT (en avril), le mode opératoire des transferts a été présenté. Les observations faites dans le cadre du bilan du déploiement ont montré une maîtrise partielle de l'outil, notamment dans les modalités de transfert. Des ateliers de compétences vont être proposés aux ELD qui pourront ensuite redéployer le mode opératoire. Par ailleurs, celui-ci va aussi être rappelé aux collaborateurs, dans l'un des prochains briefings hebdomadaires envoyés à l'ensemble des agents du réseau par la DRAPC.
septembre-12	Pour la remettre dans le bain », un agent revenu après 4 semaines de congés s'est retrouvé à l' accueil à 8h30. Les informations réglementaires importantes étaient parues pendant son absence, les évolutions informatiques n'avaient pas été chargées sur son poste de travail et de surcroît sa boîte mail était pleine, ce qui l'a privé des dernières directives concernant l'accueil. Serait-il possible de programmer cette première demi-journée en activité de back office permettant la mise à jour des informations ?	Cette remarque relève de la planification qui incombe aux ELD. Les planifications sont souvent effectuées 4 semaines à l'avance et peuvent générer ce genre d'inconvénient lorsque des modifications réglementaires ou des livraisons SI interviennent dans l'intervalle. Il s'agit alors d'adapter en agence le planning selon ces impondérables...La Direction Régionale ne peut se substituer au management local, si ce n'est de rappeler quelques règles de bon sens, qui normalement doivent trouver leur solution en interne.

septembre-12	Les portables professionnels sont inopérants notamment au siège, faute de réseau. Est-il possible d'installer des amplificateurs de réseau téléphonique ?	Les difficultés d'accès aux réseaux des opérateurs de téléphonie mobile sur les sites du siège à Villeneuve d'Ascq (SFR comme Bouygues dans le précédent marché) sont connues depuis longtemps et des mesures récentes de couverture radio par SFR ont confirmé cet état de fait. Malheureusement le nouveau marché national passé avec SFR, comme les précédents marchés, ne comportent pas de clauses d'obligation de couverture du réseau pour tous les sites de Pôle emploi. A notre demande, SFR nous a remis un devis d'installation d'un réémetteur/amplificateur pour les sites Elisée A/Elisée B/Archimède, mais le coût exorbitant de cette installation dépasse largement nos capacités budgétaires.
septembre-12	Pourriez-vous nous communiquer la fiche de fonction des agents des PAG ? Prétendant une faible charge de travail, un agent s'est vu imposer par l'ELD certaines tâches ménagères de l'agence (café, vaisselle). L'employeur est tenu de fournir des activités en lien avec la fiche de fonction de l'agent et en rapport avec les temps de travail.	Les fiches de fonction des agents des PAG sont en cours d'élaboration et seront disponibles dans l'intranet dès validation. Nous confirmons que les agents du PAG n'ont pas pour mission d'effectuer des tâches ménagères
août - 12	Un agent ex- indemnisation qui occupe un poste à double compétence , peut-il revenir sur cette double compétence et ne plus travailler sur le placement ?	Les agents placement et indemnisation doivent participer aux activités du "tronc commun" c'est-à-dire ACO - ARC - Téléphone et EID. Les autres activités ne relevant pas de leur expertise d'origine sont réalisées dans le cadre du double volontariat, de la mise en oeuvre d'une trajectoire professionnelle et des besoins de l'agence
août - 12	un directeur de site peut-il écrire une note interne sans accord de la DR ? Et dans ce cas quelle en est sa portée ?	Un Directeur est un manager en charge d'une agence. Dans ce cadre, le contrat de travail et le lien de subordination lui donnent la latitude pour donner des instructions à ses agents par note ou verbalement. La portée de ces instructions est locale et s'applique à tous les agents placés sous sa responsabilité. Il ne peut cependant être en contradiction avec des notes de portée régionale ou nationale.
août - 12	Existe-t-il une note de service interdisant à un agent d'enregistrer un RIB avec procuration lorsque qu'un demandeur d'emploi ne possède pas de compte bancaire ?	Le tome 2 dans la Rubrique Paiement / Personne mandatée/ Point 1730 précise : « Le paiement n'étant jamais effectué en espèces, le règlement peut valablement, le cas échéant, être effectué à un mandataire muni d'un pouvoir spécial établi à cet effet par l'allocataire ». Le Système d'Information a été développé dans ce sens et un courrier référencé KCND « Demande de relevé d'identité bancaire (RIB) » précise au Demandeur d'Emploi la possibilité de verser les allocations sur un compte dont il n'est pas le titulaire sous réserve de joindre au RIB en question, la procuration jointe au courrier dûment complétée et signée. Il n'existe donc pas de note de service interdisant cette possibilité.
juillet-12	Le document de présentation du free-seating de mai 2012 émanant de la DGA CSP Direction Multicanal intitulé « Mobilité Téléphonique Interne – préconisations d'utilisation et bonnes pratiques » précise page 4 : « ne personnalisez pas votre mot de passe, cela empêcherait un autre agent d'utiliser le téléphone. Le mot de passe initial à conserver est le 0000 ». L'attribution d'un numéro personnel est-elle compatible avec l'absence de mot de passe personnalisé (au sens de la loi informatique et libertés) ? Des collègues nous ont fait part de leurs préoccupations au regard de la responsabilité des appels passés puisque chacun peut se connecter avec le code initial. Les appels passés seront-ils identifiés en fonction de chaque profil ? Pouvez-vous clarifier ces aspects ?	Le free seating est un réel progrès pour permettre à chaque agent d'apparaître dans un annuaire interne en lui affectant un numéro personnel et ainsi de pouvoir être joint directement en interne voire en externe, y compris lorsqu'il n'est pas présent sur son site habituel d'activité. Mais c'est bien le numéro qui est personnel et pas le poste téléphonique. Cependant un poste téléphonique n'est utilisable que s'il a été activé avec un profil agent quel qu'il soit. Compte tenu de l'organisation des activités au sein des agences et des services, il n'est pas pertinent de verrouiller les postes téléphoniques avec un code d'accès secret et la loi informatique et libertés ne fait pas obstacle à ce principe d'accessibilité complète de notre réseau téléphonique interne. Cependant, l'utilisation d'un code à 4 chiffres est nécessaire d'un point de vue technique pour activer le poste téléphonique s'il ne l'est pas et permettre ainsi de passer les appels sortants et recevoir les appels entrants ; et pour le désactiver sachant que cela a pour effet
juillet-12	En novembre 2011, un « séminaire » direction (appelé les déjeuners du Directeur) s'est tenu avec des agents des services appui des sites. Lors des échanges, il a été évoqué le projet de « l'agence de demain » et dans ce projet un travail devait être effectué sur l'évolution des pôles appui gestion (PAG). Ce travail avait notamment pour objectif de définir les activités qui y sont réalisées avec un socle commun d'activités applicable à tous les PAG. De ces travaux seraient déclinées des actions de formation, des fiches de poste ; le tout permettant de mettre en oeuvre tous les moyens utiles à l'aboutissement de l'activité. L'échéance de ce projet et du groupe de travail avait été fixé pour le premier semestre 2012. Qu'en est-il à ce jour ? Les EPA arrivent à grand pas et seront menés sans que soit connu le résultat de ce projet.	Le groupe de travail intitulé "l'Agence de demain" et créé dans le cadre du projet d'Etablissement a effectivement effectué un état des lieux des missions et des activités des pôles appui gestion des agences. L'ensemble des travaux de ce groupe se sont achevés début 2012. Cependant la Direction Régionale n'a pas souhaité utiliser et diffuser les résultats de cette évaluation dans l'attente de la publication et de la mise en oeuvre du plan stratégique Pôle emploi 2015. Néanmoins, ces travaux seront à coup sur fort utiles sur le déploiement de Pôle emploi 2015.

juillet-12	<p>Dans plusieurs agences la réception en ARC placement et indemnisation est planifiée sur RDVA par plages de 5 ou 10 mn. Comment est-il possible dans ce cas de répondre à des problématiques plus longues, type projets de formation ou diagnostics IAE ? L'Etablissement peut-il rappeler précisément les cas traités en ARC ainsi que leurs durées de traitement maximum ?</p>	<p>La note PE-NPC-DR/DRDR 2010 n°09 précise les modalités de mise en oeuvre de l'accueil en agence et notamment les fiches ACO et ARC jointes en annexe de la note. La fiche relative à l'ARC précise : "Le collaborateur doit apporter une réponse à chaque client adressé par l'Accueil Coordination. Il répond à des demandes d'information plus complexes que celles traitées par l'ACO ou nécessitant une certaine confidentialité, tout en maintenant une durée d'entretien inférieure à 10 mn. Si la question ne peut être traitée dans ce délai, c'est qu'elle est trop complexe et ne relève pas de l'Accueil Relation Clients. Un rendez-vous avec un conseiller sera remis à l'intéressé".</p>
juillet-12	<p>Pouvez-vous nous expliquer ce qu'est une fiche de production comme il en existe pour le SMP et le SMP1 à Tourcoing Centre ? Sur quel texte réglementaire se base la direction pour imposer cette fiche ?</p>	<p>Sur Tourcoing Centre, les fiches de production utilisées sont des fiches de suivi d'activité et il n'est pas nécessaire d'avoir un texte réglementaire pour les utiliser. L'une de ces fiches est utilisée dans le cadre de l'enquête budget temps nationale sur le SMP réalisée sur un panel d'agences à la demande de la Direction Générale, l'autre fiche est une fiche de suivi d'activité sur le SMP à l'initiative de l'Equipe Locale de Direction.</p>
juillet-12	<p>Faut-il obligatoirement un membre de ELD dans les relais-pôle emploi (Merville, Etaples...) lorsqu'il y a des agents ?</p>	<p>La Direction Régionale compte un seul point relais à Fourmies rattaché à l'Agence Locale pour l'Emploi d'Avesnes. L'ensemble de l'offre de service y est délivrée, ce qui justifie la présence permanente d'un membre de l'Equipe Locale de Direction. Les autres sites d'accueil du public sont des points d'accueil de proximité. Les activités y sont temporaires (pas de personnel permanent) et concerne essentiellement des activités programmées (SMP). En principe, il n'y a pas de membre de l'Equipe Locale de Direction présent sur ces sites mais la Direction s'assure d'avoir toujours 2 agents présents qui peuvent le cas échéant être des agents d'une structure partenariale située sur le même site. C'est la situation qui prévaut à Merville et Etaples qui sont bien des points d'accueil de proximité.</p>
juillet-12	<p>Sur le site de Roubaix Sainte Elisabeth, il n'est pas rare, voire fréquent, que l'on demande à des agents d'assurer le poste « sarc/arc » ou « acc1/iac1 » le matin jusque 12h30 puis d'assurer ensuite l'EID l'après-midi avec un 1er rendez-vous fixé à 13h10. De ce fait, l'agent concerné ne peut bénéficier de la pause minimale de 45 mn pour déjeuner. Nous demandons à la Direction de faire cesser cette situation dans les plus brefs délais.</p>	<p>L'organisation mise en place à compter du 7 mai 2012 sur Roubaix Sainte Elisabeth a été débattue avec les conseillers du site, puis présentée lors d'une réunion agence le 20 avril 2012. Ce consensus permet de ne pas déborder au-delà de 16h30 les rendez-vous EID de l'après-midi. Aussi, le conseiller en poste contraint le matin peut quitter son poste dès 12h15 en accord avec sa hiérarchie afin de bénéficier de 45mn de pause déjeuner lorsqu'il se trouve planifié en rendez-vous EID l'après-midi. Ces éléments sont formalisés dans la note interne de l'agence fixant les nouveaux horaires à partir du 7 mai 2012, de 13h10 à 16h30 pour la plage contrainte de l'après-midi. La fiche agence prévoit : "Nouveaux horaires à partir du 07 mai 2012, 13h10 à 16h30 pour la plage de l'après midi. Pour la bonne croisée des activités, l'Equipe locale de Direction sera vigilante sur la planification afin de respecter le temps de coupure déjeuner. Si il y a une plage contrainte le matin (ACO ou ARC) et EID l'après midi, le conseiller peut décrocher l'ACO à</p>
juin-12	<p>Des agents indemnisation volontaires pour réaliser les EID, peuvent-ils revenir sur leur décision ?</p>	<p>Toute difficulté dans la réalisation d'une activité quelle qu'elle soit doit faire l'objet d'un entretien entre l'agent qui rencontre cette difficulté et son N+1 (REP), voire son N+2 (DAPE). La réalisation ou pas d'une activité n'est pas une décision qui peut être prise unilatéralement par un agent, mais toute difficulté doit être analysée et un accompagnement doit être mis en oeuvre. Il est à noter que l'Entretien Professionnel Annuel, dans la partie concernant les activités réalisées, doit permettre d'échanger sur ces questions.</p>
juin-12	<p>Les postes d'ARC correspondent à une activité de flux. So ntils paramétrés dans rendez vous agence ? Si oui, existe-t-il une règle qui fixe la durée de ces entretiens à 10 minutes et dans ce cas les temps de pauses sont ils prévus ?</p>	<p>Les postes d'Accueil Relation Client sont effectivement une activité de flux et paramétrés comme tels dans l'organisation du travail par demi-journée. Il n'y a pas de rendez-vous paramétrés dans RDVA et il n'y a donc pas de durée d'entretien fixée même si on peut évaluer à une dizaine de minutes la durée moyenne de chaque entretien. Comme pour toutes les activités de flux, une pause de 15 minutes pour 2 heures d'activité doit être prévue et gérée comme le prévoit l'accord OATT du 19 janvier 2011 et la note DR - DRDR du 28 janvier 2011.</p>
juin-12	<p>Depuis la mise en place de l'EID, ODIGO, HSOT, les activités ont évolués, pouvez-vous nous redéfinir les activités de flux et leurs contraintes ?</p>	<p>Les activités mentionnées sont déjà prises en compte dans la note DR - DRDR du 28 janvier 2011. En effet, d'une part l'activité consacrée à l'accueil rendez-vous IDE PPAE prévoyait la mise en place prochaine de l'EID et d'autre part, l'activité ligne directe entreprise est incluse dans l'Harmonisation des Services et Outils Téléphoniques.</p>
juin-12	<p>Quel est le temps de pause prévu quand un agent est en PST de 08h30 à 12h30 ou de 12h30 à 16h30 ?</p>	<p>L'activité PST fait bien partie des activités d'accueil téléphonique. Et comme le précise la note DR - DRDR du 28 janvier 2011, les agents qui assurent le traitement de l'accueil téléphonique et physique bénéficient d'un temps de pause rémunéré par rotation de 15 minutes par tranche de deux heures de travail en continu, en raison des contraintes attachées à ce type d'activité. L'organisation de la pause est laissée à l'appréciation raisonnable du salarié et du Manager dans le respect du contrat de travail, des nécessités de service et des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.</p>

mai-12	<p>La plate-forme téléphonique identifie les demandeurs en catégorie 1, 2 ou 3 sans se soucier de leur disponibilité (travail +78h, formation ...) et de la gestion de la liste. Ce qui a pour conséquence : des heurts lors des EID ou en SMP pour les réinscriptions.</p> <p>Le même souci se pose concernant les réinscriptions de moins de 6 mois pour non actualisation où la rétroactivité n'est pas appliquée par la plate-forme téléphonique.</p> <p>Que compte faire l'établissement pour éviter ces conflits avec les demandeurs ?</p>	<p>Comme formulé dans la question, la plateforme identifie et convoque en EID si besoin est. La question concernant la disponibilité est posée dans le déroulé de l'activité, mais le classement dans une catégorie 1, 2, 3... se fait lors de l'IDE et non pas lors de l'identification. Si le Demandeur d'Emploi maintient sa demande d'inscription, l'acte de convocation est réalisé. Les éléments sont repris dans la note d'instruction de la Direction Générale du 24 novembre 2011 PE_CSP_2011_192.</p> <p>Pour les réinscriptions retroactives pour absence à convocation, les agents de plateforme ont une consigne écrite pour appliquer la rétroactivité concernant la règle énoncée dans la question. Si des dysfonctionnements apparaissent, il faut faire remonter les différentes situations auprès des Managers de la plateforme afin qu'ils puissent mener une action corrective auprès de l'agent de la « PMR » concerné ou se rapprocher de la plateforme nationale pour vérifier les consignes qui ont été données</p>
mai-12	<p>Pouvez-vous garantir que tous les formateurs occasionnels effectuent bien leurs 20jrs par an d'animation ? Peut-on leur refuser d'effectuer de façon quasi-systématique ces journées pour raisons de service ? Et ne risquent-ils pas dans ce cas, d'être pénalisés en ayant moins de sollicitations ?</p>	<p>Extrait de la convention nationale tripartite de coopération formateurs occasionnels : "Pour l'année N, la contribution du formateur occasionnel à la réalisation d'actions de formation, conformes aux normes établies par la CPNF, sera : ... pour des interventions nationales / interrégionales / régionales dans la limite prévisionnelle de 20 jours ouvrés."</p> <p>La déclinaison régionale de mise en oeuvre : le guide régional du formateur occasionnel précise que le quota de mobilisation est de 5 jours minimum, et 20 jours maximum par an. Nous précisons qu'un formateur occasionnel est positionné sur un champ d'habilitation identifié, révisable chaque année à la demande du formateur, ou de la Direction des Ressources Humaines.</p> <p>Le CIDC est responsable de la mobilisation de la ressource formateur : il sollicite les personnes concernées au travers d'un mail adressé au manager avec copie au formateur.</p> <p>Dans une optique de contribution équitable à la réalisation du plan de formation, le CIDC en lien avec le service formation, veillera à une</p>
mai-12	<p>Les agents en poste PST doivent attendre un POP UP du superviseur pour pouvoir se déconnecter, or ce POP UP arrive entre 12h00 et 12h10 ou entre 16h30 et 16h40.</p> <p>Peut-on obliger l'agent à rester au-delà de la plage contrainte de l'après-midi ?</p>	<p>Les Agents en poste PST reçoivent un pop-up sur la plage méridienne uniquement le vendredi à/c de 12 heures, et un pop-up du lundi au jeudi à/c de 16H30. Dans les deux cas, ces horaires correspondent à la fermeture de l'accueil téléphonique. Or, il se peut que des Demandeurs d'Emploi soient toujours présents dans la file d'attente au-delà de l'horaire de fermeture, pour lesquels il y a lieu d'apporter une réponse à leur demande. Une fois la file vide, la supervision déconnecte les ressources mobilisées.</p>
avril-12	<p>Au vu des difficultés remontées par le terrain (délais de réponse notamment), est-il envisagé la création d'une plateforme réglementaire</p>	<p>Un groupe projet régional est mis en place sur la question de l'animation technique et réglementaire. Ce groupe de travail vise à réinterroger notre organisation actuelle et à proposer les évolutions organisationnelles et notamment la mise en place d'un accueil téléphonique accessible au réseau ainsi qu'en termes d'animation pour permettre d'améliorer encore la qualité des réponses apportées. Il est à noter qu'un poste au service applicatif et réglementaire est actuellement diffusé et devrait être pourvu rapidement.</p> <p>Dans l'attente un appel à mission pour une mission de trois mois renouvelables une fois au sein de ce service a également été diffusé.</p>
avril-12	<p>Quelles consignes ont été données au personnel des plateformes téléphoniques lorsqu'un demandeur d'emploi demande un changement de catégorie suite à une fin de stage par exemple ? Il semblerait que ces demandeurs soient renvoyés à l'accueil physique en agence.</p>	<p>Le passage de catégorie. 4 à 1 est réalisé par les agents de la plateforme dès lors que les dates du stage réalisé coïncident avec les dates de stage prévues et enregistrées sur l'applicatif. Si ce n'est pas le cas, les usagers sont invités à se rendre en agence pour redéfinir le plan d'action du Demandeur d'emploi.</p> <p>Néanmoins, un rappel sera effectué en ce sens auprès des services concernés.</p>
avril-12	<p>Certains CDD affectés initialement à des tâches administratives se voient confier sur certains sites, dans l'urgence la fonction d'accueil, cela génère un service dégradé et une détérioration des conditions de travail, ainsi qu'un stress particulièrement anormal auprès de ces collègues CDD. Est ce normal ?</p>	<p>D'une manière générale, il est prévu, notamment dans le cadre des renfort CDD du sommet social que les agents en Contrat à Durée Déterminée puissent exercer les activités de base de conseiller placement (accueil / SMP/ Recherche d'offres/animation d'atelier). Il est indispensable dans ce cas que le salarié ait été préparé aux activités qu'il va réaliser, et que l'organisation ait été adaptée en conséquence puisque dans ce cas le salarié en Contrat à Durée Déterminée ne peut couvrir toutes les activités d'un salarié en Contrat à Durée Indéterminée.</p>
avril-12	<p>Sur certains sites, les ELD demandent aux conseillers g érant les offres d'emploi de les annuler si le délai de satisfaction dépasse les 30 jours souvent sans l'accord de l'employeur. Dans certains cas, elles sont même recrées dans les mêmes termes. Y-a-t-il une note de la direction régionale reprenant ces consignes ou celle-ci doit-elle être écrite localement ?</p>	<p>Une instruction régionale DRACP et DRDR du 7 septembre 2011 - 16 précise toutes les modalités d'enregistrement et de satisfaction des offres d'emploi.</p>

avril-12	<p>Quel est le contenu des 11 réunions de site obligatoires, sontelles consacrées à parts égales aux thèmes du placement et de l'indemnisation ? Est-il normal que des points importants de l'indemnisation fassent l'objet d'une autre réunion sur la base du volontariat ?</p>	<p>Les 11 réunions d'agence annuelles, tel que prévue à l'accord OATT sont laissées à la main de l'Equipe Locale de Direction pour informer et sensibiliser, échanger avec les équipes sur les sujets qui leur semblent utiles et importants. Il n'y a pas à veiller à un « quota » de sujets Placement ou Indemnisation – l'ordre du jour est réalisé en fonction de l'actualité. Entre deux réunions de service, si un nouveau sujet important sur la réglementation Indemnisation apparaît (ou un nouveau dispositif Placement : exemple une mesure), il semble normal d'en informer le collectif le plus rapidement possible et ce sans attendre la prochaine réunion. Les informations à communiquer aux collectifs arrivent au fil de l'eau ... Ces réunions plutôt appelées bien souvent « Débriefings » sont organisées sur la base du volontariat car souvent organisées avant l'ouverture de l'agence ou après sa fermeture.</p>
avril-12	<p>Pourquoi les bulletins de salaires belges reviennent systématiquement en rebus sur les sites et ne sont pas traités par le centre d'Arras ? Sont ils exclus du cahier des charges ? Existe-t-il d'autres raisons qui justifieraient cet état de fait ? La Direction envisage-t-elle de faire en sorte qu'à l'avenir les bulletins de paie d'employeurs belges puissent être également traités sur Arras ? ceci permettrait, d'une part, d'éviter des visites sur les sites quand les paiements ne sont pas déclenchés suite au non enregistrement du/des bulletin(s) de paie par le centre d'Arras et, d'autre part, d'enlever aux collègues de l'indemnisation une charge de travail supplémentaire.</p>	<p>La Direction Support aux Opérations confirme que le traitement des Bulletins de salaire frontaliers (incluant la Belgique) fait partie du cahier des charges ARVATO. Les fiches de paie concernées doivent être transmises à la Direction Support aux Opérations afin d'identifier le dysfonctionnement évoqué pour les soumettre à la Direction Générale.</p>
mars-12	<p>Ne pourrait-on pas préciser les modalités de déconnexions de l'ATT ? Les mêmes règles s'appliquent-elles toujours ? Y a-t-il eu une nouvelle information ?</p>	<p>A l'occasion de la mise en oeuvre des 35 heures d'accueil téléphonique le 05 mars 2012, les superviseurs ont constaté, qu'au-delà de midi, beaucoup d'agents non planifiés sur la plage méridienne restaient connectés en ATT et en PST. Ils ont donc été amenés à envoyer durant la 1ère semaine des POP UP, chaque midi, expliquant aux agents non planifiés qu'ils étaient invités à se déconnecter sans attendre le POP UP de la Supervision. Par contre, en fin de journée, il n'y a pas de changement de procédure, les POP UP de déconnexions sont envoyés systématiquement. Ces précisions feront l'objet d'une information auprès des référents réseau.</p>
février-12	<p>Pourquoi la formation EID n'est pas accessible aux agents missionnés en A2S qui en feraient la demande sachant qu'ils sont susceptibles de réintégrer une agence ?</p>	<p>Suivre une formation implique nécessairement une mise en oeuvre à l'issue de celle-ci, pour permettre un transfert le plus efficace possible des apprentissages sur l'activité exercée, et garantir l'opérationnalité de l'agent dans les meilleurs délais. Un agent missionné en A2S pourra bénéficier de la formation EID dès lors que sa réintégration en agence sera acquise, car il pourra alors mettre en oeuvre les apprentissages composant le module. Cela ne peut constituer un frein à la mobilité. Tout agent peut solliciter la Direction des Ressources Humaines sur ce point.</p>
février-12	<p>Suite à une extraction d'une liste DE des portefeuilles, chaque agent doit sélectionner une dizaine de personnes pour être appelé sur une demi-journée SMP. Le REP doit informer les DE par courrier que leur conseiller les appellera tel jour entre 9 h et 11 h ou 14 h et 16 h selon leur plages SMP. Quel texte réglementaire permet d'engager une procédure de radiation si le demandeur ne répond pas au téléphone ?</p>	<p>Dans le cadre du SMP, c'est la gestion de la liste qui fixe les modalités de sanction lorsque le demandeur ne répond pas à une convocation qui lui a été dûment signifiée par courrier. L'entretien peut être physique ou téléphonique mais le rendez-vous doit être fixé par courrier dans les délais prévus. Pour les entretiens téléphoniques si le courrier n'a pas été envoyé ou a été envoyé dans des délais non réglementaires, il ne peut y avoir de sanction, le rendez-vous est reporté à une autre date. Conformément à la note NT_DRDR/DRACP_2011_08 du 20/04/2011 relative à l'Offre de Service SMP et plus particulièrement la fiche 9 du kit SMP repris en annexe 8 de la note définissant la procédure de mise en oeuvre de l'entretien téléphonique, en cas d'échec pour avoir le Demandeur d'Emploi au téléphone, le conseiller renouvelle son appel plusieurs fois avant d'appliquer la gestion de la liste. Néanmoins, il faut noter que la mise en oeuvre du SMP téléphonique n'a pas modifié le taux des radiations administratives</p>
février-12	<p>Sur les sites fermés sur la période de déjeuner au public, comment la permanence PST et ATT RAC sera mise en place ?</p>	<p>La nouvelle note DRDR_2012_03 sur l'ouverture ATT 35h (dont les LDE) précise les modalités de planification en fonction de la taille des agences. Les agences de moins de 20 agents seront dispensées de PST de 12h à 13h30. Le 3995 prendra le relais sur cette plage horaire</p>
janvier-12	<p>Encore une fois des différences de traitement départementales ont été constatées. En cas de rupture conventionnelle, y a-t-il un document de la DIRECCTE obligatoire pour la liquidation du dossier ?</p>	<p>Le 25/11/08, le Mémento accueil préconisait sur la fiche B31 relative à la rupture conventionnelle : « En principe, l'Assedic doit s'en tenir aux informations portées sur l'attestation d'employeur ». L'instruction PE 2011-114 du 30 juin 2011 (communication de la circulaire Unedic 2011-25 du 29 juin 2011) précise en son point 5.1.2 (Fiche 1) : « Sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle Emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à une rupture conventionnelle suffit à qualifier le chômage d'involontaire. » Il est à noter que cette dernière indication était reprise de la Circulaire Unedic 2009-10 du 22 avril 2009 (Fiche 1, point 5.1.2).</p>

Concernant les agences de **services spécialisés** :

- Existe-t-il une organisation spécifique pour l'accueil du public ?
- Quels sont les moyens matériels pour assurer l'ouverture au DE ?

janvier-12

- Est-ce que tous les salariés des différents services de l'A2S sont concernés par l'accueil ?
- Les sites mixtes sont-ils informés des différents dispositifs existants sur une A2S et de quelle manière ?

De façon récurrente, dans certaine agence, la Direction locale **réunit** l'ensemble des agents présents le **vendredi matin** ne laissant que 4 agents (dont parfois 2 CDD) occuper les postes opérationnels incontournables, cette pratique est t'elle normale, alors que l'on fait pression dans le même temps afin que des agents annulent leurs congés posés en prévisionnel du fait que 50 % de l'effectif présent ne sera pas atteint.

janvier-12

Dans certaine agence, le **pole appui gestion** n'est actif que 3 jours par semaine, cela occasionne un retard dans le service rendu est ce normal

janvier-12

D'autre part, il est demandé aux agents placements de traiter les indus indemnisations. Certains actes administratifs traité par les services appui sont transférés vers les agents indemnisation ou placement.

Cela fait il partie d'une nouvelle stratégie régionale ou d'une réorganisation des missions de chacun ?

2011

decembre 11

Nous vous demandons de nous préciser si les c onditions d'affectations sur les **équipes de prospection** (EAP) sont basées sur le volontariat ou imposées

decembre 11

La gestion des contrats aidés et de l'activité é IAE est- elle prise en compte dans le calcul de **charges de travail** d'une unité ? En effet, l'agence D'Henin Beaumont est mise en difficulté par la surcharge de travail générée par cette activité. Est-il prévu de renforcer les équipes de ce site ?

Dans les Agences de Services Spécialisée, l'accueil n'est que sur rendez-vous à l'exception de Boulogne Le Portel. Un dispositif de sonnette à l'extérieur est actif. Un agent du pôle appui ou agent en Contrat à Durée Déterminée ou en contrat aidé assure l'accueil des personnes et leur orientation vers le rendez-vous ad'hoc.

Il peut arriver qu'un conseiller assure l'accueil dès lors que les agents prévus ci-dessus sont absents. Cette fonction est bien dans le socle commun attendu d'un conseiller Pôle emploi. Les agences de proximité sont évidemment informées des services rendus par l'Agence de Services Spécialisée puisqu'ils prescrivent ses services aux Demandeurs d'Emploi (ARJ/ANIPOPS-MRS) ou proposent ses services aux entreprises (MRS). Les Directeurs des Agences de Services Spécialisée participent aux CODIR DTD. Des interventions des REP des Agences de Services Spécialisée sont réalisées dans les agences de proximité en cas de besoin.

Les REP disposent des plages horaires pour réunir leurs équipes afin de construire les plans d'action, informer des nouveaux dispositifs et en assurer le suivi. Dans les agences disposant de plusieurs équipes, ces réunions sont souvent organisées, permettant à une équipe de se réunir pendant qu'une autre assure les postes contraints de l'agence. L'organisation peut être plus contraignante dans une petite agence ne disposant que d'une équipe. Il faut souligner que même si quelques agents assurent ces postes contraints, sur un laps de temps de 2 à 3 heures; la sécurité du site continue à être assurée par les managers présents et que plus de 50% de l'effectif est bien présent sur le site. Le temps de réunion d'équipe est comptabilisé dans le temps de travail des agents. Il faut par ailleurs souligner que ces temps de réunion d'équipe sont fortement demandés et utiles à tous les conseillers.

Un directeur organise son agence en privilégiant les compétences et expertises de son équipe pour la réalisation des tâches ad'hoc, dans un souci d'optimisation et d'efficacité ou de tutorat suite à une formation suivie. Des conseillers peuvent être amenés à réaliser des tâches administratives sur un temps déterminé (1/2 j ou 1j par semaine ou plus selon les situations) dès lors que les agents du pôle appui sont momentanément absents (maladie, maternité) ou à temps partiel ou en congés.

Les forces de prospection territoriales font l'objet d'un pilotage par les REP A2S. Elles peuvent être composées d'agents en CDD ou en CDI dans le cadre d'une rotation des agents sur cette activité. Ils réalisent des plans d'action dans le cadre de la segmentation entreprise. Les agents sont missionnés. L'activité Relation Entreprise fait partie du métier du conseiller, même si cette activité peut être imposée, l'intérêt de l'agent pour la Relation Entreprise doit être avéré.

Le calcul des charges permet une vision objective basée sur des critères incontournables et volontairement basiques. Ensuite, dans la prise de décision concernant les moyens Humains, sont pris en compte par les DTD, DT et le DRDR des éléments complémentaires qui n'entrent pas dans le calcul, et qui sont des caractéristiques propres à une agence ou un groupe d'agences. De même interviennent dans les décisions la connaissance des expertises présentes dans un site. Il entre dans la responsabilité du DTD, du DT et du DRDR de veiller à l'équilibrage des moyens en fonction des charges, non pas en créant des postes supplémentaires mais en répartissant au mieux les moyens, qu'il s'agisse de moyens Humains ou de moyens de sous traitance. Dans certains cas l'adéquation se fait également, non pas en rajoutant des moyens, mais en répartissant différemment les charges (ex : ATT, PST). Les Pôles Appui Gestion font actuellement l'objet d'une analyse particulière pour fixer leurs activités et leurs ressources, celui d'Henin Beaumont fera l'objet d'un renfort.

decembre 11	<p>Pourriez-vous nous préciser la fonction exacte et détaillée des 3 conseillers RSA du VNE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tourcoing Gand (0,6 ETP) • Roubaix Ste Elisabeth (0,8 ETP) • Roubaix Centre (0,5 ETP) <p>Une offre de service élargie au bénéfice des publics RSA a été mise en place sur le VNE, à quelle date prend-elle effet ? Les agents concernés ont-ils eu une nouvelle fiche de fonction ? Ces agents sont managés par la coordinatrice départementale RSA Nord. Apparemment leur management opérationnel a changé, elle serait maintenant locale. Ils l'ont appris oralement, vont-ils recevoir un écrit à ce sujet ?</p>	<p>Les conseillers en A2S disposent de la même fiche de fonction que les conseillers emplois même si leur activité est plus spécifique à l'accompagnement renforcé. Les activités des conseillers de l'équipe RSA sont les suivantes, en lien avec les orientations du Conseil Général:</p> <ul style="list-style-type: none"> - APPRE - Animation d'ateliers à 2 mois - Suivi délégué de portefeuille PNI - Participation aux réunions de l'Equipe pluri disciplinaire - suivre les parcours des DE bénéficiant de prestations du département /volet social du RSA - assurer la liaison technique avec les services locaux du département et apporter un appui technique au partenariat porté par le DAPE missionné sur ce champ par délégation du DTD - maintenir une expertise RSA ressource pour les agences de proximité et dans le territoire - mener ou proposer des actions permettant de maximiser l'accès des BRSA aux dispositifs d'aide au retour à l'emploi <p>La coordinatrice RSA supervise les activités réalisées par les agents de l'équipe, en respect des orientations départementales et en lien</p>
decembre 11	<p>Quelle est la définition d'un manager ? Quel est le circuit de l'information en direction du réseau ? Est-il différent selon les thèmes et les émetteurs ?</p>	<p>Les documents de référence identifient 6 activités permettant de définir la fonction de manager:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pilotage et stratégie (intégrer la stratégie de Pôle Emploi et la décliner dans son périmètre d'action ; construire le DDP ; piloter la production de service) - organisation de la production (mettre en oeuvre les processus de production de service, organiser et mettre sous contrôle les activités, construire et ajuster le planning) - animation d'équipe (gérer les ressources humaines de son équipe, assurer et faciliter la concertation sociale ; développer les compétences individuelles et collectives) - relations avec le réseau interne - relations avec le réseau externe (partenariat, sous traitance) - Relation client (valoriser l'image de Pôle Emploi, construire et piloter la relation client, manager les situations de conflit avec eux) <p>Les managers sont dans une chaîne d'information managériale descendante et ascendante. Le canal de diffusion de l'information est sélectionné en fonction du message que souhaite porter la Direction.</p>
decembre 11	<p>Il existe encore des entretiens EID à la journée sur certains sites. Pouvez-vous nous confirmer que cette situation ne doit pas perdurer et n'être vraiment qu'à la marge (remplacement d'un agent en absence non prévue par exemple)</p>	<p>Oui, toutes les activités sont en principe planifiées à la demie journée. Le taux d'absentéisme peut occasionnellement conduire à des exceptions qui n'ont pas vocation à perdurer.</p>
novembre-11	<p>Un CDD peut-il :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gérer un portefeuille de DE ? - Animer des ateliers ? - Assurer l'EID ? 	<p>Un agent en contrat à durée déterminée peut gérer un portefeuille de Demandeurs d'Emploi et animer des ateliers en fonction de ses compétences et son expérience antérieure. Par contre, il ne peut réaliser l'Entretien d'Inscription et de Diagnostic, n'ayant pas suivi la formation pré-requise. Ces éléments ont été communiqués dans la réponse apportée à la question 13 de FO lors de la réunion des Délégués du Personnel du 30 septembre 2011.</p>
novembre-11	<p>Pouvez-vous rappeler aux ELD qu'en cas de départ volontaire légitimé par un des cas prévus par la réglementation, l'agent peut liquider le dossier sans signature préalable de son responsable (pratique existante dans certaines agences du Pas-de-Calais) ?</p>	<p>Les cas de démission considérés légitimes sont prévus dans la réglementation d'Assurance Chômage (accord d'application 14 du 6 mai 2011). Cet accord autorise la liquidation du dossier par le conseiller sans signature du Responsable, dans le respect des textes.</p>
novembre-11	<p>Nous vous demandons de nous préciser le profil professionnel nécessaire au poste d'ARC indemnisation et d'ARC placement</p>	<p>Le profil de l'ARC placement correspond à un conseiller formé au PPAE / EID et ayant une certaine pratique de l'entretien de conseil et des questions s'y rapportant, sans nécessité d'être un expert. Pour l'instant la Direction privilégie toujours la compétence placement pour ce poste mais plus le temps passera et plus ce poste pourra être tenu aussi par des agents indemnisation formés à l'EID et ayant acquis une certaine pratique. Le profil de l'ARC indemnisation correspond à un conseiller formé ATT, complétude et rejet-reprise, et ayant une certaine pratique des questions liées à l'indemnisation, sans nécessité d'être un expert. Pour l'instant, la Direction privilégie toujours la compétence indemnisation pour ce poste, mais plus le temps passera et plus ce poste pourra être tenu par des agents ayant la compétence placement formés à l'indemnisation et ayant acquis une certaine pratique.</p>

novembre-11	Des agents placement ont, à plusieurs reprises, demandé à bénéficier de la formation FRG , afin de s'orienter vers les métiers de l'indemnisation et obtenir une double compétence. A ce jour, ces demandes sont restées sans réponse positive. Pouvez-vous nous préciser, afin de comprendre ces refus, qui peut aujourd'hui bénéficier de cette formation	<p>La fiche produit national intitulée "Fondamentaux réglementaires" précise le public concerné par l'action : conseillers Pôle emploi récemment recrutés ou affectés au service des demandeurs d'emploi et chargés de l'étude, du traitement et de l'indemnisation des Demandeurs d'Emploi.</p> <p>Dans le cadre du processus régional de recueil des besoins, le manager détermine les agents qui bénéficieront de la formation FRG, suivie de 6 mois de tutorat, en prenant en considération pour arrêter son choix, le contexte de son site, notamment la grille de couverture des activités, et les souhaits exprimés par les agents.</p> <p>Pour les agents souhaitant développer leur polyvalence, les formations adaptées sont celles de l'EID (4 jours) et de l'ATT RAC (7 jours).</p>
octobre-11	<p>Au niveau de la situation des courriers dématérialisés. Beaucoup de retours sont dus au fait que les demandeurs d'emplois ne reçoivent pas en temps et en heures leur courrier suite à l'accord de l'email ou que les demandeurs n'ont pas toujours accès à leur boîte mail. Problème de convocation aux rendez-vous, d'avertissement avant radiation....</p> <p>On demande de ne plus cocher la case concernant l'accord du DE pour son adresse email et que de nouveau tous les courriers doivent partir par voie postal. Info donné en DT suite à réunion CODIR.</p> <p>Qu'en est-il de tous ces problèmes de courrier dématérialisé ? Retour en arrière ? Position de la DG ?</p> <p>Position de la cellule développement durable ?</p>	<p>La dématérialisation du courrier ne signifie pas que le message communiqué est transmis par email.</p> <p>Seule la notification de la présence d'un courrier sur l'espace personnel du demandeur d'emploi est transmise par email.</p> <p>Tous les courriers dématérialisés sont mis à disposition dans l'Espace personnel du demandeur d'emploi sur pole-emploi.fr.</p> <p>Il est donc important lors des entretiens d'informer avant consentement le demandeur d'emploi sur certains éléments :</p> <ul style="list-style-type: none"> - créer son espace personnel en expliquant son intérêt et les services offerts, - La nature des courriers qui peuvent être envoyés via l'espace personnel, - Le fait que la dématérialisation du courrier se substitue à l'envoi de courriers papiers. - Avertir Pôle emploi en cas de changement d'adresse mail. <p>Le projet « dématérialisation » fait l'objet d'une réflexion nationale progressive.</p> <p>Aucune consigne concernant un éventuel « retour en arrière » dans le cadre de la promotion du dispositif de consentement auprès de nos clients Demandeurs d'Emploi, n'a été donnée par la Direction</p>
octobre-11	Existe-t-il un support reprenant le « qui fait quoi ? » entre la plateforme ATT et les sites ? Une clarification éviterait de « balader » les DE.	<p>En ce qui concerne l'ATT IDE, la note de déploiement NT-PE DRDRDRAR 2009-12 du 29 août 2009 précise les traitements réalisés.</p> <p>Pour le RAC, la note NT-PE-2010-04 du 8 juin 2010 précise l'organisation entre le réseau et les agents de la plateforme, cela concerne un premier niveau de réponse par la plateforme, si le renseignement est complexe, un rendez-vous est positionné à J+1 dans RDVA (Soit l'agent sur la plateforme peut répondre, soit il positionne un RDV). Ces RDV positionnés représentent en moyenne 6% des appels traités par la plateforme.</p> <p>A ce jour nous n'avons pas de remontées concernant cette problématique. Si des dysfonctionnements existent, nous vous remercions de nous relayer l'information.</p> <p>Pour la PST, l'activité est gérée entièrement par le réseau.</p>
octobre-11	Est-il normal que les demandeurs d'emploi reçoivent un courrier automatique en notre nom après leur inscription, leur indiquant que nous sommes leur conseiller personnel , et stipulant que « j'interviendrai auprès de vous tant sur les questions relatives à votre retour à l'emploi que sur votre indemnisation » ? Nous n'avons pas été informés de l'envoi de ce courrier. Comment pouvoir répondre à toutes les questions ? Un agent peut-il refuser de communiquer son identité aux demandeurs d'emploi ?	<p>Ce courrier était prévu dès le déploiement du conseiller personnel en 2009.</p> <p>La note NT-PE 2009-05 DRDR du 16 septembre 2009 précise les modalités de déploiement et apporte des documents annexes sur le sujet. On peut y retrouver un modèle de courrier précisant bien les coordonnées du conseiller personnel (nom, prénom) et « qu'il interviendra auprès du Demandeur d'Emploi tant sur les questions relatives au retour à l'emploi que sur l'indemnisation ».</p> <p>Ce document annexe précisait à cette époque les modalités de Gestion des contacts Demandeur d'Emploi entre le 15ème jour (réception du courrier) et le premier entretien SMP au 4ème mois.</p> <p>Il existe aujourd'hui deux types de courrier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - information conseiller personnel suivi principal - information conseiller personnel suivi délégué <p>Par ailleurs, l'activité du conseiller personnel est bien à distinguer de l'activité EID, l'un n'impliquant pas l'autre pour les conseillers indemnisation.</p>
octobre-11	Est-il normal de devoir animer des ateliers où nous avons convoqué les demandeurs d'emploi de notre portefeuille pour faire du SMP collectif (40 DE environ par demi-journée), alors que SMP signifie Suivi Mensuel Personnalisé, et cela pour tenir les délais car nos portefeuilles dépassent les 200 personnes à suivre ? Est-ce une bonne pratique et qu'en pensent les usagers qui doivent exposer leur situation personnelle lors d'une réunion collective ?	<p>La modalité du SMP en regroupement collectif fait partie des modalités définies au niveau national :</p> <p>Le SMP sous forme d'atelier collectif est adapté à certains contenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'information sur des dispositifs, des prestations, - l'appropriation des techniques de recherche d'emploi - la connaissance du marché du travail (en regroupant les Demandeurs d'emploi par métiers ou secteurs d'activité) <p>En revanche, il n'est pas adapté si l'on doit explorer de manière individuelle les situations personnelles.</p> <p>Dans certains cas, il peut être organisé une séance collective qui sera suivie d'entretiens individuels courts.</p> <p>Cette possibilité est encore plus pertinente avec la segmentation Demandeurs d'Emploi qui permet de regrouper des Demandeurs d'Emploi de même profil et de mettre en place une synergie de groupe.</p>

octobre-11	<p>Quelle est la position de la Direction régionale concernant la double compétence métiers ? Dans une agence du Pas-de-Calais, la direction continue à vouloir pousser les agents issus de l'indemnisation vers le métier du placement, et ainsi, venir alimenter les portefeuilles à plus de soixante demandeurs d'emploi. De plus, cet agent double compétence se retrouve seul à l'accueil car la direction estime qu'il peut répondre à toutes les questions.</p>	<p>L'accueil (ACO) fait partie du socle de base qui doit être maîtrisé par tous les agents d'une agence de proximité, quelle que soit leur expertise. Tenir l'accueil ne relève aucunement de la double compétence, c'est la raison pour laquelle sont mis en oeuvre des ARC. Selon les flux de demandeurs d'emploi, l'ACO peut être tenu par une seule personne.</p> <p>Par ailleurs, la montée en compétence sur l'une ou l'autre des expertises ne peut être qu'un souhait individuel validé avec l'Equipe Locale de Direction et non une contrainte régionale.</p>
octobre-11	<p>Dans certaines agences, l'agent de SARC doit, en parallèle, assurer les appels sortants de l'ATT. Il n'est pas toujours possible de respecter les engagements de l'heure de rappel, surtout les lundis. Serait-il possible de donner au demandeur d'emploi un créneau horaire au lieu d'une heure fixe pour donner plus de souplesse à l'agent qui doit gérer plusieurs activités ?</p>	<p>Il convient de préciser que l'organisation d'un rappel à J+1 est une mesure dérogatoire de notre offre de service et qu'il est très important en contrepartie d'être très rigoureux sur le respect horaire du rendez-vous fixé afin de garder une satisfaction cliente haute. Rappelons également que les rendez-vous ne représentent que 6% des appels ATT RAC soit une moyenne de 2,3 appels par jour et par agence. Nous allons étudier l'opportunité d'informer le Demandeur d'Emploi du rappel sur une plage d'une heure plutôt que sur une heure précise.</p>
octobre-11	<p>De plus en plus de demandeurs d'emploi en situation de transfert de dossier sont invités à un rendez-vous inscription (ou EID) au lieu d'être transféré automatiquement par la plateforme téléphonique. Pouvez-vous rappeler la procédure à appliquer en cas de transfert ?</p>	<p>Jusqu'à présent, pour tout Demandeur d'Emploi qui se réinscrit à moins de 6 mois, suite à un déménagement, la procédure simplifiée s'appliquait. Le Demandeur d'Emploi était alors convoqué et reçu en entretien EID pour mettre à jour son PPAAE au regard du marché du travail local de la région d'accueil.</p> <p>A partir du 17 octobre 2011, ces Demandeurs d'Emploi ne seront plus convoqués ni reçus en PPAAE ou en EID suite au transfert de leur dossier dans leur agence d'accueil.</p> <p>Ils intégreront, par défaut, la liste des Demandeurs d'Emploi à affecter de leur agence géographique d'accueil.</p> <p>La mise à jour du PPAAE sera réalisée dans le cadre de l'entretien SMP suivant le transfert, pour lequel une modalité de réception en entretien physique doit être privilégiée.</p>
octobre-11	<p>Pouvez-vous clarifier le devenir des équipes RSA, leur rôle et leurs missions ? Les agents de ce dispositif se sentent de plus en plus oubliés et réclament davantage de transparence.</p>	<p>Depuis la mise en oeuvre du RSA, les deux départements ont mis fin au financement de postes. Nous avons néanmoins maintenu, dans chacun des 2 départements, une organisation spécifique sur la base d'une coordination départementale et de conseillers basés dans les territoires. Le contenu des activités de ces conseillers a évolué (et continuera à évoluer) en fonction de deux paramètres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la politique propre à chacun des 2 Départements, dont les positions sont évolutives dans le temps (à titre d'exemple, évolutions récentes du Département du Nord sur l'orientation et sur l'articulation entre volet social et volet emploi) - nos propres choix en terme d'organisation interne en prenant en compte les évolutions de notre réseau (installation des agences de proximité, création des Agences de Services Spécialisées), nos charges (DEFM) et de notre politique d'intervention.
septembre-11	<p>Sur ce même site, nous demandons que les convocations SMP soient annulées lorsque les agents sont absents pour cause de maladie, surtout si l'arrêt perdure plusieurs jours voire semaines. Cette pratique engendre une surcharge de travail pour les agents présents, et ne respecte pas l'accord OATT Nord Pas de Calais dont la Direction est à l'origine</p>	<p>Les Demandeurs d'Emploi affectés dans le portefeuille des agents absents pour longue maladie sont systématiquement affectés à d'autres conseillers</p> <p>Pour les arrêts maladie de courte durée, les agents planifiés en SMP et sans rendez-vous peuvent assurer ponctuellement la réception.</p>
septembre-11	<p>Est-il normal de faire appel au volontariat pour remplacer 1 REP muté en attendant l'arrivée d'un nouveau REP ?</p>	<p>Cette possibilité, peu fréquente s'adresse à des collaborateurs identifiés comme ayant un potentiel de REP et qui souhaitent être mis en situation. Cette possibilité permet de les mettre en situation et de tester certaines aptitudes. Elle doit rester exceptionnelle et être bien encadrée.</p>
juillet-11	<p>Dans le cadre de l'EID peut-on programmer le dernier rendez-vous à 15h50 ? Celui-ci se terminera donc au mieux à 16h40, soit 10 mn après la fermeture de l'agence</p>	<p>Il est préférable de caler les horaires d'entretien sur ceux d'ouverture du site. Cependant dans tous les cas, et quelque soit le motif, il n'est pas rare que des demandeurs d'emploi ou chefs d'entreprises soient encore présents dans les sites après 16h30. Le service rendu ne s'arrête pas à la fermeture des portes pour les personnes étant arrivées avant la fermeture de celle-ci.</p> <p>Les Equipes Locales de Direction organisent la mise en oeuvre de l'EID en sécurisant au mieux cette nouvelle activité.</p> <p>Dans la note sur l'OATT, cette activité entre dans la catégorie des activités sur le flux (EID remplace activité IDE/PPAAE) il est noté présence obligatoire des agents sur les heures d'ouverture donc jusque 16h30</p>
juin-11	<p>Le projet Repère émet des hypothèses de structures avec et sans pôle appui. Quelle est la politique de la région et quel est le devenir des collègues aujourd'hui en pôle appui?</p>	<p>Selon REPERE, les agents dédiés à des activités d'appui peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit être rattachés à une équipe de production, sous la responsabilité du REP ; • soit constituer un pôle d'appui à l'ELD, rattaché au directeur ou à son adjoint. <p>Les activités d'appui en agence ne sont donc en aucun cas supprimées par REPERE mais peuvent être organisées différemment.</p> <p>En ce qui concerne la région, le choix d'organisation est de maintenir un Pôle Appui Gestion par agence de 1 à 3 agents</p>

mai-11

Nous vous demandons de rappeler aux DAPE que le fait d'être à **temps partiel** ne peut justifier qu'on ne planifie pas chaque agent sur toutes les activités (exemple, visites entreprise, gestion de portefeuille...) qui constituent son cœur de métier ?

La planification des activités relève exclusivement de l'ELD. Les contraintes particulières sont fixées dans le cadre de la note régionale DRDR sur la planification.

Il n'est plus possible de planifier des agents sur l'ensemble des activités: ACO ARC EID SMP Traitement de l'offre, RE, partenariat extérieur, liquidation, téléphone ...

La répartition des activités est réalisée par l'ELD en fonction des ressources disponibles.

Dans le cadre d'une diminution du temps de travail, il est nécessaire que l'agent et son ELD échangent afin d'identifier les priorités à définir dans les activités à mener et l'organisation des activités de l'agent.

avril-11

Sur l'**ATT et les PST**, il faut attendre le message du superviseur pour se déconnecter du système après 16 h 30. Dans l'accord OATT, on peut partir à 16H30. Faut-il attendre obligatoirement le message de déconnexion car ça peut aller jusque 16 h45, alors que, depuis 16h20, il n'y a plus d'appel ?

La supervision nationale ferme l'ATT et PST à 16h30. A partir de ce moment là, plus aucun appel n'entre dans le SVI.

Par contre, si des appels sont en attente, il faut bien sûr les traiter. Si l'AAS n'est pas vide, il faut également les traiter (il n'y a peut-être plus d'appel en attente mais le rappel doit s'effectuer).

Il a été convenu que l'on laissait 10 minutes après 16h30 pour clôturer l'AAS.

A partir de ces éléments, le message de fermeture de l'ATT est envoyé par le superviseur. Pour autant, l'accord OATT reste évidemment applicable et si le conseiller doit quitter le site à 16h30, il peut le faire. A contrario, s'il reste sur le site, il doit rester connecté jusqu'à la consigne du superviseur.

2010

avril-10

Activité : Pouvez vous nous indiquer le **mode de calcul du poids des sites mixtes** ?

Le calcul de charge est réalisé aujourd'hui à partir de 5 critères :

- le nombre de PPAE réalisés,
- le nombre moyen mensuel de bénéficiaires fin de mois (BFM),
- le nombre moyen mensuel de DEFM cat AB (ex cat 1, 2, 3),
- le nombre moyen mensuel d'établissements permanents en cours d'au moins 1 salarié,
- le nombre moyen mensuel de lignes d'appels de contributions des établissements affiliés.

L'ensemble de ces critères donne un indicateur "composite" à partir duquel les effectifs sont répartis par DT/DTD.

Le calcul du niveau site ne sera effectué qu'à partir de juillet 2010.

Ce calcul de charges est retenu dans le modèle national OPERA, outil prochainement opérationnel qui devrait nous aider à mesurer de manière plus fine, à des fins de pilotage opérationnel, la charge supportée par les Poles Emploi, et par là même nous aider en terme d'affectation de ressources.

AFPA

Question

Réponse de la Direction

2014

Recrutement des psychologues du travail
Combien d'agents pôle emploi ont le titre de psychologue du travail mais n'exercent pas cette fonction dans le NPDC ?
Combien de postes de psychologues du travail en EOS ont été ouverts au recrutement depuis avril 2010 ? Parmi ceux-ci combien ont été pourvus par des candidatures externes à l'établissement ?
Sur ces postes, des agents du réseau avaient-ils postulé ?
Si des agents du réseau ont postulé sur des postes de psychologues et n'ont pas été retenus, qu'a mis en place la D.R. pour les monter en compétence et leur permettre d'avoir accès à ces emplois ?

Il ne nous est pas possible de connaître le nombre d'agents disposant du diplôme de psychologue du travail, cette donnée n'ayant pas été saisie dans l'outil SIRH pour les agents présents avant la fusion.
Depuis avril 2010, 8 postes de psychologues du travail ont été diffusés et pourvus par 3 recrutements internes, 4 hors région et un externe.
Les postes ne peuvent être pourvus que par des agents détenteurs du diplôme de psychologue du travail. Une fois cette condition remplie, comme pour l'ensemble des autres postes exigeant une mobilité fonctionnelle, les agents ont connaissance des raisons pour lesquelles leur candidature n'a pas été retenue. Ils peuvent ainsi travailler les points à améliorer en vue d'une nouvelle candidature s'ils le souhaitent.

2013

Les **agents de médiation en formation** technicien médiation service à l'AFPA ne pourront pas obtenir le titre. Ils n'obtiendront au mieux que le certificat (un seul module de formation suivi). Cela ne permettra pas à ses agents de s'insérer sur le marché du travail.
Que compte faire l'établissement ?

16 personnes ont bénéficié d'un seul module. Ce phénomène est indépendant de la volonté de la Direction Régionale : la commande a été passée fin 2012 à l'AFPA, mais cette dernière nous a proposé son produit adapté en juin 2013. Démarrage des programmations dès juillet.
19 personnes bénéficieront de la totalité du parcours.

Suite au nouvel organigramme, de **quelle DT dépendent les EOS d'Hazebrouck ?**

Une analyse de réorganisation territoriale est en cours.
Dans l'attente des propositions consécutives à ces travaux, les EOS d'Hazebrouck dépendent toujours de l'A2S de Dunkerque.

Le déménagement prévu du **site de Boulogne Daunou** laisse apparaître que 3 bureaux seront attribués aux psychologues du travail pour 4 collègues en poste actuellement et que le poste de l'ATO n'est pas identifié.
Les personnels EOS s'inquiètent donc de la dégradation de leurs conditions de travail, d'autant plus que l'accord d'adaptation (Art 3 § 2) précise que :
« Pôle Emploi veille aux conditions matérielles et d'organisation du travail adaptées ».
La Direction peut-elle préciser quelle organisation du travail sera mise en place à Boulogne pour respecter l'accord du 18 Juin 2010 ?
Par ailleurs, le personnel EOS des autres sites amené dans le futur à déménager souhaite connaître la position de la Direction sur la façon dont sera gérée l'attribution des bureaux aux psychologues du travail et ATO.

L'examen du dossier de relogement de Boulogne sera proposé à l'ordre du jour du CHSCT de juin 2013, après une première présentation aux représentants du personnel qui a eu lieu lors d'un comité technique immobilier en avril. En conséquence, les plans ont été présentés aux équipes de l'APE de Boulogne et de l'A2S du Littoral localisés sur le site du Portel afin que les agents puissent apporter leurs remarques.
La mise à disposition de bureaux individuels fermés pour les psychologues a bien été prise en compte, car Pôle emploi Nord Pas de Calais s'engage sur ce relogement, comme elle l'a toujours fait auparavant, à garantir aux agents exerçant la fonction de psychologue du travail la mise à disposition d'espaces aménagés permettant de planifier et assurer la confidentialité de leurs entretiens d'orientation professionnelle. L'évaluation du nombre de bureaux dédiés aux entretiens d'orientation professionnelle a été estimée par le management de l'A2S du Littoral, en prenant en compte la volumétrie des entretiens sur le site de Boulogne ainsi que les

Dans certaines EOS, il y a des ATO qui ont fait le choix d'évoluer vers la fonction de conseiller pour des motivations et raisons diverses. De ce fait, certaines de leurs activités sont reprises par des psychos, ce qui n'est pas sans conséquences sur le temps à consacrer aux DE.
Le **remplacement de ces collègues ATO** est-il prévu et pour quand ?

Comme pour chaque poste qui devient vacant, il appartient au DAPE, en relation avec son Directeur Territorial, de proposer ou pas la diffusion de ce poste au comité de carrières. Ce comité prend alors la décision de diffuser ce poste ou bien de laisser le soin au DAPE de réorganiser la répartition des activités au sein de son Agence.

Y a-t-il un cursus de **formation prévu** pour les conseillers ou nouveaux recrutés qui accèderaient à un poste de psychologue du travail au sein de Pôle Emploi ?

Un groupe de travail a été constitué pour élaborer un projet visant à accompagner les nouveaux psychologues du travail, intégrant Pôle emploi NPDC. Ce groupe est composé d'agents issus de la DRH (ECC et service formation) et de la DSO. La méthodologie consiste à identifier dans un premier temps, les connaissances et compétences nécessaires à l'activité, puis dans un second temps, à construire un accompagnement mobilisant la formation (produit existant ou à construire), ou d'autres leviers liés à l'organisation apprenante (tutorat, immersion).

2012

Le contrat de travail des personnels issus de l'AFPA a été transféré en 2010. Il s'agit bien d'un transfert et non d'un nouveau contrat de travail. Pourquoi, dans ce cas, opposer à ces personnels lors de l'EPA le fait qu'ils n'ont pas 3 ans d'ancienneté, dans le cadre de l'examen d'une **augmentation individuelle** ou d'une promotion ?

Il s'agit effectivement d'un transfert, mais le délai de 3 ans requis pour un examen systématique doit s'entendre comme trois ans de présence dans la CCN de Pôle emploi. Ce délai de 3 ans sera donc révolu le 31 mars 2013.

octobre-12	<p>Les psychologues du travail ont été transférés à Pôle emploi avec leur fiche de poste. Celle-ci ne mentionne pas d'activité d'accueil.</p> <p>Pourquoi sur l'A2S de Béthune, la direction contraint les psychologues à cette activité ?</p>	<p>La mission principale des psychologues est d'apporter un appui à la définition et à la construction des parcours de formation des demandeurs d'emploi, ce qui n'exclut pas les activités d'accueil et d'information de ces usagers en recherche d'orientation-formation. En particulier, l'A2S Artois a été choisie pour être un site d'accueil et d'information labellisé dans le cadre de la mise en oeuvre du Service Public de l'Orientation sur les bassins d'Arras et de Béthune. Dans ce cadre, son rôle est d'apporter à tous les usagers, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou non, un premier niveau d'information et d'orientation quant à leurs projets individuels de formation. Leur contribution ne dépasse pas une demie journée par mois. Il ne leur est pas demandé de fournir des informations ayant trait au placement ou à la gestion des droits.</p>
septembre-12	<p>Dans le cadre de la campagne de promotion, concernant les collègues venant de l'AFPA reprend on leur ancienneté à l'AFPA pour comptabiliser les 3 ans sans promotion ?</p>	<p>Le cadrage des éléments relatifs à l'organisation de la prochaine campagne de promotion sera défini, comme chaque année, par une note de la Direction Générale. Cette dernière ne nous a pas encore été communiquée.</p> <p>L'accord d'adaptation n'a pas défini de modalité particulière sur la mise en oeuvre de l'article 20§4 de la Convention Collective Nationale. Cet article 20§4 de la Convention Collective Nationale dispose que "La situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis 3 ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie ...". Ce délai a bien pour point de départ la date à laquelle les agents ont été régis par la Convention Collective de Pole emploi. Néanmoins cette disposition ne fait pas obstacle à une promotion ou une évolution de la rémunération sur proposition du responsable hiérarchique dans le cadre de la campagne de promotion.</p>
août - 12	<p>A la question DP de juillet : « Lors d'un départ en retraite d'un(e) psychologue du travail, y a-t-il un appel à candidature pour son remplacement, comme le Directeur Régional s'y était engagé lors des matinales EOS fin 2011. » votre réponse : « Dans cette situation, le remplacement s'effectue, dans les mêmes conditions que pour tous les autres postes, en fonction des besoins. ».</p> <p>Vérification faite dans SIRH, le poste de psychologue du travail à l'A2S de Lille Bleuets suite à un départ en retraite n'est pas diffusé. Est-ce à dire qu'il n'y a pas de nécessité d'un tel poste sur ce site ?</p>	<p>Il n'y a pas de volonté de ne plus remplacer les postes de psychologue. Les remplacements sont effectués dans les mêmes conditions que les autres postes à partir de l'examen de la demande des managers.</p>
juillet-12	<p>Des informations contradictoires sont données par des managers pour la prise en compte de la date d'ancienneté pour les collègues ex AFPA. S'agit-il de la date de l'accord d'adaptation ou de la date du transfert le 1/10/10 ?</p>	<p>La date d'ancienneté reprise en matière de paie et figurant sur le bulletin de paie est la date d'entrée à l'AFPA.</p>
juillet-12	<p>Lors d'un départ en retraite d'un(e) psychologue du travail, y a-t-il un appel à candidature pour son remplacement, comme le Directeur Régional s'y était engagé lors des matinales EOS fin 2011.</p>	<p>Dans cette situation, le remplacement s'effectue, dans les mêmes conditions que pour tous les autres postes, en fonction des besoins.</p>
juillet-12	<p>Dans le cadre de la campagne de promotions et des augmentations individuelles 2012 et 2013, et de l'article 20 de la CCN, un certain nombre de personnel ex AFPA s'inquiète de se voir opposer un délai de 3 ans dont le point d'origine serait la date du transfert (01/04/2010) pour obtenir une promotion ; ceci en contradiction totale avec l'accord d'adaptation AFPA. Ce délai peut-il ne pas leur être opposé et leurs demandes examinées selon la procédure courante en vigueur ?</p>	<p>L'accord d'adaptation n'a pas défini de modalité particulière sur la mise en oeuvre de l'article 20§4 de la Convention Collective Nationale. Cet article 20§4 de la Convention Collective Nationale dispose que "La situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis 3 ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie ...". Ce délai a bien pour point de départ la date à laquelle les agents ont été régis par la Convention Collective de Pole emploi. Néanmoins cette disposition ne fait pas obstacle à une promotion ou une évolution de la rémunération sur proposition du responsable hiérarchique dans le cadre de la campagne de promotion.</p>
juin-12	<p>Pour quelle raison la situation des ex-agents de l'AFPA n'est pas évoquée dans l'instruction sur les EPA contrairement à celle des ex-RAC et les ex-ANPE optants ?</p>	<p>La note nationale n'évoque pas la situation des agents ex RAC ou ex ANPE mais fait référence aux textes qui régissent les agents de droit public et les agents de droit privé : le décret statutaire de 2003 et la Convention Collective Nationale. Les agents de l'AFPA sont régis par la Convention Collective Nationale.</p>
juin-12	<p>Des informations contradictoires ayant été apportées aux EOS concernant l'EPA, la direction peut-elle confirmer que les entretiens professionnels annuels des psychologues du travail ne peuvent avoir pour support que les documents EPA Non cadre. Les psychologues du travail ne sont en effet pas soumis à des objectifs individuels mais bien à une contribution aux activités et objectifs d'équipe.</p>	<p>Les formulaires utilisés seront bien les formulaires cadres sachant que ce sont des contributions collectives qui seront demandées et non des contributions individuelles.</p>

2011

octobre-11 L'accord national OATT précise (page 6) que les psychologues bénéficient de deux heures hebdomadaires de veille professionnelle. Il existe d'ailleurs un code d'absence sur Equatis : TTPSY, mais ce compteur n'est pas alimenté. Quelle est la procédure pour se consacrer à cette **veille professionnelle** ? Ces heures sont-elles reportables, cumulables ? Peuvent-ils disposer des heures non utilisées depuis leur arrivée à Pôle emploi ? Ces heures peuvent-elles être utilisées à l'extérieur (par exemple pour visiter des organismes de formation) ?

fevrier-11 Pourquoi refuse-t-on d'appliquer le dispositif concernant l'accompagnement à la **mobilité** aux agents qui viennent de **l'INOIP et de l'AFPA**, alors que dans le dossier d'information au Comité Central d'Entreprise en vue d'une consultation sur le projet d'intégration de l'activité d'orientation des demandeurs d'emploi vers la formation, présenté le 13 janvier 2010, il est énoncé, diapositive 36 du power point : « Application des règles de mobilité en vigueur au sein de Pôle emploi » ? De plus, le rapport des 2 DG (AFPA et Pôle emploi) énonce clairement : « lorsque leur intégration à Pôle Emploi entraîne une mobilité géographique, les salariés transférés seront indemnisés selon les dispositions applicables aux personnels de Pôle emploi ».

L'article 5 de l'accord OATT national précise que : "Le temps de travail des psychologues du travail comporte deux heures hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle [...]. Elles sont décomptées comme du temps de travail effectif".

Pour être identifiées, ces heures doivent faire l'objet d'une déclaration, sous forme de déclaration d'absence (avec débadage), de "date/heure à date/heure", dans la limite de 2 heures par semaine, sur le code "TTPSY", qui suit le traitement du code "MISSION" (pas de solde associé).

Sa mise en oeuvre répond à quelques conditions:

- Il doit être planifié

- Il doit être validé par la hiérarchie (soumis à la nécessité de service)

- Son contenu doit être défini et validé avec la hiérarchie.

Aucune disposition conventionnelle ne prévoit de report d'une semaine sur l'autre, ni de cumul possible.

Rien n'interdit une action de veille professionnelle à l'extérieur de Pôle emploi sous réserve des conditions précédemment énoncées.

L'intégration des agents transférés de l'AFPA au sein de Pôle emploi ne peut être considérée comme une mobilité au sens de la Convention Collective Nationale (puisque'il s'agit de leur première affectation au sein de Pôle emploi). Les dispositions de la Convention Collective Nationale ne s'appliquent qu'en cas de mobilité après l'intégration

CONGES

2014

	Question	Réponse de la Direction
sept-14	<p>Suite à votre réponse à la réunion DP de Juillet sur la journée pour fête religieuse, pouvez-vous me donner plus de précision sur ce que vous entendez par : « qui ne peut être, par définition, demandée pendant une période de congés ou d'absence de l'agent." ?</p> <p>Cet exemple correspond-il à votre réponse : « un collègue qui pose 2 jours de CP et une journée de repos pour fête religieuse, peut-il se voir opposer un refus » ?</p>	<p>Les agents sont "autorisés" à s'absenter pendant les fêtes religieuses. Une autorisation d'absence ne peut être accordée que sur une journée où l'agent devait être à son poste. Si une période de congé (quel que soit la nature) a été programmée, l'autorisation d'absence n'a pas lieu d'être. Néanmoins, dans l'exemple précité, l'autorisation d'absence est donc possible.</p>
sept-14	<p>L'abondement des jours de fractionnement sur Horoquartz ne sera effectif qu'en novembre.</p> <p>Quel sera le délai pour les poser pour les agents publics et privés ?</p>	<p>Pour le droit privé, les congés de fractionnement sont à solder, comme les congés payés, le 31 mai de chaque année soit le 31/05/2015 pour les jours de fractionnement 2014.</p> <p>Concernant le droit public, ces jours sont à solder pour le 31/12/2014 puisque les congés annuels en droit public sont déterminés dans le cadre de l'année civile, sans possibilité de report.</p>
août-14	<p>Peut-on interdire à un agent la pose de congés sous le seul prétexte que le Directeur de site est absent pour une longue durée ?</p>	<p>L'absence d'un DAPE pour une longue durée n'est pas un critère de refus de pose de congé par un agent. L'ELD qui prépare les plannings a dans ses compétences managériales la possibilité d'examiner la demande (acceptée ou reportée) en l'absence du DAPE.</p> <p>Il est en outre rappelé que l'outil de gestion des temps Horoquartz permet d'anticiper ce problème, par le biais de la gestion des suppléances entre managers.</p>
juil-14	<p>Dans une agence, l'ELD demande aux agents de donner leurs prévisions de congés pour début aout pour les mois de septembre et octobre, en précisant que l'ELD validerait les demandes début septembre. Est-ce normal ? Et quand lorsqu'un collègue demande la première semaine de septembre ? De plus, la demande de l'ELD a été faite mi-juillet durant les périodes de vacances d'été.</p>	<p>Un calendrier prévisionnel des congés doit être établi (CCN art. 27§5) au 1er mars, afin notamment de s'assurer de la répartition équitable des périodes d'absence entre agents et de permettre la planification de l'activité dans le respect des nécessités de service inhérentes à la mission de service public. Cet état prévisionnel est établi pour les périodes des congés principaux pendant les vacances d'été ; il peut être envisagé un calendrier prévisionnel de fin d'année pour le solde des CP. Les demandes de CP demeurent prévisionnelles et l'agent ou le hiérarchique peuvent modifier les demandes de prise de congés. En revanche, les dates de congés acceptées ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, à moins d'un mois précédant la date de prise de congé fixée.</p> <p>Ces éléments se trouvent dans l'instruction DG n°20 13 - 20 du 25 avril 2013.</p>
juil-14	<p>Un agent privé souhaite utiliser son compte épargne temps public. Il peut prendre ses jours épargnés en posant au minimum 5 jours. Si le solde est de 3 jours, quelles sont les modalités pour prendre ces jours restants ?</p>	<p>La prise du reliquat CET public pour un agent de droit privé est possible à la journée.</p>
juil-14	<p>Pour quelles raisons les agents en contrat pro ou CAE de la DPFTC ne peuvent-ils pas faire valoir leur droit à congés payés, alors que dans le réseau, d'autres salariés sur ces types de contrats n'ont aucun souci de ce genre ?</p>	<p>Le calcul des CP et des RTT est le même pour tous les agents en contrat à durée déterminée : ils s'incrémentent au fur et à mesure des mois travaillés (2,08 jours par mois travaillé pour les CP et 1,25 jours par mois travaillé pour les RTT). Si le solde est suffisant, rien n'interdit techniquement à l'agent en contrat de professionnalisation de positionner ses souhaits de congé dans Horoquartz ; lorsque la demande est incompatible avec l'organisation du service ou de l'agence, le manager peut refuser la demande, spécifiquement lorsque la demande est posée pendant les périodes de formation car cela pourrait remettre en question la nature même du contrat de professionnalisation. Quoi qu'il en soit, les congés non pris sont payés en fin de contrat avec le solde de tout compte. Enfin, il ne peut y avoir de refus de principe basé sur la nature du contrat de travail.</p>
juil-14	<p>L'article 34 de la convention collective prévoit des autorisations d'absences pour fêtes religieuses lorsque celle-ci coïncide avec des jours ouvrés et sous réserve de nécessité de service. Certains collègues se sont vu refuser cette journée au motif que celle-ci « tombe » pendant leur période de congés.</p> <p>Sur quelle base s'appuie ce refus ?</p>	<p>La DRH a communiqué auprès des managers pour leur rappeler que les fêtes religieuses sont des autorisations d'absence, leur bénéfice ne constituant pas un droit pour les intéressés. Elles sont accordées dans la limite de leur compatibilité avec le fonctionnement normal du service et "qui ne peut être, par définition, demandée pendant une période de congés ou d'absence de l'agent." conformément au dispositif défini au niveau national</p>
juil-14	<p>Comment sont acquis les CP et RTT pour les personnes en contrat de professionnalisation et comment et quand peuvent-ils les poser ? Les congés peuvent-ils leur être refusés ? Si oui sur quels motifs ?</p>	<p>Le calcul des CP et des RTT est le même pour tous les agents en contrat à durée déterminée : ils s'incrémentent au fur et à mesure des mois travaillés (2,08 jours par mois travaillé pour les CP et 1,25 jours par mois travaillé pour les RTT). Si le solde est suffisant, rien n'interdit techniquement à l'agent en contrat de professionnalisation de positionner ses souhaits de congé dans Horoquartz ; lorsque la demande est incompatible avec l'organisation du service ou de l'agence, le manager peut refuser la demande, spécifiquement lorsque la demande est posée pendant les périodes de formation car cela pourrait remettre en question la nature même du contrat de professionnalisation. Il ne peut y avoir de refus de principe basé sur la nature du contrat de travail</p>

juil-14	En cas de prévisibilité de la maladie ou hospitalisation d'un tiers assurant la garde d'un enfant , l'agent peut-il prétendre à l'art 29 de la CCN sur Horoquartz code GD 00?	<p>Oui, il est précisé que la prévisibilité de l'événement permet le bénéfice des jours enfants malade et l'application de l'article 29.2 L'agent peut prétendre à un jour enfant malade même si la maladie ou l'hospitalisation de la personne assurant la garde était prévisible.</p> <p>Le code à utiliser dans Horoquartz est le suivant :</p> <p>Pour les agents privés: - - GD00 (Congé Garde privé 100% Art 29.2) et - - GD50 (Congé Garde privé 50% Art 29.2)</p> <p>Pour les agents publics : - - GDEN (Garde Enfant Malade)</p>
juil-14	Quels sont les justificatifs à produire auprès des RH lors d'une impossibilité d'assurer la garde d'un enfant par un tiers suite à une hospitalisation de celui-ci ?	<p>En cas d'absence d'un tiers assurant la garde d'un enfant, l'agent devra justifier son absence par une attestation du tiers justifiant son absence. Ex : le bulletin d'hospitalisation de la personne qui assure la garde avec une attestation sur l'honneur le justifiant</p>
juil-14	Existe-t-il, par bassin, une règle de gestion des congés concernant les RRA ?	<p>Les congés du RRA sont gérés et acceptés par l'ELD à laquelle il est rattaché.</p> <p>Il n'a pas été instaurée de règle de gestion des congés au niveau des bassins, néanmoins certaines chartes RRA prévoient les modes de sollicitation en cas d'absence du RRA de référence: sollicitation d'un autre RRA du bassin ou de la DT ou sollicitation de l'ELD. De même, certaines Directions Territoriales ont mis à disposition un outil via un ADM permettant aux ELD et RRA de connaître les disponibilités des RRA pour faciliter la sollicitation de ceux-ci pendant les périodes de congés.</p>
juil-14	Est-il normal qu'un agent devant changer sa journée de temps partiel (à cause d'une convocation à une formation de la part de la Direction) soit impacté par la note sur les temps partiel ?	<p>L'agent devant récupérer sa journée de temps partiel suite à une convocation à une formation n'est impacté par la note sur les temps partiels que si cette journée est prise de manière isolée. Cependant, quand l'agent pose une récupération de temps partiel pendant ses congés, il doit retenir cette règle : le point de départ des congés est le premier jour où l'agent aurait dû travailler, sont décomptés ensuite tous les jours ouvrés jusqu'à la reprise effective de son travail. En cas de prise de plusieurs types de congés accolés, les JRTT, JNTP, jours mobiles ou autres (comme le changement d'horaire) ils doivent être posés en amont des congés payés.</p> <p>Tout agent ayant des questions peut solliciter le Service GA-Paie.</p>
juil-14	Un agent reçoit un appel téléphonique lui indiquant que son enfant est malade et celui-ci ne peut plus être gardé dans sa structure d'accueil (halte garderie, crèche, nounou, établissement scolaire...). Quelles sont les démarches à effectuer le jour même et les jours suivants ?	<p>En cas d'absence pour enfant malade, l'agent concerné doit prévenir son manager et impérativement justifier son absence par un document administratif (certificat médical, bulletin d'hospitalisation, attestation de la crèche ayant demandé au parent de venir chercher l'enfant).</p> <p>Dès son retour, l'agent saisit alors son absence dans le logiciel de gestion des temps (Horoquartz), le code à utiliser dans Horoquartz est le suivant :</p> <p>Pour les agents privés, - - GD00 (Congé Garde privé 100% Art 29.2) et - - GD50 (Congé Garde privé 50% Art 29.2)</p> <p>Pour les agents publics : - - GDEN (Garde Enfant Malade)</p> <p>Le justificatif est d'abord visé par le manager puis est envoyé à la DRH - service Ga-Paie pour la 2e validation de l'absence. Cette procédure est la même pour les agents de droit public et de droit privé (le droit privé : article 29.2 de la CCN).</p>
juin-14	Les médiateurs en CAE suivent un cursus de formation à la journée d'agents de médiation à l'AFPA de Roubaix. Que prévoit la Direction régionale, pour les sites où la présence d'un médiateur est indispensable, pour pallier l'absence des dits médiateurs lors de leurs semaines de formation ?	<p>Il revient à l'Equipe Locale de Direction concernée de prendre les dispositions adéquates pendant les périodes de formation de l'agent recruté en contrat aidé pour maintenir la qualité de notre offre de service à l'accueil. Les activités recensées dans la note d'instruction DRH n°4 du 14 mai 2013 sont : être en appui de l'animation de salle : Assurer la médiation, orienter sur les différentes files d'attente, orienter les DE vers les outils et la documentation, les accompagner sur l'inscription sur internet et vérifier la complétude du dossier d'inscription. Durant l'absence de l'agent en CUI médiateur, un agent pourra exercer ces activités et le manager d'accueil est toujours présent pour piloter l'activité et intervenir en cas de besoin (appui, conflit ...).</p>
juin-14	Suite à votre réponse de la dernière réunion de DP, les congés déposés dans un CET perdent leur nature. Un agent posant 3 semaines de CET sur la période normale de congés payés et 10 jours de CP hors cette période bénéficiera-t-il de 3 jours de fractionnement ?	<p>Seul le motif d'absence "congé payé" permet, sous réserve que les conditions posées par l'article 27.2 de la CCN soient remplies, l'attribution du congé de fractionnement.</p> <p>L'instruction DG sur les congés précise : "Il appartient à l'encadrement de veiller à privilégier sur la période principale les absences pour congés payés, quelle que soit la durée demandée". Elle rappelle toutefois que si, après accord de l'encadrement, un agent est autorisé à prendre l'intégralité de ses congés payés en dehors de la période normale (dont une fraction minimale de 10 jours continus), 3 jours ouvrés de congés supplémentaires lui sont accordés.</p>

juin-14	Pouvez-vous préciser dans quelles conditions les agents publics peuvent utiliser le report des 5 jours de Congés annuels au-delà du 31/12/14 ?	L'instruction DG n°2013-20 sur les congés précise que les congés annuels des agents de droit public doivent être pris au cours de l'année civile avec un report autorisé jusqu'au 30 avril 2014. A compter du 1er janvier 2015, les compteurs congés annuels seront systématiquement remis à zéro au 1er janvier de chaque année sauf pour les personnes absentes pour cause de maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de maternité ou de congé d'adoption. Hormis ces situations particulières, il n'y aura donc plus de report autorisé au-delà du 31 décembre
juin-14	Suite à la note sur les congés, un agent à temps partiel, s'apercevant, par lui-même, qu'il est perdant dans son calcul de droits à CP doit-il demander immédiatement un recalcul de ses droits ? A qui doit-il s'adresser ?	Les agents à temps partiel peuvent solliciter le service Ga-Paie lorsqu'ils ont un doute sur la pose de leurs jours de congés via le logiciel Horoquartz. Un bilan au 31 mai sera réalisé et les situations particulières seront observées au cas par cas, en lien avec la Direction Générale
juin-14	Pour un agent à 70% (jours de temps partiel : Mardi après-midi, vendredi toute la journée) ayant pris congés les 26, 27 et 28 mai. Est-il normal que l'établissement lui retire, via l'outil de gestion des temps, 4 jours de CP + un jour mobile	Le paramétrage d'Horoquartz ne retire pas de jour de congé pour un jour férié (dans l'exemple), que l'agent soit à temps complet ou à temps partiel. Pour un agent à temps partiel, la journée de pont, normalement non travaillée, est positionnée automatiquement en CP par l'outil (d'où le retrait de 4 jours de CP), et est récupérée par l'agent sous forme de jour mobile, qu'il peut alors poser avant le 31 décembre de l'année en cours. NB : Application à l'exemple visé par la question Situation n°1 : Solde prévisionnel CP au 24/05/14 de 4 jours. CP posés du 26 au 28/05/14 Retrait de 4 CP (solde au 31/05/14 = 0 et solde au 01/06/14 = 25) + 1 journée récupérée en Jour Mobile pour le 30/05/14 Situation n°2 : Solde prévisionnel CP au 24/05/14 de 3 jours. CP posés du 26 au 28/05/14 Retrait de 3 CP acquis + 1 CP anticipé (solde au 31/05/14 = 0 et solde au 01/06/14 = 24) + 1 journée récupérée en Jour Mobile pour le 30/05/14
juin-14	Peut-on avoir un état des lieux de la mise en oeuvre de la note sur les congés payés pour les temps partiels ? (régularisation au 31 mai)	L'état des lieux est en cours de finalisation, et donnera lieu à un rappel sur les dispositions légales et conventionnelles précisées par la Direction Générale. Si des écarts étaient constatés par rapport à l'application de ces dispositions, ils feront l'objet d'un échange entre les managers et les salariés concernés.
mai-14	Congés supplémentaires mères de famille. Comment la Direction Régionale le met en oeuvre ?	Deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge sont accordés aux salariés remplissant les conditions suivantes : avoir un enfant à charge de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et avoir moins de 25 jours ouvrés de congés. L'agent concerné doit se rapprocher du service GA-Paie, charge à celui-ci de faire les contrôles. Les jours éventuellement attribués seront alors ajoutés au compteur droits CP et seront à poser dans les mêmes conditions que les CP
mai-14	Un salarié partant en retraite au 1er juillet a-t-il la possibilité de récupérer les jours mobiles employeur fixés après son départ ?	Les 5 jours de repos supplémentaires (jours de ponts et jours mobiles) sont proratisés en fonction du temps de présence du salarié sur l'année civile. Ainsi, un agent partant en retraite à compter du 1er juillet ne bénéficie que de 2,5 jours de repos supplémentaires. Pour 2014, 2 jours de repos supplémentaires ont été fixés comme jours de pont au 1er semestre (le 2 et le 30 mai). Il reste donc 1/2 journée mobile à ce salarié, à prendre impérativement avant le 30 juin.
mai-14	En cas de congés selon l'article 28.7 (congé sans rémunération) d'une durée d'un an, l'agent peut-il se positionner et intégrer un nouveau poste de travail avant la date d'échéance ?	Si les motifs ayant nécessité la prise d'un congé divers au titre de l'article 28.7 ne sont plus d'actualité avant l'échéance initialement prévue, le salarié peut réintégrer son poste dans le respectant un délai de prévenance raisonnable et en fonction de la situation du salarié.
mai-14	Le fractionnement des congés pour événements familiaux (article 29.1) est possible. Quel est le délai accepté entre ceux-ci et qui en donne l'autorisation ?	L'article 29.1§2 de la CCN dit que le fractionnement des congés pour événements familiaux est possible en cas de circonstances exceptionnelles. Ces congés doivent être pris au moment de l'événement déclencheur. Ainsi, le jour d'autorisation d'absence n'est pas nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans une période raisonnable (c'est-à-dire quelques jours) autour de l'événement. De manière exceptionnelle, un délai plus important pourra être accordé en lien avec la DRH.
mai-14	Un agent est affecté plus de la moitié de son temps de travail dans un local « aveugle » en mission locale. La direction prévoit-elle une proratisation du droit à congé supplémentaire (article 27.3 paragraphe 1 de la CCN) ? Dans le cas contraire, la direction peut-elle veiller aux bonnes conditions de travail de ses agents ?	Dans ce cadre, l'agent dont le poste de travail se trouve en permanence dans un local aveugle a droit à une journée de congé supplémentaire par mois de présence. Dans le cas cité l'agent ne peut en bénéficier. Néanmoins, une investigation sera menée par l'Agence auprès de la Mission Locale afin d'envisager une amélioration des conditions de travail.

mai-14	<p>Si la règle veut qu'un CDD dans la région ne prenne pas de congés (payés en fin de contrat), il semble que parfois, sur certains sites on interdise la pose de congés. Or, si l'on peut comprendre l'impérieuse nécessité de service et le souhait de 50% d'agents présents cher à certains managers, la convention collective et l'accord OATT s'appliquent de fait à tous les salariés. Pouvez-vous expliquer dans votre réponse la souplesse qui peut être mise en place en bonne intelligence pour ces personnels précaires ?</p>	<p>Le recrutement d'un CDD correspond à un besoin de l'Organisme en cas de surcroît d'activité ou de remplacement d'un salarié absent. A l'occasion du solde de tout compte, la situation individuelle des agents en contrat à durée déterminée est examinée et les congés ou RTT non pris sont systématiquement payés. Aucune disposition légale ou conventionnelle et aucune consigne de la Direction Régionale ne prévoient une quelconque interdiction, pour un agent en CDD de prendre des congés. Cependant, il est rappelé que l'accord du congé est soumis aux nécessités de continuité de service.</p>
mai-14	<p>Quand un agent pose des congés issus de son compte épargne temps, ceux-ci retrouvent-ils leur spécificité (distinguo CP et RTT) ? En d'autres termes, 10 jours de CET posés en continu (quelle que soit leur nature à l'origine) ouvrent-ils droit aux jours de fractionnement ?</p> <p>Un agent à 80 % a épargné des jours de CP et des jours de RTT. S'il pose sa 5e semaine de congés épargnée dans son CET, comment lui est-elle décomptée (pose de 4 jours ou de 5 jours) ? Nous vous demandons d'élaborer un PQSR (pas de question sans réponse) spécifique à la pose de jours issus du CET, qui entraîne de nombreuses interrogations notamment chez les agents à temps partiel (nombre de jours à poser, contraintes techniques d'Horoquartz).</p>	<p>Les jours épargnés perdent leur nature de CP, JRTT... pour devenir des jours de CET. En aucun cas, le CET (qu'il soit monétisable ou non monétisable) n'intervient dans l'attribution des jours de fractionnement : seul le fractionnement des jours de congés payés permet d'attribuer des jours de fractionnement (voir art 27.2 de la CCN). Un agent à 80% qui a épargné des jours dans son CET devra prendre 5 jours minimum (conformément au chapitre IV-a de l'Instruction PE-RH-2011-178 du 01.12.2011 relative au CET des agents de droit privé) et devra donc poser du lundi au lundi suivant inclus soit 5 jours. Concernant les agents de droit public, l'Instruction PE-RH-2011-45 du 19.04.2011 précise que : "la prise des congés au titre du CET est décomptée sur la base de la quotité de temps de travail de l'agent appréciée au moment où le congé est pris. Il n'y a pas de contraintes techniques d'Horoquartz avec le CET, le paramétrage d'Horoquartz étant conforme à l'application de ces instructions. En outre, une fiche technique à destination des managers sur les congés des agents à temps partiel est en cours d'élaboration.</p>
avr-14	<p>Quels sont les justificatifs à fournir pour les absences pour enfant malade ? Des inégalités de traitement sont constatées, le justificatif doit-il obligatoirement comporter la mention « présence d'un parent indispensable » notamment pour accompagner son enfant de 2 ans au CHR de Lille ? L'agent concerné s'est vu refuser, dans un premier temps, sa demande d'absence, à défaut de cette mention.</p>	<p>Le certificat médical doit mentionner soit l'état de santé de l'enfant soit mentionner la présence d'un parent indispensable. Pour les hospitalisations, le bulletin de situation suffit. La Direction rappelle que les rdv médicaux (anesthésiste, dentiste, orthophonie...) prévus ne peuvent justifier la mobilisation de l'absence pour enfant malade. Ce type de rdv doit être géré dans le cadre de la gestion du temps de travail et/ou donner lieu à de la prise de congé, RTT...</p>
avr-14	<p>Pouvez-vous nous confirmer jusqu'à quelle date peuvent étre posés les congés de fractionnement FRAC CP 2 ? le JMOB ? les CP Ancienneté ?</p>	<p>Les congés payés et de fractionnement sont à poser avant le 31/05 pour les agents de droit privé. Les congés annuels et de fractionnement 2013 sont à poser avant le 30/04 pour les agents de droit public pour la dernière année, les congés annuels et de fractionnement 2014 seront à poser jusqu'au 31/12/2014. Les jours mobiles sont à poser avant le 31/12 (droit privé et droit public) Quant aux jours d'ancienneté (droit privé uniquement), ils sont à poser avant la date anniversaire. Ex : un agent ayant une date d'ancienneté au 05/10, devra prendre ses jours d'ancienneté avant le 04/10. En revanche, il doit les épargner avant la fin du mois précédent la date d'ancienneté soit le 30/09 suivant cet exemple, s'il le souhaite</p>
avr-14	<p>Depuis l'application de la nouvelle note sur les congés et dans le cas de contrat de travail à temps partiel, lorsqu'un agent pose des CP acquis la veille de la journée de temps partiel, ces journées lui sont décomptées. La Direction Régionale nous a répondu lors de la mise en place de cette note, qu'un point sera fait sur la situation des agents à temps partiel fin mai. Comment les agents concernés seront-ils averti d'un éventuel re-calcule de leur droit à congés ? Sous quelle forme pourront-ils poser un éventuel reliquat ?</p>	<p>L'instruction DG N°2013-20 du 25 avril 2013 concernant les congés pour les agents à temps partiel précise que les nouvelles modalités de décompte ne doivent pas conduire à créer des droits à congé supérieurs pour les agents à temps partiel à ceux des agents à temps plein. Un bilan sera réalisé, comme convenu, au 31 mai 2014. Une fois le bilan réalisé, le service Ga-paie reviendra vers les personnes concernées (s'il y en a) et prendra les mesures qui s'imposent</p>
avr-14	<p>Les agents à temps partiel (ex 4/5) peuvent épargner 5 jours de CP, or il apparaît que le logiciel ne prend en compte que 4 jours même si l'on inscrit 5 jours à épargner. Quelle en est la raison ?</p>	<p>Depuis l'instruction DG, les agents à temps partiel peuvent bien épargner 5 jours de CP au maximum (ils peuvent épargner de 1 jours minimum à 5 jours maximum) Le salarié qui rencontrerait une difficulté concernée peut se rapprocher du service Ga-Paie.</p>
mars-14	<p>Des managers imposent des règles « locales » pour poser les congés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - est-il légitime de poser comme règle l'impossibilité de poser des congés d'été chevauchant les mois de juillet et d'août ? - y a-t-il une réelle obligation d'imposer la règle des 50% de présentisme par filière d'emploi dans des périodes de faible activité ? - est-il légitime de poser comme postulat d'interdire la possibilité de poser deux semaines de congés durant les « petites » vacances scolaires ? 	<p>Il appartient au manager de veiller à l'acceptation ou au refus des absences pour congés, RTT, récupération... en veillant à la présence d'un effectif qu'il identifie comme nécessaire pour assurer le fonctionnement de son service ou agence. En outre, aucune disposition conventionnelle n'interdit à un agent de poser des congés d'été chevauchant les mois de juillet et d'août, ni de poser deux semaines de congés durant les "petites vacances scolaires". En tout état de cause, ces consignes ne peuvent être posées a priori.</p>

février-14	Les agents en CUI peuvent-ils bénéficier de l' heure bébé quotidienne ?	Les agents en CUI peuvent bénéficier de la facilité horaire quotidienne (0h30 pour les contrats aidés travaillant 4h/jour)
février-14	Pouvez-vous rappeler les critères d'arbitrage concernant l'attribution des congés payés ?	L'article 27.1 de la CCN prévoit que chaque année, l'encadrement établira au plus tard au 1er mars un calendrier prévisionnel de départs en congés, calendrier qui sera adapté en fonction des nécessités de service, des roulements des années précédentes et des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité, travaillant tous les 2 à Pôle emploi ont le droit de prendre leurs congés à la même période. Pour les agents de droit public, les dates de congés sont fixées et planifiées en accord avec le responsable hiérarchique en tenant compte : • Des nécessités du service, • De la situation familiale des agents.
février-14	Combien de jours de CP seront déduits si un agent à temps partiel pose une semaine de CP du lundi au vendredi et que le jour non travaillé est un jour férié ?	Un agent à temps partiel se verra déduire 4 jours de congé s'il pose congé du lundi au vendredi. Le jour férié non travaillé est un jour neutralisé et donc non ajouté au nombre de jours pris.
février-14	Combien de jours de CP seront déduits si un agent à temps partiel le vendredi pose des CP entre le 5 mai et le 9 mai	4 jours seront déduits sachant en revanche que le vendredi 9 mai n'est pas un pont.
février-14	Combien de jours de CP seront déduits si un agent à temps partiel le vendredi pose des CP entre le 28 avril et le 2 mai ?	Un agent à temps partiel le vendredi se verra déduire 4 jours de congé s'il pose congé entre le 28/04 et le 02/05. 5 jours d'absence dont 1 férié donc 4 CP à déduire car le vendredi n'est pas considéré comme un pont, le salarié ne travaillant le vendredi, le pont est récupéré par l'agent qui le pose en --JMOB.
février-14	L'instruction DG 2013-106 du 13 décembre 2013 concernant les autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents Pôle emploi à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions pour l'année 2014 indique que la date de la Fête musulmane de l' Aïd El Kebir est fixée à la date du dimanche 5 octobre 2014. Or cette instruction est une application de la circulaire du Ministère de la fonction publique du 10 février 2012 qui indique en Annexe que "les dates des fêtes musulmanes étant fixées à un jour près, les autorisations d'absence pourront être accordées, sur demande de l'agent, avec un décalage d'un jour en plus ou moins." Nous vous demandons l'application de la circulaire ministérielle en autorisant l'absence des agents le lundi 6 octobre 2014.	Selon l'instruction DG n°2013-106 du 13 décembre 2013, les autorisations d'absence liées aux fêtes musulmanes pourront être accordées avec un décalage de plus ou moins un jour car elles sont fixées à un jour près là où un astérisque est apposé. Pour l'Aïd El Kebir, il n'y en a pas, donc pas possible de prendre ce congé exceptionnel le vendredi 3 ou le lundi 6 octobre 2014.
février-14	A ce jour, Horoquartz est-il paramétré pour permettre la pose de congés issus du CET pour les collègues à temps partiel selon leur quotité de travail? Par exemple, un(e) salarié(e) à 60% sur 3 jours pose une semaine de congés : combien de jours sont retirés du CET ?	Le compte épargne temps peut être utilisé pour bénéficier de droits à congés supplémentaires, d'une durée minimale de 5 jours ouvrés. Cela concerne aussi bien les agents à temps plein que les agents à temps partiel Pour un(e) salarié(e) à 60% sur 3 jours, c'est bien 5 jours qui lui seront retirés ainsi le salarié sera en repos une semaine et 2 jours. Il est rappelé qu'un agent doit attendre d'avoir au moins 5 jours sur son CET non monétisable avant de pouvoir les poser.
janvier-14	Un agent de droit public prend 8 jours de CP 2014 entre le 1er janvier et le 30 avril 2014. Quel sera son droit au congé de fractionnement ? Est-ce que les 8 jours de CP 2014 doivent être des jours de CP consécutifs ?	La règle de consécuité ne concerne que les agents de droit privé. Pour déterminer le droit à congé de fractionnement, c'est le nombre de jours pris hors période d'été (01/05 au 31/10) qui est pris en compte. Ce dernier se calcule en ajoutant aux congés annuels pris du 01/01 au 30/04 à savoir 8 dans le cas évoqué, le solde des congés annuels au 31/10. Si ce nombre est supérieur ou égal à 8 jours (comme dans la situation évoquée), l'agent se verra attribuer 2 CF. Si ce nombre est compris entre 5 et 7 jours, l'agent bénéficiera d'1 CF.
janvier-14	Un agent est en arrêt maladie pendant une longue durée (18 à 24 mois par exemple). Que deviennent ses congés ?	Un agent en arrêt maladie de longue maladie se voit reporter automatiquement ses congés payés non pris des années antérieures. Cette règle s'applique aux agents de droit privé comme aux agents de droit public
janvier-14	Le SNAP dénonce certaines pratiques pour poser ses congés. En effet dans certaines Agences il est demandé de demander l'aval aux REP avant de pouvoir faire une réservation de location .	L'acceptation des congés est soumise aux nécessités de service et donc à la validation du manager. Aussi, si un agent peut prendre sa réservation de location sans demander l'aval de son manager, il doit solliciter celui-ci pour valider sa période de congé.
janvier-14	Y a-t-il un délai de prévenance à respecter lorsqu'une personne souhaite bénéficier d'un congé sans solde ?	L'article 28.1 de la CCN ne fixe aucun délai de prévenance pour la demande initiale de congé sans solde. Il est cependant souhaitable que la demande soit formulée le plus en amont possible, afin de permettre à l'encadrement d'anticiper les conséquences organisationnelles liées à ce congé. Pour un renouvellement, la demande doit être réalisée auprès de l'Etablissement dans un délai de 2 mois avant la fin du congé initial en lettre recommandée avec A/R.

2013

décembre-13	<p>Un manager est-il habilité à s'assurer du bien-fondé d'une demande de « congé pour garde d'enfant » lorsqu'un agent séparé de son (ou sa) conjoint(e), et en garde alternée, n'a en principe pas la charge de son enfant la semaine concernée ?</p>	<p>Le manager doit s'assurer de la présence du justificatif d'absence pour enfant malade fourni par le médecin traitant.</p>
novembre-13	<p>Pour les agents privés, lorsque l'école est fermée pour des réunions pédagogiques, peut-on poser une journée « garde d'enfants » ? De même pour les agents de droit privé, la disposition « garde d'enfants » s'applique-t-elle si il y a l'école mais les services de « cantine scolaire » et « garderie périscolaire » ne sont pas assurés pour cause de grève ?</p>	<p>Le congé prévu à l'article 29.2 de la CCN est mobilisable dès lors que le parent produit un justificatif de l'école ou de la structure d'accueil de l'enfant attestant de l'impossibilité de garder l'enfant pour un jour donné. (Les cas cités sont donc pris en charge dans le cadre de l'article 29.2 de la CCN.)</p>
novembre-13	<p>Des congés supplémentaires dits de fractionnement sont accordés après accord de l'encadrement, un agent peut être autorisé à prendre l'intégralité de ses congés payés en dehors de la période normale donc pour 2013, 10 jours de CP en continu entre le 1er octobre 2013 et le 31 mai 2014. Dans ce cas, 3 jours ouvrés de congés supplémentaires de fractionnement lui sont-ils accordés ? comment se formalise l'accord du hiérarchique ?</p>	<p>La note d'instruction DG du 25 avril 2013 prévoit que "Après accord de l'encadrement, un agent peut être autorisé à prendre l'intégralité de ses congés payés en dehors de la période normale (dont une fraction minimale de 10 jours continus). Dans ce cas, 3 jours ouvrés de congés supplémentaires lui sont accordés."</p> <p>Il n'y a pas de formalisation établie pour matérialiser l'accord du manager, celui-ci est induit par le fait que le compteur de congé payé de l'agent est toujours à 25 au 1er octobre. Les 3 jours de congés de fractionnement seront alimentés au compteur de l'agent a posteriori par le service GA-Paie.</p>
octobre-13	<p>Un agent à temps partiel le lundi qui a épuisé ses RTT pour l'année 2013, souhaite poser régulièrement des vendredis en CP pour convenance personnelle, se voit donc débité de 2 jours de CP. Nous dénonçons le fait que ce collègue perde des possibilités de congés, et doit attendre mai 2014 pour que sa situation soit examinée. Que propose la direction ?</p>	<p>Conformément à l'engagement pris en Comité d'Etablissement le 30 mai 2013 et réitéré en réunion de Délégué du Personnel le 20 septembre 2013, les actions seront menées en fonction des constats réalisés en fin de période de référence des congés payés. Nous rappelons également, comme cela a été indiqué lors de la même séance du Comité d'Etablissement, que les agents peuvent poser d'autres motifs d'absence que les congés payés (JMOB, RTT, ...). Le service Gestion Administrative et Paie est en appui des agents qui souhaitent être accompagné dans cette démarche.</p>
octobre-13	<p>Un agent qui souhaite poser une semaine de congés « à cheval » sur 2 semaines pendant les vacances scolaires de Noël peut-il le faire ?</p>	<p>Il n'y a aucune disposition légale ou conventionnelle qui s'y oppose, la demande doit être compatible avec les nécessités du service, cependant il ne peut y avoir d'interdiction de principe.</p>
octobre-13	<p>Un agent qui a posé uniquement des RTT durant la période estivale n'a pas eu de jours de fractionnement de crédit. Pourquoi ? Les</p>	<p>Les congés de fractionnement ne sont pas attribués aux agents n'ayant pas posé au moins 10 jours de congés payés en continu durant la période normale de prise de congé 1/6 au 30/09 et ceci dans les conditions prévues par la Convention Collective Nationale et la Note d'instruction de la Direction Générale du 25 avril 2013.</p>
octobre-13	<p>Un salarié s'est vu refuser le bénéfice d'une journée « 100% garde privée », comme le prévoit l'article 29.2 de la CCN, pour garder son enfant sous prétexte que cet événement (fermeture exceptionnelle de l'école) était prévisible. Or, la CCN ne fait pas de référence au caractère prévisible ou non de l'événement. Nous demandons l'application stricte de la CCN et la régularisation de tous les collègues qui en feront la demande.</p>	<p>Le congé exceptionnel prévu à l'article 29.2 de la CCN éclairé par la commission d'interprétation de la CCN du 14 janvier 2011 ne pose pas la condition du caractère imprévisible de l'événement. Une réponse restrictive ayant été apportée à tort, la situation a été régularisée immédiatement lorsque l'agent nous a sollicité. Un rappel a été effectué auprès de l'agent concerné</p>
octobre-13	<p>La possibilité de faire don de jour(s) RTT ou CP à un collègue confronté à une difficulté personnelle (exemple : parent, enfant ou conjoint gravement malade ou en fin de vie) existe-t-elle à Pôle Emploi ? Si oui, quelles en sont les modalités ? Si non, cette possibilité peut-elle être étudiée ?</p>	<p>Aujourd'hui, ce dispositif ne trouve pas de cadre juridique. Les congés et absences ont un caractère individuel.</p> <p>Des congés spéciaux peuvent être mis en oeuvre : congé de solidarité familiale (Article 28.4 de la CCN), congé de présence parentale (Article 28.6 de la CCN), congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pour garde d'enfant (Article 29.2 de la CCN)</p> <p>Les Services de la DRH peuvent accompagner l'agent dans la recherche de solution et dans sa mise en oeuvre en cas de situations particulières.</p>
octobre-13	<p>Quelles seraient les conséquences pour un collègue à 4/5, qui poserait une semaine de congés payés alors qu'il ne lui reste que 4 jours de reliquat et aucune RTT ?</p>	<p>La règle du décompte des congés payés pour les agents à temps partiel est énoncée dans la note d'instruction DG du 25 avril 2013 portant sur les congés et jours découlant de l'accord OATT. Si un agent pose des congés qui aboutissent au décompte de 5 jours de congés payés, le logiciel de gestion des temps Horoquartz débitera le solde des congés payés acquis, affichera un solde négatif. Ce solde négatif ira s'imputer sur le compteur des congés en cours d'acquisition lors du changement de période au 1er juin de l'année suivante. Ainsi un agent à temps partiel le mercredi, qui souhaite prendre une semaine de congé du lundi au vendredi se verra décompté 5 jours de congés payés. Si son solde de congés payés acquis est de 4 jours, le logiciel lui affichera un solde de -1 et débitera son compteur de congés payés en cours d'acquisition à la date de changement de période c'est à dire au 1er juin de l'année suivante</p>

septembre-13	est-il prévu une autorisation d'absence particulière pour les agents ayant des démarches particulières à faire lors d'une procédure d'adoption ?	Non, il n'y a pas d'autorisation d'absence prévues pour réaliser les démarches d'adoption. L'article 31 §6 de la Convention Collective prévoit en cas d'adoption d'un enfant un congé avec maintien du traitement entier. Ce congé peut prendre effet 7 jours calendaires, au plus, avant la date de l'accueil de l'enfant au foyer et pour la durée du congé postnatal dont aurait bénéficié la mère en cas d'accouchement
septembre-13	Est-il possible de poser des congés ou RTT suite à un arrêt maladie sans avoir à reprendre son poste une journée ?	Il faut être apte au travail pour pouvoir utiliser ses congés ou RTT. Lorsque l'agent est soumis à une visite médicale de reprise (après un congé maternité, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, après une absence pour cause de maladie professionnelle, sans délai.), les congés ne peuvent être pris qu'après la visite de reprise obligatoire effectuée. Ces éléments sont intégrés dans la note d'instruction DRH 01-2013 du 14 janvier 2013 relative au suivi de la santé au travail des salariés
septembre-13	Suite à la réponse à la question DP n°5 du SNU en date du 30 Aout 2013, vous indiquez qu'un bilan sera fait au bout d'un an pour vérifier que les agents auront bien bénéficié de cinq semaines de congés payés . Si vous constatez qu'un agent se sera vu débourser de moins de cinq semaines, comment sera effectuée la régularisation ? A titre d'exemple, un salarié à temps partiel le mercredi à qui on aura débité sept mercredis parce qu'il aura posé sept mardis, se verra-t-il reconstitué ses jours de CP décomptés à tort ?	Les actions seront menées au vu des constats effectués comme cela a été convenu lors du Comité d'Etablissement du 30 mai 2013. Les modalités restent à définir et la Direction Générale est en cours d'étude sur ce point. Nous rappelons également, comme cela a été indiqué lors de la même séance du CE : les agents peuvent poser d'autres motifs d'absence que les congés payés notamment lorsque l'agent à temps partiel le mercredi souhaite s'absenter le mardi.
septembre-13	Pouvez-vous décliner l'exemple issu de l'Instruction relative au compte épargne temps des agents de droit privé de Pôle Emploi (ref. PE_RH-2011_178, page 5) dans le cas d'un agent travaillant 4 jours sur 5 ?	Un agent à 80% (sur 4 jours) souhaitant prendre 1 semaine de RTT du CET se verra soit débité de 4 jours au lieu de 5 (suite à la sollicitation de GA-PAIE pour mise en conformité de Horoquartz), soit pourra être absent du lundi au lundi suivant inclus pour bénéficier de 5 jours de RTT de son CET.
septembre-13	Un agent à temps partiel qui souhaite poser 5 jours de RTT issus d'un CET doit-il poser ces jours de façon fractionnée ou contiguë ?	La note d'instruction DG du 1er décembre 2012 portant sur le CET des agents de droit privé ne prévoit pas de possibilité de fractionnement des 5 jours.
septembre-13	Les actes médicaux prescrits en vue d'une procréation médicalement assistée donnent lieu à un congé de deux jours ouvrés fractionnables, sous réserve de leur prise en charge par la Sécurité sociale. Ce congé est accordé au maximum quatre fois dans la carrière. Quelle est la période retenue pour bénéficier de ces jours ? Par année civile ou année « glissante » ?	Ces dispositions sont prévues à l'article 31§8 de la Convention Collective Nationale qui ne vient pas fixer de périodicité pour bénéficier de ces dispositions, ce congé ne peut intervenir que 4 fois dans la carrière de l'agent
septembre-13	Comment se fait il que l'on demande de justifier de formalités pour obtenir des congés conventionnels (exemple pour un décès) ?	Dans ce type de congés, l'agent doit obligatoirement fournir les justificatifs. La Convention Collective vient prévoir une possibilité de fractionnement en cas de circonstances exceptionnelles. En cas de fractionnement (Article 29.1 §2 de la CCN), l'agent doit fournir des éléments justifiant la prise fractionnée du congé lié à l'événement familial. Exemple : RDV chez le notaire pour liquidation de la succession en cas de décès.
septembre-13	A nouveau pourquoi doubler l'outil HOROQUARTZ en créant des fichiers annexes pour déclarer les congés ? Exemple de message envoyé par les ELD « pas de demande sur Horoquartz avant accord, toute demande posée sera annulée afin de respecter les délais de validation »	Les demandes de congés sont gérées dans l'outil de gestion des temps qui permet de visualiser clairement les refus et validations ainsi que les commentaires le cas échéant. Cependant le manager peut solliciter ses collaborateurs afin qu'ils communiquent leurs prévisions d'absence. Cette démarche vise à fluidifier les projections de congés, notamment pendant les périodes de vacances scolaires.
septembre-13	Certaines ELD continuent de refuser des congés sans motivation sur Horoquartz. Pouvez-vous faire un rappel ? Quelle est la volumétrie des refus sans motivation par agence ?	Oui un rappel peut être réalisé, le refus de congé est un acte managérial qui doit être motivé et doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue manager – agent. Il n'y a pas de statistiques établies dans ce cadre au niveau régional.
Aout -13	Peut-on obliger un agent public à poser des congés au lieu de ses RTT sur Juillet-aout ?	Non, l'agent de droit public ne peut être contraint à poser ses congés en juillet ou en août, il convient d'appliquer aux agents de droit public, les règles prévues dans le référentiel de gestion du personnel et dans la note d'instruction de la Direction Générale du 25 avril 2013 portant sur les congés et jours découlant de l'accord OATT. Période de référence année civile, report en 2013 jusqu'au 30/4/14.
Aout -13	Si un agent à temps partiel le mercredi pose une semaine de CP la semaine 52 : combien de jours seront décomptés ?	Les jours fériés ne sont pas décomptés comme congés même s'ils sont compris dans une période de congés payés. Ainsi, un agent à temps partiel à 80% dont le mercredi est non travaillé se verra déduire 4 jours de congés payés s'il pose en congés payés la semaine 52.

Aout -13	Un collègue à temps partiel le mercredi qui débloquerait 5 jours de son compte épargne temps pose son lundi, mardi, jeudi, vendredi et lundi suivant. Combien de jours lui seront décomptés ?	Aujourd'hui Horoquartz décompte les jours de CET comme les jours de CP. Une intervention du service GA-Paie est donc nécessaire afin de permettre à l'agent de bénéficier du décompte de son CET selon les anciennes règles de congés payés (la 5ème semaine de congés payés épargnable était précédemment proratisée en fonction du temps de travail de l'agent). Dans le cas cité dans cette question, après intervention du service GA-PAIE ce sont bien 5 jours qui seront déduits du CET.
Aout -13	Depuis la diffusion de la note sur les congés payés pour les temps partiels et compte tenu de la présentation tardive de cette note, avez-vous eu des modifications dans les demandes ?	Le Service Gestion Administrative et Paie s'est tenu à la disposition des agents et des managers pour leur expliquer les dispositions de la note et notamment celles qui concernent le décompte des congés payés. Le Service a répondu aux sollicitations des agents qui s'interrogeaient sur le décompte que le logiciel de gestion des temps avait opéré. De même, sur demande, les agents ont été conseillés pour la pose de leurs congés (ex poser les RTT d'abord et terminer par les congés payés pour les agents à temps partiel). Lorsque les congés n'étaient pas encore passés, les agents ont pu réaliser la modification de leur demande de congé directement, lorsque la période de congé était passée, le Service Gestion Administrative et Paie est intervenu à la demande de l'agent en lien avec son manager pour modifier la nature des congés pris.
Aout -13	Pourquoi un agent ne peut alimenter de ses congés d'ancienneté son CET qu'en décembre ? (Il se heurte à un problème de date anniversaire qui à cours tout le long de l'année)	La note d'instruction de la Direction Générale du 25 avril 2013 portant sur les congés et jours découlant de l'accord OATT précise que l'alimentation du CET par les jours d'ancienneté peut être réalisée jusqu'au dernier jour du mois qui précède la date anniversaire d'entrée de l'agent dans l'Etablissement. Ainsi, un agent dont la date d'entrée dans l'Etablissement est le 15 juillet pourra épargner ses jours d'ancienneté sur son CET via Horoquartz jusqu'au 30 juin. Tout salarié constatant un dysfonctionnement peut solliciter le service GA-PAIE.
Aout -13	Dans la note d'instruction régionale sur les congés est introduite une condition restrictive supplémentaire qui n'est pas dans la CCN concernant les congés de fractionnement : il s'agit de l'obligation de prendre 10 jours en continu pendant la période normale ; alors que la CCN précise que ces 10 jours en continu peuvent être posés pendant la période normale ou en dehors de la période normale (art 27.2) . Cette lecture de la CCN a été confirmée par la commission d'interprétation. Il ne doit pas subsister d'ambiguïté auprès des agents. Pour pouvoir obtenir 1 ou 2 jours de CP de fractionnement, il faut réunir 2 conditions cumulatives : - avoir pris 10 jours de CP en continu quelque soit le moment de l'année où ces CP sont pris, - prendre 2 à 4 jours de CP en dehors de la période normale ou au moins 5 jours dans cette même période. Nous demandons à la direction la stricte application de cette règle.	La Direction Régionale Nord Pas-de-Calais applique la note d'instruction nationale du 25 avril 2013 concernant les congés et jours découlant de l'accord OATT. Il n'y a pas eu de note d'instruction régionale qui viendrait introduire une condition restrictive supplémentaire. La note d'instruction DG du 25 avril 2013 reprend la règle édictée dans la Convention Collective en détaillant bien les hypothèses ouvrant droit aux congés de fractionnement. Elle reflète d'ailleurs l'application pratique de la règle qui n'a jamais changé. A la suite de la commission d'interprétation du 12 avril 2013, art 27.2, la DG a indiqué aux DP qu'ils seraient destinataires d'une instruction qui s'est matérialisée le 25 avril 2013. Ainsi, concernant l'attribution des congés de fractionnement, la règle est la suivante : « Des congés supplémentaires dits de fractionnement sont accordés si, après accord entre l'agent et l'encadrement, l'agent fractionne son congé principal et prend au minimum 10 jours ouvrés de congés payés en continu pendant la période normale
Aout -13	Concernant l'art 31 § 5 de la CCN sur la réduction horaire accordée pendant la durée de l'état de grossesse et jusqu'à la fin du 9ème mois suivant la naissance, la direction Centre applique le calcul suivant : La fin du 9ème mois suivant est bien le 30 du mois N+9, ex : un enfant né le 15/01, le 30 du mois N+9 est le 30/10. Pourquoi la région Nord Pas de Calais n'applique-t-elle pas cette règle ? Y a-t-il discrimination entre les régions ?	La Direction Générale nous a confirmé que l'application de la disposition prévue à l'article 31§5 de la Convention Collective Nationale qui est réalisée dans la région Nord Pas-de-Calais est conforme. Il n'y a donc pas lieu de modifier les modalités d'application. La réduction d'une heure de travail par jour est accordée durant l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 9ème mois suivant la naissance. La fin du 9ème mois intervient la veille du jour où l'enfant fête ses 9 mois.
Aout -13	Suite à l'instruction 2013-20 du 25 avril 2013 sur les « congés et jours découlant de l'OATT », pouvez-vous nous confirmer que le nombre de jours de CA 2013 des agents publics est reportable jusqu'au 30 avril 2014 et ce, sans limitation du nombre de jours ?	Effectivement, la note d'instruction de la Direction Générale du 25 avril 2013 précise que " A titre transitoire, le report des congés annuels est autorisé jusqu'au 30 avril 2014." Elle ne prévoit pas de nombre limité de jours de congés annuels 2013 reportables. La limite des 5 jours reportables pour nécessité de service sera applicable à partir des congés annuels 2014.

Aout -13	<p>Un agent à 80% disposait avant 2013 de 20 jours de CP annuels et ne posait pas ses jours de temps partiel en CP. Avec la nouvelle note sur les congés, un agent à 80% dispose maintenant de 25 jours de CP et se voit débiter des CP pour ses jours de temps partiel inclus dans la période de congé. Ainsi, un agent à temps partiel le mercredi qui souhaite poser un semaine et demie pendant les vacances scolaires se voit décompter 8 jours de CP pour une absence du lundi de la semaine N au mardi inclus de la semaine N+1. En revanche s'il pose du jeudi de la semaine N au vendredi de la semaine N+1, il lui sera décompté 7 jours de CP. Nous demandons d'une part que les agents à temps partiel ne se voient pas déduire plus de 5 jours de CP sur des jours de temps partiel pour un 80%, (2.5j pour un 90%, 7.5j pour un 70%, 10j pour un 60% et 12.5j pour un 50%). D'autre part, nous demandons que les agents à temps partiel bénéficient s'ils le souhaitent d'un appui afin de poser au mieux leurs congés.</p>	<p>Les règles de décompte des congés payés des agents à temps partiel sont définies dans la note d'instruction de la Direction Générale du 25 avril 2013 portant sur les congés et jours décaulants de l'accord OATT.</p> <p>Ainsi les agents à temps partiel disposent de 25 jours ouvrés de congés à poser sur la période de référence et le point de départ des congés est le premier jour où l'agent aurait dû travailler et tous les jours ouvrés jusqu'à la reprise doivent être décomptés. » Cette disposition nationale n'est pas susceptible d'aménagement régional.</p> <p>La Direction Régionale s'engage à garantir la bonne application des dispositions conventionnelles et de l'accord OATT et dans ce cadre, un bilan après un an d'application des dispositions afin de vérifier que chaque agent a pu bénéficier de 5 semaines de congés payés sera réalisé.</p> <p>Enfin et conformément aux engagements pris en CE le 30 mai 2013 et sur demande, des agents, ceux ci seront bien entendu conseillés pour la pose de leurs congés (ex poser les RTT d'abord et terminer par les congés payés pour les agents à temps</p>
Aout -13	<p>Existe-t-il des aménagements horaires ou des dispositions spécifiques, pour qu'un agent puisse se rendre à l'enterrement d'une connaissance ?</p>	<p>La CCN ne prévoit aucune disposition de se rendre à l'enterrement d'une connaissance.</p> <p>Cependant, le manager est en mesure d'apprécier et d'accorder une absence de courte durée, en fonction des nécessités de service et dans le cadre des motifs d'absence existants congés, RTT, récupération...</p>
Aout -13	<p>La CCN dans son article 31§ 5 stipule qu'une réduction d'une heure de travail par jour est accordée jusqu'à la fin du 9ème mois suivant la naissance et non pas la veille de la date anniversaire comme vous l'indiquez dans votre réponse au DP de juin. Des agents n'ont pas eu les mêmes droits, y a-t-il eu une nouvelle interprétation de la CCN ?</p>	<p>En juillet, la réponse écrite apportée en DP peut en effet porter à interprétation.</p> <p>L'article 31§5 de la Convention Collective Nationale prévoit une réduction d'une heure de travail par jour, sans réduction de salaire pendant la durée de l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 9ème mois suivant la naissance. Il convient de distinguer la date à laquelle l'enfant fête ses 9 mois (notion de date) et la fin du 9ème mois suivant la naissance (notion de durée). En effet, il ne faut pas confondre la fin du 9ème mois suivant la naissance et la fin du 9ème mois de l'enfant. Le 9ème mois suivant la naissance prend fin lorsque l'enfant fête ses 9 mois qui correspond bien à la fin du 8ème mois.</p> <p>Exemple 1: enfant né le 1er janvier : droit ouvert jusqu'au 30 septembre soit une durée de 9 mois</p> <p>Exemple 2 : enfant né le 14 janvier : droit ouvert jusqu'au 13 octobre soit une durée de 9 mois</p> <p>La réduction horaire profite bien à la mère pendant la grossesse et une durée de 9 mois après la naissance</p> <p>Cette règle a toujours été appliquée de cette façon et de</p>
Aout -13	<p>La CCN dans son article 29.1 § 3 stipule qu'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée est accordée à l'occasion de la rentrée scolaire d'un enfant mineur de l'agent. Cependant la note 2013 n°7 DRH est beaucoup plus restrictive que la CCN pu isqu'il est obligatoire d'avoir l'autorisation du DAPE ou responsable de service, pour accompagner ou aller chercher les enfants. Pourriez-vous diffuser une nouvelle note conforme à la CCN ?</p>	<p>La note DRH 2013-07 précise les modalités d'application des dispositions de l'art 29.1§ 3 de la CCN en conformité avec la note nationale. En effet, tout type de congé fait l'objet d'une validation de la hiérarchie afin d'en vérifier la compatibilité avec l'organisation et la délivrance de l'offre de service aux DE et Entreprises.</p>
Aout -13	<p>Envisagez-vous une fermeture anticipée de tous les sites les veilles de fêtes de Noël et du Nouvel An, afin de permettre à tous les salariés de bénéficier de l'article 2 & 5 chapitre 1 de l'accord régional OATT du 30 septembre 2010 ?</p>	<p>L'article 2 du Chapitre I de l'accord OATT régional prévoit que la durée du travail du dernier jour ouvré précédant les fêtes de Noël et du nouvel an est réduite de 2h non récupérées prises par rapport à la fin de la plage fixe de l'après midi pour permettre aux agents de bénéficier d'une sortie anticipée. Par exception, lorsque l'année compte moins de 8 jours fériés ouvrés, les agents bénéficient de 2 demi-journées supplémentaires à poser par exemple les veilles de Noël et de nouvel an.</p> <p>En terme d'organisation régionale, aucune disposition particulière ne vise expressément la fermeture anticipée de l'accueil et la Direction s'engage à appliquer l'accord OATT.</p> <p>A ce jour, aucune décision sur cette hypothèse n'est arrêtée.</p>
juillet-13	<p>Un agent qui a posé des congés payés pour s'occuper d'un parent hospitalisé peut-il après coup demander à bénéficier de l'autorisation d'absence pour parent hospitalisé ?</p>	<p>L'agent qui a posé des congés pour s'occuper d'un parent hospitalisé par méconnaissance de l'article 29.2 de la CCN, peut demander la modification à son retour.</p> <p>Les absences passées en paie (à M+1) ne peuvent pas faire l'objet de modification.</p>
juillet-13	<p>Sur le site de Watrelos, l'un des REP a clairement exigé de ses agents de ne poser que des CP pour l'été. Nous vous demandons de réexpliquer l'instruction sur la pose de congés à l'ELD de ce site et de permettre aux agents de poser à leur convenance RTT, CP ou autres.</p> <p>Pouvez vous réaffirmer qu'il est possible de ne poser que des JRTT durant la période normale de congés, même au-delà de 10 jours en continu ?</p>	<p>L'agent doit au cours de l'année bénéficier d'un congé principal comportant au minimum 10 jours de congés payés en continu. Le congé principal est l'absence dont la durée est la plus importante. Si le congé pris par l'agent durant la période estivale constitue le congé principal, car il est le congé le plus long de l'agent durant l'année, alors ce congé doit comporter au minimum 10 jours de congés payés en continu. L'agent peut ensuite compléter ce congé par d'autres motifs d'absence.</p>
juillet-13	<p>Comment s'applique la nouvelle instruction sur les congés pour les agents changeant leur quotité de travail en cours d'année ?</p>	<p>Chaque agent ayant travaillé une année complète se voit attribuer 25 jours de congés payés au 1er juin, il n'y a donc pas lieu de modifier les compteurs si l'agent change de quotité de temps de travail en cours d'année.</p>

juillet-13	<p>L'instruction numéro 2013-20 du 25/04 relative aux congés et jours découlant de l'accord OATT n'a pas été présentée sur tous les sites. Pourquoi ? Sur ces sites, les collègues n'étant pas informés, ils n'ont pas pu poser leurs congés en toute connaissance de cause. Pourront-ils corriger leurs congés en cas de soucis ?</p>	<p>La note d'instruction de la DG relative aux congés et jours découlant de l'accord OATT a été présentée à l'ensemble des managers de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais au cours de 11 réunions du début juin au 19 juillet 2013. Des outils de présentation ont été mis à disposition des ELD. Un PQSR (pas de question sans réponse) a été mis en ligne début juillet 2013. S'il n'a pas été programmé de réunion obligatoire pour la présentation de la note auprès des équipes, les managers ont réalisé les actions permettant une appropriation de la note par les agents.</p> <p>Lorsqu'un agent n'a pas tenu compte de la note pour poser ses absences et s'estime désavantagé en raison d'un défaut d'information, il peut annuler ses demandes d'absence ou solliciter le service GA Paie en concertation avec son manager.</p> <p>Un rappel sera réalisé au niveau régional sur la nécessité de présenter cette note aux agents.</p>
juillet-13	<p>Pour les agents de droit privé qui veulent poser 10 jours de cp consécutifs en congé principal, incluant le vendredi 16 août, pouvez-vous rappeler que cette journée doit être posée en cp, pour éviter de perdre les jours de fractionnement ? De même que les jours fériés ne sont pas considérés comme des cp ?</p>	<p>Le vendredi 16 août 2013 a été identifié comme étant l'un des 2 jours de pont 2013 après consultation du Comité d'Etablissement. Il est donc identifié comme un jour de repos supplémentaire (selon l'accord OATT) n'interrompant pas la continuité des 10 jours consécutifs. L'agent ne peut modifier la qualité de ce jour pour le comptabiliser en congé payé. Seul les agents à temps partiel le vendredi verront ce jour labellisé en congé payé (car il s'agit d'un jour ouvré intégré à la période de congé) et se verront restituer ce jour de repos supplémentaire en jour mobile conformément à l'accord OATT.</p>
juillet-13	<p>Un agent de droit privé ne travaillant pas le lundi après midi (temps partiel), prend 10 jours de CP et pose son lundi matin de reprise en RECH. Horoquartz va-t-il décompter cette demi-journée en RECH ou en CP ?</p>	<p>Il est conseillé à l'agent de poser les autres motifs d'absence en début de période et de terminer par la pose de ses Congés Payés.</p> <p>Ainsi, si l'absence débute le lundi et que l'agent pose une récupération horaire le lundi matin, le logiciel commencera à comptabiliser les Congés Payés le mardi. Par contre, si la période de Congés Payés a commencé, la demi-journée de temps partiel sera comptabilisée en Congé payé tant que l'agent n'aura pas repris le travail. Ces dispositions devront se mettre en oeuvre dans le respect des 5 semaines de CP.</p>
juillet-13	<p>Un agent de droit privé souhaitant prendre 10 jours de congés payés en février 2014 pour son congé principal (événement personnel), peut-il prendre uniquement 10 jours de RTT consécutifs pendant la période estivale ?</p>	<p>Le congé principal de l'agent doit comporter 10 jours de congés payés en continu, le congé principal est l'absence du salarié la plus longue de l'année. A durée égale, l'agent doit définir quel est son congé principal et s'engager sur la prise de celui-ci même si la programmation est éloignée. Dès lors que le congé principal se déroule en dehors de la période de référence, il sera possible de poser 10 jours de RTT dans la période de référence.</p>
juillet-13	<p>Pouvez-vous nous indiquer comment sont calculés les jours de fractionnement ? Est-ce le solde des CP au 30 septembre qui est pris en compte ou le nombre de congés payés pris durant la période estivale (solde de l'année pris avant le 31 mai pour soldé les congés et congés estivaux de l'année)</p>	<p>Pour les agents de droit privé, l'article 27.2 de la CCN prévoit que "Dans le cas où, par accord entre l'agent et sa hiérarchie, le congé serait pris en plusieurs fois, il est accordé des jours de congé supplémentaires dits de fractionnement, dans les conditions suivantes, sous réserve d'avoir pris au minimum, 10 jours ouvrés dans la période normale des congés annuels fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année ou en dehors de la période normale.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour ouvré si la période de congé pris en dehors de la période normale est de 2 à 4 jours ouvrés - 2 jours ouvrés si la période de congé prise en dehors de la période normale est au moins de 5 jours ouvrés - 3 jours ouvrés si la totalité des congés est prise en dehors de la période normale". <p>Ainsi les critères de solde des congés payés au 1er octobre mais également la condition de la prise de 10 jours de Congés Payés en continu doivent être pris en compte pour le calcul des jours de fractionnement.</p> <p>Les éventuels reliquats de Congés Payés de l'année précédente sont bien considérés comme du reliquat et n'entrent pas dans la comptabilisation. Pour les agents de droit public, des congés supplémentaires pour fractionnement sont dus aux agents de droit public à temps plein et à temps partiel au 1er novembre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour si le nombre de jours de congés annuels pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours - 2 jours si ce nombre est de 8 ou plus <p>Ces jours sont attribués dès le 1er novembre de l'année civile par le cumul des jours de congés annuels pris entre le 1er janvier et le 30 avril de l'année civile considérée et du solde des congés annuels restant à prendre à compter du 1er novembre.</p>
juin-13	<p>Un agent à 80% s'est vu créditer au 1er juin 16 jours de congé au lieu de 25. Avez-vous une explication ?</p>	<p>Le cas évoqué concerne une mutation inter-régionale, pour laquelle le service GA-Paie ne disposait pas, au 1er juin, de l'information concernant le reliquat de droit à CP acquis par l'agent dans la région d'origine.</p> <p>Une autre situation est néanmoins possible, puisque lorsqu'un agent a consommé une partie de ses congés payés par anticipation avant le 1er juin, son compteur affiche le 1er juin son droit déduction faite des CP pris par anticipation.</p>

juin-13	<p>Le SNAP demande que les agents publics gardent la possibilité de reporter leur congé de l'année N jusqu'au 30 avril de l'année N+1, ainsi que leurs journées de fractionnement.</p>	<p>La note d'instruction nationale vient prévoir les dispositions de report des congés annuels applicables à l'ensemble des établissements de Pôle emploi. La Direction régionale ne peut donc y déroger. Les congés annuels sont pris par année civile soit du 1er janvier au 31 décembre. Le report est possible pour les cas légaux ou pour nécessité de service dans la limite de 5 jours jusqu'au 30 avril.</p>
juin-13	<p>Comment un encadrant (ou l'établissement) peut appliquer le NB de la page 5 de la note (ordre de pose des congés) ? N'est-ce pas le mettre en difficulté ?</p> <p>Quand les DAPE vont-ils informer les agents sur la note des congés ? Aujourd'hui la seule information que les agents ont eu c'est 25 jours pour les temps partiels sur Horoquartz.</p> <p>Temps partiel annualisé – soit 1 semaine de temps en temps – comment vont-être calculées les absences ?</p> <p>Comment vont être gérés les temps partiels en demi-journée ? Temps partiel 1 vendredi / 2 et 1 lundi / 2 - je suis en congé 1 semaine dont le temps partiel tombe le vendredi et le lundi suivant – je pose 5 jours et on m'en enlève 6 car je suis à temps partiel le lundi qui suit – donc pour 4 jours réellement « consommés », on en enlève 6. Y aura-t-il une équité de traitement ?</p> <p>Pouvez-vous nous assurer qu'il y aura un contrôle sur la prise des congés et une régularisation ?</p>	<p>La règle de gestion concernant les agents à temps partiel annualisé est en cours de validation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les temps partiels à la demi-journée (ex : 90 % sur 4,5 jours) se verront décompter 5 jours de CP pour une semaine d'absence. - La règle de décompte de congé est applicable pour les agents à temps partiel cyclique (ex : 1 lundi sur 2) : "le point de départ des congés est le premier jour où l'agent aurait dû travailler et tous les jours ouvrés jusqu'à la reprise doivent être décomptés". - Concernant l'équité de traitement, la direction s'est engagée en séance du Comité d'Etablissement du 30 mai 2013 à faire un bilan au 31 mai 2014 afin de vérifier si des agents ont été lésés ou avantagés par les nouvelles modalités de gestion de décompte des congés payés.
juin-13	<p>Où se situe la place d'une instruction nationale dans la hiérarchie des textes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Code du travail - Convention collective - Accords nationaux - Accords locaux - Power point <p>Est-ce que Horoquartz est paramétré par rapport à l'instruction ?</p> <p>Pour un agent privé à 80% : 5 jours sont-ils décomptés si RTT posés ?</p> <p>Pour un agent privé à 80% : Peut-il poser 4 jours de CET (surtout si le CET a été ouvert avec les anciennes modalités) est-ce possible ? Combien de jours sont-ils décomptés ?</p> <p>Comment un encadrant (ou l'établissement) peut appliquer le NB de la page 5 de la note (ordre de pose des congés) ? N'est-ce pas le mettre en difficulté ?</p>	<p>La note d'instruction est applicable aux agents de Pôle emploi, elle est placée sous les accords nationaux ou accord d'Etablissement plus favorables.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horoquartz a été paramétré le 1er juin 2013 afin d'être conforme à la note d'instruction DG du 25 avril 2013. - Les modalités de décompte des JRTT n'ont pas évolué. - Les jours épargnés sur le CET avant le 1er juin 2013 doivent permettre aux agents de conserver leurs droits, ainsi les 4 jours de CP épargnés en 2011 ou 2012 pour un agent à 80% doivent lui permettre de poser une semaine. Le service GA Paie est à disposition des agents pour le garantir. - La direction s'est engagée en séance du Comité d'Etablissement du 30 mai 2013 à faire un bilan au 31 mai 2014 afin de vérifier si des agents avaient été lésés ou avantagés par les nouvelles modalités de gestion de décompte des congés payés. Il n'est donc pas nécessaire pour le manager de suivre le calcul.Congés!
juin-13	<p>Dans la situation d'un salarié à temps partiel le mercredi, s'il pose 1 CP le lundi, 1 RTT le mardi et qu'il reprend le travail le jeudi, combien retire-t-on de CP à cet agent ?</p>	<p>Le logiciel déduira 2 jours de congés payés car le JRTT ne vient pas interrompre la continuité du calcul de CP.</p>
juin-13	<p>Concernant les congés de fractionnement, il faut poser 10 jours de congés en continu. Lorsque dans ces 10 jours est compris soit un jour férié, soit un jour de temps partiel, ou un jour RTT (employeur ou salarié), y-a-t-il discontinuité ?</p>	<p>Le jour férié n'interrompt pas la continuité du congé mais n'est pas comptabilisé comme tel. Le jour de temps partiel compris dans une période de congé est identifié comme congé payés. Le jour RTT doit être posé en début ou fin de période de congé et non au milieu comme le prévoit la note d'instruction DG du 25 avril 2013. Le jour de repos supplémentaire utilisé pour le pont (le 16 aout par exemple) sera assimilé à un jour de congé payé, cependant le jour de pont sera restitué à l'agent sous forme jour mobile.</p>
juin-13	<p>Un agent à temps partiel a épargné une semaine (4 jours) de congé selon les anciennes modalités de gestion des congés payés. Il souhaite poser cette semaine épargnée en 2013. Suite à la note sur les nouvelles règles de gestion des congés, l'agent peut-il poser ses 4 jours épargnés pour bénéficier de sa semaine complète ?</p>	<p>Oui, les 4 jours épargnés en 2011 ou 2012 pour un agent à 80% représentent toujours une semaine de congé. Lorsque l'agent souhaite utiliser ces jours épargnés, il est invité à contacter le service GA Paie afin de vérifier la bonne prise en compte. Ces éléments seront repris dans le "Questions/réponses" en préparation, qui sera diffusé prochainement.</p>

juin-13	<p>Dans la situation d'un salarié, à temps partiel (80%) : Combien doit-on poser de CP l'été pour pouvoir bénéficier d'au moins 2 jours de fractionnement : 8 jours ou 10 jours ? Ces CP doivent t-ils pour cela être posés en continu ou peuvent-ils être entrecoupés de RTT sur une même période (le mois d'août par exemple).</p>	<p>La note d'instruction du 25 avril 2013 s'appuyant sur l'article 27.2 de la CCN prévoit "des congés supplémentaires dits de fractionnement sont accordés si, après accord entre l'agent et l'encadrement, l'agent fractionne son congé principal et prend au minimum 10 jours ouvrés de congé payé en continu pendant la période normale de prise des congés ... Après accord de l'encadrement, l'agent fractionne son congé principal, un agent peut être autorisé à prendre l'intégralité de ses congés payés en dehors de la période normale (dont une fraction minimale de 10 jours continus. dans ce cas, 3 jours ouvrés de congés supplémentaires lui sont accordés."</p>
juin-13	<p>La CCN prévoit que les salariés bénéficient de 3 jours maximum de fractionnement. Suite à cette nouvelle note, quelles sont les modalités pour bénéficier des ces 3 jours ? Pourriez vous donner un exemple ?</p>	<p>Conformément à la CCN la note d'instruction DG du 25 avril 2013 indique que : "Après accord de l'encadrement, l'agent fractionne son congé principal, un agent peut être autorisé à prendre l'intégralité de ses congés payés en dehors de la période normale (dont une fraction minimale de 10 jours continus. dans ce cas, 3 jours ouvrés de congés supplémentaires lui sont accordés." Ainsi, un agent qui, en accord avec sa hiérarchie, poserait la période du 1er au 16 octobre en CP et qui n'aurait posé aucun jour de CP entre le 1er mai et le 30 septembre se verrait octroyer 3 jours de fractionnement.</p>
juin-13	<p>Une agente en temps partiel le lundi matin pose un jour de congé payé le vendredi : combien de jours Horoquartz déduit-il de son compteur ?</p>	<p>Le logiciel déduira 1,5 jour de congé payé</p>
juin-13	<p>Dans le cadre de l'application de cette note, que se passerait-il pour les agents à temps partiel à 80% dont le jour d'absence est le lundi et qui posent un CP le vendredi ?</p>	<p>Le point de départ des congés est le premier jour où l'agent aurait dû travailler et tous les jours jusqu'à la reprise. Dans le cas cité, il sera comptabilisé 2 jours de congé.</p>
juin-13	<p>Pourquoi les agents à temps partiel doivent poser en CA un jour non ouvré ?</p>	<p>Les modalités de décompte et de gestion de la pose des Congés Annuels n'ont pas évolué. Nous conseillons à l'agent concerné de prendre contact avec la DRH. Pour les salariés de droit privé à temps partiel, le décompte d'un jour de CP pour un jour non travaillé est le corollaire de l'attribution de 25 jours de CP.</p>
juin-13	<p>Cette note est applicable au 1er juin, toutes les ELD ne sont pas informées de son existence et son contenu, à quelle date l'ensemble des agents aura reçu une information claire et exhaustive ?</p>	<p>Des réunions d'appropriation de la note d'instruction de la Direction Générale du 25 avril 2013 sont organisées, à destination des managers, au sein de chaque DT et chaque Direction Métier. La première a eu lieu le 6 juin 2013. La dernière est programmée le 2 juillet 2013 (annulation d'une réunion prévue le 20 juin 2013). Les supports d'appropriation sont envoyés aux managers afin de faciliter l'appropriation auprès des agents. En outre, un document "Questions/Réponses" est en cours de finalisation et sera diffusé prochainement.</p>
juin-13	<p>La note d'instruction n°2013-20 concernant les congés et les jours découlant de l'accord OATT modifie profondément les règles de prise de congés. Pouvez-vous nous expliquer les raisons et la philosophie d'un tel changement.</p>	<p>Cette note d'instruction émane de la Direction Générale. Elle vise à uniformiser la gestion des congés et jours découlant de l'accord OATT pour l'ensemble des Etablissements Pôle emploi.</p>
juin-13	<p>Comme tous les ans, des jours de pont entières sont retirées aux agents qui ne travaillent que des ½ journées, les jours concernés. Peut-on recréditer les ½ journées manquantes ?</p>	<p>Nous avons remonté la question à la Direction Générale pour la journée de pont du 16 août 2013.</p>
mai-13	<p>Des agents se voient interdire de poser une « RECH » sur horoquartz sans l'autorisation verbale de leur rep au préalable. Est-ce normal ? Dans la négative, nous demandons à la Direction de mettre fin à cette méthode.</p>	<p>Il est possible de poser une RECH sans autorisation préalable du hiérarchique. Cependant, dans ce cas, un refus motivé peut être opposé par le N+1.</p>
mai-13	<p>Le pont du 15 aout 2013 scinde-t-il les 10 jours de congés consécutifs ?</p>	<p>Nous avons sollicité la Direction Générale, le pont du 15 et 16 août n'a pas d'impact sur le caractère consécutif des jours de congés pris avant et après ce pont. Pour ouvrir droit au jour de fractionnement, l'agent dont la période de congé inclut ce pont devra poser au moins 10 jours consécutifs de CP avant et/ou après ce pont.</p>
mai-13	<p>Le SNAP demande le maintien possible du report des congés de l'année N jusqu'au 30 avril de l'année N+1, pour les agents publics</p>	<p>La note d'instruction DG du 25 avril 2013 portant sur les congés prévoit que les congés annuels doivent être pris au cours de l'année civile. Elle ajoute qu'à titre transitoire, le report des congés annuels est autorisé jusqu'au 30 avril 2014. A compter du 1er janvier 2015, les compteurs congés annuels seront systématiquement remis à zéro au 1er janvier de chaque année dans le système de paie et dans le système de gestion des temps sauf pour les personnes absentes pour cause de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité ou de congé d'adoption et qui n'auraient pas soldé de ce fait leurs congés annuels. Le report pour raison de service jusqu'au 30 avril de l'année suivante ne peut être que très exceptionnel, et dans la limite de 5 jours, et fera l'objet d'une validation par la Direction Régionale.</p>

mai-13	Pouvez-vous nous préciser la gestion des congés annuels pour les collègues publics à temps partiel ?	<p>Le droit à congé annuel des agents de droit public est proratisé en fonction du temps de travail, il correspond ainsi à 5 fois les obligations hebdomadaires de service soit le nombre de jours de travail hebdomadaire. Un agent travaillant à 80% sur toute l'année a un droit de 20 jours de congés annuels.</p> <p>Aussi, le décompte des congés est réalisé selon le nombre de jours d'absence posés en dehors des absences liées au temps partiel. Cette règle ne changera pas avec la note du 25 avril 2013.</p>
mai-13	Les agents publics devront-ils obligatoirement solder leurs CP au 31 décembre ?	<p>La note d'instruction DG du 25 avril 2013 portant sur les congés prévoit que les congés annuels doivent être pris au cours de l'année civile. Elle ajoute qu'à titre transitoire, le report des congés annuels est autorisé jusqu'au 30 avril 2014. A compter du 1er janvier 2015, les compteurs congés annuels seront systématiquement remis à zéro au 1er janvier de chaque année dans le système de paie et dans le système de gestion des temps sauf pour les personnes absentes pour cause de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité ou de congé d'adoption et qui n'auraient pas soldé de ce fait leurs congés annuels.</p> <p>Ainsi, les congés annuels au titre de 2014 devront être soldés au plus tard au 31 dec 2014.</p> <p>Le report pour raison de service jusqu'au 30 avril de l'année suivante ne peut être que très exceptionnel, et dans la limite de 5 jours, et fera l'objet d'une validation par la Direction Régionale.</p>
mai-13	Quand un agent pose des congés durant la période normale (1er mai au 30 septembre), peut-il poser des RTT ou utiliser son CET s'il lui reste des CP ?	<p>La note d'instruction DG du 25 avril 2013 portant sur les congés prévoit que "il appartiendra à l'encadrement de veiller à privilégier sur la période principale les absences pour congés payés quelque soit la durée demandée." Aussi, il est demandé aux salariés de faire leurs propositions en ce sens, cependant, chaque salarié peut demander à utiliser son CET lorsqu'il le souhaite.</p>
mai-13	Un agent pour lequel le temps partiel est réparti sur 2 demijournées (il ne travaille pas le mercredi après midi et le vendredi après midi), il travaille donc sur 5 jours par semaine, comment les CP lui seront-ils décomptés ?	<p>La note d'instruction DG du 25 avril 2013 portant sur les congés prévoit que le point de départ des congés est le premier jour où l'agent aurait dû travailler et tous les jours ouvrés jusqu'à la reprise doivent être décomptés.</p> <p>Dans cet exemple, le premier jour travaillé est le lundi et la reprise prévue le lundi suivant donc 5 jours seront décomptés.</p>
mai-13	Y aura-t-il une déclinaison régionale de la note nationale 2013-20 du 25/04/13 sur les CP ? Quelles seront les directives fournies à l'ELD ?	<p>La note du 25 avril 2013 est nationale, elle est applicable à tous les agents de Pôle emploi et n'a pas besoin de déclinaison régionale. Seules les dispositions de l'accord d'Etablissement portant sur l'OATT (par exemple les délais de prévenance pour la pose des JRTT 1 mois si nombre de jours demandés est supérieur ou égal à 5 jours et 8 jours calendaires si inférieur à 5 jours demandés) continuent à se substituer aux dispositions prévues dans l'accord OATT national et reprises dans la note en raison de leur caractère plus favorable.</p> <p>La note sera présentée lors du CE du 30 mai et la DRH assurera une appropriation, comme pour toutes les notes RH auprès des managers durant la 1ère quinzaine de juin 2013 qui pourront ainsi répondre aux questions des agents. Enfin, l'ensemble des notes régionales impactées par les nouvelles règles de gestion seront amendées dans la période à venir.</p>
avril-13	Est-ce que les agents sous statut public ont toujours la possibilité de cotiser la part salariale supplémentaire sur les cotisations retraite pour arriver à 100 %, en cas de temps partiel ? cela est – il possible pour les agents de statut privé ?	<p>Nous avons sollicité la Direction Générale et sommes en attente de précisions</p>
avril-13	Suite à la dernière réunion des DP, Pouvez-vous nous préciser le nombre de refus motivés de congés dans Horoquartz et les motifs invoqués ?	<p>Il est rappelé que chaque agent dispose, en historique dans Horoquartz, des éventuels refus et des motifs de refus indiqués obligatoirement par le manager.</p> <p>Un rappel sera fait aux managers pour attirer leur attention sur l'importance de la motivation des refus.</p>
avril-13	Pourquoi n'était-il pas possible de poser des congés dès aujourd'hui dans Horoquartz pour le mois de juin ? Il en est de même pour les heures de récupération	<p>Si aujourd'hui, un agent souhaite poser des congés payés pour le mois de juin, il doit utiliser le code --CPAC (et non le code --CPAV), car, en juin, les CP actuellement en cours d'acquisition auront le statut de CP acquis.</p> <p>A notre connaissance, il n'y a pas de blocage pour ce qui concerne la récupération, dans la limite du plancher de débit autorisé (soit - 15 heures).</p>
avril-13	Quand comptez-vous communiquer sur la régularisation que revendiquait la CGT sur les modalités concernant la prise des congés payés ?	<p>La Direction Générale doit faire paraître une note sur la gestion des congés payés. Nous attendons celle-ci.</p>
mars-13	Comment se décline cette règle pour les Pôle-appui-gestion et les ELD ?	<p>Pour les familles d'activités non liées à l'accueil du public ou la délivrance de l'offre de service (ELD pour Management, PAG pour l'appui administratif) ce seuil peut être adapté en fonction des effectifs mais en gardant toujours la nécessité de respecter la continuité de service.</p>

mars-13	1/La règle des 50% de présentéisme pendant la période des congés s'entend-elle sur l'ensemble de l'effectif d'un site ou est-elle appréciée équipe par équipe ?	En principe les congés ne doivent pas pénaliser l'activité et l'offre de service des agences Pôle emploi. C'est pourquoi un seuil indicatif de 50% de présentéisme par agence est recommandé. Ce seuil concerne l'ensemble des agents d'une même agence mais l'on doit aussi tenir compte de l'impact sur les différentes familles d'activité (ELD, conseillers, PAG). Ce seuil doit permettre à l'agence de faire face à son activité, mais si une des familles citées (ex conseillers pour assurer l'accueil physique et téléphonique) est inférieure à ce seuil, l'ELD doit prendre les mesures adéquates pour disposer des ressources nécessaires sur chaque activité afin de garantir la continuité de service.
mars-13	Les trois jours RTT non imposés comme ponts en 2013, quand seront-ils crédités sur Horoquartz ?	Les agents ont la possibilité de prendre les jours de repos supplémentaires non utilisés au titre des ponts en utilisant le code : "--JMOB".
mars-13	Dans le cadre d'un accident de trajet habituel domicile / travail , l'assurance de pôle emploi se substitue-t-elle à l'assurance personnelle du salarié ?	L'assurance de Pôle emploi n'intervient que dans le cadre de déplacements professionnels assorti d'une autorisation de déplacement ou d'un ordre de mission, comme précisé dans la note PE-NPC-DAF 2013 n°1 disponible dans l'intranet régi onal (partie Métiers supports- Déplacements). Elle ne peut pas se substituer à l'assurance personnelle du salarié pour les trajets domicile-travail.
mars-13	Un encadrant peut-il s'opposer à ce qu'un agent pose 2 semaines consécutives lors des « petites » vacances scolaires et 4 semaines minimum consécutives pendant les vacances d'été, en lui disant que c'est la règle ? Pourriez-vous faire un rappel à la règle en qui concerne la pose des congés payés (durée maximale) ?	Les 2 principes qui régissent l'octroi des congés sont: - la garantie de la continuité de service apporté aux clients - la possibilité pour chaque agent de bénéficier d'une période de congé durant les congés principaux et scolaires. L'ELD peut être amenée à refuser des congés si la continuité et la qualité de service aux DE et Entreprises ne peuvent être garanties.
mars-13	Le 1er Mai étant un jour férié légal chômé et payé, au sens du code du travail, à la différence des autres jours fériés légaux qui doivent être régis en termes de récupération par la CCN, les agents à temps partiel le mercredi pourront-ils récupérer cette journée ?	Si les dispositions légales prévoient un traitement particulier du 1er mai par rapport aux autres jours fériés en prévoyant une interdiction légale de travail ce jour là et un régime particulier d'indemnisation ou de rémunération, il ne prévoit pas de mesure spécifique de traitement en cas de coïncidence entre le jour férié et un jour de repos. Il n'y a donc pas de récupération prévue pour les agents à temps partiel ce jour là.
mars-13	Peut-on refuser un congé de 5 semaines consécutives en aout, à un agent, pour se rendre dans sa famille au Maroc, contrairement à ce que prévoit le code du travail ? Pourriez-vous faire un rappel aux ELD ?	Chaque situation doit être appréciée individuellement. Si le statut des agents de droit public vient bien prévoir cette possibilité, aucune mesure légale ou conventionnelle ne l'intègre pour les agents de droit privé. Le Code du travail vient préciser à son article L3141-17 que la durée maximale pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables et qu'il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Il ne vient pas instituer, comme pour les agents publics de "Dépassements accordés aux agents autorisés à cumuler leurs congés pour se rendre dans les Départements d'Outre Mer ou dans le pays d'origine, ou pour accompagner leur conjoint se rendant dans les DOM ou le pays d'origine". Dans tous les cas, l'acceptation des congés reste soumise aux nécessités de service et à l'accord du manager.
mars-13	En cas de fermeture d'école, les agents ayant des enfants et qui ne peuvent se rendre sur leur lieu de travail, peuvent-ils bénéficier d'une absence « soins enfants » conformément à la CCN ?	La fiche du référentiel de gestion du personnel est disponible via le lien : http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/m-ressourceshumaines/6122-01-autorisations-d-absence-diverses-@/portail/m-ressourceshumaines/generic.jsp?type=inarticle&id=57592 , précise ainsi "Absences pour enfants malades ou agents empêchés momentanément de faire assurer la garde. Cette autorisation peut être accordée lors d'événements inattendus dûment justifiés auprès du responsable hiérarchique (certificat médical, attestation de fermeture de crèche et d'école...). À défaut de justificatifs, l'absence est imputée sur les congés annuels" En droit privé la CCN prévoit en article 29.2 qu'en cas de maladie d'un enfant ou de l'impossibilité d'en assurer la garde [...] l'agent peut obtenir sur justification un congé exceptionnel.
fevrier - 13	Pour le SNAP, concernant les demandes de congés posés nous demandons que la direction donne une réponse (accepté ou refusé) dans les 15 jours	Selon l'accord OATT, seuls les RTT, JNTP et récupération font l'objet d'un délai de réponse (art 3 de l'Accord OATT) dans les 3 jours ouvrés qui suivent la demande. Par ailleurs, la CCN ne prévoit aucun délai de réponse pour les autres typologie de congés.
fevrier - 13	Lorsqu'un agent pose des heures de récupération horaire (RECH) sur une demi-journée, bénéficie-t-il du ticket restaurant du jour concerné, sachant qu'il s'agit d'une récupération d'heures préalablement travaillées ?	Les règles URSSAF mentionnent que pour bénéficier d'un ticket restaurant la pause méridienne doit être incluse dans 2 périodes de travail (cf la note du mois de décembre 2012). Le paramétrage en paie a été aligné sur le paramétrage existant dans l'ensemble des autres régions (temps théorique de la journée de travail), il faut donc au moins 4h de travail théorique pour bénéficier d'un TR.
fevrier - 13	Peut-on imposer la prise de congés payés avant le terme du contrat pour un agent en CDD ?	Les congés des salariés en CDD qui n'ont pu être pris pendant la durée du contrat pour des nécessités de service sont indemnisés lors du solde de tout compte.

fevrier - 13	Pouvez-vous nous préciser les conditions pour pouvoir poser des jours de congé en cas de maladie grave du conjoint pour un agent de droit public code MGCE sur Horoquartz? Veuillez nous préciser le nombre de jours prévus à ce titre et les justificatifs à produire ?	Il s'agit du congé de solidarité familiale applicables aux agents de droit publics. L'agent devra faire sa demande par courrier et justifier celle-ci. La durée du congé est de 3 mois renouvelable 1 fois pour 6 mois maximum pris en continu, de manière fractionnée d'au moins 7 jours consécutifs (dont la durée totale ne peut excéder 6 mois) ou enfin sous forme de temps partiel. La fiche du référentiel de gestion du personnel présentant cette disposition est en cours d'élaboration.
janvier-13	Le 1er mai tombe cette année un mercredi, qu'en est-il pour les agents à temps partiel ?	Il s'agit d'un aléa du calendrier qui ne peut entraîner de mesures particulières
janvier-13	Comment et à quel moment est alimenté le compteur JMOB pour des agents en CDD ? Exemple une personne est embauchée le 15 novembre pour 3 mois et un nouveau contrat de 3 mois lui est proposé ; un agent est embauché le 15 novembre pour un CDD de 6 mois ?	Les jours de repos supplémentaires sont, soit utilisés comme jours de ponts pour l'ensemble des agents, soit utilisables par les agents sous forme de jours mobiles. Le nombre de jours attribués, pour les agents en CDD, en début de contrat, dépend de la durée de ce dernier ($5 \times 1/12 = 0,42$ jour par mois). Lorsqu'un jour de pont est inclus dans la durée du contrat, cette journée viendra impacter le nombre de jours mobiles attribués. Lorsque l'agent en CDD ne dispose pas d'un droit suffisant pour couvrir le jour de pont, celui-ci est attribué à l'agent sans contrepartie par l'Etablissement.
2012		
decembre2012	Pour les agents posant une demi-journée l'après midi, quelle est l' heure maximale à laquelle ils peuvent pointer le midi, pour ne pas se voir écarter le temps de pause déjeuner ? Même question pour les agents qui posent le matin ?	La pause déjeuner étant de 45 minutes minimum, au regard de la pause méridienne, l'agent posant congé l'après midi doit partir au plus tard à 13h15 du lundi au jeudi et à 12h45 le vendredi. Lorsque l'agent est en congé le matin, il peut arriver à partir de 12h15 pour respecter la pause déjeuner de 45 minutes de 11h30 à 12h15.
decembre2012	Pouvez-vous nous faire un rappel du mode de calcul concernant les jours « mères de famille » pour une mère à temps partiel ?	Selon l'Art 3141-9, le congé mères de famille concerne uniquement les salariées de droit privé. Il s'agit d'un congé de 2 jours par enfant à charge vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours sans que le cumul du nombre de jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puissent excéder le droit complet (5 semaines de congé). Ce droit n'est pas proratisé en fonction de la quotité de temps de travail. Ainsi, ce dispositif ne concerne que les salariées entrées en cours d'année. Par exemple : pour une arrivée au 1er oct 8/12 de droit ($25 \times 8/12$) = 19 jours = avec 4 enfants = 6 jours maximum
decembre2012	Les agents publics auront-ils la possibilité de reporter jusqu'au 30 avril 2013, leurs jours de congés non pris, comme chaque année	Le référentiel de gestion du personnel précise que la période de prise des congés va du 1er janvier au 31 décembre de l'année de référence. Il précise également que le report pour raisons de service est possible jusqu'au 30/04 de l'année suivante. Ces éléments ont toujours été appliqués dans la région Nord Pas-de-Calais et le seront également pour l'année 2013.
novembre-12	Pourquoi un agent en arrêt maladie sur une période couvrant une journée de pont fixée par l'établissement, voit cette journée décomptée de ses jours de repos supplémentaires ? Est-elle récupérable ou est-elle perdue ?	Les jours de repos supplémentaires positionnés à l'occasion de ponts ne sont pas récupérables en cas de maladie, contrairement aux autres jours de repos supplémentaires. En effet, les journées de pont, fixées en accord avec les représentants du personnel, perdent leur caractère de jour "mobile"
novembre-12	Pouvez-vous confirmer la possibilité de poser les 5 jours minimum du CET en discontinu ?	Non, l'accord OATT stipule que : "l'agent a la faculté d'utiliser le CET pour bénéficier d'un congé minimal de 5 jours ouvrés"
octobre-12	Quel est le délai minimum à respecter pour qu'un salari é puisse poser un jour de congé non prévu initialement ?	Comme il a déjà été répondu à plusieurs reprises en réunion des Délégués du Personnel, il n'existe aucun délai conventionnel concernant les congés. Nous rappelons également que le manager est fondé à refuser une demande de congé dans le cas où la continuité de service risque de ne pas être assurée
octobre-12	Le taux de présentéisme pour les périodes de congés est-il fixé par la direction à 50% autant pour l'expertise indemnisation que placement et ceci sans tenir compte des temps partiel ? Cette mesure ne peut-être exigée dans un site ne dépassant pas 15 agents. Quelle mesure la direction préconise-t-elle dans ce cas ?	Il n'y a qu'un seul site avec moins de 15 agents : il s'agit du pointrelais de Fourmies, qui se coordonne avec son agence de rattachement (Avesnes-sur-Helpe). Pour les autres sites, l'organisation des congés doit respecter les nécessités de service et la planification de ces congés est de la responsabilité de l'ELD.
octobre-12	Nous souhaitons connaître la règle de report de congés annuels après un congé maternité ou un congé parental	En cas de congé maternité ou de congé parental, les congés acquis sont automatiquement reportés. Ils devront être pris ou positionnés sur le CET dans les délais applicables conventionnellement ou statutairement.
octobre-12	Si un agent est en arrêt maladie sur une période comportant une journée de repos supplémentaire peut-il récupérer cette journée ?	Les jours de repos supplémentaires positionnés à l'occasion de ponts ne sont pas récupérables en cas de maladie, contrairement aux autres jours de repos supplémentaires.
octobre-12	A quelles dates les congés de fractionnement seront-ils incrémentés dans HOROQUARTZ ? Les agents de statut 2003 pourront-ils les prendre jusqu'au 30 avril 2013 ?	L'alimentation des compteurs de congés de fractionnement par les services de la Direction Générale est prévue fin octobre. Les règles concernant les agents de droit public restent inchangées : ils peuvent donc les prendre jusqu'au 30 avril 2013.

septembre-12	<p>Les collègues en temps partiel le jour d'un pont direction peuvent récupérer ce jour avant le 31 décembre.</p> <p>Y aura-t-il une dérogation pour les ponts des 24 et 31 décembre ?</p>	<p>Lorsqu'un jour de pont coïncide avec une journée non travaillée dans le cadre du temps partiel d'un salarié, ce jour lui est réattribué sous forme de jour mobile, à prendre dans l'année civile. Les journées correspondant aux lundis 24 et 31 décembre 2012 devront donc être posées avant le 28 décembre 2012.</p>
septembre-12	<p>Les agents sous statut public ont-ils encore la possibilité de poser leurs congés jusqu'au 30 avril de l'année n+1 ?</p>	<p>Oui, les règles applicables à la prise des congés annuels sont inchangées.</p>
août - 12	<p>Un agent ayant un enfant souffrant d'une maladie chronique est obligé de se rendre régulièrement à l'hôpital et de poser des demijournées d'absences. Cet agent peut-il bénéficier de l'article 29.2 de la CCN pour ces absences</p>	<p>L'agent doit fournir un justificatif médical indiquant la présence indispensable du parent afin de pouvoir utiliser les congés exceptionnels pour garde d'enfant</p>
août - 12	<p>Un agent en CDD ou en contrat de pro est-il concerné par l'article L.3141-9 du Code du Travail attribuant 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge pour les salariées de moins de 21 ans?</p>	<p>Le Code du Travail ne limite pas l'article L 3141-9 aux agents en Contrat à Durée Indéterminée</p>
août - 12	<p>Concernant les agents publics, quelle est la date limite pour clôturer leurs congés annuels?</p>	<p>Le référentiel de gestion du personnel indique que la période de référence est du 1er janvier ou 31 décembre. Il prévoit la possibilité de report pour raisons de service, appréciées par le responsable d'unité ou de service jusqu'au 30 avril de l'année suivante.</p> <p>Les congés non pris ne peuvent donner lieu à versement d'une indemnité compensatrice.</p>
août - 12	<p>Comment expliquer que des agents ayant souhaité poser le lundi 20 août en congé pour fête religieuse n'en ont pas eu l'autorisation par leur manager alors que de nombreux sites de la métropole ont accordé ce congé à cette date?</p>	<p>Il a été fait application de la note 14 février 2012. Le refus de l'autorisation d'absence pouvait être fondé sur les nécessités de service.</p>
août - 12	<p>Les journées posées initialement en CA, puis transformés en congés maladie, ouvrent-ils droit à des jours de fractionnement?</p>	<p>Les congés de fractionnement sont attribués en fonction des congés effectivement utilisés.</p>
août - 12	<p>Un agent qui travaillait à 80 % est passé à 70 % au 1er juillet 2012. Sur quelle quotité de temps de travail est calculée sa contribution à la journée de solidarité ? Combien d'heures cet agent doit-il donc mettre sur son compte ? Horoquartz est-il paramétré pour prendre en compte ce changement de quotité de temps de travail (en plus ou en moins) en cours d'année ?</p>	<p>Le nombre d'heure est défini au moment où l'agent commence à contribuer à la journée de solidarité.</p> <p>La contribution est de 4 heures 54 pour un agent à 70% et de 5 heures 36 pour un agent à 80%.</p>
août - 12	<p>Une personne en congé parental est-elle systématiquement remplacée ? L'utilisation des contrats temporaires est-elle limitée?</p>	<p>Non, les congés parentaux ne sont pas systématiquement remplacés. L'utilisation des contrats temporaires est soumise au respect des budgets dont le manager dispose. Il lui appartient de faire une étude d'opportunité.</p>
Août - 12	<p>Un agent travaillant à temps partiel avec une demi-journée non travaillée le vendredi après-midi s'est vu retirer un JRS lors du pont du 18 mai. Pouvez-vous nous indiquer quand la situation sera rectifiée ?</p>	<p>L'ensemble des situations ont été régularisées. Nous vous remercions de nous communiquer le nom du salarié concerné afin d'étudier sa situation.</p>
Août - 12	<p>Est-il possible de cumuler des congés payés de deux années afin de pouvoir prendre deux mois de congés consécutifs ? Si oui, quel est le délai de prévenance ?</p>	<p>Les congés doivent être pris avant le 31 mai et ne peuvent être cumulés d'une année sur l'autre. Cependant, l'agent peut utiliser le Compte Epargne Temps pour cumuler des droits et s'absenter sur une longue période (le CET est plafonné à 126 jours). Nous vous rappelons que les congés non pris avant le 31 mai sont perdus.</p>
juillet-12	<p>Comment se fait le calcul et la proratation des congés pour les agents à temps partiel et qui changent de quotité TP en cours d'année ? ex : pour un agent à 90% jusqu'en mars 2012 et qui passe à 80% en avril, quels sont ses droits RTT et CA ?</p>	<p>Les congés payés sont attribués au 1er juin. C'est donc la répartition des jours travaillés à cette date qui détermine le nombre de jours de congés attribués. Les modalités de gestion sont adaptées dès qu'il y a un changement de quotité de travail pour garantir le droit aux 5 semaines de congés payés. En revanche, c'est bien sur la base de 25 jours qu'est calculée l'Indemnité Compensatrice de Congés Payés, payée en juin.</p> <p>Les RTT sont attribués au 1er janvier, les soldes étant recalculés tout au long de l'année en fonction de la quotité de temps de travail.</p>
juillet-12	<p>Dans plusieurs agences l'ELD demande aux agents de prévoir leurs congés jusqu'à la fin d'année sans les poser sur Horoquartz. Comment les agents peuvent-ils dans ce cas savoir si leurs congés sont acceptés et auront-ils encore la possibilité de les modifier ? L'ELD peut-elle également formaliser cet accord par écrit ou par mail dans un délai raisonnable permettant aux agents de s'organiser en conséquence, ou au minimum un mois avant comme cela est prévu à l'article 27-1-7 de la CCN ?</p>	<p>L'Equipe Locale de Direction a besoin d'avoir une vision complète et globale des congés d'été ou de fin d'année pour pouvoir arbitrer et valider les congés. Cela signifie que sans cette vision globale, les congés ne peuvent être accordés que lorsque l'Equipe Locale de Direction prépare la planification des activités, soit avec un délai minimum de 3 à 4 semaines selon les agences.</p>
juillet-12	<p>Sur la fiche de paie de juin, apparaît un code CP3, à quoi cela correspond-t-il ?</p>	<p>Le Code CP 3 correspond au reliquat de congés payés que l'agent pouvait encore avoir au 1er juin.</p>

juin-12	<p>L'article L.3141- 9 du Code du Travail stipule « Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. » Est-ce que cet article du code du travail est bien appliqué pour les optants de 2011 ? Si oui, pouvez-vous nous préciser les démarches à effectuer pour bénéficier de ces jours supplémentaires ?</p>	<p>Les congés supplémentaires mères de famille ne font pas l'objet d'un solde distinct et sont intégrés au solde des Congés Payés. Horoquartz les attribue suivant un automatisme au 30 avril, une opération de vérification et validation des données est en cours. L'opération sera finalisée pour la fin du mois de juin. Cette disposition légale est bien applicable aux optantes de 2011, comme l'année dernière pour les optantes de 2010.</p>
juin-12	<p>Pouvez vous nous donner la procédure complète pour déposer une demande de CFS ainsi que les codes à utiliser sur Horoquartz ?</p>	<p>Conformément à la note d'instruction DG du 23 décembre 2009, l'agent doit formuler sa demande de Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale auprès du Directeur , 30 jours avant la date de départ prévu en formation. L'agent reçoit un courrier d'autorisation de départ en Congé de Formation Syndicale ainsi que son responsable. L'agent saisit le Congé de Formation Syndicale dans Horoquartz à l'aide du code CFST pour validation par le Service Relations Sociales. Les demandes d'absence pour motifs syndicaux sont entièrement gérées et validées par la service Relations Sociales.</p>
juin-12	<p>Une salariée passant à temps partiel en cours d'année, et ne bénéficiant donc pas de 25 jours de congés payés peut elle bénéficier de la mesure « congés supplémentaires mères de famille » ?</p>	<p>Toutes salariées présentes dans le statut privé sur la période de référence (01/06 n-1; 31/05 année N) acquièrent son droit complet à Congés Payés et ne peut donc bénéficier des dispositions de l'article L 3141-9.</p>
juin-12	<p>Y-a-t-il une date limite pour poser les congés d'ancien neté ou sont-ils reportables d'une année sur l'autre ?</p>	<p>Comme indiqué dans le livret Horoquartz disponible sur intranet, les congés d'ancienneté doivent être consommés avant la date anniversaire. Ils ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.</p>
juin-12	<p>Concernant la journée de solidarité qui a été prélevée sur les JRTT, peut elle être compensée par des heures + de 60 ans ?</p>	<p>Non, l'agent s'acquie de sa journée de solidarité selon 2 possibilités: - un jour de RTT - l'imputation de 7 heures proratisées en fonction du temps de travail sur le crédit débit constitué par l'agent.</p>
juin-12	<p>L'obtention des jours de fractionnement est elle proratisée pour les temps partiels ?</p>	<p>Non, elle ne fait pas l'objet d'une proratisation.</p>
juin-12	<p>Congés de fractionnement : il est nécessaire de poser 10 jours en continu de congés pendant la période d'été. La continuité est elle interrompue par le jour férié du 15 août 2012 ?</p>	<p>Comme indiqué lors de la réunion des Délégués du Personnel du 22 juillet 2011, la Convention Collective Nationale indique en son article 27.2 "... sous réserve d'avoir pris au minimum 10 jours ouvrés en continu dans la période normale des congés annuels fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année ou en dehors de la période normale." Cette phrase laisse donc apparaître clairement que l'agent doit poser 10 jours de congé en continu. Le jour férié et le pont ne comptent pas dans ce seuil des 10 jours mais ne viennent pas interrompre cette continuité prévue à l'article 27.2 de la Convention Collective Nationale.</p>
juin-12	<p>Pourquoi dans Horoquartz les Congés annuels Publics ont une date butoir au 31 décembre au lieu du 30 avril ?</p>	<p>Le référentiel de gestion du Personnel vient prévoir que : La date limite de prise de congés va du 01/01 au 31/12 de l'année de référence. Il y a possibilité de report pour raisons de service, appréciées par le responsable d'unité ou de service jusqu'au 30/04 de l'année suivante. Les congés non pris ne peuvent donner lieu à versement d'une indemnité compensatrice. Les informations sont disponibles au lien suivant : http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/m-ressourceshumaines/6121-02-01-conges-annuels-@/portail/metier/mressources-humaines/generic.jspz?type=inarticle&id=57513</p>
juin-12	<p>Enfants malades : - Est-ce qu'un hiérarchique peut refuser une absence enfant malade justifiée ? - Si les 2 parents d'un enfant malade sont Agents de Pole Emploi, peuvent ils poser des absences enfant malade en même temps ? - Un hiérarchique a-t-il le droit de demander à un agent si son conjoint bénéficie d'absence « enfant malade » dans son entreprise, avant d'accorder une absence enfant malade à son agent ?</p>	<p>Le congé exceptionnel lié à la maladie d'un enfant, ou l'impossibilité d'en assurer la garde n'est pas soumis aux nécessités de service mais à la justification liée au congé. En cas de maladie d'un enfant ou de l'impossibilité d'en assurer la garde, les deux parents peuvent utiliser ce congé en même temps si le certificat prévoit la présence des deux parents. Il n'appartient pas au hiérarchique de demander à l'agent si son conjoint bénéficie du même droit.</p>
mai-12	<p>Dans le cas où l'agent accompagne son enfant aux URGENCES, pourquoi l'ordonnance délivrée par l'hôpital ne suffitelle pas à justifier l'absence ?</p>	<p>En tant que tel, une ordonnance ne constitue pas un justificatif d'absence. Cependant, ce document peut être conservé par le Service GA Paie de la Direction des Ressources Humaines en l'attente du certificat d'admission aux urgences. En cas de circonstances exceptionnelles, l'agent est invité à exposer sa situation afin que la Direction des Ressources Humaines puisse prendre en compte tous les éléments avant de prendre une décision.</p>
mai-12	<p>Un agent de statut privé qui ne pourrait solder ses congés à cause d'un arrêt maladie voit ces derniers transférés sur son CET afin de ne pas les perdre. Qu'en est-il si cet agent est de statut public ?</p>	<p>Il n'y a pas de transfert automatique des congés sur le Compte Epargne Temps pour les agents publics ou privés. Il existe des possibilités de report de congés pour cause de maladie.</p>

mai-12	Peut on planifier, sur un poste de travail en site, un agent dont les congés ont été déposés puis validés sur Equatis (Horoquartz maintenant) ? Si oui, l'ELD n'est elle pas, à minima, tenue de donner, au préalable, une explication écrite à l'agent ?	Dès lors qu'un congé est accepté par les 2 parties; il ne peut être modifié de manière unilatérale.
mai-12	Un agent ayant posé ses derniers jours de RTT en décembre 2011 mais qui n'a pu les prendre effectivement pour cause d'arrêt maladie , a-t-il une possibilité de recours sachant qu'il n'a pas eu l'information prévue à l'article 3 de l'accord OATT : « un rappel sera effectué auprès des agents en début décembre afin de sensibiliser les agents à la gestion de leurs jours RTT restants et potentiellement perdus après le 31 décembre de l'année de référence et à la possibilité d'alimentation du compte épargne temps. »	Un mail a été adressé à l'ensemble des agents de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais le 13 décembre 2011 afin de les alerter sur l'importance de prendre le jours RTT, JNTP, JRSMA et GJF avant le 31 décembre 2011, il reprenait le lien guidant vers la fiche d'alimentation du Compte Epargne Temps.
avril-12	Pouvez-vous nous rappeler la procédure qui s'applique lorsqu'un salarié se trouve en arrêt maladie durant des congés ou RTT ?	Lorsqu'un arrêt maladie intervient durant un congé ou RTT, les jours de congé ou RTT sont réattribués à l'agent dans la limite des conditions prévues par les textes (Convention Collective Nationale ou accord OATT) pour leur prise et le transfert vers le Compte Epargne Temps. Il est recommandé aux agents de ne pas poser leur congé ou RTT en dernière date au regard de la date limite de prise des jours concernés (31 mai pour les congés et 31 décembre pour les jours RTT).
avril-12	Si on ne pose pas de congés payés entre le 01/06 et le 31/10, on a 3 jours de congés de fractionnement . Est-ce le cas aussi si on pose pendant cette période 5 jours de CP de l'année N – 1 qui avaient été mis sur un CET ?	Dans ce cas, l'agent bénéficiera donc de 3 jours de fractionnement au 1er octobre, cependant, nous rappelons que la période de référence inscrite dans la Convention Collective Nationale est du 1er mai au 30 septembre.
avril-12	Est-il possible de poser 1 jour de congé un jour de réunion de site ? (réunion mensuelle ou autres réunions)	Les congés peuvent être posés sous réserve des nécessités de service appréciées par la hiérarchie. En dehors de toute situation urgente ou imposée au salarié, un congé peut être refusé lorsqu'il est posé a posteriori d'une réunion programmée. C'est pourquoi un délai de prévenance est imposé pour fixer le planning des réunions
mars-12	Quel est le délaï de prévenance pour obtenir un congé sans solde ou un congé sabbatique ?	L'agent ne peut cumuler le bénéfice d'un congé sans solde et d'un congé sabbatique sans avoir repris entre ces deux congés une activité professionnelle d'une durée minimale de 5 ans. Pour le congé sans solde prévu à l'article 28.1 de la Convention Collective Nationale, les délais de prévenance sont de : - 2 mois avant la date prévue en cas de demande initiale - 2 mois avant la fin prévue (demande faite par lettre recommandée avec Accusé Réception) en cas de renouvellement - 1 mois avant le retour prévu pour la réintégration. Le congé sabbatique, quant à lui, est régi par le Code du Travail qui prévoit un délai de prévenance de 3 mois (article D 3142-47 du Code du Travail).
fevrier-12	Peut-on obliger un agent à prendre des CP plutôt que des RTT en fonction des périodes ? Exemple : prendre des CP avant le 31 mai et des RTT ensuite.	La nature du congé ou RTT pris relève du choix de l'agent. Ce choix doit nécessairement tenir compte des dates limites pour chacun des types de congé
fevrier-12	Lorsque deux parents travaillent à Pôle Emploi et que l'un d'eux, à temps partiel le mercredi, doit participer à une formation obligatoire et qu'il n'a pas de solution pour garder son enfant, son conjoint peut-il bénéficier d'un congé exceptionnel comme précisé dans l'article 29.2§1 de la CCN ? Cette disposition s'applique-t-elle également aux parents de famille recomposée ?	La garde d'enfant relève avant tout d'une organisation personnelle des agents. Effectivement , l'article 29.2§1 de la Convention Collective Nationale n'interdit pas à l'agent contraint de rester à son domicile de bénéficier des dispositions de l'article 29.2 sur production d'un justificatif.
fevrier-12	Quel est le nombre maximal de jours consécutifs que l'on peut poser ? Existe-t-il une possibilité d'adosser différents types de droits à congés (CA, RTT, CET, récupération...) ?	Selon l'article L3141-7 du code du travail, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Comme précisé à l'article 4§2 de l'accord OATT, les JRTT peuvent être accolés à tout type de congé, il en est de même pour les récupération horaire comme le précise l'article 6 du même accord. Les Congés d'ancienneté, quant à eux, peuvent être accolés à tout type de congé, cependant l'article 24.3 de la Convention Collective Nationale indique que la prise de ces congés doit avoir lieu en dehors des périodes normales des congés principaux.
fevrier-12	Quel est le délai de prévenance pour prendre des jours CET « public » ?	La note du 19/04/11 ne pose pas de délai de prévenance. Cependant elle précise qu' à l'instar de la consommation des congés annuels ou des jours RTT, la consommation du Compte Epargne Temps reste bien entendu soumise au respect des nécessités de service

fevrier-12	Comment sont calculés les droits à jours de fractionnement pour les agents ayant opté en 2011 ?	Le nombre de jours de fractionnement dont peuvent bénéficier les agents optants sont à calculer sur la base du nombre de jours de congés payés de droit privé acquis dans les conditions de l'article 52.4§3 (jours acquis selon les règles du droit privé + éventuellement jours acquis selon les règles de droit public transférés sur le compteur de congés payés de droit privé pour les agents ayant opté après janvier 2010) et pris dans les conditions de l'article 27.2 de la Convention Collective Nationale. De plus, il n'est pas nécessaire pour un agent optant ou un agent embauché en cours d'année, d'avoir ouvert droit, pour une année, au bénéfice de la totalité des jours (soit 25 jours) pour bénéficier des jours de fractionnement, dès lors que l'agent a pris au minimum 10 jours ouverts en continu.
fevrier-12	Sur le site de Lens Zola, l'ELD refuse aux agents la possibilité de poser 2 semaines de congés pendant les vacances scolaires, même si l'effectif est à plus de 50%. Cette disposition n'est pas prévue dans la CCN. Pouvez-vous faire un rappel aux managers ?	La Direction Régionale garantit à tous les agents qui le souhaitent au moins une semaine pendant les vacances scolaires. L'octroi de la deuxième semaine est laissé à l'appréciation du DAPE en fonction des contraintes du site. La présence de 50% des effectifs n'est pas le seul élément à prendre en compte. En effet, l'expertise des agents présents doit également être prise en compte.
janvier-12	Quelles sont les modalités pour poser un congé en CET privé , existe-t-il un délai d'attente avant de pouvoir le faire depuis l'ouverture du CET ?	L'article 14§1 de l'accord national portant sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail et la note d'instruction du 1er décembre 2011 ne prévoient pas de délai d'attente.
janvier-12	Les mêmes agents pourront-ils poser par anticipation leurs congés de droit privé et avoir connaissance de leurs droits aux congés acquis de façon prévisionnelle avant le 1er juin 2012 ?	L'article 27.1§4 de la Convention Collective Nationale vient prévoir la possibilité de prendre les congés par anticipation. Le calcul du droit à congé se fait sur la base de 2,08 jours ouverts par mois de présence dans la Convention Collective Nationale.
janvier-12	Il est demandé aux agents un prévisionnel de leurs congés . Dans ce cas doivent-ils les saisir sur Equatis et attendre la validation de leur ELD pour confirmation ? Y-a-t'il un délai à respecter pour cette confirmation ?	La Convention Collective Nationale prévoit en son article 27 §5 que l'état prévisionnel des Congés Payés doit être réalisé pour le 1er mars. Il vient indiquer que la demande de congé doit être écrite, cette formalisation peut être réalisée sur l'outil Equatis. La Convention Collective Nationale ne prévoit pas de délai de réponse.
janvier-12	Peut-on refuser une demande de congés à une collègue qui était absente pour maladie lors du recueil de demande de prévision des périodes de congés ?	Tout congé doit être posé en accord avec son management et les situations examinées dans une logique de continuité de service. Lors de son retour d'arrêt maladie, l'agent doit prévoir ses congés en concertation avec son responsable.
janvier-12	Y-a-t'il harmonisation sur l'ouverture, l'abondement et la monétisation du CET statut public et du CET privé ?	Non, les règles de gestion du Compte Epargne Temps sont différents en droit public et en droit privé. Les modalités de gestion du Compte Epargne Temps sont régies par 2 instructions nationales. La note du 1er décembre 2011 vient prévoir les modalités de gestion du Compte Epargne Temps pour les agents de droit privé. L'instruction du 19 avril 2011 définit les modalités de gestion du Compte Epargne Temps des agents de droit public. Ces 2 notes sont disponibles aux liens suivants: http://accueil.poleemploi.intra:8501/personnalisation/docs/notes/site/documents/6051/pdf/PE_RH_2011_178.pdf http://accueil.poleemploi.intra:8501/personnalisation/docs/notes/site/documents/6051/pdf/PE_RH_2011_45.pdf
janvier-12	Existe-t-il une procédure définie par l'établissement qui permet à un salarié absent pour maladie de plus d'un an de verser ses congés sur un CET ?	Une information à destination des agents en longue maladie a été réalisée par les assistantes sociales en décembre, les informant de la possibilité d'utiliser le Compte Epargne Temps et d'y verser le reliquat de leurs congés dans le respect des règles de gestion du Compte Epargne Temps. Cette opération est prévue dans le cadre de l'article 3 de l'accord d'Etablissement portant sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail et sera réalisée chaque année.

2011

decembre 11	Dans le cadre de l'heure de sortie anticipée jeune maman , celle-ci est-elle récupérable alors que la salariée a dû effectuer la formation EID sans pouvoir en bénéficier ?	La formation est bien considérée comme une journée de travail et ouvre droit, à ce titre, à une heure dans le cadre de l'article 31 § 5 de la Convention Collective Nationale. Il convient donc de transmettre la demande d'attribution de cette heure auprès du Service GA-Paie de la Direction des Ressources Humaines.
decembre 11	Comment les CAE sont-ils informés de leurs congés et comment peuvent-ils les poser ?	Les agents en CUI sont informés du calcul de leur droit à congé lors de leur entrée dans l'Etablissement. Ils doivent gérer leurs congés, comme les autres salariés, via l'intranet Equatis.
octobre-11	Pouvez-vous rappeler que tous les refus doivent être motivés par écrit dans Equatis ?	Les accords portant sur l'organisation et aménagement du temps de travail (national et régional) prévoient expressément une motivation écrite en cas de refus concernant la prise des jours de RTT. La Convention Collective Nationale en fait de même concernant les congés payés. Nous confirmons qu'Equatis permet au valideur d'apporter un commentaire écrit à un refus.

octobre-11	L'article 29.2 de la CCN mentionne le droit à congé pour garde d'enfant « sur justification ». Que doit-on justifier et comment le justifier ?	C'est l'obligation pour le parent d'assurer la garde de son enfant qui doit être justifiée au moyen d'un document écrit. Nous pouvons citer 2 exemples : Le plus souvent, il s'agira d'un certificat médical mentionnant la nécessité d'une surveillance parentale auprès de l'enfant malade. Un certificat médical précisant une présence en consultation ne suffit pas. Dans le cadre d'une grève de l'Etablissement scolaire, il conviendra de fournir l'avis d'information de l'école indiquant que l'Etablissement n'assure pas l'accueil des enfants.
octobre-11	Un agent tombe malade pendant ses congés. Peut-il recupérer ses jours posés (selon le type de congés) ?	Oui, un agent qui tombe malade lors de ses congés récupère les jours concernés, à l'exception des jours supplémentaires positionnés dans le cadre de ponts.
octobre-11	L'article 32 § 7 prévoit la possibilité de prendre un congé sans rémunération d'un an renouvelable dans la limite de 5 ans. Est-on limité à 5 ans sur l'ensemble d'une carrière, y a-t-il une possibilité d'avoir plusieurs fois ces 5 ans congés sur une carrière ?	C'est l'article 28.7 de la Convention Collective Nationale qui prévoit un tel congé. Aucune précision n'apparaît dans la Convention Collective Nationale concernant l'ouverture de plusieurs droits à ce même type de congé dans une carrière et la formulation de la Convention Collective Nationale laisse à penser qu'il s'agit d'un droit unique ("un agent [...] a droit sur sa demande à un congé"). Cependant, nous avons interrogé la Direction Générale pour obtenir cette précision.
septembre-11	A quelle date la garantie jour férié doit-elle être soldée ?	La Garantie Jours Fériés étant attribuée en raison du faible nombre de jours fériés sur une année donnée, ce jour supplémentaire doit être soldé pour le 31 décembre de l'année d'attribution
septembre-11	Pour faire suite à la question n°3 de la CGT du 26 Août 2011 relative au nombre de jours de congés payés, l'art 27.1 § 1 de la CCN fait mention de 25 jours ouvrés et en aucun cas de 5 semaines de congés contrairement à votre réponse. La CGT demande le respect de la CCN et la régularisation du compteur CP pour les personnes concernées.	Il n'est aucunement dans les intentions de la Direction Régionale de bafouer les dispositions de la CCN, mais de garantir une stricte équité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet. Rappelons qu'attribuer 25 jours ouvrés de congés payés à un agent travaillant 4 jours par semaine reviendrait à lui attribuer plus de 6 semaines de congés, rompant ainsi l'équité avec les salariés à temps plein. En poussant ce raisonnement à l'extrême, un salarié à 60 % travaillant sur 3 jours (tout comme un salarié à 50 % sur 2 jours et demi) bénéficierait alors de plus de 8 semaines de Congés Payés. En revanche, un temps partiel à 80%, alternant 4 semaines de travail et une semaine non travaillé se verra attribué 25 jours, afin de pouvoir bénéficier de l'équivalent de 5 semaines de congés payés
septembre-11	Pour un agent public, y a-t-il possibilité de monnayer des jours RTT épargnés comme les agents privés ?	Non, les jours épargnés sur les Comptes Epargne Temps de droit public ne peuvent, quelle que soit leur nature, faire l'objet d'une monétisation
septembre-11	Un agent a-t-il droit aux congés enfant malade pour les enfants de son conjoint en cas de famille recomposée (marié, pacsé, concubin, union libre) ?	Il nous semble logique d'étendre les dispositions de l'article 29.2 de la Convention Collective Nationale aux enfants vivant au foyer de familles recomposées, sous réserve de production d'un justificatif
septembre-11	L'article 29.2 de la CCN prévoit des congés en cas d'impossibilité d'assurer la garde d'un enfant , cela peut-il s'appliquer en cas de grève dans l'éducation nationale ou de structure d'accueil de la petite enfance (crèche) ?	Oui, à condition que le salarié fournisse un justificatif de la structure d'accueil (école ou crèche) précisant qu'aucun service minimum d'accueil n'est assuré.
août 11	Quelles sont les dispositions concernant la prise des jours de RTT pour les agents en CDD ? Peuvent-ils les prendre en cours de contrat ?	La prise de jours de RTT par des agents en Contrat à Durée Déterminée est réglementairement possible, dans la limite des droits effectivement acquis, soit 1,25 jours par mois pour un CDD à temps plein (pas de prise par anticipation). Il est cependant précisé que les jours RTT non pris font l'objet d'une indemnisation à l'occasion du solde de tout compte.
août 11	Les collègues en arrêt maladie ou maternité, ont-ils la possibilité de récupérer les jours RTT direction pour les ponts ?	Non, s'agissant de journées de pont (jours de repos supplémentaires) fixés en accord avec les Représentants du Personnel, celles-ci ne sont pas récupérables en cas d'absence maladie ou maternité.
août 11	Dans certains sites il est demandé aux agents souhaitant poser une semaine de vacances de le faire du lundi au vendredi et pas à cheval sur deux semaines . La CCN et l'accord OATT ne prévoient pas de telles limitations. Nous demandons que tous les agents aient la liberté de poser leurs congés quand ils le veulent, dans le respect des accords et de la nécessité de service	Poser des congés à cheval sur deux semaines n'est pas interdit. Il appartient aux managers d'apprécier la compatibilité de la demande avec la bonne réalisation de notre mission, les souhaits exprimés par l'ensemble des agents et les modalités retenues pour la planification. En conclusion, il n'est pas interdit de faire la demande. Le manager ne peut la refuser pour ce motif de pose de congés à cheval sur 2 semaines mais bien après examen des contraintes du site et de l'équité entre les agents.
juillet-11	Un agent qui pose des congés du 4 juillet au 18 juillet 2011 (8 jours de congés payés) ou du 8 août au 19 août 2011 (9 jours de congés payés) donc deux semaines consécutives aura-t-il droit aux congés de fractionnement et sera-t-il considéré comme ayant pris 10 jours de congés payés consécutifs ?	La Convention Collective Nationale indique en son article 27.2 "... sous réserve d'avoir pris au minimum 10 jours ouvrés en continu dans la période normale des congés annuels fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année ou en dehors de la période normale." Cette phrase laisse donc apparaître clairement que l'agent doit poser 10 jours de congé en continu. Le jour férié et le pont ne comptent pas dans ce seuil des 10 jours mais ne viennent pas interrompre cette continuité prévue à l'article 27.2 de la Convention Collective Nationale.

juillet-11	<p>Pour les agents de droit privé, l'article 27.2 de la CCN concernant les congés de fractionnement précise :</p> <p>« ...il est accordé des jours de congés supplémentaires dits de fractionnement dans les conditions suivantes, sous réserve d'avoir pris au minimum 10 jours ouvrés en continu de congés dans la période normale... ».</p> <p>Nous vous demandons une précision importante pour les agents qui travaillent à temps partiel 80, 70, 60 ou 50%.</p> <p>S'agit-il de deux semaines consécutives (ex : 8 jours pour un agent à 80%) ou de 10 jours de congés quelle que soit la quotité de travail ?</p>	<p>Le nombre de jour de congés payés étant proratisé en fonction du temps de travail, la proratisation est également appliquée à la fraction des 10 jours à poser en continu pour bénéficier des congés de fractionnement. Ainsi, en l'état actuel des choses, un agent à 80% devra poser 8 jours de congé en continu pour bénéficier des congés de fractionnement sous réserve de remplir les autres conditions prévus à l'article 27.2 de la Convention Collective Nationale.</p>
juillet-11	<p>Quelles sont les possibilités de "mise en dispo" et pendant combien de temps pour les agents publics et pour les agents privés ?</p>	<p>La note d'instruction DG du 18 mai 2011 relative à la mise à disposition et à l'affectation de personnel dans un cadre partenarial vient cadrer ces éléments pour l'ensemble des agents en CDI de Pôle emploi (droit public - droit privé).</p> <p>La mise à disposition de personne dans le cadre partenarial doit correspondre à la politique partenariale et à la stratégie de territorialisation de l'Etablissement.</p> <p>La durée prévue de la mise à disposition est de 3 ans renouvelable une fois, la prolongation au delà de 6 ans peut être autorisée en cas de situation particulière.</p> <p>La note d'instruction est disponible au lien suivant: http://accueil.poleemploi.intra:8501/personnalisation/docs/notes/site/documents/6082/pdf/PE_RH_2011_89.pdf</p>
juin-11	<p>Les agents absents au deuxième semestre 2011 (congé maladie, maternité...) sont-ils exonérés de la journée de solidarité ?</p>	<p>Non, la contribution à la Journée de Solidarité s'entend pour l'année civile. L'absence en cours d'année est donc sans influence sur cette obligation</p>
juin-11	<p>Les jours octroyés pour un déménagement sont ils annuels ou peut on en bénéficier pour plusieurs déménagements dans une même année ? Quel est le délai de prévenance ?</p>	<p>Le droit à congé pour déménagement est lié à l'évènement (dûment appuyé par un justificatif) et pas à une période. Il peut donc y avoir plusieurs congés pour déménagement sur une même année.</p> <p>Il n'existe pas de délai de prévenance défini par la CCN, mais il va de soi, pour d'évidentes raisons d'organisation et de continuité de service, que le salarié se doit de prévenir son responsable dès qu'il a connaissance de la date de l'évènement.</p>
mai-11	<p>En raison d'un arrêt maladie une personne ne peut solder ses congés avant l'échéance du 31 mai. Ses congés sont-ils reportables et de quelle manière hors CET?</p>	<p>Conformément à l'accord OATT, seuls les jours équivalant à la 5^e semaine de congés payés peuvent alimenter le Compte Epargne Temps. Le reste des Congés Payés peut être reporté en cas de maladie de l'agent. L'agent peut contacter le service GA-Paie pour la mise en oeuvre de cette mesure.</p>
mai-11	<p>L'article 27.1&4 prévoit que les congés peuvent être pris par anticipation et ce dès la première année. Cette disposition est-elle renouvelable d'année en année ?</p>	<p>En théorie, rien ne s'y oppose, mais dans la pratique, l'acquisition et donc la prise de congés payés a vocation à se régulariser au fil des années.</p>
mai-11	<p>Nous vous demandons de préciser la procédure pour faire une demande de congé sans solde ainsi que les motifs de refus et les délais de prévenance.</p>	<p>Les règles relatives au congé sans solde sont édictées par l'article 28.1 de la CCN</p> <p>Ce congé à une durée maximale de 3 ans, fractionnable par périodes de 6 mois.</p> <p>L'agent doit justifier d'une ancienneté minimale de 3 ans.</p> <p>Le congé sans solde ne peut se cumuler immédiatement avec un congé sabbatique (prévu par la loi) : une reprise d'activité de 5 ans minimum est nécessaire.</p> <p>S'il existe un délai de prévenance pour les demandes de prolongation de 6 mois (ce délai de prévenance est de 2 mois), il n'est en revanche, pas prévu de délai de prévenance pour la demande initiale, par extension, nous appliquons le délai de prévenance prévu pour les demandes de prolongation (c'est à dire 2 mois).</p> <p>Au terme du congé sans solde, le salarié est réintégré, moyennant un délai de prévenance d'un mois avant la date de réintégration prévue, "dans un emploi de sa catégorie, dans le même établissement avec les mêmes avantages".</p> <p>Aucun motif de refus n'est explicité par la Convention Collective Nationale.</p>
avril-11	<p>Peut on ouvrir un CET dans le 1er semestre de l'année et prendre ces jours pour les congés de juillet / août ?</p>	<p>L'alimentation du CET prend effet le 1er jour du mois suivant la demande d'ouverture ou d'alimentation. Aucun délai n'est prévu pour la prise des jours de congés épargnés. Cependant, il est rappelé que l'agent doit poser au minimum 5 jours ouvrés consécutifs en cas de prise des jours épargnés.</p>
avril-11	<p>Quelle est la règle concernant le nombre de jours de congé s pour enfants malades pour un couple dont l'un est sous statut public à 80 % ou et l'autre sous statut privé à 90% ?</p>	<p>Les congés pour enfant malade bénéficient à chaque agent, selon les modalités attachées à son statut. Pour l'agent de droit privé, l'amplitude horaire de travail est sans influence sur ce droit (5 jours à plein traitement, 5 jours à demi-traitement). En revanche, le statut de 2003 prévoit une proratisation du droit en fonction du temps de travail. Ainsi le droit pour un agent à temps plein, qui est de 12 jours (à plein traitement) est ramené à 10 jours pour un agent à 80 %. En outre le statut de 2003 prévoit une division par 2 de ce droit lorsque le conjoint de l'agent bénéficie également de congés pour enfant malade, soit, dans le cas évoqué, un droit ramené à 5 jours.</p>

fevrier-11	Il existe différents délais selon les types de demandes d'absence , d'où des difficultés pour établir les plannings d'accueil. Pouvez-vous nous énumérer les délais par type d'absence en lien avec l'OATT et la mise en place du planning d'accueil	<p>Les délais de prévenance sont différents selon l'absence demandée:</p> <p>Pour les jours de RTT : 15 jours calendaires si le nombre de jours demandés est au moins égal à 5 jours, 5 jours calendaires dans les autres cas.</p> <p>Pour la récupération: délai raisonnable permettant de concilier les nécessités de service et la demande de l'agent</p> <p>Pour les mesures d'aménagement spécifiques en cas de besoin médical ou de démarche personnelle (article 6.3.2 de l'accord d'Etablissement OATT du 19 janvier 2011) délai raisonnable permettant de concilier les nécessités de service et la demande de l'agent</p> <p>Pour la récupération de temps de déplacement: délai raisonnable permettant de concilier les nécessités de service et la demande de l'agent.</p> <p>Le planning se modifie régulièrement à partir du moment où la continuité de service est assurée.</p>
fevrier-11	Pour les jours d'ancienneté la date prise en compte est elle uniquement celle de l'embauche en CDI ou à partir du CDD ou autres contrats précaires avant la titularisation ?	<p>La date d'ancienneté est fixée par rapport à la date d'entrée en fonction de l'agent, recalculée en prenant en compte l'ensemble des contrats au sein de Pôle emploi (ANPE et Assédic, excepté pour les agents CDD titularisés bénéficiaires de l'accord GRH transitoire du 12 janvier 2009 qui vient cadrer le recalcul de l'ancienneté à 3 ans maximum).</p>
fevrier-11	Quelles sont les modalités pour obtenir un congé sans solde dans la CCN ?	<p>Les modalités d'obtention d'un congé sans solde sont décrites à l'article 28.1 de la Convention Collective Nationale:</p> <p>Un congé sans solde, d'une durée maximale de 3 ans, fractionnable par durée de 6 mois, peut être accordé à un agent ayant au moins 3 ans d'ancienneté.</p> <p>A l'issue de ce congé, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie, dans le même Etablissement avec les mêmes avantages, après avoir informé sa Direction un mois au moins avant la date prévue de sa réintégration. La réintégration intervient sans délai, avant l'expiration du congé en cours, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement de situation familiale.</p> <p>L'agent ne peut cumuler le bénéfice d'un congé sans solde et d'un congé sabbatique sans avoir repris entre ces deux congés une activité professionnelle d'une durée minimale de 5 ans.</p> <p>Les délais de prévenance sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois avant la date prévue en cas de demande initiale - 2 mois avant la fin prévue (demande faite par lettre recommandée)
fevrier-11	Une demande de congé peut-elle être refusée au seul motif qu'elle est posée trop tôt ou trop tard ou le refus doit-il être motivé comme c'est le cas pour une demande de RTT (cf. article 3 de l'accord régional OATT) ?	<p>L'article 27.1 § 7 indique que "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 précédant la date de prise de congé fixée."</p>
fevrier-11	Vous ne nous avez pas apporté la réponse de la DG concernant l'interprétation de l'article 29.2 de la CCN (congés enfants malades et garde d'enfants). Qu'en est-il ?	<p>La commission d'interprétation (CPN art 51) qui s'est réunie le 14 janvier 2011 a rendu l'avis suivant sur l'art. 29.2 de la CCN : "La prévisibilité de l'événement permettant le bénéfice des jours "maladie enfant" n'est pas opposable à l'application de l'art 29.2</p>
janvier-11	Concernant le congé pour parent malade Quels sont les justificatifs demandés ?	<p>Dans le cadre de l'article 29.2 § 1, les justificatifs doivent indiquer la nécessité d'une présence pour soigner le parent malade ou "pour exercer des démarches administratives telles que la recherche d'une maison de retraite médicalisée ou d'une résidence pour personnes âgées". Il conviendra donc de fournir, à l'appui de la demande de congé pour parent malade, un certificat médical (avec la précision ci-dessus) ou une attestation des établissements concernés par les démarches administratives.</p>

2010

décembre-10	Concernant la journée de solidarité, les CDD présents au 1er décembre ont été informés qu'ils étaient redevables d'une journée complète. Si un CDD a été signé du 01/12/2010 au 31/12/2010, le collègue est donc redevable d'une journée. Pourquoi celle-ci n'est-elle pas proratisée au temps de présence en agence ?	<p>La contribution n'est pas due à l'employeur, mais au titre de la solidarité nationale. En contrepartie, l'employeur verse une contribution financière au titre de la solidarité. A noter que si la contribution a eu lieu chez un précédent employeur, elle n'est pas due.</p>
décembre-10	Pour les personnes originaires des dom/tom ou dont le conjoint est d' origine étrangère nous pouvons cumuler nos congés afin de rendre visite à la famille (agent droit public). Cela est-il possible pour les Agents de droits privés ?	<p>La CCN ne prévoit pas expressément cette disposition, mais précise (art 27.1 §3) que "les agents ont la possibilité de prendre leurs congés à toute époque en dehors de la période normale fixée du 1er mai au 31 septembre de chaque année, si les besoins du service le permettent". Par ailleurs, l'article L3141-17 du Code du travail limite à 4 semaines consécutives la prise de Congés Payés. Pour s'absenter pour une période excédant 4 semaines, l'agent devra, en accord avec sa hiérarchie, compléter sa période d'absence par d'autres types d'absence, comme des RTT par exemple</p>

octobre-10	Est-il normal d'imposer à des CDD en surnuméraire de ne pas prendre de congés pendant leur période d'emploi ? De plus, cela limite leur droit à la prestation vacances proposée par le CE.	Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes droits en matière de congés que les agents titulaires. En revanche, la prise de ces congés suppose l'accord préalable de leur hiérarchie, notamment au regard des nécessités de service. Il est rappelé que le recours à des agents en CDD surnuméraires est activé pour faire face à un accroissement temporaire du volume d'activité et qu'il est donc dans la logique des choses de demander à ces salariés de limiter leur prise de congé, sachant que, bien évidemment, les congés non pris sont indemnisés en fin de contrat. Cependant, la Direction Régionale ne saurait interdire totalement la prise de congé, notamment pour les CDD de longue durée
octobre-10	<p>Nous vous demandons d'explicitier les règles de réintégration des salariés en congé sans traitement CST (de droit privé ou public) : conditions, délais, droits statutaires ou conventionnels, obligations de l'employeur...</p> <p>Pour rappel, un incident d'interprétation des textes a failli entraver la réintégration de droit d'un collègue en CST en septembre. Si les élus notamment SNU n'avaient porté le respect des règles statutaires auprès du DGARH le statut de 2003 aurait été bafoué</p>	<p>L'agent demande sa réintégration</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si l'absence est < à 3 mois : réintégration sur le dernier poste - S'il s'agit d'un congé parental : réintégration de droit, au plus proche du dernier lieu de travail - S'il s'agit d'un congé dans l'intérêt du service : réintégration de droit - Pour les autres cas : règles de droit commun <p>Les règles de droit commun (si l'agent est toujours physiquement apte à tenir l'emploi) sont reprises ci après:</p> <ul style="list-style-type: none"> • demande effectuée dans le mois qui précède la fin du congé auprès de la Direction Régionale d'origine, • réintégration de droit après avis des commissions paritaires à l'une des 3 premières vacances de poste équivalent de même niveau et même filière dans le département d'origine, à défaut dans la région ou sur le territoire national. Les agents peuvent néanmoins demander leur réintégration sur un emploi de même niveau mais dans une filière différente mais dans ce cas leur demande n'est pas examinée prioritairement. • si la diffusion de postes vacants ne comporte pas de poste équivalent dans sa région d'origine, l'agent est prioritaire sur tout poste d'une autre région. • le refus des 3 premiers postes proposés par l'Établissement dans son ancienne région d'affectation peut entraîner le licenciement sans préavis ni indemnités <ul style="list-style-type: none"> • le refus des 3 premiers postes proposés par l'Établissement dans son ancienne région d'affectation peut entraîner le licenciement sans préavis ni indemnités • la non-réponse dans un délai de 10 jours à compter de la date de réception de la lettre portant proposition de l'Établissement est considérée comme un refus, • si l'agent physiquement apte ne demande pas son réemploi, il peut être considéré comme démissionnaire. <p>Si l'agent n'a pas obtenu de poste en réintégration à l'issue de son congé sans traitement, il dispose d'un délai d'attente de réintégration d'une durée d'un an. Pendant cette durée d'un an, il pourra continuer à faire acte de candidature. A défaut de réintégration au bout du délai supplémentaire, nous ne pourrions pas prononcer de licenciement si la Direction n'a pas fait de proposition de poste à l'agent.</p>
juin-10	Pouvez-vous nous préciser le délai de prévenance raisonnable pour la demande d'un congé au titre de l'art 28 de la CCN ?	Certains congés visés à l'article 28 de la CCN sont issus de dispositions légales et suivent donc, en l'absence de précision conventionnelle, les délais de prévenance légaux. En ce qui concerne le congé sans solde évoqué par l'article 28.1, il est vrai qu'aucun délais de prévenance n'est précisé pour une première demande. En revanche il est précisé que l'agent qui souhaite réintégrer son activité doit en avvertir l'établissement un mois à l'avance et que ce délai de prévenance est porté à deux mois pour une demande de prolongation. En nous basant sur le plus court de ces deux délais, nous pouvons donc estimer à un mois le délai raisonnable pour formuler une demande initiale de congé sans solde.
mai-10	Est-il possible de prendre un congé sans solde inférieur à un mois ? Si oui quelles en sont les modalités ?	L'article 28.1 de la CCN stipule qu'un "congé sans solde, d'une durée maximale de trois ans, fractionnable par durée de 6 mois, peut être accordé à un agent ayant au moins 3 années d'ancienneté". Conventionnellement, la durée minimale d'un congé sans solde est donc de 6 mois. Ceci étant, la Direction régionale peut examiner, au cas par cas, toute demande spécifique concernant une durée plus courte.
mars-10	le référentiel de gestion du personnel (statut public de 2003), en sa note 6121.02.01 précise : « Que la durée maximale d'une période de congés est de 31 jours calendaires consécutifs », mais que des « dépassements sont accordés aux agents de cumuler leurs congés pour se rendre dans les DOM ou le pays d'origine , ou pour accompagner leur conjoint se rendant dans les DOM ou leur pays d'origine ». Ce droit est-il applicable pour les personnels de droit privés ?	Aucune disposition conventionnelle particulière ne vise cette situation. Une étude au cas par cas peut être envisagée.
mars-10	les collègues de plus de 60 ans qui souhaitent cumuler l'abattement d'heures peuvent-ils le faire en travaillant 32h30/semaine sur 4 jours ?	Oui, le cumul hebdomadaire est rendu possible par les dispositions de l'article 37§6 de la CCN

Y a-t-il des congés rémunérés, pour les agents « Publics et Privés », en dehors des jours enfants malades, pour accompagner un **enfant ayant une grave maladie** devant séjourner régulièrement à l'hôpital ?

mars-10

Pour les agents de droit privé, la CCN institue le Congé de présence parentale, tel que défini à l'article 28.6. "Un agent peut bénéficier sur sa demande, d'un congé de présence parentale lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables la présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants." Le référentiel de gestion du personnel de droit public prévoit un congé exceptionnel pour maladie grave du conjoint, parent ou enfant. Cependant, il est à noter que : "le bien-fondé de ce congé est apprécié au cas par cas par le responsable d'unité ou de service. L'hospitalisation ne l'établit pas systématiquement. L'appréciation doit concilier le respect de la vie privée des agents et l'information nécessaire permettant l'octroi du congé"

DUREE DE TRAVAIL

	Question	Réponse de la Direction
2014		
sept-14	Pouvez vous rappeler sur quelle amplitude horaire doit être tenu le poste de MANAC	<p>L'organisation du rôle du Manager Accueil a fait l'objet d'une présentation dans le cadre de la charte d'accueil validée par la Direction Régionale après prise en compte des modifications demandées.</p> <p>Selon l'organisation de chaque agence, le rôle, l'amplitude de présence, et le remplacement du MANAC est précisée dans chacune des chartes accueil. Un Manager Accueil doit être disponible durant toute la période d'accueil du public.</p>
août-14	Un agent qui va porter plainte ou déposer une main courante suite à un incident qui c'est produit pendant son temps de travail ou de trajet, doit-il y aller en dehors de son temps de travail ? Si non, l'agent peut-il récupérer le temps passé au commissariat ?	<p>Lorsque l'incident se produit pendant le temps de travail ou de trajet, l'agent a la possibilité, en accord avec sa hiérarchie, de déposer la main courante au commissariat pendant son temps de travail.</p> <p>S'il se rend au commissariat en dehors de son temps de travail aucune récupération n'est prévue.</p>
août-14	Pour une plage fixe de 4 heures, une seule pause de 15 mn , après la 1ère tranche de 2 heures de travail en continu est due. Sur quel texte vous appuyez-vous pour dire que cette pause doit intervenir après et non pas pendant ces 2 heures de travail en continu sachant que le temps de pause est rémunéré, donc considéré comme temps de travail ?	<p>Comme nous l'avons indiqué en réponse au SNU à la question n°14 lors de la séance DP du 23 mai 2014 : les pauses de 15 minutes toutes les 2 heures de travail en continu sont planifiées pour permettre la continuité de service. Une veille sur la durée des temps de pause est assurée via les outils de la supervision permettant ainsi une équité et un respect des temps de pause en toute circonstances, y compris lorsque l'Agent a commencé sa pause en décalé par rapport à l'horaire planifié. Chacun doit donc bénéficier d'une pause, même lorsque celle-ci est décalée en lien avec l'activité professionnelle. Pour une plage fixe de 4 heures, une seule pause de 15 minutes après la première tranche de deux heures de travail en continu est due.</p> <p>L'accord OATT régional -chapitre II Article 6 - 6.3 Mesures spécifiques stipule : "...les agents qui assurent le traitement de l'accueil téléphonique et physique bénéficient d'un temps de pause par rotation rémunéré de 15 minutes par tranche de deux heures de travail en continu...</p> <p>Pour des raisons de continuité de service, la pause sera organisée par rotation et en accord avec la hiérarchie."</p>
août-14	Y a-t-il une date butoir pour prendre ou solder les heures du compteur « récupération temps de trajet » ?	<p>Comme le précise l'accord OATT régional, au 31 mars de l'année N, le solde des heures de récupération du temps de déplacement enregistré au 31 décembre de l'année N-1, ne pourra faire l'objet d'un report sur le nouveau compteur annuel que dans la limite de 15 heures.</p> <p>Néanmoins, il est convenu également que les temps de récupération devront être pris par les salariés dans les meilleurs délais, afin d'assurer le repos du salarié après un temps d'activité important.</p> <p>Plus généralement, le Service GA-Paie poursuivra la diffusion régulière de messages de rappel, sous forme de "post-it" Horoquartz, relatifs aux dates butoirs de pose pour chaque type de congé.</p>
juil-14	Peut-on bénéficier du temps partiel sous forme de réduction journalière ? (exemple 1h par jour).	<p>Il n'est pas possible de bénéficier de cette organisation du temps de travail pour cette quotité de temps de travail correspondant à 86,66% soit des journées de 6h30. En effet, l'instruction DG 2014-36 du 18 avril 2014 issue de la loi de sécurisation de l'emploi ne permet que des quotités de temps de travail allant de 10% en 10%.</p>
juil-14	Pourquoi le temps de connexion informatique des agents en CAE , qui ne « badgent » pas, n'est-il pas considéré comme du temps de travail effectif ? Il leur est en effet demandé de se connecter et d'être opérationnels avant le début de leur plage de travail rémunérée.	<p>Les temps de connexion sont pris en compte dans le temps de travail. Comme nous l'avons indiqué en réponse au SNU à la question n°18 lors de la séance DP du 23 mai 2014, " La Direction a toujours été attentive au respect de l'accord OATT pour l'ensemble du personnel de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais. L'horaire de travail des contrats aidés débute le matin 15 minutes avant l'ouverture de l'ATT, ce qui leur permet de se connecter à 8h25 (ou 8h55 le vendredi) et de s'assurer avant l'ouverture de l'ATT de la disponibilité technique des applications informatiques. Ces consignes sont donc données au sein même de leurs plages de travail. Par ailleurs pour les agents en pause méridienne, il leur est demandé de ne pas fermer le bandeau téléphonique afin de pouvoir se loguer directement au retour de la pause soit à 12h30 ou 13h30 (et non à 12h25 ou 13h25) Selon cette procédure, l'accord OATT est donc respecté, aucune activité n'est réalisée hors des plages de présence des agents.</p> <p>Pour mémoire les personnels en CUI actualisent leurs présences absences en badgeant dans Horoquartz sur la base d'un horaire fixe."</p>

juin-14	Des collègues ont été mobilisés sur le salon « Jeunes d'avenir » de 10h à 18h, avec un temps de mobilisation expressément limité à un temps de travail de 10h . Pour les agents ayant un temps de trajet aller supérieur à 1h, comment le temps de trajet allant au-delà des 10h pourra-t-il être récupéré ?	Le temps de travail ne peut effectivement dépasser 10h par jour et ne doit, en aucun cas, être confondu avec le temps de trajet qui peut faire l'objet d'une récupération lorsqu'il y a accroissement de temps par rapport au temps de trajet habituel. L'agent concerné devra faire sa demande dans l'outil Horoquartz
mai-14	Quand Pole Emploi va mettre en application la Loi Salen ?	Loi permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade (n°2014-459 du 9 mai 2014), parue au JO n°108 du 10 mai 2014. Les modes opératoires sont en cours de partage avec la DG avant communication à l'ensemble des salariés
mai-14	Pouvez vous nous expliquer les modalités de gestion des pauses imposées aux agents du 3949 et du 3995 planifiées dans RDVA et affichées sur les postes de travail de la PMR ? Il semble que si un agent loupe le début de sa pause pour avoir répondu à un usager, il ne puisse pas prendre l'intégralité de son ¼ d'heure de pause. Les délégués du personnel SNU demandent que les temps de pauses soient respectés et que les agents ne soient pas lésés pour avoir répondu à leurs missions.	Les pauses de 15 minutes toutes les 2 heures de travail en continu sont planifiées pour permettre la continuité de service. Une veille sur la durée des temps de pause doit être assurée via les outils de la supervision permettant ainsi une équité et un respect des temps en toute circonstances y compris lorsque l'Agent a commencé sa pause en décalé par rapport à l'horaire planifié. Chacun doit donc bénéficier d'une pause, même lorsque celle-ci est décalée en lien avec l'activité professionnelle. Ces principes seront rappelés à l'ELD.
avr-14	7. Concernant les frais réels pour les impôts, peut-on avoir le nombre de jours travaillés de l'année, sachant qu'on ne peut pas l'obtenir via Horoquartz ?	Pour les agents de droit privé, un recueil journalier mensuel avec les absences du mois M-1 figure sur chaque fiche de paie. Le salarié peut, grâce à celui-ci, calculer le nombre de jours travaillés dans l'année. Néanmoins, en cas de contrôle fiscal, sur simple demande, le service Ga-Paie peut fournir l'attestation reprenant le nombre de jours travaillés. Pour les agents de droit public, les attestations seront faites à la demande.
avr-14	Une collègue a été récemment élue Adjointe au Maire d'une commune de plus de 10 000 habitants. A-t-elle droit à des heures d'absence rémunérées pour pouvoir assumer ses nouvelles fonctions ? Si oui, de combien d'heures peut elle bénéficier ? Ces heures sont-elles cumulables ? Doit-elle respecter un délai de prévenance ?.	Pour les agents de droit privé : l'art 33 de la CCN précise que les agents appelés à remplir un mandat électif non compatible avec l'exercice normal de leurs fonctions sont considérés comme en situation de disponibilité sans traitement. Ils ont droit à des autorisations d'absence (l'agent doit informer par écrit des dates et durées des séances prévues dans l'exercice de son mandat), ils disposent d'un crédit d'heures en fonction de la taille de la commune, l'employeur ne peut s'opposer à ces absences mais ne doit pas les rémunérer. Pour les agents de droit public : dans le référentiel public (6122.02.02) il est spécifié que seules sont rémunérées les absences pour se rendre et participer aux séances plénières du conseil dont l'agent est membre et qu'indépendamment des autorisations d'absence, l'agent élu a droit à un crédit d'heures non soumis aux nécessités du service destiné à l'administration de la collectivité, ou de l'organisme auprès duquel l'agent représente celle-ci, ainsi qu'à la préparation des réunions des instances où il siège. L'agent est tenu d'informer son supérieur hiérarchique par écrit trois jours au moins avant son absence en précisant la date et la durée de l'absence envisagée, ainsi que le nombre d'heures restant dans le trimestre en cours. Les absences non rémunérées doivent faire l'objet d'une information auprès du manager et du service GA-PAIE qui peut seul saisir ce type d'absence. Les volumétries d'heures pour une commune de 10 000 habitants sont de 21h30 par trimestre. Ces heures sont cumulables. Le délai de prévenance est un délai acceptable en fonction de l'organisation du service du salarié
mars-14	Est-ce que des agents en CDD peuvent bénéficier d' aménagement d'horaires pour réaliser un bilan de compétence, effectuer des recherches d'emploi, avoir des entretiens d'embauche ... ?	Il n'est pas prévu de temps dédié pendant les horaires de travail. Ceci étant, l'article 6.3.2 § 3 de l'accord OATT régional permet, à titre exceptionnel, et en accord avec le responsable hiérarchique, l'utilisation du crédit d'heures (en heures entières) pour se rendre à un rendez-vous médical ou effectuer des démarches personnelles durant les plages fixes de travail.
mars-14	Un agent s'est vu renouveler son temps partiel sans demande expresse de l'intéressée conformément à l'article 10§2 de la CCN. Pourquoi le temps plein n'a-t-il pas été rétabli automatiquement ?	Depuis la campagne temps partiel de 2013, la DRH a introduit dans l'avenant à temps partiel la notion de tacite reconduction. C'est pourquoi, quand le salarié veut reprendre son activité à temps plein, il faut qu'il remplisse le formulaire de demande d'autorisation à temps partiel en cochant "retour à temps plein"
mars-14	A quelle heure a lieu l' arrêt de la PST sur site le vendredi ?	Les horaires d'ouverture de la PST en agence sont : - du lundi au jeudi de 8h30 à 16h30 - Le vendredi de 9h00 à 12h00 Ces éléments sont rappelés dans l'instruction relative à l'accueil téléphonique de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais du 12 septembre 2012.

mars-14	<p>Les salariés en formation le vendredi finissent leur journée à 16h30. Dans le cas où leur temps de travail hebdomadaire est atteint à 15h et sachant que la formation est une décision de l'employeur, le temps travaillé après 15h sera-t-il rémunéré en heures supplémentaires ?</p>	<p>L'accord OATT mis en place au sein de la région Nord Pas-de-Calais permet aux salariés de moduler les journées de travail en fonction d'impératifs personnels ou professionnels. Ainsi, ont été définies une amplitude minimale de la journée est de 4h30 du lundi au jeudi et 4h00 le vendredi (plages fixes) et une amplitude maximale est de 9h15 du lundi au jeudi et 8h15 le vendredi (plages variables).</p> <p>La gestion par le salarié de ses horaires dans la limite des plages variables repose sur les règles suivantes : une journée de référence de 7h30 et un report débit/crédit en fin de semaine de 4 heures, avec un cumul maximal limité à 15 heures.</p> <p>Les actions de formation font, en règle générale, l'objet de convocations envoyées suffisamment en amont pour permettre aux salariés d'anticiper l'organisation de leur semaine de travail de manière à respecter les limites de crédit autorisées et rien ne s'oppose, dans l'accord OATT, à ce qu'un salarié soit présent jusqu'à 16h30 le vendredi, la plage variable se terminant à 17h00. C'est pourquoi le temps travaillé après 15h le vendredi n'a pas vocation à être rémunéré en heures supplémentaires en cas de formation.</p> <p>Il est rappelé que la réalisation d'heures supplémentaires suppose une demande expresse et préalable de la Direction.</p>
févr-14	<p>Y a-t-il une règle de priorité pour la prise de congés pour les parents divorcés au sein de Pôle emploi. Comment serait géré cette situation si plusieurs agents sont concernés dans le même site et veulent poser en congés la même période ?</p>	<p>L'article 27.1 § 5 de la CCN prévoit que chaque année, l'encadrement établira au plus tard au 1er mars un calendrier prévisionnel de départs en congés, calendrier qui sera adapté en fonction des nécessités de service, des roulements des années précédentes et des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité, travaillant tous les 2 à Pôle emploi ont le droit de prendre leurs congés à la même période.</p> <p>Il n'y a aucune règle de priorité pour les parents divorcés. Concernant le droit public, les dates de congés sont fixées et planifiées en accord avec le responsable hiérarchique en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des nécessités du service, • De la situation familiale des agents.
févr-14	<p>Dans le cas d'un agent à 80% qui souhaiterait passer à temps plein durant une période définie (par exemple afin de participer à une formation de 6 semaines prévue par l'Etablissement), est-ce normal de se voir demander la raison de ce souhait ? et de se voir refuser la demande par le service RH alors que celle-ci a été acceptée par le DAPE ?</p>	<p>Les avenants de passage à temps partiel pour les agents de droit privé sont réalisés pour une durée d'un an. Le passage à temps plein est possible immédiatement soit en cas de situation très spécifique ou dans un délai de 2 mois en cas de demande "habituelle" du salarié.</p> <p>Il est rappelé que, dans les cas où un agent est amené ponctuellement à être présent un jour habituellement non travaillé, un avenant est établi par le manager. Ce document précise la date à laquelle l'agent est amené à travailler et la date à laquelle cette journée de travail sera récupérée.</p> <p>Les motifs de modification de la répartition de la durée du travail, pour les temps partiel sont notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - surcroît temporaire d'activité, - travaux déterminés à accomplir dans un délai déterminé, - absence d'un ou plusieurs salarié(s) du service, - formation, - réorganisation des horaires de services, - réunion de service, du personnel. <p>La formation FRG est longue et peut justifier une demande de passage temporaire à temps plein nécessitant de récupérer les jours de temps partiel travaillés.</p> <p>Pour les agents de droit public, l'agent qui souhaite après une période de temps partiel suivie d'un retour à plein temps, reprendre une nouvelle période à temps partiel peut en faire la demande sans condition de durée de réemploi à temps plein.</p>
févr-14	<p>Est-il possible à tout moment de quitter un temps partiel pour réintégrer son poste à temps complet. Si non, quel est le délais de prévenance ? Doit on respecter la date anniversaire du renouvellement ou cela peut-il se faire à n'importe quel moment ?</p>	<p>L'agent de droit privé en activité est autorisé à travailler à temps partiel pour une durée d'un an renouvelable sur demande expresse de l'intéressé formulée 2 mois dans l'expiration de l'autorisation en cours.</p> <p>Aux termes de l'article 10 § 4 de la CCN, le retour à temps plein peut être demandé moyennant un délai de prévenance de 2 mois, sauf en cas de motif grave pour lequel aucun délai n'est requis.</p> <p>Pour les agents de droit public, l'agent qui souhaite après une période de temps partiel suivie d'un retour à plein temps, reprendre une nouvelle période à temps partiel peut en faire la demande sans condition de durée de réemploi à temps plein</p>

janv-14	L' organisation des repas de fin d'année fait apparaître des disparités par site et service : heures à récupérer, participation financière ou pas, ... Existe-t-il un cadre régional qui en précise les conditions de mise en place ?	Les moments de convivialité de repas de fin d'année, organisés, une fois l'an, par les Equipes Locales de Management sont autorisés par la Direction Régionale à titre exceptionnel. La Direction Régionale autorise exceptionnellement l'organisation de ceux-ci sur du temps de travail. Pour ce qui concerne le cadrage, la programmation ou les aspects financiers, cela reste du domaine collectif à régler au niveau de l'agence dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.
---------	--	--

2013

déc-13	Un agent de Roubaix centre actuellement en congé maternité a fait une demande de temps partiel dans le cadre d'un congé parental , en septembre dernier et pour une reprise en janvier. Cet agent n'a toujours pas eu de réponse. Que doit-il faire ?	Les avenants portant sur le changement du temps de travail sont réalisés en fin de mois qui précède le changement. Le temps partiel est accordé de plein droit dans le cadre du congé parental. En cas de problème, le service GA-PAIE est à disposition des salariés concernés.
déc-13	Dans le cadre des règles de sécurité énoncées par la Direction de pôle emploi, l' avant dernier agent partant chasse le dernier présent sur le site . En cas de refus de ce dernier, existe-t-il une procédure à respecter ?	Les responsables de sites ont bien la consigne d'éviter la présence d'agents isolés sur un site, et donc de prendre les mesures nécessaires pour en informer leurs agents et rappeler l'heure de fin de service fixée au plus tard à la fin de la plage variable. Néanmoins, en l'absence de règlement intérieur, il n'y a pas de moyen coercitif pour une ELD de faire appliquer cette disposition autrement que de la rappeler régulièrement et d'inviter personnellement le dernier agent présent sur le site à le quitter, avant de procéder à la fermeture des accès (manuellement ou automatiquement via le contrôle d'accès) et à l'enclenchement du système d'alarme et ceci conformément à la note du 6 avril 2009.
nov-13	Au titre de l'art 29.1 § 1, une personne à mi-temps désire poser ses 3 jours (22h30) de déménagement . Peut-il poser l'équivalent de 6 demi-journées pour pouvoir bénéficier des 22h30?	En aucun cas, la CCN ne prévoit des absences en heures mais en jours, il ne s'agit pas d'un crédit d'heures. L'absence est autorisée par journée indépendamment de la quotité horaire. Il est rappelé par ailleurs que les droits à absences ne sont pas proratisés par rapport à un temps plein. Cela vaut pour tous les types d'absence, y compris les congés exceptionnels, hormis les RTT qui sont proratisés. Ce principe d'équité de traitement et d'équivalence de décompte entre agents à temps plein et à temps partiel est confirmé par une jurisprudence constante.
oct-13	Un agent à temps partiel à 80% doit-il assurer le même nombre de demi-journées d'accueil par semaine qu'un collègue à temps plein ou sa planification à l'accueil doit elle tenir compte de son horaire hebdomadaire ?	La règle applicable est fixée par l'instruction régionale 2013-12 - DRA/DOP relative à la planification des activités dans les agences Nord-Pas de Calais au regard de l'accord régional OATT qui prévoit que quelque soit la quotité du temps de travail, chaque agent doit disposer, à sa demande, de deux demi-journées d'activité programmée et/ou activité hors accueil. Il paraît en revanche, d'un point de vue managérial et sur une période assez longue d'analyse, opportun que les activités exercées soient réparties de manière équilibrée.
oct-13	Les formations au CIDC ou autres lieux de formation se déroulent jusque 17 H tous les jours y compris le vendredi. Pour autant, comme les autres sites, ces lieux de formation sont soumis à l'accord OATT ; Nous demandons que soit assouplie, pour les agents, la procédure permettant de quitter plus tôt, pendant les plages variables, et notamment le vendredi après midi quand la formation est terminée.	Les horaires de formation sont fixés du lundi au vendredi de 9h à 17h. Ces horaires sont portés à la connaissance des stagiaires à l'occasion de la remise de la convocation de stage. Les stagiaires sont tenus de respecter ces horaires de stage. Une amplitude de face à face pédagogique de 7h (ou 3h30 pour la demi journée) effectives doit être respectée. Le formateur peut adapter ces horaires en variant d'une demi-heure sur l'heure de début et/ou de fin de formation, notamment en début et fin de session. Ces adaptations ne doivent en aucun cas conduire à une diminution de la durée de la session. La durée précisée dans les fiches programme doit être respectée. La formation d'une durée réelle de 7h est valorisée à hauteur de 7h30 (ou 3h45 pour la demi-journée) dans le système de gestion des temps.
oct-13	Pouvez-vous nous indiquer le délai d'acceptation par l'ELD et les RH, pour une demande de passage à temps partiel ?	Selon l'article 10 de la CCN et le référentiel de gestion du personnel, l'agent doit formuler la demande 2 mois avant la date de démarrage du temps partiel (ce délai peut être réduit dans le cas des temps partiel de plein droit). Le manager porte l'avis sur la demande de temps partiel, transmet sa décision à l'agent demandeur et transmet le formulaire au service Gestion Administrative et Paie de la DRH. Le service Gestion Administrative et Paie matérialise l'avenant au contrat de travail dans les jours qui précèdent la date d'effet. Le manager peut opposer un refus à une demande de temps partiel ou à la répartition du temps de travail si cela est justifié par les nécessités de service. Dans ce cas, le refus doit être précédé d'un entretien et motivé par écrit. Il peut faire l'objet d'un recours hiérarchique ou par l'intermédiaire des Délégués du Personnel

juillet-13	<p>L'article 31§5 de la CCN prévoit pour les mamans, une réduction journalière d'une heure de travail jusqu'à la fin du 9ème mois suivant la naissance.</p> <p>Nous souhaitons savoir ce que vous entendez par fin du 9ème mois suivant la naissance?</p> <p>Est-ce la fin du 9ème mois révolu (à savoir, 10 mois moins 1 jour de l'enfant) ?</p>	<p>La fin du 9ème mois veut dire jusqu'au 9ème mois de l'enfant, c'est-à-dire la fin du 8ème mois. (1er mois = de la naissance à 1 mois, 2ème mois = jusqu'au 2 mois de l'enfant ...fin du 9ème mois = jusqu'à la veille des 9 mois de l'enfant).</p>
mai-13	<p>Des activités sont dorénavant planifiées le vendredi après-midi sur le site de Maubeuge Remparts. Cette pratique est-elle connue de la Direction ? Cette organisation n'est pas cohérente avec l'accord OATT. Nous souhaitons connaître l'avis de la Direction sur ce point.</p>	<p>L'accord OATT n'interdit pas la planification d'activité. L'accord fixe les modalités de temps de travail des agents. Si présence d'agents le vendredi après-midi, rien ne s'oppose à planifier des activités (hors accueil public).</p>
avril-13	<p>Pourquoi la note régionale PE-NPC-DRH12-2012 prévoit-elle l'obligation de pointage partiel sur la plage fixe de l'après-midi pour l'obtention du ticket restaurant alors qu'il n'en pas fait état dans la note nationale n°2012-21 du 17 janvier 2012, ni dans les préconisations URSSAF ?</p>	<p>La note nationale précise bien qu'un titre-restaurant est attribué par journée de travail effectuée. Il est donc nécessaire d'être présent en partie au moins sur la plage fixe d'une demi-journée donnée, pour être réputé avoir travaillé sur cette demi-journée.</p>
avril-13	<p>Pouvez-vous rappeler les règles de gestion des pauses sur les postes PST ATT sur site ?</p>	<p>Les règles sont fixées par l'Instruction relative à la planification des activités dans les agences Nord Pas de Calais au regard de l'accord régional OATT (instruction PE-NPC – DR / DRDR 2011 n°01). Spécifiquement, les agents qui assurent le traitement de l'accueil téléphonique et physique bénéficient d'un temps de pause par rotation rémunéré de 15 minutes par tranche de deux heures de travail en continu, en raison des contraintes attachées à ce type d'activité. Pour des raisons de continuité de service, la pause sera organisée par rotation et en accord avec la hiérarchie.</p>
mars-13	<p>Des ateliers obligatoires sont organisés les vendredis après midi, avec obligation pour les agents de rester jusqu'à 16h. Pouvez-vous rappeler les termes de l'accord OATT aux ELD concernées ?</p>	<p>Les ateliers organisés le vendredi ont vocation à dispenser l'information nécessaire aux conseillers pour l'exercice de leur activité. Selon la thématique abordée, certains ateliers peuvent être programmés et les agents en sont informés au préalable. L'accord OATT permet à chacun de gérer son temps de travail à partir des plages fixes et d'intégrer dans la gestion de son temps les réunions ou ateliers. Les heures réalisées à ces occasions peuvent être récupérées sur d'autres jours de la semaine au cours du mois. Il s'agit d'accords tacites entre ELD et conseillers de chaque agence, et qui reposent néanmoins sur le volontariat lorsque l'horaire de fin de ces ateliers dépasse la fin de la plage fixe. L'accord OATT prévoit des réunions obligatoires dont le planning est fixé en début de chaque année civile. Il n'impose pas de présence obligatoire pour des ateliers, mais chacun peut s'organiser pour recevoir les informations collectives utiles pour l'exercice de son métier. Le nombre d'heures de travail est apprécié de façon hebdomadaire pour</p>
mars-13	<p>Sur certains plannings figurent des astreintes. Combien y a-t-il d'agents concernés à Pôle Emploi ? Quelles sont les contreparties financières ou autres ? Y a-t-il eu modification des contrats de travail ?</p>	<p>Les astreintes ne figurent pas a priori dans la planification des agents. L'accord OATT fixe les règles en la matière et précise les familles d'activité qui contraignent les agents à des plages fixes d'activité. Concernant la famille 1 (activités contraintes) des "jokers" peuvent être mis en place afin de répondre à des flux d'accueil ponctuels. Une note régionale en a fixé le principe. Néanmoins, il sera rappelé que le terme astreinte ne peut pas être utilisé sur le planning RDV ou tout autre outil de la planification utilisé localement.</p>
mars-13	<p>Sur quelle base, les RH refusent-ils de donner les attestations fiscales du nombre de jours travaillés, sur demande des agents ?</p>	<p>Comme indiqué les années précédentes, la Direction des Ressources Humaines n'a pas la possibilité d'éditer, de manière automatique, une telle attestation pour l'ensemble des salariés. Nous précisons que chaque agent peut déterminer lui-même le nombre de jours travaillés, soit en cumulant les jours de travail figurant sur ses fiches de paie de février 2012 à janvier 2013. Nous rappelons que, sur demande de l'administration fiscale, le Service GA-Paie établira à titre dérogatoire une attestation.</p>
mars-13	<p>Pourriez-vous nous expliquer la différence, dans Horoquartz, entre le solde de CP et le solde prévisionnel ?</p>	<p>Le solde reprend la différence entre le droit acquis et le nombre de jour pris au moment de la consultation de ses soldes. Le prévisionnel permet d'intégrer les absences posées dans le futur. Ainsi, à titre d'exemple, j'ai un droit à congé de 25 jours au 19 mars 2013, je pose 15 jours, le 22 mars 2013, pour avril, si le 22 mars je consulte mes soldes, j'aurai un solde de congé prévisionnel de 7 jours.</p>
février - 13	<p>Un agent nouvellement embauché en CDI, peut-il demander un temps partiel ?</p>	<p>Rien n'interdit à un salarié de formuler une demande de temps partiel, aucune condition d'ancienneté n'est requise.</p>
janvier-13	<p>Les collègues ayant des mandats d'élus au sein d'associations de parents d'élèves peuvent-ils bénéficier d'aménagements horaires lors des périodes de conseils de classe ?</p>	<p>Non, aucune disposition conventionnelle ou statutaire n'étant prévue en ce sens</p>

janvier-13	Suite aux intempéries de ces derniers jours, de nombreux agents ont eu des difficultés pour se rendre sur leur lieu de travail et sont arrivés après 9 heures. Peut-on de manière exceptionnelle créditer le temps entre 9 heures et l'heure d'arrivée et cela pour remercier les personnes ayant fait l'effort de braver les pénibles conditions météorologiques ?	L'article 6.3.2 §1 de l'accord OATT ne vient pas prévoir de disposition pour l'arrivée tardive en raison des intempéries. Cette disposition n'est prévue que pour la fin de journée afin d'éviter que les agents soient surpris et bloqués dans les transports. En outre, dans le cas où les difficultés de circulation empêchent l'agent de se rendre sur son lieu de travail habituel, il lui est possible de se rendre sur un site plus proche de son domicile que son lieu d'affectation afin d'y exercer son activité professionnelle
janvier-13	Lors des dernières réunions DP, plusieurs questions ont été posées concernant la facilité d'horaire accordée aux jeunes mères (« heure bébé »). A ce jour, aucune mise à jour d'Horoquartz n'est intervenue. Dans quels délais estimez-vous la régularisation par la DG ? Pouvez-vous nous donner des informations concernant le recalcul du crédit horaire ?	Le correctif du paramétrage de la facilité horaire accordée aux futures et jeunes mamans est prévu le jeudi 20 décembre. Nous n'avons pas encore les détails opérationnels de cette mise à jour. Nous communiquerons sur les impacts et les démarches enclenchés dans les plus bref délais
octobre-12	Existe-t-il différents contrats de travail (horaires variables et horaires fixes) ? Ceux-ci impliquent-ils des pauses fixes ?	Les seuls agents soumis à la réalisation d'un horaire fixe sont les agents recrutés en contrat aidé. Aucune pause fixe n'est prévue dans ce cadre. Les temps de pause pour les agents assurant les postes d'accueil physique ou téléphonique sont régis par l'article 6.3.1 de l'accord OATT régional.
septembre-12	Un agent de droit privé ou public à temps partiel, doit-il effectuer une demande écrite auprès de l'institution pour effectuer un autre emploi sans rapport avec sa profession au sein de Pôle Emploi ?	Oui, une telle demande doit être faite par écrit. Dès lors que l'activité annexe envisagée n'entre pas en contradiction avec les intérêts de Pôle emploi et qu'elle n'engendre pas un dépassement des dispositions légales en matière de durée du travail, une réponse favorable y sera apportée.
septembre-12	Concernant l'heure bébé , vous étiez en attente d'une note de cadrage, suite à la décision de la commission d'interprétation. Pouvez-vous nous indiquer les modalités d'application ?	Un planning détaillé de livraison de 41 adaptations du socle Horoquartz est en cours de validation et doit être prochainement diffusé aux établissements des lots de déploiement "0" et "1" (notre établissement faisant partie du lot "0"). Une information sera diffusée au fur et à mesure des changements apportés, sachant que la facilité horaire fait partie des adaptations identifiées comme prioritaires.
août - 12	Le plein traitement était rétabli d'office pendant le congé maternité des mamans travaillant à temps partiel pour l'ANPE. Cette disposition est elle maintenue pour les agents publics ? Existe-t-elle pour les salariés privés ?	Pour les agents de droit public, le référentiel de gestion du personnel prévoit que durant les périodes de congé maternité ou congé d'adoption, l'agent recouvre les droits d'un agent à temps plein. En droit privé, le temps partiel est maintenu durant le congé maternité.
août - 12	Les contrats aidés ne badgeant pas, comment peuvent-ils récupérer le temps qu'ils auraient éventuellement fait en plus de leur horaire fixé au contrat ?	Les agents en CUI sont soumis à un horaire fixe qui ne peut donc donner lieu à récupération. Cet horaire est contractualisé dans le cadre de la signature du contrat de travail. Nous étudions la possibilité pour les CUI de badger pour permettre le suivi de leur présence.
juillet-12	Les collègues qui bénéficient de « l'heure bébé » ne peuvent plus prendre leur vendredi après midi, depuis la nouvelle gestion sous horoquartz. Nous vous demandons que ces collègues puissent de nouveau prendre si elles le souhaitent le vendredi après midi sans devoir prendre sur leurs congés.	Aujourd'hui, nous considérons qu'il s'agit bien d'un aménagement journalier qui vise à réduire la pénibilité supportée par l'agent en raison de son état. Cette facilité d'horaire ne peut donc pas être cumulée à la semaine.
juillet-12	Un agent peut-il cotiser à temps plein quand il travaille à temps partiel sous statut privé ?	L'agent de droit privé à temps partiel ne peut cotiser sur la base d'un temps plein.
juillet-12	Dans le cas d'un agent passant d'un temps plein à un temps partiel de 80% le 1er mai, il ne lui est accordé que 20 jours de congés payés. La différence de 5 jours de congés sera versée dans le cadre de l'IDCP. Pouvez-vous nous indiquer quel texte réglementaire fixe cette règle ?	Les congés payés sont attribués au 1er juin. C'est donc la répartition des jours travaillés à cette date qui détermine le nombre de jours de congés attribués. Les modalités de gestion sont adaptées dès qu'il y a un changement de quotité de travail pour garantir le droit aux 5 semaines de congés payés. En revanche, c'est bien sur la base de 25 jours qu'est calculée l'Indemnité Compensatrice de Congés Payés, payée en juin.
juillet-12	Quelle est la possibilité de recours en cas de refus du hiérarchique sur le jour de temps partiel demandé par le salarié ?	La Convention Collective Nationale vient prévoir en son article 10 §3 que les refus peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique ou par l'intermédiaire des Délégués du Personnel. Les Directions prévoient un temps spécifique dans les réunions des Délégués du Personnel pour examiner ces recours.
juillet-12	Un agent s'est vu créditer des jours de congés sur un CET monétisable sans en avoir fait la demande. Les courriers d'ouverture et d'alimentation du CET sont-ils archivés ? Si oui, l'agent peut-il en avoir une copie ?	Les courriers sont effectivement archivés, l'agent peut obtenir copie de celui-ci à la demande auprès de la Responsable du Service Relations Sociales, Gestion Administrative et Paie. Le cas que vous évoquez mérite d'être étudié, nous vous remercions donc de nous communiquer la situation afin de l'analyser.
avril-12	Pouvez-vous nous préciser Que l'heure maternité en cas de temps partiel de l'agent n'est pas pratisée sur horoquartz ?	Selon le paramétrage national de l'outil de gestion des temps, la durée de la facilité horaire est calculée en fonction de la durée de la journée de travail. L'ensemble des informations concernant cet aménagement horaire est communiqué aux agents dans le cadre des réunions d'information horoquartz.

mars-12	Un agent à temps partiel, présent pour des raisons de service le jour non travaillé habituellement, peut-il choisir entre la récupération de cette journée et la rémunération en heures complémentaires, conformément à l'article 9 de la CCN ? A ce jour, seule la récupération est proposée.	Il s'agit d'un aménagement ponctuel du temps de travail accepté par les 2 parties et non de la réalisation d'heures complémentaires
février-12	En complément de la question 1 du 20 janvier, vous n'avez pas apporté de réponse quant à la prise en compte des effectifs en CDD pour les 50 % de présentéisme dans les sites. Pouvez-vous aujourd'hui nous apporter cette réponse ?	La référence est la capacité du site à assurer la continuité de service et à délivrer ces services quantitativement et qualitativement, ce qui est lié tout autant aux compétences disponibles qu'au nombre de salariés présents. En clair, les périodes de congé ne justifient pas de dégradation dans les services rendus et le directeur doit s'organiser pour disposer des expertises nécessaires au traitement des besoins des Demandeurs d'Emploi et des Entreprises, expertises dont ne disposent pas les salariés en Contrat à Durée Déterminée. C'est pourquoi il peut être conduit à refuser certaines absences alors même que sur un plan global au niveau de l'agence un nombre de salariés suffisant est présent, tous statuts et toutes expertises confondus.
janvier-12	Concernant l'Instruction PE-NPC-DRH 01-2012 relative aux éléments clés en matière de gestion des horaires, il est précisé : « un agent ne pouvant rester seul, les 2 dernières personnes présentes sur le site doivent partir en même temps ». Dans ces 2 dernières personnes doit-il y avoir au moins un membre de l'ELD ?	Dans la mesure du possible, un membre de l'ELD doit être présent. Si cela n'est pas possible, exceptionnellement, un agent volontaire, doit recevoir délégation et être identifié auprès du collectif
janvier-12	Nous vous demandons si une ELD a le droit de faire venir des agents travaillant à temps partiel les mercredis ou en période de vacances pour assurer un taux de présentéisme de 50 %, sans tenir compte des effectifs CDD, au prétexte d'assurer un service normal	Il est possible de modifier une journée de temps partiel pour les besoins du service et sur la base du double volontariat moyennant un délai de prévenance de 7 jours, comme le prévoit l'article L 3123-4 du Code du travail et décliné dans les avenant de travail à temps partiel. Le référentiel de gestion du personnel vient également prévoir une telle possibilité pour les agents de droit public
2011		
decembre 11	Dans quelle mesure un salarié à temps partiel I doit-il ou non le renouveler ?	Seuls les avenants à temps partiel ayant pris effet pour une durée indéterminée avant l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale ainsi que les temps partiels seniors ne doivent pas faire l'objet d'une demande de renouvellement
decembre 11	Un agent à temps partiel en formation syndicale peut-il récupérer sa journée habituellement non travaillée ?	La Direction Générale a précisé que deux situations sont à distinguer selon le statut de l'agent: - Pour les agents de droit privé, un départ en formation ou réunion syndicale à l'initiative d'un agent sur une journée habituellement non travaillée ne peut ouvrir droit à une récupération ou au paiement d'heures complémentaires. - Pour les agents de droit public, lorsque le congé de formation syndicale comprend des journées ou des fractions non travaillées, l'agent dispose d'une possibilité de récupération.
decembre 11	Dans le cas où de nombreuses demandes de temps partiel par des agents ont lieu dans la même agence, et en particulier, pour ne plus travailler le mercredi, quels sont les critères retenus pour prioriser certaines demandes par rapport à d'autres ?	Il convient de tenir compte des nécessités de service et de la bonne répartition des expertises et des compétences. De plus, il est tenu compte des dispositions légales et conventionnelles reprises à l'article 10 §3 de la Convention Collective Nationale qui prévoient des situations de temps partiels de plein droit.
novembre-11	Si un salarié à temps partiel à 90% souhaite passer à 80% et que son hiérarchique lui refuse, le salarié reste-t-il sur ses anciennes dispositions soit à 90 % ?	Si le salarié bénéficie d'un avenant de temps partiel à durée indéterminée, il conservera le bénéfice de son temps de travail à 90%. Dans le cas où le temps partiel est prévu par un avenant d'une durée d'un an, le salarié repassera à temps complet à l'issue de la durée prévue par l'avenant. Il convient que le salarié et le manager se concertent pour trouver une solution. Selon l'article 10 §3 de la Convention Collective Nationale, les refus peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique ou par l'intermédiaire des Délégués du Personnel.
novembre-11	Peut-on récupérer les heures "bébé" qui n'ont pas pu être prises lors d'une formation au CIDC par exemple ?	La formation est bien considérée comme une journée de travail et ouvre droit, à ce titre, à 1 h 00 dans le cadre de l'art 31 § 5 de la Convention Collective Nationale. Il convient donc de transmettre la demande d'attribution de cette heure auprès du Service GA-Paie. Il s'agit d'un ajout d'heure sur la journée de formation.
octobre-11	L'article 31 § 5 de la CCN prévoit des facilités d'horaires pour les visites obligatoires durant la grossesse . Pouvez-vous indiquer comment sont accordées celles-ci et si elles sont considérées comme du temps de travail ?	A réception du justificatif de consultation obligatoire, le Service GA PAIE régularisera le compteur de l'intéressée dans Equatis. Ce temps est considéré comme du temps de travail
septembre-11	S'agissant de la journée de solidarité , un agent passant en temps partiel au mois de septembre et ayant déjà abondé de 2 heures son compteur équatis à fin août, se voit toujours réclamer 5h. Quelle est la contribution horaire pour la journée de solidarité d'un salarié passant à temps partiel au cours de l'année ?	C'est la quotité de temps de travail au jour de la première contribution à la journée de solidarité qui détermine le temps à hauteur duquel la contribution est due.
septembre-11	Les mères de famille, après leur retour de congés de maternité ont droit à une heure de réduction de travail par jour, cette heure est-elle proratisée en fonction du temps de travail journalier ?	Non, aucune disposition conventionnelle ne prévoit une telle proratisation

aout 11	Un salarié peut-il accoler l' autorisation d'absence dans le cadre de la rentrée scolaire 2011 à une récupération horaire ?	Le manager ne peut valider, de manière objective, la durée de cette autorisation d'absence qu'à l'arrivée de son collaborateur sur son lieu de travail. Cette autorisation d'absence suppose donc la présence effective du salarié après ledit événement.
juin-11	Un agent bénéficiant de la réduction d'une heure par jour (maternité ou plus de 60 ans) et désirant poser une absence en heures (ex RECH) pour la journée, pose t'il 6h30 ou 7h30 ?	Le droit à ces heures de réduction n'est ouvert que pour les journées travaillées. En conséquence, l'agent, lorsqu'il pose une journée complète en RECH, n'a pas à réduire la durée de cette journée à 6 h 30. Il est par ailleurs rappelé que les RECH ne peuvent pas être posées en fractions inférieures à 1 heure.
juin-11	Pourquoi pas de pause prévue pour les agents assurant PPAE, IDE et l'EID ?	Les principes relatifs aux temps de pause sont fixés par l'article 6.3.1 de l'accord d'Etablissement portant sur l'OATT, à savoir: " L'organisation de la pause est laissée à l'appréciation raisonnable du salarié et du manager dans le respect du contrat de travail, des nécessités de service et des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires." Ce point est valable pour l'ensemble des activités de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais. Cependant, les alinea 2 et 3 de l'article 6.3.1 viennent préciser la règle pour les agents en charge de l'ARC, l'ACO, l'accueil téléphonique et la ZLA: "Spécifiquement, les agents qui assurent le traitement de l'accueil téléphonique et physique bénéficient d'un temps de pause par rotation rémunéré de 15 minutes par tranche de deux heures de travail en continu, en raison des contraintes attachées à ce type d'activité. Pour des raisons de continuité de service, la pause sera organisée par rotation et en accord avec la hiérarchie."
mai-11	Des agents demandent une attestation de jours travaillés à joindre à leur déclaration d'impôts . Les réponses ont été diverses et variées mais souvent négatives en précisant que cette attestation ne serait délivrée qu'en cas de contrôle fiscale, or l'agent n'est pas obligé de faire savoir qu'il a un contrôle (c'est sa vie privée). Depuis toujours, sur demande, ces attestations étaient délivrées sans problème par l'Assedic puis par Pôle emploi jusqu'en 2010. Comment remédier à ce problème	La Direction des Ressources Humaines n'a pas la possibilité d'éditer, de manière automatique, une telle attestation pour l'ensemble des salariés. Nous précisons que chaque agent peut déterminer lui-même le nombre de jours travaillés, soit en cumulant les jours de travail figurant sur ses fiches de paie de février 2010 à janvier 2011, soit en imprimant le calendrier d'absences 2010 sur Equatis selon la procédure suivante : Demande d'absence => Calendrier abs. => Clic sur "Visualisation des absences de l'année 2010" ainsi que sur Chronos pour les agents ayant utilisé cet outil en 2010. Nous rappelons que, sur demande de l'administration fiscale, le Service GA-Paie établira à titre dérogatoire une attestation.
mai-11	Serait-il possible de préciser aux ELD que dans un souci d'égalité entre agents, les heures supplémentaires doivent être accessibles à tous (en relation entreprise et liquidation de dossier) ? Dans quel délai les agents doivent-ils se positionner pour pouvoir effectuer les heures supplémentaires ?	L'instruction régionale PE-NPC – DRDR 20010 n°02 a précisé les modalités de recours aux heures supplémentaires. Quand le directeur de l'agence estime nécessaire de recourir à des heures supplémentaires, il en fait la demande auprès de la Direction Régionale Déléguée du Réseau. Cette demande préalable doit être transmise au plus tard, 3 jours ouvrés avant la réalisation des heures supplémentaires effectuées en semaine. La Direction Régionale Déléguée Réseau valide cette demande en tenant compte notamment du quota d'heures autorisé : 1400 heures en moyenne par mois ; (Répartition prévisionnelle : relation avec les entreprises : 500 heures en moyenne par mois / service aux demandeurs d'emploi (indemnisation) : 900 heures en moyenne par mois.) Tous les agents peuvent, sur la base du volontariat, être sollicités pour réaliser des heures supplémentaires. Des modalités spécifiques aux agents de droit public s'appliquent, restreignant la possibilité de réalisation de telles heures (instruction DASECT ins_2008_285 du 02/04/2008).
mai-11	Quelle est la règle pour les salariés en CUI CAE lors de la fermeture des sites pour cause de pont . Ceux-ci ne bénéficient pas de jour RTT.	Les agents en CUI bénéficient, comme en 2010, d'une autorisation d'absence pour les jours de ponts impliquant la fermeture des sites de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais.
mai-11	Suite à l'intervention du SNAP auprès de la DG, Comment et quand la régularisation des jours de congés supplémentaires concernant Article L.3141- 9 du Code du Travail stipule « Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. »	La Direction Générale a récemment précisé qu'il convient de prendre en compte, pour l'ouverture de ce droit, les Congés Payés de droit privé et les jours de congés de droit public transférés sur le compteur de congés payés de droit privé en application de l'article 52.4 de la CCN, pour apprécier si l'agent a acquis la totalité ou non de ses Congés Payés. En conséquence, les salariées ayant opté, qui n'ont pas acquis la totalité des Congés Payés de droit privé, peuvent bénéficier des jours de congé supplémentaires si elles remplissent les conditions prévues au L 3141-9 du Code du travail. Ce congé supplémentaire étant un accessoire des congés payés, il suit les règles relatives aux CP, ce qui implique qu'ils doivent être pris avant le 31 mai de l'année suivant l'acquisition. Ceci étant précisé, au regard du caractère tardif de la position nationale, les salariées concernées pour la période d'acquisition 2009-2010 pourront, à titre exceptionnel et dérogatoire, prendre ces congés jusqu'au 30.09.2011. Exemple : une salariée, avec 2 enfants à charge, ayant opté

avril-11 Les agents qui bénéficient d'un **aménagement d'horaire** « heure bébé » peuvent ils partir à compter de 11 h 30 le vendredi, afin d'éviter de revenir de 13 h 30 à 14 h 00 ?

février-11 Un collègue étant en temps partiel le Vendredi, peut-on l'obliger à venir travailler pour participer à la **réunion d'information mensuelle** ?

janvier-11 Pouvez-vous rappeler les modalités de **renouvellement de travail à temps partiel**, notamment pour les personnes de droit privé qui bénéficiaient de cette mesure avant l'application de la CCN du 01 janvier 2010 et postérieurement ?

L'article 31 § 5 de la CCN évoque une "réduction d'une heure de travail par jour". Cette réduction, qui n'est pas fractionnable, peut, le cas échéant être positionnée sur une plage fixe. La plage fixe du vendredi après-midi ayant une durée d'une heure et demie, cette réduction ne permet pas, à elle seule, de dispenser l'intéressée de toute présence le vendredi après-midi.

L'accord OATT ne prévoit pas d'obligation dans ce cas. Toutefois, il a été rappelé que dans ce cas si l'agent souhaite participer à la réunion mensuelle il pourra récupérer son temps partiel du vendredi après-midi une autre demi-journée de la semaine avec l'accord de sa hiérarchie.

Les modalités relatives au travail à temps partiel sont édictées par l'article 10 de la CCN. Il est toutefois précisé que les agents titulaires d'un avenant à temps partiel à durée indéterminée (et notamment les agents issus de l'indemnisation) ne sont pas concernés par la durée d'un an évoquée dans cet article, sauf lorsqu'ils souhaitent une modification des modalités de leur temps partiel (amplitude et/ou répartition horaire).

2010

décembre-10 Nous vous demandons la procédure exacte pour faire une demande d'**annualisation du temps de travail** pour un salarié travaillant à temps partiel.

La demande d'annualisation du temps partiel doit être formulée par écrit auprès du responsable hiérarchique et doit s'inscrire dans une logique de conciliation entre les souhaits de l'agent et la continuité de service. Le Responsable hiérarchique dans tous les cas doit transmettre la demande à la Direction des Ressources Humaines.

octobre-10 Peut-on prendre un **temps partiel à 90%** avec une journée de repos tous les 15 jours ? Quelles sont les modalités pour les personnels sous statut public et privé ?

Le droit privé permet en effet cette modalité d'application du temps partiel. Quant au statut de 2003, cette disposition peut être envisagée, mais sur une durée n'excédant pas 11 mois, pour ne pas entrer dans un dispositif de temps partiel annualisé de fait.

mai-10 Pouvez-vous nous expliquer les règles de gestion des congés, concernant les agents de droit privé, travaillant à temps partiel ? Nous avons été interpellés par une collègue. Elle a opté au 1er Mai 2010. Elle travaille à **90 %** (absente le mercredi après-midi). En accord avec son Directeur de Site, elle a souhaité poser des congés tous les mercredis matin. Elle a appris par le Service des Ressources Humaines que lorsqu'elle est absente le mercredi matin, elle doit poser une journée complète de **congé** et non pas une demie ! Cette information est-elle réelle ?

Les Congés Payés sont gérés, au sein de Pôle emploi, en jours ouvrés. Chaque salarié doit bénéficier de l'équivalent de 5 semaines de CP, qui sont calculés en fonction du nombre de jours de présence dans la semaine. Dans le cas d'un 90% sur 4,5 jours, l'agent travaille sur 5 journées dans la semaine et se voit donc attribuer 5 x 5 jours, soit 25 jours. Dans l'absolu, si le salarié ne posait que des demi-journées de Congés Payés pour n'être absent que les jours où il travaille partiellement, il bénéficierait de 50 journées d'absence, soit l'équivalent de 10 semaines de Congés Payés. C'est pourquoi, pour des raisons d'équité de traitement entre les salariés, il est décompté pour une absence Congés Payés sur une journée partiellement travaillée, une journée complète de Congés Payés.

mars-10 Une collègue sous statut public, s'est vue refuser son **he ure de « grossesse »** car elle a été planifiée sur une plage contrainte. Son ELP lui a répondu qu'elle aurait du prendre cette heure le matin (ses contraintes familiales l'en empêcheraient) ou s'arranger elle-même avec ses collègues pour le planning. Quelles sont les règles de droit public pour l'organisation de cet allègement horaire ?

A partir du 3ème mois de grossesse, la femme enceinte peut bénéficier de facilités d'horaires dans la limite d'une heure par jour. Le manager ne peut refuser le bénéfice de cette disposition à la salariée enceinte. En outre, il est de son ressort de planifier l'activité.

EFFECTIFS RECRUTEMENT

2014

Question

Réponse de la Direction

sept-14

Un agent en CDD qui a réussi les tests MRS doit il remplir une **condition d'ancienneté pour postuler à un poste en CDI ?**

Les agents prioritaires au regard de la CCN sont les CDD de plus de 6 mois. Cependant, en fonction du nombre de potentiels CDI parmi ce public prioritaire et les opportunités de CDI, rien n'interdit de recruter un CDD dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois ; tout dépendra des compétences qu'il aura développer et de l'évaluation de son manager.

sept-14

Le SNAP déplore que lors du séminaire de l'encadrement a été évoquée la liste des **accompagnateurs des agences**. Aucun appel à candidature n'a été réalisé. Des accompagnateurs volontaires n'ont pas été retenus. Des personnes se sont retrouvées « accompagnateur » sans avoir postulé découvrant leur nom la veille ou le jour du séminaire. Les rumeurs indiquent que pendant les 6 semaines d'accompagnement, aucun congé ne pourra être pris. Un espace compétence a lieu le 01/10/2014. Pas d'appel à candidature, un choix des candidats arbitraire, une non connaissance des contraintes, dont 4 jours de formation (3 vagues doivent se dérouler, une ici, et les 2 autres au cours du 1er semestre)

Le choix de la Direction Régionale a été de passer par la ligne managériale pour l'identification des accompagnateurs régionaux (fiche décrivant la mission et les compétences attendues ainsi qu'une grille d'aide à l'analyse pour aider les managers dans leur proposition). Le Comité de Direction Régional a ensuite validé ou invalidé les propositions des managers. Les décisions ont alors été communiquées lors de la réunion mensuelle des Directeurs du 15/09, veille du séminaire encadrement à la ligne managériale, pour information auprès des personnes concernées. Pour 3 sur 38 des accompagnateurs régionaux sont des managers d'équipe et participaient au séminaire du 16 juin. Ces trois personnes ont été informées avant le séminaire et leur participation en tant qu'accompagnateur régional a été discutée en amont avec leur manager. Aussi, il n'y a eu aucune découverte lors de la journée du 16 septembre de la part des participants à cette journée, les propositions venant des managers initialement ou de la DRH croisées avec les managers.

L'information donnée lors du séminaire était sur la répartition sur les différentes vagues. Lorsque les propositions n'ont pas été retenues par le Comité de Direction, la décision a été motivée auprès de la ligne managériale.

Pour autant que cela reste compatible avec l'accompagnement, il sera possible de prendre des congés durant la période de 6 semaines d'accompagnement. La DSP est à l'écoute de tous les accompagnateurs régionaux pour les contraintes ou difficultés qu'ils rencontreraient.

4 journées d'appropriation à la démarche sont bien prévues et ne sont pas labellisées comme journées de formation et enfin 1 Espace Compétence par DT 4 à 6 semaines avant le démarrage de chaque vague sera organisé pour le public cible : DAPE, accompagnateur Régional, Appui, DT/DTD concernés par la vague.

sept-14

A ce jour, combien de personnes ont réussi les **tests MRS de conseiller à l'emploi et n'ont pas été recrutées** ? Des sessions de MRS "conseiller" sont-elles envisagées dans les semaines et mois à venir ?

Nous avons proposé 174 CDD aux candidats ayant réussi les tests, 79 ne sont plus disponibles et 107 sont en attente de proposition. Les sessions sont organisées localement au fil des besoins.

sept-14

Accompagnement des agences dans le cadre de la **fin du déploiement de Pôle Emploi 2015**
- Comment s'est fait l'appel à candidatures ?
- Sur quels critères les agents ont-ils été sélectionnés pour occuper les postes d'accompagnateur et d'appui à l'accompagnateur ?
- Quid des agents qui auraient souhaité être positionnés et qui ne l'ont pas été par manque d'information ou parce que délibérément écartés ?
- Quelles informations (hormis la fiche de poste) ont été communiquées aux agents identifiés pour qu'ils se positionnent en connaissance de cause ?
- Les agents ont-ils eu connaissance des contraintes liées à la mission (prise de congés possible ou non durant la mission, agences d'affectation) ?

Il n'y a pas eu d'appel à candidature mais :

- pour les accompagnateurs régionaux : une identification a été réalisée par le manager (cf grille d'analyse et fiche de mission AR). Une expérience managériale ou une expérience de conseil et d'accompagnement des managers accompagnés d'une connaissance du réseau ont été les critères privilégiés mais non bloquant.

- pour les appuis : il a été demandé aux managers d'informer chaque agent des fonctions d'appui de cette mission et de recueillir les noms des personnes qui souhaitaient participer à la démarche d'accompagnement des agences dans le cadre d'une observation de 8 jours en agence

- Les personnes concernées peuvent se tourner vers leur encadrement pour avoir les explications nécessaires ou pour porter à la connaissance de leur manager leur souhait de participer à ce type de mission.

- une réunion d'information et de premiers échanges réalisée 4 à 6 semaines en amont du démarrage avec témoignage d'une agence ayant vécu la démarche, permet d'éclairer sur la mission attendue ainsi que de préparer chacun (il s'agit de la journée espace compétence)

sept-14

Quelle est la durée des **CUI à Pôle emploi** Nord Pas-de-Calais ? Est-ce que les personnes concernées peuvent bénéficier d'un renouvellement et sur quels critères notamment pour les plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés ? Combien de personnes ont vu leur contrat renouvelé en 2014 ?

Un contrat initial CUI est déterminé pour une durée de 12 mois et ne peut pas être renouvelé quelque soit les critères d'éligibilité ,conformément à notre pratique en matière de renouvellement des contrats à durée déterminée pour Pôle Emploi NPC, de ce fait aucun contrat CUI n'a été renouvelé en 2014.

sept-14

Pour les agents qui seront en charge de l'**accompagnement intensif jeunes**, s'agit-il d'une affectation ou d'une mission avec remboursement de frais ?

L'affectation des agents sera formalisée par voie d'avenant au contrat de travail dans lequel leur nouveau lieu de travail sera spécifié et une lettre de mission pour répondre au cahier des charges européen. Aucun remboursement de frais entre ancienne et nouvelle affectation en dehors des situations prévues dans l'art 26.4 de la CCN, cette disposition concernera un agent

sept-14	Quels sont les emplois existants dans le cadre du statut 2003 ? Y a-t-il eu des évolutions concernant les métiers des agents de statut 2003 ?	Le statut de 2003 référence les métiers des agents de droit public, dénommés agents statutaires. Dans son article 3 et 42, le statut précise la répartition des agents statutaires par niveaux d'emploi (de I à VB) et par filière (conseil, AG, SI et management). Cependant, il ne précise pas le contenu des métiers. Par ailleurs, aucun changement n'a été effectué concernant le classement des métiers du statut 2003.
août-14	Quels sont les critères pour l' affectation d'un agent de sécurité sur une agence ?	Il n'y a pas de critères formalisés sur l'affectation d'un agent de sécurité dans une agence. La mise en place d'un agent de sécurité se fait au cas par cas et après analyse de la situation et des faits. La mise place d'un agent de sécurité est une des solutions parmi d'autres.
août-14	Je souhaiterais connaître le nombre d'agents en CDD recrutés en CDI avant le terme de leur contrat depuis 2010 à aujourd'hui et ceci pour chaque année. Pouvez-vous m'expliquer comment vous mettez en oeuvre, dans la région, l'article 8.4 § 3 de la C.N.N. qui précise la priorité d'embauche des CDD à partir de 6 mois de présence dans l'entreprise ?	L'indicateur suivi depuis 2012 est le nombre de CDD titularisés par année (contrat en cours, ou antérieur : CDD, CUI, contrats de pro) : - 2012 : 140 - 2013 : 200 - 2014 : 23 La DRH est, bien entendu, attentive au respect de l'article 8.4, qui stipule qu'à compétence égale ou comparable avec les autres candidats, l'agent en CDD détenant une ancienneté continue égale ou supérieure à 6 mois bénéficie d'une priorité d'embauche. Il n'existe aucune directive régionale visant à interdire à un agent de postuler lorsqu'il ne justifie pas de 6 mois d'ancienneté, et ce, quel que soit le poste.
mai-14	Un(e) DAPE peut-il systématiquement mettre un avis défavorable à un agent en CDD qui postule en CDI, au prétexte que ledit CDD n'est pas arrivé au terme de son contrat ?	L'avis du DAPE ne porte pas sur l'opportunité ou non d'interrompre le CDD pour un CDI mais sur le potentiel du salarié à tenir le poste de conseiller dans son intégralité. Cette évaluation est réalisée indépendamment des offres d'emploi via la fiche bilan. A partir de l'avis du DAPE, et en fonction des opportunités, un entretien réalisé par un binôme manager (différent du manager actuel du CDD) et de la DRH garantit la neutralité des avis.
mai-14	Une fiche bilan est établie par le responsable de site à la fin de contrat de chaque CDD . Cette fiche est-elle accessible aux salariés concernés ? Si oui, quelle sont les démarches à effectuer pour la consulter ?	Le bilan fin de CDD est partagé lors d'un entretien entre le manager et le salarié qui en prend donc connaissance. S'il souhaite disposer de ce bilan manuscrit, il peut en faire la demande auprès de la DRH.
mai-14	Au terme de leurs contrats de professionnalisation sur la plateforme téléphonique, les agents titularisés sont-ils systématiquement voués à être affectés à des postes de « gestion des droits » ?	Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir le socle commun aux 2 métiers. Les contrats de professionnalisation titularisés doivent se positionner sur les postes à la diffusion dans la BDE. Ils sont libres de se positionner sur des postes orientés GDD ou intermédiation en fonction de leurs souhaits et compétences. Ils ne sont pas destinés uniquement à pourvoir des postes GDD.
mai-14	Lors de la réunion DP du 28 mars 2014, vous avez répondu à notre question 3 que la direction avait décidé le recrutement d'un agent en contrat de professionnalisation pour couvrir le besoin d'un agent GDD , or il s'avère que le dernier agent contrat de professionnalisation recruté est un conseiller placement. Le recrutement d'un agent en contrat de professionnalisation GDD est-il toujours d'actualité ?	La Direction confirme la réponse à la question de la CGT posée le 28 mars 2014. Un agent a bien été recruté en contrat de professionnalisation. Avant ce recrutement, cet agent a pu découvrir et mettre en oeuvre des activités liées au domaine du placement lors d'un CDD. Pour autant, il a intégré aujourd'hui le tronc commun de la formation prévue dans le cadre du contrat de professionnalisation qui ne comporte à ce stade pas de spécialisation sur le domaine du placement ou de la gestion des droits. Rien ne préjuge donc de son domaine principal d'activité (indemnisation ou placement) si son recrutement est confirmé à l'issue du contrat de professionnalisation. La Direction Régionale et la Direction Territoriale sont toujours attentives à la situation de cette agence, à ses besoins et à l'équilibre des compétences qui évolue en fonction des parcours des agents. En outre, il faut indiquer que dans le cadre du mouvement de juin, un agent en mutation a été retenu sur le poste diffusé de conseiller à l'emploi sur le placement.

	<p>Pouvez vous nous faire un bilan de la "vague" de contrats de professionnalisation qui se terminent sur la Plate forme téléphonique par rapport aux "vagues" précédentes (nombre d'agents qui seront titularisés/nombres d'agents ayant débutés leur contrat de professionnalisation).....</p> <p>Y a t-il une évolution ? Pouvez-vous nous l'expliquer ?</p>	<p>Depuis 2011, 11 vagues de contrats de professionnalisation se sont succédés sur la PSAD et le réseau (dont 2 vagues en cours). Au total, 83 contrats de professionnalisation ont été mis en oeuvre A leur issue, 48 personnes ont été recrutées sur le réseau, 3 sur la PSAD, 3 ne seront pas recrutés et 29 sont en cours. Le recrutement de contrat de professionnalisation permet d'anticiper sur les départs prévus l'année suivant leur recrutement et de disposer de collaborateurs formés, directement opérationnel. Depuis 2011, le nombre de vagues recrutées chaque année est composée d'environ 8 salariés et varie entre 2 et 3 vagues en fonction des besoins anticipés de recrutement.</p> <p>Pour mémoire, les modalités du recrutement de contrat de professionnalisation nécessite, notamment, de mesurer les capacités et aptitudes à réaliser des missions de conseiller. Cela nécessite du recrutement en contrat de professionnalisation jusqu'au bilan final d'évaluation, de les former et les mettre en situation. L'évaluation porte bien sur l'ensemble des actes Métiers qui leur sont confiés, immersion comprise.</p> <p>Les règles sont connues de tous. Au regard de notre Métier et des responsabilités inhérentes, la titularisation en CDI ne peut s'appuyer que sur un bilan d'évaluation positif.</p> <p>Tout l'intérêt du dispositif de recrutements en contrat de pro, dont nous rappelons l'investissement en formation et tutorat important, est de répondre aux attentes impératives d'une agence, soit de pouvoir disposer d'agents immédiatement opérationnels dès leur affectation.</p>
mai-14	<p>Pourquoi tous les congés maternités ne sont-ils pas TOUS remplacés dans les sites contrairement à ce que nous nous avez dit lors de différentes réunions ?</p>	<p>Un salarié peut être remplacé à partir d'un mois d'absence : ceci est une possibilité, non une obligation.</p> <p>En effet, d'une part, la politique CDD s'inscrit dans le cadre plus large du budget et du dialogue de performance et les moyens mis à disposition ont été présentés aux élus. D'autre part, le recours aux CDD n'est pas systématique, il ne représente qu'une solution parmi d'autre de régulation de l'activité</p>
avr-14	<p>Pourquoi y-a-t-il autant de cdd sur la plateforme CSP du Portel ? Sur 8 personnes qui s'occupent de la CSP, seulement 2 cdi (dont un titularisé il y a 1 an) et 6 cdd.</p> <p>La direction prévoit-elle d'autres titularisations ?</p>	<p>Il y a un nombre important de licenciés économiques sur ce bassin. Afin de mettre en oeuvre et de respecter le nombre de bénéficiaires par conseiller, soit 50 maximum, la montée en charge du dispositif a donné lieu à des recrutements spécifiques de CDD financés spécifiquement conformément au cahier des charges national CSP.</p> <p>Le parcours professionnel de ces CDD est en adéquation avec les missions, notamment d'accompagnement renforcé. Comme vous le savez, il n'y a pas de titularisation systématique pour un CDD, quelque soit son affectation. La procédure de recrutement en CDI sur des postes vacants diffusés à l'externe s'applique conformément à la CCN en vigueur.</p>
mars-14	<p>Les contrats de professionnalisation entrés en mai 2013 seront-ils titularisés et si oui à quelle date ?</p> <p>Y aura-t-il de nouveaux des embauches de contrat de professionnalisation ? Si oui combien et à quelle date ?</p>	<p>Si la période de professionnalisation est positive, les contrats de professionnalisation seront titularisés le 26 mai 2014. Une prochaine vague est prévue le 1er mai sur le réseau et le 5 mai sur PMR.</p>
mars-14	<p>L'instruction DG N°2012-91 du 12 juin 2012 rappelle l'obligation de prévoir des actions de formation dans le cadre d'un CUI-CAE. Quelles sont les actions d'accompagnement et de formation prévues pour les personnes embauchées en CAE par Pôle Emploi ?</p> <p>Est-il possible de bénéficier d'une formation externe liée à un projet professionnel ?</p> <p>Dans ce cas, quels sont les refus de ces formations à visée d'insertion professionnelle ?</p> <p>En fin de contrat, Pôle Emploi délivre-t-il systématiquement une attestation d'expérience professionnelle ?</p> <p>De plus, au regard de la modification de la législation du cui-cae, qui est dorénavant une aide à l'embauche, nous devons, en tant que prescripteur, informer l'employeur sur les recours possibles des salariés en cas de non respect de ces obligations, pouvant aller jusqu'au remboursement des aides.</p> <p>Quel service de Pôle Emploi vérifie le respect de ces obligations ?</p> <p>Pôle Emploi en tant qu'employeur respecte t-il toutes ces obligations pour les contrats signés au sein de son établissement ?</p>	<p>Les contrats aidés sont recrutés pour 3 types de missions : activité de médiation en agence, activités de téléopération à la PSAD et activités administratives en agence.</p> <p>Sur les 2 premières missions, 100% des CUI recrutés bénéficient a minima d'une formation identifiée dans le cadre de leur parcours.</p> <p>Concernant les CUI recrutés en agence sur des activités administratives, il n'existe pas, pour l'instant, de parcours déterminé. L'accompagnement est avant tout orienté vers les outils bureautiques et la gestion administrative. Dans le cadre du chantier "EGAP", un parcours de professionnalisation est en cours de construction et permettra d'accompagner les CUI sur l'obtention d'un titre professionnel d'Agent administratif. (Cf. CE du 27 mars 2014).</p> <p>Une attestation est remise à chacun par le manager à l'issue du contrat.</p>

février-14	<p>Un agent (qui n'est pas reconnu travailleur handicapé) ayant des soins réguliers qu'il ne peut effectuer en dehors des heures de travail peut-il bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées comme le prévoit l'accord du 10 octobre 2011 pour les personnes handicapées.</p>	<p>Comme indiqué dans l'instruction relative aux autorisations d'absences rémunérées pour les salariés en situation de handicap (PE-NPC – 2014 n°1 – DRH), sur décision régionale, l'autorisation d'absence rémunérée pour consultation médicale d'urgence ou soins concerne les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, invalidité, incapacité, AAH,...), ainsi que les porteurs de maladies graves et/ou chroniques. Il est précisé que les visites médicales de suivi sont pas concernées par ces dispositions. L'agent doit donc se rapprocher du Médecin du travail ou de prévention qui évaluera si la pathologie rentre dans ce cadre et établira le cas échéant l'avis médical autorisant l'absence. Cet avis précisera les modalités préconisées (durée, périodicité, jour...).</p>
février-14	<p>Un DE qui reprend un emploi à durée déterminée à la possibilité de rester inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi dès lors qu'il respecte la réglementation sur la gestion de la liste (activité déclarée, volonté manifeste de sa part de poursuivre sa recherche d'emploi...). Cette règle s'applique t-elle pour les CDD de Pôle emploi ? De quel droit un Directeur a-t-il désinscrit un collègue embauché en CDD sans respecter la procédure (pas de GL4) ni même lui en parler.</p>	<p>Les règles d'inscription s'appliquent aux salariés en CDD de Pôle Emploi comme à tous les DE reprenant une activité. Un directeur d'agence doit respecter la procédure de désinscription et ne peut radier un salarié embauché en CDD à Pôle Emploi sans l'informer qu'il doit déclarer le changement de sa situation pour au moins changer de catégorie, et le cas échéant faire procéder à l'envoi d'une GL5. Pour mémoire, ce sujet est abordé dans la note PE NPC DRH 05 du 14 mai 2013 (la sécurisation des contrats de travail CDD CDI dans le cadre d'un recrutement). Dans le cadre des recommandations de la Direction Générale, une procédure est mise en oeuvre afin de s'assurer du changement de situation du salarié embauché dans nos services. Au regard de la réglementation, le salarié embauché par Pole emploi doit remplir un avis de changement de situation qui doit être traité par l'agence dont dépend le nouveau salarié. Conformément au règlement de l'Assurance Chomage, le DE doit être disponible pour la recherche effective et permanente d'un emploi. Par ailleurs, les règles de l'activité réduite disposent qu'au delà de 78 heures par mois et du seuil de 70%, le cumul salaire allocation chômage est embauché souhaite toutefois rester inscrit sur la liste des Demandeurs d'Emploi, cela ne peut être que suite à un changement de catégorie. Conformément à l'instruction DG 2012 - 121 du 30 juillet 2012, " la reprise d'activité de plus de 78h par mois : Si le demandeur d'emploi déclare être toujours à la recherche d'un emploi: - une reprise d'activité professionnelle occasionnelle ou réduite d'une intensité supérieure à 78h par mois entraîne un transfert automatique des catégories 1, 2 ou 3 vers les catégories 6, 7 ou 8 ; - une reprise d'activité professionnelle à temps plein d'une intensité supérieure à 78 h par mois nécessite un transfert vers la catégorie 5."</p>
février-14	<p>Les agents publics ont le sentiment d'être isolés, voire même abandonnés par la Direction Régionale Pole emploi Nord Pasde-Calais. Parfois, ils ne savent même plus à qui poser leurs questions spécifiquement liées au statut 2003. Les délégués du personnel SNU demandent qu'un signal fort soit lancé et que soit identifié au sein des RH un Interlocuteur RH agents publics</p>	<p>La Direction a toujours rappelé aux élus son attachement et son attention portés aux différents statuts . Concernant la Direction des Ressources Humaines, cette dernière a toujours respecté les salariés de PE NPDC et apporté les réponses nécessaires aux agents et ce quelque soit leur statut. Nous confirmons, contrairement à ce qui est sous entendu, qu'aucun salarié n'est laissé pour compte. Les canaux de communication / de questionnement restent les mêmes pour tous, dans le respect de chacun. L'interlocuteur privilégié reste le manager. Nous rappelons que le Service GA-Paie est accessible par mail sur la BAL *NPC DRH GA-PAIE et par téléphone au numéro suivant : GA-Paie Equipe 1 (via la T.O.I.P) ou 03.28.76.25.03. Pour les thématiques ne relevant pas de la GA ou de la paie, les agents peuvent utiliser la BAL *NPC RH DR ELYSEE A.</p>
janvier-14	<p>Nous demandons à connaître le nombre de salariés concernés en 2013 par un trop perçu de salaire ainsi que les motifs et en détaillant les CDI des précaires.</p>	<p>Nous ne tenons pas de statistiques concernant les salariés concernés par un trop perçu. Nous tenons à préciser que, en cas de détection de trop perçu (quotité de travail non modifiée, salaire erroné, ancienneté recalculée, Indemnités journalières perçues à tort, longue maladie...), le salarié est prévenu dans un premier temps par téléphone ou par mail et un échéancier est proposé si nécessaire.</p>
janvier-14	<p>Combien reste t-il d'adjoints au directeur d ans l'établissement région Nord Pas de Calais ?</p>	<p>Il reste à ce jour 17 Adjoints au Directeurs sur la région NPDC.</p>

janvier-14 Un salarié en **CUI CAE peut-il passer les tests MRS** de conseiller, postuler sur les offres diffusées en CDI ou contrat de professionnalisation ?

Les personnes en CUI CAE ayant travaillé au sein de PE doivent rentrer dans le processus de recrutement de conseiller pour prétendre à un poste de conseiller en CDI. Le processus est celui appliqué régionalement : faire part de sa candidature pour un poste de conseiller en CDI passer les tests MRS. A la suite de ce processus, le salarié est informé des résultats du processus, les points forts et axes d'amélioration sont évoqués avec ce dernier. Pour les contrats de professionnalisation, les personnes en CUI - CAE peuvent formaliser leur souhait de postuler à un contrat de professionnalisation auprès de la DRH. Un rappel sera fait auprès des managers.

janvier-14 Quelle est la **règle pour le calcul de l'ancienneté après plusieurs CDD** ?
Quels sont les CDD et la longueur de ceux-ci qui sont repris ou pas dans le calcul de l'ancienneté suite à signature d'un CDI ?

La date d'ancienneté est une date recalculée par rapport aux différentes périodes de contrat d'une personne et qui ne tient pas compte des périodes non travaillées.
Ex un agent travaille 6 mois en CDD du 01/01/13 au 30/06/13, a une interruption de 6 mois, puis revient le 01/01/2014, sa date d'ancienneté recalculée sera le 01/07/2013 pour tenir compte des 6 mois d'ancienneté.
Lors de la signature d'un CDI, toutes les périodes de CDD seront reprises en tenant compte des périodes d'inactivité (comme l'exemple ci-dessus).

2013

décembre-13 Quels sont les **documents annexes au contrat de travail** remis aux nouveaux embauchés et qu'ils doivent retourner signés ?
Les élus DP demandent à avoir une copie de ces documents.

Tous les contrats de travail sont accompagnés des documents d'inscription à la mutuelle et d'une attestation sur l'honneur relative à la sécurisation de l'activité de l'Établissement à signer (cadre réglementaire, consignes de sécurité biens et personnes et SI...) Par ailleurs, le livret d'accueil est à disposition des nouveaux entrants sur l'intranet.

décembre-13 Certains sites diffusent actuellement des **fiches de renseignements individuels** à compléter par les agents. Ses fiches seront classées dans les pôles appui. Des éléments très personnels sont demandés avec insistance.
Est-ce légal ?
Les fiches seront-elles stockées dans un endroit sécurisé au sein de l'agence ?
Feront-elles doublon avec le fichier des Services des RH

Les ELD peuvent être amenées à demander des informations personnelles aux agents afin de pouvoir contacter un proche en cas de nécessité. Les éléments demandés le sont sur la base du volontariat. Les fiches sont rangées dans une armoire du DAPE ou de l'adjoind.
Cela peut en effet faire doublon avec des informations qui peuvent être présentes ou pas dans le SIRH.
Dans le cadre de la poursuite du partage de la fonction RH, des opérations de mise à jour et de prise en main des livres-services du SIRH faciliteront l'accès à l'information en cas de nécessité.

octobre-13 Le SNAP demande que les principes pour les **processus de recrutement** soient respectés et de rappeler les règles à la ligne hiérarchiques :
*le jour de la mise à diffusion d'un poste de DAPE, le DAPE "remplaçant" (ou missionné) écrit à l'ELD pour les rencontrer ... avant que ni le comité de carrière, ni la CPN 5, ni la décision du Directeur Régional n'aient eu lieu.
* Des Directeurs de site annoncent à leur agent qu'ils sont en concurrence avec un agent public sur un poste en recrutement et cela avant les CPL .
* De nombreux agents ont l'info de leur mutation avant la décision du Directeur Régional.

Les postes des membres d'ELD ne peuvent rester vacants, c'est pourquoi un intérim est toujours organisé dans l'attente de la diffusion et nomination sur les postes concernés.
Un DAPE missionné sur une agence a toute latitude pour rencontrer l'ELD.
Il est recommandé aux managers de ne pas communiquer officiellement sur un départ avant que celui-ci ne soit officiel. Concernant les agents, les managers sont informés après le comité carrière des agents retenus et non retenus sur l'ensemble des postes afin qu'ils puissent les en informer avant la diffusion du relevé de décision destiné à tous.

octobre-13 Pouvez-vous recenser le nombre d'agents recrutés dans le cadre des **2000 embauches** qui n'ont pas encore eu la formation EID dans son intégralité ? Quel plan d'action comptez-vous mettre en place ?

Il y a deux vagues de recrutements « CDI 2000 » : Les « Sapin » et les « Ayrault ».
Dans le cadre des CDI « Ayrault », 141 agents ont été inscrits sur la formation EID. Plus de 50% d'entre eux l'ont déjà suivi. Les autres suivront la formation EID dans son intégralité au plus tard le 5 Décembre 2013. A ce jour, aucune formation EID n'a été annulée.
Dans le cadre des CDI « Sapin », 116 ont été inscrits sur la formation EID. 93 ont été formés à l'EID. 23 agents sont en cours de formation (ils n'ont pas été formés à l'EID volet intermédiation) – 4 sessions ayant été annulées. Ces 23 agents ont été reprogrammés sur le second semestre 2013 à partir du mois de septembre et au plus tard le 20 Décembre 2013.

septembre-13	Un salarié de Pole Emploi peut il exercer une activité complémentaire à temps partiel en tant qu' auto-entrepreneur ? la situation est elle différente si le salarié est de statut privé ou public ?.	Les agents de droit privé et les agents de droit public peuvent exercer une activité complémentaire en qualité d'auto-entrepreneur dès lors que cette activité n'entre pas en conflit avec les intérêts de Pôle emploi. Les éléments concernant le cumul d'activités des agents de droit public sont repris dans le référentiel de gestion du personnel et disponible au lien suivant : http://accueil.poleemploi.intra:8501/portail/metier/m-ressources-humaines/6014-01-cumul-d-activites-et-de-remunerations-@/portail/metier/mressources-humaines/generic.jspz?type=inarticle&id=56655 . ainsi que dans la note d'instruction DG n°668 du 11 juin 2007 http://accueil.poleemploi.intra:8501/personnalisation/docs/notes/site/documents/RH_carriere_cumul-activites/pdf/DASECT_ins_2007_668.pdf . Pour les agents de droit privé, l'agent informe la Direction de son souhait d'exercice d'une activité complémentaire, la Direction vérifiera, en cas de cumul d'activités que cela ne nuit pas aux intérêts de Pôle emploi. L'agent peut bénéficier des dispositions
Aout - 13	Un nombre certain de collègues en CDD travaillent actuellement à la DTCR . Ils se sont positionnés sur les postes récemment mis à la diffusion dans le réseau mais, à une exception près, se sont tous vu opposer un manque d'expérience dans l'accueil du public pour expliquer leur non-CDisation. Quelles mesures d'accompagnement la Direction régionale envisage-t-elle afin que ces collègues précaires puissent candidater à armes égales avec ceux travaillant actuellement dans le réseau ?	La Direction a pour obligation de former ses salariés dans le cadre des missions exercées et non dans le cadre de tous les postes ou missions existantes. S'agissant des CDD de la DTCR, ils ne sont pas les plus près de cible de compétences pour intégrer une agence. Par ailleurs, l'expérience en accueil n'est pas seul élément pris en compte.
juillet-13	Combien y a-t-il de collègues un contrat d'apprentissage à pôle emploi ? Pour quel diplôme ? Combien sont embauchés dans notre établissement à la fin de leur cursus ?	Il y avait 2 contrats d'apprentissage sur le littoral en formation BTS SP3S. (Service et Prestations du Secteur Sanitaire et Social). Une des stagiaires sera titularisée au 1er septembre dans le cadre des 141 postes. 1 autre contrat d'apprentissage est prévu pour le 1er août au sein du service Etudes, veille et prospectives en vue de préparer une LICENCE PROFESSIONNELLE Statistiques et Informatique Décisionnelle.
juillet-13	Il y a deux ans, la direction avait présenté au CE les nouvelles modalités de renouvellement des contrats aidés. La direction avait affiché sa volonté d'exemplarité envers nos précaires. Le dispositif CUI prévoit que le bénéficiaire peut attendre de son employeur : « des actions de formation, de Vae, de remobilisation vers l'emploi, d'aide à l'élaboration et à la réalisation de son projet professionnel ». Il prévoit également que le salarié est accompagné par un référent et par un tuteur. Il s'avère qu'il nous est souvent remonté pour la plateforme Archimède, que des CUI, mêmes renouvelés ne se voient proposer aucune formation, aucun suivi vers l'emploi.	Des postes de référents ont été créés au sein de la PMR. Leurs activités consistent entre autres et en lien avec la DRH à assurer un accompagnement formation ou vers l'emploi direct. Les CUI de la plateforme bénéficient d'une formation à la prise de fonction pendant laquelle ils apprennent des techniques d'accueil téléphonique qu'ils pourront transférer à l'externe. De plus, 2 référents accompagnement sont en charge, sur la plateforme, d'accompagner les CUI dans leurs démarches de retour à l'emploi et dans la mise en relation avec les entreprises. Le taux de placement à l'issue de la période de CUI est relativement satisfaisant puisqu'il est aux alentours de 30 % La Direction prends acte de la nécessité de continuer à améliorer l'accompagnement des salariés en CUI.
juillet-13	Concernant la dernière diffusion de postes, y a-t-il des postes non pourvus sur lesquels des agents en CDI ont postulé ? Dans quels cas un CDD a-t-il priorité sur un CDI en mobilité géographique ?	21 postes restent non pourvus malgré la candidature de CDI. La candidature des CDI reste prioritaire par rapport à la candidature d'un CDD, si son profil correspond aux compétences recherchées et si l'on respecte le critère des 2 ans d'ancienneté en CDI dans l'agence de recrutement, critère servant de repère pour la mobilité des agents.
juillet-13	Nous revenons sur le processus de recrutement des 141 agents en CDI. Plusieurs dysfonctionnements et incompréhensions nous sont remontés par les équipes sur le terrain à propos de candidatures non retenues : - Les RH, nous le savons, ont vocation à intervenir en support méthodologique lors des recrutements. Or pour un certain nombre de collègues, l'entretien a été piloté par un représentant des RH, (en dépit de la présence d'un DAPE). Tout se passe comme si les RH étaient alors décisionnaires des embauches sur la base de ce seul entretien, balayant de fait le 1er recrutement, l'évaluation du CDD, les résultats de la MRS, voire un retour d'immersion très positif de la part de l'ELD du site concerné. - Les entretiens semblent aussi ne pas toujours avoir la même teneur : pour certains une mise en situation, pour d'autres seulement un échange sur les pratiques professionnelles. Pourquoi ? Existe-t-il un contrôle entre les préconisations du N+1 du CDD et l'embauche éventuelle en CDI ? Quels sont les recours dont disposent les collègues dont la	Nous ne comprenons pas ces remontées, Conformément aux procédures appliquées depuis 2009, l'ensemble des entretiens de recrutement sont menés conjointement par RH / manager, du temps a été consacré par chacun à cette opération. A l'issue de l'entretien, le chargé de développement professionnel et le manager prennent la décision conjointement de valider ou non la candidature. Il s'agit là d'un avis sur cette candidature qui est confronté ensuite avec l'ELD d'origine. Une décision finale est actée par l'ELD d'accueil et validée par la Direction, Concernant les entretiens, ceux ci sont orientés en fonction des candidats, Cependant, les compétences recherchées restent les mêmes mais les techniques pour les déceler peuvent différer. Les CDD pourront exprimer leur désaccord auprès de la DRH.

juillet-13	A Haubourdin, une procédure a été mise en place interdisant aux agents de contacter l'ELD sur leur téléphone portable professionnel. A quel usage ce téléphone portable est-il destiné ?	A l'occasion d'une réunion en date du 05 avril dernier, il a été rappelé à un agent absent ou en retard de prévenir un membre de l'ELD présent sur le site d'Haubourdin et de ne pas juste envoyer un sms au REP sur son portable sans savoir s'il est présent ou absent. Nous avons rappelé aux agents de se manifester sur une des lignes fixes directes ou d'envoyer un email aux membres de l'ELD. Avec cette consigne, il est garanti que l'agence et son organisation est prévenue qu'un agent sera en retard ou absent. Cette consigne permet aussi à l'encadrant qui a réceptionné l'appel de faire immédiatement les ajustements sur le planning. Il y avait eu auparavant, à plusieurs reprises, des situations où l'agence avait été prévenue tardivement d'une absence car un simple sms avait été envoyé sur un portable alors que l'encadrant qui l'avait reçu ne travaillait pas ce jour en question ou était en réunion, ou à l'extérieur de l'agence.
juillet-13	Dans Pôle emploi 2015, les adjoints au directeur devront-ils postuler à un autre poste ? Ont-ils été informés de la disparition de leur fonction ? Quelles sont les modalités d'accompagnement ?	Chaque situation d'Adjoint au directeur est étudiée individuellement. En cas de souhait de mobilité professionnelle ou géographique, un accompagnement par la Direction des ressources humaines est mis en place. Au-delà, les adjoints ne souhaitant pas de mobilité resteront sur leur site.
juillet-13	A quelle date aura-t-on la liste complète des RRA ?	Lors du Comité de Carrière du 8 juillet 2013, les candidatures des RRA ont été étudiées. Une décision régionale du 12 juillet 2013 acte les nominations pour des prises de poste au 1er septembre 2013. Une rediffusion est donc prévue dans le cadre d'un recrutement d'une dizaine de poste de RRA supplémentaires.
juillet-13	Les CDD peuvent-ils bénéficier, sur leur temps de travail, d'un crédit d'heures pour leur recherche d'emploi ? Si oui, quelles en sont les modalités ?	Il n'est prévu aucun crédit d'heures, pendant le temps de travail, pour la recherche d'emploi des CDD, ni par le Code du Travail, ni par la CCN.
juillet-13	Existe-il un compte rendu officiel de fin de contrat transmis à la direction ? Dans l'affirmative, l'agent y est-il associé et y a-t-il accès ?	Les managers complètent effectivement un document interne RH intitulé " fiche bilan de CDD" qu'ils transmettent à la DRH en fin de contrat. Ce bilan doit effectivement faire l'objet d'un échange en entretien entre le manager et le CDD.
juillet-13	Pourquoi des CDD ayant réussi leur premier entretien , leur contrat, l'entretien DAPE en fin de contrat et la MRS ne sont-ils pas validés pour un CDI ? Il faut savoir que des annonces sont faites au CDD avant les fins des procédures de recrutement.	La procédure n'est pas différente de celle mise en place dans les opérations précédentes. Les étapes évoquées dans la question sont des pré-requis pour justifier d'un entretien de recrutement en CDI. Ce dernier est réalisé par un chargé de développement professionnel et un manager pour valider le potentiel CDI. Les entretiens de recrutement de CDI sont plus approfondis que les étapes de recrutement de CDD, c'est la raison pour laquelle certains d'entre eux ne sont pas validés en CDI. Nous embauchons les personnes pour lesquelles le profil est le plus proche de ce que nous attendons de nos conseillers emploi. En cette période de congés, nous pouvons être amenés à confirmer, en fonction de l'état d'avancement des recrutements en agence, des décisions d'embauche au fil de l'eau.
mai-13	Un agent en contrat CUI peut-il postuler à un contrat de professionnalisation avant le terme de son cdd ?	La règle de gestion régionale ne rend pas possible l'interruption d'un CUI pour entrer dans un contrat de professionnalisation. Ceci n'interdit pas, au terme du CUI, une entrée de l'agent concerné dans le dispositif de contrat de professionnalisation
mai-13	Quelles sont les démarches à effectuer et à qui l'agent peut-il s'adresser pour faire une demande de rupture conventionnelle ?	La Direction tient à rappeler que la rupture conventionnelle n'est pas le mode de rupture privilégié par Pôle emploi. Ce mode de rupture vise à répondre à certaines situations personnelles très particulières, que le salarié doit expliquer et argumenter dans un courrier adressé personnellement à la DRH. En outre, une étude financière complète doit être menée, au cas par cas, car une rupture conventionnelle a un impact budgétaire très lourd pour la région, qui doit financer non seulement l'indemnité de départ (avec les charges associées : cotisations patronales ou forfait social de 20% selon le cas), mais aussi l'indemnisation de l'ex-salarié au titre de l'auto-assurance. Ce n'est qu'après un examen complet de la situation (argumentation, aspects financiers...) que la décision est prise de donner suite, ou non, à la sollicitation du salarié.
mai-13	Pouvez-vous formaliser les différentes étapes obligatoires du processus RH que les CDD actuels vont suivre dans le cadre du recrutement des 141 CDI de la région ? Avec quel(s) interlocuteur(s) bénéficieront-ils d'un entretien après leur positionnement sur BDE ?	Les candidats sont évalués sur leur compétence. Pour cela nous nous baserons sur les compétences démontrées pendant la période de leur contrat. Si elles sont avérées par le manager, le candidat sera reçu en entretien animé par un binôme RH/Manager.
mai-13	Des CDD sont-ils prévus pour les remplacements de congés d'été ?	Il n'y a ni systématisme ni budget spécifique. Ces remplacements entrent dans le même dispositif que les demandes de remplacements classiques. Les demandes de CDD pour remplacement de salariés absents font l'objet des mêmes règles et mêmes budgets que pour les autres périodes de l'année.

mai-13	Y a-t-il un ordre de priorité dans le traitement des candidatures (contrat de professionnalisation, CUI, CDD en cours, CDD sortis, CDI dans le cadre de la mobilité, candidatures externes) ?	<p>Les critères de priorité sont établis par l'article 5 de la convention collective. L'instruction n°2013-42 du 25 avril 2013 relative à la mobilité interne rappelle ces principes et apporte des précisions sur le traitement des candidatures.</p> <p>Dans un premier temps les candidatures internes sont examinées, puis, en fonction des choix établis, les postes non pourvus sont proposés aux CDD sélectionnés, puis, s'ils ne sont toujours pas pourvus, ils sont ouverts au recrutement externe. En terme de temporalité, pour les mobilités internes, les choix seront entérinés lors du comité carrière du 11 juin. Pour les CDD et les recrutements externes, les entretiens auront lieu de juin à mi-août.</p>
mai-13	<p>Par mail du 27/03/2013 les RH ont communiqué la boîte mail générique "NPDC Recrutement PE, afin de permettre aux candidats externes de postuler. Comment sont traitées ces candidatures ?</p> <p>Nous avons du reste constaté que l'intitulé de boîte mail ci-dessus est interne à Pôle Emploi et n'est pas valide pour un utilisateur extérieur. L'intitulé est en réalité : recrutementpe.59351@poleemploi.fr</p>	<p>La même adresse est accessible avec des intitulés différents : "NPDC Recrutement PE" pour l'interne dans le cas où les candidatures sont adressées par les agences et une adresse externe recrutementspe.59351@pole.emploi.fr. Un accusé de réception est directement envoyé aux candidats, pour l'interne, chargé à l'envoyeur de le renvoyer au destinataire (Un accusé de réception est envoyé par automatisme à l'émetteur du message. Si l'émetteur est un conseiller qui envoie la candidature d'un DE de son portefeuille, c'est lui qui recevra l'accusé de réception. Il doit donc informer le DE que sa candidature a bien été reçue.) Toutes les candidatures, quelque soit le mode d'envoi (mail ou courrier) sont traitées. Pour le moment, les 950 premiers ont été directement convoqués à une séance d'information collective pour les informer du dispositif mis en place et de la possibilité de passer des tests d'aptitude s'ils souhaitaient se positionner sur des postes de conseillers.</p> <p>Les autres candidatures, qui parviennent au service RH par courrier, font l'objet d'une réponse par courrier.</p>
mai-13	Sur quelle base a été calculée la répartition des 141 postes sur l'ensemble des sites ?	<p>Les 141 postes correspondent à la dotation de PE NPDC dans le cadre des 2000 postes attribués par le Premier Ministre afin d'accompagner la mise en oeuvre de la convention tripartite et de PE 2015.</p> <p>Dans ce cadre et conformément aux demandes de la DG, les 141 postes ont été affectés à l'accompagnement et au suivi des DE.</p> <p>Les principales règles de gestion ont été les suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- aucun portefeuille au delà des seuils maximum par modalités (70, 150 et 350) 2- aucune agence avec un pourcentage de DE en suivi supérieur à 45% (moyenne régionale) 3- prise en compte du critère ZUS 4- prise en compte de l' évolution de charge estimée sur le 2nd semestre 2013
mai-13	FO se félicite des 141 embauches en CDI. Y-a-t-il des postes de travail prévus pour tous ?	<p>Les services Equipement/Immobilier et Logistique/SI, en lien avec le SIR, effectuent actuellement un recensement sur l'ensemble des sites des agences pour s'assurer que chaque agence soit en mesure de mettre à disposition un poste de travail équipé d'un poste informatique pour tous les agents présents en CDI et planifiés en activité à la date effective d'attribution de ces renforts soit au début du mois de septembre. Cela pourra conduire pendant l'été à réaliser des travaux immobiliers d'adaptation nécessaires et à l'installation de mobilier et de matériel informatique complémentaire. En outre, tous les projets de relogement en cours d'instruction avec la Direction Générale font l'objet d'une demande de surfaces complémentaires pour s'adapter aux nouvelles cibles d'effectifs des agences.</p>
mai-13	<p>Comment concilier la règle de la GL et l'activité réduite ?</p> <p>Radiation pour activité supérieure à 78 heures d'un coté, compensation des revenus de l'autre. Pourquoi instaurer une différenciation pour les CDD de PE et les autres DE ?</p> <p>Quels sont les objectifs de l'établissement pour harmoniser les approches ?</p>	<p>Nous rappelons que la note de sécurisation des contrats a été rédigée à la suite d'une recommandation de DG nous demandant de mettre en place "des contrôles systématiques portant sur des dossiers de DE, des candidats sélectionnés préalablement à leur recrutement" afin de vérifier s'ils ont signalé tout changement de situation par rapport aux obligations qui leur incombent conformément au code du travail. (L.5411-10 et R 5411-6 et R 5411-7 et articles L 5421-1 et R 5424-2 du code du travail)</p> <p>En conséquence, il n'y a pas de différence de traitement des salariés en CDD de PE NPDC et des DE. Nous nous assurons que nos salariés, précédemment DE sont au niveau administratifs conformes à la réglementation en vigueur car nous avons cette responsabilité dans le cadre de l'auto-assurance.</p> <p>S'agissant de la gestion de la liste, il n'y a pas d'évolution attendue à ce jour sur ce processus opérationnel de la part de la DG.</p>
avril-13	<p>Pourquoi le recrutement d'un CDD dont on sait dès le début que la durée totale dépassera 6 mois se traduit-il par la signature de 2 CDD (le 1er de 6 mois et le 2ème pour le solde) et non pas d'1 seul CDD pour la durée globale ?</p>	<p>Tout dépend du motif du CDD. S'il s'agit d'un remplacement d'un agent absent, nous devons respecter les dates d'absence du salarié. S'il s'agit d'un surcroît d'activité, le choix de la durée du CDD revient à la ligne hiérarchique en fonction des besoins identifiés, dans les limites fixées par la CCN et le code du travail.</p>
mars-13	<p>Pourquoi le partenariat avec les entreprises de prospection téléphonique, qui favorisait l'insertion professionnelle en fin de contrat des CUI de la PMR, n'est plus effectif depuis plus d'un an ?</p>	<p>Deux référents accompagnement ont été nommés sur la plateforme pour prendre en charge l'accompagnement des CUI. Ils sont chargés de la mise en relation entre les CUI et des entreprises, dans un champ plus large que les partenariats créés initialement.</p>

mars-13	Les règles de remplacement sont-elles changées pour les remplacements de congés maternité et/ou maladie longue durée ?	Les règles relatives au recours des CDD n'ont pas changé Nous rappelons cependant que toutes les demandes font l'objet d'un arbitrage de la Direction. Par ailleurs, un taux de CDD par service est suivi et peut conditionner l'accord d'un nouveau CDD. Nous rappelons que toute demande de CDD doit faire l'objet d'une validation budgétaire préalable.
février - 13	Les procédures sur la sécurisation des CDD et CDI sont-elles connues des salariés concernés et embauchés à Pôle Emploi ? Existe-t-il toujours une demi journée d'intégration comme auparavant dès l'embauche d'un salarié en CDD ou CDI ?	Avant l'embauche, il est demandé au salarié d'actualiser sa situation vis-à-vis de Pôle Emploi. Il est donc acteur du processus de sécurisation. Concernant les 1/2 journée d'accueil, elles sont réalisées collectivement quand le nombre de recrutement simultané est important, sinon, l'accueil est réalisée en agence.
janvier-13	Conseiller réglementaire : Des agents sont déjà nommés, comment fait un agent sous le statut 2003 pour candidater ? Quel est le niveau de ce poste niveau II ou IV A ?	Pour le moment aucune offre d'emploi de référents applicatifs et réglementaires n'a été diffusée et le coefficient de diffusion n'a pas été validé
janvier-13	Pouvez-vous nous apporter des précisions sur la note PE-NPC-DRH 02-2013 du 14 janvier 2013 sur la sécurisation des CDD et CDI ?	Cette note, destinée aux managers, a été transmise, uniquement pour information, aux DS et non aux élus DP. Il s'agit de s'assurer de la conformité de la situation du candidat vis-à-vis de Pôle Emploi (radiation de PE au moment de l'embauche et conformité des déclarations établies auprès de PE avec celles indiquées dans le CV).
janvier-13	Le 18 janvier, un appel a été lancé pour des affectations dans diverses Missions locales . Pourquoi ne s'agit-il plus de postes en tant que tel, ouvert dans la BDE ? Que deviennent les postes pérennes des collègues actuellement affectés au sein de Missions locales ?	Les agents actuellement affectés en mission locale le sont pour un an, renouvelable pendant 3 ans. Ils sont liés par une convention tripartite entre l'agent, la mission locale et Pôle Emploi. Ces modalités demeurent inchangées. La seule modification apportée par la DG concerne la diffusion de ces postes qui n'est plus réalisée via le SIRH mais uniquement via le mode de diffusion régionale.
2012		
novembre-12	Est-il normal qu'à effectif inférieur à 40 agents certains sites ont des directeurs adjoints et d'autres des adjoints au directeur ? Est-il normal que certains adjoints aient leur promotion sur place et d'autres pas ? De même, certains nouveaux CDI ont eu leurs nominations sur place et d'autres pas ; et on leur refuserait une permutation ? Une nouvelle fois nous vous alertons sur la non communication de tous les postes à pourvoir notamment la constitution d'une équipe sur Pôle emploi 2015.	La composition de l'ELD ne dépend pas du nombre d'agents mais il revient à l'établissement de maîtriser son taux d'encadrement. La décision de créer un poste de Directeur Adjoint est prise en fonction de l'ELD en place, de l'importance du champs partenariale, et des projets de l'agence. Les postes à pourvoir dans ce cadre sont tous diffusés sauf s'il s'agit de la modification du poste d'Adjoint en place. Concernant les permutations, nous n'avons pas connaissance de demande de permutation d'encadrants.
septembre-12	Lors des entretiens managériaux pour l'embauche des 11 6 CDD, certains candidats s'entendent dire par les managers qu'ils ne sont pas validés pour des raisons subjectives , ex : tu n'es pas force de propositions, tu es trop attentiste, profil trop social, tu n'as pas le bon style vestimentaire, etc...alors que pourtant ces candidats ont été validés par la MRS. Nous nous étonnons que l'ensemble des candidats ne soit pas reçu par les RH, ce qui pourrait éviter cette forme de discrimination et qui donnerait une égalité de chance à chacun. D'autre part, nous sommes sollicités quotidiennement par des postulants surpris de n'avoir aucun retour de leur candidature. Nous vous demandons que chaque candidat CDD soit reçu par le service RH, et à quelle date chacun d'entre eux recevra une réponse écrite ?	Conformément au processus présenté en Comité d'Etablissement, la DRH a reçu en entretien (manager/RH) tous les candidats qui ont bénéficié d'un bilan positif de la part de leur hiérarchie. Nous vous confirmons que chaque personne ayant postulé recevra une réponse verbale et/ou écrite. Cette réponse sera faite à l'issue du processus complet de recrutement
aout - 12	Dans le cadre des 116 recrutements en CDI , combien avez vous reçu de candidatures et combien seront vues en entretien Hiérarchique/RH?	Au total, nous avons répertorié plus de 6000 actes de candidatures (CDI, CDD, CUI, candidatures externes sur offre et spontanées). Les entretiens sont en cours et concernent principalement les agents en CDD de plus de 6 mois en cours ou sortis depuis moins de 6 mois (potentiel de 217 personnes).
aout - 12	Lors du transfert des Psychologues venant de l' AFPA combien en avons-nous accueilli à Pole Emploi, et maintenant combien sont ils?	53 Psychologues ont intégrés Pole emploi, 2 agents sont partis en retraite
aout - 12	Le Ministre, Monsieur Michel SAPIN a affirmé fin juillet qu'il y aura 80 000 contrats aidés supplémentaires en 2012 alors que le préfet du Pas de Calais vient de nous notifier (avec la DTD du Littoral) une note extrêmement restrictive sur les CAE (on ne fait plus que des renouvellements, et encore)	Cette question ne relève pas des Délégués du Personnel. Le Ministre a annoncé 60 000 contrats aidés supplémentaires. Ceux-ci ont complété l'enveloppe programmée par le Gouvernement précédent, mais cela se traduit par une enveloppe de contrats aidés en diminution par rapport à ce qui a été engagé au 1er semestre. L'enveloppe contrats aidés confiée à Pole Emploi dans le Pas-de-Calais est donc en baisse de 8000 par rapport aux contrats instruits par Pole Emploi dans le département au 1er semestre. Dans le cadre de la nécessaire maîtrise de l'enveloppe de contrats aidés alloués à Pole Emploi, la Direction Territoriale Littoral Grand Artois a produit une note interne pour préciser les modalités de maîtrise de l'enveloppe. Cette note interne Pole Emploi n'a pas été signée par le Préfet.

juillet-12	Sur quels critères sont renouvelés les CAE ayant le statut de travailleurs handicapés ?	A compter de l'arrêté du 16 juillet 2012, le renouvellement d'un Contrat Accompagnement dans l'Emploi pour un Demandeur d'Emploi reconnu travailleur handicapé est prévu pour un contrat de 20 heures avec une durée maximale de 9 mois et un taux de prise en charge de 90%. Toutefois, en vertu du décret du 25 novembre 2009, le renouvellement des contrats aidés peut aller jusqu'à une durée maximale de 60 mois à condition que le salarié, sous statut de travailleur handicapé, ait atteint l'âge de 50 ans pendant les 2 premières années de la convention. Néanmoins, il n'y a pas d'automatisme du renouvellement au sein de Pôle emploi Nord Pasde-Calais.
juin-12	Le fait d'être en CDD depuis plus de six mois donne-t-il une priorité à une embauche en CDI ? Y a-t-il une possibilité d'obtenir un contrat de professionnalisation pour un CDD senior ?	En cas de recrutement externe, les candidatures des Contrat à Durée Déterminée de 6 mois et plus sont examinées en priorité, mais les autres candidatures des Contrats à Durée Déterminée ne sont pas exclues de l'étude. Les contrats de professionnalisation sont exclusivement proposés aux agents ayant eu un Contrat à Durée Déterminée au sein de Pôle emploi, sur proposition du hiérarchique et après étude du profil.
mars-12	En complément de notre question n°2 du 17 février 2012, vous nous informez que : « La fiche de situation individuelle sur laquelle figure l'argumentaire managériale en faveur ou en défaveur d'une mesure de promotion individuelle n'est pas classée dans le dossier individuel . » Cette fiche est-elle détruite ? Est-elle stockée sur ou dans un autre support ?	Ces fiches ne sont pas détruites et font l'objet d'un classement spécifique au sein de la Direction des Ressources Humaines. Nous rappelons que toutes les opérations ayant un impact sur le salaire doivent être tracées et justifiées, notamment en cas de contrôle
mars-12	Le service Ressources humaines peut-il informer l'ensemble des CUI sur les modalités liées à la formation CQP qui leur est proposée	Tous les agents CUI médiation sont reçus en entretien individuel afin de connaître leur projet professionnel. La formation CQP leur est présentée à cette occasion par le Service Emploi, Carrière et Compétence de la Direction des Ressources Humaines. Les agents en CUI qui sont concernés par la formation CQP / SSIAP sécurité seront informés sur les modalités de la formation par leurs managers et seront conviés à une réunion d'information collective par le centre de formation ADAPECCO.
mars-12	Y a-t-il une clause de non concurrence avec les organismes de formation, mission locale ...	Aujourd'hui il n'existe pas de clause de non concurrence dans les contrats de travail lorsque le salarié quitte l'entreprise. Toutefois, déontologiquement un éventuel cumul d'emplois ne doit pas porter préjudice aux intérêts légitimes de Pôle emploi et doit respecter en outre les dispositions légales, notamment, en matière de durée maximale du travail

2011

decembre 11	La création d'entreprise sous statut entrepreneur ou d'autres activités salariées sont-elles possibles chez Pôle Emploi en activité complémentaire ? Si oui, faut-il demander des autorisations particulières ?	Le cumul d'activités est possible sous réserve du respect de deux conditions: - ne pas excéder les limites légales de la durée hebdomadaire du travail - l'activité exercée ne doit pas concurrencer l'activité de Pôle emploi. L'agent qui souhaite cumuler deux activités doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines. Concernant le statut d'auto-entrepreneur, il s'agit d'une activité indépendante qui peut être gérée librement par le salarié hors du temps de travail. Si l'agent a besoin d'une autorisation de Pôle emploi dans le cadre des démarches administratives qu'il doit accomplir pour obtenir son statut d'auto-entrepreneur, il est invité à en faire la demande à la Direction des Ressources Humaines.
novembre-11	Pourquoi les CDD embauchés pour compenser les arrêts maladie sont payés en retard et avec RAR ?	Ce paiement différé (date de valeur au dernier jour du mois) ne concerne pas spécifiquement les Contrats à Durée Déterminée temporaires maladie, mais l'ensemble des agents qui quittent l'établissement (CDD ou CDI). L'envoi en recommandé avec accusé de réception concerne : la dernière fiche de paie, le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte (en 2 exemplaires) et l'attestation employeur.
octobre-11	Comment est calculée l' ancienneté quand un congé parental a été pris ?	Conformément aux dispositions de l'article L.2225-54 du Code du travail, "le congé parental entre dans l'ancienneté du salarié au regard des droits qui y sont attachés pour la moitié de sa durée". Ainsi, un congé parental total de 3 ans comptera pour 1 an et demi dans l'ancienneté. La date d'ancienneté paie figurant sur le bulletin de paie sera décalée en conséquence.
septembre-11	L'établissement affiche des valeurs de simplicité, d'équité et d'efficacité. Dans ce contexte, pourquoi les départs négociés ne sont proposés qu'à certains	La Direction tient à préciser qu'elle n'est à l'initiative d'aucune rupture conventionnelle. Ce sont les quelques salariés concernés qui ont sollicité la Direction pour étudier cette possibilité, ouverte par le Code du Travail. Les demandes doivent faire l'objet d'un dossier argumenté qui sera validé par la Direction Générale seule décisionnaire sur cette disposition.

septembre-11 Comment s'effectuent les remplacements de départ en retraite ? Peut-on **modifier une date de départ à la retraite** après une 1ère demande ?

Les remplacements des agents en retraite sont étudiées au cas par cas dans la mesure où ils n'ont pas déjà fait l'objet de recrutement par anticipation en 2010.
La date du départ peut être modifiée tant que l'agent n'a pas encore transmis les informations à la CRAM

septembre-11 Pour le calcul de l'**indemnité de licenciement conventionnelle**, reprend t'on l'ancienneté totale ANPE ou ASSEDIC ou AFPA plus POLE EMPLOI ou seulement l'ancienneté à POLE EMPLOI ?

C'est l'intégralité de l'ancienneté qui est prise en compte pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

juillet-11 Les horaires pour les salariés en **CAE médiation** sont-ils imposés par la Direction Régionale ? Est-ce utile de faire travailler un agent médiation le Vendredi après midi ? De même est-il normal qu'aucun agent de médiation ne soit présent le mercredi ?

Un agent en CUI médiateur doit réaliser 20 heures par semaine. La Direction des Ressources Humaines a fourni aux DAPE une liste d'horaires types réalisables, à titre indicatif. Il est bien entendu qu'il n'y a pas d'intérêt à ce qu'un agent en CUI médiateur travaille le vendredi après-midi. Il convient alors de ne pas prévoir de période travaillée cette demi journée et de sélectionner une autre plage de la semaine. Il revient au Directeur d'Agence de décider des jours où il est plus utile pour l'Agence de bénéficier de la présence d'un agent CUI médiateur (en fonction du flux, des personnes ressources, etc.).

janvier-11 Est-il possible de cumuler, sous statut public, une activité Pôle Emploi à temps partiel (50%) avec une **activité externe** en secteur public ou privé sans lien direct avec l'activité de conseiller à l'emploi ?
Si oui, quelles démarches faut-il effectuer lorsque l'on est salariée statut public de Pôle Emploi à temps plein

Sous réserve des exceptions prévues en matière de cumul par la loi du 2 février 2007 et le décret du 2 mai 2007, le principe reste celui de l'interdiction de cumul de son emploi au sein de l'Institution avec une activité lucrative sous peine de sanctions disciplinaires, financières ou d'éventuelles poursuites pénales, sans autorisation écrite préalable délivrée par le Directeur Régional pour les emplois de niveau I à IVA et par le Directeur Général pour les emplois de niveau supérieur.
L'autorisation d'exercer une activité lucrative est donc une dérogation au droit commun; la liste des activités pouvant donner lieu à autorisation est strictement limitative.
Cependant même lorsque ces activités accessoires sont autorisées, elles ne doivent pas porter atteinte à l'indépendance de l'agent ni à la bonne exécution du travail de l'agent, ni aux règles de déontologie. Elles doivent s'exercer en dehors du temps normal de travail de l'agent.
Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire avec une activité à l'agence exercée à titre principal est subordonné selon les cas à la délivrance d'une autorisation préalable du Directeur Régional dont relève l'agent. (directeur général pour les agents de niveau V).
Pour en savoir plus :
<http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/6014-01-cumul-d-activites-et-der-portail/generic.jspz?type=inarticle&id=56655>

2011

mars-11 Nous vous demandons d'explicitier les règles d'**utilisation du droit de grève** pour les salariés de droit privé : durées possibles, modalités,...
En effet, lors d'un récent mouvement de grève, des encadrants sur le site de Lens Zola ont annoncé à des agents, dans un premier temps l'impossibilité de débrayer une heure, mais l'obligation d'être en grève 1 journée ou non gréviste (sic...), et dans un second temps ils ont annoncé qu'un débrayage était possible mais en début ou en fin de service. Merci de clarifier les conditions d'exercice de ce droit

En cas de cessation concertée de travail, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressés.
Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme (art. L.2512-3 du Code du Travail).
Toutefois, un agent n'est jamais tenu de participer au mouvement revendicatif pendant toute la durée prévue et garde toujours la possibilité de rejoindre le mouvement pendant la période fixée par le préavis.
Il n'y a donc pas de moment durant la journée pendant lesquels les agents ne peuvent pas se porter grévistes

2010

septembre-10 Lorsqu'un CDD remplace une personne en congé parental, ce **CDD** peut-il aller au delà de **18 mois** ? Si oui, la durée peut-elle être de la durée du congé parental, soit 3 ans ?

Oui, le Code du Travail prévoit la possibilité de conclure un CDD en remplacement d'un salarié absent, pour une durée minimale dont le terme peut être la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Cependant, afin d'éviter une trop grande précarité, la politique de l'Etablissement est de ne pas conclure un contrat avec un même collaborateur au delà de 12 mois.

août-10 Un agent CDD embauché en CDI à l'issue de son **CDD** peut-il garder le bénéfice de ses **congés payés capitalisés** lors du CDD pour les poser ultérieurement.

En règle générale, lorsqu'il y a continuité immédiate entre le CDD et le passage en CDI, le droit à congés acquis sur le dernier CDD fait l'objet d'un transfert et non d'un paiement, puisqu'il n'y a pas, dans ce cas, de solde de tout compte.

juillet-10 Quelle est la procédure de **réintégration pour un agent public** suite à un congé parental ?

L'agent doit formaliser sa demande auprès du service ECC pour enclencher sa réintégration. L'établissement est tenu de réintégrer l'agent :
- en surnombre dans un établissement au plus proche du lieu de travail précédemment occupé
- à l'issue de la décision régionale, au poste précédemment occupé

juin-10

De quelle latitude dispose un salarié Pôle Emploi, pris en **photo** ou à témoin pour un support interne de communication, pour ne pas figurer sur ledit support ?
Quelle démarche doit-il effectuer ?

Les photos réalisées pour des supports internes sont prises avec l'accord du salarié et en l'informant de la destination de la photo : nous lui demandons toujours oralement son accord.

Nous ne sommes pas dans l'obligation de faire "signer" un document "droit à l'image" au salarié dans la mesure où les photos sont prises dans le cadre de ses missions et sur son lieu de travail et ne sont jamais diffusées à l'externe.

Il est bien sûr en droit de refuser : dans ce cas, nous ne le prenons pas en photo et s'il a donné son accord au préalable et qu'il change de décision avant publication : nous ne publions pas la photo. L'agent doit nous faire parvenir une demande de "retrait d'image à son égard".

EPA

2014

Question

Réponse de la Direction

sept-14	<p>Un agent n'a pas vu repris dans son EPA les dossiers transversaux qu'il se voit confier. Est-ce normal ?</p>	<p>Si un agent considère que toutes ses activités ou mission n'ont pas été répertoriés dans son EPA, il doit en échanger avec son manager pour les réintégrer, en cas de refus, il a la possibilité d'ajouter dans les zones commentaires, les éléments qu'il souhaite voir apparaître dans l'EPA.</p>
sept-14	<p>Une ELD peut-elle demander à ses agents de fournir leur préparation d'EPA, avant que celui-ci ait lieu ? Pouvez vous faire un rappel auprès des DAPE, pour leur signaler que les agents ont droit à 2H de préparation pour leur EPA.</p>	<p>Les managers ont participé à un Espace Compétence leur rappelant les principes de l'EPA dont le temps préparatoire pour les agents. Par contre, il n'est pas prévu qu'un agent remette sa préparation à l'ELD en amont de l'entretien, un rappel sera effectué en ce sens.</p>
juil-14	<p>Certains REP n'ayant pas effectué leur EPA n'ont pas eu connaissance formellement des objectifs collectifs attendus. Ils sont amenés à réaliser ceux de leur équipe et cela les met en difficultés . Pouvez-vous nous expliquer le processus mis en place par la DR dans le cadre des EPA ?</p>	<p>Les objectifs de l'Agence sont préparés dans le cadre du DDP et les orientations sont donc formalisées à cette occasion. Les EPA doivent idéalement être réalisés en cascade en commençant par le DAPE, les REP et enfin les agents. Dans les faits, la réalité opérationnelle peut gêner ce processus. Cependant les REP connaissent les objectifs d'agence et sont donc en mesure d'identifier les contributions de chacun de leurs collaborateurs. Enfin, pour information, en 2015, les objectifs du DDP seront formalisées fin décembre - début janvier.</p>
juil-14	<p>Est-il normal que, sur un site comprenant plusieurs équipes professionnelles, certains REP systématisent les ESA, d'autres s'en exonèrent ou les fassent au cas par cas. Où est l'équité de traitement entre les agents ? Quelle est la position de la Direction par rapport à ces ESA qui ne rentrent dans aucun cadre ?</p>	<p>L'entretien de suivi d'activités n'est pas un dispositif encadré par la DRH, il s'agit d'un acte managérial dans le cadre du pilotage de son équipe. Il peut prendre la forme d'un entretien ou d'un échange non formalisé, à ce titre ils sont du ressort unique du manager, qui en apprécie la fréquence et la nécessité.</p>
juil-14	<p>Un salarié peut il demander la modification du contenu de son EPA avant sa signature informatique (hors saisie des commentaires) ? Quelle est la procédure ?</p>	<p>Le salarié peut s'exprimer au travers des champs qui lui sont réservés notamment sur chaque contribution pour l'année à venir et en commentaire final. Au-delà de ces champs, il conviendra à l'agent et au manager de s'accorder sur la formalisation du contenu tout en respectant les messages que le manager souhaite évoquer avec son salarié. Lorsqu'un EPA est validé et qu'il nécessite après sa clotûre des modifications, cela reste possible, il convient alors de contacter le service de la DRH qui pourra réouvrir l'EPA, dans ce cas, le manager doit reprendre le circuit initial, à savoir : 1) modification de l'EPA 2) renvoi à l'agent pour accusé réception 3) le manager envoie l'EPA aux RH pour validation finale</p>
juil-14	<p>Le guide méthodologique de l'EPA stipule : i Si vous le souhaitez, vous bénéficiez d'un temps de préparation de deux heures sur votre lieu de travail. Il doit être prévu dans le planning d'activité. Vous aurez la possibilité de planifier ces heures dédiées à la préparation de cet entretien selon votre convenance. Pourquoi certains agents se voient-ils imposer ce temps de préparation le même jour que leur EPA, parfois même juste avant celui-ci, alors que cela ne leur convient pas ? Pourquoi certains managers planifient-ils systématiquement ce temps de préparation, et d'autres pas du tout ?</p>	<p>Les rdv doivent être fixés 15 ouvrés à l'avance pour permettre aux agents et aux responsables hiérarchiques de préparer l'entretien. L'agent bénéficie sur son lieu de travail d'un temps dédié de 2 heures pour cette préparation avec la possibilité de la planifier selon sa convenance. Ce temps de préparation doit être prévu dans le planning d'activités. Il conviendra à l'agent et au manager de s'organiser en amont pour convenir de la planification de ce temps de préparation de manière à ne pas perturber la continuité de service. Un rappel sera fait en ce sens aux managers.</p>
juin-14	<p>Un nouveau décret, du 21/03/2014 est venu modifier le décret du 17/01/86 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, en instaurant notamment un entretien professionnel annuel. Le statut 2003 qui régit les agent(e)s de droit public de Pôle Emploi prévoyait déjà un tel entretien dans son article 20. Mais le décret modificatif apporte des droits supplémentaires : d'une part, l'agent peut demander à l'autorité hiérarchique que le compte rendu de l'entretien soit révisé (délai de 15 jours alors que la note nationale PE n'en prévoit que 8) et l'autorité hiérarchique a 15 jours pour notifier sa réponse ; D'autre part, les commissions paritaires, saisies par les agents qui ont exercé ledit recours dans le délai d'un mois après la réponse de l'autorité hiérarchique, peuvent demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel et obtenir communication de tous éléments utiles d'information. Nous vous demandons de modifier la note technique EPA destinée à l'encadrement et d'informer les agents de droit public.</p>	<p>Nous avons interrogé la Direction Générale, concernant la procédure quant aux changements à appliquer suite aux modifications du nouveau décret, en attente d'une nouvelle note technique, l'ancienne note reste valable. Nous ne manquons pas d'informer les agents de droit de public dès modification de la note.</p>
mai-14	<p>Suite à un changement d'équipe et donc de REP, comment l'agent peut-il s'assurer que le nouveau hiérarchique s'est rapproché du précédent pour préparer l'EPA ?</p>	<p>Dans la mesure où la première partie de l'entretien est relative au bilan de l'année écoulée, le manager devra prendre l'aval de l'ancien responsable pour pouvoir mener l'entretien. En cas de doute, le salarié peut en faire la demande auprès de son ex-REP via le DAPE.</p>

mai-14	<p>Pouvez vous nous dire si un agent en contrat de professionnalisation peut avoir accès aux comptes rendus d'évaluations intermédiaires, d'évaluations finales, de double écoute, et des immersions qu'ils ont réalisés ? Qui doit il solliciter afin d'obtenir ces documents ?</p>	<p>L'agent peut effectivement demander à avoir accès aux différents bilans réalisés au cours du contrat de professionnalisation. Les bilans de doubles écoutes leur sont remis directement en main propre. Quant aux bilans intermédiaires et finaux, ils peuvent en faire la demande auprès de Corinne Lampin, Responsable du service ECC</p>
janv-14	<p>Dans certaines agences du bassin minier sont mis en place des ESA ou Entretiens de Suivi d'Activité, avec une fréquence bimensuelle obligatoire, entre chaque REP et les agents de son équipe. Cette mise en place relève-t-elle d'une décision régionale, voire nationale ? Dans quel cadre ? Avec quelles procédures d'application ? Quels droits sont garantis pour les agents ?</p>	<p>La fiche du référentiel métier prévoit dans les activités du responsable d'équipe qu'il conduise les entretiens managériaux dont l'EPA et qu'il suive l'activité de chacun des agents placés sous sa responsabilité. Pour ce faire, il peut réaliser des entretiens permettant d'échanger sur les difficultés, les bonnes pratiques et de suivre l'activité. Ces entretiens font partie de l'activité managériale et de la relation au quotidien entre l'agent et son manager. A ce titre, ils ne font pas l'objet d'un cadrage national ou régional. Il s'agit bien d'un point d'échange sur l'activité et non d'une évaluation ou autre, il n'y a donc pas de cadre établi sur les droits de l'agent au cours de ce type d'entretien, les droits sont ceux dont l'agent dispose au quotidien.</p>

2013

oct-13	<p>Concernant l'EPA, le logiciel SIRH oblige les agents souhaitant mettre un commentaire à le valider ce qui entraîne l'acquiescement de l'EPA. Nous demandons une évolution du système informatique avec des messages de sécurité plus clairs avant validation.</p>	<p>Les évolutions des paramétrages du SIRH relèvent de la DG. Nous ferons part de votre demande au service compétent.</p>
oct-13	<p>Pour les EPA, il avait été dit par les RH que les fiches métiers ne devaient pas être utilisées, or une partie des collègues a observé un « copier-coller » de cette dernière sans pouvoir toutefois y apporter des modifications. Les ELD étaient elles informées qu'il ne fallait pas utiliser ces fiches métiers durant l'EPA ?</p>	<p>Il a été précisé à l'ensemble des managers lors des espaces compétences dédiés au référentiel métier que les fiches métiers pouvaient servir d'élément de travail pour examiner et partager sur les activités menées. La zone "Récapitulatif Contenu de l'emploi et des tâches" est à adapter aux activités de chaque agent. Pour autant, dans certains cas, les activités confiées peuvent être le reflet exact de la fiche emploi du référentiel. Le salarié a toute latitude au cours de l'EPA pour échanger sur ce contenu.</p>
oct-13	<p>L'EPA doit il faire l'objet d'une remontée systématique des remarques et souhaits de l'agent auprès du N+2 ?</p>	<p>L'EPA est partagé uniquement entre le collaborateur et le N+1 : il n'y a pas d'information automatique et informatique auprès du N+2 cependant, il peut demander à les consulter. En revanche, lors des comités RH qui suivent les campagnes d'EPA, l'ensemble des demandes des agents est consolidé afin d'apporter des réponses à celles-ci (mobilités, formations...)</p>
sept-13	<p>Lors des EPA, il a été annoncé aux agents qu'ils ne pouvaient demandeur qu'une seule journée de formation, le reste étant réservé aux formations dédiées aux nouveaux applicatifs.</p>	<p>Cette directive n'émane pas du service formation. Le process de recueil de besoin a mis en avant la nécessité de prioriser les formations autour des axes suivants : -l'accueil , -offre de service entreprise, -les MSA, -l'orientation et la formation DE, -les services à distances. Par ailleurs, le plan de formation est construit sur la base de 5 jours de formation moyen par agent. Concernant les nouveaux applicatifs, il est prévu des journées de formation dédiées.</p>
sept-13	<p>pourquoi les managers sur certains sites ne veulent pas aborder au moment de l'EPA les problématiques d'évolution salariale prévu à l'article 20.4 de la CCN ?</p>	<p>Cette thématique peut être abordée quand le collaborateur n'a pas bénéficié de promotion depuis 3 ans. En dehors de ce critère, il est toutefois possible d'aborder le sujet.</p>
sept-13	<p>Lors de l'EPA et du recueil des besoins de formation, des collègues se voient refuser la formation FRG. Que met en place la Direction pour que ces collègues puissent, selon leurs souhaits, évoluer vers l'indemnisation et développer leurs compétences professionnelles ?</p>	<p>Dans le cadre du processus de recueil des besoins de formation, l'agent exprime des souhaits de développement de compétences, mais c'est le manager, au regard des besoins collectifs de son site, et des besoins individuels de l'agent, qui détermine les développements de compétences à prioriser. En revanche, dans le cadre de la construction d'un projet professionnel à plus long terme, le salarié peut prendre conseil auprès de la DRH dans ce cadre.</p>
sept-13	<p>Le SNU demande que la Direction communique à l'ensemble des agents qu'une voie de recours pour contester un EPA existe et qu'elle en précise les modalités</p>	<p>Cela est précisé dans les éléments à disposition dans l'intranet dans le guide de l'agent : " En cas de différend consécutif à la conclusion de l'entretien professionnel, votre voie de recours est la saisie du délégué du personnel qui vous assistera pour porter votre différend."</p>
sept-13	<p>Des observations mentionnant des dispenses d'activités pour motif médical peuvent-elles figurer dans un compte-rendu d'EPA ?</p>	<p>Si cela peut expliquer les raisons pour lesquelles certaines activités ne peuvent être prises en charge par le collaborateur, cette précision peut être faite sur l'angle du présentisme annuel.</p>

sept-13	Plusieurs élus se sont vus reprochés leur absence du à leur mandat lors de leur EPA pouvez vous faire cesser ces pratiques ? Nous vous rappelons que ces pratiques peuvent être assimilés au délit d'entrave prévu au code du travail.	La Direction Régionale ne cautionne pas ces reproches et rappelle que la délégation est considérée comme du temps de travail. Ces éléments de cadrage ont été présentés en Espace Compétence Manager EPA.
sept-13	Dans le cadre de l'EPA, certains agents se sont vus orienter sur un DIF pour des formations figurant dans le catalogue Pôle emploi. Les ELD ont-elles reçu une consigne en ce sens ?	En juin 2013, lors des réunions de présentation du processus de recueil des besoins de formation, auprès des managers, il a effectivement été précisé que pour certaines thématiques, comme la bureautique ou le développement personnel, le recours au DIF pouvait être envisagé, dans l'hypothèse où le manager priorisait par ailleurs des développements de compétences, en lien avec le métier, au titre du Plan de Formation.
juillet-13	Dans le cadre de leur EPA, certains agents se voient proposer par leur hiérarchie la préparation de façon concomitante à leur entretien . Si cela peut convenir à certains, d'autres aimeraient pouvoir préparer leur EPA dans de meilleures conditions. L'instruction 2013-41 du 15/04/2013 prévoit que « l'agent bénéficiaire sur son lieu de travail d'un temps dédié de 2 heures pour cette préparation avec la possibilité de la planifier selon sa convenance ». Nous demandons l'application de cette instruction.	L'agent bénéficie effectivement de 2 heures pendant le temps de travail pour préparer son EPA. Il est préconisé que l'agent et le manager planifient ce temps de préparation en concertation, en fonction des nécessités de service.
juillet-13	Comme l'an passé, la non-réalisation des EPA des DAPE, avant la réalisation des EPA des REP pose question. En effet, au cours des EPA DAPE des situations spécifiques sont évoquées et un objectif spécifique au site peut être déterminé. Difficile alors pour le DAPE de faire état de la contribution des REP à l'atteinte de résultats qui ne sont pas connus. Pouvez-vous nous dire si vous prévoyez un report de l'échéance de la réalisation des EPA REP ?	Aucun report de l'échéance ne pourra être accordé pour la tenue des EPA. L'ensemble des données devra donc être saisi avant le 30/09. Les DAPE peuvent attendre leur propre EPA avant de mener les EPA de leurs REP, dans la limite de l'échéance. Sachant cependant que dans le cadre de la convention tripartite tous les indicateurs sont connus et partagés avec les managers. Ainsi, chaque manager peut donner des éléments sur les contributions attendues même si mes objectifs définitifs sont fixés ultérieurement.
juillet-13	Les agents refusant de participer à l'EPA peuvent-ils formuler des voeux de formation en dehors de ce cadre ? Si oui, selon quelles procédures ?	Dans la mesure où l'agent a refusé de faire son EPA : Le manager lui signifiera tout de même sa contribution aux objectifs collectifs et les formations qu'il juge nécessaires. Ceci sera acté dans l'EPA. Le salarié recevra l'EPA pour information et non pour approbation. Les formations à l'initiative de l'agent restent possibles via la mobilisation des droits individuels à la formation, dans le respect des conditions d'éligibilité et des procédures disponibles dans l'intranet régional/ressources humaines/vos compétences/les dispositifs individuels de formation.
juin-13	Comment faire un recueil de besoins de formation hors EPA ?	Le processus de recueil des besoins de formation est mis en œuvre dans l'EPA et permet de construire le plan de formation pour l'année suivante. Dans les situations spécifiques RH (mobilité, nouvel arrivant...), les besoins de formation sont évoqués dans le cadre d'un entretien managérial.
juin-13	La campagne EPA 2013 à commencer, nous sommes interpellés par des salariés concernant le support permettant de formaliser leur entretien. En effet que doivent-ils indiquer dans les cases « intitulé du poste » et « emploi » Quelles sont les consignes sur ce sujet ?	Aucune consigne spécifique n'a été donnée car il n'y a pas de d'interface entre le module EPA et le module GA-Paie du SIRH. En outre, il n'y a pas d'exploitation a posteriori sur les intitulés de poste et d'emploi mentionnés dans le module EPA. En outre, il n'y a pas de lien avec le référentiel métiers.
janvier-13	Suite aux EPA, des collègues se sont vu proposer des ESA (entretiens intermédiaires). Dans quel cadre s'inscrivent les entretiens de ce type ?	Dans le cadre de son champ de responsabilité managérial, le manager organise des entretiens réguliers avec ses collaborateurs sans que ceux-ci ne relèvent d'un dispositif particulier. Il s'agit d'un acte managérial classique
2012		
octobre-12	En cas de demande de mobilité géographique , la consultation de l'EPA est-elle possible par le DAPE du site demandé ?	L'EPA n'est consultable que par le manager actuel du collaborateur. Le manager qui recrute peut cependant prendre l'attache du manager actuel pour s'informer du profil du candidat sur un plan strictement professionnel. Seul l'agent peut prendre l'initiative de communiquer son EPA à son futur manager.
octobre-12	L'article 21 sur l'entretien professionnel annuel §7 précise qu'en cas de différend consécutif à la conclusion de l'entretien professionnel , le salarié peut saisir les délégués du personnel pour examiner sa situation. Nous vous demandons la procédure de cette saisine et la communication de celle-ci à l'ensemble des salariés.	En cas de différend, le salarié peut saisir un Délégué du Personnel. Il doit formuler, parallèlement, une demande écrite à la DRH précisant l'objet de la contestation et solliciter un entretien, au cours duquel il pourra se faire assister par ce Délégué. Cette disposition figure dans le document remis aux agents pour préparer leur EPA (guide méthodologique agent), également disponible sur l'intranet régional.
septembre-12	Sous quelle forme les informations mises dans l'EPA par le hiérarchique sont-elles portées à la connaissance de l'agent ayant refusé son EPA ?	Même si l'agent a refusé son EPA, il est invité à consulter, via le libservice du SIRH, les informations portées par son manager, notamment les besoins de formation, la contribution aux résultats collectifs. Le cas échéant, l'intéressé doit se rapprocher de la DRH pour obtenir ses codes d'accès au SIRH. Il est en outre possible de solliciter son manager, par exemple par mail, pour échanger sur le contenu des informations portées dans l'EPA.

juillet-12	Lors ce qu'un agent refuse l'EPA , aura-t-il un entretien pour recueillir ses besoins de formation ?	Le salarié qui refuse de réaliser son entretien, en informe par écrit son manager. Le manager informera par écrit et unilatéralement le collaborateur sur sa contribution attendue aux résultats collectifs ou objectifs individuels s'il est cadre ainsi que des mesures de formation ou d'accompagnement qu'il estime nécessaire pour l'année à venir. Il formalisera également l'appréciation qu'il porte sur son activité au cours de l'année écoulée. Ce refus est sans conséquence pour l'agent.
juillet-12	Dans certaines Agences les préparations à l'EPA sont planifiées 2 heures avant le début de l'entretien EPA programmé sans aucun temps de latence entre les 2 est ce normal ?	Les heures de préparation sont octroyées en accord avec la hiérarchie. Il a été indiqué à la ligne managériale que le temps de préparation ne pouvait être fractionné. Les nécessités du service peuvent cependant amener les managers à planifier l'Entretien Professionnel Annuel à la suite du temps de préparation sans que cela nuise à la qualité de la préparation des collaborateurs ni au temps dédié. Si cela s'avérait nécessaire, il serait demandé aux managers d'être de nouveau attentif à ce point.
juillet-12	Lors de l'EPA, les managers et les agents peuvent s'appuyer sur des descriptifs de postes en ligne dans notre intranet régional. Comment et par qui ont-ils été rédigés et qui les a validés ?	Conformément aux informations communiquées au CHSCT et au Comité d'Etablissement lors du processus d'information consultation, il a été mis à disposition la liste des descriptifs de fonction en précisant que celles-ci étaient issues des fiches de postes de la Bourse de l'Emploi et qu'un travail de fond serait fait avant la prochaine campagne d'Entretien Professionnel Annuel pour mieux les formaliser.
juin-12	Pour quelle raison la situation des ex-agents de l' AFPA n'est pas évoquée dans l'instruction sur les EPA contrairement à celle des ex-RAC et les ex-ANPE optants ?	La note nationale n'évoque pas la situation des agents ex RAC ou ex ANPE mais fait référence aux textes qui régissent les agents de droit public et les agents de droit privé : le décret statutaire de 2003 et la Convention Collective Nationale. Les agents de l'AFPA sont régis par la Convention Collective Nationale.
juin-12	Des informations contradictoires ayant été appo rtées aux EOS concernant l' EPA , la direction peut-elle confirmer que les entretiens professionnels annuels des psychologues du travail ne peuvent avoir pour support que les documents EPA Non cadre. Les psychologues du travail ne sont en effet pas soumis à des objectifs individuels mais bien à une contribution aux activités et objectifs d'équipe.	Les formulaires utilisés seront bien les formulaires cadres sachant que ce sont des contributions collectives qui seront demandées et non des contributions individuelles.
juin-12	Les personnels détachés sur des dispositifs particuliers, type mission locale, URSSAF..., sont-ils concernés par l'EPA ?	L'ensemble des salariés est concerné par l'Entretien Professionnel Annuel. Les agents en mission locale sont invités à l'entretien annuel par leur manager de rattachement. Pour les salariés détachés à l'URSSAF, la convention prévoit que l'entretien est organisé par l'URSSAF.
juin-12	Les personnels de l'équipe RSA du Nord sont rattachés administrativement à un site mais fonctionnellement à la coordonatrice du réseau RSA. Par qui leur EPA sera-t-il réalisé ?	L'entretien peut être réalisé: - soit par le DAPE hiérarchique - soit par la Responsable d'Equipe coordonatrice du RSA. La répartition ayant été faite en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent consacrée au RSA.
juin-12	L'EPA selon Pôle Emploi regroupe plusieurs entretiens dont celui qui permet à l'agent de faire remonter ses besoins de formation . Si un agent refuse de participer à son EPA, il se voit attribuer ses contributions à l'activité de son site de manière unilatérale par son responsable hiérarchique. Quelle est la procédure à suivre pour un agent qui refuserait de participer à l'EPA mais qui aurait des besoins de formation ?	L'EPA permet d'aborder les besoins de formation. Un agent qui refuse son entretien ne pourra échanger avec son manager sur ces besoins de formation . Le manager quant à lui pourra décider de façon unilatérale des besoins de formation de l'intéressé ayant refusé son entretien.
juin-12	Nous souhaiterions savoir comment formaliser un refus de participer à un EPA et quelles en sont les conséquences ?	Le salarié qui refuse de réaliser son entretien, en informe par écrit son manager. Le manager informera par écrit et unilatéralement le collaborateur sur sa contribution attendue aux résultats collectifs ou objectifs individuels s'il est cadre ainsi que des mesures de formation ou d'accompagnement qu'il estime nécessaire pour l'année à venir. Il formalisera également l'appréciation qu'il porte sur son activité au cours de l'année écoulée. Ce refus est sans conséquence pour l'agent.
mai-12	Un agent de maîtrise peut-il refuser des objectifs individuels ? Si oui, peut-il en avoir de façon détournée par la remise d'une feuille de route ?	Les objectifs individuels sont fixés systématiquement aux cadres, tandis que les agents de maîtrise, qui exercent une responsabilité managériale, peuvent demander que ne leur soient fixées que des contributions. Il ne peut y avoir d'autre circuit.
mai-12	Concernant l'Entretien Professionnel Annuel (EPA), que se passe t il si un agent refuse de signer le document ?	Il ne s'agit pas d'une signature manuscrite mais d'une prise d'acte de la tenue de l'EPA. Le manager complète le formulaire et l'envoi au salarié afin que celui-ci puisse apporter ses commentaires et le renvoyer au manager, qui, à son tour, le renverra à la Direction des Ressources Humaines. Si le salarié conteste certains points contenus dans l'EPA, il pourra donc les spécifier par écrit dans le support avant de le renvoyer. Si malgré tout, il ne souhaite pas le renvoyer, le manager le renverra à la Direction des Ressources Humaines en précisant le refus du salarié.

FORMATION

2014

Question

Réponse de la Direction

sept-14	Où en est-on du catalogue « CICA » pour les agents publics ?	Comme évoqué en Commission formation du 05/09/14, le CICA n'est pas mobilisable tant que le catalogue n'est pas présenté en CPNF. Le DG ne nous a pas communiqué de dates prévisibles de passage en CPNF. Dès que nous aurons des informations à ce sujet, nous en informerons la commission formation.
sept-14	Les formateurs occasionnels, avant d'être habilités sur une thématique, doivent faire une session d'appropriation de celle-ci avant de pouvoir la dispenser. Ces jours d'appropriation sont-ils déduits de la moyenne annuelle des 5 jours de formation par agent ?	Les jours d'appropriation ne sont pas déduits des 5 jours de formation en moyenne par an par agent précisés dans l'article 22 de la CCN car ils ne concernent pas directement leur propre développement de compétence "métier"
sept-14	la Direction Régionale Champagne Ardennes a acté de revenir sur la note sur les temps de trajets formation et de revenir à une journée de 7h30 et des temps de trajets non minorés de 30 minutes comme cela s'applique dans la région. Nous demandons comme en Champagne Ardennes la régularisation de tous les compteurs temps de trajet et l'abrogation de l'utilisation de la nouvelle note.	La Direction Générale a pris la décision de suspendre la déduction de 30 minutes de l'accroissement du temps de trajet lors de formation.
sept-14	Bon nombre d'agents placement, suite à la formation NCAC pensent qu'ils ne seront pas en capacité d'être « opérants » pour renseigner les usagers en situation d'accueil ou de réception. De même, bon nombre d'agents GDD éprouvent eux-mêmes de fortes inquiétudes. Que prévoit la direction pour aider ces collègues à se sentir en capacité de bien renseigner les demandeurs d'emploi ?	La Direction Régionale estime avoir tout ce qu'il fallait pour préparer au mieux tous les agents au déploiement de la NCAC. Chaque site va bénéficier d'une journée d'information le 30 septembre ou le 2 octobre 2014, en complément des journées de formation déjà réalisées en juin et juillet. Des éléments de langage vont être présentés lors de ces journées pour faciliter l'accueil et l'information des Demandeurs d'Emploi. Au delà d'un tronc commun, un complément d'information sera réalisé par typologie de conseillers. Des exercices pratiques, notamment, vont permettre aux agents GDD de confirmer leur connaissance de la nouvelle Convention d'Assurance Chomage. Par ailleurs, chaque Equipe Locale de Direction a été réunie une journée entière entre le 18 et le 25/09 pour analyser les impacts et les prendre en compte. Les ELD organiseront les actions nécessaires (débriefing, tutorat...) au sein de leur agence. De plus, le RRA sera aussi en appui pendant cette période. En outre avec le déploiement de la version SI 3 une journée de fermeture pour l'appropriation est prévue le 14 ou le 16/10 avec une organisation en bassin.
sept-14	Comment sont gérées les DIF lorsqu'ils commencent en fin d'année 2014 et se poursuivent sur 2015 ? Sont-elles systématiquement refusées ? Y a-t-il des exceptions ? Avez-vous des éléments concernant les futurs dossiers ?	Les premières réponses sur le sujet ont évolué suite à des précisions apportées par la DG. Dorénavant, il est de nouveau possible de faire des demandes de formation débutant en 2014 et se déroulant partiellement sur 2015. Cependant, nous ne pourrions donner d'accord pour des demandes de formation DIF débutant après le 31 décembre 2014. De même, il n'est plus possible d'anticiper sur ses heures DIF. (Du fait de la disparition du DIF au 31/12/14, cependant les textes en ligne dans l'intranet sont toujours d'actualité, et ce, jusqu'au 31/12/14) En ce qui concerne les formations débutant en 2015, elles pourront faire l'objet d'une nouvelle demande dans le cadre du CPF. Nous communiquerons dès que nous aurons connaissance des règles de mise en oeuvre Toutes personnes concernées par des DIF se déroulant 2014/2015 sont invitées à prendre contact avec le service formation, auprès de Pauline BUYCK qui pourra les accompagner dans leur démarche.
août-14	Le SNAP dénonce qu'il soit dit aux agents qu'avec toutes les formations obligatoires , ils n'auront aucune possibilité de demander une formation complémentaire.	La région apporte une importance particulière au recueil de besoins de formation individuels, parfaitement complémentaires aux formations prioritaires. Aussi, lors des 11 Espaces Compétences qui se sont tenus au mois d'avril, les managers ont tous reçu la même information : Le recueil de besoins se réalisera dans le cadre des EPA autour de 3 axes : les formations prioritaires issues du plan pluriannuel de formation ; les formations complémentaires préconisées par la DRH à travers un catalogue de formation et les DIF

août-14	<p>Les CUI/CAE médiateurs sont amenés à faire la formation « Agent de médiation » à l'AFPA de Roubaix dans le cadre de leur parcours d'insertion.</p> <p>Les temps de déplacement sont ils récupérables au même titre que n'importe quel agent ?</p>	<p>Cependant, conformément à l'information donnée en CE le 24 juillet 2014, le parcours de formation des CUI médiateurs est modifié. Et la formation visée par la question n'existera plus. Une information en ce sens des agents concernés est prévue à la rentrée, qui apportera l'ensemble des précisions quant aux modalités pratiques de gestion.</p>
août-14	<p>Tous les RRA vont-ils être habilités formateurs occasionnels ? Peuvent-ils refuser ?</p>	<p>La démarche pour devenir Formateur occasionnel doit être une démarche volontaire.</p> <p>A ce jour, de nombreux RRA disposent du cursus de formation complet leur permettant de devenir formateur.</p> <p>De plus, les qualités pédagogiques des RRA faisant partie des compétences attendues et affichées du poste, il est donc souhaitable, à terme, que la grande majorité des RRA formés au module ANIPEDA deviennent formateurs occasionnels.</p> <p>Au regard du périmètre spécifique des RRA, ils ne devraient pas, en principe, être appelés à intervenir en tant que formateur occasionnel en dehors de la région Nord-Pas-de-Calais.</p>
août-14	<p>Les formations sur le site de l'agent peuvent-elles donner lieu au remboursement du déjeuner ?</p>	<p>Les formations récemment dispensées au sein des agences (Nouvelle Convention d'Assurance Chômage et AOSI) ouvrent droit à la prise en charge des frais de repas, y compris à titre exceptionnel pour les agents travaillant habituellement sur ces sites.</p>
juil-14	<p>Certains agents se demandent comment sera pris en compte le temps réel de circulation dans le cadre de la nouvelle procédure de temps de déplacement pour aller en formation. Pouvez-vous nous donner des précisions ?</p>	<p>Dans la fiche technique sur la gestion des temps de déplacements, il est rappelé qu'une journée de formation est comptabilisée à 7h30 soit 7h de formation et 30 mn de temps de déplacement. Les 7h30 comptabilisée intégrant forfaitairement 30 minutes de temps de déplacement. Si le salarié n'a pas de temps de trajet supplémentaire, la journée de 7h30 est acquise. En revanche, en cas de temps de déplacement il doit être calculé selon la formule suivante :</p> <p>$(T - H - 30) + 10\%$ T = temps de déplacement entre le domicile et le lieu de la formation (trajet inhabituel) H = temps de déplacement habituel pour se rendre du domicile au lieu de travail 30 = 30 minutes de temps de déplacement forfaitairement inclus dans la journée de formation.</p> <p>Si le résultat est inférieur à 0, pas de temps de déplacement à comptabiliser.</p> <p>Il n'y a pas de changement dans le mode opératoire : l'agent déclare son temps de trajet habituel et inhabituel et la récupération du temps de trajet est alors automatiquement calculée par l'outil de gestion des temps.</p>
juil-14	<p>la formation sur la nouvelle convention chômage est-elle obligatoire pour un agent travaillant au PAG ?</p>	<p>La formation NCAC est identifiée comme un module prioritaire, obligatoire dans le cadre du plan pluri-annuel de formation pour les agents travaillant en appui et ceci au regard des activités réalisées. Il existe 3 modules : managers (1j), conseiller emploi et appui (1j + 1 j) ; GDD et expert métier (2 j).</p> <p>Ces 3 modules sont tous identifiés comme modules prioritaires.</p>
juil-14	<p>Un agent souhaite entamer une formation dans le cadre du DIF sur l'année 2014-2015 et il lui a été répondu que le DIF n'ayant plus cours au 31 décembre, on ne pouvait statuer sur sa demande. Comment l'agent doit-il procéder pour utiliser son DIF en septembre 2014?</p>	<p>Suite à l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, et la mise en place du Compte Personnel de Formation à compter du 1er janvier 2015, les heures de formation DIF non utilisées resteront acquises mais leur utilisation en 2015 devra obligatoirement s'inscrire dans le nouveau cadre juridique du Compte Personnel de Formation (CPF). Nous sommes actuellement en attente de consignes de la DG sur les modalités de leur mobilisation.</p> <p>Concernant cette demande d'information, il sera possible de scinder la formation, il peut y avoir une première demande avec les heures réalisées en 2014 (septembre-décembre). Une deuxième demande sera réalisée avec les heures prévues pour 2015 dès que nous aurons les modalités d'application du DIF/CPF. Il devra donc y avoir deux demandes et deux conventions formation différentes.</p>

juil-14	<p>Toujours pour cette formation, nous avons des retours du terrain, ce module ne semble pas répondre aux attentes des agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Managers, ELD - Formateurs - Indemnisation - Placement <p>Les CDD (contrats aidés, contrat Pro) qui assurent l'accueil (téléphonique, physique) ont-ils accès à cette formation ?</p> <p>A quand des formations dignes de ce nom ?</p>	<p>Les modules de formation dispensés pour outiller les agents dans le cadre du déploiement de la Nouvelle Convention d'Assurance Chômage sont des modules nationaux qui ont été présentés et qui ont fait l'objet d'un recueil d'avis de la CPNF le 14 mai 2014. Ces modules de formation sont normés et les règles établies au niveau national pour l'organisation des sessions de formation (nombre maximum de stagiaires, logique de co-animation, supports permettant la mise à jour des documents pédagogiques) ont été appliquées. Ils s'inscrivent donc dans le plan de formation. Ces formations ont pour objectif de permettre aux stagiaires de projeter les évolutions de la Nouvelle Convention d'Assurance Chômage dans leurs activités au quotidien. Pour ce faire, elles allient l'apport de connaissances théoriques et réglementaires et la réalisation d'exercices ou de mises en situation. La mobilisation de plusieurs modalités pédagogiques semble d'ailleurs appréciée par les stagiaires.</p> <p>Pour mémoire, 110 sessions de formations sont planifiées pour les formations managers, conseillers GDD et 1ère journée des conseillers emploi, soit 2594 inscrits. 71 formateurs occasionnels et RRA sont mobilisés pour l'animation de ces sessions. Les agents en CDD, contrats aidés et contrats de professionnalisation peuvent être inscrits à la formation par leur manager si leur activité le justifie.</p> <p>Enfin, en plus des formations, une journée d'information complémentaire avec fermeture des sites est envisagée fin septembre /début octobre pour permettre une appropriation de la NCAC plus pratique que théorique. Cette journée d'information vient également en complément des séances d'appropriation qui auront lieu en octobre en amont de la livraison de la version SI 3, le 20 octobre 2014.</p>
juil-14	<p>Pouvez-vous nous faire un 1er bilan des évaluations de la formation NCAC ?</p> <p>Même question pour les « bilans à chaud » des formateurs pour cette formation ?</p>	<p>Nous n'avons pas encore les retours des évaluations nous permettant de communiquer l'ensemble des éléments des bilans à chaud de la formation.</p> <p>Les propos ci-dessous sont extraits d'une analyse des rapports d'audio hebdo et portent sur 425 retours.</p> <p>Les points forts :</p> <p>Formation très intéressante et indispensable</p> <p>Les exercices effectués l'après-midi sont appréciés</p> <p>Les changements sont bien identifiés, meilleure compréhension des enjeux et des impacts notamment pour les managers, ce qui facilite le portage auprès des conseillers</p> <p>Managers satisfaits d'avoir la formation avant la mise en oeuvre de la NCAC</p> <p>Livrets d'exercices pour les conseillers très appréciés par les RRA</p> <p>Les axes d'amélioration :</p> <p>Un ciblage plus important des sessions en fonction du public cible afin de rendre les groupes plus homogènes</p> <p>Une modification des supports : souhait de support papier pour prise de note</p> <p>Alléger le contenu du livret jugé trop dense</p> <p>Modifier le contenu du livret pour le rendre plus accessible à des non experts</p> <p>Le point de vue des formateurs :</p> <p>Les formateurs remontent le fait qu'ils soient de plus en plus à l'aise au fil des sessions</p> <p>Ils adaptent leurs propos au public face à eux et reformulent certains points du livret stagiaire parfois non accessible à des non experts.</p>
juin-14	<p>Un salarié de Pôle Emploi souhaitant faire un DIF, doit demander un devis. Ce devis doit-il être réalisé à son nom ou à celui de Pôle Emploi ?</p>	<p>La demande de devis dans le cadre du DIF est à faire au nom du salarié.</p> <p>Pour rappel, la procédure de demande de DIF est en ligne sur l'intranet régional et disponible au lien suivant : http://accueil.poleemploi.intra:8501/portail/region/r-nord-pas-de-calais/lesdispositifs-individuels-de-formation-@/portail/region/r-nord-pas-de-calais/generic.jspz?type=inarticle&id=886348</p>
juin-14	<p>Pouvez-vous rappeler la procédure concernant les réservations d'hôtel au CIDC pour les formations hors métropole ?</p>	<p>Le marché conventionné avec le CIDC sur l'hébergement et la restauration ne couvre que les formations mobilisant les salles du CIDC.</p> <p>Toutes les réservations pour des formations se déroulant en salles délocalisées sont donc gérées par la région, via on action.</p>
juin-14	<p>On constate un délai d'envoi de convocation pour les formations de plus en plus court (moins de 10 jours), ce qui complique l'organisation personnelle des agents (réservation d'hôtels, garde d'enfants, transport...). Pourquoi ? Pouvez-vous veiller à respecter un délai raisonnable ?</p>	<p>Le délai moyen d'envoi de convocation se situe entre 15 jours et 3 semaines avant le démarrage de la formation.</p> <p>Certains retards peuvent être constatés en raison de la charge exceptionnelle qu'engendre certaines formations organisées dans des délais restreints. Nous prenons en compte votre demande et la relayerons auprès de nos interlocuteurs en charge de l'envoi des convocations</p>

juin-14	<p>OTLV est déployé à tous les agents de la même manière. Or, tous les agents n'ont pas le même niveau d'expertise en matière d'orientation, notamment certains collègues GDD ou, à l'autre extrême, les conseillers experts « placement ». Y a-t-il possibilité de moduler à l'avenir le contenu de cette formation en fonction du niveau d'expertise des collègues concernés ?</p>	<p>La formation OTLV s'adresse à des agents différents : GDD, forte ancienneté, nouvel embauché... A la sortie de ce module standard, tous les agents ne déploieront pas cette offre de service avec la même profondeur. Il appartient aux ELD d'accompagner les agents via les EPA et le plan de formation à venir pour les amener à une maîtrise de l'offre de service orientation homogène.</p>
juin-14	<p>Comment la Direction régionale s'assure-t-elle de la correcte réalisation de ces cycles de formation d'agent de médiation, un très fort taux d'absentéisme des formateurs ayant été signalé, ceci ayant provoqué l'abandon de plusieurs stagiaires ?</p>	<p>La formation qualifiante Technicien Médiation Service dispensée à l'AFPA est une formation mise en place par Pôle Emploi pour permettre aux CUI d'obtenir un diplôme et une qualification à l'issue de leur contrat.</p> <p>Un suivi régulier est réalisé avec nos interlocuteurs en charge de la formation.</p> <p>Cependant, en raison de l'absentéisme des CAE constaté sur la formation TMS de l'AFPA, le parcours de formation des CUI est actuellement en cours de réflexion.</p>
juin-14	<p>Pour cette même formation Nouvelle Convention d'Assurance Chômage, les documents remis aux agents sur la clé USB sont déjà obsolètes. Est-il prévu un espace sur l'intranet pour mettre à jour cette clé USB ?</p>	<p>Le choix des supports CLE USB a été retenu afin de permettre la mise à jour du support en fonction des évolutions réglementaires.</p> <p>Le CIDC coordonne la mise à jour auprès des Formateurs occasionnels.</p> <p>Les Formateurs occasionnels lors des sessions, mettent à jour les clés des stagiaires.</p> <p>Par ailleurs, les supports actualisés à jour sont disponibles et téléchargeables sur intranet. Une V3 sera prochainement chargée. Nous en informerons tous les agents dès disponibilité du document</p>
juin-14	<p>Pourquoi n'y a-t-il pas eu de support papier pour la formation Nouvelle Convention d'Assurance Chômage ? Cela aurait permis aux agents d'y apposer des annotations et de faciliter le processus pédagogique de cette formation.</p>	<p>Sur cette formation et compte tenu de la taille des documents, le choix des supports a été celui d'une CLE USB. Des supports à destination des agents sont en cours de validation par la DG et l'Unédic, ils viendront compléter la documentation nécessaire à l'appropriation des agents</p>
juin-14	<p>Pourquoi avoir fait cette formation (NCAC) sur des lieux inadaptés (exemple ZLA du back office du site de Somain) et avec des groupes surchargés (25 agents !) ?</p>	<p>Les salles de formations sont réservées sur on action. La salle de Somain affiche une capacité de 30 personnes et se prêtait donc, a priori au déploiement de la formation.</p> <p>Cependant, nous examinons votre demande pour les prochaines sessions.</p> <p>Par ailleurs, la composition du groupe à hauteur de 25 personnes répond à la préconisation d'organisation de la direction générale dont le module a été présenté et en recueil d'avis lors de la Commission Paritaire Nationale de Formation du 14/05/14.</p> <p>Lorsque les salles ne sont pas affichées dans on action, le service formation prend attache auprès du PAG de l'agence qui confirme la réservation de la salle par un écrit.</p>
juin-14	<p>Un agent souhaite devenir sapeur pompier volontaire et doit participer à des formations. Sur les différents participants à cette formation, seul l'employeur Pole emploi ne signe pas une convention pour le maintien de salaire lors de cette formation. Est-ce une décision régionale ou faut-il faire une demande au national ?</p>	<p>Pour instruire ce dossier nous avons pris conseil auprès de la Direction Générale de Pôle Emploi qui avait rencontré un cas similaire dans une autre région.</p> <p>Nous avons donc respecté la CCN qui prévoit, en son article 34, que seules les périodes d'intervention des pompiers volontaires sont prises en compte au titre d'autorisation d'absence rémunérée, la formation étant prise en compte au titre d'autorisation d'absence non rémunérée.</p>
juin-14	<p>Aujourd'hui, les évaluations des sessions de formation sont réalisées dans le SIRH. Qui garantit l'anonymat ? Ce document est-il intégré au dossier personnel ?</p>	<p>L'anonymat des évaluations saisies sur SIRH est garantie par le département SIRH de la DGA RH.</p> <p>Les formateurs, gestionnaires de formation et managers ont accès à la synthèse des questions fermées des évaluations sans avoir aucune information concernant le matricule ou le nom des personnes ayant saisies les évaluations.</p>
juin-14	<p>Un RRA est-il d'office un formateur occasionnel lorsqu'il a suivi un ANIPEDA tronqué ? (en 2 parties)</p>	<p>Pour être Formateur Occasionnel, il faut avoir suivi le module ANIPEDA(Animation Pédagogique (2 + 1 jour). Actuellement, certain RRA dispose de tout ou une partie de ce module en fonction des demandes individuelles et des besoins de l'Etablissement. Les qualités pédagogiques des RRA font partie des compétences attendues et affichées du poste, il est donc souhaitable, à terme, que la grande majorité des RRA soient formateurs occasionnels en ayant suivi un module complet d'ANIPEDA.</p>
juin-14	<p>Les formations « clandestines », donc sans le passage par le CIDC, organisées dans les sites sont elles validées par la direction ? (exemple : formation d'un collègue sur les indus). Comment est évaluée la responsabilité des agents en cas d'erreur ?</p>	<p>Il n'existe pas de formation "clandestine". Le développement de compétences des agents peut se réaliser au travers de la formation, de tutorat, de séances d'appropriation voire d'ateliers proposés par le RRA.</p> <p>L'agent est responsable des activités que lui confie son manager. Afin de réaliser son activité, il peut également solliciter auprès du RRA un complément d'information technique voire un rappel de rôle nécessaire à son activité.</p> <p>Pour autant, la responsabilité d'un salarié envers son employeur ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde.</p> <p>Si des activités sont réalisées la formation doit être à terme suivie afin de valider le développement des compétences.</p>

		<p>Le service formation a organisé le déploiement de la formation NCAC dans un délai limité pour une cible particulièrement importante. Nous avons donc conservé en priorité les dates remontées par les ELD afin de ne pas perturber les plannings.</p>
	<p align="center">Formation NCAC</p> <p>a) Lieux de stage :</p>	<p>a) Dans la grande majorité, nous avons pu respecter les lieux de formation par DT mais avons du parfois arbitrer sur le lieu de formation afin de maintenir la date demandée.</p>
juin-14	<p>Pourquoi une telle distance géographique aussi bien pour les formateurs que pour les stagiaires (quelquefois plus de 2 heures de route) ?</p>	<p>b) La constitution des sessions a été analysée en priorisant la disponibilité des agents (programmation). Sur 109 sessions pour 2500 inscrits, 260 personnes sont allées ou iront en formation dans une autre DT, soit 10% de l'effectif. Une étude des cas correspondant à ces 10% sera réalisée très rapidement afin d'en tirer les conséquences et améliorer la convocation et le lieu de formation.</p>
	<p>b) Les stagiaires :</p>	<p>c) Le choix des supports CLE USB a été pris afin de mettre à jour le support en fonction des évolutions réglementaires.</p>
	<p>Pourquoi avoir mélangé les collègues venant de services différents et n'ayant pas les mêmes attentes de formation : conseillers placement, agent A2S... ?</p>	<p>Les formations ayant lieu à travers différentes agences de la région, le service formation a opté pour une restauration libre. Ainsi, afin d'améliorer le process, le site accueillant la formation aura pour mission de fournir au formateur en début de séance la liste des restaurants de proximité où les agents vont habituellement déjeuner</p>
	<p>c) Logistique :</p>	
	<p>Est-il possible de fournir aux formateurs une liste de restaurants à proximité des lieux de formation pour la restauration du midi ?</p>	
mai-14	<p>Les agents remplissent une fiche d'évaluation de la formation mais ce n'est plus anonyme. Est-ce normal ?</p>	<p>Depuis le 22 avril 2014, les évaluations à chaud se réalisent via le libre-service des agents sur SIRH. Cette évaluation dématérialisée a pour objectif : de gagner du temps dans le traitement des informations, Ces évaluations sont bien sur anonymisées lors de leur compilation à destination des formateurs qui ont animé les sessions.</p>
mai-14	<p>Formation AOSI : les agents du PAG ont été formés au remplissage des dossiers d'inscription. Est-ce généralisé ? Quel est l'objectif ?</p>	<p>L'objectif de la formation AOSI est de garantir l'appropriation des offres de service et leurs outils par les conseillers. Selon les besoins des agences et les diagnostics réalisés par les ELD, certains agents du PAG ont pu assister à la formation dans un objectif de renforcer l'appropriation des outils du SI.</p>
mai-14	<p>Un DAPE est-il habilité à donner un avis sur la pertinence d'une demande de CIF en motivant cet avis négatif par des réserves écrites sur les compétences de l'agent concerné ?</p>	<p>Le processus de validation des CIF, rappelé dans l'intranet, rappelle le rôle de chacun des acteurs. A savoir, La DRH et votre Manager étudient la demande de CIF et la valident ou non. L'avis du DAPE portera essentiellement sur la période pendant laquelle va se dérouler le CIF, en fonction des nécessités du service et non sur les compétences de l'agent concerné.</p>
mai-14	<p>Compte tenu du nombre de jours de formations imposées en 2014, comment seront pris en compte les souhaits de formation des agents ?</p>	<p>Comme précisé lors de la commission formation de novembre 2013 et lors de la présentation du plan de formation lors du CE de décembre 2013, un arbitrage a été mené afin de maintenir les souhaits de formations issus des EPA en complément du Plan Pluriannuel de Formation (PPF). Le plan de formation 2014 est ainsi composé de 71% de besoins collectifs et de 29% de besoins individuels. Pour le premier trimestre, environ 20% des souhaits de formation exprimés ont été réalisés en plus du PPF.</p>
mai-14	<p>En 2013, aux questions de mars vous nous aviez répondu que « si un atelier (de formation) était programmé un vendredi au-delà des plages fixes, la durée correspondant ne pourrait se réaliser que sur la base du volontariat et avec l'accord du salarié ».</p>	<p>L'atelier sur les indus a été programmé le vendredi 16 mai 2014 de 13 heures à 17 heures en raison, notamment des disponibilités de l'animateur. Conformément aux règles en vigueur, la participation des agents de 15 heures à 17 heures a eu lieu sur la base du volontariat des Agents (en contrat de professionnalisation pour ce qui concerne cette formation). Les managers planifient les ateliers et séances de partage autant que possible hors du vendredi après-midi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.</p>
	<p>Aux questions de juin 2013, nous vous avons fait respecter cette règle et l'accord OATT à la PMR. Or, le vendredi 16 mai, un atelier de formation a été organisé de 13h à 17h sur le même site et si on parle de volontariat à l'écrit, il semble qu'il soit « mal venu » de partir à 15h. là encore merci de faire le nécessaire. Ces formations ne peuvent-elles être réalisées sur le temps de travail normal en semaine ? Cela éviterait bien entendu de telles questions en cette instance...</p>	<p>Un rappel sur l'importance du respect du volontariat sera fait auprès de l'ELD.</p>

mai-14	<p>Les délégués du personnel SNU constatent des dysfonctionnements dans la mise en oeuvre des accompagnements des personnels en CUI de la PMR. Contrairement à ce que vous nous aviez dit en 2013 en DP et en CE, il semble que la création des référents ne soit toujours pas des plus opérationnels. De nombreux agents concernés nous indiquent ne pas avoir d'accompagnement et devoir être à l'origine des demandes d'entretiens. Nous pensons que les engagements de notre Directeur Régional ne sont pas encore optimaux et souhaiterions avoir un regard sur ces mesures.</p> <p>Nous demandons donc à avoir un bilan qualitatif et quantitatif de ces entretiens d'accompagnement. Qui déclenche les entretiens ? Quand ? Quelles actions de formation ou d'accompagnement emploi ? etc...</p>	<p>La Direction est consciente que le processus d'accompagnement, qui a bien progressé depuis 2009, doit continuer à être amélioré sur le suivi et le pilotage de sa mise en oeuvre.</p> <p>Pour rappel, tous les CUI ont un référent accompagnement qui organise leurs entretiens de suivi. Un plan d'action interne prévoit systématiquement les formations à la prise de poste pour les CUI téléopérateurs . En effet, suite aux jours de formation au CIDC, 4 semaines de tutorat sont assurées et consacrées à une montée en compétence progressive sous forme de tutorat personnalisé.</p> <p>Ainsi, les référents accompagnement et REP sont disponibles pour répondre aux questions des CUI, ils réalisent des briefings sur des points réglementaires et techniques régulièrement.</p> <p>Enfin, dans le cadre de la préparation au retour à l'emploi, les référents accompagnement de la PSAD réalisent des MER et préparent les CUI à d'éventuels entretiens d'embauche.</p> <p>A fin janvier 2014 : 208 téléopérateurs ont été recrutés , 321 entretiens ont été réalisés, 390 mises en relation et 101 prescriptions de prestations (ateliers ou ECCP, etc.) . Il est à noter que près de 55% des salariés concernés ont repris une activité à l'issue de leur contrat et la qualité de service délivrée et exprimée par les DE dans les enquêtes de satisfaction témoignent de l'accompagnement de PE NPDC (près de 90%) auprès de ces salariés.</p>
mai-14	<p>Pourquoi les collègues en contrat de professionnalisation sur le site d'Archimède ne font quasiment plus leurs immersions sur des sites de proximité comme précédemment ?</p> <p>Nous estimons que ces immersions en situation réelle de travail, outre de leur apporter une plus value certaine, apportaient une richesse pour les sites et pour l'Etablissement. Nous demandons que ce changement de politique de formation soit revu en bonne intelligence.</p>	<p>Les immersions font toujours partie du parcours de professionnalisation et il n'y pas de volonté de la Direction de réduire ces périodes. Cependant, pour des raisons de service, de production et de formation, les agents des dernières vagues n'ont pas pu réaliser plus de 4 jours d'immersion en agence pour cette année.</p> <p>Un plan d'action est en cours pour favoriser des durées d'immersions plus longues en agence pour les salariés en contrat de professionnalisation en cours de formation.</p>
avr-14	<p>Certains agents sont surpris que l'intégralité de leurs choix de formation contractualisés lors de l'EPA avec leur N+1 ne se réalisent pas cette année, au profit des formations « obligatoires » .</p> <p>Les délégués du personnel SNU demandent que la mise en place de ces formations « obligatoires » ne se fassent pas au détriment des autres formations que le salarié demanderait dans le cadre de son développement professionnel sous peine d'appauvrir d'intérêt de l'EPA.</p>	<p>Près de 60 % des remontées de besoin de formation individuel ont été pris en compte au titre du plan 2014 principalement sur les choix 1 et 2 des salariés.</p> <p>Les formations dites Prioritaires prennent en compte les orientations du plan stratégique PE 2015. Elles sont incontournables car elles constituent le socle de développement des compétences des agents dans le cadre de leurs activités.</p> <p>Le plan de formation 2014 est le plus ambitieux déployé par notre région à ce jour, tant par les enjeux stratégiques qu'il porte que par le volume de jours de formation qu'il représente (26574 jours)</p> <p>Les formations prioritaires du plan pluriannuel (2013-2015) ne remettent pas en cause l'intérêt de l'entretien EPA qui comporte plusieurs volets. Sur le volet formation, il permet d'aborder l'adequation des besoins avec les objectifs d'emploi, les souhaits des agents en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière en intégrant le contexte spécifique du plan stratégique PE 2015.</p> <p>La Direction précise que ces éléments ont été présentés en CE de décembre et la qualité du travail souligné par les élus à cette occasion.</p>
mars-14	<p>Les 5 jours de formation par an intitulés « orientation tout au long de sa vie » sont-ils obligatoires ? Cette formation rentre t-elle dans les journées de formation octroyées aux agents ?</p>	<p>La formation "Orientation tout au long de la vie" est une formation d'une durée de 3 jours dont les publics cibles sont les conseillers emploi et les conseillers GDD.</p> <p>Comme toute formation, elle est comptabilisée dans les 5 jours de formation/agent/an cité dans l'article 22 §1 de la CCN.</p>
mars-14	<p>Suite à la nouvelle convention d'assurance chômage, la direction prévoit-elle des formations pour les agents ? Quelles dispositions seront prises pour l'information des privés d'emploi ?</p>	<p>Dans le cadre de la mise en oeuvre de la nouvelle convention d'assurance chômage applicable au 1er juillet 2014 (dont quelques mesures verront leur application différée au 1er octobre 2014), la Direction Régionale a anticipé la mise en oeuvre des formations sur les mois de mai et juin 2014. Cette formation est prévue sur 2 jours pour les agents ayant la compétence Gestion des Droits, les conseillers ayant la compétence placement et les Equipes Locales de Direction bénéficieront d'un jour de formation.</p> <p>Concernant l'information des Demandeurs d'Emploi, elle sera assurée, comme à chaque nouvelle convention, notamment par des notices d'information qui seront livrées par la Direction Générale et mises à disposition des agences. Les courriers de notification des droits seront opérationnels pour les Demandeurs d'Emploi qui entreront dans la nouvelle convention au delà du 1er juillet 2014</p>

mars-14	A ce jour les heures DIF ne sont toujours pas régularisées, quand aura lieu la régularisation ?	La région a pour consigne de ne pas intervenir car un chargement correctif doit être réalisé par la DG. Une information sera formulée, une fois ce chargement réalisé, auprès des salariés. Le service Formation est à disposition des salariés qui souhaiteraient des informations complémentaires
mars-14	Concernant le droit au DIF , de nombreux collègues, ne comprennent pas pourquoi certaines formations (anglais, Photoshop...) leur sont refusées par le service RH, alors qu'elles sont acceptées aux collègues proche de la retraite. Nous demandons à ce que tous les collègues puissent bénéficier librement de leur droit individuel à la formation	Le DIF relève de la formation professionnelle continue. Pour être éligible au DIF, la formation doit avoir un lien avec une activité associative ou professionnelle actuelle ou future. Les personnes souhaitant bénéficier de formations dans le cadre du DIF doivent motiver leur demande au regard de ces éléments de cadrage
mars-14	Un agent qui travaille en PAG , qui à des formations validées deux années de suite durant son EPA, n'en a effectué aucune. Comment expliquez-vous cette carence ? Pouvez-vous nous informer du nombre moyen de jours de formation par agent PAG ?	Les formations pré-validées par le manager dans le cadre des EPA ne sont pas obligatoirement mises en oeuvre. En effet, le DTD et le service formation doivent parfois procéder à des arbitrages, afin de respecter les orientations régionales. Par ailleurs, le report d'une formation non réalisée sur le plan de formation de l'année suivante n'est pas automatique (si le besoin est de nouveau identifié, la demande doit être renouvelée) Dans le cadre du projet "EGAP", qui vise la clarification et le développement des activités des gestionnaires appui, l'offre de formation existante sera complétée. Nous ne disposons pas de suivi statistique spécifique pour les formations des agents des PAG. Pour rappel, environ 18000 jours de formation ont été réalisés en 2013.
mars-14	Comment se fait il que les collègues ayant la double compétence ont eu simplement le programme pluriannuel de formation concernant leur métier d'origine ? Nous attirons votre attention sur le fait que des collègues ne sont toujours pas, à ce jour, destinataires du programme pluriannuel de formation 2013-2015 daté du 31/01/04.	Le service Formation a adressé à tous les managers les plans de formation individuels des collaborateurs de leurs équipes à travers un courrier de 3 pages : présentation par la direction, plan pluriannuel, plan individuel issu du recueil de besoin. La double compétence n'étant pas retenue dans le référentiel métier; c'est donc l'expertise principale des agents qui a été retenue, selon qu'ils soient conseillers emploi ou conseillers GDD.
mars-14	A quel cadre légal fait référence l' « attestation de formation sécurité » que l'on a fait signer à des agents suite à la visite de leur nouveau site ? Cette « formation » entre-elle dans le cadre légal des 5 jours annuels de formation ? Quel est l'objectif de ce document ? Que se passe-t-il pour les agents qui n'ont pas bénéficié de cette « journée	La mention "formation" sur l'attestation est abusive. Elle va être remplacée par la mention "information". En effet, c'est une information qui est donnée sur place, par le service sécurité régional, à l'ensemble des agents dans le cadre de l'ouverture d'un nouveau bâtiment. Elle a pour objectif d'informer les agents sur la sécurité et de permettre à chacun de connaître et de repérer, dans le nouveau bâtiment, tout ce qui a trait à la sécurité (remise du guide sécurité du site, extincteurs, plans d'évacuation, blocs de secours, sorties de secours, déclencheurs manuels, flashes lumineuses, point de rassemblement...) La signature de l'attestation, qui n'est pas obligatoire, a pour unique objet de permettre à l'employeur d'attester que l'information en matière de sécurité a bien été délivrée. Pour les agents absents, c'est le management local qui est chargé de dispenser cette information. Ces informations ne sont donc pas comptabilisées dans les 5 jours de formation/agent/an cités dans l'article 22 §1 de la CCN.
mars-14	Le chantier Pôle emploi 2015 « orientation Formation Alternance » prévoit une formation spécifique au personnel de l'orientation dont les ATO. Si la Direction Générale prévoit une formation spécifiquement pour une catégorie de salariés, c'est qu'elle reconnaît son existence. Je vous demande d'intercéder auprès de la Direction Générale pour que ce métier soit ajouté au référentiel des métiers de Pôle emploi.	Le métier ATO n'est pas repris dans le référentiel métier de Pôle emploi. Le référentiel métier prévoit le métier de gestionnaire appui, qui intègre cependant les activités : - Réaliser la préparation des documents pour les Equipes d'Orientation Spécialisées - Contribuer à l'organisation et à la correction des épreuves d'évaluation réalisées par les Equipes d'Orientation Spécialisées. La formation OFA ayant pour cible les conseillers réalisant a minima l'EID, aucune formation particulière n'est prévue pour les gestionnaires appui dans ce cadre précis. Cependant, les Gestionnaires Appui qui exercent les activités reprises ci-dessus bénéficieront d'une appropriation technique du test NEOPIR.
févr-14	Comment les nouveaux horaires de formation au CIDC ont-ils été décidés ? Est-ce une décision unilatérale ? Cette décision peut-elle être remise en question ?	Afin de répondre à de nombreuses sollicitations d'aménagements des horaires de formation pour la journée du vendredi, nous vous informons des dispositions suivantes : Pour la journée du vendredi, les formations débiteront à 8h30 et se termineront à 16h30 (dont 1h pour la pause déjeuner) Pour les autres jours, les horaires restent inchangés, soit 9h – 17h (dont 1h pour la pause déjeuné). Ces dispositions sont effectives à compter du 21 février 2014.
févr-14	Concernant la remise à zéro des compteurs de récupération de temps de trajet, les agents avaient bien été informés qu'il fallait que le solde soit inférieur à 15 heures au 31/12/2013 mais pas de sa remise à zéro. Compte tenu de cet oubli, il est donc impossible de vérifier si les chiffres qui vont être de nouveau incrémentés (si il y a un reliquat sur le compteur), seront les bons. Les délégués du personnel SNU demandent à la Direction Régionale de fournir individuellement aux agents concernés le solde de ce compteur à la date précédant la remise à zéro.	La DGASI est intervenue et a mis à jour le compteur RETT N+1 le 24 février 2014. Pour information les soldes à la veille de la remise à zéro avaient été positionnés sur un compteur d'attente, non visualisable par les agents. Il n'apparaît donc pas nécessaire de fournir individuellement le solde de ce compteur. Il est de nouveau possible de poser ce temps de récupération. En cas de difficulté constatée, le salarié peut se rapprocher du service GA-Paie

févr-14	<p>Des RRA ont été nommés pour venir en soutien des REP et des agents. Il s'avère que depuis leurs nominations, ils sont énormément pris avec des chantiers Pôle emploi 2015 (accueil, indemnisation, déploiement d'outils informatiques) et se trouvent peu disponibles. Les agents se retrouvent donc parfois dans des situations nécessitant la présence du RRA et se retrouvent sans réponses à leurs questions !</p> <p>Les délégués du personnel SNU demandent à la Direction Régionale Pôle emploi Nord-Pas-de-Calais de trouver des réponses au plus vite à ces situations.</p>	<p>La mise en place des RRA en Nord Pas-de-Calais est récente et a fait l'objet d'une instruction le 17/10/2013 (PE NPC 2013-13 DRA DOP). Depuis cette instruction, 38 RRA ont été nommés par vagues successives et ont été accompagnés en terme de développement de compétences dans le cadre de leur prise de poste. La note régionale prévoyait la rédaction d'une charte RRA qui a été réalisée sur chaque territoire et pilotée par les Directions Territoriales.</p> <p>En parallèle, ces mêmes RRA ont été sollicités très rapidement pour la mise en oeuvre et le déploiement des chantiers Pôle emploi 2015 en y associant le cas échéant des personnes ressources complémentaires compensant les absences de RRA (pour raison de formation ou dans l'attente de montée en compétences post formation. L'ensemble de ces facteurs explique une moindre disponibilité des RRA de façon momentanée. La majorité des chantiers sur lesquels les RRA étaient associés sont déployés ou en cours de déploiement. A partir du 2ème trimestre 2014 en lien avec la fin du chantier indemnisation prévue fin février 2014, la disponibilité et l'activité des RRA</p>
févr-14	<p>Un agent proche de la retraite et qui a son compteur DIF au plafond peut prétendre à des actions de préparation à la retraite. Est-il possible d'envisager une remise à niveau ou un perfectionnement en anglais par exemple, si cela est lié à un projet post-retraite ? Y a-t-il une liste d'exclusions de formation dans ce cadre ?</p>	<p>Oui cela est possible si la formation a un lien avec une activité associative ou professionnelle actuelle ou future .</p> <p>Pour information le DIF relève de la formation professionnelle continue . A ce titre il doit être mobilisé et réalisé avant le départ en retraite.</p> <p>Il n'existe pas de liste d'exclusions de formation, néanmoins toute demande de formation n'ayant aucun lien avec une future activité associative ou professionnelle sera refusée.</p>
févr-14	<p>La CCN prévoit que chaque agent bénéficie d'au moins 5 jours de formation par an (art. 22§1 CCN). Les élus SNU souhaitent savoir la proportion d'agents qui ont effectivement eu ces 5 jours de formation pour l'année 2013.</p>	<p>Cette donnée n'est pas disponible ce jour. Elle fera partie des données communiquées au CE le 25 septembre 2014 après la première commission formation obligatoire de septembre.</p>
févr-14	<p>Concernant les formations, plusieurs collègues de différents secteurs nous font remonter que le délai de prévention se réduit, aussi bien pour la participation des stagiaires que pour l'animation par les formateurs.</p> <p>Comment expliquez-vous cet état de fait ?</p>	<p>Le CE a rendu son avis sur le plan de formation en date du 19/12/13. Le service formation a communiqué le plan de formation à tous les ELD et les agents (via l'intranet) dès le 20/12/13.</p> <p>La période de congé de fin d'année explique le délai de prévention exceptionnellement raccourci tous les ans fin décembre. les délais habituels de prévention sont maintenant rétablis</p>
févr-14	<p>Combien existe-t-il de salles de formations décentralisées à ce jour ? Est-il prévu un déploiement du nombre de ces salles sur les différentes DT ?</p>	<p>Il existe 5 salles de formations délocalisées: Le Portel, Coudekerque, Arras Siège , Anzin et Béthune.</p> <p>Leur gestion est définie dans la note PE-NPC-2013 n°14-DRH Il n'est pas prévu de multiplier les salles délocalisées.</p> <p>Notre priorité était d'offrir un service de proximité aux collaborateurs en créant 1 à 2 salles délocalisées par DT, ce qui est le cas aujourd'hui sauf pour la DT MF étant donné sa proximité avec le CIDC. Néanmoins la DR a à sa disposition en priorité 3 salles de formation au sein du CIDC.</p>
janv-14	<p>Lors d'une formation au CIDC de plusieurs jours, l'hébergement est-il obligatoire ?</p> <p>Si oui, merci de nous en préciser les règles,</p> <p>Si non, un salarié dans ce cas peut-il prétendre aux frais de déplacements ainsi qu'au temps de récupération pour chaque jour de formation.</p>	<p>Le CIDC prend en charge l'hébergement à condition de résider à plus de 50km du CIDC, cette disposition ne peut être imposée pas au salarié. Dès lors que la restauration et l'hébergement sont organisés par le CIDC ou le service formation, aucune demande de remboursement afférente à ces frais ne pourra être établie par le stagiaire. Dans ce cas, seuls les frais de déplacement pourront faire l'objet d'un remboursement.</p> <p>Si le déplacement a lieu à partir du domicile vers un lieu de travail inhabituel ou du lieu de travail inhabituel au domicile, le temps qui pourra être récupéré par l'agent est égal à :</p> <p>temps du déplacement professionnel - temps de déplacement du domicile au lieu de travail habituel + 10%.</p> <p>Ces informations sont disponibles sur l'intranet régional, dans le "guide du stagiaire".</p>
janv-14	<p>Une salariée ayant eu une formation validée en 2012 dans le cadre de son EPA mais qui n'a pu l'effectuer du fait de l'établissement, réitère sa demande en juillet 2013, peut-elle être assurée de la suivre en 2014 .</p>	<p>Les formations non réalisées sur une année sont à redemander l'année suivante.</p> <p>Il n'y a pas d'automatisme de report. Sans changement de situation, le besoin de formation pourra être reprogrammer pour l'année suivante à la suite de l'EPA.</p>
janv-14	<p>Une anomalie a été constatée par beaucoup d'agents sur le compteur DIF en décembre. Y a-t-il eu une erreur informatique sur ce mois, a-t-elle été corrigée ? Si oui, y aura-t-il une communication par le service RH aux agents concernés ?</p>	<p>Suite à un chargement permettant une mise à jour des compteurs DIF, la DG a constaté une anomalie lors de la consolidation de tous les fichiers. Nous allons, en région, procéder à un chargement correctif. Nous en informerons les salariés par un message.</p>

2013

sept-13	<p>Concernant le DIF : les remboursements pour DIF hors temps de travail sont-ils soumis à un état de présence alors que la formation est faite par correspondance (ordinateur = temps de connexion alors que les documents sont à éditer pour pouvoir travailler) ?</p> <p>Sur 123h accordées, 100h ont été payées car les états de présence n'en affichaient que 100h.</p>	<p>Dans ce cas, l'organisme de formation communique au service formation un document attestant le temps dédié à la formation. Sur cette, base le service formation communique au service paie, qui procède au paiement de l'allocation formation afférente.</p>
---------	---	---

Aout - 13	De nombreux collègues récemment embauchés n'ont pas bénéficié de la totalité du module « EID » dans le cadre de leur formation initiale. Pour quelles raisons ce module a-t-il été si souvent reporté, voire même occulté ? L'ensemble des collègues concernés bénéficiera-t-il tout de même de ce module, y compris pour ceux qui exercent déjà cette activité sans y avoir été formés... ? Nous demandons à ce que les agents n'ayant pas été formés à une activité n'y soient pas planifiés en autonomie.	La Direction rappelle que dans le cadre du projet EID tous les agents placement et indemnisation volontaires ont bénéficié d'une formation. Cette formation est désormais intégrée au socle commun de compétence et dispensée systématiquement. Sur les 116 nouvelles embauches 114 agents l'ont suivi et les formations des 2 agents restant sont programmées en septembre et décembre 2013. Cette formation est indispensable à la mise en oeuvre de l'EID.
Aout - 13	Dans le cadre de l'EPA, des agents se sont vus orienter, par leur ELD, sur un DIF lors de leur demande de formation. Les frais de déplacement et le temps de trajet sont-ils pris en charge par la direction dans ce cas ?	Lorsqu'un DIF est accepté tous les frais liés sont pris en charge par Pôle Emploi y compris les frais de déplacement, En revanche aucun temps de trajet n'est ajouté dans Horoquartz.
juillet-13	L'attestation individuelle comptabilisant les droits acquis au DIF pour les agents publics n'a toujours pas été reçue par les collègues sous statut public. Or cette attestation doit obligatoirement être adressée en début d'année par la direction (cf : instruction nationale du DGARH du 19 Mars 2010). Les Délégués du personnel SNU exigent que cette attestation soit envoyée dans les plus brefs délais aux agents publics.	Suite aux opérations effectuées par le national au 2e trimestre 2013, les droits notifiés sur les bulletins de salaires des agents public sont fiables et il n'est pas prévu d'autre mode de communication des droits.
mai-13	Lors de la réunion DP du 19/4/13, nous vous avions alerté sur le retour du tutorat « le premier niveau d'information sur l'indemnisation en situation d'accueil » qui était inapproprié. La réponse faite par la Direction nous laissait penser que des améliorations seraient apportées. Après notre réunion toutes les sessions de tutorat ont été annulées. Aujourd'hui, à notre grand étonnement, nous remettons en place le même tutorat, principalement basé sur les réponses des TSCE (courriel), Les tuteurs n'ont reçu aucune information (sauf le document traitement des mails et organisation du traitement centralisé par mails TSCE). A quand une formation adaptée aux besoins concrets des agents ?	La direction est en train de mener une analyse approfondie de cette formation (y compris de la partie « tutorat »). Selon les sessions, la satisfaction, vis-à-vis des 4 jours de tutorat a été variable. Néanmoins, les agents ont émis une forte satisfaction sur l'ensemble de la formation. L'avantage du traitement des TSCE est de permettre aux agents de répondre à des problématiques d'indemnisation réelles, sans éprouver le stress d'un face à face direct avec le DE, alors qu'ils sont encore en phase d'appropriation. Ce système permet aussi un partage entre les agents tutorés sur les différents cas rencontrés, ce qui ne serait pas possible, en cas de situation d'accueil physique ou téléphonique (où l'agent ne pourrait bénéficier d'un tel accompagnement). Toutefois, pour tenir compte des constats relatifs au tutorat, une adaptation de celui-ci sera bientôt proposée pour les prochaines sessions. Par ailleurs, la Direction précise qu'aucune annulation ne s'est produite et qu'au contraire 9 sessions de tutorat sont en cours d'organisation. Enfin, la Direction réaffirme que les tut accompagnements sous la forme de cc
avril-13	Est-il prévu que l'établissement organise des sessions de préparation aux concours internes de la fonction publique ?	Il n'est pas prévu d'organiser de sessions de formation au titre du Plan de formation. Les besoins sont individuels et liés tant au parcours antérieur du salarié qu'au concours préparé. A noter que les agents de Pôle Emploi sous statut 2003, peuvent pour participer aux actions de préparation au concours, utiliser leur droit individuel à la formation ou demander à bénéficier du congé de formation professionnelle avec une décharge de service dans la limite de 5 jours, sous réserve des nécessités de service (cf. décret du 26.12.2007)
avril-13	En plus du concours de l'IRA, la direction pourrait-elle indiquer les autres conventions qui existent et qui permettent la prise en charge des frais d'inscription à des préparations aux concours internes à la fonction publique ?	Il est précisé que l'instruction nationale n°2012-6 du 24 janvier 2012 ne vise que la session 2012-2013 de préparation au concours interne d'accès aux IRA et concerne exclusivement les agents sous statut public. Cette instruction ne sera pas reconduite pour la session 2013-2014. A partir de cette session, les agents volontaires devront mobiliser leur DIF pour participer à cette préparation. En outre, il n'y a pas d'autre convention permettant la prise en charge des frais d'inscription à la préparation des concours d'accès à la fonction publique. A noter que les agents de Pôle Emploi sous statut 2003 peuvent, pour financer une action de préparation au concours, utiliser leur droit individuel à la formation dans les conditions précisées dans la note d'Instruction PE-NPC-DRH 06-2012.
avril-13	Comment font les agents ayant changé d'emploi et qui se sont vus annuler leurs formations de manière récurrente, pour exercer leur activité de conseiller à l'emploi ?	Le Service formation met tout en oeuvre afin que les besoins de formation identifiés lors d'un changement d'emploi puissent être satisfaits et les formations annulées sont, en règle générale, reprogrammées. Les Chargés de formation peuvent en outre être sollicités par les Managers pour étudier avec eux les accompagnements spécifiques nécessaires pour le ou les agents concernés.
janvier-13	Qui décide des modalités de prise en charge de la restauration et d'hébergement au CIDC ? Peut-on avoir une harmonisation des remboursements entre les frais de mission et de formation ?	Les modalités de prises en charge des frais de restauration et d'hébergement pour les agents suivant une formation au CIDC sont définies dans l'instruction régionale relative à la politique de déplacement de Pôle emploi Nord Pas de Calais et aux remboursements des frais (PE-NPC-DRAR-DRAS 2011n°00 1 Paragraphe 5.2.1) : "Pour tous les collaborateurs inscrits dans une action de formation organisée par un CIDC ou Campus, une demande d'hébergement et de restauration doit être faite directement auprès de ces structures. Les frais d'hôtellerie et de restauration sont totalement pris en charge (hors autres prestations en extra)".

2012

decembre-12	Lorsque qu'un collègue part en CFP , peut-il utiliser ses congés antérieurement acquis en les posant pendant sa période de CFP ?	Un agent de droit public en Congé de Formation Professionnelle peut utiliser ses congés durant les périodes de fermeture du centre de formation.
novembre-12	Un agent à temps partiel demandant un CIF temps plein , doit-il faire une demande d'annulation de son temps partiel avant de demander le CIF, ou est-ce que le temps plein sera pris en compte automatiquement ?	Pour un agent à temps partiel, si tout le CIF est à temps plein, il est préférable que l'agent reprenne une période d'activité à plein temps au moins un mois avant le début de sa formation afin que l'OPCA puisse verser une rémunération correspondant à un plein temps.
novembre-12	Dans le cadre d'une formation interne, comment se gère l' heure bébé ? Comment récupérer les heures ?	La journée de formation est forfaitisée à 7h30, mais le temps réel d'une journée de formation correspond à 6h30. Il est rappelé que la réduction horaire n'a pas vocation à générer du crédit, mais à tenir compte de l'état de grossesse ou de la présence du nouveau-né. Pour les autres activités, il revient à l'Equipe Locale de Direction d'adapter la charge de travail de la salariée à cette réduction horaire.
octobre-12	Lorsqu'on est en formation professionnelle au CIDC NPDC à Marcq en Baroeul et qu'on loge sur place à l'hôtel, on nous délivre pour la restauration du soir un ticket avec une valeur faciale de 15.20 €. En déplacement professionnel (prospection par exemple), la prise en charge aximale pour le repas du midi est de 18€. Pourquoi cet écart de prise en charge ?	Pour la restauration du soir et l'hôtellerie, le CIDC a passé un marché après appel d'offres avec plusieurs hôtels et restaurants. Chaque agent hébergé dans un hôtel par le CIDC bénéficie de la prise en charge du repas du soir au moyen d'un bon d'échange. La valeur faciale correspond au prix négocié dans le cadre de l'appel d'offres, pour bénéficier d'un repas complet, et cela prend en compte la remise sur le prix réel du repas complet, remise accordée par le restaurant compte tenu du volume de repas payés par le CIDC.
octobre-12	Sur quels critères les agents relevant du décret 2003 peuvent-ils prétendre à la formation FRG ? Il semblerait que sur le terrain les critères retenus ne soient pas objectifs !	Il n'existe pas de critères régionaux spécifiques à l'accès des agents, quel que soit le statut, à la formation FRG. Le manager, eu égard aux besoins collectifs de son agence, en matière de gestion des droits, détermine quel agent bénéficiera de ce développement de compétences au titre du plan. Il convient également de préciser que tous les agents qui veulent développer des compétences dans la gestion des droits sont invités à en échanger avec leur manager, notamment dans le cadre de l'EPA, sachant que cela doit se faire dans un cadre défini, avec des délais maîtrisés par le management local.
octobre-12	Quel cursus de formation est-il prévu pour les 116 nouveaux entrants ?	Deux parcours de formation initiale sont mis en place pour les 116 nouveaux entrants : 1° – Un parcours de 6 jours de formation composé de 2 modules pour les agents précédemment recrutés en CDD dans le cadre des renforts "sommet social" : - Organisation – Missions et gestion de la liste (1 jour) - EID (5 jours) composé d'une partie sur le volet gestion des droits (3 jours) et d'une partie sur le renforcement du diagnostic (2 jours) Ce parcours concerne 39 agents 2° – Un parcours de 23 jours de formation composé de 7 modules pour tous les autres agents précédemment recrutés en CDD : - Organisation-Missions et gestion de la liste (1 jour) - Offre de services Pôle emploi (3 jours) - Stratégie et techniques de recherche d'emploi (2 jours) - Recherche d'offres et mise en relation (2 jours) - EID (7 jours) dont 4 jours sur le volet diagnostic et 3 jours sur le volet gestion des droits - Suivi du PPAE (4 jours) - Accueil et AELA (4 jours) Ce parcours concerne 77 agents.
octobre-12	Pouvez-vous rappeler la procédure de sollicitation des formateurs occasionnels (délai de prévenance, volontariat, contenu des formations ...) ? Quel est le service à l'initiative de ces sollicitations ?	Au terme du parcours de formation, un accompagnement tutorial, sur La procédure de sollicitation est décrite dans le guide du formateur occasionnel Nord Pas-de-Calais (en ligne sur l'intranet régional). La règle générale est que le CIDC sollicite les formateurs occasionnels avec un délai de prévenance de 6 à 8 semaines. Ces derniers répondent à la sollicitation en renvoyant la fiche de sollicitation sous huitaine et sous couvert de leur manager ; sachant que celui-ci doit donner son accord pour réaliser cette animation. Par exception, dans les cas où l'on n'a pas pu respecter le délai de prévenance, les formateurs peuvent être sollicités dans des délais plus courts, via les DT, DTD ou DR Adjoints. C'est notamment le cas lorsque des formateurs sollicités selon la règle générale sont indisponibles. En dernier recours et en extrême urgence, c'est la Direction du réseau qui peut solliciter directement un formateur en lien avec son responsable hiérarchique pour éviter l'annulation des actions de formation.
septembre-12	Dans le cadre d'un CIF à temps partiel , ex : 1200 h étalées sur 3 années, le salarié peut-il le cumuler à une demande de temps partiel par exemple à 80% ?	Le suivi d'un CIF n'est pas incompatible avec un temps partiel. Si un collaborateur est à temps partiel 80 % et que les heures de formation couvrent l'équivalent d'un 80% 'travaillé' (28 à 30 heures hebdo) : pas d'obligation à revenir sur le poste de travail. Si le collaborateur est à 80% et que la formation est à 50 %, il devra soit poser des congés, soit revenir sur son poste de travail sur les périodes où il n'est pas en formation.

septembre-12	L' attribution des formations se fait dans le plus grand flou. Quelles sont les priorités d'attribution des formations ?	<p>Les formations des salariés de Pôle emploi font l'objet d'une planification semestrielle et l'inscription dans les sessions est réalisée par le manager en fonction des besoins des agents, de leur disponibilité et dans le respect de la garantie de la continuité de service.</p> <p>Il est rappelé que les managers doivent, lorsque les arbitrages ont été rendus, informer individuellement leurs agents des formations retenues.</p>
août - 12	Combien y a-t-il de Plateformes de formation dans la région? Ou sont elles situées et sont elles pérennisées?	<p>3 PFF sont portées par Pole emploi sur la région : 1 sur Arras, 1 sur Lille et 1 sur Valenciennes. Elles sont pérennisées depuis 2011, chacune rattachée à une Direction Territoriale. Sur Dunkerque, se trouve également un pôle Formation qui ne dépend pas de Pole emploi.</p>
juillet-12	Les agents de statut public, en CFP , ont-ils le maintien de leur contrat de travail ?	<p>Le Congé de Formation Professionnelle est une suspension du contrat de travail avec des effets particuliers.</p> <p>La note d'instruction concernant l'application aux agents publics des dispositions relatives au droit individuel à la formation et au Congés de Formation Professionnelle du 19 mars 2010 indique : "...Quand le CFP est indemnisé, l'agent dispose, à son expiration, d'un droit de retour sur le poste qu'il occupait lors de son attribution.</p> <p>Au terme d'un CFP non indemnisé supérieur à 3 mois d'absence, l'agent perd son droit de retour sur le poste qu'il occupait. Dans cette hypothèse, il lui appartient de faire une demande de réintégration dans le mois qui précède la fin du CFP, auprès de la Direction régionale dont il relève. Suite à cette demande, la réintégration est de droit après avis de la commission paritaire compétente à l'une des trois premières vacances de poste équivalent dans le département d'origine, à défaut dans la région ou sur le territoire national."</p> <p>Cette note est disponible au lien suivant : http://accueil.poleemploi.com.</p>
mai-12	Quelles sont les conséquences pour un CUI qui ne peut honorer une formation (CQP) à temps plein, éloignée de son domicile, de son lieu de travail ou pour raisons familiales?	<p>Dans le cadre de la politique d'accompagnement au retour à l'emploi des agents en CUI, le dispositif de formation mis en place doit permettre aux agents de se professionnaliser et de s'orienter vers un métier porteur. Cette formation CQP est entièrement financée par l'Etablissement et fait partie intégrante du parcours de professionnalisation présenté à l'agent au moment de son recrutement. Le projet professionnel est également validé avec l'intéressé. Il peut néanmoins, en cas de situation particulière, être adapté.</p>
avril-12	La convocation pour effectuer une formation au CIDC précise que les repas non pris dans les restaurants conventionnés par le centre ne seront pas remboursés. Est-ce légal de leur retirer également le bénéfice du chèque déjeuner ?	<p>Conformément à l'instruction de la Direction Générale du 17 janvier 2012, les agents en formation bénéficient de la prise en charge par l'Etablissement du repas dans les restaurants conventionnés par le CIDC et ne peuvent donc bénéficier dans ce cadre du Titre Restaurant.</p>
avril-12	Quelles sont les mesures d'accompagnement et de remise à niveau prévues lorsqu'un agent revient d'un congé maternité ou d'une longue maladie ? La durée de l'accompagnement à la reprise de poste est-elle fonction de la durée de l'absence ? Cette formation se fait-elle au CIDC ou en tutorat interne ?	<p>Les besoins en formation sont identifiés avec le manager. En fonction de la formation nécessaire, celle-ci peut en effet, relever soit d'une formation présente au CIDC, ou encore d'un accompagnement sur le poste de travail par un tuteur.</p>
mars-12	Pour un agent devant effectuer une formation au CIDC, les frais de garde pour ses enfants vont augmenter d'une dizaine d'heures du fait de l'accroissement du temps de trajet. Qu'est-il prévu dans ce cas-là ?	<p>L'aide pour prendre en compte les contraintes familiales relève de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette aide est versée, dans les conditions prévues par l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle, sur justificatifs correspondants aux frais de garde supplémentaires liés à la nuitée dans la limite de 80 euros</p>
mars-12	Le service Ressources humaines peut-il informer l'ensemble des CUI sur les modalités liées à la formation CQP qui leur est proposée	<p>Tous les agents CUI médiation sont reçus en entretien individuel afin de connaître leur projet professionnel. La formation CQP leur est présentée à cette occasion par le Service Emploi, Carrière et Compétence de la Direction des Ressources Humaines. Les agents en CUI qui sont concernés par la formation CQP / SSIAP sécurité seront informés sur les modalités de la formation par leurs managers et seront conviés à une réunion d'information collective par le centre de formation ADAPECCO.</p>

		<p>UNIFORMATION :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel est le devenir des dossiers en cours y compris ceux ayant déjà eu un accord du FONGECIF ? - Quelles sont les nouvelles modalités d'instructions des futures demandes de formation ? - Il semble que pour engager une formation à la rentrée de septembre, les dossiers devaient être déposés avant le 31 janvier 2012. Les agents n'ayant pas été informés du changement d'OPCA et des nouvelles dates butoir des commissions d'acceptations des dossiers, nous vous demandons de négocier avec UNIFORMATION des dates de commissions pour les formations démarrant en septembre. <p>La Direction des Ressources Humaines a communiqué au national, toutes les demandes dont elle avait connaissance. L'objet de cette remontée est de permettre au national, de négocier une procédure transitoire avec UNIFORMATION. La rencontre a lieu cette semaine : nous sommes en attente d'informations complémentaires de la part du national.</p> <p>Il nous a été confirmé par le national, que les dossiers ayant fait l'objet d'un accord de prise en charge par le FONGECIF, restent</p>
mars-12	<p>Suite au changement d'OPCA du FONGECIF à UNIFORMATION :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel est le devenir des dossiers en cours y compris ceux ayant déjà eu un accord du FONGECIF ? - Quelles sont les nouvelles modalités d'instructions des futures demandes de formation ? - Il semble que pour engager une formation à la rentrée de septembre, les dossiers devaient être déposés avant le 31 janvier 2012. Les agents n'ayant pas été informés du changement d'OPCA et des nouvelles dates butoir des commissions d'acceptations des dossiers, nous vous demandons de négocier avec UNIFORMATION des dates de commissions pour les formations démarrant en septembre. 	<p>Seules les absences justifiées par une attestation de présence en formation peuvent donner lieu au versement d'une rémunération dans le cadre d'un CFP.</p> <p>Dans le cas cité, il s'agira donc des mardis et jeudis (dans la mesure où l'intéressé n'a pas épuisé ses droits à CFP rémunéré).</p> <p>Pour les autres jours de la semaine, soit l'agent utilise ses congés (mais cela risque d'être insuffisant), soit plus certainement il devra être présent sur son poste de travail.</p> <p>Cela vaut également pour les périodes d'interruption pour vacances scolaires.</p>
mars-12	<p>Dans le cadre d'un CFP, lorsque la formation n'est dispensée que les mardis et jeudis. Pour les 3 autres jours de la semaine, l'agent peut-il avoir le droit au versement d'une rémunération de formation ?</p>	<p>L'article 5.3 de l'accord du 18 mars 2011 portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit une aide financière mise en oeuvre pour prendre en compte les frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 16 ans, d'enfant handicapé ou de personne à charge nécessitant la présence d'un tiers, à l'occasion d'une formation professionnelle ou d'un séminaire en résidentiel. Elle est versée à raison d'une nuitée par session ou séminaire, sur justificatifs (facture d'un centre agréé, attestation URSSAF de chèque emploi service...), correspondant aux frais de garde supplémentaires liés à la nuitée dans la limite de 80 euros. Cette aide financière peut concerner la durée totale de l'absence du domicile pour les femmes et les hommes assumant seul(e)s la charge des enfants ou de la personne à charge sous réserve d'une justification de la situation familiale. Un formulaire est à remplir et à adresser à la Direction des Ressources Humaines.</p> <p>Ces informations sont disponibles au lien suivant: http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/mressources-</p>
fevrier-12	<p>Pouvez-vous nous indiquer les conditions et les modalités d'obtention de la participation aux frais de garde des enfants lors de déplacements d'agents en formation ?</p>	
2011		
decembre 11	<p>Un agent en formation syndicale conserve-t-il le bénéfice de ses chèques déjeuner ?</p>	<p>Non, le congé de formation syndicale étant une activité externe, ce dernier entraîne le retrait d'un ticket restaurant.</p>
novembre-11	<p>Les stagiaires ou les formateurs occasionnels au CIDC remplissent une feuille de présence sur laquelle ils indiquent s'ils veulent manger ou non dans les restaurants conventionnés. S'ils répondent « non », leur retire-t-on un ticket restaurant ?</p>	<p>La participation à une action de formation organisée par le CIDC pour laquelle la restauration est prévue implique la déduction du ticket restaurant. La feuille de présence est un document sur lequel le CIDC s'appuie pour confirmer la réservation des repas et remettre un bon d'échange pour ce repas. Un agent qui signale son intention de ne pas bénéficier du repas ne se verra pas retirer de ticket restaurant.</p>
novembre-11	<p>Dans le cadre du DIF, il est prévu que l'établissement définisse une liste de formations prioritaires. Quelles sont les actions de formations retenues par la région Nord Pas de Calais ?</p>	<p>L'établissement ne définit aucune liste de formation prioritaire. Cependant, il indique la nature des actions éligibles au titre du Droit Individuel à la Formation.</p>
octobre-11	<p>Quels critères faut-il remplir pour être reconnu comme contrôleur qualité sur site et par conséquent avoir un accès à l'outil Ocean ?</p>	<p>Les contrôleurs bénéficient d'une formation labellisée : module CFPMA. Tous les collaborateurs ayant bénéficié de cette formation ont accès à Ocean en tant que contrôleur.</p> <p>L'identification du contrôleur est de la responsabilité du directeur d'agence. Le contrôleur a une expertise reconnue dans son domaine d'activité, il est méthodique et rigoureux. Il réalise un volume de traitement significatif pour maintenir son expertise. Il dispose de capacités relationnelles et pédagogiques. Il fait preuve d'objectivité de neutralité, d'intégrité et de confidentialité. Il est force de proposition pour l'amélioration continue du dispositif.</p> <p>Si le contrôleur n'était pas issu de l'Equipe Locale de Direction, le retour pédagogique personnalisé auprès des collaborateurs doit être réalisé par un membre de l'Equipe Locale de Direction.</p> <p>plus de 200 contrôleurs sont en activité dont plus de 70 ont été validés cette année.</p>

septembre-11	Un arrêt maladie repousse-t-il le délai de 2 ans de date à date pour effectuer le recyclage de secouriste ? Si non l'agent doit-il refaire la formation de secouriste de base dans son intégralité ?	<p>Pour que son certificat soit valable, le Sauveteur Secouriste du Travail doit suivre sa première formation continue, (c'est-à-dire le recyclage), dans les 12 mois qui suivent sa formation initiale. Après la première formation continue, la périodicité suivante est fixée à 24 mois.</p> <p>Le non-respect de ces deux règles fait perdre la certification SST. Afin d'être de nouveau certifié, il devra valider ses compétences lors d'une session de formation continue.</p> <p>Par conséquent, quelque soit le motif pour lequel le recyclage n'a pas été effectué, le Sauveteur Secouriste du Travail verra son certificat suspendu jusqu'au prochain recyclage de 6 heures, l'employeur ne le comptera pas dans ses Sauveteurs Secouristes du Travail durant ce laps de temps mais la formation initiale de deux jours n'a pas à être refaite.</p>
septembre-11	Une formation programmée et acceptée pour un agent peut-elle lui être refusée pour raison de service ?	<p>La participation à un module de formation est convenue entre l'agent et son manager dans le cadre de l'entretien de recueil des besoins de formation. L'inscription à la session de formation est fixée en fonction de la programmation définie par le service Formation, de la disponibilité de l'agent et des nécessités de service.</p> <p>La programmation à la session de formation pourra cependant être différée de manière exceptionnelle si les nécessités de service venaient à l'imposer.</p>
mai-11	Nous vous demandons le respect de l'accord OATT pour les stagiaires en formation au CIDC dès lors que le programme de la journée est achevé. Il est arrivé que les stagiaires soient contraints de rester jusqu'à 17h00 alors que la formation était terminée	<p>Les horaires de formation sont définis sur les convocations des stagiaires et éventuellement revus en début de session avec le formateur.</p> <p>Les temps de formation sont alimentés sur Equatis, soit 7h30 pour une journée.</p> <p>Les stagiaires sont sous la responsabilité du directeur du CRDC, et pour des raisons de sécurité et de responsabilité en cas d'accident, tout départ anticipé doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de son manager N+1, et du directeur du CRDC. Un imprimé est à disposition des stagiaires à cet effet.</p> <p>Cette question du départ anticipé fait l'objet d'une réflexion des CRDC, dont la finalité sera l'élaboration d'une note d'instruction au niveau national</p>
mai-11	Dans le cadre d'un DIF , est-il possible de recupérer le temps de trajet entre le domicile et le centre de formation ? D'autre part, si une journée de cours est programmée le lundi de pentecôte, cette journée peut-elle être récupérée et comment ?	<p>Récupération temps de trajet : l'accord Pôle emploi OATT du 30 septembre 2010 stipule au chapitre 6 article 11 : "lorsque le temps de déplacement entre le domicile et un lieu de formation organisée à l'initiative de l'établissement, est plus long que le temps de trajet habituel domicile-travail, l'accroissement du délai de route est pris en compte dans le décompte du temps de travail...".</p> <p>Par contre, le DIF mis en oeuvre à l'initiative de l'agent, ne permet pas la prise en compte dans le compteur temps, de la durée du trajet lié au déplacement.</p> <p>Lundi de Pentecôte : c'est jour férié pendant lequel les agents ne travaillent pas. Par conséquent, il s'agit d'une journée de formation hors temps de travail, avec versement d'une allocation formation, ce qui exclut la récupération de la journée</p>
avril-11	Quelle est la procédure pour qu'un agent à temps partiel puisse être payé à temps complet durant une période de formation (EID, en ce moment) ?	<p>Le principe appliqué par la Direction Régionale est de favoriser la récupération des agents à temps partiel qui travaillent ou sont en formation de manière exceptionnelle le ou les jours non travaillés du fait de leur temps partiel. La récupération est mise en place sur la base d'un planning de récupération des journées ou demi-journées travaillées en accord avec le salarié. Ces modifications doivent faire l'objet d'un "bon pour accord" préalable avec l'agent concerné. La rédaction de ces documents est désormais, par souci de réactivité, transférée aux agences et aux services. Par ailleurs, toutes les mesures conventionnelles et statutaires continuent de s'appliquer en la matière.</p>

HOROQUARTZ

2014

Question

Réponse de la Direction

sept-14

Dans quels cas peut-on utiliser le **code GD00** sur Horoquartz ?

Le code GD00 est à utiliser dans Horoquartz pour les salariés de droit privé. Il est à utiliser dans le cadre de l'art 29.2 de la CCN et concerne le congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pour garde d'enfant.

Cette absence doit impérativement être justifiée par un document administratif (certificat médical, bulletin d'hospitalisation, attestation de la crèche ayant demandé au parent de venir chercher l'enfant,...)

août-14

Une fiche technique portant sur les évolutions techniques d'horoquartz liées à « la **gestion des déplacements professionnels** » a été adressée au réseau récemment, lorsqu'un agent est en formation.
Celle-ci indique qu'une déduction de 30 mn (pour une journée) ou de 15mn (pour une demi-journée) se fera automatiquement sur le temps de trajet déposé par l'agent.
Que se passe-t-il pour un agent bénéficiant de l'heure femme enceinte ou de l'heure bébé pour lequel la journée de travail à effectuer doit être de 6h30 et non pas de 7h.

Le temps de travail des femmes enceintes et jeunes mamans visées par l'article 31§5 de la CCN est effectivement ramené à 6h30 par jour.

En cas de formation, la salariée concernée peut bénéficier d'un ajout d'une heure.

Deux possibilités s'offrent à elle : se manifester auprès de GA-Paie pour faire rajouter cette heure ou saisir 7h30 en heures (au lieu de jour) sur le code Formation (--FORM)

juin-14

Quelle est la **bonne pratique de badgeage** lors des **rassemblements de démultiplication** ? Badgeage sur site ? Mission ? Ou autre...

La bonne pratique à adopter est le badgeage sur site.

juin-14

Lors de plusieurs réunions des délégués du personnel, vous avez régulièrement énoncé que « **la demande de congé** doit être matérialisée sur le logiciel de gestion des temps, cependant le manager peut solliciter ses collaborateurs afin qu'ils communiquent leurs prévisions d'absence ». Il semble que sur certains sites, dont Lille Postes, la volonté de l'ELD soit la pose sur un tableau excell, puis au bout du bout, la saisie sous Horoquartz après feu vert de l'ELD... Ainsi, pas de rejets, pas justification des rejets... Nous estimons que de nouveau, il est porté atteinte aux droits des agents. Il est facile de se réfugier derrière un tableau excell, un tableau papier pour contourner les règles de base de gestion des congés. Encore plus facile de se dédouaner de devoir justifier d'un refus. Merci de faire le nécessaire pour réaffirmer la règle.

Rien n'interdit à une ELD de disposer de plannings prévisionnels d'absence, quelle qu'en soit la forme.

De même, rien n'interdit techniquement à un agent de positionner, en parallèle, ses souhaits de congé dans Horoquartz, auquel cas, lorsque la demande est incompatible avec l'organisation du service ou de l'agence, le manager devra motiver son refus dans l'outil.

juin-14

Lorsqu'on envoie un agent en réunion (créateurs, RSA, TH, CLI, VAE,...) à la journée, l'agent a-t-il le choix entre badger sur le site accueil et/ou poser une mission à la journée. Ces 2 options sont-elles compatibles avec la récupération de temps de déplacement ?

L'agent doit obligatoirement badger sur le site PE, la pose de l'absence "mission" étant réservée aux réunions ou missions qui se déroulent à l'extérieur de PE. Ces deux cas de figure ouvrent droit à la récupération du temps de déplacement s'il y a bien une augmentation du temps de trajet habituel.

juin-14

Les agents en **CUI-CAE** n'ont pas accès à HOROQUARTZ. Comment font-ils pour déclarer une ou des heures de grève ? Le droit de grève, leur serait-il interdit ?

Un agent quelque soit son contrat de travail a évidemment la possibilité de faire grève. Tous les agents de Pôle emploi, y compris les contrats aidés, ont, techniquement, accès à Horoquartz. Après vérification, les agents en contrats aidés ont la possibilité de saisir eux-mêmes l'absence "grève" dans l'outil. A défaut de saisie par l'agent, ce dernier doit informer son manager de son intention de faire grève ainsi que la durée. Le manager remonte alors l'information à la Direction des Ressources Humaines qui comptabilise l'agent comme gréviste. Le service GA-Paie avec l'aide des informations fournies par le manager, saisie l'absence et régularise sur la paie.

juin-14

Peut-on partir en congés lorsque les **absences n'ont pas été validées** bien que posées dans les délais ?
Est-il normal qu'un manager ne valide les congés qu'une fois par mois ?

Le manager doit en principe valider les absences de ses collaborateurs de manière régulière. Lorsque la demande de congé saisie sur Horoquartz est conforme au planning prévisionnel de l'Agence ou du Service et a fait l'objet d'un accord de principe du manager, c'est à dire que l'absence n'a pas fait l'objet d'un refus motivé par écrit au moins un mois avant le départ envisagé rien ne s'oppose à ce que l'agent puisse effectivement partir en congés

mai-14

Quand on pose un jour congé payé la veille de son temps partiel, dans un premier temps un seul jour de **CP est enlevé**, puis au bout de quelques jours 2 jours sont enlevés. Quel est le délai ? De qui dépend de la validation ?

Le compteur de l'agent est mis à jour à partir du moment où le manager valide l'absence.

mai-14

Lorsqu'un salarié pose des jours épargnés de son **CET**, quel est la **nature de ces jours** ?
les CP déposés restent-ils des CP, les RTT déposés restent-ils des RTT ?

Il existe deux types de CET : le CET monétisable alimenté par les jours RTT, les JNTP, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté et le CET non monétisable alimenté par la 5e semaine des congés payés.

Une fois épargnés, ces jours perdent leur nature de CP, JRTT... pour devenir des jours de CET.

mai-14	<p>Un élu du personnel à temps partiel a-t-il toujours la possibilité de préparer une instance (qui nécessite une préparation en délégation) lors d'une de ses journées de temps partiel en faisant un avenant à son contrat de travail ? Si tel n'était pas le cas, communiquez nous le texte sur lequel la Direction s'appuie ?</p>	<p>Lorsqu'un élu exerce une activité à temps partiel et qu'il est convoqué par la Direction pour une réunion, si cette réunion est organisée un jour ou il est n'est pas sensé travailler, il est accordé dans ce cas une récupération du temps de travail. Par contre, lorsqu'il s'agit d'absences pour des préparations ou bilans, l'agent doit s'organiser pour prendre sur des journées travaillées.</p> <p>Ces éléments sont confirmés par la DG, il n'existe pas de texte de référence mais des pratiques dérogatoires.</p>
avr-14	<p>Dans le cas d'un agent à temps partiel (80%) ayant posé un CET monétisable de 5 jours. Combien se voit-il décompté de jours dans Horoquartz ?</p> <p>Dans le cas d'un agent à temps partiel (80%) ayant posé un CET non monétisable.. Combien se voit-il décompté de jours dans Horoquartz ?</p>	<p>Un agent à temps partiel (80%) ayant posé 5 jours de CET monétisable se voit décompter 5 jours. Par exemple, un salarié posant 1 semaine du lundi au vendredi (mercredi journée non travaillée) reprendra le mardi suivant.</p> <p>Un agent à temps partiel (80%) peut maintenant épargner 5 jours de congé payé sur le CET non monétisable. Le décompte lors de la prise est de 5 jours puisque suite à l'instruction DG d'avril 2013 sur les congés, un agent à temps partiel se voyant octroyer 25 jours de CP, la déduction est identique à la pose de congé payé : 5 jours seront déduits pour 1 semaine de congé.</p> <p>Concernant les CP mis sont le CET avant 2013, des dispositions seront prises afin de ne pas pénaliser les salariés dans leur droit à congé. La DRH communiquera des instructions en ce sens.</p>
mars-14	<p>Pourquoi les agents de statut public ne peuvent-ils pas saisir leurs heures de grève ?</p>	<p>En droit public, toute absence pour grève, quelle que soit la durée du "service non fait" donne lieu à une retenue de 1/30ème de la rémunération mensuelle. Les absences pour grève inférieures à la durée de la journée de travail n'est donc pas possible.</p> <p>Pour éviter des erreurs de saisie, la DRH a choisi l'option de laisser le soin au service GA-Paie de saisir les journées de grève.</p>
mars-14	<p>Pourquoi est-ce à l'agent de saisir ses heures de grève dans Horoquartz ?</p>	<p>Dans le droit privé, le paramétrage d'Horoquartz conduit le salarié gréviste à saisir lui-même ses heures ou journées de grève. Techniquement, la grève est gérée comme les autres motifs d'absence et il est rappelé que la validation hiérarchique n'est, dans ce cas, que purement technique, le manager ne pouvant en aucun cas refuser la "demande d'absence" pour grève.</p>
févr-14	<p>Le message suivant apparaît actuellement en page d'accueil d'Horquartz :</p> <p>« Le compteur RETT a été mis à zéro au 01/02 (paramétrage socle) Vos compteurs d'accroissement de temps de trajet feront l'objet d'une MAJ dans le sens de notre OATT dans les meilleurs délais. Merci de votre attention »</p> <p>Compte tenu du fait que les salariés n'ont pas été informés de cette remise à zéro du compteur de récupération de temps de trajet, il leur est donc impossible de vérifier si le temps qui leur sera de nouveau incrémenté sera le bon.</p> <p>La direction peut-elle fournir individuellement le solde de ce compteur à la date précédant la remise à zéro ?</p> <p>A ce jour, un(e) salarié(e) qui souhaite poser ce temps de récupération a-t-il (elle) la possibilité de le faire et comment ?</p> <p>Ou doit-il (elle) attendre la fin des « meilleurs délais » pour que ce compteur soit de nouveau alimenté ?</p>	<p>La DGASI est intervenue et a mis à jour le compteur RETT N+1 le 24 février 2014.</p> <p>Pour information les soldes à la veille de la remise à zéro avaient été positionnés sur un compteur d'attente, non visualisable par les agents. Il n'apparaît donc pas nécessaire de fournir individuellement le solde de ce compteur.</p> <p>Il est de nouveau possible de poser ce temps de récupération. En cas de difficulté constatée, le salarié peut se rapprocher du service GA-Paie</p>
janv-14	<p>Sur horoquartz, il n'est pas possible de consulter, pour un agent, ses déclarations au-delà de 12 mois, qu'elle en est la raison ? Nous vous demandons que cela soit rendu possible.</p>	<p>Le paramétrage de l'outil Horoquartz qui, comme nous l'avons précisé à maintes reprises, relève de la Direction Générale, et ne nous permet pas de consulter les déclarations des agents au-delà de 12 mois.</p>
2013		
nov-13	<p>Le code « mission » est supprimé sur Horoquartz. Par quoi est-il remplacé ?</p>	<p>Le code mission est toujours actif dans Horoquartz mais n'est utilisable qu'en journée complète. Lorsque le déplacement ne couvre pas la journée, l'agent en déplacement dans une implantation de Pôle emploi NPDC, doit badger sur ce site sans oublier les badgeages de trajet intersites. Si le déplacement s'effectue dans un lieu externe à Pôle emploi NPDC, l'agent devra réaliser des déclarations de badgeages a posteriori.</p>
nov-13	<p>A quel moment sont crédités sur Horoquartz les jours de fractionnement ? Lors de la pose des congés sur l'outil informatique ou après la prise effective des congés ?</p>	<p>Pour les agents ayant un droit intégral à congés payés au 1er octobre 2013, l'alimentation des congés de fractionnement est réalisée a posteriori par le Service GA-Paie sur la base d'une requête mensuelle des agents ayant posé 10 jours de congés payés en continu le mois précédent et ceci jusqu'au 30 avril.</p>
oct-13	<p>Sur horoquartz les crédits d'heures et heures plus de 60 ans ont disparu. Comment font les agents pour les utiliser, à quand le retour à la normale ?</p>	<p>Cette anomalie qui empêchait les agents concernés de poser les heures a été régularisée le 23/10/2013. Dès sa détection elle avait fait l'objet d'un signalement auprès de la Direction Générale, le service Gestion Administrative et Paie s'est tenu à disposition des salariés concernés pour poser directement dans Horoquartz les absences liées à cette facilité horaire sous réserve de l'accord du manager.</p> <p>Il y a eu 5 ou 6 demandes auprès de GA-Paie.</p>

		<p>Suite à une mise à jour dans Horoquartz, il a été constaté un problème de calcul qui a généré de gros débit dans les compteurs.</p> <p>- L'anomalie a été régularisée par la Direction Générale le 23/10.</p> <p>Les agents qui auraient été confrontés à des difficultés de saisie dans le logiciel de gestion des temps peuvent solliciter le service Gestion Administrative et Paie de la DRH.</p> <p>- La contribution à la journée de solidarité (7h) doit être réalisée avant le 31 décembre. Seul le choix de l'agent sur sa modalité de contribution doit être réalisé avant le 31 octobre 2013. Pour les agents ayant déjà matérialisé leur choix de contribution à la journée de solidarité, cela ne pose pas de souci. Pour les agents souhaitant se positionner et matérialiser leur choix de contribution par la JSO en heures (qui n'avaient pas débuter leur contribution), ils peuvent à nouveau réaliser la démarche en toute autonomie. Le service Gestion Administrative et Paie est en appui des agents pour les accompagner dans la contribution à la journée de solidarité.</p>
oct-13	<p>En raison de l'anomalie sur Horoquartz concernant les débets/crédits erronés de certains agents à temps partiel :</p> <p>- Comment les personnes concernées doivent-elles faire pour poser des récupérations déjà programmées ?</p> <p>- Comment doivent procéder les collègues qui devaient compléter leur JSO en heures avant le 31/10 et qui ne le peuvent pas, leur compteur étant 'faussement' négatif ?</p>	
sept-13	<p>Suite à la nouvelle livraison Horoquartz, l'incrémentation du compteur JSO en heures n'impute-t-il plus le compteur des 75h RECH</p>	<p>La Direction Générale n'a pas fait évoluer le paramétrage sur cet aspect et le compteur JSO s'impute dans le compteur des 75H RECH.</p>
sept-13	<p>Le code absence (RO), mission à la journée, ne génère toujours pas de tickets restaurants et les régularisations sont manuelles et à la demande de l'agent. Peut-il y avoir une évolution d'Horoquartz ? Peut-on connaître le nombre d'agents concernés et pouvez-vous régulariser leur situation ? Qu'est-il prévu dans la gestion au fil de l'eau ?</p>	<p>Nous avons sollicité la Direction Générale afin de faire évoluer le paramétrage et de permettre l'attribution du titre restaurant lorsque l'agent est en mission (la déduction manuelle restant applicable si l'agent a demandé par ailleurs le remboursement de ses frais de repas via SAP).</p> <p>La Direction Générale a pris en compte notre demande et en étudie la faisabilité. Dans l'attente, afin de fluidifier le circuit, nous allons installer un requêtage mensuel en vue de la réintégration des titres restaurant basé sur le relevé des absences apparaissant dans le bandeau droit de la fiche de paie (absence M-1) en RO.</p> <p>Il n'y pas pas d'information prévues dans ce cadre, toutes les demandes de régularisation seront réalisées.</p>
juillet-13	<p>Y a-t-il un plafond sur le compteur de récupération de temps de trajet sur Horoquartz ? Si oui, de combien est-il ?</p>	<p>Le plafond est de 15h et il existe un report possible dans cette limite au 31 mars de chaque année sur la base du solde au 31/12 de l'année N-1.</p>
juillet-13	<p>Un agent de droit public a voulu poser un jour de CET sur Horoquartz. Le logiciel lui a refusé au motif qu'il devait poser 5 jours. Est-il prévu une évolution du paramétrage ? Sinon, comment doit-il procéder ?</p>	<p>L'utilisation du CET pour les agents de droit public est prévue dans la note DG du 19 avril 2011. Il est possible de poser les jours RTT dans le CET à l'unité. Si l'agent est confronté à une difficulté d'application de celle-ci, il lui est conseillé de contacter le service GA Paie. Le dysfonctionnement a été remonté à la DG.</p>
juin-13	<p>Sur Horoquartz, la fonction badgeage et temps de travail (visu semaine des pointages) ne fonctionne toujours pas, pour certains agents, étiez-vous informés de cette problématique ? Dans le cas contraire, comment ou à quelle échéance la situation sera-t-elle rétablie ?</p>	<p>Les agents ont accès à leur pointage via Horoquartz. Les situations rencontrées, notamment sur les agences d'Haubourdin et de Lille Port Fluvial, étaient consécutives à une problématique de matricules des agents sous statut de 2003 et sont, selon nos informations, résolues à ce jour.</p> <p>Nous n'avons pas eu d'autre alerte, ni par mail, ni par téléphone, ni par le DSI</p>
mai-13	<p>Lorsqu'un agent pose sa JSO en crédit d'heure, cela débite son quota de récupération, est-ce normal ?</p>	<p>La Direction Générale nous a confirmé que le paramétrage de l'outil Horoquartz était sur ce point conforme aux dispositions de l'accord OATT.</p> <p>La journée de solidarité vient incrémenter le compteur de récupération annuel.</p>
mai-13	<p>Horoquartz sera-t-il paramétré dès le mois de juin pour correspondre à la nouvelle note de gestion des congés ?</p>	<p>La Direction Générale a développé l'outil Horoquartz afin qu'il puisse intégrer les dispositions prévues par la note du 25 avril 2013.</p> <p>L'objectif étant une mise en place au 1er juin 2013. Nous sommes en attente GO/NOGO (le 23.05)</p> <p>Toutes les évolutions des règles de gestion des congés sont mises en oeuvre à partir du 1er juin</p>
mars-13	<p>Vous avez répondu en réunion DP de novembre 2012 « que le code mission correspondait à un déplacement à l'extérieur avec nuitée, la Direction Générale travaillant à trouver une solution pérenne rapidement pour la gestion des temps des agents dans le cadre des déplacements professionnels inférieurs ou égaux à une journée et hors sites Pôle emploi »</p> <p>Aujourd'hui, les agents continuent de régulariser a posteriori leurs missions en effectuant une déclaration de badgeage. La Direction Générale a-t-elle trouvé une solution technique à cette anomalie sur Horoquartz, qu'en est-il de la couverture assurance des agents qui sont en déplacement sans avoir pu « pointer » leur absence en amont ?</p>	<p>Nous sommes toujours en attente d'une solution de la part de la Direction Générale pour les déplacements ne comportant pas de nuitée (régime des autorisations de déplacements).</p> <p>La suppression de la possibilité d'utiliser le code "mission" pour des déplacements inférieur à une journée a été réalisée afin de se mettre en conformité avec l'instruction nationale sur les déplacements professionnels.</p> <p>Concernant la couverture assurance, comme il a déjà été précisé à plusieurs reprises, en cas d'accident survenant à l'agent, c'est la déclaration de l'employeur qui fait foi.</p>

Comment se fait-il qu'un agent de droit public ne puisse pas saisir le **code GREV** pour régulariser la journée du 31 janvier ? Comment ont été comptabilisés les agents grévistes dans ce cas ?

2012

Comment se fait-il qu'un agent ayant un mandat électif extérieur ne puisse pas utiliser le code **MDEX** pour saisir ses absences ? En effet, celui-ci déclenche une rémunération par Pôle Emploi ? Quelle solution l'établissement peut-il apporter à ce problème ?

Est-ce que les **REP** ont accès à toutes les grilles des agents sur Horoquartz ou uniquement à certaines (par exemple les grilles CET) ?

Il a été remarqué que le motif MIS1 pour une **mission** n'existait plus dans Horoquartz (Remplacé par MIS mission>1j ou 1J avec nuitée). Comment procède-t-on quand la mission est inférieure à la journée (exemple : visite en entreprise par demi journée) ? Y a-t-il eu des modifications conséquentes depuis les derniers DP dans Horoquartz ? Est-ce normal qu'Horoquartz bloque à plus de 31 jours de congé ? Une jeune maman ne peut donc plus à l'issue de son congé maternité prendre le reliquat de ses congés (CP, RTT, ...) et être ainsi avec son enfant 2 mois et plus supplémentaire.

Où est-on dans le paramétrage Horoquartz pour l'**heure bébé** ? Pouvez-vous garantir aux agents concernés qu'il y aura un effet rétroactif à compter du 01/05/2012 ?

A quand une **badgeuse opérationnelle** sur l'agence de Gravelines ? Y a-t-il d'autres agences dans ce cas ?

Certains agents sous **statut public** se sont vus retirer la projection des droits potentiels aux congés de fractionnement dans Horoquartz, est-ce une anomalie ?

Y a-t-il un **délai pour poser ses RECH** lorsque l'on reste sous la limite des 15 heures ? Les ELD ont-elles reçu la consigne d'inciter les agents à poser rapidement leurs heures ?

L'outil de GT ne le permet pas. Pour les agents de droit public, un trentième sera retiré à l'agent (quelque soit la durée de la grève 1h au cours de cette journée). Ce retrait est effectué sur la base de la déclaration du manager au service Relations Sociales qui transmet pour mise à jour au service GA-PAIE dans l'outil GT et la paie. Pour la grève du 31 janvier les retraits sont saisis et auront donc effet sur la paie de février 2013.

Pour les agents ayant mandat électif en tant qu'administrateur d'organismes sociaux CAF, CPAM..., ils sont rémunérés par Pôle emploi. Les salaires sont ensuite remboursés par les organismes concernés.

Pour les agents ayant un mandat électif au sein des collectivités territoriales ou nationales, *pour les salariés de droit privé, l'ensemble des absences sont déduites en paie, *pour les salariés de droit public, le temps de travail lié à la participation aux réunions est pris en charge et les salaires maintenus, en revanche pour l'utilisation du crédit d'heures (dans le cadre du mandat électif) le temps dédié ne sera pas pris en compte et donc non rémunéré. Le code MDEX est mobilisable par tous les salariés sous réserve de fournir le justificatif de l'absence. Pour toute question individuelle, le service GA-PAIE peut être contacté directement.

Les managers ont accès à l'ensemble des grilles des agents.

L'utilisation du code "mission" a été revue afin de coller à l'esprit de la définition d'une "mission" au sens des accords en vigueur. Une mission est un déplacement à l'extérieur avec nuitée. La région et la Direction Générale travaillent à trouver une solution pérenne rapidement pour la gestion des temps des agents dans le cadre des déplacements professionnels inférieurs ou égaux à une journée et hors sites Pôle emploi. Au vu de ces changements, il est demandé transitoirement aux agents de formaliser a posteriori des auto-déclaratifs de badgeage afin de comptabiliser ce temps de mission dans le cadre de la journée de travail.- Il n'y a pas eu d'évolution significative de l'outil pour les agents depuis fin octobre. - Horoquartz ne bloque pas l'agent à la prise mais l'informe simplement via un message d'alerte du fait que la prise de ses CP ou CA entraîne une absence de plus de 31 jours calendaires (donc > au "droit normal" 25 CP pour un temps plein). Cela permet au manager et à la DRH d'être en veille sur ces situations particulières. L'utilisation des Congés suite à un congé maternité n'est pas remise en cause. Si l'agent est bloqué par l'outil, le manager doit se rapprocher du service GA-Paie.

Le correctif du paramétrage de la facilité horaire accordée aux futures et jeunes mamans est prévu le jeudi 20 décembre. Nous n'avons pas encore les détails opérationnels de cette mise à jour. Nous communiquerons sur les impacts et les démarches enclenchés dans les plus brefs délais.

D'une part, le fournisseur Horoquartz a dû reprendre sous garantie des badgeuses défectueuses. D'autre part, le prestataire retenu pour l'installation des badgeuses n'a pas réalisé cette prestation en respectant les règles de l'art sur 3 sites sans préjuger du contrôle en cours des autres installations. Cela a provoqué la détérioration des cartes électroniques des badgeuses. Au total, cela a concerné à ce jour six équipements. Chaque fois cela nécessite le démontage de la badgeuse et le renvoi en usine pour réparation avec un délai de trois à quatre semaines à chaque fois entre le démontage et la réinstallation. Actuellement, trois badgeuses sont en réparation (Gravelines, Lille Fives, Seclin) et seront de nouveau opérationnelles dans un délai estimé à deux semaines.

Il s'agit d'une évolution du paramétrage national de l'outil Horoquartz. La situation au regard de l'acquisition de congés de fractionnement étant examinée une fois par an (au 01.10 pour le droit privé et 01.11 pour le droit public), à l'issue de la période normale de prise de congés, la projection des droits a été supprimée, afin d'éviter des interprétations inexactes, liées à cet affichage dans l'outil.

Non, il n'existe pas de délai fixé pour la prise des récupérations de crédit et aucune consigne n'a été donnée aux ELD sur ce sujet.

aout - 12	Dans certains sites, les demandes d'absences ne peuvent être enregistrées dans Horoquartz qu'après avoir été validées au planning. Dans ce cas, il n'existe jamais aucune trace de refus. Quelle est la règle?	La demande de congé doit être matérialisée sur le logiciel de gestion des temps, cependant le manager peut solliciter ses collaborateurs afin qu'ils communiquent leurs prévisions d'absence. Cette démarche vise à fluidifier les projections de congés, notamment pendant les périodes de vacances scolaires. En effet, l'acceptation des congés par l'Equipe Locale de Direction nécessite d'avoir une vision globale des absences prévues. Cependant, si la période demandée est différente de la période accordée, l'agent peut demander de tracer le premier refus.
aout - 12	Peut on alimenter son CET à n'importe quel moment de l'année sur des droits acquis? Horoquartz bloque pour alimenter son CET en cours d'année, alors que l'accord OATT (art 13 paragraphe 2) prévoit une alimentation au plus tard au 31 décembre	Ces éléments ont été cadrés par la note du 1er décembre 2011 afin que l'agent n'épargne pas des droits qu'il n'a pas acquis. Cela n'est pas préjudiciable à l'agent qui les conserve dans ses soldes.
aout - 12	Certains agents ne reçoivent pas un message en retour suite à la validation de leurs absences sur Horoquartz. La régularisation devait être faite en juillet. Qu'en est-il aujourd'hui ?	Le problème constaté pour certains agents dans l'envoi des messages automatiques (workflows) a été remonté auprès de la Direction Générale. Il s'avère que ce problème ne peut être résolu qu'au niveau local (agence ou service) par les managers en charge de la gestion d'Horoquartz. Un mail va être adressé aux managers pour leur expliquer la procédure à suivre.
juillet-12	Dans Horoquartz, quel code doivent utiliser les psychologues du travail pour déclarer leur 2 heures hebdomadaires de veille professionnelle ?	Il n'existe pas de code spécifique car les deux heures hebdomadaires de veille professionnelle prévues par l'accord du 18 juin 2010 pour les psychologues du travail correspondent à l'exercice de l'activité.
juillet-12	Pouvez-vous nous préciser les évolutions sur Horoquartz qui ont eu lieu depuis la dernière réunion DP ?	La prise de la récupération horaire même lorsque le crédit n'est pas suffisant dans la limite du débit hebdomadaire de 4 heures et de débit permanent de 15 heures est l'évolution intervenue depuis la dernière réunion des Délégués du Personnel.
juillet-12	Pourquoi lorsqu'un agent pose une RECH de 2 heures, qui est validée, son compteur d'heures de travail effectif hebdomadaire est augmenté de ces 2 heures ? Cela signifie t-il qu'une personne qui pose 2 heures RECH ne peut plus effectuer que 2 heures en plus sur la semaine ?	Les heures de récupération sont bien assimilées à du temps de travail effectif et sont donc intégrées au compteur du temps de travail effectif du jour donné. Le logiciel de gestion des temps va donc établir la différence entre le temps de travail théorique et le temps de travail effectif pour le jour ou pour la semaine. Cette différence influera sur le Crédit Débit cumulé. Ce Crédit Débit cumulé a, quant à lui, une incidence sur le Crédit Débit permanent en fin de semaine. Ainsi, nous pouvons prendre un exemple concret, un agent débute sa semaine avec un Crédit / Débit permanent de 15 heures. Il travaille 7h27 le lundi. Il aura donc au lundi soir un Crédit Débit du jour de -0h03 et un Crédit Débit permanent de 15 heures. L'agent travaille 9h34 le mardi, son Crédit Débit du jour sera de 2h04, son Crédit Débit cumulé de 2h01 (2h04 - 0h03) et son Crédit Débit permanent de 15 heures. Le mercredi, l'agent travaille 4h20 le matin et pose 2 heures de récupération horaires l'après-midi. Sa journée de travail est donc valorisée à 6h20 de temps de travail effectif du jour (les 4h20 réalisées le matin et les 2h de récupération horaires). L'agent aura donc un Crédit Débit du jour de -1h10, un crédit débit cumulé de 0h51 (2h01 - 1h10) et verra son crédit débit permanent passé à 13 heures. Le jeudi, l'agent réalise 7h21 de travail, il aura un Crédit Débit de -0h09, un Crédit débit cumulé de 0h42 et un Crédit Débit permanent de 13 heures. Le vendredi, il réalise 8h10 de travail, soit un Crédit Débit du jour de 40 minutes, un Crédit Débit cumulé de 1h22 (42 minutes + 40 minutes) et un Crédit Débit permanent de 13 heures. Lors du calcul du Crédit Débit permanent en fin de semaine, celui-ci passera à 14h22 (13 heures au vendredi soir + 1h22 de Crédit Débit Cumulé au vendredi soir).
juin-12	Un agent posant 35 minutes sur son compteur journée de solidarité un mercredi, s'est vu retirer sur Horoquartz ces 35 minutes la semaine précédente. En plus, ces 35 minutes sont venues incrémenter son compteur récupération horaire. Est-ce une nouvelle anomalie du logiciel Horoquartz ?	La pose de la Journée de Solidarité en heures impacte le débit / crédit permanent c'est-à-dire le crédit constaté à la fin de la semaine précédente. Pour ce qui concerne la décrémentation du compteur débit / crédit, la problématique a été identifiée et la Direction Régionale a transmis les éléments à la Direction Générale.
juin-12	Que signifie CTEP dans Horoquartz (pavé récupération/facilités) ? Plus généralement, peut-on obtenir un lexique des libellés de ce logiciel ?	Le lexique des codes sera diffusé dans le courant de la semaine 26. Le code CTEP correspond à la mesure d'aménagement spécifique pour intempérie prévue par l'article 6.3.2 §1 de l'accord OATT du 19 janvier 2011.
juin-12	Pouvez vous nous donner la procédure complète pour déposer une demande de CFS ainsi que les codes à utiliser sur Horoquartz?	Conformément à la note d'instruction DG du 23 décembre 2009, l'agent doit formuler sa demande de Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale auprès du Directeur, 30 jours avant la date de départ prévu en formation. L'agent reçoit un courrier d'autorisation de départ en Congé de Formation Syndicale ainsi que son responsable. L'agent saisit le Congé de Formation Syndicale dans Horoquartz à l'aide du code CFST pour validation par le Service Relations Sociales. Les demandes d'absence pour motifs syndicaux sont entièrement gérées et validées par le service Relations Sociales.
juin-12	Des codes Horoquartz sont-ils prévus pour les agents aya nt un mandat électif afin de bénéficier du droit d'absence pour les conseils municipaux et du crédit d'heures pour mener leur mission comme le prévoit le code des collectivités ?	Oui, le code prévu pour les mandats électifs est le code MDEX.

juin-12

Pourquoi dans Horoquartz les Congés annuels Publics ont une **date butoir** au 31 décembre au lieu du 30 avril ?

Le référentiel de gestion du Personnel vient prévoir que :
La date limite de prise de congés va du 01/01 au 31/12 de l'année de référence.

Il y a possibilité de report pour raisons de service, appréciées par le responsable d'unité ou de service jusqu'au 30/04 de l'année suivante.

Les congés non pris ne peuvent donner lieu à versement d'une indemnité compensatrice.

Les informations sont disponibles au lien suivant :

<http://accueil.pole-emploi.intra.8501/portail/metier/m-ressourceshumaines/6121-02-01-conges-annuels-@/portail/metier/mressources-humaines/generic.jspz?type=inarticle&id=57513>

2011

INFORMATIQUE

Question

Réponse de la Direction

2014

sept-14

Nous demandons une information claire et précise de la manière dont s'articulera la réception et le **traitement des DAL entre le 1er et le 21 octobre**. Est-il prévu une communication envers nos usagers et partenaires (rappel sur l'obligation d'information de Pole Emploi envers les usagers). Qu'avez-vous prévu pour résorber les retards, comptetenu de la période de vacances scolaires qui suit la période transitoire ? De plus, pourra t-on résoudre des blocages de paiements sur des dossiers « ancienne CAC » durant cette période ?

Certaines typologies de dossiers ne peuvent faire l'objet d'une décision dans le Système d'Informations avant le 20 octobre 2014. C'est le cas des dossiers des Demandeurs d'Emploi qui, compte tenu d'un reliquat de droits, doivent faire l'objet d'une réadmission. L'ensemble des autres dossiers peuvent être traités.

Des réunions avec les Equipes Locales de Direction ont permis de donner les consignes de traitement. Les données sont saisies au fur et à mesure dans le Système d'Informations. Ainsi, il ne restera qu'à prendre la décision après la livraison informatique.

1/Si le retard dans le traitement des dossiers s'avérait important, il conviendrait d'appliquer les consignes précisées dans l'instruction DRARéseau du 6 juin 2014 portant sur le plan de sécurisation des activités au 2nd semestre 2014 par la mise en oeuvre des heures supplémentaires le vendredi après midi.

2/Par ailleurs, il sera possible de réaliser des heures supplémentaires avec l'ouverture des TP jusque 20h.

3/Enfin, en dernier recours, quelques agences pourront être ouvertes aux agents les samedis matin 25 octobre et 8 novembre 2014 afin de réaliser des activités de liquidation de dossiers et toute autre activité ne nécessitant pas de contact avec les usagers.

Par ailleurs, la DOP a adressé aux ELD par mail du 22 septembre 2014 un mémo sur l' " Evolution concernant certains dossiers ASS portant sur l'arrêt des traitements anticipés des DASS et rechargement " .

Un mémo DOP a été envoyé le 23 septembre 2014 à l'ensemble du membres d'ELD accompagné d'un document précisant l'évolution des courriers DE, la modification des notices et le volet communication prévu par la Direction Générale et l'Unédic. L'ensemble de ces informations sera partagé avec le réseau lors des journées dédiées à la NCAC le 30 septembre ou le 2 octobre 2014.

Enfin, il n'est pas prévu de communiquer globalement avec l'ensemble des usagers afin d'éviter de générer une augmentation trop importante des flux à l'accueil.

août-14

Sur le même sujet, l'article 6 de l'Accord Pôle Emploi OATT du 30 septembre 2010 indique : « Les CHSCT et les comités d'établissement sont informés et consultés sur la mise en place ou la **modification de ces outils (horoquartz)**, notamment sur les modalités de conservation des données, les droits d'accès et de rectification, les modalités de rectification et de contrôle, etc. ».

A notre connaissance, ni le CHSCT, ni le comité d'établissement Pole emploi Nord Pas de Calais n'ont été informés ou consultés sur ces évolutions techniques livrées par la Direction Générale.

Nous réclamons la suspension de cette fiche technique, dans l'attente de la consultation des instances représentatives du personnel.

La journée de formation est dimensionnée à 7h00 de travail et valorisée dans l'outil de gestion des temps pour 7h30 conformément à l'accord OATT et comme précisé dans le Guide du stagiaire disponible dans l'intranet régional.

Il ne s'agit donc pas d'une nouvelle règle, mais de la transposition d'une règle préexistante, qui n'avait pu, pour des raisons techniques, être paramétrée dans Horoquartz au déploiement de cet outil. Le motif d'information et de consultation du CHSCT et du CE prévu par l'accord OATT n'est donc pas constitué.

juil-14

Sur la nouvelle version du **bandeau GOA** :

- A quoi correspond le code A46 « contrôle de la recherche d'emploi » ?
- Pourquoi y a-t-il une double qualification de l'acte professionnel (d'abord en accueil et ensuite en réception) ?

Le Code A46 est le sous motif du code A4 (Motif de réception placement). Ce code reprend les entretiens physiques, téléphoniques, courrier et mail avec le Demandeur d'Emploi dans le cadre d'un contrôle de recherche d'emploi, c'est-à-dire un point sur des démarches de recherche d'emploi.

Tous les entretiens avec le Demandeur d'Emploi au téléphone, par mail ou physique doivent être tracés en accueil (téléphonique ou physique : ACO ou 3949), en entretien individuel (ARC, GPF, GDC,.....) et cloturés avec le motif approprié.

Cette saisie dans GOA permet un traçage complet des actes réalisés avec le Demandeur d'Emploi

En accueil de type ACO, l'acte opérationnel doit donc bien être tracé.

Puis lorsque le demandeur d'emploi est rencontré ensuite en entretien individuel, il s'agit d'un nouvel acte, il doit donc être tracé.

juin-14

Les **médiateurs en CAE n'ont pas les habilitations informatiques** permettant la saisie sous AUDE. Comment ceux-ci peuvent-ils alimenter les dossiers des demandeurs qu'ils reçoivent en ACO, puisque j'ai pu observer que cette pratique, bien que « déconseillée » par la Direction régionale, n'était pas rare... ?

Les activités prévues pour le médiateur recruté en Contrat Unique d'Insertion sont reprises dans l'instruction DRH n°4 du 14 mai 2013 relative à la gestion des Contrats Unique d'Insertion. Elles sont les suivantes : être en appui de l'animation de salle, assurer la médiation, orienter sur les différentes files d'attente, orienter les DE vers les outils et la documentation, les accompagner sur l'inscription sur internet et vérifier la complétude du dossier d'inscription.

Les médiateurs en contrats aidés ont été recrutés et formés pour assurer leur fonction en zone d'accueil et n'ont pas vocation à se substituer à des conseillers en ACO.

juin-14	<p>A aujourd'hui, les packs habilitation informatique ont été délivrés en fonction de l'expertise de l'agent. Pour les collègues travaillant sur les deux champs, ex double compétences, les deux packs leur ont-ils été attribués.</p>	<p>Lors de la présentation du projet GIH au niveau de la DG, l'objectif était le suivant :</p> <p>Donner à chaque agent Pôle Emploi uniquement les habilitations dont il a besoin pour faire son métier quel qu'il soit</p> <p>La règle à appliquer était la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les personnes qui ont suivi la formation EID = profil conseiller • Pour les personnes qui ont suivi la formation FRG = profil GDD <p>Au niveau de la Région, le comité des territoires en date du 14-04-14 a validé la position nationale en précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place du pack GDD aux agents ayant suivi la formation FRG et exerçant l'activité. • Mise en place du Conseiller aux agents ayant suivi la formation FRG et n'exerçant pas.
juin-14	<p>La suppression progressive des imprimantes personnelles au profit des « photocopieurs-scanner-fax-imprimante » (!!!) génère une réelle irritation auprès des collègues, obligés de se lever de nombreuses fois et de trier les documents générés par ladite imprimante. Ceci vient aussi dégrader la qualité des entretiens avec les demandeurs. La Direction peut-elle revenir sur cette décision, générant sans doute quelques économies au détriment de la qualité de travail des salariés ?</p>	<p>Conformément à la politique d'équipement définie par la Direction Générale, il est recommandé d'utiliser au maximum les appareils copieurs multifonctions Xerox mis à disposition des agents. Cependant, la direction rappelle que chaque bureau individuel de réception possède un poste de travail équipé d'une imprimante individuelle de même que les postes de travail dédiés à l'accueil, et il n'est pas prévu de modifier cette dotation d'imprimantes. Il en est de même dans les bureaux collectifs, autant dans les agences que sur les sites du siège et des plateformes, où la règle est d'avoir à minima une imprimante en pool pour un espace de travail collectif de 3 à 4 agents, au lieu d'une imprimante par poste de travail.</p>
juin-14	<p>Une livraison informatique est prévue le 19 octobre 2014. Que se passera-t-il entre le 1er au 19 octobre 2014 ?</p>	<p>La Direction Générale est en réflexion sur la mise en oeuvre de la nouvelle convention d'assurance chômage en lien avec la livraison informatique du 20 octobre 2014. Dans ce cadre, des consignes seront données prochainement.</p> <p>Il est à noter que les effets de la nouvelle convention d'assurance chômage sur le paiement des allocations (notamment activité réduite) s'appliqueront à la fin de l'actualisation du mois d'octobre donc pour les paiements qui auront lieu en novembre 2014.</p>
mai-14	<p>Le 28 mai on a une nouvelle version informatique, et on va encore réduire les habilitations sur tous les domaines. C'est gênant pour médiateurs ou les collègues double-compétence. De même les REP qui auront des accès restreint. Qu'est-il prévu pour faciliter le travail des agents, quel que soit leur poste ?</p>	<p>Le projet GIH (Gestion des Identifiants et des Habilitations) vise à réduire les délais d'attribution des habilitations pour permettre à l'agent de disposer d'un outil de travail opérationnel dès le premier jour de sa prise de fonction et à rendre claire et lisible par tous la politique d'attribution des droits adaptés aux activités exercées. 5 packs habilitations sont identifiés : base (lecture), conseillers, conseillers GDD, ELD, délégué (BOPE).</p> <p>Les ELD ont indiqué quel profil devait avoir chaque conseiller. Il n'y a aucune volonté de restreindre les accès à travers le projet GIH et la capacité des agents à exercer leurs activités</p>
avr-14	<p>Est-il possible de convenir d'une procédure "simplifiée" pour la saisie des frais de déplacements pour les sites multi-localisés (par exemple, Bruay la buissière, 4 km entre les 2 sites, Lens Bollaert, 1,5 Km entre les 2 sites) ?</p>	<p>Dans le cadre strict de déplacements fréquents entre sites d'une agence multilocalisée, il peut être exceptionnellement déclaré globalement les kilomètres parcourus en les totalisant (mensuellement par exemple). Cependant, en annexe, il conviendra de détailler dans une fiche (type excel) les parcours réalisés chaque jour, associée le cas échéant au justificatif Mappy ou Michelin en cas d'absence de distancier en indiquant précisément les lieux de départ et d'arrivée.</p> <p>Par contre les autres frais (notamment les repas) devront continuer à être déclarés individuellement.</p>
mars-14	<p>Sur le nouvel outil SIRH certaines informations ont disparu ; accès à l'EPA, historique paye et carrière... Contrairement à ce qui est écrit ces informations ne sont plus accessibles sur l'ancienne version. Les agents sont-ils informés de ces changements ? Où peut-on désormais consulter ces informations ?</p>	<p>Conformément à l'information diffusée via l'intranet régional et national, dans le cadre du changement de version de l'outil SIRH PeopleSoft, les "Libres-Services" ont été, pour des raisons techniques, rendus indisponibles du 21 février au 31 mars 2014 inclus, à l'exception de l'accès à la Bourse De l'Emploi.</p> <p>Une nouvelle version des Libres-Services PeopleSoft sera accessible dès le 1er avril 2014. Une information en ce sens a été faite auprès de managers et sera déclinée auprès des agents. Des fiches techniques seront, par ailleurs, mises en ligne très prochainement dans l'intranet régional.</p>

sept-13	<p>La DG de Pôle Emploi vient de mettre en oeuvre la « déqualification des agents » en supprimant les habilitations liées aux indus. Pourquoi cette régularisation soudaine des habilitations ? Quelle différence entre TFA1 et TFA2 (compétences, coefficients, ancienneté ...) ?</p> <p>Quelle organisation va être mise en place pour gérer les accueils physiques et téléphoniques, le profil des formateurs ? Y a-t-il une vérification des habilitations avant d'envoyer un agent en formation selon le thème de celle-ci ?</p> <p>La</p>	<p>La Direction Générale a procédé à une mise en conformité du groupe utilisateur RACF TFA1 par rapport à la matrice des métiers pour répondre aux recommandations et observation des Commissaires Aux Comptes.</p> <p>Le groupe ressource PIND (Processus indus) a été enlevé du groupe utilisateur TFA1 conformément à la matrice des métiers. Il reste bien rattaché au groupe utilisateur TFA2.</p> <p>Pour les agents possédant le profil TFA1 et ayant besoin du Groupe Ressource PIND, il est possible d'attribuer le profil TFA2.</p> <p>C'est ce qui a été fait dans la région.</p> <p>Le profil TFA2 permet l'accès à des transactions sensibles (MF05 Paiement Manuel). Dès lors, il est attribué à des agents disposant d'une forte expertise. Cette expertise est identifiée par les ELD.</p> <p>Concernant les formations et les profils informatiques : les stagiaires travaillent sur une base école et bénéficient avec un code stagiaires, des habilitations nécessaires à la participation au stage.</p>
mai-13	<p>Comment l'activité de CLI est-elle reconnue financièrement ou professionnellement par la direction ? Cette activité sera-t-elle remise en cause par la création des postes de Référents Réglementaire et Applicatif ?</p>	<p>Les activités d'appui SI sont coordonnées par la DAF et ne font pas l'objet d'une reconnaissance financière particulière.</p> <p>D'un point de vue professionnel, il s'agit d'une activité spécifique qui n'est pas liée à un emploi et qui peut donc être confiée sur la base du volontariat à tout agent. Cette activité n'est pas remise en cause par la création des RRA qui gèrent la partie applicative et réglementaire des outils. L'appui SI assure la gestion de l'interface entre le SI et les utilisateurs pour un premier niveau d'information.</p>
fevrier - 13	<p>Nous reformulons la question posée au DP du 25/01/13. Pourquoi les agents ne sont pas informés de la suppression de certaines habilitations informatiques ? Est-ce les prémices d'une nouvelle classification ?</p>	<p>Les habilitations informatiques sont modifiées, soit en cas de changement d'activité professionnelle, soit de façon globale, lors de déploiements informatiques nationaux. En cas de perte soudaine, et non expliquée d'habilitations, il est nécessaire que l'agent concerné s'adresse au service SI régional via On Action qui mènera une investigation.</p>
fevrier - 13	<p>Une salle de formation/réunion a été aménagée sur Coudekerque-Branche. Cependant ces travaux ne semblent pas complètement terminés : postes informatiques manquants, fixation des écrans non adaptés... Pouvez-vous nous préciser la date de finalisation ?</p>	<p>L'installation a été effectuée en janvier par le sous traitant du SIR. Un point sera réalisé avec le site.</p> <p>Une demande de SAV a été envoyée au fournisseur afin que les réglettes manquantes soient installées ce qui permettra de rendre tous les postes opérationnels.</p> <p>S'agissant des fixations des écrans, ces dernières sont identiques à celles équipant tous les autres postes de formation de la Région. Le service immobilier se rapproche du management local afin de connaître la nature du problème</p>
fevrier - 13	<p>Pourquoi tous les agents en CDI de la PMR ne sont-ils pas référencés sur la TOIP? Combien y en a-t-il ?</p>	<p>Les agents ont tous un numéro direct, mais il a été demandé en local de ne pas faire apparaître le nom des agents dans l'annuaire TOIP. Sur l'activité services téléphoniques, la majorité des agents sont en CDD. (8 agents en CDI)</p> <p>Par ailleurs les agents n'ont pas de places fixes et sont amenés à se déplacer régulièrement.</p> <p>La mise en oeuvre du free seating ne concerne que les agents en CDI.</p> <p>Il a été décidé de ne pas le mettre en oeuvre sur les services téléphoniques de la PMR compte tenu de ces éléments</p>
janvier-13	<p>Question récurrente des conseillers et des ELD : est-il prévu un jour d'allonger le temps avant déconnexion automatique de RDVA ? En effet, la nécessité de se reconnecter régulièrement constitue une gêne et occasionne des pertes de temps. Pourquoi laisser un tel code, alors que nous avons déjà notre login de connexion ?</p>	<p>Nous n'avons aucun moyen d'action sur ce type d'applicatif en local mais la problématique ainsi que la demande d'évolution associée sera remontée à la DGASI.</p>
janvier-13	<p>Pouvez-vous quantifier le temps passé à faire des statistiques de comptage d'arrivée de dossier pour déterminer l'urgence du traitement ? Quel est le code de ces activités masquées ?</p>	<p>Si la question concerne le tri décisionnel par la mise en oeuvre de la date d'indemnisation estimée (DIE), cette activité est comprise dans le temps réservé à l'EID par l'agent qui reçoit le demandeur. Si il s'agit de dossiers revenant par courrier ou déposés dans une urne à accueil cette activité de DIE est prise en charge par le PAG dans le cadre des traitements administratifs qu'il gère. Au besoin un agent instruction des droits peut être sollicité dans le cadre d'une activité BODOS</p>
janvier-13	<p>Pourquoi les habilitations confiées aux agents disparaissent petit à petit ? Ces modifications entraînent des désagréments et des retards de paiement pour les DE.</p>	<p>Les habilitations informatiques, et en particulier les habilitations sensibles relatives à la validation des paiements, sont maintenant stabilisées et conformes aux recommandations des commissaires aux comptes et au schéma régional des délégations de signature. Il n'y a pas eu récemment d'évolution sauf les évolutions qui surviennent dans le cadre des mobilités d'une agence à une autre agence, et des décisions de délégation qui peuvent être prises en lien avec les responsables des agences.</p>

janvier-13 Pourquoi les agents ne reçoivent pas directement les **notes** qui les concernent ?

Les notes peuvent avoir pour émetteur la DG. Le site PE intra permet alors de retrouver les informations nécessaires. Le lien "Doc en ligne" propose toutes les fiches nécessaires aux conseillers. Le lien "note en ligne" présente les textes officiels. Un moteur de recherche y est associé. Un lien sur les notes régionales est actif. Concernant les notes régionales, elles sont accessibles à partir de la page régionale du site PE intra. D'autre part, la messagerie Outlook est utilisée notamment pour les notes émises par la DRH ou par la DAF quand elles concernent l'ensemble du personnel. Enfin, il appartient aux responsables hiérarchiques d'accompagner les instructions, notamment quand elles portent sur des évolutions réglementaires ou applicatives. C'est ce qui est fait lors des diverses réunions d'informations.

janvier-13 L'utilisation du logiciel **RDVA** est-elle obligatoire sur tous les sites ? Un outil développé localement peut-il suppléer RDVA ?

Rendez-Vous Agences a été développé depuis 2005 pour gérer simplement, de façon partagée et collective, les rendez-vous des demandeurs d'emploi avec les agences locales. En facilitant la prise de rendez-vous, il permet aux agences de maîtriser les flux entrants. En mutualisant la prise de rendez-vous, il économise les transferts d'appels téléphoniques, fax et mails. RDVA a été interfacé avec AUDE. Son utilisation est nécessaire. Les outils développés nationalement doivent être utilisés prioritairement. Sur certains sites, des outils de gestion de planning co-existaient dans le cadre des intranets locaux. Ces outils locaux doivent être remplacés par l'outil national.

janvier-13 Peut-on communiquer à l'ensemble des agents concernés leur **code alarme**. En effet suite à un problème d'accès le 26 décembre à Coudekerque Branche, l'alarme s'est déclenchée sans qu'aucun membre de l'ELD n'ait pu être contacté par l'agence de surveillance. Est-ce normal ? Quelle procédure est-il prévu d'appliquer ?

Les dispositions concernant l'ouverture et la fermeture des sites, ainsi que l'arrêt et la mise en marche du système de surveillance sont prises localement par le management. Dans ce cadre, rien ne s'oppose à ce qu'un code utilisateur pour la gestion de l'alarme soit mis à disposition de tout ou partie des agents du site. En particulier, la centrale d'alarme de Coudekerque permet d'attribuer plusieurs codes utilisateurs en fonction du degré d'intervention autorisé sur le système. En outre, la société de télésurveillance dispose des coordonnées téléphoniques du directeur de site pour l'alerter et le cas échéant, elle est en mesure d'alerter le service sécurité de la Direction Régionale

2012

novembre-12 Avec la nouvelle version informatique, il sera impossible de se connecter sur 2 postes avec le même code. Qui peut-on contacter en cas de soucis pour l'**obtention des codes** d'ouverture de session des nouveaux agents ?

Les habilitations informatiques sont conjointement gérées par la DRH et la DAF. Dès que la DRH a établi un nouveau contrat de travail, la demande d'habilitation informatique est transmise à la DAF. Ensuite, l'habilitation informatique de base est disponible pour un agent nouvellement recruté 48 heures au maximum après la demande formulée à la DSI via l'outil Gala. En principe, nous sommes donc capables de fournir une habilitation informatique dès l'entrée en fonction du nouvel agent et au plus tard deux jours après son arrivée. Toute difficulté dans ce domaine doit être signalée via On Action et la DAF/CSI, qui prendra en charge la réclamation.

septembre-12 La direction pourrait-elle rappeler les règles à suivre concernant la possibilité ou non pour un manager d'imposer à un agent de **communiquer ses codes** afin qu'un autre agent travaille dessus.

Les consignes édictées par la DSI et la Direction Régionale sont claires et sans ambiguïtés. Les codes d'accès au système d'information sont personnels et ne doivent pas être cédés ou transmis à un tiers, et tout agent, qu'il soit manager ou pas, engage sa responsabilité en cas de fraude ou d'utilisation abusive de son compte s'il a transmis ses codes à un autre agent. En outre, la DGA SI a récemment renforcé la sécurité d'accès au SI avec un nouveau package de sécurité et doit mettre prochainement en oeuvre l'unicité de la connexion pour interdire des connexions multiples avec un seul code d'accès. Enfin, les délais d'habilitation d'un nouvel agent ont été raccourcis, avec la possibilité de créer rapidement un compte d'attente provisoire le cas échéant.

juin-12 Nous avons constaté que plusieurs **CDD** n'ont toujours pas **accès aux applicatifs** ou au disque local pour exercer leur activité. Ils sont obligés d'utiliser les codes d'accès de leurs collègues en CDI. Pouvez-vous intervenir pour résoudre ce problème de sécurité qui nous semble important et qui peut engager des responsabilités individuelles ? Ces problèmes semblent impossibles à régler en local... Existe-t-il des liens de causalité entre les fichiers RH et les habilitations informatiques ?

L'attribution d'un code d'accès informatique pour un agent en Contrat à Durée Déterminée nouvellement recruté prend 48 heures au maximum après l'établissement du contrat et la demande d'habilitation via Gala par la Direction des Ressources Humaines. Dans l'attente de ce code d'accès, l'utilisation du code d'accès d'un autre agent n'est pas autorisée. Un rappel sur les conséquences de l'utilisation du code d'accès d'un autre agent sera fait auprès des managers du réseau. A terme, cette pratique sera interdite par le Service Systèmes d'Information et deux agents ne pourront pas se connecter sur une même session avec le même code. Dans le cas d'une reconduction de contrat avec un délai de carence court, l'identifiant personnel est toujours actif et il suffit de réactiver via l'AD un nouveau mot de passe. Actuellement, nous n'avons pas de signalement d'un dysfonctionnement bloquant pour l'habilitation d'agent en Contrat à Durée Déterminée. Toutefois, si certains agents éprouvent des difficultés d'accès, il convient de contacter rapidement via son Correspondant Local Informatique et par le biais d'On Action, le service Système d'Information de la Région.

mars-12	Des habilitations ont été modifiées ou retirées ce qui amène de plus en plus de collègues à travailler sur le code d'autres agents habilités. A qui incombe la responsabilité des erreurs qui pourraient intervenir ?	Comme indiqué lors d'une précédente séance de questions Délégués du Personnel, des travaux sont en cours au niveau national entre la DSI et les Directions métiers afin de simplifier les profils informatiques en réduisant le nombre de ces profils et afin de mettre en adéquation les habilitations informatiques avec le métier exercé. De ce fait, il est possible que certaines transactions soient supprimées à quelques agents qui les ont obtenues dans le passé de façon exceptionnelle, par exemple sur des transactions sensibles ayant trait à l'indemnisation des Demandeurs d'Emploi, d'autant qu'il convient également de mettre en oeuvre les recommandations des commissaires aux comptes sur les habilitations des dites transactions . Toutefois, si des agents constatent un blocage incompatible avec leurs activités habituelles, il convient via le Correspondant Local Informatique, de contacter le service Systèmes d'Information de la région. Le Correspondant Systèmes d'Information pourra alors contrôler les habilitations de l'agent concerné, afin de vérifier si ces habilitations sont conformes à ses activités afin de les corriger le cas échéant après validation par le métier, ou bien pour lui indiquer les raisons de l'absence de cette habilitation de son profil informatique.
mai-12	A l'avenir, en cas de dysfonctionnement informatique , la Direction a-t-elle prévu une procédure claire à appliquer par les ELD dans les sites (fermeture de site...)?	En ce qui concerne les mesures à prendre par les Equipes Locales de Direction en cas de panne informatique, elles sont connues de tous les directeurs et nous pouvons les rappeler pour mémoire : 1- Informer les Demandeurs d'Emploi, dès leur entrée sur le site, de la panne informatique. 2-Effectuer un reporting régulier de l'évolution de la situation. 3- Réaliser, si possible, un premier niveau d'information avec les outils disponibles en fonction de la panne (Web, intranet, RDVA, transactions disponibles) 4- Le cas échéant prendre les coordonnées des Demandeurs d'Emploi et les motifs de la visite pour un rendez-vous téléphonique ou un traitement différé. 5- La fermeture du site ne sera envisagée qu'à la demande expresse et motivée du Directeur. L'image de Pôle Emploi et notre mission de service public semble incompatible avec la fermeture des portes de nos agences lorsqu'une solution sécurisée est possible.
avril-12	Les modalités de routage des appels téléphoniques ont-elles changé récemment ? En effet, Il est actuellement possible pour un agent du Nord de répondre à un appel téléphonique d'un demandeur d'emploi du Pas-de-Calais avec les problèmes de doublons et les manipulations informatiques supplémentaires que cela engendre.	Effectivement, les modalités ont changé avec la mise en place du projet HSOT. Il n'y a plus de distinction entre TP 26 & TP 49 (un seul TP régional). Ces informations ont été communiquées dans le cadre de la présentation du projet HSOT auprès des conseillers en agences locales. L'outil informatique distingue encore les Numéros d'identifiant rattachés aux départements 59 ou 62, avec des risques de doublon sur ces numéros. En conséquence, le conseiller doit s'assurer que l'identifiant correspond bien au Demandeur d'Emploi au téléphone. A l'appel, si le Demandeur d'Emploi renseigne son numéro d'identifiant, la page arrive directement à l'écran (pas de manipulation informatique supplémentaire). Si le Demandeur d'Emploi ne renseigne pas son numéro d'identifiant, le conseiller lui demande son département de résidence et renseigne 59 ou 62 dans la zone géographique du dossier à l'écran. Cela prend quelques secondes.
fevrier-12	Actuellement chaque agent a ses propres habilitations pour travailler. Sans aucune explication, on enlève certaines habilitations aux agents alors qu'ils exerçaient les tâches depuis toujours. Par exemple : un agent gère les trop perçus par la fonction MH1Y mais n'a plus accès du jour au lendemain à la fonction IH1Y... D'autres agents sont nommés pour traiter ces trop perçus alors qu'ils n'ont jamais pratiqué. Autre exemple la MF05. Sur quels critères attribue-t-on les habilitations ? Pourquoi les agents à qui est retirée l'habilitation ne sont-ils pas prévenus ? Cela éviterait qu'ils le découvrent brutalement et fassent une fiche d'anomalie !!	Chaque agent doit disposer d'un profil d'habilitations informatiques adapté à ses activités. Ce principe vaut pour tous les managers et agents mais en s'assurant qu'elles sont conformes aux principes de responsabilité et de délégations notamment, lorsque ces délégations ont un impact réglementaire ou financier et sont susceptibles d'être contrôlées par les commissaires aux comptes (séparation des pouvoirs) ou mises en cause dans le cadre de procédures contentieuses. C'est ainsi que l'on peut distinguer deux grandes catégories de profils :les profils informatiques standardisés permettant d'accéder aux applicatifs métiers non sensibles, les profils informatiques affectés sur décision managériale en conformité avec les principes de délégations de pouvoir ou de signature nationaux (CA, Directeur Général) ou régionaux (Directeur Régional) pour lesquels les managers exercent leur responsabilité en désignant les collaborateurs habilités. Une réflexion est en cours au niveau national pour simplifier le système des profils d'habilitations créés par

fevrier-12 Les photocopieurs dans les sites sont régulièrement en **panne faute de toner**. En effet la consigne est d'attendre que celui-ci soit vide pour en recommander. Nous vous demandons d'autoriser les managers à pouvoir disposer d'un toner en stock.

Les photocopieurs sont gérés, maintenus et alimentés en consommables selon les règles définies dans le marché national passé avec la société Rank Xérox. Le marché ne permet pas d'attribuer aux agences ou au niveau régional un stock de consommables et notamment de toner. Chaque copieur déclenche une alerte visualisable sur l'écran de contrôle lorsque le niveau du toner atteint 30% de sa capacité. C'est à ce moment là que l'on peut commander un toner auprès du fournisseur qui le livrera en 24 heures. Il n'est pas nécessaire d'attendre que le toner soit vide. En outre, tous les copieurs sont en cours de raccordement au réseau informatique de maintenance de Rank Xerox (70 % réalisés à ce jour), ce qui permettra de déclencher automatiquement la livraison d'un toner lorsque le seuil du niveau de remplissage sera atteint. Il faut cependant noter que cela ne concernera pas les copieurs mis à disposition des usagers à l'accueil des agences car cette fonctionnalité n'existe pas sur ces copieurs.

fevrier-12 Nous sommes sur le fait que le nombre d'**imprimantes** sur les sites et structures (appui, support...) va être réduit. Pouvez vous nous le confirmer ?

La Direction Régionale met en oeuvre l'instruction nationale relative à la politique d'impression de Pôle emploi (PE_AF_2011_135 et annexe 135 a). En résumé, cette instruction prévoit une dotation d'imprimantes individuelles selon les principes définis par le référentiel d'aménagement avec une dotation régionale de 0,7 imprimante par poste de travail, et l'utilisation d'imprimantes de groupe de type copieur Xerox permettant la photocopie, l'impression, la fonction fax et la numérisation des documents. Cela permet d'assurer que chaque conseiller dispose d'une imprimante individuelle associée à chaque bureau de réception (ACO, ARC, entretien individuel) et en principe d'une imprimante collective dans les bureaux regroupant plusieurs agents ou responsables d'équipe dans le respect du quota global de 0,7 imprimante par poste de travail. Sauf exception, la dotation régionale est conforme à ces principes. Le retrait programmé des imprimantes dites "départementales" ne concerne que du matériel obsolète et dont la maintenance n'est plus assurée par les fournisseurs (exemple : les

2011

decembre 11 De nombreux sites nous signalent des dysfonctionnements dus aux retards de traitement des demandes d'**habilitations informatiques** via On action. Certains agents en CDD obtiennent leur code en milieu, voire en fin de contrat ! Pourquoi ces demandes ne sont-elles pas traitées en priorité ?

Les demandes d'habilitations pour tous les types de contrats, y compris les contrats en CDD, sont traitées immédiatement par le CSI en lien avec le service RH dès réception de la demande via On action, et elles permettent à tout agent d'être habilité sous 48 heures et certainement pas en fin de contrat. Les dysfonctionnements sont traités en priorité dès qu'ils sont repérés et signalés au CSI via On Action. Malheureusement, il arrive qu'un dysfonctionnement persiste tant que la cause de ce dysfonctionnement n'est pas identifiée. Dans ce cas si l'AD ne peut satisfaire la demande, une procédure d'escalade au niveau 2, voire au niveau 3 d'expertise de la DGA SI est déclenchée pour résoudre le problème. Selon notre analyse, il n'y a pas eu récemment de dysfonctionnement durable concernant des agents en CDD.

MOBILITE

Question

Réponse de la Direction

2014

sept-14	<p>Le futur site de Roubaix « Les près » n'a que 29 places de parking pour plus de 50 personnes qui travaillent actuellement à « Sainte Elisabeth ». Pourquoi n'a-t-on pas pris en compte le nombre réel d'agents ?. Qui sera responsable en cas de dégradation de véhicule ?</p>	<p>Les 29 places de parking correspondent au nombre de places maximum pouvant être créées sur l'emprise foncière. 34 places supplémentaires seront créées dans le cadre du projet d'extension du site Il est à noter que le site est desservi par 2 lignes de bus et qu'un arrêt est situé à moins de 300 mètres. Des places gratuites en face du site sont également disponibles</p>
sept-14	<p>Tous les agents de Port Fluvial, devaient bénéficier d'une clé pour passer par l'APAVE. Hors, à ce jour, ce n'est pas le cas. Qu'en est-il ?</p>	<p>Toutes les clés, y compris celles qui seront allouées aux agents d'Haubourdin amenés à travailler sur le site fin octobre, ont été commandées. Le retard dans la livraison s'explique par le fait que les clés sont de type sécurisé et ne peuvent être reproduites que par une entreprise de serrurerie habilitée. En outre, nous n'avons pas pu faire autrement que de passer pour la commande par le gestionnaire de cet immeuble en copropriété, et cela nous empêche ainsi de maîtriser directement la livraison et les délais.</p>
sept-14	<p>Est-ce qu'un agent n'ayant pas postulé sur SIRH peut avoir un poste ?</p>	<p>Non dans le cadre des mouvements aucun poste n'est pas pourvu en dehors de la BDE. Par exception, des repositionnements peuvent être réalisés dans le cadre de problématique de santé.</p>
sept-14	<p>"Est-ce que pole emploi compte revoir sa politique d'assurance en ce qui concerne les véhicules des agents détériorés sur un parking de PE ou à l'extérieur du bâtiment s'il n'y a plus de place et que l'agent est en exercice dans son site ?"</p>	<p>Non, Pôle emploi ne compte pas revenir sur sa politique d'assurance. Pôle emploi prend uniquement en charge, par son assurance "groupe", l'assurance des agents et du véhicule personnel utilisé par ces agents seulement dans le cadre d'un déplacement professionnel hors du lieu de travail habituel et sur demande expresse de la hiérarchie. Ce déplacement professionnel doit être attesté par un ordre de mission ou une autorisation de déplacement validée par le responsable hiérarchique.</p>
sept-14	<p>Concernant le repositionnement des agents de l'espace cadre, que se passe t-il pour les agents qui souhaitent se positionner hors des sites proposés? Que se passera-t-il pour les agents qui n'auront pas trouvé de poste suite au mouvement d'octobre ?</p>	<p>Comme cela a été indiqué lors du CHSCT du 18 septembre 2014, les fiches de recueil de préférences permettent aux agents de formuler d'autres choix d'affectation que Lille et seront étudiées avec attention. Ainsi, tous les agents auront une affectation à l'issue du processus de repositionnement</p>
sept-14	<p>Dans le cadre de la fermeture de l'espace cadre, et ceci après deux ans de tergiversations, vous mettez, aujourd'hui, les agents concernés dans l'urgence de se positionner sur les postes diffusés des agences de Lille. Pourquoi accélérer ce processus ? D'autant plus que les agents n'ont eu aucun accompagnement préalable. Je vous demande d'allonger les délais pour permettre à ce personnel de rencontrer les RH et de tout mettre en oeuvre pour qu'ils puissent faire des choix éclairés et non dans l'urgence.</p>	<p>Le processus d'information des agents a été effectivement entamé depuis plusieurs mois, il n'y a pas d'accélération du processus, le timing qui leur a été annoncé il y a deux mois lors d'un échange organisé par la DTT est respecté. Par ailleurs, les Agents ont et auront l'ensemble des éléments leur permettant d'exprimer leur préférence quant à un nouveau lieu de travail. Comme indiqué lors du CHSCT du 18 septembre 2014, la répartition des agents sera réalisée sur la base de l'exploitation des fiches de préférences. Les conseillers sont informés du process de repositionnement le 26 septembre 2014, à cette occasion, la fiche de préférence leur est remise. Un accompagnement RH peut être proposé sur demande. Après retour des fiches de préférences pour le 6 octobre 2014 et leur exploitation, les agents seront informés de leur affectation au plus tard le 1er novembre 2014 (avec une prise d'effet au 1er décembre 2014). Les agents seront accompagnés dès leur prise de poste pour faciliter leur intégration dans le collectif ainsi que dans leurs missions.</p>
sept-14	<p>Dans le cadre de la fermeture de l'espace cadre, la DR avait annoncé que tous les agents seraient accompagnés et qu'un entretien RH serait prévu pour tous. Or, à ce jour, ces agents doivent en faire la demande via la fiche qui leur a été remise. Pourquoi ce changement de position ? Les agents souhaiteraient le respect des engagements pris.</p>	<p>Les entretiens RH proposés ne sont pas systématiques, il a bien été annoncé qu'ils seraient organisés à la demande des agents concernés. Il n'y a pas de changement de position. Les éléments sont ceux qui ont été communiqués lors du CHSCT du 18 septembre 2014 et lors du Comité d'Etablissement du 25 septembre 2014. La demande, via la fiche, n'a pour objet que de permettre l'organisation de ces entretiens en fonction du nombre d'agents concernés.</p>
sept-14	<p>A partir de fin septembre, l'Equipe RSA Nord Pas de Calais se voit encore réduite pour cause de départ en retraite de deux de ses agents. Pouvez-vous m'indiquer s'ils seront remplacés ou pas ? Si ce n'est pas le cas, pouvez-vous me donner des précisions sur qui et comment leur charge de travail sera répartie.</p>	<p>Tout départ ne fait pas l'objet d'un remplacement poste pour poste. Une étude d'opportunité sera réalisée pour décider du remplacement ou non.</p>
sept-14	<p>Les fiches de vœux des conseillers se destinant à l'accompagnement "jeunes" ont été remises depuis le 12 septembre dernier. Combien de sites n'ont été l'objet d'aucune candidature ? Et dans ce cas, comment seront désignés les conseillers qui effectueront cet accompagnement sur lesdits sites ?</p>	<p>8 portefeuilles en attente de candidats dont 1 club intensif jeunes. Les managers vont poursuivre leur information auprès de leurs agents afin de couvrir les portefeuilles restants.</p>

sept-14	<p>Pourquoi peut-il exister des différences sur la localisation d'un poste lors de sa diffusion dans SIRH et la localisation du même poste sur la décision de nomination ?</p>	<p>Il n'existe pas de différence entre la localisation d'un poste lors de sa diffusion et lors de la prise de poste. Sur une offre de poste diffusée sur SIRH, il est spécifié le lieu de rattachement administratif (ex A2S Hainaut) et lieu de travail effectif (ex cambrai). Sur la décision de nomination seul le lieu de rattachement administratif apparaît, ce qui n'induit pas que le lieu de travail effectif est changé.</p>
sept-14	<p>La note d'instruction DG du 29 avril 2010 relative à l'offre de service MRS est-elle toujours d'actualité ? Elle prévoit notamment « des locaux dédiés - 200 à 250 m2 - disponibles en permanence » et des équipes encadrées « par un animateur d'équipe ». L'installation à venir de l'équipe MRS de Maubeuge Pasteur ainsi que la nomination de REP territoriaux semblent en effet ne plus respecter cette note...</p>	<p>Conformément à la note d'instruction 2010-74, les moyens proposés sur Maubeuge Pasteur permettront d'effectuer les activités administratives (convocations, saisies, suivis), d'assurer le stockage du matériel, les réunions d'informations collectives et les animations de séance d'évaluation, d'assurer la réception des employeurs pour présenter la MRS et faire le suivi des recrutements, et d'assurer auprès des demandeurs le suivi des évaluations. A ce jour, c'est le référentiel d'aménagement des Agences Pôle emploi V2bis d'octobre 2012 qui fixe les principes d'aménagement des locaux (p 36 à 42 pour les Agences de Services Spécialisés). Au delà des locaux communs, il est également prévu de mettre à disposition une salle d'évaluation d'environ 50 m², une salle de stockage d'environ 30m² et un espace de travail collectif dimensionné en fonction du nombre d'agents, éventuellement complété d'un bureau individuel pour le responsable d'équipe. A cela on peut ajouter l'utilisation à la demande de salles en APE selon l'emplacement du chantier MRS.</p> <p>Le projet de réaménagement de l'agence de Maubeuge Pasteur répond à ce cahier des charges d'aménagement.</p> <p>Par ailleurs la note précise que les Conseillers sont encadrés par un animateur d'équipe qui peut être territorial au sens où il anime l'ensemble de l'équipe située sur un même site.</p>
sept-14	<p>Dans certaines régions, la mission « accompagnement renforcé jeunes » est limitée à 2 ans. Dans d'autres, elle peut être renouvelée une fois. Quelle est la position de la direction régionale Nord – Pas de Calais ?</p>	<p>La question de la poursuite de la modalité est évoquée dans le cadre de l'EPA. Le changement de modalité n'est pas systématique, cependant, dans la perspective du maintien et du développement des compétences les conseillers peuvent souhaiter changer de modalité d'accompagnement. S'agissant de l'ODS renforcé jeune, il est préconisé une première durée de 18 mois afin d'acquérir l'expérience nécessaire. La lettre de mission de 15 mois est uniquement attachée au financement du dispositif FSE IEJ, dont la première période s'achève au 31/12/15. A compter du 1/01/16, le financement FSE de l'accompagnement renforcé jeune sera prolongé jusqu'en 2020.</p>
sept-14	<p>Nous avons été fortement sollicités par les collègues concernés par la fin du dispositif ANI, très déstabilisés par la façon dont ils l'ont appris, d'avantage encore que sur son arrêt, et par le manque d'information directe par leur hiérarchie.</p> <p>Lors de la réunion DP du 29/08/14 vous évoquiez un accompagnement RH pour l'arrivée sur les sites de proximité des collègues affectés sur l'accompagnement renforcé jeunes. Pouvez-vous nous détailler les mesures qu'il comporte, tant sur le plan logistique (place dans les agences), qu'intégration dans les équipes en place ?</p> <p>Nous nous interrogeons plus globalement sur les circuits de communication, notamment le non respect du processus d'information-consultation en CE.</p> <p>Nous attirons l'attention de la direction sur l'effet délétère de ces zones de flou accompagnant des changements importants. Les collègues actuellement sur le dispositif CSP, voyant l'échéance arriver, s'interrogent sur la communication qui sera mise en oeuvre.</p>	<p>Dès que le processus d'information - consultation des IRP sera achevé, la DR communiquera auprès des DAPE qui accueilleront des agents issus de l'ANI et les sensibilisera à l'importance d'accueillir les agents, les recevoir en entretien et les informer sur l'organisation de l'APE. En cas de besoin, un parcours de découverte des activités exercées au sein de l'agence sera organisé.</p> <p>De plus, les agents prenant en charge l'ARJ seront conviés à une réunion organisée par la Direction Régionale fin d'octobre ou début novembre 2014 qui aura pour objectif de partager avec eux sur leur mission, les obligations attachées à celle-ci et de mettre en perspective la plus value du dispositif et de leurs actions.</p> <p>S'agissant du processus d'information / consultation, il a été mené dans le respect des prérogatives de chacun.</p> <p>Dès que la fin du dispositif ANI a été annoncée, toutes les opérations de préparation du nouveau dispositif ARJ ont été menées sachant que rien d'irréversible n'a été menée avant la consultation.</p> <p>Enfin, un suivi RH ciblé suite aux repositionnements, sera réalisé dans les 3 mois.</p> <p>Concernant le dispositif CSP, la Direction Régionale est en attente des dispositions qui seront prises par les partenaires sociaux.</p>
sept-14	<p>La décision de la nouvelle direction régionale de « suspendre » un certain nombre de postes alors même qu'un certain nombre de collègues avait été reçus en entretien... nous interpelle. La direction propose des postes, laisse les candidats effectuer des démarches, des managers mobiliser du temps pour mener les entretiens, et nous l'imaginons aussi, établir une liste de choix, en débattre en Codir... Outre l'aspect chronophage et ubuesque, les frustrations et incompréhensions déclenchées, nous trouvons la méthode très cavalière. Pouvez-vous informer les Délégués du Personnel du pourquoi de cette décision Shadockienne ?</p>	<p>Le pourvoi des postes sur les fonctions support a été suspendu dans un contexte où la Direction Régionale a affiché sa volonté de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prioriser les recrutements dans les agences - rééquilibrer les ressources en agence en augmentant notre capacité à accompagner les DE et assurer ainsi la bonne délivrance de notre offre de service - contribuer à l'effort demandé dans le cadre du redéploiement des fonctions support vers le réseau en limitant la progression de l'écart lié au redéploiement des fonctions support (engagement de la convention tripartite: +2000 ETP en contact avec les DE) <p>Selon l'information communiquée lors du CE du 25/09/14, au 31/08/14 nous constatons que 29,62 ETP CDI et CDD ont été redéployés au sein du réseau.</p>
sept-14	<p>Comment est géré le départ en retraite d'un conseiller détaché en mission :RSA, Mission Locale... ?</p>	<p>Il n'existe pas de dispositif spécifique quant au départ à la retraite d'un conseiller détaché, celui-ci est géré de la même manière qu'un conseiller en agence, un conseiller détaché est avant tout un agent Pôle Emploi. Son départ au sein d'une structure de l'un de nos partenaires est géré avec une étude d'opportunité de remplacement comme nous le faisons pour chaque agent Pôle Emploi qui part en retraite.</p>

sept-14	<p>la CCN, en son article 26.1 §2 indique que « lorsqu'un agent sollicite une mobilité sur un poste équivalent, au sein de l'établissement en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail ou pour un rapprochement familial, l'Etablissement ne peut refuser plus de deux fois »</p> <p>La Direction a pour la quatrième fois refusé à un agent l'application de cet article qui ne précise à aucun moment que les demandes doivent être faites sur le même site. En plus d'interpréter la CCN, rôle qui incomberait à la CPN 39, la direction ne la respecte pas. Ceci d'autant plus que deux des sites demandés en rapprochement pour cet agent sont amenés à fusionner dans un avenir proche.</p> <p>Cette situation de récurrence de demandes était parfaitement connue des services RH, le SNU ayant systématiquement demandé l'application du dit article de la CCN. Nous demandons que l'agent concerné voit sa dernière demande acceptée comme le prévoit la CCN qui engage quand même à minima ce nous semble les personnes l'ayant rédigée et signée...</p>	<p>La Direction met en oeuvre la mobilité des agents conformément à la CCN. La question qui est posé concerne une situation individuelle. La Direction prend en compte les problématiques particulières et ceci dans un équilibre collectif. Il s'agit donc pour les salariés de maximiser leurs chances de rapprochement en postulant sur plusieurs agences.</p> <p>Il s'agit ici d'un agent en congé maternité qui poursuit son arrêt par un congé parental à temps plein jusqu'en avril 2015. Les postes diffusés en juillet/août étaient à pourvoir pour le 1er octobre, 1er novembre au plus tard. D'ici le retour de l'agent, un autre mouvement dont les dates de prises de poste seront plus proches de son retour devrait lui permettre ce rapprochement et nous étudierons avec attention sa situation dans ce cadre.</p>
sept-14	<p>Vous nous avez déjà confirmé que dans le cadre de la fusion entre A2S, les agents d'un site A ne serviront pas de variable d'ajustement (maladies, absences diverses, congés...) sur le site B avec le quel ils ont fusionné.</p> <p>Des réunions vont cependant avoir lieu entre sites, de groupes de travail... cela occasionnera forcément des déplacements et en l'état des règles, des paperasseries qui pourraient être évitées. Nous demandons que les OM Permanents de ces agents soient de fait, à minima, élargis au territoire de leur site.</p>	<p>Les A2S sont rattachées à la DT Transverse (structure régionale), et les collaborateurs des sites de ces agences disposent de fait de la possibilité d'être couverts par une autorisation de déplacement élargie à tous les sites du territoire de la DT d'implantation, voire au niveau régional en fonction de la nature de leur activité et si le nombre de déplacements à effectuer le justifie.</p>
sept-14	<p>Les nouveaux postes « renforcé ANI » ont été présentés lors de réunions plénières. A cette occasion, des « fiches de préférence » ont été remises afin de recueillir les souhaits des agents. Cependant ces fiches ont été remises uniquement aux agents intermédiation excluant tous les autres agents (agent indem, les agents GDD, les agents détachés et les agents CSP).</p> <p>Pourquoi cette discrimination ?</p> <p>Pourquoi un agent GDD ne peut-il pas se positionner ? Est-il conseiller à l'emploi ou agent subalterne ?</p>	<p>Les fiches de préférence ont été distribuées à tous les conseillers en agence et uniquement aux agents ANI en A2S. Le choix a été de donner une fiche de préférences à ceux qui avait déjà un portefeuille. Il est normal qu'un agent (ex ANI) qui avait déjà un portefeuille avec des modalités proches de IeJ soit privilégié sur ce dispositif. Les agents GDD qui souhaiteraient avoir un portefeuille doivent échanger sur l'évolution de leur trajectoire professionnelle (EPA, entretien RH et manager)</p>
sept-14	<p>On est à quelques jours d'un changement d'organisation concernant l'ANI jeunes, toutes les situations ont-elles été vues et solutionnées ?</p>	<p>Toutes les situations ont été étudiés, un retour quantitatif a été effectué lors du CE du 25 septembre 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 31 personnes positionnées sur le choix 1 - 6 personnes positionnées sur le choix 2 <p>- 3 personnes en situations particulières ont obtenu satisfaction avec l'accord de la Directrice Régionale</p>
sept-14	<p>Pourquoi les postes diffusés aux derniers mouvements, en services « support », n'ont pas été pourvus ? Qu'en est-il de la mobilité professionnelle des fonctions « support » vers le réseau et des 45 ETP agents à redéployer en Nord Pas-de-Calais ?</p>	<p>Le pourvoi des postes sur les fonctions support a été suspendu dans un contexte où la Direction Régionale a affiché sa volonté de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prioriser les recrutements dans les agences - rééquilibrer les ressources en agence en augmentant notre capacité à accompagner les DE et assurer ainsi la bonne délivrance de notre offre de service - contribuer à l'effort demandé dans le cadre du redéploiement des fonctions support vers le réseau en limitant la progression de l'écart lié au redéploiement des fonctions support (engagement de la convention tripartite: +2000 ETP en contact avec les DE) <p>Selon l'information communiquée lors du CE du 25/09/14, au 31/08/14 nous constatons que 29,62 ETP CDI et CDD ont été redéployés au sein du réseau.</p>
sept-14	<p>Sur quels critères le choix des nominations des conseillers en charge de l'accompagnement intensif jeunes sera-t-il fait ?</p>	<p>Le choix se fait à partir de la liste des volontaires souhaitant être positionnés sur le dispositif. Par ailleurs , les agents ex ANI sont prioritaires</p>
août-14	<p>Les agents souhaitent savoir quand les fiches de vœux pour Villeneuve d'Ascq Carré d'Or et Fives Vaucanson leur seront transmises. Pouvez vous également nous préciser comment sera faire la répartition des agents sur ces 2 sites ?</p>	<p>Le processus de mobilité sera mis en oeuvre dès communication de la date du déménagement. Sur le principe, les agents d'Hellemmes se verront proposer une fiche de préférence qu'ils compléteront en précisant leur souhait par ordre de priorité : Villeneuve d'Ascq ou Fives.</p> <p>Les souhaits seront ensuite étudiés en fonction des critères d'ancienneté, de distance domicile/lieu de travail et situations individuelles particulières</p>

août-14	<p>Le SNAP souhaite qu'une information soit donnée aux agents qui sont sur l'ANI Jeune, concernant l'article 26.4 de la convention collective de Pole emploi, précisant qu'en cas de mobilité géographique n'entraînant pas de déménagement, les incidences pour le personnel sont accompagnées financièrement lorsque cette mobilité entraîne pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou de la distance de trajet entre le domicile et le lieu de travail.</p>	<p>Nous avons sollicité la Direction Générale sur ce point, qui nous a confirmé que les dispositions de l'article 26.4 de la CCN pouvaient s'appliquer dans toutes les situations de mobilité collective, qu'il s'agisse du transfert collectif d'une Agence ou d'un Service ou d'une mobilité collective induite par un changement organisationnel. La situation visée par la question posée relève donc bien du champ d'application de l'article 26.4 de la CCN et les agents concernés qui peuvent justifier d'un accroissement de trajet suffisant pour en bénéficier.</p> <p>En revanche, cet article ne s'applique pas en cas de mobilité individuelle.</p>
août-14	<p>A situation exceptionnelle, moyens exceptionnels. La charge de travail des collègues affectés au règlement des frais de déplacement a explosé. En effet, du fait de la nouvelle convention chômage (entre autres), la quasi-totalité des collègues de la région ont suivi et / ou vont encore suivre des journées de formation, occasionnant l'établissement de frais de déplacement. Nous demandons que face à cet accroissement exceptionnel de la charge de travail depuis déjà de nombreuses semaines, et devant encore perdurer un moment occasionnant ainsi le retard des paiements des frais, une solution soit apportée à ces collègues par un renfort d'effectif jusqu'à un retour à la normale de la situation.</p>	<p>Effectivement la charge de travail liée au traitement des notes de frais s'est sensiblement accrue au cours de ces derniers mois (30% de volume en plus). A ce titre un renfort CDD a été spécifiquement affecté aux traitements des notes de frais, et les effectifs comptables ont été mobilisés afin de respecter les engagements de service. Pour information ces moyens mis en oeuvre ont permis de garantir un traitement des notes de frais à 8 jours en juillet.</p>
août-14	<p>Lors de la réunion des délégués du personnel du mois de juillet, vous ne nous avez pas précisément répondu à notre question n°6: Un voeu d'un agent lors d'un mouvement local (exemple le futur mouvement Fives-Hellemmes-Villeneuve d'Ascq) impacte-t-il le "délai de 2 ans" sur lequel se base la Direction Régionale pour prendre en compte une future demande de mouvement ?</p>	<p>Le délai indicatif de 2 ans est appliqué pour une meilleure stabilisation des effectifs et des équipes : cette durée peut être écourtée ou rallongée en fonction de la situation de l'agence ou de l'agent concerné.</p>
août-14	<p>Est-il entendable qu'un agent ayant déménagé en août se voit refuser la prise de ces congés déménagement avant octobre ?</p>	<p>La prise de congé d'un agent s'étudie au cas par cas par l'ELD en fonction de règles générales préétablies tel le taux de présentéisme sur site pour permettre la continuité du service. Il est cependant souhaité que la prise de congés exceptionnels se situe au plus près du fait générateur.</p> <p>Pour cela, la date de demande de congé par l'agent est également un facteur déterminant pour octroyer ces congés dans un délai raisonnable.</p> <p>Il est de l'intérêt de tous de faciliter les prises de congé dès lors qu'elles ne pénalisent ni le service à rendre ni d'autres collègues. Cela relève du management de proximité.</p>
août-14	<p>Lors du CE de mai, sur le point traitant de la réorganisation de la DT transverse (page 12/25), le SNU a interpellé la direction régionale sur certaines inquiétudes des collègues CSP-MRS-EOS et ARJ. « En outre, certains collègues, par exemple de Dunkerque, se demandent s'ils ne deviendront pas une variable d'ajustement en fonction des besoins sur Boulogne ou Etaples ».</p> <p>La direction, n'a pas répondu clairement à cette inquiétude, et la disparition de 6 A2S et le redécoupage du territoire de la Flandre Intérieure génère une réelle inquiétude de ces personnels. Pouvez-vous nous dire clairement si le découpage à venir augure une modification du champ territorial d'intervention de ces collègues ? Ex. un collègue CSP de Douai pourra-t-il être planifié à Lens, un collègue MRS de Dunkerque sera-t-il amené à faire passer des tests au Portel</p>	<p>Le découpage territorial en 6 A2S ne modifie ni les lieux d'implantation des équipes, ni la présence des demandeurs d'emploi et des entreprises sur les territoires, les besoins en offre de services spécialisées ne sont donc pas modifiés géographiquement. Les Conseillers ont un lieu de travail identifié et il n'est pas question de changer pour ce qui concerne les conseillers accompagnant les adhérents du CSP, les Conseillers MRS et les Psychologues du travail.</p> <p>A noter que pour les chantiers MRS, la mutualisation entre les équipes est une pratique mise en oeuvre régulièrement en cas de chantier important sur un territoire ne pouvant être assuré par l'équipe locale. Cette mutualisation, accompagnée des mesures RH qui s'imposent (frais de déplacement, récupération horaire), n'a jamais posé de problème aux collègues concernés.</p>
août-14	<p>A l'agence de Coudekerque, malgré plusieurs relances un agent en CUI n'a toujours pas eu de régularisation concernant la récupération de ses temps de trajet (application de l'accord OATT) ? Comment les poser sur HOROQUARTZ ? Si la personne arrive en fin de contrat, envisagez-vous un paiement des heures ?</p>	<p>Les récupérations d'accroissement de temps de trajet en cas de formation nécessitent la saisie du trajet habituel (une seule fois) et du temps de trajet inhabituel. (Cf. Note technique disponible dans l'intranet). Aucun paiement de ces heures de récupération n'est prévu.</p>
août-14	<p>Les agences sont-elles dimensionnées (bureaux, postes informatiques,...) pour accueillir des effectifs liés aujourd'hui à l'accompagnement intensif jeune, demain à la suppression de l'espace cadres, au transfert des fonctions Support...</p>	<p>La superficie des sites est calculée selon les normes du référentiel d'aménagement des locaux de Pôle emploi en fonction du nombre d'agents présents sur le site en relogement.</p> <p>Toutefois, afin de remplir les nouvelles missions confiées à l'Etablissement, la Région a paramétré les superficies en fonctions d'un effectif cible à fin 2015 ce qui lui permet de faire face aux renforts d'effectifs</p>
août-14	<p>Quels codes HOROQUARTZ entraînent automatiquement le retrait de chèques déjeuner ? Qu'en est-il pour les demi-journées ?</p>	<p>Tous les codes d'absence entraînent le retrait automatique des titresrestaurant, sauf le code formation et le code mission qui nécessitent une gestion manuelle.</p> <p>Concernant le traitement des demi-journées, les règles de gestion fixées par l'URSSAF, reprises dans la note d'instruction de la Direction Générale n°2012-21 du 17 janvier 2012, stipulent que, pour ouvrir droit à l'attribution d'un titre restaurant, la journée de travail du salarié doit impérativement inclure une pause-déjeuner.</p>

août-14	<p>Pendant les travaux du site d'Haubourdin, les agents ont reçu un livret leur expliquant comment badger et récupérer les frais kilométriques et de repas. Il leur est demandé de badger à leur arrivée sur le site de Port Fluvial. Pour ceux qu'ils le souhaitent, serait-il possible qu'ils passent badger sur le site d' Haubourdin avant de rejoindre Port Fluvial, connaissant les conditions de circulation pour arriver sur Lille.</p>	<p>Le principe est bien que l'agent badge sur le site où il prend son service (en l'occurrence Lille Port Fluvial), mais un accord a été donné pour que les agents concernés puissent récupérer, le cas échéant, leur accroissement de temps de trajet. Ces modalités sont clairement précisées dans le livret remis aux agents concernés. Ce livret s'appuie sur les instructions en vigueur.</p>
juil-14	<p>Les règles pour pouvoir bénéficier d'une nuitée d'hôtel en cas de formation ou de réunion éloignée du domicile de l'agent sont strictes et formelles car les hôtels choisis sont très chers (jusqu'à 150 euros la nuitée). Un assouplissement de ces règles d'attribution est-il envisagé, quitte à abaisser le niveau de l'hôtellerie choisi ?</p>	<p>Les règles permettant de bénéficier de la prise en charge d'une nuitée en hôtel sont définies par l'instruction nationale émise par la Direction Générale sur la politique de déplacement et les remboursements de frais. Ces règles sont reprises dans l'instruction régionale de 2011 et la direction régionale n'envisage pas de les modifier. En outre la réservation des nuitées respecte le cadre défini par le marché national concernant les déplacements et l'hôtellerie (Selectour Voyage), cadre fixé en cohérence avec la politique nationale de déplacement. Toute dérogation exceptionnelle pourra, le cas échéant, être accordée par la direction régionale, sous réserve que cette dérogation soit motivée expressément avant le déplacement. Enfin le coût d'une prestation hôtelière dépasse rarement un prix de 100 euros à 120 euros. Les seuls dépassements constatés le sont lorsque toute la capacité hôtelière est mobilisée par une manifestation importante (salon de l'agriculture par exemple)</p>
juil-14	<p>Un poste diffusé sur SIRH avec une affectation géographique imprécise ou inexacte est-il susceptible d'être rectifié ? Si ce n'est pas le cas, que deviennent les candidatures déposées par les collègues ? Comment sont alors être informés les collègues qui pourraient être intéressés par l'affectation géographique réelle du poste ?</p>	<p>Il n'y a pas eu d'ouverture de poste avec une affectation géographique imprécise ou inexacte. Pour information, le lieu d'affectation est écrit de manière lisible dans le corps de l'offre dans le pavé "lieu". Le cas échéant, si il manque une information, nous sommes en mesure de modifier les offres d'emploi.</p>
juil-14	<p>Pourquoi la Direction n'a-t-elle informé les agents des modifications d'Horoquartz, concernant la récupération du temps de trajet pendant la formation, que le 17 juillet pour une mise en application au 01 juillet ? La CGT exige que seules les demandes saisies sur Horoquartz après le 17 juillet soient concernées.</p>	<p>Une livraison informatique qui a eu lieu début juillet sur le système de gestion des temps Horoquartz met en conformité les modalités nationales de gestion de l'accroissement de temps de trajet y compris en cas de Formation. Une fiche technique a été mise à disposition sous intranet. La Direction Régionale a informé dans les meilleurs délais compte tenu de la livraison en période estivale. Il n'y a aucun impact dans la possibilité de prendre des récupérations car l'outil déduisait déjà les 30 mn en cas de formation. Il n'y aura pas de traitement différé dans la mesure où l'automatisme est mis en oeuvre depuis le 1er juillet et le décompte se réalise depuis cette date.</p>
juil-14	<p>Le fait de participer à un forum le week-end ouvre-t-il le droit à un ticket restaurant ?</p>	<p>Le calcul des chèques déjeuner se fait en jours ouvrés c'est-à-dire du lundi au vendredi. Le samedi étant un jour ouvrable, il ne peut donner droit à un ticket restaurant même si l'agent a participé à un forum ce jour là. Pour rappel, lors de missions, chaque agent peut se faire rembourser les frais liés aux déplacements et à la restauration dans la limite de 18 euros sans déduction du ticket restaurant</p>
juil-14	<p>Le financement ANI disparaissant, quel est le devenir des conseillers spécialisés dans l'accompagnement des jeunes dans le cadre de l'ANIJ ?</p>	<p>Le dispositif "Accompagnement des jeunes" a été présenté au Comité d'Etablissement le 24 juillet 2014. Pôle emploi a décidé de mettre en place une offre de service pérenne en direction des jeunes qui ont besoin d'un accompagnement. Cet accompagnement renforcé, co financé par des fonds européens, sera mis en oeuvre par des conseillers dédiés à 100% à cette activité. Dans la Région NPDC, cette activité sera mise en oeuvre dans les APE pour l'accompagnement individuel et 6 clubs intensifs seront mis en oeuvre par les 6 A2S soit un par A2S. Il sera proposé aux conseillers réalisant actuellement l'accompagnement dans le cadre de l'ANI jeunes de se positionner sur l'activité d'accompagnement renforcé jeunes. Ce dossier donnera lieu à une information complémentaire en CE d'août sur les modalités d'accompagnement et de formation des agents.</p>
juil-14	<p>Suite à la question 8 posée par les délégués du personnel SNU lors de la réunion du mois d'avril dernier, nous souhaiterions avoir des précisions sur le devenir des conseillers RSA dans la région.</p>	<p>Le projet de mise en oeuvre de l'accompagnement global a été présenté au Comité d'Etablissement le 24 juillet 2014. Pôle emploi national a contractualisé avec l'Association des Départements de France le déploiement de l'accompagnement global. Les 2 départements et Pole emploi Nord Pas-de-Calais ont souhaité s'engager dans une mise en oeuvre progressive de l'accompagnement global dans la région. 3 territoires pilotes ont été identifiés avant d'envisager et contractualiser un déploiement régional : la Sambre Avesnois, Béthune et Boulogne. Le déploiement prévisionnel progressif est envisagé à partir de 2015. En l'état actuel, les conseillers RSA poursuivent leur activité. Pour information, 8 emplois seront dédiés à l'accompagnement global, et financés pour moitié par le FSE: 5 pour le département du Pas de Calais (2 à Béthune et 3 à Boulogne s/mer) et 3 pour le département du Nord à Maubeuge.</p>

juil-14	<p>Pouvez vous nous informer de la manière dont s'articulera le mouvement local Hellemmes/ Fives/ villeneuve d'ascq ? Quel en est le retro planning ?</p> <p>Ces voeux impacteront-ils le « délai des 2 ans » sur lequel se base la Direction Régionale pour prendre en compte une demande de mouvement ?</p>	<p>Conformément à notre réponse aux DP du 23/05/14, l'étude sur le processus de mobilité démarrera en Septembre, comme pour les autres dossiers de ce type, les informations concernant les critères de mobilité seront communiqués par l'ELD le moment venu comme aux Représentants du Personnel au sein des Instances CE et CHSCT</p>
juil-14	<p>Les agents en déplacement (formation, mutualisation) sur d'autres sites se voient régulièrement refuser l'accès au parking Pôle emploi au motif qu'ils ne sont pas de l'agence locale, alors même que des places sont disponibles. Quelle est la position de la direction au sujet de cette problématique ?</p>	<p>En aucun cas, la Direction Régionale n'a donné de consignes en vue de restreindre l'entrée des parkings privatifs. Pour tous les parkings de sites utilisant le système de contrôle d'accès régional centralisé, le badge universel (contrôle d'accès et pointage Horoquartz) délivré à tous les agents de la région permet d'y accéder librement sous réserve des places disponibles. Néanmoins, il est de la responsabilité du responsable de site de s'assurer qu'il n'y a pas de risque d'accueillir plus de véhicules que le nombre de places disponibles. Pour les autres sites ayant un parking dont l'accès est contrôlé par un système de contrôle autonome, la gestion des clés, badges ou télécommandes d'accès est sous la responsabilité directe du management local. Il dispose pour cela d'un nombre de badge limité, en général équivalent au nombre de places louées. Il revient donc au management local de décider s'il est opportun d'autoriser ou pas le stationnement des véhicules des agents invités sur le site pour une formation ou une réunion.</p>
juil-14	<p>Lors des DP de février et de mai 2014, nous vous avons alerté sur la situation de l'équipe encore en place à Lille Cadres. En mai, vous nous avez répondu : « Une offre de service Cadres est en cours de réflexion au niveau de la DG. Cette offre de service devra être intégrée dans nos projets régionaux. A ce jour, les modalités existantes perdurent et les éventuelles évolutions feront l'objet d'une présentation aux instances régionales du personnel et aux salariés avant toute mise en oeuvre. » L'équipe en place nous demande de souligner l'urgence de lui donner une réponse ou un échéancier.</p>	<p>Comme indiqué lors des précédentes réponses apportées aux questions des Délégués du Personnel en février et mai 2014, le projet est en cours de construction, sachant que la Directrice Régionale nouvellement nommée souhaite analyser le dossier et rencontrer les acteurs concernés avant de prendre des décisions. L'information et l'accompagnement des agents concernés seront organisés dès la fin septembre 2014 après la phase d'information des Instances Représentatives du Personnel.</p>
juin-14	<p>Certaines entreprises de la région ont mis en place une indemnisation pour les personnes venant travailler en vélo. Pôle Emploi va-t-il suivre cette initiative pour ses salariés ?</p>	<p>Toute création d'un nouveau régime indemnitaire n'est pas de la compétence régionale. Il s'agit d'une compétence nationale et à ce jour, la Direction générale n'a pas donné de consignes dans ce sens</p>
juin-14	<p>Suite à l'utilisation du nouvel applicatif Oracle pour les demandes de mutations (accès aux postes diffusés et aux candidatures) il ne semble plus possible d'y accéder de l'extérieur. Cela semble peu équitable pour les collègues en congés ou en arrêt maladie. Peut être y'a-t-il un mode d'accès qui n'aurait pas été suffisamment communiqué ?</p>	<p>Les postes sont diffusés pendant 3 semaines. Si des agents ne peuvent y avoir accès en raison d'une absence maladie, ils peuvent contacter la DRH afin que la liste des postes leur soit envoyée.</p>
juin-14	<p>Le relogement du Pôle emploi de Lens Bollaert étant encore "lointain" (pas avant fin 2015) et les agents faisant régulièrement la navette entre les 2 sites (1,4 km de distance). Est-il possible de doter, sur le budget de la région, les agents qui le souhaiteraient et qui en auraient besoin de valises à roulettes.</p>	<p>Le relogement de l'agence de Lens Bollaert est effectivement prévu pour fin 2015. Néanmoins, l'agence de Lens Bollaert n'a pas exprimé auprès du service achat/approvisionnement de la DR de demande de ce type. Contacté par le service achat, il a été convenu avec la direction du site de mettre à disposition 15 valises à roulettes pour faciliter la navette entre les sites. Ces valises seront commandées prochainement par le service approvisionnement.</p>
juin-14	<p>A l'instar de ce qui est prévu pour les agents de la DG lors des grèves de transport, existe-t-il un dispositif pour les collègues pénalisés dans leur temps de travail ?</p>	<p>Aucun accord régional, au contraire de la Région parisienne ne prévoit un tel dispositif dans notre Etablissement. Les managers sont bien évidemment invités à l'indulgence en cas d'arrivée tardive d'un agent sur le lieu de travail en raison d'une grève des transports. Le processus est celui d'un pointage en plage fixe.</p>
juin-14	<p>Lors des derniers mouvements de personnels, nous constatons toujours les mêmes lacunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Candidats non contactés ou non convoqués à un entretien. • Connaissance de l'attribution du poste par la diffusion de la liste des nominations. <ul style="list-style-type: none"> • Pas de réponse directe à certains candidats. <p>A quand un process réellement sécurisé et appliqué ?</p>	<p>Toutes les candidatures ne font pas l'objet d'un entretien. Une première sélection peut se faire en fonction du profil du candidat et des compétences attendues du poste.</p> <p>Le process prévoit une information des managers en amont de la diffusion de poste afin qu'ils puissent informer au préalable les agents retenus et non retenus, information qui sera ensuite officialisée par le relevé de décision et l'envoi d'un mail au candidat (via SIRH depuis la livraison du dernier module).</p> <p>Nous ferons donc un rappel sur ce process à la ligne managériale.</p>
mai-14	<p>Un DAPE est-il tenu de s'entretenir avec tous les agents postulant sur les postes de son agence ? De quel recours dispose un salarié qui n'est pas sollicité pour un tel entretien ou dont la demande de rendez-vous reste sans réponse ?</p>	<p>En fonction du nombre de postulants sur le poste diffusé par le manager, celui ci peut pré sélectionner les candidats en fonction du profil qu'il recherche. Cependant, si un agent n'est pas sollicité suite à cette présélection, il a toujours la possibilité de prendre contact directement avec le manager pour faire valoir sa candidature.</p>
mai-14	<p>Y a-t-il un chemin permettant d'accéder à SIRH hors intranet ? Si ce n'est pas le cas, quelle est la procédure pour consulter et postuler sur les offres dans le cas d'une période d'indisponibilité du salarié ?</p>	<p>SIRH n'est accessible uniquement via le bureau métier de l'agent sur l'intranet. En cas d'indisponibilité du salarié, ce dernier peut demander à être informé des offres d'emploi à la diffusion en sollicitant le service ECC. Il pourra envoyer sa candidature par mail au même service en indiquant les postes sur lesquels il souhaite se positionner. Le service ECC procède alors à l'enregistrement de la candidature dans le SIRH. Par ailleurs, la DRH envoie les offres d'emplois aux personnes ayant quitté PE NPDC et qui en ont fait la demande par mail au service ECC.</p>

mai-14	Les agents peuvent-ils bénéficier de frais de déplacement pour participer à des heures d'informations syndicales sur un autre site ?	Les frais de déplacement et de repas ne sont pas pris en charge pour participer à des heures d'informations syndicales sur un autre site conformément à l'instruction de la DG sur le droit syndical du 23/12/09.
mai-14	Suite à la disparation de l'agence de Lille-Hellemmes, une fiche de souhait sera proposée aux agents d'Hellemmes. Quels seront les critères d'affectation ?	Le projet de relogement et ses conséquences RH sont en cours de réflexion, aucune décision n'a encore été prise quant aux modalités de mobilité. Comme pour les autres dossiers de ce type, les informations concernant ces critères seront communiqués par l'ELD le moment venu comme aux Représentants du Personnel au sein des Instances CE et CHSCT.
mai-14	Un agent, en attente d'un poste dans une autre région suite à la mutation du conjoint, peut-il occuper un emploi pendant un congé sans solde , avec un organisme qui a une convention avec Pôle emploi (prestataire, organisme de formation,...) ou avec une entreprise de travail temporaire ?	Durant un congés sans solde, le contrat de travail est suspendu. A ce titre l'agent de droit privé est libre d'occuper un emploi de son choix sous réserve de la non utilisation des outils et habilitations informatiques de Pôle emploi à des fins professionnelles.
mai-14	Compte tenu de l'augmentation du nombre de salles de réunion à Elisée B, la direction prévoit-elle une augmentation du nombre de places de stationnement ?	La réorganisation récente des locaux sur le site Elisée B permet de transformer deux bureaux en salles de réunion supplémentaires mais de petite capacité (pour 10 à 12 participants environ), avec un équipement standard de vidéoprojection. Cette capacité supplémentaire est destinée en priorité à l'usage des services du siège (Elisée A/Elisée B et sites de la rue Archimède). Il n'est donc pas prévu de disposer de places de parking supplémentaires, d'autant que ce type de ressources n'est pas disponible à proximité immédiate du bâtiment Elisée B. On peut cependant rappeler que la création du Grand Stade a conduit à la rénovation d'un grand parking gratuit, accessible à tous à environ 350 mètres d'Elisée B et 150 mètres d'Elisée A.
mai-14	Lors des DP de février 2014, nous vous avons alerté sur la situation de l'équipe encore en place à Lille Cadres . L'offre de services était alors en phase de finalisation et de validation. Le temps passe et les agents vivent un malaise grandissant, accentué par des décisions prises dans le cadre de la nouvelle convention d'assurance chômage, et entraînant réclamations et occupation de locaux par les demandeurs d'emploi. Quand la direction va-t-elle informer les agents concernés de leur devenir ? Quand sera mise en oeuvre la nouvelle offre de services ? Les agents ne peuvent plus se contenter d'un « prochainement », comme vous l'avez indiqué dans votre réponse en février.	Une offre de service Cadres est en cours de réflexion au niveau de la DG. Cette offre de service devra être intégrée dans nos projets régionaux. A ce jour, les modalités existantes perdurent et les éventuelles évolutions feront l'objet d'une présentation aux instances régionales du personnel et aux salariés avant toute mise en oeuvre.
avr-14	Les contrats uniques d'insertion de Coudekerque sont envoyés en formation à Roubaix, et ce sur la semaine complète (35H). Peuvent-ils récupérer leur temps de trajet et le temps de travail excédentaire ? Les frais de route sont-ils pris en charge ? Quelles sont les modalités ?	La mise en oeuvre de ce dispositif doit se réaliser conformément aux dispositions des notes nationale PE-RH-2011-87 du 12 mai 2011 et régionale PE-NPC-DRH 2013 n°04 du 14 mai 2013. La Direction des Ressources Humaines s'assurera du respect de ces notes. Par ailleurs, les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre des modalités appliquées habituellement en région
avr-14	Les bilans de mi carrière sont-ils encore proposés et si oui à qui ?	En région NPDC, tous les agents ayant eu 45 ans sur le 1er trimestre ont reçu un courrier pour bénéficier d'un entretien de "deuxième partie de carrière".
avr-14	Combien reste-t-il de REP adjoint dans des sites de plus de 40 agents et que comptez vous faire ?	Il y a 10 REP Adjoint sur des sites de plus de 40 agents.Leur positionnement reste inchangé.
avr-14	Un restaurant du CIDC semble ne pas remporter les satisfecit des collègues sur plusieurs points. Je vous demande que les stagiaires, qui refusent d'y déjeuner, aient la possibilité de récupérer leur chèque de table ?	Le service GA-PAIE retire les TR des journées de formation sur la base de la liste fournie par le service Formation. Le CIDC est particulièrement vigilant dans le choix de ses prestataires . Nous invitons les collaborateurs insatisfaits à remonter leurs remarques avec précision auprès du CIDC pour qu'il puisse les prendre en compte. La participation à une action de formation pour laquelle la restauration est prévue par le gestionnaire de la formation, implique la participation du stagiaire au repas pris en commun et la déduction du ticket. La Direction informe que le nouveau marché a permis d'intégrer de nouveaux prestataires qui permettront d'améliorer ce point.
avr-14	Plusieurs collègues ayant à effectuer de longs déplacements se sont ces derniers temps vu refuser la possibilité d'arriver la veille et de se faire prendre en charge une nuit d'hôtel, parfois pour quelques minutes. Partir la veille pour une formation ou une intervention éloignée n'est pas un choix et demande pour ces collègues de réels sacrifices d'organisation personnelle. Je demande à ce que la note n°PE-NPC-DRAR-DRAS- 2011-001 § 5, soit appliquée dans son esprit et non "à la lettre" afin que les collègues puissent arriver à leur destination dans des conditions de confort et de repos suffisants, sans avoir à se "battre" pour faire valoir ces demandes de nuitées en justifiant à la minute près de leur bien-fondé (horaires de trains, durée des transferts, temps de trajet domicile-gare la plus proche etc.....)	Le cadre des déplacements est défini précisément par la note PENPC - DRAR - DRAS 2011 n°001 § 5. Toutefois, une situation peut être appréciée avec les services généraux en fonction de la difficulté rencontrée et sous réserve d'une validation hiérarchique en fonction de la zone géographique de déplacement.

avr-14	<p>La complexité de la saisie des frais sous SAP décourage plusieurs agents de Lens Bollaert qui ont ainsi renoncé à demander le défraiement de leurs déplacements d'un site à l'autre. Une simplification de la procédure de saisie est-elle exceptionnellement envisageable pour les agents de ce site ? Via, par exemple, un tableau Excel qui détaillerait au mois le nombre de déplacement effectué par chacun des agents pour une saisie centralisée. Si non, pouvez-vous accorder une ½ journée par mois à ces collègues pour assurer cette saisie longue et fastidieuse ?</p>	<p>Dans le cadre strict de déplacements fréquents entre sites d'une agence multilocalisée, il peut être exceptionnellement déclaré globalement les kilomètres parcourus en les totalisant (mensuellement par exemple). Cependant, en annexe, il conviendra de détailler dans une fiche (type excel) les parcours réalisés chaque jour, associée le cas échéant au justificatif Mappy ou Michelin en cas d'absence de distancier en indiquant précisément les lieux de départ et d'arrivée.</p> <p>Par contre les autres frais (notamment les repas) devront continuer à être déclarés individuellement.</p>
avr-14	<p>L'ensemble des bureaux de la DOP à Elisée B est en cours de réaménagement. L'équipe du Service Appui Applicatifs et Règlementaire a découvert, sans en avoir été concertée ni même informée, qu'ils allaient être mis dans des bureaux de 5 personnes.</p> <p>Les délégués du personnel SNU demandent que le service immobilier étudie les possibilités alternatives pour permettre à ce service d'être « relogé » dans les mêmes conditions que l'ensemble de leurs collègues de la DOP.</p>	<p>Au sein de la DOP, le SAAR regroupe 3 activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le réglementaire (5 agents dont 1 poste en diffusion), - l'applicatif (5 agents) - les CRSI (2 + 1 agents) <p>Actuellement ces agents travaillent déjà en espace collectif (3 bureaux de 4 postes de travail). Le réaménagement des bureaux doit permettre de réunir les agents par activité et c'est pour cette raison que 3 espaces de travail pour chaque activité ont été créés afin de favoriser les échanges et créer une dynamique autour de ces 3 activités.</p> <p>Le SAAR n'assure pas de permanence téléphonique car les agents sont sollicités via OASIA, et les appels téléphoniques sont ponctuels. Les conférences téléphoniques qui sont fréquentes seront organisées dans un espace dédié au 1er étage (salle 122/123).</p> <p>Les plans ont effectivement été présentés tardivement le 27 mars aux agents du SAAR, après avoir d'abord été présentés aux représentants du CHSCT, en comité technique le 4 mars puis au CHSCT du 20 mars. Lors de cet échange du 27 mars, les agents ont pris connaissance de la proposition de répartition au sein des 3 espaces de travail. Après concertation, des modifications ont été apportées et validées par le CODIR DOP, sachant que seul le pôle réglementaire a demandé et bénéficié de ces modifications. Un groupe de travail doit démarrer au sein de ce pôle réglementaire afin de revisiter l'offre de service. Enfin, il n'est pas envisagé de modifier cette organisation des bureaux.</p>
avr-14	<p>Lors du dernier mouvement, des agents ont une nouvelle fois appris le résultat (négatif) de leur demande de mouvement en consultant sur l'intranet le PV signé par le Directeur Régional. Certains ont reçu par la suite une réponse par courrier, plusieurs semaines après.</p> <p>Une fois de plus, les Délégués du personnel SNU demandent à la Direction Régionale d'informer au plus vite les agents concernés par le biais, à minima, d'une réponse individuelle par mail, dès parution du PV.</p>	<p>Les courriers ont été envoyés après la tenue de la CPLU du 13 mars 2014. Désormais, un workflow via le SIRH sera adressé à chaque candidat dès clôture de l'offre, la clôture de l'offre a lieu dès lors que le relevé de nomination paraît</p>
avr-14	<p>Suite à la réorganisation de la DOP, des changements de bureau ont eu lieu.</p> <p>Cette situation implique pour les agents un environnement bruyant (activités téléphoniques) et un espace de travail réduit.</p> <p>Est-ce une situation pérenne pour les agents ? Pourquoi les agents du SAAR n'ont-ils pas été consultés en amont sur l'affectation dans les bureaux ? Peut-il y avoir un référentiel immobilier pour les fonctions support ?</p>	<p>Au sein de la DOP, le SAAR regroupe 3 activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le réglementaire (5 agents dont 1 poste en diffusion), - l'applicatif (5 agents) - les CRSI (2 + 1 agents) <p>Actuellement ces agents travaillent déjà en espace collectif (3 bureaux de 4 postes de travail). Le réaménagement des bureaux doit permettre de réunir les agents par activité et c'est pour cette raison que 3 espaces de travail pour chaque activité ont été créés afin de favoriser les échanges et créer une dynamique autour de ces 3 activités.</p> <p>Le SAAR n'assure pas de permanence téléphonique car les agents sont sollicités via OASIA, et les appels téléphoniques sont ponctuels. Les conférences téléphoniques, qui sont fréquentes, seront organisées dans un espace dédié au 1er étage (salle 122/123).</p> <p>Les plans ont effectivement été présentés tardivement le 27 mars aux agents du SAAR, après avoir d'abord été présentés aux représentants du CHSCT, en comité technique le 4 mars puis au CHSCT du 20 mars. Lors de cet échange du 27 mars, les agents ont pris connaissance de la proposition de répartition au sein des 3 espaces de travail.</p> <p>Après concertation, des modifications ont été apportées et validées par le CODIR DOP, sachant que seul le pôle réglementaire a demandé et bénéficié de ces modifications.</p> <p>Un groupe de travail doit démarrer au sein de ce pôle réglementaire afin de revisiter l'offre de service. Enfin, le référentiel immobilier en vigueur ne concerne que les agences et plateformes de production. Il n'y a pas de référentiel immobilier pour les fonctions supports.</p>
avr-14	<p>Comment sont déterminés les lieux de formation pour les personnels (ex : formation NEO-PI des psychologues) ? Quels salariés sont envoyés au CIDC, quels salariés à Amiens ? En fonction de quels critères ?</p>	<p>Les sessions de formations régionales ont été proposées en priorité aux psychologues dont les demandes de formation avaient été retenues au titre du Plan de formation 2014. Le CIDC nous ayant informé que la Picardie n'utilisait pas toutes les places disponibles des sessions organisées sur son territoire, nous les avons proposées à l'ensemble des A2S de notre région.</p> <p>Ainsi 4 inscrits (ces agents se sont vu proposer la formation sur Amiens, ils pouvaient refuser et ainsi attendre l'organisation d'une session en NPDC)</p>

mars-14	Pourquoi l'assurance groupe de l'Etablissement ne prend pas en charge un accrochage survenant sur le parking privatif d'une agence ?	Le contrat assurance groupe couvre les déplacements dans le cadre d'un ordre de mission préalablement établi, il ne couvre donc pas les accrochages survenus sur le parking privatif de l'agence. Dans ce cas c'est l'assurance personnelle du véhicule de l'agent qui prend les dommages en charge
mars-14	Sur Tourcoing gand , estimez-vous que les conseillers gestion des droits sont en effectif suffisant, depuis le départ d'un agent expert indemnisation ? Suite à la diffusion sur SIRH, deux candidatures ont été bloquées par les DAPE des agences d'origine. Quelles solutions envisagez-vous ?	La situation de l'Agence de Tourcoing Gand est prise en compte et accompagnée par la Direction Régionale et la Direction Territoriale selon son besoin. La Direction favorise la mobilité souhaitée des agents dès lors que celle-ci ne crée pas un risque de déséquilibre pour l'Agence. La couverture de l'activité indemnisation a été prise en compte sur l'Agence de Tourcoing Gand puisqu'un agent a suivi la formation FRG en début 2014 dans le but de renforcer la compétence indemnisation. De plus, si le poste diffusé n'a pas été pourvu lors de la 1ère diffusion, la Direction a décidé le recrutement d'un agent en contrat de professionnalisation pour couvrir le besoin. La RRA nommé pour l'agence de Tourcoing Gand et Halluin dispose d'une expertise indemnisation. Elle assure le tutorat et la montée en compétence des agents de Tourcoing Gand sur le volet indemnisation.
mars-14	Est il normal que pour un même déplacement , un agent doit envoyer un état Mappy au + rapide pour les frais de déplacement, et au plus court pour les accroissements de temps de trajet ?	Pour le calcul des indemnités kilométriques de déplacement, l'instruction régionale en vigueur précise que c'est le trajet le plus rapide qui est pris comme référence, même si l'écart de distance avec le trajet le plus court est importante. Concernant la récupération de l'accroissement de temps de trajet en cas de déplacement, l'article 7.2 de l'accord OATT régional précise que : "le justificatif requis pour cette récupération sera une impression du résultat issu du trajet défini par le site internet "viamichelin.fr" ou par le site internet "mappy.fr", au choix du salarié, majoré de 10%, conformément à l'article 11 de l'accord national".
mars-14	Le SNU félicite la direction pour le travail effectué pour fournir des places de parking pour la quasi- totalité des agents de Tourcoing centre. Nous aimerions que la même dynamique soit déployée pour le futur site de Lille, rue Walter .Il nous semble qu'une place pour 3 agents est un nombre inadéquat, nous espérons que tous les futurs projets de relogement verrons cette problématique anticipé ou résolue dans les mêmes conditions.	La situation des 2 sites est complètement différente et n'est pas comparable. Pour l'agence de Tourcoing Centre, le bailleur disposait de places de parking aérien, réservées pour les autres occupants du site et qu'il n'a pas pu louer. Il a consenti à louer ces places à Pôle emploi. En outre, en échange de la garantie de Pôle emploi de ne pas stationner de véhicules en double file, le bailleur nous a fourni exceptionnellement plus de badges que de places louées. Pour la future agence de Lille (rue Walter), le nombre de places de parking construites est conforme aux règles d'urbanisme définies par la ville de Lille. En conséquence, le nombre de places allouées est proportionnel aux superficies occupées sur le site. Aucune place complémentaire ne sera cédée par le bailleur. En outre, pour des raisons de sécurité (parking en sous-sol), la fourniture d'un nombre de badges supérieur au nombre de places louées est inenvisageable. Pour mémoire, cette nouvelle agence dispose d'une station de métro à 200 mètres (Oscar Lambret)
février-14	Une collègue en contrat de professionnalisation qui sera en CDI au 1er Mars 2014 est actuellement en poste sur le « 3949 indemnisation » sans avoir eu de formation FRG. Est-ce normal ?	Le parcours de formation des agents en contrat de professionnalisation est très complet puisqu'il comporte 40 jours de formation et 16 jours de tutorat - immersion. Cependant, la formation FRG n'est pas intégrée à ce parcours. Lors de son affectation dans le réseau, en fonction de l'emploi occupé (placement ou gestion des droits) la formation FRG sera inscrite dans le parcours de formation en EPA.
février-14	Un agent « intermédiation » d'un site X a-t-il le droit de se positionner sur une offre d'emploi SIRH d'agent « gestion des droits » sur son même site X ?	Tous les agents peuvent se positionner sur tous les postes à la diffusion. Si au sein d'une même agence, un agent souhaite une évolution de ses activités, il peut cependant l'exprimer par d'autres biais que par l'offre d'emploi. Si il s'agit d'une volonté partagée par le salarié et la ligne managériale, ils auront pu en convenir lors de l'entretien et identifier le plan de développement des compétences adapté
février-14	Qui valide le mode de déplacement et les horaires (départ et retour) pour les missions « long trajet » Nantes, Paris, Bordeaux ?	L'ordre de mission ou l'autorisation de déplacement professionnel qui doit obligatoirement être établi préalablement à tout déplacement, définit les modalités de déplacements et de réalisation de la mission. Seuls les responsables hiérarchiques bénéficiant d'une délégation de signature telle que publiée au BO de Pôle emploi sont habilités à signer les ordres de mission et les autorisations de déplacement. S'agissant des déplacements hors région, ceux ci doivent être soumis à validation du hiérarchique direct ainsi que du hiérarchique habilité à autoriser ce type de déplacement tel que le prévoit le paragraphe 3.2.1 de l'instruction régionale du 14/11/2011 relative à la politique de déplacement de Pole Emploi et aux remboursements de frais référencé "NPC PE-NPC – DRAR - DRAS 2011 n°001". Concernant les situations spécifiques énoncées, les DT, DTD, Directeurs de services, DRA, DR sont habilités à signer ces documents.

février-14	<p>Pourquoi l'âge est-il un critère obligatoire dans l'intranet national dans le cadre d'une mobilité interne ?</p>	<p>L'âge n'est en aucun cas un critère obligatoire. Les documents proposés dans l'intranet ont pour objectif d'aider le collaborateur à formaliser son projet professionnel : il n'y a aucune obligation à ce qu'il complète l'ensemble des items proposés. Concernant le critère de l'âge, une astérisque renvoie au caractère facultatif de la saisie de l'information.</p>
février-14	<p>Le message sur Horoquartz concernant les temps de trajets n'apparaît plus. Peut-on considérer que les compteurs ont été mis à jour ?</p>	<p>La DGASi est intervenue et a mis à jour le compteur RETT N+1 le 24 février 2014. Il est de nouveau possible de poser ce temps de récupération.</p>
février-14	<p>A quand une décision viable et pérenne pour le reste de l'équipe encore en place à Lille cadres ?</p>	<p>L'offre de Services est en phase de finalisation et de validation. Elle sera présentée ainsi que le dispositif d'accompagnement des agents de l'équipe Cadres prochainement aux IRP et agents directement concernés comme indiqué lors du CHSCT du 20 février 2014. Dans l'attente de la mise en oeuvre de cette offre de Services renouvelée, l'équipe a toujours en charge l'accompagnement des Cadres présents dans ses portefeuilles et la prise en charge des Cadres inscrits via le web.</p>
janvier-14	<p>Les personnes utilisant des moyens de transport électrique peuvent-ils recharger leur véhicule sur site ?</p>	<p>Un décret d'application de la loi de 2010 sur l'environnement précise les conditions de mise en place de bornes de rechargement. S'agissant des bâtiments neufs pour lesquels le permis de construire a été déposé postérieurement au 1er janvier 2012, il incombe au propriétaire de prévoir une alimentation électrique si et seulement si le bâtiment disposera d'un parc de stationnement bâti clos et couvert d'accès strictement réservé aux salariés afin d'accueillir ultérieurement un point de charge disposant d'un système de mesure permettant une facturation individuelle des consommations. S'agissant des bâtiments existants, les mêmes obligations s'imposeront aux propriétaires au plus tard au 1er janvier 2015. Comme indiqué dans les réponses aux Délégués du Personnel en janvier 2013, Pôle emploi ne prévoit pas, à ce jour, d'installer des équipements de recharge sur les parcs de stationnement privatifs à l'extérieur de ses bâtiments et à plus forte raison lorsqu'ils sont entièrement ouverts au public. A souligner cependant que le Conseil Régional Nord Pas de Calais est le premier à lancer un plan de mobilité électrique de grande ampleur avec un objectif de 1 260 bornes de recharge électriques publiques sur l'ensemble de son territoire d'ici 2016 ce qui devrait aisément permettre aux personnes utilisant des moyens de transport électrique de recharger rapidement leur véhicule.</p>
janvier-14	<p>La location d'un vélo à Transpole pour se rendre sur son lieu de travail peut-elle être prise en charge par l'établissement dans le cadre des remboursements des abonnements annuels des transports en commun.</p>	<p>La location d'un vélo à Transpole pour se rendre sur son lieu de travail peut être prise en charge par l'établissement dans le cadre des remboursements, à hauteur de 50%, des abonnements annuels des transports en commun. Cette prise en charge ne revêt donc un intérêt pour l'agent que dans la mesure où le montant de l'abonnement annuel dépasse 88 €. La prise en charge de l'abonnement annuel dépasse alors 44 €, qui équivaut à 11 fois (soit 12 mois - 1 mois au titre des congés) l'indemnité forfaitaire mensuelle de transport de 4 €).</p>
janvier-14	<p>Lors de la CPL opérations de carrière du 16/12/2013, les agents publics éligibles à l'avancement accéléré de l'A2S VNE apparaissent sur la liste "Hors ZUS". Or, ce site se situe bien en ZUS et reçoit du public ZUS. Pourquoi cette anomalie ?</p>	<p>La prise en compte en agence "ZUS" ou "Hors ZUS" est déterminée au niveau national. Nous avons, au moment de la préparation de la campagne, remonté cette anomalie apparente aux services de la DRH-RS, qui nous a confirmé que le positionnement des agences était conforme au regard des critères nationaux. Nous allons nous rapprocher de la DG pour obtenir leurs critères pour ensuite réaliser les éventuelles demandes de classement en zone ZUS complémentaires.</p>
janvier-14	<p>Un conseiller a signé une lettre de mission d'un an pour un poste en mission locale avec un lieu de travail différent de son lieu de travail habituel. A-t-il droit aux frais de déplacements quotidiens ?</p>	<p>Si le trajet entre le lieu de travail Mission Locale et le lieu du domicile est supérieur au trajet entre le lieu de travail habituel et le lieu du domicile, l'agent peut bénéficier de la prise en charge des frais de déplacement sur la base de l'accroissement kilométrique.</p>
janvier-14	<p>L'établissement compte-t-il anticiper les désagrèments potentiels (problème de circulation, routes interdites...) qui vont découler des différentes étapes du tour de France 2014 en région</p>	<p>En fonction des arrêtés préfectoraux qui seront communiqués à cette occasion, des dispositions particulières pourraient être prises pour les agences impactées. La Direction Régionale en préciserait, le cas échéant, les modalités.</p>
janvier-14	<p>Délivrance des billets de train dans le cadre de déplacements professionnels : Notre question 7 aux DP de décembre 2013 comportait une interrogation à laquelle vous n'avez pas répondu : « comment est valorisé le temps de déplacement et de travail supplémentaire pour pouvoir retirer les billets de train ? »</p>	<p>Il n'est pas prévu de récupérer du temps de déplacement ou de travail supplémentaire pour pouvoir retirer les billets de train.</p>

janvier-14	<p>Les collègues des A2S sont dans l'inquiétude de ne rien voir venir concernant la réorganisation territoriale (éventuels changements d'affectation et/ou de direction). Pouvez-vous les éclairer à ce sujet ?</p>	<p>L'organisation de la Direction Territoriale Transverse a été réfléchié à partir de groupes de travail animés auprès de managers de la DTT (DAPE A2S, DAPE Adjoints ...). Une fois aboutie, et dans le respect du dialogue social, elle fera l'objet d'une présentation devant les Instances Représentatives du Personnel avant d'être partagée avec l'ensemble des agents de la Direction Territoriale Transverse.</p>
<h2 style="color: blue;">2013</h2>		
décembre-13	<p>Lors d'une réunion, il a été précisé que l'A2S délocalisée d'Hazebroeck ne serait plus rattachée à l'A2S de Dunkerque, à compter du 01/01/2014. La direction confirme-t-elle cette information ? Quel sera l'impact organisationnel sur les agents ?</p>	<p>Une réflexion sur la territorialisation des A2S au regard de la nouvelle organisation des Directions Territoriales est en cours. Le bassin de la Flandre intérieure est effectivement concerné. A ce jour plusieurs hypothèses organisationnelles sont au stade de la formalisation. Aucune date butoire n'a été fixée quant à la prise de décision. Quelle que soit l'hypothèse retenue, l'impact pour les Collaborateurs d'Hazebroeck est un changement d'ELD, aucun impact sur leur lieu de travail ou encore sur leurs activités. Suite à la réunion évoquée par cette question, les Agents d'Hazebroeck ont échangé à ce titre avec leur DAPE, La DT les rencontrera début janvier également sur ce sujet.</p>
décembre-13	<p>Un(e) collègue en surnombre par rapport à l'effectif cible est-il(elle) prioritaire lorsqu'il fait une demande de mouvement ? Dans le cas d'un poste en surnombre y-a-t-il un délai maximum pour résorber celui-ci ?</p>	<p>La notion de surnombre n'existe que dans le droit public et dans le cadre de la gestion par poste. Les éventuels sureffectifs d'une agence ne sont pas nominatifs. En revanche, il est plus simple d'obtenir un départ d'une agence en sureffectif que d'une agence en sous-effectif. Non il n'existe pas de délai maximum, les services ou agences réputés en sureffectifs font l'objet d'une régularisation en opportunité et dans une temporalité respectant le double volontariat.</p>
décembre-13	<p>Délivrance des billets de train dans le cadre de déplacements professionnels Pourquoi certains collègues reçoivent-ils des billets électroniques qui peuvent être présentés comme titre de transport au contrôleur, et d'autres collègues reçoivent des confirmations de réservation par internet qui nécessitent de se rendre en amont du déplacement dans une gare pour retirer le billet de train définitif. Cette démarche nécessite de prévoir un temps supplémentaire pour le retrait de ce billet surtout que toutes les gares ne permettent pas l'accès à ce service (absence de bornes de retrait). Comment est valorisé ce temps de déplacement et de travail supplémentaire pour pouvoir retirer le billet ? A partir de quel délai après la commande peut-on retirer le billet sans avoir à le payer ? Dans un souci de simplification, y-a-t-il possibilité de systématiser les billets électroniques pour éviter l'étape supplémentaire du retrait à une borne ?</p>	<p>Les billets de train électroniques commandés par les Services Généraux au prestataire Sélectour sont délivrés sous deux formes (e-billet ou billet à retirer sur une borne ou au guichet d'une gare) en fonction de l'offre de service de la SNCF. Les e-billets sont mis à disposition par la SNCF en fonction des gares de départ et ne nécessitent pas de passage à une borne (le e-billet imprimé par l'agent fait office de titre de transport). Mais ce service n'est donc pas disponible pour toutes les gares et tous les types de trajets. Par défaut, pour les gares n'offrant pas cette possibilité, nous devons faire une demande d'un billet électronique qui nécessite de passer à une borne pour le retrait physique. Ce retrait doit avoir lieu impérativement à partir de la date indiquée sur le mail de confirmation reçu par l'agent (et non pas le premier mail précisant que la demande de billet est prise en compte). Si l'agent se présente à une borne à une date antérieure à la date inscrite sur le mail de confirmation, alors le billet sera automatiquement annulé, et la borne proposera à l'utilisateur un nouveau titre de transport nécessitant un paiement. Les Services Généraux privilégient au maximum le e-billet, qui ne présente pas ce problème.</p>
décembre-13	<p>Sur les sites multi-localisés, il est demandé aux agents de déplacer tous les documents (courriers, dossiers, pièces complémentaires, fournitures...) en plus de leurs affaires. Des navettes avaient été promises. Ont-elles été mises en place ? Si non, quand le seront-elles ?</p>	<p>Les navettes pour le transport des courriers et dossiers ont été mises en place dès la création des sites mixtes, et toutes les demandes ont été satisfaites en particulier lorsque la distance entre les deux sites était significative. En outre, pour les sites proches, la Direction régionale a financé à la demande l'achat de valises pour le transport des dossiers indemnisation. Les navettes sont supprimées progressivement en fonction des relogements (par exemple Seclin et Wattrelos en 2013). Les navettes pour les sites de Bruay, Lens Bollaert et tous les sites d'Arras (Siège, Rivage et Bonnettes) sont toujours en service. Après questionnement de plusieurs des autres sites multilocalisés, aucune demande de navette n'a été enregistrée.</p>
décembre-13	<p>Est-il normal que l'on oblige les agents à se déplacer avec des dossiers de demandeurs d'emploi dans leur véhicule personnel, et même, quelquefois, à devoir les conserver chez eux en cas de mutualisation ou de plateau de liquidation ? Cela ne pose-t-il pas des problèmes d'assurance ? Que propose la Direction pour stopper cette dérive qui met mal à l'aise les agents ?</p>	<p>L'organisation des plateaux de liquidation ou la mutualisation de dossiers doit être réalisée en amont de la date fixée en utilisant la logistique prévue à cet effet (navette). A défaut ou en cas d'urgence le transport des dossiers est sous la responsabilité du manager désigné pour cette tâche. Le transport des dossiers par les agents ainsi que le stockage à domicile est une situation qui doit être évitée. Dans le cadre de la nouvelle organisation et de la création de l'animation métier indemnisation à la DEO, les modalités de réalisation des plateaux de liquidation seront définies en rappelant les règles métier validées par la DR.</p>
novembre-13	<p>Suite aux 3 questions posées par les délégués personnel SNU les mois précédents, pouvez vous nous confirmer qu'une solution pérenne a été trouvée concernant la problématique des places de parking sur le site de Tourcoing Centre</p>	<p>Conformément au recensement, effectué par la direction du site de Tourcoing Centre sur les besoins de places de parking supplémentaires, la Direction Régionale prend à bail dix places supplémentaires sur le parking aérien, à compter du 1er décembre 2013. Les boîtiers de télécommandes seront remis à la direction du site dès réception à la DR.</p>

		Le parking est indisponible pendant 5 semaines à compter du 23 septembre, et sous réserve que les travaux ne soient pas prolongés.
		L'ELD a communiqué sur la durée d'indisponibilité et sur les modalités de remboursement des frais de parking.
octobre-13	Sur le site de Lille république , des travaux sont en cours sur le parking, et les agents doivent donc se garer sur des parkings payants. Que prévoit la direction pour remédier à cela ?	Les agents bénéficiant d'une place permanente dans ce parking, et donc concernés par cette indisponibilité, ont la possibilité de garer leur véhicule dans le parking souterrain de la place de la République, face à la préfecture.
		Les frais de parking accompagnés des justificatifs, et validés par le DAPE, doivent ensuite être envoyés chaque semaine au service Finances/Comptabilité, qui règlera ces frais de déplacement dans les meilleurs délais.
septembre-13	Suite aux questions DP n°2 du SNU en date du 15 février 2013 et n°13 du 21 juin 2013 concernant les places de parking du site de Tourcoing centre, nous souhaitons connaître les solutions trouvées par la Direction.	La Direction Régionale négocie actuellement les conditions financières pour la location de 10 places supplémentaires sur le parking aérien du site. Elle négocie parallèlement la mise à disposition de quelques télécommandes supplémentaires d'accès à ce parking aérien pour nous permettre d'optimiser l'occupation des places de parking qui nous sont allouées.
septembre-13	Un salarié non-élu bénéficiant d'un bon de délégation syndical peut-il se déplacer sur l'ensemble de la région Nord/Pas-de-Calais ?	Conformément aux Art 40 & 11 et 12 de la CCN : les heures attribuées par les OS, par le biais des bons de délégation à d'autres personnes de l'Etablissement ne confèrent pas à ceux-ci la qualité de délégué syndical. Cependant, comme pour les salariés ayant un mandat syndical les frais de déplacement de ces agents dans les différents sites et les frais de repas occasionnels sont remboursés sur la base d'un déplacement mensuel par site, quel que soit le site.
Aout - 13	Dans le cadre d'un Congé de formation professionnelle (agent public), peut-on demander un remboursement des abonnements transports en commun ? En effet, les congés prévus aux articles 10 et notamment le congé de formation professionnelle sont assimilés à des périodes d'activité effective. A quel service doit-on s'adresser ?	Selon la circulaire du 22 mars 2011 portant application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, "La prise en charge partielle instituée par le présent décret étant liée à l'accomplissement effectif des trajets « domicile-travail », celle-ci se trouve suspendue pendant les périodes de : ...- congé de formation professionnelle". Les abonnements de transport en commun liés au congé de formation ne sont pas pris en charge.
Aout - 13	Des agents ayant été nommés RRA (Référént Réglementaire et Applicatif) se voient affectés sur un site qui n'est pas celui dont ils dépendent actuellement. Est-ce normal ?	Comme pour la majorité des postes diffusés, il est souvent nécessaire que les candidats fassent preuve de mobilité pour l'obtenir même si parfois il est possible de l'obtenir sans changer d'agence.
Aout - 13	Dans le cadre d'un déplacement ouvrant droit aux frais de repas, un collègue peut-il se faire rembourser un repas pris à l'étranger (en Belgique notamment) ?	Rien ne s'oppose dans l'instruction régionale PE-NPC-DRARDRAS 2011 n°001 à ce qu'un agent puisse se faire rembourser un repas pris à l'étranger et notamment en Belgique, tant que la demande de remboursement s'inscrit dans le cadre d'une mission ou d'un déplacement faisant l'objet d'un OM ou d'une autorisation de déplacement validés par le responsable hiérarchique.
Aout - 13	Une "consigne" existe à Arras , "interdisant" les collègues d'un site (Bonnettes ou Rivage) d'effectuer une demande de mutation sur l'autre site. A quoi se réfère cette consigne ? Il apparaît que régulièrement dans le réseau, des collègues soient dissuadés d'effectuer des demandes de mutation. Nous demandons à ce qu'un rappel au droit à la mutation, prévu par la CCN et le statut public, soit effectué à l'ensemble des collègues du réseau.	Il n'existe aucune "consigne" à Arras "interdisant" les collègues de demander leur mutation sur l'autre site de la ville d'Arras. Il y a dans ces agences régulièrement des demandes de mouvement comme dans les agences des autres bassins
Aout - 13	Pourquoi des postes ouverts un temps sous SIRH et non attribués ne sont-ils pas rediffusés (ex : le poste RSA 322517) ? Nous demandons qu'une réponse argumentée soit faite à tous les collègues qui ne sont pas retenus sur des postes ouverts sous SIRH, que ces postes soient réouverts ou non, comme le prévoit l'article 24 par. 7 de la CCN.	Le poste 322517 a été diffusé en juillet. Aucune candidature n'a été retenue et il n'est pas envisagé un recrutement externe sur ce poste. Une réponse est systématiquement donnée aux candidats conformément au processus de recrutement interne. Une rediffusion en septembre sera donc étudiée si le besoin est toujours d'actualité et dans le cadre l'organisation à mettre en place.
Aout - 13	Régulièrement, des agents se voient refuser une mutation au motif qu'ils ne présentent pas deux ans d'ancienneté . La Direction a été interpellée à maintes reprises à ce sujet et a, à chaque fois, expliqué qu'il n'existait pas de règle des deux ans mais qu'il s'agissait plutôt de rentabiliser l'investissement lié à la formation de nouveaux collaborateurs. Ce motif de refus de mutation se rencontrant cependant toujours, les agents se demandent à quelle date court ce délai de deux ans : entrée en CDD ou date de CDI sation si celle-ci est sur place ?	La réponse reste la même, il n'existe pas de délai défini ; l'examen des candidatures tient compte de différents paramètres dont l'ancienneté de l'agent sur son poste au regard de la situation globale de son agence d'origine entre autre. Le repère des 2 ans de CDI dans la même agence permet de répondre à la préoccupation de la Direction qui est de permettre aux agences d'avoir des agents compétents et formés dans la perspective d'apporter un service de qualité aux DE et Entreprises.
juillet-13	Comment un agent doit-il justifier de ses déplacements en transport en commun pour ses déplacements professionnels lorsqu'ils se font au moyen de cartes rechargeables et non plus avec des tickets uniques (ex carte PASS PASS avec Transpole) ? En effet à compter de la rentrée, les transports sur Lille se feront sur carte à puce et non par ticket.	Avec le nouveau service de billetterie mis en place par Transpole pour les déplacements au sein de la communauté urbaine de Lille, les agents fourniront en pièce justificative le récépissé d'achat de titres de transport fourni systématiquement au guichet, ou par la borne automatique ou par internet, et ce quel que soit le type de carte utilisée : carte personnelle (voyageur fréquent), carte non personnalisée (voyageur occasionnel), ticket rechargeable (voyageur très occasionnel)

juillet-13	L'article 26.3 de la Convention Collective Nationale prévoit des frais de déménagements en cas de changement de région Les délégués du personnel SNU demandent que cet article s'applique pour toutes mises à disposition hors région et quelle que soit la nature de celle-ci.	L'article 26 de la Convention Collective Nationale et les mesures d'accompagnement qu'il prévoit sont applicables aux mobilités géographiques sur les postes vacants gérés dans la Bourse des Emplois. Dans le cas d'une mobilité géographique temporaire visant à permettre à un agent, pendant une durée limitée d'exercer une fonction d'expertise au sein de Pôle emploi sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation, il conviendra d'appliquer l'article 25 de la Convention Collective Nationale. Les appels à candidature sur ces missions temporaires font l'objet d'une publication nationale. La Convention Collective Nationale ne prévoit pas d'accompagnement financier pour les autres situations.
juillet-13	Dans le cadre du redéploiement des services support vers le réseau, certains agents vont passer du temps en immersion dans les sites. Pouvez-vous rappeler les procédures d'immersion et de redéploiement ? Nous demandons qu'un agent ne se voit pas imposer contre sa volonté l'attribution d'un poste qu'il n'aurait pas choisi.	Nous travaillons encore sur les modalités d'accompagnement des agents du support vers le réseau, Ces dernières n'ont pas encore été présentées aux managers et aux agents, Nous rappelons qu'aucune mobilité forcée ne sera réalisée mais que les agents seront accompagnés sur leur projet professionnel,
juillet-13	Quand l'établissement va-t-il appliquer l'article 26.1 § 2 ? (Des agents ayant déjà candidaté plus de 2 fois sur un poste , sans réponse positive). Avez-vous l'adhésion du développement durable pour des agents qui font plus de 50km aller. Que comptez-vous faire ?	L'article 26.1 ne peut s'appliquer qu'en cohérence avec les besoins de l'Établissement (postes vacants, profils souhaités, etc.). Par ailleurs, nous avons beaucoup de situations particulières à l'étude et devons respecter des critères de priorité (situation familiale de la personne, éloignement du domicile, profil de la personne, etc.) qui sont prioritaires sur les questions de déplacement en lien avec le développement durable.
juin-13	Existe-t-il un référentiel immobilier qui traite des implantations de table en cafétéria ? En effet, il semble qu'il soit mal venu sur le site de la PMR de Villeneuve d'Ascq de modifier l'implantation des tables de la cafétéria. Ce principe est-il inscrit dans une note sur la sécurité, l'immobilier ? Dans le cas contraire merci de demander que la liberté de se regrouper pour manger soit laissée aux agents.	Il n'est pas fait état, dans le référentiel d'aménagement des agences et plateformes de Pôle emploi, de directives ou recommandations sur l'implantation des tables de l'espace de détente. Cette implantation dépend en grande partie de la configuration des locaux et une grande liberté est laissée au management local pour organiser l'espace, sous couvert du respect des règles élémentaires de sécurité (circulation, dégagements, accès aux personnes à mobilité réduite ...). A ce sujet, le service régional en charge de la sécurité peut être sollicité pour apporter son conseil et son expertise sur le respect de ces règles de sécurité.
juin-13	Lors de la réunion des délégués du personnel du 15 février 2013, à la question n°2 du SNU sur la problématique des places de parking sur le site de Tourcoing Centre , la Direction Régionale s'était engagée à : « poursuivre ces réflexions sur cette problématique et ceci en lien le service immobilier pour proposer une analyse complémentaire pour décision » Quelle est l'avancée de cette réflexion ?	Un état des lieux sur les possibilités de stationnement dans le site ou à proximité a été mené par le service immobilier. De même, un état des lieux concernant le nombre d'agents bénéficiant de la prise en charge partielle des frais de transport et le nombre d'agents occupant des places de vélo est en cours d'actualisation ce qui permettra de déterminer le nombre d'agents véhiculés. Parallèlement une demande a été effectuée auprès du bailleur pour pouvoir disposer de badges supplémentaires afin d'optimiser l'utilisation des places louées par Pôle emploi en cas d'absences des titulaires des places, sachant que dans ce cadre Pôle emploi devra s'engager à ne pas utiliser plus de places que celles qui nous sont allouées dans les clauses de notre bail. Une fois la réponse du bailleur obtenue et en fonction de cette réponse, le management local sera informé de la décision prise.
juin-13	Existe-t-il une règle d'ancienneté de deux ans de présence obligatoire dans un site, pour refuser la demande de mutation d'un agent de droit privé ? Si oui, dans quel texte figure cette règle ?	Cette question est récurrente et elle est liée à la politique de mobilité mise en oeuvre par la région. Il n'y a pas de texte fixant un délai de deux ans. Néanmoins, si la mobilité est encouragée au sein de Pôle Emploi car elle est riche d'expérience pour le collaborateur et crée une dynamique dans les agences, elle ne peut pas être une source permanente d'instabilité pour les agences. Une agence qui intègre un nouvel agent doit le former, le tutorer et le laisser mettre en oeuvre les acquis de son accompagnement. En retour, il est légitime que cette agence bénéficie des compétences développées par le collaborateur. Dans ce cadre, un délai raisonnable de deux ans pour bénéficier d'une mobilité est, en général, appliqué au sein de Pôle emploi Nord Pasde-Calais.
juin-13	Comment expliquez-vous que lorsque l'on postule peu de temps avant la date de clôture des candidatures, de nombreux collègues restent sans nouvelle ?	Toutes les candidatures sont prises en compte et les entretiens ont lieu au fil de l'eau. Une étude des candidatures préalable permet au manager de sélectionner les agents pour lesquels il prévoira un entretien physique, parfois téléphonique. Certains agents ne sont pas contactés car leur profil est éloigné de la cible ou leur précédent entretien est très récent. Dans tous les cas, ils reçoivent tous un courrier les informant des suites données à leur candidature

juin-13	Pourquoi un recrutement externe est-il privilégié à l'interne, au prétexte que l'agent n'a pas deux ans d'ancienneté ?	<p>Cette question est récurrente et elle est liée à la politique de mobilité mise en oeuvre par la région.</p> <p>Si la mobilité est encouragée au sein de Pôle Emploi car elle est riche d'expérience pour le collaborateur et crée une dynamique dans les agences, elle ne peut pas être une source permanente d'instabilité pour les agences. Une agence qui intègre un nouvel agent doit le former, le tutorer et le laisser mettre en oeuvre les acquis de son accompagnement. En retour, il est légitime que cette agence bénéficie des compétences développées par le collaborateur. Dans ce cadre, un délai raisonnable de deux ans pour bénéficier d'une mobilité est, en général, appliqué au sein de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais.</p> <p>En outre, un poste non pourvu est, sauf exception, systématiquement rediffusé.</p>
mai-13	Nous déplorons le peu de postes diffusés en structure ou pôle appui , ce qui engendre des difficultés de mobilité.	<p>Dans le cadre de Pole Emploi 2015, il est effectivement prévu l'augmentation du taux d'ETP alloué directement au service du DE. Ceci induit une diminution des ETP en support. Il est donc logique de ne pas voir apparaître d'offre d'emploi en structure.</p> <p>Par ailleurs, le projet PAG en cours permettrait la diffusion de poste d'appui en agence.</p> <p>Un point à l'ordre du jour est prévu au prochain CE sur la mobilité des fonctions support vers le réseau - Démarche GPEC régionale.</p>
mai-13	Quels documents doivent fournir les collègues utilisant les transports en commun pour faire valoir leur remboursement d'abonnement, sachant que de plus en plus de sociétés de transport dématérialisent leurs titres ?	<p>Il appartient à l'agent de produire tout document permettant de justifier l'abonnement de transport en commun pour le trajet domicile lieu de travail (facture, attestation du transporteur...)</p>
mai-13	A compter de quelle date entre en vigueur le nouveau barème de frais kilométriques ? Cette date s'applique-t-elle au jour du déplacement, ou à la date de saisie du frais ?	<p>Le remboursement des frais kilométriques pour les déplacements avec un véhicule personnel autorisé est régi par le barème fiscal forfaitaire fixé par l'Arrêté ministériel du 30 mars 2013, publié au Journal Officiel de la République Française du 9 avril 2013. Le remboursement des frais kilométriques est désormais plafonné à 7 chevaux fiscaux et s'applique pour les déclarations de revenus de 2012. Comme le précise l'instruction régionale PE-NPC-DRAR-DRAS 2011 n°001, cette révision du barème est immédiatement applicable.</p> <p>Néanmoins, le paramétrage dans le module SAP "note de frais" n'est effectif que depuis le vendredi 26 avril 2013, et le plafonnement à 7 CV s'applique pour tous les frais payés à partir de cette date.</p>
mai-13	Pourquoi les postes de niveau III (conseiller référent) sont diffusés, dans notre région, à un coefficient de 170 et non de 230 ?	<p>Il s'agit d'une décision nationale qui correspond à la réalité de la CCN tout en respectant le statut de droit public.</p> <p>Ceci est inhérent à la diffusion de postes pour lesquels 2 statuts cohabitent. Ainsi, pour le droit privé les postes sont ouverts à partir de 170 et pour le droit public à un niveau 3.</p>
mai-13	Suite à une décision récente de la cour de cassation du 17 avril 2013, un salarié n'a pas à rembourser à son employeur le coût de ses excès de vitesse et de ses contraventions au stationnement commis avec une voiture de l'établissement , la direction applique-t-elle cette décision ?	<p>La pratique de Pôle emploi ne va pas à l'encontre de la décision de la cour de cassation qui indique que la récupération des amendes sur le salaire relève d'une sanction pécuniaire interdite par le code du travail (article L1331-2). Nous ne sommes donc pas concernés par cet arrêt.</p> <p>Pour l'usage des véhicules de service, Pôle emploi rappelle que les agents doivent scrupuleusement respecter les règles du code de la route. Lorsqu'une contravention est constatée sur place, elle est imputée au conducteur et remise directement à celui-ci par les agents de police ou de la gendarmerie ayant constaté l'infraction. De la même façon, Pôle emploi ne règle jamais directement les amendes liées aux contraventions reçues par courrier (excès de vitesse, stationnement irrégulier...), mais transmet la contravention ou informe le conducteur identifié avec la procédure de réservation et de suivi de l'utilisation des véhicules de service. Il revient au conducteur de régler cette amende. Le cas échéant, et sous réserve de fournir le timbre amende ou son règlement dans les délais impartis, les services généraux peuvent se charger de l'envoi de la carte réponse avec le timbre amende. A défaut de régler l'amende, la direction régionale fournit les renseignements permettant d'identifier l'auteur de l'infraction, comme le prévoient les articles du code de la route.</p>
mai-13	Les agents dépendants des A2S de Dunkerque et travaillant sur Hazebrouck et Bailleul se demandent si leur affectation va changer avec le redécoupage des DT ? Même question pour les EOS, de quelle hiérarchie dépendent-ils ?	<p>Non, cela sera transparent pour les agents en termes d'affectation et de lieu de travail. Les agents ne changeront pas d'affectation géographique. Le hiérarchique direct sera le DAPE de l'A2S à laquelle sera rattaché leur territoire.</p> <p>L'intégration des A2S au coeur des territoires n'est pas remise en cause. Pour qu'elle soit effective, il convient de prendre en compte le nouveau découpage territorial. Une analyse sera effectuée sur l'opportunité de la modification de rattachement de ces collaborateurs. Dans l'attente des résultats de cette analyse, leur rattachement reste effectif à l'A2S de Dunkerque. La modification de rattachement au N+1 n'entraîne pas de mobilité géographique.</p>

mai-13	<p>Lors de la dernière diffusion de postes, 2 seulement ont le profil gestion des droits sur la Région (Tourcoing centre et Somain). Les collègues « gestion des droits » candidats à la mobilité n'ont-ils accès qu'à ces 2 postes ?</p> <p>Pourquoi si peu de postes « indemnisation » sont-ils créés alors que le chômage augmente, ce qui entraînera également une charge supplémentaire pour la gestion des droits ?</p>	<p>L'ensemble des agents PE peut se positionner quelque soit son profil sur l'ensemble des postes diffusés.</p> <p>En réponse à l'augmentation du chômage, 141 postes de conseillers emploi ont été créés dans la Région au regard de critères régionaux visant l'équilibre activités-ressources.</p> <p>Par ailleurs, la Direction du réseau analyse périodiquement les capacités de production des agences en s'assurant que 80% des ressources de l'agence sont affectées à la production (55% placement et 25% indemnisation). Les déséquilibres constatés font l'objet d'appels de postes. Par ailleurs, les dossiers liquidés ne sont pas en augmentation.</p>
mai-13	<p>Comment fait un agent pour candidater sur SIRH lorsqu'il est en congés ?</p>	<p>Les offres sont diffusées pendant 15 jours ouvrés, soit 3 semaines à un mois ouvrable au total en fonction des jours fériés de manière à ce que chacun puisse prendre connaissance des offres d'emploi et s'y positionner le cas échéant. En cas d'absence, quelque soit le motif, il est toujours possible d'envoyer une candidature par courrier en expliquant les raisons.</p>
mai-13	<p>Un candidat au poste de RRA (Responsable réglementaire Applicatifs) peut-il être nommé sur son lieu d'affectation actuel ?</p>	<p>L'affectation du RRA se fera en fonction des spécificités territoriales et des propositions des ELD et des DT. Ces propositions feront l'objet d'une validation en Comité de Carrières qui appréciera la nécessité ou non d'une mobilité géographique.</p>
avril-13	<p>Les agents qui ont été cdisés l'an dernier (et à qui on oppose la règle des 2 ans) seront-ils prioritaires pour la possibilité de mutation interne et notamment pour le prochain mouvement ?</p>	<p>Le critère des 2 ans est un repère fourni aux managers à titre indicatif dans le cadre de l'examen des demandes de mobilité. Pour chaque mouvement, nous étudions d'abord les motivations de l'agent, de sa situation personnelle, mais aussi en tenant compte des contraintes de l'agence.</p> <p>Le délai de 2 ans peut donc être réduit dans certaines situations spécifiques.</p> <p>Pour l'affectation des renforts, la priorité reste donnée à la mobilité interne, mais en veillant à ne pas aboutir à déséquilibrer les compétences entre les agences ou les bassins.</p>
avril-13	<p>La direction peut-elle communiquer à l'ensemble des agents quelles sont les possibilités et les procédures de détachement vers d'autres organismes publics, hors Missions Locales ou services d'insertion ? Quelles sont les passerelles pour évoluer vers un autre corps de la fonction publique ?</p>	<p>Nous n'avons pas de passerelles établies avec d'autres organismes publics.</p> <p>Néanmoins, si à son initiative, un agent souhaite évoluer vers un autre service public, il peut demander une mise en disponibilité au titre de l'article 28.2 de la CCN.</p> <p>Il peut en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, pour une durée de 5 ans maximum renouvelable 5 ans</p>
avril-13	<p>Un délai peut-il être imposé pour poser un congé de déménagement et quels sont les justificatifs à fournir ?</p>	<p>Les dispositions conventionnelles et statutaires ne prévoient pas de délai de prévenance à la prise d'un congé exceptionnel. Pour la bonne gestion de l'activité, il est pertinent que l'agent en fasse part au manager le plus rapidement possible. Le congé exceptionnel doit être pris au moment de la survenance de l'évènement ou pour réaliser des démarches liées à l'évènement (notamment en cas de décès d'un proche). Il est fractionnable en cas de circonstances exceptionnelles. La pièce justifiant le déménagement peut être une facture d'électricité, de téléphone... au nom de l'agent et démontrant le changement d'adresse.</p>
avril-13	<p>A Valenciennes Froissart, les agents bénéficient d'abonnements de parking, à l'exception des agents en contrats aidés. Pour quelles raisons ?</p>	<p>Le Service Immobilier n'a pas été contacté pour attribuer une place de parking à un agent en contrat aidé. La demande motivée doit être formulée par le DAPE de l'A2S et sera examinée par la Direction Régionale.</p>
avril-13	<p>Y a-t-il un organisme au lequel nous sommes affiliés qui peut prendre en charge le cautionnement et si oui lequel ?</p> <p>Dans le cas contraire, avec plus de 50 000 salariés, que propose Pôle emploi afin d'aider ses salariés à l'accession à la propriété ?</p>	<p>L'organisme en charge de l'action logement pour Pôle emploi Nord Pas-de-Calais est Astria.</p> <p>Nous invitons les salariés intéressés soit à se rapprocher de leur assistante sociale, soit à contacter directement Astria ou à consulter son site (contactpoleemploi@astria.com) pour obtenir de plus amples informations.</p> <p>Concernant une éventuelle intervention au niveau du régime de prévoyance, nous allons interpeler la Direction Générale.</p>
avril-13	<p>En complément des questions déjà posées le mois dernier, la règle dans le statut 2003 des 2 ans ou la pratique dans le privé est-elle toujours opposable aux demandes de mobilité des agents suite à l'apparition des nouveaux postes ?</p> <p>Avec les 2000 CDI, plusieurs postes vont probablement arriver sur la BDE.</p> <p>Les jeunes CDIsés (ceux qui ont été CDIsés dans 6/8 derniers mois) seront-ils prioritaires pour les possibilités de mutations sachant qu'en général, les RH et DT préconisent de rester dans la même agence 2 ou 3 ans... ?</p>	<p>Le critère des 2 ans est un repère fourni aux managers à titre indicatif dans le cadre de l'examen des demandes de mobilité. Pour chaque mouvement, nous étudions d'abord les motivations de l'agent, de sa situation personnelle, mais aussi en tenant compte des contraintes de l'agence.</p> <p>Le délai de 2 ans peut donc être réduit dans certaines situations spécifiques.</p> <p>Pour l'affectation des renforts, la priorité reste donnée à la mobilité interne, mais en veillant à ne pas aboutir à déséquilibrer les compétences entre les agences ou les bassins.</p>
mars-13	<p>Est-il envisagé une compensation financière en cas de relogement d'un site pour les agents due à l'éloignement de celui-ci ?</p>	<p>Le cas du relogement d'un site entre dans le cadre des mesures d'accompagnement de la mobilité prévues dans la convention collective nationale, à l'article 26.4 (Mesure d'accompagnement de la mobilité géographique sans déménagement liée à la mise en place du schéma cible d'implantations de Pôle emploi et au reclassement des personnels impactés par le transfert du recouvrement des contributions d'Assurance chômage).</p>

mars-13	L' aide au déménagement s'applique-telle aux agents nouvellement CDI (auparavant contrat pro avec parcours formation conseiller placement) qui ont déménagé pour se rapprocher de leur nouvelle agence et donc de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail ? Quels sont les critères d'attribution de cette aide ?	L'article 26.3§3 de la CCN précise qu'une ancienneté minimale de 3 ans est requise pour bénéficier des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique.
mars-13	La permutation d'un agent public avec un agent privé de même niveau est-elle possible dans toutes les régions ?	La permutation entre agents de statuts différents est possible dans toutes les régions: les agents doivent en faire la demande auprès de leur N+1 et DRH par écrit. La DRH vérifie notamment la concordance de la correspondance du niveau d'emploi (emploi générique et fonction).
mars-13	Les collègues voulant bouger sur d'autres sites intra NPC se voient de nouveau refuser l'accès lorsque ceux-ci ont moins de 2 ans d'ancienneté sur leur site . Sur quel texte se base la direction pour appliquer cette règle ?	En droit public, cette règle est prévue par l'article II - paragraphe 3 alinéa a, de la circulaire du 23 juin 2004 relative à la gestion des mouvements de personnel pour les niveaux d'emploi I à 4A. En droit privé, ce délai n'est pas prévu par les textes. Cependant, il a pu être opposé un délai raisonnable, notamment avant une demande de mutation très proche de la date d'affectation. En effet, il est nécessaire de stabiliser les équipes et d'éviter trop de mouvements successifs. De même il est nécessaire d'assurer une continuité de service pour les DE et les Entreprises.
mars-13	Du fait des intempéries, les agents qui ont été dans l'obligation de se rendre dans l'agence la plus proche de leur domicile, doivent-ils se mettre à la disposition de l'ELD du site d'accueil ou peuvent-ils gérer leurs propres activités relatives à leur site d'affectation ?	En règle générale, il est préconisé que l'agent se mette à disposition de l'ELD. Si les nécessités de service ne le justifient pas, l'agent peut alors travailler sur les activités relatives à son site d'affectation.
mars-13	Pourriez-vous nous rappeler dans quelles conditions l'assurance de Pôle emploi intervient en cas d' accident de la route ?	L'assurance de Pôle emploi n'intervient que dans le cadre de déplacements professionnels assorti d'une autorisation de déplacement ou d'un ordre de mission, comme précisé dans la note PE-NPC-DAF 2013 n°1 disponible dans l'intranet régional (onglet Métiers supports - Déplacements)
mars-13	Pourriez-vous nous donner les règles de priorité dans le cadre de la mobilité ? Un CDD est-il prioritaire sur un agent titularisé depuis 6 mois ?	Les règles de priorité dans le cadre de la mobilité et dans le respect de la CCN sont les suivantes : priorité à la mobilité interne pour les salariés en CDI sur le recrutement externe. Par ailleurs, les CDD sont prioritaires pour une embauche par rapport à des salariés n'ayant jamais été employé au sein de l'Établissement. Nous veillons à l'équilibre entre les besoins de l'établissement et les aspirations des candidats en CDI. Cependant, la demande de mobilité d'un agent venant d'être recruté en CDI ne sera pas satisfaite au risque de mettre en difficulté l'agence sur laquelle il vient d'être recruté.
mars-13	Pourriez-vous nous lister les agences en ZUS et les critères ?	La prime ZUS est attribuée aux agents de droit public affectés dans une agence desservant des ZUS et qui exercent le quart de son activité en direction de publics (25% des DE) des quartiers classés en ZUS. Les agents de droit public affectés dans une agence implantée territorialement en ZUS bénéficient de surcroît d'une bonification d'ancienneté. Les agences implantées en ZUS sont : Anzin, Douai Dorignies, Maubeuge Remparts, Maubeuge Pasteur, Dunkerque Vauban, Grande Synthe, Lille Fives, Lille Poste, Roubaix Centre, Roubaix Sud, Roubaix Sainte Elisabeth, Hem, Somain, Liévin, Boulogne Le Portel. Les agences ouvrant droit à la prime ZUS sont en plus des précédentes : Lille Hellemmes et Lille Port Fluvial.
février - 13	Le nouveau prestataire de réservations de transport demande, pour l'établissement d'un dossier, des informations personnelles concernant le salarié (n° de carte d'identité, de passeport, de permis de conduire). A quelles fins ces informations sont-elles requises ? Pôle Emploi s'est-il garanti de la protection de ces données par ledit prestataire ?	Le formulaire adressé à chaque agent par la Direction Générale, ne demande que quelques informations obligatoires (nom, prénom, date de naissance), les autres étant facultatives (cartes spécifiques, ou autres, ...). Ces informations sont nécessaires lors des déplacements professionnels des agents en train ou en avion (billets nominatifs),
février - 13	Sur le site de Tourcoing Centre, le nombre de places de parking est insuffisant. Une rotation est organisée localement pour que les agents puissent, à tour de rôle, bénéficier des places dédiées au Pôle Emploi. Pour faire face à cette situation, plusieurs collègues ont pris, à leur frais, un abonnement sur un parking privé afin d'éviter que leur véhicule soit vandalisé et pouvoir se garer facilement. Cet abonnement peut-il être pris en charge par la Direction, à l'instar des dispositions prises sur d'autres sites ? Est-il possible d'assurer une maintenance rapide des « bip » d'ouverture des places dédiées, deux étant inopérants depuis plusieurs semaines ?	Le site de Tourcoing Centre est situé en hyper centre ville à proximité immédiate de la gare routière et du métro, la politique de la ville de Tourcoing étant de développer le recours aux transports en commun. Toutefois, le site dispose d'un parking gratuit à proximité et d'un stationnement non payant dans les rues adjacentes. Il n'est pas dès lors pas prévu de prise en charge d'un abonnement par la Direction. S'agissant des places de parking louées, un rappel à l'ordre sera fait en ce sens auprès du propriétaire car il n'est pas normal que les bips ne soient pas remplacés dans les meilleurs délais alors même que Pôle emploi continue à payer le loyer de ces places. Cependant, la Direction s'engage à poursuivre ces réflexions sur cette problématique et ceci en lien le service immobilier pour proposer une analyse complémentaire pour décision
février - 13	Les contrats professionnels de la PMR qui sont affectés dans les agences peuvent-ils bénéficier des aides au déménagement prévus par la CCN au titre de l'article 26 ?	L'article 26.3§3 précise qu'une ancienneté minimale de 3 ans est requise pour bénéficier des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique.

janvier-13	Un agent qui prend l'autoroute quotidiennement pour se rendre sur son lieu de travail, peut-il avoir une prise en charge du péage ?	Les péages autoroutiers pour les déplacements domicile/travail ne sont pas pris en charge. Pour les trajets domicile/travail, Pôle emploi prend seulement en charge 50% des frais d'abonnement à un service de transports collectifs ou d'abonnement à un service public de vélos, sur présentation ou fourniture de pièces justificatives.
janvier-13	Après plusieurs interventions en ce sens, le SNU se félicite d'avoir vu apparaître sur SIRH un poste de psychologue du travail . La Direction régionale s'engage-t-elle à remplacer chaque poste de psychologue du travail qui pourrait se libérer dans les mois à venir, par un psychologue du travail ? Sachant que sur certaines équipes d'orientation apparaîtrait un déficit de personnel.	Comme pour l'ensemble des postes diffusés au sein de la Direction Régionale, les offres d'emploi sont publiées non pas après le constat d'un poste vacant mais après une étude d'opportunité systématique prenant en compte les charges et les ressources du territoire ou service concerné. Il en est de même pour les postes de psychologue du travail.
janvier-13	Le critère de la mobilité géographique pour un agent formateur occasionnel (ARDC) est-il devenu un pré-requis pour une demande de renouvellement ?	L'activité du formateur occasionnel nécessite une mobilité pour intervenir soit au CIDC, soit dans les différentes agences de l'inter région. Ces éléments sont consultables dans le guide du formateur en page 7.

2012

decembre-12	Suite à la suppression de la touche mission dans Horoquartz, les agents doivent badger via la touche F2 dans le cadre de déplacement intersites . Comment doivent-ils procéder lorsqu'il s'agit d'un déplacement où l'agent ne peut passer ni avant ni après sur son site d'affectation ?	L'agent doit dans ce cas déclarer ses horaires de travail a posteriori.
decembre-12	Le problème des places de parkings , toujours insuffisantes, est un problème récurrent. Sur un site du VNE, un mail du responsable de site, a précisé les règles de bonne utilisation des places réservées au site. Jusque là, aucun souci, mais dans la suite du mail, le dit responsable « demande également de ne pas vous garer sur la 1ere place de parking à gauche, à coté de l'accès DE. A compter de ce jour, cette place me sera réservée ». Cette pratique inique n'est pas exclusive de ce site et s'est reproduite près du siège. Nous demandons l'égalité d'accès aux places de parking. Quelle est la position de la direction à ce sujet ?	Les directeurs d'agence ont bien en charge la gestion au quotidien de leur site, et en particulier de gérer les ressources mises à leur disposition. Cela englobe évidemment la gestion des places de parking qui sont allouées au site. Dans ce cadre de responsabilité, et compte tenu que les responsables de sites peuvent être amenés à se déplacer fréquemment hors de leur agence à toute heure de la journée et parfois de façon inopinée, il n'est pas anormal pour la direction régionale qu'une place de parking leur soit réservée en permanence.
novembre-12	Un agent se voit opposer la « règle des 2 ans » pour une demande de mutation. Sur quel texte statutaire ou CCN s'appuie l'établissement ?	En droit public, cette règle est prévue par l'article II 3 (a) de la circulaire du 23 juin 2004, relative à la gestion des mouvements de personnel pour les niveaux d'emploi I à IV A. En droit privé, ce délai n'est pas prévu par les textes, cependant, il a pu être opposé un délai raisonnable, notamment avant une demande de mutation très proche de la date d'affectation.
novembre-12	Un agent affecté en mission locale depuis le 01/01/2010 et dont la lettre de mission prend fin au 31/12/2012, ne souhaite pas renouveler sa mise à disposition et réintégrer son site d'origine. Quelles sont la procédure à suivre et les délais de prévenance ?	Il réintègre de fait son agence en prévoyant un délai de prévenance raisonnable auprès de sa hiérarchie, par courrier, de manière à ce que son poste puisse être remplacé. En effet, la note régionale du 24/10/2011 précise en III- 5) les modalités de la fin de l'affectation. L'agent doit prévenir son DAPE de son intention 2 mois avant la fin de sa mission. L'agent est affecté à l'agence de rattachement administrative porteuse de la convention de partenariat Mission Locale. Ce délai sera rappelé dans la lettre d'affectation de l'agent en Mission Locale.
octobre-12	A compter du 22/10 le stationnement devient payant à Lens. La Direction va-t-elle prendre en charge le cout de stationnement pour les collègues ?	La Direction régionale n'a pas connaissance de ce projet ni d'une demande de l'une ou l'autre des agences lensoises à ce sujet. La direction va donc se rapprocher du management de ces agences pour connaître les nouvelles conditions de mise en oeuvre du stationnement aux alentours des sites lensois avant de prendre une décision. Néanmoins, une première analyse du projet de stationnement payant de la ville de Lens mis en oeuvre à compter du 1er novembre (disponible sur Internet) montre que nos agences (APE Bollaert et Zola et A2S) ne sont pas dans le périmètre des rues assujetties au stationnement payant à compter du 1er novembre 2012.
octobre-12	Dans le cadre de l'article 26 de la CCN (Mobilité géographique : définition, processus et mesures d'accompagnement), dans quel délai maximum un collègue peut-il faire appel aux "mesures d'accompagnement" de l'article 26.3 ? Par ailleurs, la demande doit-elle être faite à l'établissement d'origine ou à l'établissement d'arrivée de l'agent	La prise en charge financière d'une mobilité inter-régionale est du ressort de l'établissement d'accueil. L'agent concerné par une mobilité et souhaitant déménager doit en exprimer le souhait dans un délai raisonnable, que l'on peut, au regard de l'article 26.3 § 2, fixer à 3 mois après la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation.
octobre-12	Le relevé de décision du 28/09/12 mentionne la nomination d'un directeur adjoint sur place. Depuis plus d'un an, un certain nombre d'adjoints ont été reconnus et validés potentiellement directeur-adjoint . Suite à cette première nomination de directeur adjoint, d'autres nominations sont-elles envisagées et dans quel délai ?	La nomination du directeur-adjoint évoquée dans la question a été décidée concomitamment avec le recrutement du nouveau Directeur du site. Cela concourt à stabiliser l'ELD. Les autres nominations interviendront dans le même esprit de conforter les organisations managériales des agences, en tenant compte des mouvements et de leurs évolutions à venir.
octobre-12	Quelles sont les conditions de réintégration suite à un congé sans traitement ? L'agent réintègre-t-il le poste d'origine ?	Les agents de statut privé en congé longue durée réintègrent leur poste à l'issue de leur absence. Concernant les agents de statut public, la procédure dépend de la raison de leur congé sans traitement : ils doivent soit se positionner sur un poste diffusé, soit sur un des 3 postes proposés par l'établissement, le délai peut s'étendre jusqu'à un an après leur retour de congé sans traitement. Toute situation particulière peut être analysée par la DRH.

octobre-12	A quel moment les agents et l'encadrement sont-ils informés des décisions de nomination ? Par qui ? Il a été constaté que l'agent non retenu n'est pas systématiquement avisé, pourquoi ? Qui contacte les candidats hors régions ?	Avant la diffusion du relevé de décision de nomination, les managers sont informés des candidats retenus et non retenus de manière à pouvoir les prévenir en amont de la diffusion de la décision dans la mesure du possible. Si l'agent n'a pu être informé par son manager, il l'est à la fois à la lecture du relevé de décision et par le courrier qu'il aura reçu à domicile. Les agents retenus par l'établissement mais en partage de voix avec un candidat de statut public retenu par les OS ne peuvent être prévenus avant l'échéance d'une procédure de recours éventuelle. Pour les candidats hors région, c'est la Direction des Ressources Humaines qui prévient téléphoniquement l'agent concerné, avec une confirmation par courrier.
octobre-12	Quel est le circuit de traitement de ces candidatures pour les agents du public et du privé ?	Le circuit est le suivant : 1 - Diffusion de postes dans la BDE 2 - Etude des candidatures et entretiens éventuels 3 - Tenue du comité de carrière 4 - Tenue de la CPL : étude des candidatures des agents de droit public. La CPL émet un avis susceptible d'appel en cas de partage de voix. 5 - Etablissement d'un relevé de décision de nomination par le DR
octobre-12	Un agent qui postule sur SIRH a-t-il obligatoirement un entretien avec les RH ?	Toutes les candidatures sont lues et étudiées mais seules celles correspondant au profil attendu font l'objet d'un entretien avec le collaborateur et le manager concerné. La DRH ne rencontre que les candidats externes et peut intervenir en appui aux managers à leur demande.
septembre-12	est-il normal que les postes ouverts sur l' ARJ sont en coef 230 , alors que nombre de collègues expérimentés sur ces postes sont, eux, en base 190 ou 210 ?	Sur ces postes, nous souhaitons un profil de conseiller dont l'expérience est significative, ce qui explique la diffusion au coefficient 230. Quant aux agents déjà en poste, la valorisation de leur expérience est étudiée à l'occasion des campagnes de promotion.
septembre-12	Dans le cadre du recrutement des 116 CDI, la priorité a été mise sur les mobilités géographiques. Un agent indemnisation a formulé plusieurs demandes de mobilité sur un bassin. La réponse des directeurs est « qu'il n'a pas le profil placement ». Doit-on en conclure que les recrutements sont exclusivement réservés au profil placement au détriment des rapprochements de domicile des agents indemnisation ?	Les recrutements des "conseillers 2000" sont prévus pour renforcer les équipes d'accompagnement renforcé, il s'agit donc plutôt de profil placement. 48 autres postes de conseillers ont été ouverts à la mobilité avec des profils placement et indemnisation. La mobilité interne est toujours priorisée sous condition du profil du collaborateur : celui-ci doit correspondre au plus près du besoin de l'agence sur laquelle il se positionne.
septembre-12	Suite à une diffusion de poste sur une A2S, un agent, déjà en place sur cette A2S, s'est vu refuser le poste pour le motif suivant « pas de mutation intra service ». Peut-on en connaître les raisons et comment peut-il y accéder ?	Si dans une A2S, il est possible de modifier le champ d'activités d'un conseiller, cela peut se réaliser en dehors de la diffusion des offres d'emploi dès lors qu'il s'agit du même poste (conseiller emploi) sur la même agence. Néanmoins, un tel changement doit être accompagné. L'agent peut en échanger avec son manager, notamment dans le cadre de l'EPA, dans le cadre plus large de son projet professionnel.
août - 12	Dans le cadre des « mutations en souffrance » combien d'agents souhaitent quitter la région et combien souhaitent venir en région Nord Pas de Calais ?	18 personnes souhaitent intégrer la Région et 19 souhaitent la quitter pour des raisons professionnelles ou personnelles
août - 12	Certains collègues n'ont pas retrouvé des heures dues au titre du déplacement pour formation . Comment faire ?	L'accroissement du temps de trajet généré par la participation aux sessions de formation donne lieu à la récupération de temps de déplacement selon les règles de l'accord OATT. Ces heures de récupération sont saisies par l'agent et validées par le manager, elles sont capitalisées dans le logiciel de gestion des temps et ne peuvent disparaître. Nous vous invitons à nous faire part des situations rencontrées.
août - 12	Pouvez vous nous confirmer si l'abonnement Ville est pris en charge par l'Etablissement, dans le cadre de l'aide aux Transports, sachant que c'est un abonnement annuel et pas mensuel) ?	Selon la Délibération n°2009/29 du 30 avril 2009 par le BOPE, seul l'abonnement pourrait être pris en charge et non les heures de location du vélo. L'abonnement annuel du Ville coutant 36 euros, en demandant la prise en charge à hauteur de 50% par l'Etablissement, il bénéficierait d'une indemnité moindre que les 4 euros accordés sur 11 mois aux agents de droit privé dans le cadre de la prime transport.
août - 12	La sortie du parking d'Elisée B est toujours aussi dangereuse (herbes hautes, très mauvaise visibilité : des voitures surgissent à grande vitesse du rond-point trop proche). La Direction régionale peut-elle faire une demande auprès de la commune de Villeneuve d'Ascq pour améliorer la visibilité et/ou la sécurité ?	Le responsable des services techniques de Bonduelle fera réaliser régulièrement la coupe des herbes. En ce qui concerne la sortie du parking, Bonduelle prend contact avec la municipalité pour définir des actions possibles à mener sur le domaine public (miroir, ralentisseur...). Nous formaliserons si nécessaire, cette demande auprès de la commune.
août - 12	Depuis juin, certains agents n'ont plus de remboursement de leur abonnement de transport . La procédure a-t-elle été modifiée ? Dans un souci de communication, les agents peuvent-ils être avertis quand leur demande a été prise en compte ?	La procédure n'a pas changée. Le Service Gestion Administrative et Paie traite en paie toute les demandes qui arrivent jusqu'au 15 du mois, les demandes arrivant après sont traitées le mois suivant en raison du calendrier de paie. Nous attirons votre attention sur l'importance de noter son nom sur sa demande et de ne pas demander le remboursement pour des titres journaliers.

juillet-12	Des agents qui n'ont jamais fait ou presque de demandes de remboursement de frais de déplacement ont demandé à plusieurs reprises sans succès leurs codes informatiques pour pouvoir les saisir dans SAP Finances. A qui doivent-ils les demander ? Leurs seront-ils fournis dès réception de leur première demande ?	L'accès SAP Finances n'est pas intégré dans les profils d'habilitation informatique des agents. Pour obtenir un accès SAP Finances, il faut se reporter aux indications fournies dans le paragraphe 7.1 (page 19) de la note régionale PE-NPC-DRAR-DRAS 2011 N°001 du 14 novembre 2011. Cette note est accessible sur l'intranet régional ainsi que le formulaire (annexe 10) à compléter et renvoyer à l'adresse indiquée sur le formulaire.
juillet-12	Concernant l' « Instruction relative à la politique de déplacement de Pôle Emploi Nord Pas de Calais et aux remboursements des frais » du 14 novembre 2011, nous vous demandons de faire un rappel au sujet du calcul de la distance parcourue pour un déplacement professionnel : il est écrit à la page 11 que « le lieu de départ et de retour du déplacement est par principe le lieu de travail habituel / site de rattachement » et non le domicile.	Ce principe est bien respecté par le service comptable chargé d'instruire les demandes de remboursement de frais de déplacement. Néanmoins, dans le cadre des opérations de contrôle de l'application de l'instruction et des exceptions à ce principe, le service comptable peut contrôler auprès du responsable hiérarchique la réalité du lieu effectif de départ ou de retour du déplacement, en particulier lorsque l'autorisation de déplacement mentionne la possibilité du départ et / ou du retour direct au domicile.
juillet-12	L'article 26.1 §2 de la CCN précise : "Lorsqu'un agent sollicite une mobilité sur un poste vacant équivalent, au sein de l'établissement en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail ou pour un rapprochement familial , l'établissement ne peut refuser cette demande plus de deux fois ". Cet article est-il appliqué systématiquement dans l'établissement Nord Pas de Calais ?	L'Etablissement, dans ses choix a toujours cherché à favoriser les rapprochements domicile travail. Ces situations sont suivies par la Direction des Ressources Humaines qui est vigilante sur ce sujet.
juillet-12	Concernant l'article 26.3 de la CCN (Mesures d' accompagnement de la mobilité géographique), pouvez-vous préciser «les circonstances exceptionnelles » de l'alinéa 3 ?	Il n'y a pas de définition de la circonstance exceptionnelle, il revient à l'agent de porter sa demande par courrier circonstancié adressé au Directeur Régional qui appréciera la situation et décidera s'il convient de déroger à la règle des conditions d'ancienneté (3 ans pour la 1ère demande et 4 ans pour les demande suivantes).
juin-12	Un agent en formation ou en réunion en dehors de son site avec une convocation de l'établissement doit pointer la journée (7h30) et déclarer son temps de déplacement. Un DAPE peut-il refuser d'accorder la récupération du temps de déplacement ?	La récupération du temps de déplacement est prévue pour les missions et les formations, et ne peut faire l'objet d'un refus si elle est justifiée. Il convient de se référer à l'accord OATT et à la note régionale DRH n°8 du 15 mai 2012.
avril-12	Tous les sites ne sont pas référencés sur le distancier repris en référence . Serait-il possible d'obtenir un distancier complet ?	Le distancier régional de chaque Direction Territoriale ne distingue pas les différents sites d'une agglomération sachant que le service comptable applique une tolérance pouvant aller jusqu'à 5 km sur la distance déclarée. Cette tolérance permet de prendre en compte les écarts de distance qui peuvent exister entre les sites d'une même agglomération. Néanmoins, la prochaine actualisation des distanciers régionaux intégrera la plupart des sites qui ne sont pas répertoriés.
avril-12	Réunion le matin sur un site différent que son lieu de travail et un retour sur site planifier l'après midi sans tenir compte des horaires de fin de réunion du temps de trajet et de la pause nécessaire pour manger. Est-ce bien raisonnable ?	Lors de la planification des activités, les Equipes Locales de Direction évitent au maximum ces situations. Toutefois, si cette situation ne peut être évitée, nous rappelons que tout agent participant à une réunion le matin et devant prendre un poste contraint l'après midi peut quitter cette réunion en prenant en compte le délai de route et le temps de pause déjeuner. Il suffit d'en informer l'animateur
avril-12	A l'A2S de Valenciennes certains agents ont postulé au dernier mouvement, ils n'ont pas eu gain de cause, n'ont eu aucun entretien à ce sujet avec les managers ni les RH, de plus certains postes sur lesquels ils postulaient n'ont pas été pourvu, Y a-t-il un problème de mobilité vis à vis de l'A2S ?	Il n'y a aucun frein à la mobilité des conseillers des Agences de Services Spécialisés comme cela a été précisé lors d'une réponse à une question des Délégués du Personnel le 17 février 2012. Il sera appelé aux managers la nécessité de réaliser soit physiquement soit par téléphone un contact avec les agents en Contrat à Durée Indéterminée qui postulent.
avril-12	Concernant les frais de déplacement, il est demandé de fournir un état Michelin indiquant le trajet le plus court pour les frais kilométriques et un état Michelin avec le trajet le plus rapide pour la récupération horaire. N'est-il pas possible de ne fournir qu'un seul état, au choix de l'agent, pour son état de frais et sa demande de récupération de temps ?	La règle concernant la distance de référence prise en compte pour le calcul des frais de déplacement comme pour le temps de trajet n'a pas varié. Il s'agit toujours de la distance correspondante au trajet le plus rapide et il n'est pas possible de choisir un autre mode de calcul de la distance.
mars-12	Aujourd'hui des agents postulent sur des postes dans le SIRH sans avoir ni entretien ni réponse écrite et motivée à leur candidature . Nous demandons le respect de votre engagement RH présenté à l'ensemble du personnel en janvier.	Un accusé réception est systématiquement envoyé à chaque candidat positionné sur une offre d'emploi via SIRH. les agents sont ensuite informés par leur manager des suites données à leur candidature avant la diffusion du relevé de décision. Si le manager de proximité ne peut pas communiquer l'information, la Direction donnera l'argumentation à l'agent.
mars-12	Un agent, en congé parental à temps partiel le mercredi, peut-il se voir refuser une mobilité géographique si elle ne change pas son jour de repos ?	Le choix du candidat se fait sur des critères de compétences mais aussi sur l'adéquation globale du candidat avec les besoins du site. Ce sujet doit faire l'objet d'un échange entre le manager et le salarié.
mars-12	Comment est-on couvert par l'assurance en cas de covoiturage en tant que passager ? La question se pose aussi en tant que conducteur, notamment dans le cas d'un « crochet » hors du parcours théorique pour aller chercher un collègue.	Les déplacements domicile-travail réalisés en covoiturage sont couverts par l'assurance individuelle et personnelle du conducteur. Tous les passagers se déplaçant en covoiturage lors de déplacements professionnels, soumis à autorisation de déplacement ou ordre de mission, et réalisé avec le véhicule personnel d'un agent ou un véhicule de service sont couverts par les assurances souscrites par Pôle emploi, quelque que soit le trajet accompli.

mars-12	Pouvez-vous nous rappeler les règles de remboursement de frais de déplacement pour les salariés travaillant sur des sites multilocalisés ? Le remboursement est-il uniquement sur un aller ou sur un aller/retour ? Peuvent-ils prétendre à des récupération de temps de trajet ?	En dehors des trajets domicile-travail non remboursés, tous les déplacements entre les sites multilocalisés font l'objet d'un remboursement des frais kilométriques pour les trajets inter-sites réellement réalisés (un aller/retour ou un aller seulement selon que l'on revienne ou pas sur le site de départ). Ces déplacements doivent bien sûr être validés par le responsable hiérarchique sur les états de frais, et le temps de déplacement est bien considéré comme du temps de travail.
mars-12	Un salarié de droit public souhaitant réintégrer l'agence, après un congé de mise à disposition personnelle est-il réintégré sur son ancien poste ?	Un congé de mise à disposition personnelle est-il réintégré sur son ancien poste ? Les agents de droit public sont régis selon le statut 2003 qui prévoit que les agents souhaitant réintégrer Pôle Emploi après un congé pour convenance personnelle dispose d'un an après la fin de celui-ci pour se positionner sur un poste diffusé. Dans certains cas, quand le poste de l'agent en CST n'a pas été pourvu par un CDI mais par un CDD, et pour un CST de courte durée (<1an), il est possible pour lui de revenir sur son ancien poste à la date de fin de contrat du CDD qui le remplace. Cette situation demeure toutefois exceptionnelle.
février-12	Un agent absent pour une longue durée (congé sans solde, maladie, mise en disponibilité...) a-t-il la possibilité d'accéder à SIRH afin de consulter la bourse de l'emploi ? dans la négative qu'est-il prévu ?	Les personnes souhaitant que les postes leur soient envoyés à domicile pendant leur absence, doivent le signaler à la Direction des Ressources Humaines afin que l'envoi soit organisé.
février-12	Un agent en congé sans solde , ayant déménagé pour suivre son conjoint muté, a-t-il une priorité d'emploi dans la région de son nouveau domicile ? Quelle est la procédure à suivre dans ce cas ? Y a-t-il une coordination RH entre les régions ? Comment faire valoir l'article 26 § 2 de la CCN (acceptation après deux refus) sachant que les intéressés n'ont pas systématiquement une réponse ?	Les agents candidats à un emploi pour rapprochement familial n'ont pas de priorité mais leur candidature fait partie des candidatures examinées en priorité dans la région souhaitée. L'examen de ces candidatures fait l'objet d'une concertation entre les services RH des régions concernées. Le traitement de cette candidature entre dans le traitement de l'article 26.1§2 de la Convention Collective Nationale. Chaque candidature sur un poste de la région Nord Pas-de-Calais est enregistrée par la Direction des Ressources Humaines au niveau régional pour effectuer un suivi au titre de l'article 26.1§2 de la Convention Collective Nationale
février-12	Pour des raisons de contraintes familiales, peut-on prendre possession d'un véhicule de location la veille de la mission ou de la formation ? Dans l'affirmatif, l'agent est-il couvert ?	En fonction des contraintes d'organisation d'un déplacement prévoyant l'utilisation d'un véhicule de location (contrainte familiale, départ matinal ou retour tardif par exemple), ce véhicule peut effectivement être pris en charge la veille ou restitué le lendemain de la mission ou de la formation. Néanmoins, cette contrainte doit être expressément signalée lors de la réservation du véhicule via On Action pour assurer l'agent et informer la société de location pour la formalisation du contrat de location
février-12	Un agent de Bapaume a participé à une réunion à Béthune. Il a garé son véhicule sur un parking. A l'issue de la journée il a constaté que son véhicule était endommagé . Suite au dépôt de plainte au commissariat, il a transmis l'ensemble des pièces concernées aux services généraux de la DR. La réponse obtenue est que la DG a verrouillé ce type de déclaration et l'assurance ne peut prendre en charge les vandalismes. Nous vous demandons des précisions sur cette réponse qui nous paraît inconcevable.	Effectivement, dans le cadre d'un déplacement professionnel, la Direction Générale ne prend pas en compte les déclarations d'accident auprès de l'assurance souscrite par Pôle emploi pour le remboursement des dégâts occasionnés à un véhicule personnel par vandalisme, en l'absence d'un tiers identifié, d'un constat amiable ou d'un témoignage. Dans ce cas, seul un recours effectué auprès du Directeur Régional avec les éléments du dossier (plainte, témoignage(s) avec attestation sur l'honneur...) sera examiné pour une prise en charge partielle ou totale de la franchise de l'assurance personnelle du collaborateur.
février-12	L'instruction PE-NPC-DRAR-DRAS 2011 n°001 sur la politique des déplacements et remboursements des frais mentionne de privilégier les déplacements en transports en commun. En voiture, la récupération des temps de déplacement prend en compte le temps estimé par le site Michelin. Pour les transports en commun , le temps de trajet est un peu plus long. Y a-t-il une modalité de calcul adaptée à la réalité ?	L'instruction sur la politique de déplacement et de remboursements des frais n'instruit pas la définition des temps de déplacement. Il faut se reporter à l'accord sur l'OATT du 30 septembre 2010 pour le calcul des temps de déplacement et de récupération en cas d'utilisation des transports en commun. Cet accord précise en son article 11: "Lorsque l'agent utilise les transports en commun, cet accroissement est calculé selon les mêmes modalités" que lors d'un déplacement avec un véhicule.
janvier-12	Un agent qui doit se déplacer pour une mission à l'extérieur et sur le plateau de liquidation et qui à son retour doit déclarer des heures de récupérations déplacements , peut-il se faire proposer par sa hiérarchie d'avoir ces heures payées en heures supplémentaires au lieu de récupérer ses heures sur son compteur RDPL	Oui. A titre exceptionnel et dans le cadre spécifique des plateaux de liquidation, cette disposition peut être applicable sur demande de l'agent. Dans toutes les autres situations la récupération est la modalité applicable

2011

novembre-11	Nous vous avons déjà alertés sur le manque de retour suite à candidatures à des postes sur la Bourse des Emplois et/ou suite à entretiens RH. La situation reste inchangée. Que comptez-vous mettre en place pour une information systématique et rapide des intéressés ?	A l'issue de chaque mouvement, 1 semaine avant l'envoi du relevé de décision (environ 3 à 4 semaines après le délai de forclusion), les managers sont informés des agents retenus et non retenus. Ils peuvent ainsi informer leurs collaborateurs concernés avant la parution du relevé de décision. Néanmoins, pour tout poste sur lequel a candidaté un agent de droit public formulant un recours, nous devons attendre le résultat de l'instruction de ce recours. Il n'y a pas de disposition rendant obligatoire une restitution aux agents après que les décisions de nomination aient été prises.
-------------	--	--

octobre-11	Des salariés d'un site spécialisé (A2S) ont eu l'information qu'ils devraient à l'avenir se repositionner sur des postes en agence de proximité. Pouvez-vous confirmer ou infirmer cette information ?	Les Agences de Services Spécialisées font partie de l'organisation du réseau et de la délivrance des services au réseau. Il n'y a aucune volonté de positionner les agents travaillant en Agence de Services Spécialisée dans les agences de proximité, sauf s'ils le souhaitent.
septembre-11	Est il possible d'avoir une prise en charge dans le cadre de l'aide à la mobilité pour un abonnement Vé-Lille pour un agent qui n'a pas d'abonnement métro bus ?	Oui, les dispositions légales en la matière visent également les abonnements "à un service public de location de vélos".
août 11	Dans le cadre du congés divers de l'art 28.7 de la CCN notamment " pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent". Quelles sont les modalités de réintégration.	La Convention Collective Nationale ne précisant pas ces modalités, la Direction Régionale Nord Pas-de-Calais a interrogé les services de la Direction Générale en vue d'obtenir cette information. Selon la position nationale : "en l'absence de précisions prévue à l'article 28.7 de la Convention Collective Nationale sur les modalités de réintégration des agents à l'issue de ce congé, il convient d'appliquer le cadrage national suivant qui s'inspire des dispositions relatives au congé sans solde (article 28-1 de la Convention Collective Nationale), le congé divers prévu à l'article 28-7 étant un congé sans solde à conditions d'octroi particulières. Ainsi, l'agent souhaitant réintégrer Pôle emploi à l'issue de son congé doit informer sa Direction Régionale de sa date de réintégration en respectant un délai d'un mois afin de permettre à Pôle emploi de prendre les dispositions nécessaires pour mettre en oeuvre le réemploi de l'agent. L'agent réintègre un emploi de sa catégorie, dans le même établissement avec les mêmes avantages.
juillet-11	Un agent dont le site de rattachement est le site dédié, peut-il se faire rembourser ses frais de déplacement s'il passe systématiquement en début de journée sur celui-ci pour prendre son courrier avant de se rendre sur le site mixte et prendre son poste d'accueil ?	Le remboursement des frais de déplacement se détermine par rapport au lieu de travail habituel défini dans le contrat de travail et ses éventuels avenants. Cette disposition s'applique aux agents affectés hiérarchiquement à une agence de services spécialisés mais ayant un lieu de travail défini dans une agence de proximité pour y rendre un service plus proche de nos clients. Dans ce cadre la note régionale sur les frais de déplacement (PE-NPC-DRAR-DRAS 2009 N°02 du 13 février 2009) s'applique pleinement. Les déplacements pouvant faire l'objet d'une prise en charge des frais s'exercent dans le cadre d'une mission, avec un ordre de mission rempli préalablement, validé et signé par le responsable hiérarchique habilité.
juillet-11	Un agent avec une carte annuelle Transpole peut-il se faire rembourser ses déplacements professionnels (visite entreprise, réunion sur la métropole) dans la limite de la part restante à sa charge? Un plan de déplacement « entreprise » est-il prévu avec Transpole sur la métropole lilloise ?	Le remboursement des frais de déplacements professionnels est effectué aux frais réels, sur justificatifs et dans le cadre d'une mission. Dans ce cadre, une carte personnelle de transports en commun utilisée pour les trajets personnels, incluant le cas échéant le trajet domicile-travail, et déjà financée partiellement par Pôle emploi n'entre pas dans les justificatifs de déplacement acceptés. Néanmoins, sur la base d'une demande individuelle appuyée par une étude économique comparative entre le coût de la carte restant à la charge de l'agent et le coût des déplacements professionnels utilisant les transports urbains, la solution la plus économique pourrait être retenue. En ce qui concerne les relations de Pôle emploi Nord Pas de Calais avec la société Transpole le sujet d'un plan de déplacement entreprise n'a pas été abordé.
2010		
août-10	Qu'est ce qui est prévu comme aide financière pour un agent qui se fait détériorer son véhicule sur un parking "Pole Emploi", si on lui raye volontairement son véhicule ou si on lui crève les pneus ?	Un sinistre sur le véhicule personnel d'un agent (au-delà du montant de la franchise fixée à 250 €) peut être pris en charge par l'assurance que Pôle emploi a souscrite dans le cadre d'un déplacement professionnel. Cette situation nécessite la production d'un ordre de mission, du dépôt de plainte pour vandalisme et des documents administratifs liés à la conduite du véhicule. Si le véhicule n'était pas utilisé dans le cadre d'un déplacement professionnel, le seul recours possible est un recours auprès du directeur régional, décrivant les faits, avec copie du dépôt de plainte et appuyé par des témoignages permettant d'attester les faits et la constatation des dégâts.

juillet-10

Pouvez-vous rappeler les règles de **récupération de temps de déplacement pour les formateurs permanents** (y compris pour les départs « veille ») du CIDC ?

Pour les agents de droit privé:
Comme le souligne l'avenant N°5 à l'accord du 20 juin 2001 en date du 27 mars 2006 :

"Le salarié peut bénéficier d'un temps de récupération pour :

-tout départ effectué avant le début ou après la fin de la plage de badgeage autorisée [...] lorsque le départ a lieu la veille du déplacement professionnel, le temps de récupération sera celui décompté entre la fin de la plage de badgeage autorisée et l'horaire d'arrivée en gare/d'atterrissage du lieu de déplacement professionnel".

Si les agents sont dans l'obligation de prendre le départ le dimanche, ces heures de déplacements peuvent être formalisées en fonction de l'heure de départ et de l'heure d'arrivée via une demande de récupération.

Ces demandes doivent être faites via les formulaires de demande de temps de récupération en joignant obligatoirement les justificatifs de trajet (imprimé Michelin/Mappy ainsi que les copies des titres de transport ou figurent les heures de départ ou d'arrivée).

mai-10

Concernant la **mobilité géographique**, dans le statut pu blic, une période de deux ans d'ancienneté pouvait être demandée à l'agent dans le cadre de sa demande de mutation. Les agents optant pour le statut privé sont-ils concernés par cette règle. Dans le cas contraire, une information pourrait-elle être diffusée clairement aux managers

Désormais, cette règle ne s'applique plus, ni pour les agents de droit privé, ni pour les agents de droit public. Cependant chaque mouvement est étudié dans le respect de l'équilibre charges / ressources et des situations particulières.

OATT

Question

Réponse de la Direction

2014

juin-14

Un agent utilise de la **Récupération** pour accompagner son enfant en soin tous les lundi matin entre 09h00 et 11h00. Il est acté que cette ½ journée est non contrainte dans le respect de l'accord OATT. Il effectue ses heures en suffisance pour avoir de la récupération toutes les semaines.

Sur quelle base l'ELD peut elle exiger de cet agent qu'il pose 3 heures de récupération alors qu'il n'a besoin que de 2 heures (car il revient sur site à 11h00) ?

Si l'agent badge une entrée à 11 heures alors deux heures de récupération suffisent. En revanche, si le premier pointage intervient après 11h30, il convient de poser 3 heures car l'agent était bien absent toute la durée de la plage fixe du matin.

mai-14

Sur le site de la **PMR**, il est noté sur de nombreux panneaux « mon bandeau téléphonique est connecté avant 8h25 du lundi au vendredi et avant 8h55 le vendredi. » Les personnels en CUI étant par essence non pointeurs dans Horoquartz et ne pouvant faire de dépassements d'horaires, nous nous interrogeons sur cette directive. De même, les agents doivent se connecter et être opérationnels à 12h25 ou 13h25 mais pas en post appel. Or, le midi les appels arrivent avant les prises de postes effectives des salariés en insertion, cela déclenche de fait des obligations de répondre car « on » leur demanderait de ne pas se mettre en post appel bien évidemment. Merci de rappeler que l'accord OATT signé par notre Directeur s'applique dans tous les établissements de la Région et à tous les personnels.

La Direction a toujours été attentive au respect de l'accord OATT pour l'ensemble du personnel de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais. L'horaire de travail des contrats aidés débute le matin 15 minutes avant l'ouverture de l'ATT, ce qui leur permet de se connecter à 8h25 (ou 8h55 le vendredi) et de s'assurer avant l'ouverture de l'ATT de la disponibilité technique des applications informatiques. Ces consignes sont donc données au sein même de leurs plages de travail. Par ailleurs pour les agents en pause méridienne, il leur est demandé de ne pas fermer le bandeau téléphonique afin de pouvoir se loguer directement dès 12h30 ou 13h30 (et non à 12h25 ou 13h25) Selon cette procédure, l'accord OATT est donc respecté, aucune activité n'est réalisée hors des plages de présence des agents. Pour mémoire les personnels en CUI actualisent leurs présences-absences en badgeant dans Horoquartz sur la base d'un horaire fixe

mars-14

Peut-on espérer une version d'**outlook** de moins de 5 ans ?

Un projet de modernisation des postes de travail (Neptune 2) est en cours de conception. A l'issue des phases de test au second semestre 2014, il sera déployé par la DSI progressivement en 2015 sur toutes les régions. Ce projet prévoit d'implémenter le système d'exploitation Windows 7 sur tous les PC avec la Suite Office 2010 qui comprend une nouvelle version d'Outlook.

mars-14

A partir de combien d'années peut-on considérer que le **matériel informatique est à renouveler automatiquement** ?

Selon la typologie de matériel informatique (serveurs, PC portables, PC fixes, écrans, imprimantes, PILA...), la durée d'exploitation et d'amortissement est normalement fixée à 4 ou 5 ans. Cette durée est définie par la DSI, et c'est elle qui prend la décision de renouveler les matériels à ces échéances, ou le cas échéant d'anticiper ou de retarder ce renouvellement en fonction des spécificités techniques de l'architecture informatique ou des contraintes budgétaires.

mars-14

Les demandes d'absences RTT de 5 jours et plus doivent faire l'objet d'une demande 15 jours calendaires avant la date. Le problème est que sur certaines agences, les plannings du site ne sont communiqués aux agents que 15 jours à l'avance environ. L'ELD peut-elle imposer un strict respect de l'accord OATT quand elle n'est pas en mesure de donner les **plannings dans un délai à plus de 15 jours** ?

L'article 3 de l'accord OATT régional précise effectivement que la demande de prise de 5 jours de RTT ou plus, doit faire l'objet de prévenance de 15 jours calendaires de la part du salarié (5 jours dans les autres cas) et que le supérieur hiérarchique doit formuler sa réponse écrite dans les trois jours ouvrés.

Quelle que soit la périodicité de production du planning, les ELD doivent examiner et décider les demandes d'absences pour RTT de 5 jours et plus, dans la préparation de leur planification. Il est rappelé que, sous réserve que le délai de prévenance soit respecté par l'agent, le refus ne peut être basé que sur la contrainte de service. L'absence de planning ne peut donc être, en soi, un motif de refus de ces absences.

mars-14	<p>la PS@D, un membre de l'eld impose des plages contraintes jusque 16h30 le vendredi après midi, aux agents et aux superviseurs, par roulement. Pourriez-vous rappeler à l'eld que cette planification ne respecte pas l'accord OATT ?</p>	<p>Les dispositions de l'OATT s'appliquant aux Agences de proximité, notamment pour la planification des activités en back office exclusivement sur des plages fixes le vendredi après-midi accueils Physiques et téléphoniques fermés, ne concernent pas la PS@D dont les collaborateurs assurent selon une planification en fonction des charges prévues un accueil téléphonique au 3995 jusque 16h30 le vendredi.</p> <p>Les Superviseurs, dont l'activité est directement corrélée aux plages de fonctionnement des ATT, ont une part active dans le fonctionnement de cet accueil téléphonique et sont en appui opérationnel auprès des Agents connectés en ATT et de leurs ELD. Dans ce cadre, et compte tenu des faibles flux téléphoniques le vendredi après-midi sur le 3995, la présence d'un superviseur est requise a minima sur la plage fixe. Il convient cependant de maintenir un encadrement de proximité jusqu'à la fermeture de l'accueil téléphonique.</p> <p>La PS@D n'étant pas une Agence de proximité, son fonctionnement relève de la note 2012-20 du 12 septembre 2012.</p> <p>Par ailleurs, le principe de la plage contrainte planifiée est présent dans l'accord OATT au regard des nécessités de service liées aux accueils. Il s'applique notamment sur les accueils ATT et donc à la PS@D</p>
mars-14	<p>Les agents de la PSAD sont contraints de travailler le vendredi après-midi jusque 16h30. Au vu de la nécessité de service, comment est organisée l'activité ? Comment est prise en compte l'activité au-delà de la plage fixe du vendredi après midi de 13h30 à 15h00 ?</p>	<p>L'activité de la PS@d est planifiée sur les plages d'ouverture au public pour le 3949. Le Service 3995, dont l'amplitude d'ouverture est de 35 heures est intégralement prise en charge par la PS@D et est également ouvert le vendredi après midi jusque 16h30 (conformément à l'instruction régionale DRDR-DRAPC 2012-20 du 12 septembre 2012). Seuls 2 ou 3 agents sont concernés par semaine par la planification le vendredi après-midi. Ils sont prévenus suffisamment à l'avance pour pouvoir organiser leur temps de présence sur la semaine et ainsi gérer leurs compteurs temps sans dépasser les cumulés autorisés par l'accord OATT.</p>
mars-14	<p>Comment s'organise la période méridienne pour le poste de MANAC ?</p>	<p>Ce point est abordé dans la charte accueil de chaque agence, selon sa typologie et dans le respect de l'accord OATT. Ces chartes sont en cours de validation par la Direction Régionale avant leur diffusion</p>
mars-14	<p>En date du 5 février 2014 à 16h31, il restait 40 demandeurs en file d'attente PST, le superviseur a demandé aux agents logués de rester connectés pour gérer ces dossiers. Cette situation est elle normale compte tenu des outils de pilotage dont dispose Pole Emploi ? Cela est il normal au regard de l'OATT ?</p>	<p>Les demandeurs d'emploi ont la faculté d'appeler jusqu'à l'heure de fermeture des ATT. Etre dans la file d'attente à 16h30 suppose un appel dans les toutes dernières minutes de la plage d'ouverture, aucun outil de pilotage ne peut assurer la supervision du nombre d'appels en entrée prévisibles dans les dernières minutes d'une plage d'ouverture.</p> <p>Il est à noter que sur le bandeau HSOT, le nombre d'appels en attente concerne sans distinction l'ensemble des files du 3949. Par ailleurs conformément à l'article 6.2.2 de l'accord OATT, cette activité est planifiée afin de « garantir la continuité de service et l'exercice des missions ». Sur une activité en flux, la présence de l'agent planifié est contrainte de l'ouverture jusqu'à la fermeture. Assurer l'accueil téléphonique (ou physique) afin de répondre aux Demandeurs d'Emploi qui ont sollicité nos services avant 16h30 reste donc compatible avec l'accord OATT.</p>
févr-14	<p>Une collègue a un compte épargne temps qu'elle envisage de prendre avant son départ en retraite. Elle travaille à temps partiel (absente le mercredi). Est-ce qu'elle devra poser 4 jours de son CET pour être absente une semaine complète ou 5 jours comme pour le décompte des congés annuels ?</p>	<p>Le compte épargne temps peut être utilisé pour bénéficier de droits à congés supplémentaires, d'une durée minimale de 5 jours ouvrés. Cela concerne aussi bien les agents à temps plein que les agents à temps partiel</p> <p>Pour un(e) salarié(e) à 80% sur 4 jours, c'est bien 5 jours qui lui seront retirés pour une semaine posée et un jour soit 5 jours effectifs de repos.</p> <p>Il est rappelé qu'un agent doit attendre d'avoir au moins 5 jours sur son CET non monétisable avant de pouvoir les poser.</p> <p>En revanche, les 4 jours sur son CET non monétisable lui seront réglés lors de son solde de tout compte</p>
févr-14	<p>Dans le cas d'un mi-temps thérapeutique, les RTT sont-elles proratisées ?</p>	<p>Le temps partiel thérapeutique est concrétisé par un avenant au contrat de travail dans le droit privé et par une décision dans le droit public qui modifie la quotité de travail pendant la période de temps partiel thérapeutique .</p> <p>Les jours de RTT sont donc proratisés à chaque signature d'avenant temps partiel ainsi le droit au JRTT est recalculé et ajusté dans HQZ.</p>
janv-14	<p>Sur une plage non contrainte et sur l'horaire de présence obligatoire, peut-on poser une absence (RDPL ou RECH) en prévenant son ELD à savoir par exemple arriver à 11h02 ou partir à 10h45 et ne revenir que pour l'après midi ? Quels sont les motifs invocables pour s'absenter pendant les horaires de présence obligatoire ?</p>	<p>Par définition, la pose d'absences en récupération sur le crédit (49RHHR / --RHDC) n'a d'intérêt que sur les plages fixes, puisqu'il n'y a pas d'ajout de temps. Il n'existe pas de liste prédéfinie de motifs invocables.</p> <p>Nous rappelons que le code pour les récupérations de temps de trajet (qui génère, quant à lui, un ajout d'heures) est --RETT.</p>

janv-14	Pour un agent à temps partiel par exemple à 80%, lorsqu'il pose des jours venant de son CET, peut il poser 4 jours de « CET » et son jour de temps partiel (le mercredi) ?	Non, l'agent doit attendre d'avoir au moins 5 jours sur son CET non monétisable. Dans le cas évoqué, lorsqu'un agent à 80% veut utiliser son CET, il est dans l'obligation de prendre 5 jours soit poser du lundi au lundi suivant.
janv-14	Les salariés en CUI CAE n'étant pas soumis au badgeage, comment est gérée leur journée de solidarité (JSO) ?	La contribution est obligatoire, dès lors que l'agent travaille dans l'Etablissement quelque soit la durée de son contrat, sauf si l'agent apporte la preuve qu'il a déjà contribué, pour l'année en cours, auprès d'un autre employeur (justificatif à adresser au service GA-Paie). Concernant les contrats aidés, il existe un formulaire de déclaration de contribution à la journée de solidarité, dans lequel ils doivent renseigner des dates et heures réalisées au-delà de l'horaire contractuel en vue de contribuer à la journée de solidarité. Le formulaire doit être signé par l'agent et le manager afin d'attester de la réalité de la déclaration et renvoyé, pour le 31 décembre au plus tard, au service GA Paie, par courrier papier ou scanné et envoyé par mail sur la boîte GA-paie.
janv-14	Y a-t-il une note qui précise les règles de l' ATT Mobilisable (horaire, plage fixe, accord OATT, etc...) ? Même question pour l'ATT mobilisé à propos des horaires de connexion le matin et l'après midi.	Dans le cadre de l'accord OATT, les instructions régionales ont été communiquées, la dernière mise à jour (note du 24 septembre 2013 n°12 DRA / DOP) rappelle la typologie des différents postes de travail planifiés (3 familles). L'accueil téléphonique fait partie de l'activité flux contrainte.
janv-14	Lors des réunions de démultiplication des plates-formes , les plages variables n'ont pas toujours été respectées. Des agents se sont vus imposés d'être présents à compter de 8h30.	La présence d'un agent sur la plage variable ne peut être exigée que dans le cadre des activités contraintes reprises dans la note du 24 septembre 2013 relative à la planification dans les agences Nord Pas-de-Calais au regard de l'accord régional OATT. Ainsi, il ne peut être imposé à l'agent d'être présent à compter de 8h30 pour participer au briefing. Cependant, si l'agent est présent sur le site à 8h30, le manager peut lui demander d'y participer.
janv-14	Pouvez-vous nous rappeler les règles de gestion de la journée de solidarité , notamment dans les cas suivants : longue maladie, départ en retraite en cours d'année, début ou fin de cdd ou de contrat aidé ...	La règle est de pouvoir contribuer selon 2 modalités : 1 RTT (ajout de 30 mn au crédit de l'agent pour temps plein) ou 1 imputation de 7h (temps plein) sur les crédits constitués par l'agent (75h de récupération). L'ensemble du personnel de Pôle emploi est concerné par la contribution à la journée de solidarité. Les agents en maladie non indemnisée toute l'année sont exclus du dispositif. Les départs en retraite et les CDD en cours d'année se voient défalquer un RTT au moment du solde de tout compte (sauf s'ils se sont acquittés de leur contribution sur leur crédit horaire). Les agents en contrat aidé, n'ayant pas de RTT et étant sur un horaire fixe, doivent contribuer en remplissant un formulaire de déclaration de contribution à la journée de solidarité dans lequel ils doivent renseigner des dates et heures réalisées au-delà de l'horaire contractuel en vue de contribuer à la journée de solidarité. Ce formulaire est visé par le manager. Pour les entrées en cours d'année, l'agent doit s'acquitter de la JSO sauf si il apporte la preuve de sa contribution chez un précédent

2013

Dec - 13	Dans la suite de la question précédente, un collègue qui poserait donc 5 jours de son CET comprenant une ou plusieurs demi-journées de temps partiel pourra-t-il récupérer ultérieurement sa ou des demi-journée(s) de temps partiel ?	La gestion du CET et le décompte des jours pris ne doit pas conduire à léser l'agent dans ses droits. La DG nous a confirmé que la question et le paramétrage de l'outil de gestion des temps est en cours d'examen par la direction SIRH
Dec - 13	Il n'est possible de poser les jours de RTT épargnés dans un CET qu'en journées complètes alors que ces jours de RTT peuvent en principe être posés par demi-journées. Cette situation est encore plus pénalisante pour les collègues à temps partiel qui bénéficient de leur temps partiel par demi-journées. Cet état de fait est anormalement discriminant pour les collègues à temps partiel. Nous demandons que soit rendue possible, pour tous les agents, la pose des RTT épargnés en CET par demi-journées	Nous avons interrogé la Direction Générale sur cette problématique. La réponse qui nous a été donnée est la suivante : "La note sur le CET privé prévoit le cas des équivalences afin que soient préservées le droit des agents à temps partiel. Pour autant, la question de paramétrage de l'outil est en cours d'examen par la DGA - RH."
Dec - 13	Gestion des jours RTT Nous sommes alertés par plusieurs « nouveaux recrutés » (avec moins d'un an de présence en continue à pôle emploi) sur le fait qu'ils disposent encore de plusieurs jours RTT 2013 . Plusieurs cas de figure : - refus de prise de ces jours par l'ELD avant la fin de l'année pour raisons de service et incitation à alimenter un CET (qu'ils ne peuvent pas ouvrir car ils ont moins d'un an d'ancienneté en continue cf. PE RH 2011 178 article 1 paragraphe A...). Est-ce une procédure connue par la Direction ? - salarié(e) en arrêt longue maladie ou maternité jusqu'au 31/12/2013 et qui ne peut donc solder ces jours. Dans ce cadre, pour les personnes qui ne peuvent ouvrir et alimenter un CET en 2013 existe-t-il une dérogation spécifique afin de leur donner la possibilité de ne pas perdre ces jours ?	Pour ce qui concerne les nouveaux recrutés, l'accord OATT prévoit que les jours de RTT doivent être soldés avant le 31 décembre ou placés sur le CET si l'agent compte au moins un an d'ancienneté. Un message a été adressé à l'ensemble des agents le 25/11 pour rappeler cette échéance. Les jours RTT ne peuvent donc être reportés au delà du 31 décembre. Pour ce qui concerne les salariés en maladie ou en maternité, le Service GA Paie peut réaliser l'opération d'épargne des jours sur le CET à la demande de l'agent. Un dispositif spécifique d'information par les Assistants du Service Social du Travail est prévu et réalisé pour les agents en arrêt de longue durée comme le prévoit l'accord OATT.

Dec - 13	L'accord OATT n'est plus respecté pour les responsables accueil et les agents planifiés à la semaine. Est-ce une volonté de la Direction ? Que pense t-elle faire pour régler ce problème ?	Les chartes d'accueil sont actuellement en cours de rédaction avec la participation des agents. Ces documents feront l'objet d'une validation par les Directions Territoriales fin janvier 2014 et seront diffusés largement. Les chartes prévoiront le respect de l'accord OATT et celles qui ne seraient pas conformes seront examinées pour modifications.
novembre-13	A quel moment de l'année peut-on alimenter le CET avec les jours d'ancienneté ?	Conformément à la note d'instruction DG du 25 avril 2013 portant sur les congés et jours découlant de l'accord OATT, pour les jours d'ancienneté, l'alimentation se fera au plus tard le dernier jour ouvré du mois précédant la date anniversaire d'entrée dans l'établissement. Il n'y a donc pas une période type de référence de l'épargne des congés d'ancienneté, la période s'étend pour chaque agent du jour de l'acquisition au dernier jour ouvré du mois qui précède la date anniversaire. Exemple : date d'entrée 18 mars donc acquisition le 18 mars 2013 à prendre avant le 17 mars 2014 ou à mettre dans le CET avant le 28 février 2014.
novembre-13	Si un agent fait la demande de déblocage de son CET monétisable en novembre , pouvez-vous nous confirmer qu'il sera bien payé le mois suivant la demande, à savoir décembre comme cela a toujours le cas les années précédentes.	Conformément à l'accord OATT national du 30 septembre 2010 et à la note d'instruction DG sur le CET du 1er décembre 2011: l'agent peut demander la monétisation de son CET une fois par an. Le paiement est réalisé le mois qui suit la demande. Une information va être réalisée par le biais de post-it sur Horoquartz afin de recommuniquer aux agents les modalités opérationnelles.
novembre-13	Des agents ont atteint le plafond de 75 heures de récupération horaire suite à la pose de la journée solidarité en heures. Comment doivent-ils procéder pour ne pas être lésés, pour un temps plein, les 7 heures correspondantes avant le 31 décembre ?	Comme cela a déjà été évoqué lors des dernières réunions des DP, la Direction Générale nous a confirmé que le paramétrage de l'outil Horoquartz était sur ce point conforme aux dispositions de l'accord OATT. La prise de JSO sous forme d'heures impacte bien le droit à récupération horaire. Pour rappel, les salariés peuvent mobiliser un jour de RTT ou de congé pour la récupération de la journée de solidarité.
octobre-13	Un agent qui a posé uniquement des RTT durant la période estivale n'a pas eu de jours de fractionnement de crédité. Pourquoi ?	Les congés de fractionnement ne sont pas attribués aux agents n'ayant pas posé au moins 10 jours de congés payés en continu durant la période normale de prise de congé 1/6 au 30/09 et ceci dans les conditions prévues par la Convention Collective Nationale et la Note d'instruction de la Direction Générale du 25 avril 2013.
février - 13	Certains agents nous ont remonté qu'ils sont planifiés en plages contraintes tous les jours de la semaine hormis une demi-journée. Cette situation ne respecte pas notre accord OATT. Nous souhaitons que la Direction fasse en sorte que ces situations ne se représentent plus.	Selon l'accord OATT, la planification doit permettre aux agents de bénéficier, s'ils le souhaitent, de la possibilité de travailler seulement sur les plages fixes, 2 demi-journées de leur choix par semaine. Cette disposition ne peut s'appliquer qu'à condition que l'agent effectue dans la semaine la durée conventionnelle dans la limite du crédit/débit d'heures. Un rappel de ce point sera fait au site concerné.
janvier-13	L'accord OATT prévoit en son chapitre 2 article 5 la non planification de 2 demi journée sur les plages fixes (9 heures à 11 heures 30 et 14 heures 16 heures) par semaine. Peut-on rappeler cette disposition ? (cette opportunité est refusée à des agents sur certains sites)	La Direction rappelle que l'accord OATT doit être appliqué tel qu'il a été signé. De fait, sauf circonstances exceptionnelles telles que rappelées dans l'accord, les agents doivent bénéficier de leur 2 ½ journées par semaine. Pour déroger à ce principe (absentéisme...), l'agent doit être volontaire ou peut obtenir une compensation de poste sur la ou les semaines suivantes (moins de postes contraints pour ré-équilibrer).
janvier-13	Un accord verbal de la hiérarchie est-il obligatoirement préalable à la pose d'une RECH sous Horoquartz ? Par ailleurs, un écrit est-il indispensable à la formulation d'une demande de congés ?	La prise de récupération est soumise à l'accord hiérarchique, formalisé au travers de l'outil de gestion des temps, de même que tous les types de congés soumis aux nécessités de service
janvier-13	Est-il normal d'être planifié en réception à la journée , ce qui est contraire à l'accord OATT ? La Direction régionale peut-elle faire un rappel de ces règles, avec lesquelles des libertés sont actuellement prises sur certains sites ?	L'activité d'accueil du public à la journée n'est pas contraire à l'accord OATT. Celui-ci encadre les modalités qui permettent de ne pas planifier le même agent sur 2 plages contraintes dans la même journée. Si en fonction des circonstances, un agent était en accueil le matin et l'après-midi, il ne pourrait avoir des horaires contraints que sur l'une des deux 1/2 journées. L'accord OATT acte que l'agent doit disposer de 2 plages non contraintes par semaine.
2012		
novembre-12	La garantie jour férié OATT s'appliquera-t-elle en 2013 étant donné que 3 jours fériés tomberont un mercredi, faisant en sorte que les collègues en temps partiel ce jour là ne pourront bénéficier des 8 jours de garantie jours fériés ?	Non, la notion de "jour férié" est totalement indépendante de la notion de "temps partiel". Cette garantie conventionnelle vise "le cas où une année comporte moins de 8 jours ouvrés fériés". Comme il a déjà été précisé à maintes reprises, et notamment lors de la réunion des DP du mois d'octobre, la coïncidence entre un jour férié et un jour habituellement non travaillé pour cause de temps partiel relève de l'aléa de calendrier, de même qu'un agent à temps plein ne récupère pas un samedi férié.
novembre-12	Que se passe-t-il quand une personne a pris ses 75H de récupération et qu'il lui reste des heures au compteur ?	Il appartient à l'agent de gérer son temps de travail en conformité avec l'accord OATT. Les heures de crédit au 31.12.2012 seront reportées au 01.01.2013.

octobre-12	<p>Il ya la possibilité dans l'accord OATT national de travailler minimum 2 demi journées que la sur la période de plage fixe, quel est le maximum de demi journées possibles et pouvez vous nous préciser le délai de prévenance ?</p>	<p>L'accord national précise effectivement qu'un minimum de 2 demijournées par semaine soit accordé à chaque agent qui fait la demande de ne travailler que sur les plages fixes. L'accord régional du 19 janvier 2011 respecte les dispositions nationales et ne prévoit pas d'aller au-delà de ces deux demijournées. En effet, l'article 6.2.2 stipule : "La planification doit permettre aux agents de bénéficier, s'ils le souhaitent, de la possibilité de travailler seulement sur les plages fixes, 2 demijournées de leur choix par semaine. Cette disposition ne peut s'appliquer qu'à condition que l'agent effectue dans la semaine la durée conventionnelle dans la limite du crédit/débit d'heures. L'agent devra faire connaître son choix à sa hiérarchie 15 jours avant, afin de ne pas pénaliser la planification des activités, notamment en agence et devra s'inscrire dans le respect des nécessités de service et des règles de sécurité."</p>
octobre-12	<p>La journée de solidarité doit être abondée soit par le re trait de crédit horaire soit par une journée de RTT avec affectation de 30 mn au crédit d'heures. Est-il possible de poser une demi journée de RTT et de la solder par du crédit horaire ?</p>	<p>Non, ces 2 modalités de réalisation de la Journée de Solidarité ne sont pas compatibles, les accords OATT ne prévoyant pas cette possibilité.</p>
aout - 12	<p>Dans l'accord national OATT il est écrit : « Les périodes de congés rémunérés génèrent des jours RTT ». D'autre part, il y est également écrit : « Les CIF ne donnent pas lieu à acquisition de jours RTT en cas de suspension du contrat de travail ». Un CIF rémunéré par Pôle Emploi entraîne-t-il la suspension du contrat de travail ? Si non, ce congé rémunéré génère-t-il des RTT ? La même règle s'applique-t-elle aux arrêts maladie ?</p>	<p>Le Congé Individuel de Formation (CIF) est un droit ouvert aux salariés de droit privé. Le CIF ne rompt pas le contrat de travail mais entraîne sa suspension. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour l'ouverture des droits à congés payés. Conformément à l'article 4§ 2, 5ème alinéa de l'accord national relatif à l'OATT du 30 septembre 2010, le CIF se traduisant par une suspension du contrat de travail entraîne un abattement du nombre de JRTT la seule exception concerne le CIF à temps partiel. Les arrêts maladie rémunérés ouvrent droit aux Jours RTT.</p>
aout - 12	<p>un salarié pose une récupération horaire le vendredi après midi de 13h30 à 15h30 en terminant sa matinée à 13h. Les 45 minutes de pause déjeuner lui seront-elles décomptées automatiquement ?</p>	<p>La pause repas doit effectivement être de 45 minutes minimum entre la fin de la plage du matin et la récupération saisie d'heure à heure.</p>
aout - 12	<p>L'article 6.2.2 de l'accord OATT prévoit au moins 11, et au plus 16 réunions de service le vendredi après-midi. Sur le site de La Madeleine, 13 réunions ont déjà eu lieu, Il en reste 4 de programmées par la Direction Régionale, ce qui nous amène à 17 réunions, ce qui est contraire à l'article cité précédemment.</p>	<p>L'accord OATT précise le nombre de réunions obligatoires auxquelles les agents sont conviés. Il peut s'ajouter des réunions spécifiques à l'agence sur la base du volontariat.</p>
juillet-12	<p>Concernant l'article 6.3.2 §3 de l'accord régional OATT, nous vous demandons de faire un rappel sur le fait qu'un agent peut s'absenter pour rendez-vous médical durant les plages fixes de travail. L'agent n'est donc pas obligé de poser une ½ journée de congés.</p>	<p>Nous confirmons que l'accord sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail précise : " Lorsque exceptionnellement l'agent doit se rendre à un rendez-vous médical ou effectuer des démarches personnelles durant les plages fixes de travail, il pourra être autorisé, en accord avec son hiérarchique à prendre son poste après le début de la plage fixe ou à quitter son poste avant la fin de la plage fixe. Pour ce faire, les agents sont autorisés à utiliser leur crédit d'heures en heure entière et non en journée ou demi journée". Ces dispositions seront rappelées aux managers.</p>
juillet-12	<p>L'instruction relative à la planification des activités précise que les postes en activité programmé sont planifiés sur les plages fixes ou plages variables au choix du conseiller. Sur le site de Lille République, un document indique que la prise de poste se fait de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30. Nous vous demandons le retrait de ce document et le respect de l'accord OATT.</p>	<p>Le rappel des horaires de prise de poste sur Lille République concerne les postes d'accueil « contraints » conformément à l'accord sur l' Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail. Les postes non contraints ne sont pas visés par la note de rappel diffusée par mail au sein de l'agence. Cette note vise les activités de la ZT employeur incluant la réception des appels téléphoniques entrant des employeurs (HSOT). Elle précise que l'agent en charge de l'activité devra : - Se connecter et gérer la boîte mail de l'équipe Restauration - Traiter la bannette courrier et Fax - Traiter les Télé-candidatures - Recevoir les appels téléphoniques employeurs et les employeurs - Etablir, en fin de période, la check-list des activités faites afin d'informer la personne en charge de l'activité l'après-midi. Les horaires de la ZT employeur sont ainsi fixés : 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30</p>
juillet-12	<p>Lorsqu'un agent qui a déjà posé ses 20jrs de CET dans l'année, s'il en retire 5 au cours de cette même année, pourra t-il alimenter de nouveau son CET avant le 31/12 de l'année ?</p>	<p>La note du 1er décembre 2011 sur la gestion du Compte Epargne Temps pour les agents de droit privé indique que l'agent peut alimenter son Compte Epargne Temps à hauteur de 20 jours maximum de 7h30 min. par année civile (pour 2011 : Les JRTT 2010 placés sur le Compte Epargne Temps ne sont pas pris en compte dans la limite annuelle d'alimentation de 20 jours).</p>
juillet-12	<p>Le compteur d'heures de récupération horaire acquis suite à des déplacements professionnels est-il plafonné ? Y a-t-il une procédure particulière pour les poser ?</p>	<p>Ce compteur n'est pas plafonné cependant, l'accord sur l'Organisation et Aménagement du Temps de Travail vient prévoir en son article 8 que "au 31 mars de l'année N, le solde des heures de récupération enregistré au 31 décembre de l'année N-1 ne pourra faire l'objet d'un report sur le nouveau compteur annuel que dans la limite de 15 heures". La pose de ces heures s'effectue dans Horoquartz sans qu'il n'y ait de procédure particulière, les temps de récupération générés conformément à l'article 7 pourront être pris dès la première minute sans minimum requis.</p>

juin-12	Quel est le temps de pause prévu quand un agent est en PST de 08h30 à 12h30 ou de 12h30 à 16h30 ?	L'activité PST fait bien partie des activités d'accueil téléphonique. Et comme le précise la note DR - DRDR du 28 janvier 2011, les agents qui assurent le traitement de l'accueil téléphonique et physique bénéficient d'un temps de pause rémunéré par rotation de 15 minutes par tranche de deux heures de travail en continu, en raison des contraintes attachées à ce type d'activité. L'organisation de la pause est laissée à l'appréciation raisonnable du salarié et du Manager dans le respect du contrat de travail, des nécessités de service et des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.
mai-12	Suite à la mise en place d'Horoquartz, une journée de RTT a été décomptée à tous les salariés n'ayant pas encore contribué à la journée de solidarité . Le SNU demande que la Direction respecte l'accord OATT qui prévoit que le salarié a jusqu'au 31 Octobre pour choisir la modalité retenue. Nous demandons à la Direction de recréer cette journée de RTT à tous les agents concernés.	Selon le paramétrage d'Horoquartz, un jour de RTT est provisionné au cas où l'agent ne se positionnerait pas sur sa contribution à la journée de solidarité. Dans le respect de l'accord OATT, ce jour est réintégré au compteur de l'agent dès que celui-ci formule son choix pour la contribution en heures. De plus, le logiciel ne bloquera pas et n'empêche pas l'agent de poser les 15 jours de RTT.
avril-12	Nous sommes régulièrement interpellés par des collègues se voyant « proposer » des réunions de service le vendredi matin sur la plage variable de 8h30 à 9h. Ces réunions tendent à devenir de plus en plus fréquentes, voire hebdomadaires sur certains sites. Même si elles ne sont pas explicitement imposées, elles mettent les salariés en difficulté s'ils n'y participent pas. De même, il arrive que les réunions du vendredi après-midi débordent au-delà de 15h. Nous demandons l'arrêt de ces dérives.	La direction est fortement sensibilisée à la question des temps de réunion et de communication aux équipes, avec le double objectif de respecter bien évidemment les dispositions de l'accord OATT, mais aussi de permettre aux Equipes Locales de Direction de disposer du temps nécessaire pour communiquer de manière directe avec leur équipe. Les agents eux-mêmes sont demandeurs de temps d'information et d'échange. On ne peut pas seulement communiquer par des notes de services et des mails, de la même façon, il n'est pas prévu de systématiser des temps d'échange hors des plages contraintes. Une expérimentation, qui fera l'objet d'un bilan, est actuellement réalisée sur la Direction Territoriale Déléguée du Littoral afin de tenir des réunions d'Agence sur les plages fixes en dehors des réunions d'agences programmées le vendredi après-midi dans le cadre de l'accord OATT.
avril-12	Dans le cadre de leur activité, des agents, agents de maîtrise ou cadre sont amenés à se rendre dans d'autres sites ou chez des employeurs. Pouvez-vous rappeler les modalités de pointage ? Pouvez-vous nous informer des modalités de prises en compte de leurs temps de travail ? De transport ? Nous souhaitons également savoir qu'elles sont les dispositions à prendre lorsque le temps de travail est en dehors des plages horaires autorisées à savoir avant 7 heures 30 et après 18 heures. Ce temps est-il compté en heures supplémentaires ou mis dans un compteur spécifique ? Qu'elles sont les démarches à faire pour l'encadrement, pour l'agent ? On t'il la touche mission ? Ces mêmes agents font du covoiturage quelles sont les conséquences pour eux ?	L'agent doit identifier la mission dans l'outil de gestion des temps. Le temps de mission est considéré comme du temps de travail. Lorsque l'agent effectue des déplacements, il peut récupérer le temps de déplacement conformément à l'accord OATT du 19 janvier 2011 et à la note DRH n°2 du 11 janvier 2012 relative aux éléments clés en matière de déplacements professionnels. Cette note sera réactualisée prochainement. La récupération est placée sur un compteur spécifique et non considérée comme des heures supplémentaires. Les agents pratiquant le covoiturage bénéficient de la couverture de l'assurance souscrite par Pôle-emploi, et c'est l'agent qui engage des frais de déplacement avec son véhicule qui peut bénéficier du remboursement des frais réels de déplacement.
avril-12	Quelle règle doit être appliquée lorsqu'un agent se retrouve planifié seul sur un poste d' accueil (ACO) pour lui permettre une pause de 15mn comme précisé dans l'accord OATT.	L'accueil physique est réalisé par une équipe qui comprend les agents positionnés en ACO, ARC, mais aussi EID, sous la responsabilité d'un manager. Quand l'agent en ACO est seul, une prise de relais doit être organisée avec un de ses collègues pour lui permettre de prendre une pause. Il n'y a pas lieu d'en fixer régionalement les modalités précises, celles-ci devant être adaptées à l'organisation et la taille de chaque agence, mais si cela est nécessaire nous rappellerons aux Equipes Locales de Direction que des dispositions doivent être prévues en ce sens dans le fonctionnement de la prise en charge globale de l'accueil.
avril-12	Peut-il être refusé une récupération un vendredi après midi à un agent au prétexte que tous ses dossiers ne sont pas à jour ? Comment peut-on estimer le retard dans le traitement de dossiers ?	La récupération horaire, qui peut être prise sur n'importe quel jour de la semaine, est soumise aux nécessités de service et donc à la bonne réalisation des services rendus aux clients qui s'apprécie au niveau local et en particulier sur les délais de traitement des dossiers.
fevrier-12	L' organisation de la pause des agents assurant les postes d'accueil est laissée à l'appréciation raisonnable du salarié et du manager. Les agents bénéficient d'un temps de pause par rotation de 15 minutes par tranche de 2 heures de travail en continu. Est-il normal que certains managers interdisent de prendre cette pause arguant le manque d'effectifs ?	L'accord OATT prévoit cette disposition. Les agents bénéficient de leur temps de pause de 15 minutes par tranche de 2 heures sur les activités d'accueil physique ou téléphonique dites contraintes (ACO/ARC/ATT/AZLS). Les raisons de service et les périodes de fort taux d'absentéisme sur une agence peuvent conduire à décaler ce temps de pause après la période d'activité planifiée. Dans ce cas l'agent prend sa pause sans débadger (30 minutes maximum).
fevrier-12	Peut-on bénéficier des heures de rattrapage (RPDL) en étant cadre au forfait ?	Non, un cadre au forfait ne peut pas en bénéficier. Comme indiqué dans l'accord OATT, l'avenant de convention forfait cadre, ainsi que la note du 21/07/11 relative aux conditions d'application du forfait en jours pour les cadres de Pôle Emploi, il n'est pas prévu "heures de rattrapage". Le texte de la convention de forfait cadre, repris en annexe de l'accord OATT du 30 septembre 2010, prévoit que: "Mr/Mme disposera d'une totale liberté dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel sous réserve de respecter les dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire de travail".

fevrier-12	Un agent planifié « service employeur téléphonique » peut-il bénéficier de la possibilité de travailler seulement sur les plages fixes deux demi journées par semaine selon son choix ? Il s'avère que la mise en oeuvre d'Odigo crée des contraintes supplémentaires pour mettre en application cette disposition.	L'accord OATT prévoit cette modalité. Seules des contraintes de service peuvent momentanément et exceptionnellement rendre difficile son application. La nouvelle note à venir sur l'ouverture ATT 35h intégrant la mise en place du Service des Lignes Directes Employeur précise les modalités de planification en fonction de la taille des agences.
janvier-12	Un agent qui pose ½ journée de congé le matin , peut-il être planifié en astreinte à 12h30 ?	En principe rien ne s'y oppose dans l'accord portant sur l'Organisation et l'aménagement du Temps de Travail. Le bon sens doit permettre de ne pas abuser de ce type de planification sauf les nécessités de service et/ou le taux de présentisme sur l'agence qui peuvent parfois y conduire.
2011		
decembre 11	L'accord OATT national (article 8) prévoit la possibilité pour les agents à temps partiel à 90% de travailler sur 4 jours pour une durée minimale d'un an. Celui-ci peut-il reprendre un temps de travail sur 4,5 jours en cours d'année ? Par ailleurs, le responsable de site peut-il imposer à l'agent de travailler sur 4,5 jours sur certaines semaines ?	L'accord ne prévoit pas de possibilité de répartir un 90 % sur 4 jours, mais sur 4,5 jours, en travaillant effectivement 4 jours et en utilisant les Congés Payés et les jours de RTT pour l'autre demi-journée. L'article 8 du chapitre 8 précise, concernant cette mesure que "Cet aménagement du temps partiel sur 4 jours est accordé de droit pour une durée minimale d'un an". Lorsque cette modalité a été précisée dans la demande de temps partiel de l'agent validée par le manager, ce dernier ne peut y déroger, sauf en accord avec son collaborateur.
decembre 11	L'instruction relative à la planification des activités rattachée à l'OATT précise que la ZT est dans « la famille 3 » qui n'implique aucun horaire contraint soit : Du Lundi au Jeudi 9h-11h30 et 14h-16h Le Vendredi 9h-11h30 Si un appel d'employeur arrive en dehors de ces plages, il est transféré au 3995. Depuis l'arrivée d'ODIGO, sur certains sites, les horaires en ZT ont changés soit : Du Lundi au Jeudi 8h30-12h et 13h-16h30 Le Vendredi 9h-12h Nous vous demandons le respect de l'accord OATT et de sa note d'instruction	Il faut différencier l'accueil téléphonique, qui justifie des contraintes plus fortes, du traitement de l'offre, qui est effectivement en famille 3. Cependant, la note DRDR du 28 janvier 2011 prévoit bien que les lignes directes employeur sont en activité flux avec présence contrainte. La note précise : un agent est planifié par agence de l'ouverture de l'agence au début de la plage fixe et de la fin de la plage fixe à la fermeture de l'agence. La nouvelle organisation ATT 35 heures dispensera les agences de moins de 20 agents d'une astreinte de 13 h à 13h30 de téléphone SLDE.
decembre 11	Les agents en temps partiel le jour d'un pont imposé peuvent-ils récupérer leur journée ?	Oui, cette disposition est reprise à l'article 5 de l'accord d'Etablissement portant sur l'OATT.
decembre 11	L'accord OATT prévoit une sortie anticipée le dernier jour ouvré précédant les fêtes de Noël et du Nouvel An de deux heures en fin de journée. Le droit à cette sortie anticipée de deux heures ne peut s'appliquer pleinement le vendredi après midi, pouvez-vous confirmer que tous les salariés quittent leur site à 11h ?	Selon l'article 2 de l'accord d'Etablissement portant sur l'OATT, les 2 heures de sortie anticipée sont prises en référence à la fin de la plage fixe soit 13 heures et non en neutralisant 2 heures sur les plages fixes. L'instruction PE-NPC-DRH 14-2011 relative au Dispositif de sortie anticipée les veilles de fêtes de Noël et Nouvel An a été envoyée à l'ensemble du Personnel Pôle Emploi Nord Pas de Calais
decembre 11	D'après l'accord OATT chapitre 3 art 8, il est possible pour les agents a 90% sur 4.5 jours de rester a 90% mais sur 4 jours en accolant ½ journée de RTT, CP ou récupération d'heures. Le DAPE peut il refuser ?	L'article 8 du chapitre 8 précise, concernant cette mesure que "Cet aménagement du temps partiel sur 4 jours est accordé de droit pour une durée minimale d'un an". Lorsque cette modalité a été précisée dans la demande de temps partiel de l'agent validée par le manager, ce dernier ne peut y déroger, sauf en accord avec son collaborateur.
novembre-11	La nouvelle organisation concernant l' accueil téléphonique aux employeurs sur les sites entre t elle dans le cadre de l'article 631 de l'accord régional OATT, Attribuant un temps de pause de 15 minutes par rotation par tranche de 2 heures de travail en continu ?	Oui. L'activité téléphonique est une activité d'accueil qui permet l'attribution d'un temps de pause conformément à l'accord portant sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail. Il appartient à l'Equipe Locale de Direction d'organiser cette activité de façon à maintenir la prise d'appel pendant la pause de l'agent qui assure l'accueil téléphonique.
octobre-11	Avec la recrudescence des incidents dans les sites, quelles sont les consignes données au réseau pour assurer la présence d'un membre de l' ELP durant le midi ?	Les consignes n'ont pas changé. Les Equipes Locales de Direction doivent s'organiser pour assurer la présence d'un membre de l'Equipe Locale de Direction ou, en cas d'impossibilité exceptionnelle liée à des impératifs professionnels ou personnels : - identifier un agent volontaire pour assurer la responsabilité, en s'assurant toutefois qu'au moins un membre de l'Equipe Locale de Direction est joignable en permanence par téléphone - informer les membres du collectif.
octobre-11	Récupération des heures « RECH » : Que signifient les expressions : .. Continuité de services raisons de service règles de sécurité .. Quelle est la plus value de traiter un dossier indemnisation le vendredi au lieu des jours précédents de la même semaine ?	La continuité de service correspond à l'ensemble des dispositions prises pour permettre un déploiement normal de l'offre de service, pour cela, il peut être nécessaire de fixer des plages contraintes, conformément à l'accord OATT, ou de garantir lors de l'examen des demandes d'absence le nombre minimum d'agent permettant la réalisation de l'offre de service. Pour traiter un dossier indemnisation il faut avoir les compétences, les éléments permettant de traiter la demande, un flux réduit pour pouvoir assurer le traitement du dossier. Fondamentalement, il n'y a pas de raison de traiter un dossier indemnisation un vendredi plutôt qu'un autre jour, pour autant, il faut tenir compte de la continuité de service évoquée précédemment qui peut mobiliser les équipes sur d'autres activités. En tout état de cause, il appartient aux Equipes Locales de Direction d'être vigilant sur le respect strict de l'accord OATT.

octobre-11	Des sessions MRS pour le recrutement de conseillers personnels se déroulent actuellement. Les agents des PFV assurent deux sessions de 4h30 par jour avec une coupure méridienne d' une ½ heure pour déjeuner soit deux plages contraintes sur la journée, pause de 30 mn uniquement et plus de 9 h 30 d'amplitude horaire sur la journée. Ceci va à l'encontre de l'accord OATT. Ces conditions sont-elles imposées par la direction ? Ne devrait-il pas être proposé, dans ce cas, aux salariés concernés des heures supplémentaires ?	Le travail sur la Plate Forme de Vocation impose parfois un exercice dont la durée peut être de 4h30, notamment pour les passages de tests entretien de recrutement. Ces exercices relevant de chantiers exceptionnels dépassent parfois le cadre de la planification. Et lorsque c'est le cas, les agents concernés bénéficient de la possibilité de récupérer les heures (qui dans tous les cas ne dépassent jamais 4h00 hebdomadaires de crédit). On peut aussi avoir recours aux heures supplémentaires dans ce cas. Dans toutes les situations, la pause méridienne doit être égale à 45 minutes minimum.
septembre-11	Peut-on imposer aux agents de mettre des jours sur leur CET ?	Non, l'alimentation du Compte Epargne Temps relève d'une démarche individuelle et ne peut en aucun cas être imposée. Ce principe est énoncé dans l'introduction du chapitre 7 de l'accord national portant sur l'OATT du 30 septembre 2010.
août 11	Concernant les heures de récupération (RECH), quels sont les motifs de refus pour les agents en CDD ? Les heures non prises sont-elles payées lors du solde de tout compte ?	Les motifs de refus éventuel sont identiques pour les agents en Contrat à Durée Déterminée et les agents en Contrat à Durée Indéterminée. Il est de la responsabilité commune de l'agent et du manager de veiller au respect des dispositions de l'accord OATT en la matière. Aucun paiement de crédit d'heures n'est donc prévu lors du solde de tout compte.
août 11	Lorsqu'un jour supplémentaire de repos (JRSMA) est planifié sur un jour de temps partiel, celui-ci est-il récupérable par l'agent ?	Oui, conformément à l'article 5 de l'accord d'Etablissement du 19 janvier 2011 portant sur l'OATT, qui précise que le nombre de jours supplémentaires de repos n'est pas impacté par la quotité de temps de travail du salarié.
mai-11	Sur Lens Bollaert, les agents sont obligés de badger sur un site et de debadger sur le même site avant de se rendre sur l'autre site. Est-ce normal ?	En pratique, l'agent doit opérer un badgeage mission, ou ne pas debadger si le bâtiment est à proximité immédiate, et ceci afin d'éviter toute difficulté en cas d'accident entre les 2 implantations, notamment si la distance est importante. Les temps de trajet générés par des déplacements inter sites pour les besoins de l'activité ne doivent pas être imputés sur les temps de pause repas.
février-11	Quand un collègue est en temps partiel le jour où il y a une sortie anticipée ou les 2 demi-journées offertes la veille de Noël et nouvel an en 2010, récupère-t-il la ou les heures ?	Non cette disposition n'est pas prévue par l'accord OATT
février-11	Lorsque des salariés de Pôle Emploi sont mis à disposition (par exemple à la Mission Locale), en tout ou partie de leur temps de travail peuvent-ils se voir imposer une pause déjeuner d'une heure et demi le midi et plus largement les horaires de la structure ?	Les agents mis à disposition sont avant tout des agents Pôle emploi, à ce titre, ils sont soumis intégralement à l'accord OATT de Pôle emploi. Cela a été rappelé par la Direction des Ressources Humaines le 8 juin 2010 et confirmé le 16 décembre 2010 lors d'une rencontre régionale avec les agents affectés. Cette information a aussi été diffusée aux Directeurs d'Agence Pôle emploi en charge d'un agent mis à disposition. Enfin nous avons informé l'Animation Régionale des Missions Locales pour qu'ils informent leurs réseaux lors d'une réunion le 01 février 2011. Pour être plus précis, nous avons indiqué qu'on ne pouvait pas imposer aux agents les horaires de la Mission Locale sauf contraintes dans le respect des dispositions de notre accord OATT (pour animer un atelier par exemple...) et sous réserve d'une concertation préalable avec le Directeur d'Agence.
février-11	Si un agent débadge avant le début de la plage fixe de l'après-midi et qu'il est en congé (ou RTT, ou récupération) l'après-midi, les 45 minutes de pause méridienne lui sont-elles décomptées ?	Selon votre exemple, les heures réalisées le matin sont comptabilisées intégralement. L'après-midi sera valorisée à hauteur de 3h45.
février-11	Au cours d'une même année, le CET peut-il être alimenté en plusieurs fois ?	Pour des raisons pratiques il n'est pas recommandé une alimentation fractionnée. L'accord national OATT du 30 septembre 2010 indique, pour les agents de droit privé que, chaque année l'agent communique sa décision irréversible d'alimenter leur CET au plus tard au 31/12 de l'année civile considérée. Pour ce qui concerne les agents de droit public cette règle est intégrée au référentiel de gestion du personnel
février-11	Pouvez-vous rappeler aux managers qu'il n'y a pas de modalités particulières à respecter pour la prise des 15 heures de récupération sauf à rester dans la limite des 10 jours ou 20 demijournées ?	Il n'y a pas de modalité particulière sinon la pose de cette autorisation d'absence sur équatis par journée ou demi-journée et l'accord du manager (autorisation accordée en fonction des nécessités de service).
février-11	Concernant l'accord OATT régional, l'article 5 portant sur les jours de repos supplémentaires dans sa rédaction semble poser des problèmes. Pouvez-vous nous confirmer que les agents à temps partiel les lundis ou vendredis , gardent le bénéfice des 5 jours supplémentaires même lorsqu'un pont tombe un de ces jours de temps partiels ?	Effectivement, l'article 5 de l'accord d'Etablissement du 19 janvier 2011 précise que "il est garanti que l'agent bénéficiera donc intégralement de ses 5 jours par an à utiliser avant le 31 décembre de l'année de référence".

PLANNING

2014

Question

Réponse de la Direction

août-14

Un agent à **temps partiel à 50%** travaillant tous les jours soit le matin, soit l'après midi, peut-il être **contraint le midi** ?

Le fait de bénéficier d'un contrat à temps partiel n'exclut pas la participation de l'agent aux postes dits "contraints" au regard de l'accord OATT et de la note régionale relative à la planification des activités au regard du dit accord. L'amplitude de travail hebdomadaire de l'agent doit être respectée et un dépassement d'horaire sur un poste contraint peut être récupérée dans la semaine sur un poste non contraint à l'initiative de l'agent afin de respecter son amplitude hebdomadaire de travail.

juil-14

Il est d'usage lorsqu'aucun membre de l'ELD n'est présent sur le site qu'un agent non membre de l'ELD assure la **fonction de « MANAC »**. On parle alors de mode « dégradé », et jusqu'à ce jour, seule l'absence de l'ELD complète sur le site justifiait cette façon « exceptionnelle » de fonctionner.

A Roubaix St-Elisabeth, pourtant, le poste de MANAC est régulièrement occupé par des agents qui ne font pas partie de l'ELD, y compris lorsque l'ELD est présente sur le site. Nous ne sommes pas là dans le cadre d'un mode dit « dégradé », seul cas de figure prévu pour qu'un agent non membre d'ELD assure le poste et les responsabilités de l'accueil. Il est à craindre que cette pratique ne s'étende et permette aux ELD de se délester de leur mission de MANAC sur des agents volontaires.

Je demande à la direction de réaffirmer que le rôle de Manac incombe aux ELD, et que seule l'absence de tous ses membres peut justifier exceptionnellement l'attribution de cette fonction à un agent non membre de l'ELD

La Direction Régionale réaffirme que l'activité de manager d'accueil relève d'une délégation confiée à un manager. En cas d'impossibilité de ce dernier, le pilotage de l'accueil peut être confié exceptionnellement à un agent volontaire expérimenté.

Pour autant, ce n'est pas lui qui assure la continuité managériale et il est informé du nom et des coordonnées du manager à joindre en cas de nécessité.

Il a été demandé à chaque DAPE d'intégrer ces éléments à sa charte d'accueil et de l'appliquer.

Cette règle est appliquée à l'Agence de Roubaix Sainte Elisabeth, cependant, l'ELD de cette agence a été fortement sollicitée au mois de juin : audit de l'IGAS, mission d'évaluation de la DIGAI, préparation du bilan à 2 mois de la démarche d'accompagnement de l'agence, dialogue de gestion avec la DIRECCTE dans le cadre de l'IAE qui requerraient chaque fois la mobilisation de toute l'ELD. Cela a généré une contribution plus importante des conseillers à l'activité de pilotage de l'accueil. Cette évolution était conjoncturelle et le

juil-14

L'accord OATT prévoit, pour les activités de la « famille 1 » dont l'accueil téléphonique fait partie, 15 mn de pause par tranche de deux heures travaillées. Comment cela s'organise-t-il pour les **CAE de la DPFTC** planifiés durant 4 heures en plage fixe ?

Comme nous l'avons indiqué en réponse au SNU à la question n°14 lors de la séance DP du 23 mai 2014 : Les pauses de 15 minutes toutes les 2 heures de travail en continu sont planifiées pour permettre la continuité de service. Une veille sur la durée des temps de pause est assurée via les outils de la supervision permettant ainsi une équité et un respect des temps en toute circonstances y compris lorsque l'Agent a commencé sa pause en décalé par rapport à l'horaire planifié. Chacun doit donc bénéficier d'une pause, même lorsque celle-ci est décalée en lien avec l'activité professionnelle. Pour une plage fixe de 4 heures, une seule pause de 15 minutes après la première tranche de deux heures de travail en continu est due.

juin-14

Peut-on rappeler aux équipes managériales que le poste de **Manac** ne peut être qu'exceptionnellement occupé par un agent ? Dans certains sites, c'est très souvent le cas, l'ELD bien que présente délègue le rôle de Manac à un agent, parfois peu confirmé.

Comme indiqué lors des précédentes séances de réponse aux questions des Délégués du Personnel, le management de l'accueil relève effectivement de l'activité du manager.

Par ailleurs, il a été demandé à chaque DAPE d'intégrer les éléments repris, ci-après, à la charte d'accueil de son agence :

"L'activité de manager accueil relève d'une délégation confiée à un manager.

En cas d'impossibilité de ce dernier, le pilotage de l'accueil peut être confié exceptionnellement à un agent volontaire expérimenté." Pour autant, ce n'est pas lui qui assure la continuité managériale et il est informé du nom et des coordonnées du manager à joindre en cas de nécessité."

De fait, le poste de manager accueil doit être assuré principalement par un membre de l'ELD et en cas d'impossibilité, le mode dégradé permet la nomination d'un agent expérimenté volontaire .

juin-14

Qui a autorité pour fermer un site au public, notamment pour faire une sandwich partie ?

Seule la Direction Régionale peut décider de la fermeture d'une agence, le DAPE doit donc solliciter sa Direction Territoriale en vue d'obtenir l'accord de la Direction Régionale. Cette procédure a été respectée.

mai-14

Peut-on faire un rappel à la règle, par rapport au fait que s'il y a des vendredis où il n'y a pas de réunion plénière mais des **réunions d'équipe**, sur le vendredi après midi, la présence est conseillée mais pas obligatoire ?

Les ELD ont déjà été sensibilisées à plusieurs reprises sur cette thématique prévue dans le cadre de l'accord OATT. Néanmoins, un rappel sera effectué auprès des Equipes Locales de Direction.

mai-14

Quand l'**accompagnement renforcé** a été présenté, il a été dit que 70% du planning des agents concernés y était consacré. Des collègues nous ont signalé qu'ils n'avaient que ½ à 1 journée par semaine. Ils font de la ZT, de l'EID, accueil La Direction Régionale peut elle nous préciser les conditions de suivi des portefeuilles d'accompagnement renforcé ? Pourquoi un tel dérapage ?

La note d'instruction de la Direction générale du 27 juin 2013 portant sur les premières évolutions de l'EID et des nouvelles modalités de suivi et d'accompagnement des Demandeurs d'Emploi ne norme pas le temps consacré à la réception des Demandeurs d'emploi par typologie de portefeuilles. Il revient à l'ELD en lien avec les conseillers de définir le temps nécessaire pour gérer de manière optimale le portefeuille. D'autres activités peuvent donc être prises en charge, sous réserve de permettre une bonne gestion du portefeuille et une bonne qualité du service rendu.

mai-14	<p>Certaines agences ont l'ensemble de leurs équipes professionnelles qui comprennent plus de 15 agents. Des postes de REP sont-ils prévus en renfort ?</p>	<p>Le choix de création de postes de REP supplémentaires n'est pas uniquement lié à la taille des équipes mais doit prendre en compte l'ensemble des spécificités locales (partenariats, flux, nature des accompagnements...). L'ensemble de ces éléments sont évoqués lors des Comités de Carrières et ont déjà donné lieu à des décisions d'ouverture de poste de REP.</p>
mai-14	<p>Un(e) DAPE est-il tenu(e) de ventiler équitablement, à tous les agents potentiellement concernés par l'activité, la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires ?</p>	<p>Pour rappel, seule la hiérarchie est habilitée à proposer des heures supplémentaires. Ces éléments ont été indiqués le 25 avril 2014 en réponse à la question n°17 de la CGT.</p> <p>Les heures supplémentaires demandées par la hiérarchie sont mises en oeuvre après validation de la Direction Régionale. L'agent ne peut donc, seul, décréter la réalisation d'heures supplémentaires.</p> <p>Il revient à l'ELD de déterminer les compétences les plus adéquates, le niveau de compétences relevant de l'appréciation des managers locaux.</p> <p>L'agent peut solliciter son ELD afin d'obtenir des éléments d'explication.</p>
mai-14	<p>Les réunions obligatoires peuvent-elles faire l'objet d'un report sur décision de l'ELD ? Les dates ainsi déplacées comptent-elles dans les réunions supplémentaires ?</p>	<p>La programmation des 11 réunions de service, diffusée en début d'année conformément à l'accord du 19 janvier 2011 portant sur l'OATT, doit être homogène sur l'ensemble de la région et ne peut faire l'objet de modification sauf pour des circonstances très exceptionnelles (par exemple le déménagement de l'agence qui empêcherait de réaliser la réunion dans de bonne condition à la date imposée ou un événement professionnel incontournable lié par exemple au déploiement d'un projet). Dans ce type de cas exceptionnel, et sous réserve de prévenir les agents, la réunion peut avoir lieu avec une semaine de décalage pour ne pas léser les agents en terme d'information délivrée. Ces réunions "déplacées" font partie des 11 programmées.</p>
avr-14	<p>L'organisation de la DT transverse et la nouvelle répartition des missions et des activités qui en dépendent suscite des interrogations auprès des collègues de la DR qui "pilotaient" jusqu'à présent certains dispositifs (MRS, accompagnements...) et dont les responsabilités semblent aujourd'hui floues et diluées. Une "feuille de route" précise est-elle envisagée, qui permettrait aux collègues concernés par ces dispositifs, dans le réseau et au siège, de savoir précisément "qui fait quoi" ?</p>	<p>La création de la DT Transverse vise à assurer, au sein du réseau, un pilotage opérationnel unifié et cohérent des A2S, PFF, des Plateformes de Traitement Centralisés.</p> <p>En complément du management réseau, certains services de la Direction Régionale, comme hier, sont en charge de l'animation fonctionnelle de dispositifs MRS, CSI, ANI ...</p> <p>La mise en place de la DT Transverse et donc d'un management réseau plus clairement identifié facilite la complémentarité qui doit exister entre le réseau et les services de la Direction Régionale.</p> <p>Un projet d'organisation de la DT Transverse a été présenté lors du Comité d'Etablissement du 12 avril 2013 et réévoqué lors de la séance du Comité d'Etablissement du 24 octobre 2013. Il a également été présenté en CHSCT le 20 février 2014.</p> <p>La mise en oeuvre de ce projet dans les mois à venir viendra clarifier les quelques zones d'ombre qui subsistent.</p>
avr-14	<p>Un stagiaire peut-il se voir réquisitionné en dernière minute sur son site par son ELD, alors qu'il est planifié en formation au CIDC de longue date ?</p>	<p>Non, sauf situation exceptionnelle et dûment justifiée. En effet, la position de la DR est notifiée par Kharim Khetib et Fabienne Guitard dans la lettre aux Managers intitulée 'Contrat Social de janvier 2014 : Développer et Accompagner les compétences de chacun', ce plan de formation est le plus ambitieux déployé par notre région, tant par les enjeux stratégiques qu'il porte que par le volume de jours de formation qu'il représente. Sa bonne réalisation est fondamentale pour l'ensemble de nos collaborateurs. Nous attendons donc de chacun</p> <ul style="list-style-type: none"> • le respect des programmations établies en amont par le service formation et les Directions territoriales / Directions métier en lien avec chacun d'entre vous, • la participation impérative des stagiaires planifiés, • la mobilisation des formateurs occasionnels, <p>• l'accompagnement de chacun des agents à l'issue de la formation afin de garantir la bonne appropriation des acquis de la formation</p>
mars-14	<p>Pourquoi, les agents des PAG, ne sont-ils pas conviés systématiquement aux réunions réglementaires avec l'ensemble des agents du site. Les agents des PAG sont-ils des « sous agents » ou des « agents super performants » capables de tout savoir sans être formés ? »</p>	<p>Les activités des agents du PAG confiées par leur ELD peuvent éventuellement nécessiter une participation de ces agents aux réunions réglementaires dès lors que celle-ci implique leur activité.</p> <p>Il appartient donc à chaque ELD d'apprécier la pertinence d'associer ou non ces agents ou éventuellement solliciter le RRA pour un atelier spécifique.</p> <p>Il n'est pas nécessaire en fonction des sujets abordés de convoquer systématiquement l'ensemble des agents.</p> <p>Des agents non concernés par une démultiplication évoquent régulièrement un sentiment d'inutilité, de perte de temps</p>

mars-14	<p>Pour les agents qui n'assistent pas aux réunions dites « briefing » le matin ou le soir, en dehors des plages fixes, comment l'eld s'assure t-elle de la transmission des informations à l'ensemble de son équipe ?</p>	<p>Dans le cas où le briefing est organisé sur les plages variables, l'agent ne peut être contraint à être présent sur le site pour participer au briefing. Cependant dès lors que l'agent a pointé, il doit se conformer aux directives de son manager et donc participer aux briefings si son manager lui demande. Il appartient à chaque ELD de s'assurer que l'information délivrée est accessible aux agents absents. Le RRA peut être sollicité pour les agents absents. Pour rappel, le briefing régional est diffusés dans l'intranet tous les lundis et accessible à chacun au lien suivant : http://accueil.poleemploi.intra:8501/portail/region/r-nord-pas-de-calais/de-entreprisesnpc-new-@/portail/region/r-nord-pas-de-calais/index.jspz?id=236</p>
mars-14	<p>L'activité MANAC est chronophage pour les managers notamment sur les sites de petite taille. Cette activité peut représenter jusque 50% de la planification d'un REP. L'établissement a-t-il mesuré cette situation ? L'établissement envisage-t-il de renforcer les ELD concernées, afin de mener à bien l'ensemble des activités qu'ils leur sont toujours allouées et notamment les différents chantiers Pôle emploi 2015 ?</p>	<p>L'activité de manager accueil est une des activités de manager local. Si sur certains sites, le REP est planifié davantage en manager accueil, il faut également tenir compte de la réalité des flux qui permettent sur ce temps planifié MANAC l'exercice d'autres activités managériales. Pour autant, une réflexion régionale est en cours visant à essayer de répondre aux agences ayant des équipes de taille importante. Celle-ci peut aboutir à la décision de création de postes de REP supplémentaires venant impacter la planification de manager accueil également.</p>
février-14	<p>Les permanences 3995 de la PMR du vendredi après-midi peuvent-elles être planifiées et communiquées aux agents 15 jours avant ?</p>	<p>La permanence de la PS@D du vendredi après midi concerne en règle générale deux agents. La planification des activités en PS@D est normalement établie à 2 mois. Cependant elle peut être parfois adaptée à court terme selon les besoins du Service pour compenser une absence inopinée d'un agent.</p>
janvier-14	<p>En réponse à une question posée lors des DP de décembre 2013 concernant la non participation aux repas conviviaux, vous avez précisé les modalités de demande d'absence. Dans le cas où des collègues ne souhaitent pas ou ne peuvent plus poser d'absence pendant ces moments conviviaux, quelle est leur alternative ?</p>	<p>Les moments de convivialité sont des facteurs de cohésion d'équipe. La participation aux moments de convivialité doit être privilégiée. Cependant, un agent émet le souhait manifeste de ne pas y participer, il pourra poser une absence (congés, RTT ou récupération horaire ...) ou travailler sur le site. Cependant, il est important de rappeler que cela n'est possible que dans le cas où l'agent ne se retrouverait pas isolé.</p>
<h2>2013</h2>		
décembre-13	<p>Y a-t-il un délai de prévenance lorsque l'on modifie le planning d'un agent initialement en plage non contrainte et que ce changement impacte de fait ses horaires ? L'agent peut-il refuser la contrainte ?</p>	<p>Les agents doivent faire part de leurs demandes de plages non contraintes 15 jours avant la réalisation du planning. Ce dernier est réalisé en amont par ELD et communiqué aux agents dans le délai prévu. Néanmoins compte tenu des imprévus d'absentéisme, le planning est souvent modifié. Les agents présents peuvent être sollicités pour garantir l'offre de service en fonction des compétences et disponibilités de chacun. En dernier lieu ELD est parfois obligée de trancher. L'agent peut refuser une contrainte de dernière minute, l'ELD peut également refuser un aménagement de dernière minute.</p>
décembre-13	<p>De nouveau, nous constatons que dans certaines agences des réunions dites de briefing présentées par le RRA sont mises en place le vendredi matin de 8h30 à 9h00 sur la base du volontariat. Est-ce normal ? Pouvez-vous nous donner le contenu et votre définition du mot briefing ?</p>	<p>Les briefings en question répondent à une demande des agents d'avoir des temps d'information sur l'actualité et la vie de l'agence. Ils sont à disposition des agents volontaires pour y participer. Les conseillers absents à cette information seront vus ultérieurement à l'occasion d'échanges avec le RRA ou ELD.</p>
novembre-13	<p>Un REP programmé comme responsable d'accueil toute la semaine se voit donc de fait en plage contrainte, toute la semaine, cela est-il normal ?</p>	<p>L'accord OATT s'applique pour les REP comme pour tout collaborateur. Il convient, aux ELD, de mettre en place un planning qui respecte cet accord. Pour la gestion de l'accueil, il s'agit d'une responsabilité managériale qui consiste à organiser l'Accueil. Il ne s'agit pas d'assurer l'Accueil. En outre, des dispositions d'organisation peuvent être prises pour assurer une rotation ou un remplacement sur la plage à horaire variable.</p>
octobre-13	<p>Un agent à temps partiel à 80% doit-il assurer le même nombre de demi-journées d'accueil par semaine qu'un collègue à temps plein ou sa planification à l'accueil doit elle tenir compte de son horaire hebdomadaire ?</p>	<p>La règle applicable est fixée par l'instruction régionale 2013-12 - DRA/DOP relative à la planification des activités dans les agences Nord-Pas de Calais au regard de l'accord régional OATT qui prévoit que quelque soit la quotité du temps de travail, chaque agent doit disposer, à sa demande, de deux demijournées d'activité programmée et/ou activité hors accueil. Il paraît en revanche, d'un point de vue managérial et sur une période assez longue d'analyse, opportun que les activités exercées soient réparties de manière équilibrée.</p>

octobre-13	<p>Sur le Pole emploi de Cambrai a été communiqué aux agents une note locale sur la gestion des congés payés datée du 07/10/2013. Celle-ci mentionne notamment qu'elle garantit le présentisme de l'effectif à 50% par compétences soit pour ce site 16 personnes du placement et 4 personnes de l'indemnisation, ceci permettant d'assurer la mission de service public. Or, la direction a régulièrement répondu qu'il n'existait pas de règle de 50%. Nous exigeons que cette note soit retirée immédiatement et qu'une information soit donnée à tout le personnel du site de Cambrai. Nous demandons que la direction garantisse que seule la note nationale sur la gestion des congés payés soit appliquée en région Nord Pas de Calais.</p>	<p>Il ne s'agit pas d'une note locale mais d'une information donnée par l'ELD aux agents par souci de transparence. Cette information permet de porter à la connaissance de tous les agents du site la manière dont l'ELD gère les demandes de congés lorsque l'octroi de l'ensemble de ces demandes mettrait en difficulté la délivrance des services. Le seul critère à retenir est celui de la capacité du site à délivrer notre offre de service. Cette capacité variant en fonction notamment des périodes de charge.</p> <p>La direction estime que la diffusion et le partage des règles d'obtention des congés est une bonne pratique.</p>
septembre-13	<p>L'ELD peut-elle planifier en MANAC (manager accueil) un agent qui ne fait pas partie de l'ELD ?</p>	<p>Le principe est celui de la planification comme manager accueil d'un membre de l'ELD du site. En cas de difficulté, il peut y avoir recours à une mutualisation bassin ou à l'appui d'un membre de la Direction Territoriale. Enfin, exceptionnellement et avec son accord, un agent expérimenté peut exercer les activités dévolues à un manager accueil. Il est dans ce cas de la responsabilité du Directeur d'Agence de s'assurer que l'agent dispose de toutes les informations nécessaires et d'en informer le collectif.</p>
septembre-13	<p>le responsable accueil est il tenu d'assurer la fonction au dela des heures d'ouvertures du site (soit après 16h30) lorsque un ou plusieurs demandeurs sont toujours reçus par des conseillers</p>	<p>Le responsable accueil a dans ses activités, le fait de veiller à la bonne organisation de l'accueil et à la bonne adaptation des moyens humains aux flux constatés. Il doit aussi, comme cela a très souvent été souligné par les organisations syndicales et élus, veiller à la sécurité des agents qui exercent les activités d'accueil. A ce titre il apparaît indispensable que même passé 16h30 si des demandeurs d'emploi sont encore en réception, le responsable accueil doit rester en vigilance. A tout le moins, en cas d'impératif, il lui incombe d'organiser le relais à 16h30.</p>
septembre-13	<p>Existe-t-il une procédure de remplacement en cas d'absence prolongée d'un membre de l'ELD ? Plusieurs sites sont dans cette situation aujourd'hui.</p>	<p>En principe, le remplacement d'un collègue en arrêt maladie ne peut se faire que par un CDD, mais cela n'est pas envisageable s'agissant d'un membre de l'ELD. En conséquence, les réponses apportées aujourd'hui à ce type de situation consistent soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à anticiper la diffusion d'un poste pour réduire au maximum la période de vacance (dans le cas où le membre de l'ELD ne reprendrait pas son poste, retraite ...) • et dans le cas où le retour du manager sur le poste est prévu, (congé maternité ...) un collègue peut être missionné pour la durée de l'absence (un collègue de structure ou un collègue pour lequel la mission peut s'inscrire dans un parcours professionnel).
Aout - 13	<p>Dans les nouvelles codifications de planning, les activités syndicales sont notées comme étant des absences type temps partiel ou congés. Est-ce normal ?</p>	<p>Depuis le 26 juillet 2013 avec la livraison de la nouvelle nomenclature RDVA toutes les absences (RTT, CP, maladie, temps partiel, syndicat...) sont répertoriées sous le même code (1DIS) conformément au document présenté en CCE page 16.</p>
juillet-13	<p>Sur certains sites du VNE (par exemple Watrelos, Tourcoing Centre), une nouvelle organisation de l'accueil des usagers a été mise en place depuis le mois de mars dernier. Désormais, les équipes sont planifiées en « activité d'accueil » à la semaine (et donc une semaine sur deux). Cela génère pour l'équipe d'accueil, une charge de travail beaucoup trop importante par rapport à une planification classique. Cela se traduit par une plus grande fatigue intellectuelle, un stress chronique et donc un accroissement des risques psycho-sociaux. Les délégués du personnel SNU demandent l'arrêt de la planification des « équipes d'accueil » à la semaine et le retour à une planification équilibrée mixant les 2 équipes.</p>	<p>Pour Watrelos comme pour Tourcoing, les modes organisationnels sont issus des propositions faites suite aux groupes de travail auquel ont participé des conseillers.</p> <p>Pour Watrelos, l'accueil est planifié avec des mobilisés et des mobilisables à la semaine et par équipe professionnelle. Le site étant réparti sur un back et un front office, la planification se fait à la journée afin d'éviter les pertes de temps lors de la pause déjeuner. L'équipe professionnelle complète est mobilisée avec le REP (responsable accueil)</p> <p>Pour Tourcoing, la mise en place s'est faite en juin. La planification se fait à la semaine et par 1/2 journée, et une semaine sur 3 sur des mobilisés et des mobilisables et cela dans le respect des plages fixes et variables pour les mobilisables.</p>

juin-13	<p>Nous vous demandons de respecter les modalités de l'accord OATT.</p> <p>Nous trouvons inadmissible, qu'un manager de la PMR de Villeneuve d'Ascq ait envoyé le mail suivant à 11h05 au mépris de l'accord en vigueur :</p> <p>« important Je vous invite à une réunion d'information ce jour dans la salle du RDC pour la présentation de l'évolution de l'offre de services entreprises.</p> <p>Cette réunion d'information se fera en 2 groupes.</p> <p>ATTENTION : 1 premier groupe est invité à 13h30 jusque 15h</p> <p>IMPORTANT è vous devez assurer vos activités annexes jusque 16h30</p> <p>1 second groupe est invité à 15h jusque 16h30</p> <p>IMPORTANT è vous devez assurer vos activités annexes de 13h30 à 15h »</p> <p>Il est impensable que l'on puisse encore trouver des managers qui méconnaissent à ce point les plages fixes et variables applicables aux personnels de la région. Si il est entendable que sur la base du volontariat des agents désirent rester au-delà de 15h, il ne l'est pas de voir cela passer en obligation.</p> <p>De même, avertir les agents à moins d'une demi-heure de la fin de la plage fixe nous semble plus que cavalier. Nous vous demandons l'application stricte de l'accord, que nous avons et que vous avez, signé.</p>	<p>Des réunions de travail sur le thème de l'offre de services Entreprises ont été programmées pour les collègues de la PMR. Le message d'invitation n'étant pas conforme aux règles de l'accord OATT, dès alerte, les managers de la PMR ont modifié l'information donnée aux agents.</p> <p>Une réunion s'est donc tenue de 13h30 à 15h00 permettant de poser le socle de base de l'ODSE pour l'ensemble des collègues. Deux réunions d'approfondissement se sont tenues, une le jour même de 15h à 16h30 pour les agents volontaires pour rester ce jour là, une autre le vendredi suivant de 13h30 à 15h pour les autres collègues.</p> <p>Ceci a permis d'approfondir le sujet en plus petits groupes.</p> <p>La présence au-delà de 15 heures le vendredi suppose le volontariat de l'agent et n'a aucunement été imposée.</p>
mai-13	<p>Peut-on rappeler aux ELD de ne pas programmer des réunions d'informations transversales en dehors des plages fixes tout en privilégiant les équipes ?</p>	<p>L'accord OATT fixe les règles en la matière. Des agences peuvent proposer des réunions qui dépassent le cadre des plages fixes sans nécessairement l'imposer aux agents.</p>
fevrier - 13	<p>En cas de fermetures exceptionnelles et prévues en amont, d'un ou plusieurs sites Pôle Emploi, quels sont les différents supports de communication utilisés pour en informer les demandeurs et les entreprises ?</p>	<p>Des supports régionaux sont à disposition des agences via l'intranet régional :</p> <p>http://institution121.genesis.unedic.fr/PENPDC/default.asp?mnlid=4159&frames=no</p> <p>2 types d'affiches sont disponibles selon que l'accueil téléphonique reste ouvert ou non.</p> <p>Elles sont personnalisables par l'agence pour la date concernée. Chaque agence a reçu une dotation systématique (un petit stock). En permanence, elles sont « commandables » à partir de l'intranet régional (cf ci-dessus) ou imprimables par l'agence, ou encore en DT (imprimante couleur) ou encore sur demande auprès du service Communication.</p> <p>Pour la récente fermeture du 7.02, ces informations ont bien été rappelées par les DT/DTD aux agences (confirmation/décision au COR PE 2015 du 30.01.2013) et le service Communication a d'ailleurs réalisé des affiches sur demande de 6 agences</p>
janvier-13	<p>Peut-on faire un rappel sur les horaires non contraints des plateformes de liquidation ?</p>	<p>Les plateformes de liquidation relèvent de l'activité BODOS donc non contrainte. Néanmoins les plateformes doivent être organisées de façon à être efficaces lorsqu'elles sont mises en oeuvre. Au-delà des horaires fixes des heures supplémentaires peuvent être accordées aux agents volontaires. Les horaires indicatifs des plateaux sont souvent 8h30 16h30, ce sont ceux lors desquels le pilote du plateau est présent, les collaborateurs pouvant arriver et partir selon les modalités habituelles des horaires non contraints.</p>
2012		
juillet-12	<p>Les plannings prévisionnels sont communiqués aux agents de façon de plus en plus tardive, quelquefois une à deux semaines à l'avance seulement ce qui ne permet pas aux agents de s'organiser notamment pour les convocations SMP ou la Relation Entreprise. Quelle est la règle ou la norme régionale pour la diffusion des plannings aux agents ?</p>	<p>Les plannings d'activités sont en principe préparés 3 à 4 semaines à l'avance. Ils sont, dès que possible, communiqués aux équipes dans ce même délai, sous réserve des modifications de planification liées aux contraintes ou nécessités de service. Ce délai moyen de 3 semaines est la norme régionale.</p>
juin-12	<p>La CFDT constate une fois de plus que les préconisations de la Direction ne sont pas appliquées sur les sites en cas d'absence de l'ELD. (Désignation d'un responsable par intérim)</p> <p>Pouvez-vous faire un rappel ou établir une note précisant ce manquement aux règles de sécurité ?</p>	<p>Un rappel sera fait aux Equipes Locales de Direction sur les règles de sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la présence d'un membre de l'Equipe Locale de Direction est un principe de base incontournable - de manière très exceptionnelle (convocation de toute l'Equipe Locale de Direction, ou Equipe Locale de Direction de petite taille) en cas d'absence ponctuelle (au maximum 1 journée) un responsable par intérim doit impérativement être identifié auprès de l'Equipe sachant que l'intérimaire doit être volontaire et muni de toutes les informations. L'intérimaire doit disposer des coordonnées téléphoniques du Directeur Territorial Délégué et de la Directrice Territoriale pour pouvoir alerter en cas de problème. - pour une absence d'Equipe Locale de Direction de plus d'une journée (maladie par exemple) le Directeur Territorial Délégué doit être immédiatement informé afin de prendre les dispositions nécessaires (missionnement d'un membre d'une Equipe Locale de Direction voisine par exemple). <p>Ces situations restent très exceptionnelles : les Equipes Locales de Direction ayant le souci d'assurer une présence permanente sur les sites.</p>

juin-12 Les postes d'ARC correspondent à une activité de flux. Sont ils paramétrés dans rendez vous agence ? Si oui, existe-t-il une règle qui fixe la durée de ces entretiens à 10 minutes et dans ce cas les **temps de pauses** sont ils prévus ?

juin-12 Depuis la mise en place de l'EID, ODIGO, HSOT, les activités ont évolués, pouvez-vous nous redéfinir les **activités de flux** et leurs contraintes ?

2011

novembre-11 La Direction a-t-elle fixé des règles de **présentisme de l'ELD** durant les congés de fin d'année ?

novembre-11 Pouvez vous rappeler la règle concernant le **taux de présence** des salariés pour assurer l'ouverture d'un site.

novembre-11 Dans le cadre de l'évolution du **service aux entreprises** sont prévu les horaires suivants : du lundi au vendredi 8h30-12h et 13h-16h30 ce qui correspond à 5 jours de travail de 7h. La direction remetelle en cause l'accord OATT puisque la journée de travail dans l'accord est de 7h30 et la plage fixe du vendredi se termine à 15h ?

octobre-11 Des **réunions d'équipes** mixtes sont mise en place sur les plages fixes courant la semaine pour l'ensemble des agents de l'équipe. Les infos données lors de ces réunions sont à 95% sur le registre placement, mais on demande quand même aux agents indemnisations d'être présents lors de ces réunions.
A contrario, des réunions réglementaires niveau indemnisation continuent d'être mise en place sur les plages variables (ex : le vendredi matin à 8h15) que pour les agents indemnisations où là on ne leur parle plus de mixité et d'échange d'infos avec les collègues placements.
Les agents indemnisations sont donc répartis en équipe mixte mais aussi en équipe indemnisation ???
Les infos ne doivent elles pas être données à l'ensemble des agents ? Où se trouve donc la limite de la mixité ? Inégalité sur les temps de réunion, sur les plages fixes variables, sur le niveau d'information des collègues.

septembre-11 Nous constatons d'une manière récurrente et sur plusieurs agences l'**absence totale de l'équipe ELD** le même jour. Cette situation ne va-t-elle pas à l'encontre de vos préconisations ?

Les postes d'Accueil Relation Client sont effectivement une activité de flux et paramétrés comme tels dans l'organisation du travail par demi-journée. Il n'y a pas de rendez-vous paramétrés dans RDVA et il n'y a donc pas de durée d'entretien fixée même si on peut évaluer à une dizaine de minutes la durée moyenne de chaque entretien. Comme pour toutes les activités de flux, une pause de 15 minutes pour 2 heures d'activité doit être prévue et gérée comme le prévoit l'accord OATT du 19 janvier 2011 et la note DR - DRDR du 28 janvier 2011.

Les activités mentionnées sont déjà prises en compte dans la note DR - DRDR du 28 janvier 2011. En effet, d'une part l'activité consacrée à l'accueil rendez-vous IDE PPAE prévoyait la mise en place prochaine de l'EID et d'autre part, l'activité ligne directe entreprise est incluse dans l'Harmonisation des Services et Outils Téléphoniques.

La règle est la présence à minima d'un manager et à proximité de la zone d'accueil pendant les horaires d'ouverture. En cas d'impossibilité exceptionnelle d'assurer la présence d'un membre de l'Equipe Locale de Direction, il conviendra de :
- identifier un agent volontaire pour assurer la responsabilité, en s'assurant toutefois qu'au moins un membre de l'Equipe Locale de Direction est joignable en permanence par téléphone
- informer les membres du collectif.

Les principes à respecter pour permettre l'ouverture du site sont la présence des agents assurant l'accueil physique (ARC et ACO) et d'un membre de l'Equipe Locale de Direction

Les horaires qui sont mis en place en agence à l'occasion du déploiement du projet SLDE (lignes directes employeurs) sont les suivants :
Du lundi au jeudi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30.
Le vendredi de 9h00 à 12h00. L'activité téléphone employeur n'est pas prise en charge en agence le vendredi après-midi.
Ces horaires correspondent à ceux du 3949.
La planification des agents prévus pour le poste Téléphone Entreprise est, comme le reste, planifié à la demi-journée. Cela est donc conforme à l'accord portant sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail au même titre que les postes d'accueil ACO ou ARC. De même, les agents planifiés AZT peuvent bénéficier de la pause prévue dans l'accord.
Il n'y a donc pas de remise en cause de l'accord portant sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail.

L'aménagement du temps de travail rend nécessaire l'organisation de réunions d'équipe, portant sur du contenu opérationnel, en dehors du vendredi après-midi.
Dans les agences où les équipes mixtes sont en place, les sujets abordés en réunion d'équipe portent sur ce que doivent maîtriser les agents de l'équipe pour :
- la réalisation des EID (et donc à la fois des sujets liés à l'indemnisation, mais pas en expertise, et des sujets liés au placement pour le PAE)
- le traitement de leur portefeuille de Demandeur d'Emploi et notamment les métiers liés aux secteurs d'activité de l'équipe,
- la relation avec les entreprises et notamment les plans d'action et les opérations commerciales,
- le traitement des offres d'emploi détenues par l'équipe, avec la problématique des offres difficiles à pourvoir.
C'est la raison pour laquelle des réunions spécifiques liées à l'expertise indemnisation peuvent être organisées de manière transverse au niveau de l'agence. Il n'y a néanmoins pas de raison expliquant qu'elles soient spécifiquement positionnées sur des

Chaque agence dispose d'une Equipe Locale de Direction avec des niveaux de délégation qui permettent le fonctionnement en l'absence du Directeur d'Agence. Il y a donc nécessité d'assurer la présence de l'encadrement. Si besoin la Direction Territoriale Déléguée ou la Direction Territoriale doit être sollicitée par anticipation pour pourvoir les postes de l'Equipe Locale de Direction qui font défaut ponctuellement.
Un agent peut être identifié lors de l'absence ponctuelle d'un membre de l'Equipe Locale de Direction afin d'assurer le relais avec la Direction en terme de sécurité.
En aucune façon, un agent ne peut être contraint d'accepter cette responsabilité.

mai-11	Peut-on obliger un agent à être présent avant 9 heures sur un site autre que son lieu d'affectation pour une activité programmée, horsaccueil (Back-office et hors service de production) ?	L'accord OATT en son article 6.2.2 fixe les modalités de planification des activités. La note régionale mentionnée à cet article précise les familles d'activité qui fixent la présence obligatoire des agents pendant les heures d'ouverture de l'accueil (famille 1) et celles permettant de travailler sur les plages fixes (familles 2 et 3). Dans le cas exposé, l'activité planifiée pour l'agent ne relève pas d'une activité "accueil" de la famille 1 et n'est donc pas "contrainte". Il ne peut dans ce cas y avoir obligation de présence avant 9h, sauf demande expresse de la hiérarchie en accord avec le salarié missionné (sur un autre site) en activité hors accueil.
avril-11	Il y a de plus en plus de réunions d'équipe plus ou moins obligatoires le vendredi matin de 8h30 à 9 heures suivies d'une autre réunion le même vendredi après midi est ce normal ?	La réunion d'équipe ne fait pas partie de la famille 1 de la note du DRDR portant sur la planification des activités. L'agent ne peut être contraint à venir travailler à 8h30 pour participer à ce type de réunion durant la plage variable. Cependant, 80% des agents sont présents spontanément à 8h30, l'Equipe Locale de Direction peut donc organiser des temps d'échanges entre 8h30 et 9 heures avec les agents présents
fevrier-11	Quelles sont les différentes possibilités pour un agent à temps partiel le vendredi de participer, à sa demande, à la réunion de service mensuelle ?	L'agent venant travailler pour des nécessités de service pendant son temps partiel doit récupérer cette demi-journée ultérieurement. Ce changement contractuel doit être formalisé par un "bon pour accord" et Equatis reparamétré pour prise en compte. Un circuit va être communiqué à l'ensemble des managers pour permettre davantage de lisibilité dans ce circuit.
fevrier-11	Lors de la réunion DP du mois d'Octobre 2010 concernant l'absence des membres de l'ELD, vous nous aviez répondu ceci : « Dans chaque agence il existe une ELD comprenant le DAPE/DAPE adjoint ou adjoint du DAPE et des REP qui encadrent les agents. Lorsque le DAPE est absent l'adjoint pourvoit à son remplacement. Si exceptionnellement les deux sont absents il est possible de déléguer une partie de leurs tâches ou responsabilités sur un ou plusieurs REP membres de l'Equipe Locale de Direction. Dans une situation exceptionnelle il peut arriver que la DTD ou la DT délègue un cadre temporairement (conseiller technique ou chargé de mission). S'agissant de membres de l'encadrement, il n'y a pas de prime de remplacement. » Or nous sommes à nouveau alertés par des collègues qui n'ont pas la fonction d'encadrement ni de compensation financière et qui pourtant sont sollicités régulièrement en remplacement des membres de l'ELD . Ont-ils la possibilité de refuser cette responsabilité ?	Chaque agence dispose d'une Equipe Locale de Direction avec des niveaux de délégation qui permettent le fonctionnement en l'absence du Directeur d'Agence. Il y a donc nécessité d'assurer la présence de l'encadrement de façon à ne pas solliciter des agents sur des postes de management. Si besoin la Direction Territoriale Déléguée ou la Direction Territoriale doit être sollicitée par anticipation pour pourvoir les postes de l'Equipe Locale de Direction qui font défaut ponctuellement. En aucune façon, un agent ne peut être contraint d'accepter cette responsabilité.
2010		
decembre-10	Est il possible de s'absenter sur une plage fixe pour les collègues qui souhaitent faire un don du sang ?	Dans le cadre de collectes de sang organisées ou co-organisées par la Direction Régionale, les agents peuvent s'absenter, en coordination avec leur hiérarchie, pendant une plage fixe.

PROMOTIONS

	Question	Réponse de la Direction
2014		
sept-14	Je souhaite connaître le nombre de collègues qui ont été validés par le dispositif " détection de potentiel REP " depuis sa création ? Combien de ces collègues ont pu accéder à un poste de REP ?	Depuis 2010, nous avons des agents détectés mais le dispositif a évolué au fil des années, à aujourd'hui et depuis le début du dispositif : 63 agents ont été détectés potentiels dans le cadre du dispositif; 60 ont obtenu un poste.
sept-14	Lorsque les affectations ont lieu pendant la campagne de promo , les promos sont à la main de ELD d'affectation, ce qui réduit la probabilité de promo pour l'agent arrivant. Que met en place la direction pour assurer la continuité des engagements pris lors de l'EPA par l'ELD du site de départ ?	Chaque année, à l'occasion des Espaces Compétences Managers animés sur la thématique des promotions individuelles, il est rappelé aux managers amenés à se positionner sur un agent récemment affecté au sein de leur Agence ou Service, qu'ils doivent se rapprocher de leur ancien manager, afin d'avoir une analyse sur l'ensemble de l'activité de l'agent.
sept-14	Lors de chaque campagne de promotion, une liste des agents arrivant aux 3 ans sans promotion est extraite par les RH et diffusée aux ELD. Les agents concernés pourraient-ils individuellement être avertis par courrier de l'expiration de ce délai, en plus de la mention en ce sens figurant sur leur EPA ?	Les règles d'éligibilité à un examen hiérarchique systématique dans le cadre de la campagne de promotions sont claires : est éligible l'agent « n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans ». A travers la mise à disposition du libre service dans le SIRH, chaque agent peut donc identifier facilement s'il sera, ou non, éligible, étant rappelé que ce point doit être évoqué lors de l'EPA. Aucun courrier n'est donc prévu sur ce point.
sept-14	Avec le changement de direction, quand et comment va se dérouler la campagne de promotion 2015 ?	La campagne de promotions individuelles 2014-2015 pour les salariés de droit privé sera, comme chaque année, menée en parallèle des opérations de carrière pour les agents de droit public, dans le respect des dispositions conventionnelles et des directives qui seront portées par l'instruction nationale à paraître. Le changement de Direction n'a donc pas d'incidence sur le calendrier. La campagne se déroulera de début octobre à fin décembre 2014 comme pour les avancements de carrière en lien avec la CPLU
juil-14	Des collègues, exerçant dans des A2S, et dont le potentiel d'évolution professionnel a fait l'objet d'une intégration dans le dispositif "Détection de potentiel", se voient incités à passer par un poste de conseiller en " site de plein exercice " avant de pouvoir être promus REP . En plus du fait que cela puisse allonger considérablement leurs perspectives d'évolution, ce "parcours" fait-il l'objet d'un process RH clair ? Ou s'agit-il d'arguties avancées aux collègues concernés ?	Les parcours d'accompagnement sont individuels et en fonction des axes d'amélioration identifiés lors de l'entretien, si un parcours en agence de proximité est préconisé cela signifie que la personne n'est détectée qu'à un potentiel à moyen terme. Tous les dossiers sont présentés en comité de carrière et ils font l'objet d'une décision collégiale communiquée au salarié. La DRH rappelle que si un salarié souhaite un entretien complémentaire pour avoir des précisions sur les décisions prises, il peut solliciter le service ECC
avr-14	Lors des campagnes de promotion, très souvent le N+1 annonce oralement avoir proposé l'agent à une augmentation ou une prime. L'agent peut-il avoir une trace écrite ?	Ni la CCN, ni les notes d'instruction, qu'elles soient nationales ou régionales, ne prévoient de communication écrite (ni orale, d'ailleurs) sur les propositions formulées par les managers à l'occasion de la campagne de promotions.
avr-14	Comment expliquez-vous que de plus en plus d'agents après une période d'essai refusent le poste de REP ?	Depuis 2009, et compte tenu de la totalité des nominations en région sur les postes de REP, 3 agents ont renoncé à leur poste de REP à l'issue de la période d'observation. Ces collaborateurs ont exprimé de manière individuelle leurs raisons au cours d'un entretien avec leur manager et un chargé de développement RH : le décalage entre la vision du poste et la réalité du quotidien a été l'élément déclencheur.
avr-14	Le référentiel statut 2003 N°6091 stipule que l'a reprise d'études diplômante et qualifiante , permet de sauter un ou deux niveau et d'accéder ainsi aux catégories IVA et IVB. Ce dispositif n'est apparemment pas encore ouvert. Pourquoi cet article n'est pas appliqué ?	Cette possibilité est évoquée dans le statut 2003. Si le dispositif n'est pas ouvert, pour rappel, il faut préciser le contenu de l'article : La reprise d'études] permet de sauter un ou deux niveaux par une reprise d'études diplômantes et qualifiantes et d'accéder ainsi aux niveaux d'emplois IVA et IVB. Le diplôme préparé doit correspondre à la fois à un projet professionnel de l'agent et à un choix de l'Etablissement. Un système de sélection sera mis en place, fondé sur l'adéquation des projets de l'agent avec ceux de l'Etablissement et d'un diagnostic sur le potentiel de l'agent à tenir un poste du niveau visé. Ce dispositif, strictement contingenté, vise les métiers à caractère technique (exemples : informatique, DRH, juriste.) L'agent doit justifier d'une durée minimum de service (fixée par décision du directeur général) et d'un niveau de diplôme permettant d'accéder en deux ans d'études maximum à l'un des titres exigés pour l'emploi visé. L'agent sélectionné suit une formation en alternance sur son temps de travail en vue de l'acquisition d'un diplôme.

avr-14	Y-a-t-il un délai limite pour effectuer un recours en cas de non attribution d'avancement quand l'agent était sur la liste des personnes proposées ? quelle est la procédure ?	Selon les Art 20 et l'Art 39 de la CCN, les recours peuvent être formulé à tout moment sans que des limites de délai ne soient mentionnées.
avr-14	Combien de temps reste t on dans le vivier de détection de potentiel ? A partir de quel coefficient un agent peut prétendre être détecté ? Quelles sont ses chances d'être recruté dans un poste adapté, combien de candidatures peut-il faire ?	Il n'y a pas de lien direct entre la détection de potentiel et le coefficient du salarié. Néanmoins, le coefficient du candidat est le reflet de son expérience, de son expertise et de son investissement. Le nombre de candidatures n'est pas limité.
avr-14	Dans différentes agences, des REP sont nommés par « intérim » sans que cela n'impacte les postes diffusés. Y a-t-il une volonté des services RH de « tester » les agents qui seraient repérés en « détection de potentiel REP » avant de les nommer ? S'agit-il d'une « EMTPR interne » ? A quel indice sont rémunérés ces REP en mission ? Est-il normal que le poste continue, en parallèle, à être diffusé sur SIRH ? Quelle réponse sera donnée aux candidats postulant sur ces postes alors qu'un candidat est déjà « à l'essai » ?	Pour les postes de manager ne pouvant rester vacants trop longtemps pour des raisons évidentes de gestion quotidienne des équipes, la Direction a décidé de détacher provisoirement des collaborateurs détectés potentiel à court terme. Pendant cette période, les agents concernés perçoivent une prime différentielle. Cette mission s'inscrit dans un parcours de développement des compétences pour l'agent et le prépare à ses futures fonctions de manager. Le caractère temporaire de cette mission implique que l'agent reprend son activité au sein de son agence d'origine à l'issue de la période. Le poste reste à la diffusion pour permettre le positionnement des candidatures potentielles. Ces positionnements sont des décisions de DR validées en Comité de carrière et s'inscrivent dans le cadre du parcours de détection de potentiel présenté aux élus et aux managers.
avr-14	Lorsqu'un agent passe d'un échelon 2 à une base ayant le même coefficient. Pourquoi sur l'historique SIRH, cela est notifié en changement de coefficient. Mélanger les termes « échelon » et « coefficient » peut prêter à confusion. Les délégués du personnel SNU demandent que cet aspect soit clarifié sur SIRH.	Le passage du coefficient 210 échelon 2 au coefficient 210 base constitue bien un changement d'emploi générique de Technicien Qualifié à Technicien Hautement Qualifié. Par ailleurs, cette évolution est bien une promotion de 3,5% concrétisée par un coefficient 210 base, information retenue dans le SIRH.
avr-14	Suite à un courrier reçu par un collègue, confirmez-vous qu'il y a une limite dans le temps pour être maintenu dans la détection de potentiel REP ?	Lorsque les diverses candidatures n'ont pas débouché sur une prise de poste, la DRH établit un nouvel examen de la distance à la cible en concertation avec l'ELD concernée après une période passée dans le vivier (entre 12 et 18 mois)
mars-14	Pourquoi aucun 19.2 n'a été attribuée à la catégorie « employés » lors de la campagne de promotion.	Les dispositions de l'article 19.1 de la Convention Collective de Pôle emploi disposent que : "les augmentations individuelles de salaire ont lieu au choix, sans limitation, soit par relèvement de traitement dans le même coefficient, soit par promotion à un échelon plus élevé du niveau de qualification, soit au coefficient de base d'un niveau de qualification supérieur". Dans le cas des coefficient les moins élevés (notamment dans la catégorie "Employés"), les managers ont privilégié les demandes de promotions (changement d'échelon ou passage à l'emploi générique supérieur) à l'attribution de relèvements de traitement, conformément aux orientations nationales et régionales. C'est pourquoi il s'avère qu'aucun article 19.2 n'a été attribué dans la catégorie "Employés".
mars-14	Pourquoi de nombreux agents (dans une DT) ont-ils eu pour promotion un passage de 190-2 à 190 base au lieu d'un coefficient 200 ?	Les dispositions de l'article 19.1 de la Convention Collective de Pôle emploi disposent que : "les augmentations individuelles de salaire ont lieu au choix, sans limitation, soit par relèvement de traitement dans le même coefficient, soit par promotion à un échelon plus élevé du niveau de qualification, soit au coefficient de base d'un niveau de qualification supérieur". Le changement d'emploi générique (dans le cadre d'un passage de l'échelon 2 d'un emploi générique à l'échelon Base de l'emploi générique supérieur constitue donc bien une promotion. Par ailleurs, l'instruction nationale 2013-89 du 03 octobre 2013 précise que : "une bonne gestion des carrières suppose que les progressions par changement de coefficient : - respectent l'ensemble des échelons de la classification en vigueur au sein de Pôle emploi afin d'être en lien avec les étapes d'évolutions - soient échelonnées dans le temps. Ainsi, les promotions par changement de coefficient ne peuvent conduire à des sauts de plusieurs échelons en une seule fois." Ces préconisations ont fait l'objet d'échanges avec les managers à l'occasion des Espaces compétences animés par la DRH en amont de la campagne et c'est pourquoi, dans la plupart des situations, face à un salarié précédemment à l'échelon 2 de son emploi générique, les managers ont sollicité le passage à l'échelon "base" de l'emploi générique supérieur, afin de respecter l'ensemble des échelons prévus par la classification. NB : ces décisions se traduisent, financièrement, par une majoration de 3,5% pour les catégories "employés" et "agents de maîtrise" et de 5% pour la catégorie "cadres".

févr-14	<p>Est il normal que sur un site tous les membres de l'ELD prennent en meme temps leur pause déjeuner , ce qui a pour conséquence que les agents se retrouvent sans manager d'accueil à l'heure du midi ?</p>	<p>Il peut arriver que les membres de l'Equipe Locale de Direction s'absentent du site de manière concomittente. Dans ce cas, la procédure dégradée de remplacement du Responsable d'Accueil prévue dans la charte accueil de l'agence doit s'appliquer en tenant compte le cas échéant de la diminution importante des flux au moment de la pause déjeuner</p>
févr-14	<p>Pourquoi lors d'une promotion avec passage au coefficient supérieur y-a-t-il diminution de l'article 19 ?</p>	<p>L'article 19.3 prévoit, en cas de promotion, des "augmentations de traitement" minimales exprimées en pourcentage du salaire de base antérieur (3,5% pour les employés et agents de maîtrise, 5% pour les cadres). A chaque promotion, 2 données sont donc comparées : - le salaire à l'ancien coefficient (salaire de base + article 19.2 éventuel), majoré du taux d'évolution minimal - le salaire au nouveau coefficient. Lorsque l'augmentation de coefficient ne suffit pas à couvrir le taux d'augmentation minimal, il en résulte un article 19.2 différentiel. Exemple : Un salarié au coefficient 210, avec 3% d'article 19 préexistant, est promu au coefficient 220. Le taux minimal de 3,5% est calculé sur un salaire équivalent à 210 + 3%. Les 10 points-salaire entre 210 et 220 ne suffisent pas à couvrir le taux minimal d'augmentation de 3,5%. Il est donc attribué un article 19.2 différentiel de 2,455%.</p>
févr-14	<p>Peut-on rappeler l'obligation conventionnelle de l'ELD de motiver par écrit un refus d'augmentation d'une personne éligible (art20 §4) ?</p>	<p>A l'issue de la campagne de promotions individuelles, les managers doivent avoir un échange verbal avec leurs agents éligibles sur les résultats de la campagne, qu'il soient promus ou non. En outre, dans le cadre des dispositions de l'article 20§4 de la CCN, un agent éligible à l'examen systématique (c'est-à-dire un agent "n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis 3 ans"), peut demander, en cas d'absence de promotion, une justification écrite "sur la base de critères objectifs relatifs à la qualité de son activité professionnelle". S'il souhaite une justification écrite, l'agent est invité à en faire la demande auprès de son manager.</p>
févr-14	<p>A la question n°17 du SNU lors de la réunion des délégués du personnel de janvier (« Sur horoquartz, il n'est pas possible de consulter, pour un agent, ses déclarations au-delà de 12 mois, qu'elle en est la raison ? Nous vous demandons que cela soit rendu possible. »), la réponse écrite nous renvoie à un paramétrage dépendant de la DG....Or, à l'oral, il nous a été répondu qu'une demande pouvait être faite à GA Paie. Pouvez-vous clarifier votre réponse sur les procédures ?</p>	<p>Nous confirmons que le paramétrage de l'outil Horoquartz qui relève de la Direction générale, ne permet pas à un agent de consulter ses déclarations au-delà de 12 mois. Cependant, les données sont archivées dans l'outil. Si une situation particulière le justifie, l'agent peut demander au Service GA-Paie de lui communiquer ces informations.</p>
févr-14	<p>Sur la dernière « campagne de recrutement de MRS », combien de candidats ayant réussi les tests sont encore aujourd'hui en attente d'intégration ? Qu'est-il prévu pour ces personnes ?</p>	<p>Il reste 114 personnes dont les aptitudes au poste de conseiller ont été validées, les derniers tests ayant eu lieu en janvier sur le Valenciennois. Des propositions de contrats à durée déterminée leur sont faites au fil des besoins sur le territoire. Ce vivier est très mouvant, tous les candidats n'étant pas tous encore disponibles au moment de la proposition.</p>
févr-14	<p>Pouvez vous nous confirmer que tous les directeurs ou directrices ont eu à minima une prime en fin d'année 2013 et qui serait hors de la campagne de promotion . Si non quel est le pourcentage de directeurs ou directrices ayant perçu une prime et quel en est le montant moyen ?</p>	<p>Nous confirmons notre réponse formulée à la question n°26 du SNU lors de la réunion des DP du 31 janvier 2014. La situation des Directeurs et Directrices est examinée dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des salariés de droit privé de Pôle emploi, telles que définies par les notes nationale (instruction n°2013-89 du 03.10.2013) et régionale (PE-NPC-DRH 08-2013 du 21.10.2013). S'agissant de l'examen de situations individuelles, il n'y a donc pas eu d'attribution systématique de prime. Un bilan complet de la campagne de promotions individuelles a été présenté lors de la réunion du Comité d'Etablissement du 27 février 2014.</p>
févr-14	<p>Suite à la campagne de promotions, des salariés éligibles qui n'ont pas eu d'augmentation souhaitent vivement avoir un écrit leur indiquant les raisons objectives de cette décision. Dans ce cadre, peuvent-ils réclamer cet écrit et si oui, quelle est la procédure de cette demande ?</p>	<p>S'il souhaite une justification écrite, l'agent qui n'a pas eu d'augmentation est invité à en faire la demande auprès de son manager, le cas échéant à la DRH.</p>
janv-14	<p>Dans le cadre de la campagne de promotion des agents, la règle des 3 ans peut-elle être transgressée ? Un même agent peut-il avoir plusieurs augmentations (coefficient, prime, article 19 ...) dans cette durée de 3 ans ?</p>	<p>Oui, comme le précise la note régionale PE-NPC-DRH 08-2013 du 21.10.2013, les managers ont la faculté, lorsqu'ils estiment que la situation du salarié le justifie, de formuler une proposition, même si celui-ci a bénéficié d'une révision de sa situation depuis moins de trois ans.</p>

janv-14	Sur quels critères se basent les membres de l'ELD pour attribuer une prime ?	<p>La note régionale PE-NPC-DRH 08-2013 du 21.10.2013 vient préciser que : "Les primes servent à reconnaître un effort ou un investissement professionnel à souligner particulièrement.</p> <p>Elles peuvent, entre autres, résulter d'éléments individuels comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la participation active à un projet, - la réalisation d'une activité exceptionnelle, n'entrant pas dans le cadre des activités courantes du salarié."
janv-14	Un conseiller de 53 ans avec 31 ans d'ancienneté, qui ne souhaite pas vouloir intégrer la ligne managériale (poste de REP) sera-t-il pénalisé pour obtenir un changement de coefficient (de 230 à 245), un article 19 ou tout autre reconnaissance du travail effectué ?	<p>Ni l'âge, ni l'ancienneté ne constituent, à eux seuls, des critères d'attribution de mesures salariales. Le souhait de ne pas évoluer vers un poste d'encadrement n'est pas un élément bloquant à toute évolution de la situation du salarié concerné. Cependant, il convient de rappeler que le positionnement d'un agent dans un emploi générique s'articule autour de 3 critères essentiels : la technicité, le niveau de responsabilité et le degré d'autonomie.</p>
janv-14	<p>La situation d'un agent doit être revue au bout de 3 ans. Sous quelle forme et comment l'agent sait que son cas a été examiné ? Que faut-il faire pour cela : avoir un entretien avec l'ELD, les RH, en DTD, DT ou DR ? A qui faut-il s'adresser ?</p> <p>Si l'agent a refusé l'EPA, existe-t-il une procédure de recours ?</p>	<p>Il est demandé aux managers de recevoir systématiquement au terme de la campagne de promotions individuelles, l'ensemble des salariés éligibles, que ceux-ci bénéficient, ou non, d'une mesure salariale.</p> <p>Les voies de recours sont précisées à l'article 20 de la Convention Collective</p>
janv-14	<p>Les nouveaux dossiers VIAP pour les emplois repères de "Technicien Appui et Gestion", "Conseiller Adjoint" (niveau I) et de "conseiller" (niveau II) existent depuis 2012.</p> <p>Sur l'intranet national il est noté : S'agissant de l'actualisation des dossiers VIAP pour les autres emplois repères, ils sont en cours d'élaboration. Pouvez-vous nous dire quand la mise à jour sera faite, au vue des prochains concours déjà programmés.</p>	<p>La nouvelle version des dossiers VIAP de conseiller, de conseiller référent et de cadre opérationnel est disponible dans l'intranet depuis le 06/02/2014.</p>
janv-14	<p>Pouvez vous nous confirmer que tous les directeurs ou directrices ont eu à minima une prime dans le cadre de la campagne de promotion 2013/2014 ? Si non quel est le pourcentage de directeurs ou directrices ayant perçu une prime et quel en est le montant moyen ?</p>	<p>La situation des Directeurs et Directrices est examinée dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des salariés de droit privé de Pôle emploi, telles que définies par les notes nationale (instruction n°2013-89 du 03.10.2013) et régionale (PE-NPC-DRH 08-2013 du 21.10.2013). S'agissant de l'examen de situations individuelles, il n'y a donc pas eu d'attribution systématique de prime.</p> <p>Un bilan complet de la campagne de promotions individuelles sera présenté, comme chaque année lors de la réunion du Comité d'Etablissement du mois de février.</p>
janv-14	<p>Quelles sont les différences entre un adjoint au directeur et un directeur adjoint ? Un adjoint au directeur est-il membre de droit de l'ELD ? Est-il invité au CODIR ? Peut-il accéder aux formations réservées au directeur adjoint ou au directeur ?</p>	<p>Le poste d'adjoint au Directeur n'est pas identifié dans le référentiel métier. Cependant, il a été maintenu en fonction des spécificités locales et individuelles.</p> <p>L'adjoint au Directeur fait partie de l'ELD et peut être amené à participer au CODIR DT sur délégation du DAPE. Les missions de l'adjoint au Directeur diffèrent de celles du Directeur Adjoint qui est plus particulièrement sur les champs qui s'inscrivent dans une trajectoire professionnelle l'amenant vers le poste de Directeur.</p> <p>Ainsi, les formations de DAPE Adjoint ou de DAPE ne peuvent lui être proposées dans le cadre d'un cursus complet. Néanmoins certains modules sont accessibles dans le cadre du plan de formation.</p>

2013

oct-13	<p>Tous les collègues qui se positionnent sur des postes de RRA mis sur SIRH en base 250 ont-ils un entretien de détection de potentiel ? Le SNAP demande que les RH le précisent (si c'est le cas) au candidat avant son entretien, afin de préparer au mieux celui-ci.</p>	<p>Les candidats se positionnant sur les postes sont reçus en entretien de recrutement dans l'objectif de déterminer la capacité du candidat à occuper le poste. Le questionnaire est le même pour le candidat détecté en amont que pour celui qui se manifeste pour la première fois sur le poste. Cependant, dès lors qu'il y a un changement de catégorie socio-professionnelle (par exemple agent à agent de maîtrise), l'entretien comprend une dimension détection de potentiel.</p>
oct-13	<p>Dans le cadre de la campagne de promotion, pourriez-vous nous chiffrer le 1% de la masse salariale 2014 ?</p>	<p>Le calcul de l'enveloppe budgétaire est réalisé par le Contrôle de Gestion, à partir des informations communiquées par la DRH.</p> <p>Pour l'exercice « 2013 – 2014 », conformément à la note nationale n°2013-89 du 3 octobre 2013 une enveloppe de 1% de la masse salariale sera consacrée à l'ensemble des mesures décidées dans le cadre de la campagne de promotion.</p> <p>La masse salariale de référence utilisée pour ce calcul est la masse salariale de base 2014, c'est-à-dire la masse salariale des agents présents au 01/01/2014, projetée sur l'année 2014.</p> <p>Pour rappel, la masse salariale brute du Bilan Social 2012 présenté en avril et mai 2013 au CE est d'environ 107 millions d'euros.</p>

oct-13	<p>Pouvez-vous rappeler aux ELD que dans le cadre de la campagne de promotions et conformément à l'article 20§4 de la CCN, la non attribution d'un échelon supérieur à un agent éligible doit être justifiée par écrit à l'agent, sur la base de critères objectifs relatifs à la qualité de son activité professionnelle ?</p>	<p>L'article 20 § 4 instaure une obligation d'examen de la situation professionnelle des agents n'ayant pas vu leur situation professionnelle modifiée depuis trois ans révolus. Si l'examen aboutit à la non-attribution d'une mesure, les arguments sur lesquels se fonde cette décision feront, conformément à l'instruction nationale n°2013-89 sur 3 octobre 2013, l'objet d'un écrit adressé à l'agent, s'il en fait la demande</p>
sept-13	<p>Quelle est la procédure à suivre pour les collègues souhaitant effectuer un recours en cas de non-promotion au bout de 3 ans ?</p>	<p>Il est rappelé que le délai de trois ans concerne une obligation d'examen dans le cadre de la campagne de promotions individuelles, mais en aucun cas une obligation de promotion. Un agent identifié dans ce cadre, mais ne bénéficiant pas d'une révision de sa situation, pourra solliciter son manager pour obtenir les arguments sur lesquels se fonde cette décision. Il peut ensuite solliciter la DRH. Enfin, il existe des dispositifs conventionnels de recours.</p>
sept-13	<p>Pourquoi y a-t-il des détections de futurs potentiels d'agents qui au regard de leur coefficient ne pourront pas accéder à un poste d'encadrant avant plusieurs années ?</p>	<p>Il n'y a pas de lien entre le coefficient et le fait d'être ou non détecté potentiel, de même que détecter un potentiel managérial chez un collaborateur ne lui assure pas un poste immédiatement. Cette détection participe à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et permet d'accompagner et de préparer les agents dans leur développement professionnel.</p>
sept-13	<p>Concernant les entretiens deuxième partie de carrière, y a-t-il un critère d'ancienneté exigé ? Que peuvent en attendre les agents ?</p>	<p>... sein de Pôle Emploi. Ces entretiens concernent les agents qui souhaitent exposer leur projet professionnel ou souhaitent une aide pour le construire. Ainsi, après la validation du projet, il peut être défini un plan d'action (formation, immersion...) pour permettre au salarié d'aboutir dans son projet. Pour mémoire, la DR envoie systématiquement un courrier pour chaque agent concerné.</p>
sept-13	<p>La commission d'interprétation du 12/04/13 précise que « seule l'attribution d'un coefficient interrompt le délai d'analyse de l'article 20.4 ». Cela confirme que l'attribution d'un pourcentage n'interrompt pas le délai de 3 ans La prochaine campagne de promotion sera-t-elle conforme à cette décision ?</p>	<p>La Direction Générale nous a confirmée cette règle relative à la détermination du délai de trois ans visé à l'article 20§4. La Direction régionale en tiendra bien évidemment compte pour déterminer la population devant faire l'objet d'un examen systématique dans le cadre de la prochaine campagne de promotions. Nous sommes en attente de la note DG et de la note DR</p>
Aout - 13	<p>Pourquoi l'agent n'a pas de retour formalisé écrit de son entretien de détection de potentiel ?</p>	<p>Conformément au processus de détection de potentiel présenté en CE du 9/12/10 et 17/02/11 pour l'information et la consultation et en CHSCT le 19/10/11 pour information. Il n'est pas prévu de compte rendu d'entretien écrit. Ces entretiens ont pour objectif d'anticiper sur les parcours professionnels des collaborateurs, la formalisation peut avoir lieu par contre, dans le lien fait avec l'EPA. Les salariés, ayant bénéficié de ce dispositif et qui souhaiteraient refaire un point individuel peuvent adresser leur demande au service ECC.</p>
juillet-13	<p>L'article 11§3 de la CCN énonce que « les agents chargés de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emplois sont recrutés à l'emploi générique d'agent hautement qualifié au coefficient base 170 et sont positionnés au coefficient 190 échelon 2 après 6 mois d'ancienneté en continu ». Nous vous demandons de clarifier les notions : • D'accompagnement • D'ancienneté en continu. Quels sont les cas de suspension de cette continuité ? Un arrêt maladie est-il intégré dans le calcul de « l'ancienneté en continue » ?</p>	<p>L'accompagnement signifie accompagnement et suivi d'un portefeuille de DE. L'ancienneté en continu doit être de 6 mois (en CDI ou en CDD), sans aucune interruption de contrat, la maladie ne suspend pas l'ancienneté</p>
juillet-13	<p>Les équipes de la Direction Régionale ont mis en place un dispositif de détection de potentiels afin de repérer les futurs managers. A ce jour, certains agents souhaitant intégrer ce dispositif se voient opposer un refus, au motif que leur coefficient n'est pas suffisamment élevé. Nous demandons que la Direction Régionale affiche clairement dans ses communications que l'accès au dispositif de détection de potentiels est ouvert sans restriction de coefficient</p>	<p>L'ensemble des personnes postulant à un poste de manager se voit proposer un entretien de détection de potentiel, s'il n'est pas actuellement manager et qu'il n'a pas intégré le dispositif. Les propositions d'intégration du dispositif sont formulées uniquement par les managers qui tiennent compte de l'expérience qui est en partie concrétisée par le coefficient.</p>
juillet-13	<p>Nous avons été interpellés par une salariée de la gestion des droits, qui s'est vu déclarer que, bien qu'éligible à une augmentation, elle n'a pas été proposée, car « pas assez de rendement » ... Que pense la direction de cet argument ?</p>	<p>La notion de "rendement" ne fait pas partie des critères d'appréciation. Elle ne saurait donc servir d'argumentaire pour une non-proposition de promotion même si du point de vue de la Direction il est important que chaque salarié réalise sa contribution aux objectifs collectifs et en lien avec ses activités principales.</p>
juin-13	<p>Pourquoi les agents statut 2003 de niveau 3, n'ont plus la possibilité d'évolution, de promotion, au travers de la mise en place des concours pour passer niveau 4A ?</p>	<p>La décision de mise en oeuvre de sélections nationales incombe à la DG. La direction régionale n'a aucune possibilité d'organiser des sélections de manière autonome. Il faut attendre la publication d'une décision ou d'un calendrier émis par la DRH-RS pour être informé des possibilités offertes, sachant qu'à ce jour, aucune sélection n'est annoncée.</p>

mai-13	<p>PE embauche des CDD à budget constant. Pour la prochaine campagne, que peut-on attendre pour les promotions de l'ensemble des agents, dont les optants de 2010 sans promotion depuis 3 ans ?</p>	<p>Comme cela a déjà été précisé, les optants de 2010, qui n'auraient bénéficié d'aucune révision de leur situation depuis leur option, feront bien partie de la population éligible à un examen systématique par leur hiérarchie, dans le cadre de la prochaine campagne de promotions individuelles pour les salariés de droit privé. Cet examen systématique ne signifie pas pour autant qu'une proposition d'évolution doit systématiquement être formulée par le manager.</p> <p>Les propositions concernant les optants de 2010 entreront donc dans le processus classique de la campagne de promotions, et ce dans le strict respect de l'enveloppe budgétaire allouée à cet effet qui est un pourcentage de la masse salariale.</p>
avril-13	<p>Pourquoi la région Nord/Pas-de-Calais, contrairement à d'autres, n'a pas entériné la nomination sur place des agents publics promus au niveau III ?</p>	<p>Les 5 agents ayant obtenu le concours de niveau 3, en attente de promotion, seront à titre exceptionnel promus sur place sur les postes qui seront diffusés pour le prochain mouvement.</p>
mars-13	<p>Un agent embauché en CDD pendant 4 mois au coefficient 170, qui est ensuite embauché en CDI passe-t-il au coefficient 190 au bout de ces 2 mois 2 CDI, ou alors on ne tient pas compte de son ancienneté en CDD ?</p>	<p>Nous vous rappelons les dispositions de l'article 11§3 de la CCN qui précise :</p> <p>" Les agents chargés de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emplois sont recrutés à l'emploi générique d'agent hautement qualifié au coefficient de base 170 et sont positionnés au coefficient 190, échelon 2, après six mois d'ancienneté en continu. "</p>
mars-13	<p>Des agents voulant accéder à des postes de REP ou des postes supérieurs d'un coefficient plus élevé de 15 points se voient écartés des appels d'offres au seul critère qu'ils sont éloignés du coefficient requis.</p> <p>Pourquoi ne tenir compte que du coefficient et non des compétences et des savoir-faire pour pourvoir un poste ?</p>	<p>L'accession à un poste de REP pour un conseiller passe par le processus de détection de potentiel managérial qui a été présenté en CHSCT en janvier et février 2011. Ce potentiel étant détecté, un accompagnement est mis en place pour que le collaborateur puisse acquérir, au travers des missions qui lui sont confiées, de nouvelles compétences qui pourront être valorisées lors d'une prochaine candidature. La réussite de ces missions conduisent à l'obtention d'un coefficient supérieur, approchant celui d'un REP.</p> <p>Le seul coefficient n'est pas un élément décisif mais plutôt le reflet d'une expérience qui permet de garantir que le salarié nouvel encadrant pourra au mieux assurer ses nouvelles missions.</p>
mars-13	<p>Pourquoi certains collègues sollicitant (par écrit ou oral) leur hiérarchie n'ont pas de réponse concernant leur non augmentation ? En l'absence de réponse du N+1 quelle est la procédure à suivre ?</p>	<p>Le manager est dans l'obligation d'apporter une réponse orale ou écrite aux personnes faisant partie de la liste des personnes éligibles à l'examen systématique (3 ans) dont le délai court à compter de la date d'effet de la dernière modification de la situation professionnelle de l'agent, qu'il s'agisse d'un changement de coefficient ou d'un article 19.2. Si les collaborateurs concernés font partie de cette liste, nous rappellerons la règle aux managers.</p>
mars-13	<p>Certains collègues n'ont pas bénéficié d'augmentation depuis plus de 3 ans.</p> <p>Conformément à l'article 20 § 4 de la CCN signée le 21 novembre 2009 par la DG, ils doivent bénéficier d'un plan de progrès (immersion, bilan de compétences, formation, reconversion...). Quelles sont les démarches pour intégrer ce plan de progrès ? Pourquoi ces plans de progrès sont-ils trop rarement proposés ?</p>	<p>Le plan de progrès visé à l'article 20§4 de la CCN est celui qui s'inscrit dans le chapitre de la CCN intitulé : "G. Déroulement de carrière et entretien professionnel annuel".</p> <p>Le plan de progrès est un dispositif qui doit être proposé par le manager, il peut être demandé par le salarié dans le cadre des échanges sur l'examen de la situation professionnelle.</p> <p>En région, le plan de progrès doit faire l'objet d'un échange entre le manager et le salarié concerné.</p> <p>C'est donc logiquement lors de l'EPA qu'un éventuel plan de progrès doit être évoqué pour les salariés n'ayant pas vu leur situation professionnelle modifiée depuis trois ans. Une rubrique spécifique est d'ailleurs intégrée au support de l'EPA et est intitulée "proposition d'un plan de progrès"</p>
février - 13	<p>Pour la campagne de promotion, certains hiérarchiques demandent que les agents de l'ex indemnisation fassent de l'EID et possèdent un portefeuille pour pouvoir éventuellement prétendre à une promotion. Est-ce la politique de la direction régionale ?</p>	<p>Cette interprétation ne doit pas être considérée comme une règle édictée par la Direction Régionale. Il n'en demeure pas moins vrai que l'acquisition de nouvelles compétences reconnues est un élément d'appréciation important, notamment dans le cas d'une évolution vers un emploi générique supérieur.</p>
février - 13	<p>Un membre de l'encadrement nous fait remonter la question suivante :</p> <p>« Serait-il possible de revoir le système de primes. J'ai dans mon équipe des personnes qui sont au coefficient 260-265, qui ne souhaitent pas changer de poste. Pour autant, elles continuent de s'investir dans leur travail. J'ai fait des demandes de primes, mais il m'est répondu qu'elles sont versées aux personnes ayant pris un chantier ou un dossier particulier, et elles sont refusées. Comment alors remercier les conseillers à 260 ou 265 dans le cadre de leur travail ? »</p> <p>La CFDT partage cette position et demande comment, au regard de cet état de fait, la direction compte continuer à motiver les salariés concernés ?</p>	<p>Les primes individuelles sont destinées à reconnaître un effort ou un investissement professionnel à souligner particulièrement. Elles peuvent, notamment, mais pas uniquement, résulter d'éléments individuels comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la participation active à un projet, - la réalisation d'une activité exceptionnelle, n'entrant pas dans le cadre des activités courantes du salarié. <p>La Direction insiste sur la responsabilité managériale en la matière : il faut et ceci en lien avec le salarié et la Direction des Ressources Humaines travailler à une trajectoire professionnalisante permettant la progression individuelle.</p> <p>Enfin, la reconnaissance financière ne constitue pas la seule modalité de reconnaissance professionnelle.</p>
février - 13	<p>A ce jour, cinq collègues ont réussi le concours de niveau III. Ils s'interrogent sur la disponibilité de poste. Aucun poste de ce type n'ayant été diffusé sur le dernier mouvement, une diffusion ciblée pour ce type de poste est-elle prévue pour le prochain mouvement ? La déqualification de postes de niveau III en niveau II ne risque-t-elle pas de compliquer l'accès des agents promus à ces postes de conseillers référents ?</p>	<p>Les prochaines diffusions de postes prévues en avril devraient concerner également des postes de niveau 3 pour permettre la promotion des lauréats du concours. La Direction rappelle qu'elle a cette préoccupation permanente de permettre à tous les salariés de PE NPDC, quel que soit leur statut, d'avoir des perspectives de développement professionnel et de promotion interne.</p>

janvier-13 Des collègues se sont étonnés de découvrir sur leur site un outil informatique évaluant leur savoir-être selon des **codes couleurs** (rouge, jaune...). L'utilisation d'un tel outil est-il cautionné par la Direction régionale ? Les agents peuvent-ils avoir un accès libre aux observations les concernant consignées sur cet outil ? Cet outil est-il conforme aux règles de respect de confidentialité de la loi Informatique et Libertés formulées par la CNIL ?

Conformément à l'instruction régionale n°2012-139 du 27 septembre 2012 relative à la campagne de promotion et diffusée aux managers et aux Organisations Syndicales, la DRH met à disposition des ELD, une fiche d'aide à la décision leur permettant d'objectiver les propositions (ou les non propositions) de promotion qu'ils réalisent. Ce dispositif permet aux DAPE de motiver et justifier les décisions prises en vue des phases de validation régionale. Par ailleurs, ces éléments permettent à l'ELD de justifier auprès des salariés qui le demanderaient les motivations de leur décision. Au-delà d'un code couleur permettant d'apprécier le niveau de maîtrise d'activité, il n'apparaît sur cette fiche aucun commentaire ni observation individuelle. C'est grâce à cette démarche d'appréciation individuelle que peuvent être promus les agents non éligibles au regard de l'ancienneté de la dernière promotion.

Les éléments de cadrage régionaux sont communiqués aux managers, dans le but de veiller au bon déroulement de la campagne de promotions et d'harmoniser les critères. La Direction Régionale mettra à disposition, l'année encore, l'instruction régionale n° promotion.

2012

decembre-12 La **double compétence** pour les agents leur a été vendue par leur hiérarchie avec une promotion à la clé pour montée en compétences. De ce fait, beaucoup d'agents ont candidaté et réalisé les formations. Sauf qu'ils attendent toujours leur augmentation... Pouvez-vous voir la situation de tous les agents qui ont acquis la double compétence ?

La double compétence au sens strict n'a pas de fondement dans le référentiel métier (présenté en CCE le 20/12) ni de lien avec la classification actuelle. Il n'y a jamais eu d'engagement de la Direction Régionale en matière de rémunération. Il existe seulement un tronçon commun d'activités ACO-EID-ARC : accueillir-inscrire-indemniser-placer-gérer globalement la situation du DE. Nous rappelons enfin que les critères d'appréciation pour une promotion sont définis dans le cadre de la politique de promotion.

decembre-12 Le dispositif trajectoire existe-t-il toujours pour les agents de droit public ? Dans la négative, comment se passe la **détection de potentiel** pour les agents de Pôle Emploi public comme privé ?

Non, un nouveau dispositif de détection des potentiels vers les postes de l'encadrement supérieur est en cours d'élaboration et concerne à la fois les salariés de droit privé et de droit public. Nous ne disposons pas encore de la version définitive de ce projet piloté par la DGARH.

S'agissant du dispositif régional de détection des potentiels d'encadrement intermédiaire (REP, adjoint...), celui-ci a été présenté au CHSCT et est mis en oeuvre depuis 2011.

novembre-12 L'établissement peut-il nous rappeler sa position sur les **promotions sur place** et sur les mutations inter-équipe au sein d'une même agence, de même pour un changement de filière (appui vers conseil)

Les changements de filière ne concernent que les agents de droit public et sont gérés au travers des CPL. Les mutations inter-équipe sont gérées en agence mais l'on ne parle pas de "mutations" dans ces cas-là. Les promotions sur place ne concernent également que les agents de droit public : quand un agent a obtenu une promotion par voie de concours interne, il ne peut en bénéficier qu'en faisant preuve de mobilité et se porter candidat sur un poste de niveau supérieur à la diffusion.

novembre-12 Peut-il y avoir une communication sur la campagne de promotion ? Lors des **EPA**, la consigne était de ne pas parler des augmentations. Quand les agents sont-ils informés et comment peuvent-ils se manifester ?

La note régionale sur la campagne de promotion est adressée aux managers, afin de leur préciser les éléments de cadrage et de procédure y afférant. Une information a été diffusée dans le dernier "point de situation" mensuel.

Il est possible d'évoquer l'évolution de carrière lors de l'EPA. Il est rappelé qu'il appartient au manager d'établir ses propositions.

novembre-12 Est-il normal qu'un agent qui a eu un entretien **repérage de potentiel** n'ait pas de retour formalisé ? Dans l'affirmative se trouve-t-il dans son dossier personnel ?

Le retour d'entretien est systématiquement prévu. Il peut même se faire directement pendant l'échange. Si un plan d'action doit être mis en place, en tant qu'acteur, il est nécessairement partie prenante et donc informé.

Les documents afférents n'ont pas vocation à intégrer le dossier du personnel (cf. note du 25.01.2012)

novembre-12 Dans la note de cadrage de la campagne de promotion 2012-2013, il apparaît que l'obtention d'un **article 19.2** serait considéré comme une promotion et reporterait de nouveau le délai des 3 ans d'éligibilité des agents. Ceci est en opposition avec l'article 20 § 4 de la CCN. Pourriez-vous nous expliquer cette ineptie et en connaître l'auteur ? Rappel : question 9 de la CGT du mois de mai 2012 et réponse de la direction.

Après clarification de la DG, il convient de distinguer l'article 20, relatif au déroulement de carrière et l'article 19, relatif aux augmentations individuelles et promotions. Ainsi, il a été précisé aux Directions Régionales que le délai de 3 ans visé à l'article 20 § 4 de la CCN concerne exclusivement l'obligation, lors de l'EPA, d'identifier un "plan de progrès" en cas d'absence de modification de la situation professionnelle du salarié depuis 3 ans, ce délai n'étant pas suspendu par l'attribution d'un article 19.2. En revanche, le relèvement de traitement dans le cadre de l'article 19.2 est bien considéré comme une mesure promotionnelle dans le cadre de la campagne de promotions.

octobre-12 Lors de la précédente réunion des DP, vous nous avez informé qu'un conseiller **ARJ démarre au coef 230** car il s'agit d'un conseiller expérimenté. Peut-on extrapoler cette règle pour les conseillers CSP ?

Oui, la même réponse, pour les conseillers CDP peut être formulée, à savoir : " Sur ces postes, nous souhaitons un profil de conseiller dont l'expérience est significative, ce qui explique la diffusion au coefficient 230. Quant aux agents déjà en poste, la valorisation de leur expérience est étudiée à l'occasion des campagnes de promotions."

octobre-12 La **situation des optants au 1/1/10** sera-t-elle vu lors de cette campagne de promotion, notamment pour celles et ceux qui n'ont rien sur cette période ?

Pour les agents optants, le délai de 3 ans court à partir de la date d'effet de leur option, soit au plus tôt le 01.01.2010. Comme en outre, l'instruction nationale précise que cette campagne concerne les agents en CDI de droit privé présents au 30.09.2012, le terme du délai de trois ans s'apprécie à cette même date. Un agent optant ne peut justifier, au maximum, que de 2 ans et 9 mois de présence dans le statut privé au 30.09.2012. Les agents optants ne sont donc pas concernés, dans le cadre de la campagne 2012-2013, par un examen systématique.

septembre-12 Dans un bilan annuel de la **commission nationale de conciliation** présenté au CCE apparaissent des demandes individuelles d'agents de notre région (prime de mobilité, avertissement, promotion). Les IRP soit en C.E. soit en réunion DS peuvent-elles être informées de la saisine de cette commission et des décisions prises ?

Aucune information des IRP régionales n'est prévue suite à ces saisines

juin-12 Article 20-4 de la CCN, la situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis 3 ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie. Pour les **collègues ayant optés** dès janvier 2010, leur situation sera-t-elle revue lors de la campagne de promotion de fin 2012 ou de fin 2013 ?

Les agents ayant opté en 2010 ne seront pas éligibles à la campagne promotion pour l'année 2013, leur situation pourra néanmoins être étudiée sur proposition du hiérarchie.

mai-12 Pouvez-vous rappeler qu'un **agent éligible** dans le cadre de la campagne de promotion, qui bénéficie de l'article 19 l'année N sera de nouveau éligible l'année N+1 ?

Oui, conformément aux dispositions de l'article 20 § 4 de la Convention Collective Nationale qui stipule que : "La situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de l'attribution d'un échelon supérieur sans exclure la possibilité d'un relèvement de traitement dans le cadre de l'article 19.2 de la convention collective si la première mesure s'avère épuisée. Ce relèvement de traitement ne peut avoir comme conséquence le report du délai visé ci-dessus."

février-12 Existe-t-il une **date butoir** pour obtenir l'argumentaire écrit demandé par un agent éligible et non promu suite à la dernière campagne de **promotion** ?

Non, il n'existe pas de date butoir pour obtenir un argumentaire suite à une campagne de promotion.

février-12 L'argumentaire de promotion ou de non promotion est-il intégré au **dossier personnel** de l'agent ?
Que retrouve-t-on dans le dossier personnel ?
Quelle est la procédure pour avoir accès à son propre dossier ?

Non, la fiche de situation individuelle, sur laquelle figure l'argumentaire managérial en faveur ou en défaveur d'une mesure de promotion individuelle n'est pas classée dans le dossier individuel. Seuls les courriers de promotion ou d'attribution de prime y sont versés.
La note d'instruction de la Direction Générale du 25 janvier 2012 reprend les éléments constitutifs du dossier du personnel et reprend la procédure pour consulter son dossier personnel.
L'agent qui souhaite consulter son dossier doit faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines qui lui fixe rendez vous. La consultation a lieu en présence d'un agent de la Direction des Ressources Humaines.
L'agent peut noter ses appréciations sur la tenue de son dossier. A l'issue de la consultation, une attestation de consultation du dossier sera datée et signée par l'agent, avec indication des copies qu'il en aura éventuellement faites.

2011

decembre 11 Est-ce qu'un **REP** peut devenir directeur adjoint sans passer par le poste d'adjoint au directeur ou REP adjoint ?

Les postes sont ouverts à tous. Néanmoins, l'expérience antérieure impacte souvent sur le choix du candidat sur un poste de Directeur Adjoint, de même que sa projection sur un poste de DAPE.

novembre-11 Dans le cadre des évolutions de carrières, est-ce obligatoire pour le Directeur de site de **recevoir les salariés** en entretien et, si oui, quand doit-il mettre en place ce rendez vous ?

Les éléments sont cadrés par la note d'information portant sur la Campagne de promotion PE - NPC - DRH 10 - 2011 du 19 octobre 2011.
Il n'y a pas d'entretien obligatoire préalablement à l'examen de la situation des agents éligibles.
A l'issue de la campagne, le manager doit informer les agents éligibles des résultats de la campagne.

2010

avril-10 Promotions : L'article 20§4 de la CCN indique : « la situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis 3 ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie... ». Que faut-il comprendre pour le **délai de 3 ans** ?

Il faut comprendre que tout salarié qui ne verra pas son coefficient évoluer au cours des 3 exercices précédant la campagne de promotions devra faire l'objet d'un examen systématique.

mars-10 Pouvez vous informer les agents sur les règles retenues pour déterminer le personnel éligible à une promotion ? Un agent a été augmenté le 01 janvier 2007, quand sera-t-il éligible ? De même pour un agent qui a bénéficié d'un article 18 au 01 janvier 2008 ? Un agent a été augmenté au 01 janvier 2008 et a bénéficié d'un **article 19** au 01/01/2010, quand sera-t-il éligible ?

Les règles en matière d'éligibilité à l'examen systématique sont définies par l'article 20§4 de la CCN, le délai étant fixé à 3 ans. Ainsi, un agent promu pour la dernière fois en 2007 sera éligible en 2011. L'attribution d'un article 19 ne suspend pas le délai de 3 ans prévu par la CCN et un agent promu pour la dernière fois en 2008 sera éligible en 2012, qu'il ait bénéficié ou non d'un article 19 en 2010.

mars-10 Pouvez vous nous préciser les **motifs d'une augmentation** au 01/01/10 et d'autres au 01/07/10 pour les agents ?

Le principe arrêté par la Direction Régionale est que la date d'effet des révisions de situation est, sauf exception, le 1er janvier pour les salariés éligibles et le 1er juillet pour les non éligibles.

RETRAITE

Question

Réponse de la Direction

2014

août-14	<p>Les agents prennent connaissance de la date de leur EPA en consultant le planning. N'y a-t-il plus de convocation envoyée ? D'autre part, les années précédentes, nous recevions avec le mail de convocation à l'EPA un lien pour préparer celui-ci. Les agents ne savent pas où aller piocher les différentes informations. Pourquoi ? Et la Direction compte-elle remédier à cette situation ?</p>	<p>La convocation est envoyée automatiquement par mail à l'agent, dès que le manager a saisi la date de l'EPA dans l'outil. L'agent peut consulter dans son propre libre service SIRH, ses anciens EPA (Menu principal -> Libre-service -> Gestion des EPA / PPA -> Mes documents EPA / PPA -> Historique documents) et utiliser le support disponible dans l'intranet régional (rubrique Ressources Humaines / Votre carrière / L'Entretien professionnel annuel) pour préparer celui de l'année en cours. La DRH se rapprochera de la Direction Générale pour envisager l'enrichissement du message automatique (workflow) d'invitation</p>
janvier-14	<p>Dans votre réponse à la question du SNAP N° 13 de décembre 2013, pouvez vous nous confirmer que la période d'ancienneté totale servant au calcul de la proratisation correspond à la somme des anciennetés effectuées à pole - emploi et, le cas échéant, à l'Anpe, à l'Alpa ou l'Assedic ?</p>	<p>La réponse formulée au SNAP en décembre 2013 concernait le calcul de l'indemnité pour départ à la retraite (proratisation en cas de succession temps plein et temps partiel) Pour les salariés ayant opté pour la CCN, c'est la période suivant la date d'option qui est prise en compte, pour l'éventuelle proratisation (puisque l'article 37 précise, dans son paragraphe 3 que ces agents ne peuvent prétendre à la majoration d'un 24ème de la rémunération annuelle brute par année de présence qu'à partir de la date d'exercice du droit d'option) Pour les autres salariés de droit privé (ex AC et ex AFPA), c'est bien la période d'activité globale qui est prise en compte pour l'éventuelle proratisation. Départ retraite : 3 mois + 1/2 mois par année d'ancienneté dans la limite de 9 mois</p>

2013

novembre-13	<p>Pouvez vous nous préciser les modalités de calcul de la prime de départ à la retraite pour les cas suivants : Pour les ex-AFPA ? Pour les ex-Assedic ? Pour les ex-ANPE ?</p>	<p>Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est précisé par l'article 37 de la Convention Collective Nationale. Ainsi lors de son départ à la retraite, l'agent de droit privé perçoit une indemnité minimum correspondant à 3/12ème de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents, cette indemnité est majorée de 1/24ème de la rémunération annuelle brute par année de présence au delà de la première année, dans la limite globale de 9/12ème de la rémunération annuelle brute. Cette règle s'applique intégralement aux salariés issus de l'AFPA ou de l'Assedic car est prise en compte l'ancienneté dans le droit privé. Concernant les optants, le §3 de l'article 37 précise que compte tenu des droits acquis aux titres des régimes surcomplémentaires et supplémentaires de retraite durant les années d'exercice sous statut public, la majoration de 1/24 ème ne commence à courir qu'au delà de la première année d'ancienneté suivant l'exercice du droit d'option, en prenant en compte les années pleines. Par ailleurs, les droits acquis au titre du droit public seront pris en compte par l'IRCANTEC au moment de la liquidation de la retraite. A noter que les médailles du travail et prime de mobilité ne rentrent pas dans ces calculs. Pour rappel, il existe une offre de service des Assistants Sociaux du Travail qui peut être mobilisée par les salariés.</p>
juillet-13	<p>Les cadres actuels de Pôle Emploi (y compris les REP) venant du public et qui ont opté cotisent ils à une caisse de retraite cadre ?</p>	<p>Les agents issus du public ayant opté cotisent en fonction de leurs salaires (tranche A, tranche B) en fonction de leur revenu pour l'IRCANTEC.</p>
avril-13	<p>Les primes versées aux agents dans le cadre de la campagne de promotion pour les privés et la prime dite de mars pour les agents publics rentrent elles dans le calcul de la retraite et dans le calcul des IJSS lors d'arrêt maladie ?</p>	<p>La retraite est calculée à partir du revenu moyen, appelé « salaire annuel moyen » (SAM), calculé à partir des 25 meilleures années de la carrière, prises en compte dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale (3 086 € mensuels en 2013). Ces éléments sont repris dans le livret d'information sur la retraite mis en ligne sur le site Pôle emploi Nord Pas de Calais. Le calcul des IJSS est réalisé sur la base du salaire mensuel brut des 3 mois précédents l'arrêt, dans la limite du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS). Les primes sont intégrées dans les salaires bruts déclarés par l'établissement.</p>
avril-13	<p>Les congés payés sont-ils à solder avant le départ en retraite ? si non, le solde est-il monétisé ?</p>	<p>L'agent peut poser ses congés ou en obtenir le paiement au moment de son départ en retraite.</p>

avril-13	Un agent qui part en retraite et dont la date effective de départ, après épuisement du CET et du solde de congés, est située après le 31 mai, bénéficie til des 25 jours de CP qui viennent normalement alimenter les comptes au 1er juin?	Lorsque l'agent part en retraite, il est tenu compte de ses jours de congés acquis et de ceux en cours d'acquisition. L'agent peut les poser ou en obtenir le paiement quelque soit la date de départ.
fevrier - 13	La prime de départ à la retraite est elle calculée en année complète ou au prorata ?	La prime de départ est calculée en année pleine pour le droit privé y compris les optants. Pour le droit public, il n'y a pas de prime de retraite.
fevrier - 13	Un agent peut il conserver la mutuelle Malakoff Médéric quand il part en retraite ?	Oui, cela est prévu dans le contrat national, aussi il s'agit d'une adhésion individuelle avec des tarifs normés.
2012		
decembre-12	Si un départ à la retraite est possible le 1er du mois et que l'agent ne part que le 5 de ce même mois, est-il exact qu'il percevra la totalité de son salaire mensuel ?	En droit public, la rémunération est versée pour l'intégralité du mois en cas de départ en retraite au cours de celui-ci. En droit privé, l'agent perçoit sa rémunération pour le nombre de jours travaillés. La paie est proratisée en fonction de la date de départ en retraite.
decembre-12	Quelles sont les incidences d'un temps partie l sénior sur le calcul du montant de la retraite ?	Le montant de la retraite est calculé par la CARSAT. Pour ce qui concerne les cotisations retraite, nous vous rappelons les éléments énoncés lors de la réunion des Délégués du personnel le 21-09-2012: La base de calcul pour les salariés à temps partiel (sénior ou autre...) est le salaire brut qui aurait été perçu par le salarié s'il avait occupé son poste à temps plein et est déterminé comme suit : Salaire brut à temps partiel X durée légale du travail / nombre d'heures rémunérées pour la même période. Le service GA-PAIE et la CARSAT peuvent être contactés par les salariés qui le souhaitent.
novembre-12	Un agent sous statut public à temps partiel peut-il cotiser pour sa retraite sur la base d'un temps plein ? Si oui, quelles sont les démarches à effectuer ?	Oui, ils doivent en formuler la demande, par écrit, notamment lors de leur demande de passage à temps partiel ou du renouvellement du temps partiel.
aout - 12	« Pour les optants courant 2010, la CARSAT (ancienne CRAM) ne connaît que la période après la date de l'option. Comment rectifier ces loupés ? Comment informer tous les salariés pour qu'ils vérifient leur décompte auprès de la CARSAT ? nous attendons toujours votre réponse concernant les problématiques de la CARSAT (ancienne CRAM). » La réponse de la Direction était : « La Direction des Ressources Humaines a pris contact avec la CARSAT afin d'identifier et de solutionner ces problématiques. Une réponse sera apportée prochainement. » Quelles réponses avez-vous apportées et quand?	La CARSAT nous a indiqué que pour les personnes concernées, celles-ci doivent transmettre leur fiches de paie à la CARSAT Nord PICARDIE pour la période concernée.
2011		
decembre 11	Les collègues proches du départ à la retraite déplorent un manque d'information et surtout d'accompagnement dans les démarches liées à la liquidation de leurs droits à retraite. Un dispositif d'accompagnement collectif peut-il être envisagé ?	Des séminaires de préparation à la retraite sont régulièrement organisés par la DRH, au cours desquels l'ensemble des informations concernant le futur départ sont exposées. De plus, les Assistantes du Service Social du Travail sont à la disposition des salariés pour les accompagner individuellement dans leurs démarches de départ à la retraite. D'autres réflexions permettant à terme d'enrichir le dispositif sont en cours.
mai-11	A notre question 5 du 25 mars 2011 « Pouvez-vous rappeler le calcul des indemnités de départ à la retraite pour les agents ayant opté ? (Exemple : 1 agent ayant opté en janvier 2010 avec 10 ans d'ancienneté). » La réponse apportée laisse supposer d'autre possibilité « Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est précisé par l'article 37 de la Convention Collective Nationale. Un agent optant partant en retraite bénéficie du "minimum de trois Douzièmes de la rémunération annuelle brute" (art 37 §2). Le bénéfice d'un 24ème supplémentaire dépend de son ancienneté dans la Convention Collective Nationale (art 37 §3). Pour reprendre l'exemple évoqué, sur la base d'un départ en retraite au 31 mars 2011, l'agent qui a opté au 01.01.2010 bénéficierait de 3/12° de sa r rémunération annuelle + 1/24° au titre de l'année 2010 + 1/24° x 3 /12 au titre de 2011. » Pouvez-vous refaire un exemple avec un départ prévu au 31 juillet ?	Une précision apportée par la DGA-RH postérieurement à la réunion des Délégués du Personnel de mars 2011 nous conduit à devoir reformuler comme suit la réponse à la question n°5 de FO posée lors de la réunion du 25 mars 2011. Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est précisé par l'article 37 de la CCN. Un agent optant partant en retraite bénéficie du "minimum de trois douzièmes de la rémunération annuelle brute" (art 37 §2). Le bénéfice d'un 24ème supplémentaire dépend de son ancienneté dans la CCN (art 37 § 3). Cette majoration de 1/24° est versée par année complète d'ancienneté (12 mois) et donc, pour un agent optant, par année complète d'ancienneté sous le régime de la CCN Pôle emploi (c'est-à-dire à compter du droit d'option). Ainsi, par exemple, un agent ayant opté le 1er janvier 2010 et partant en retraite le 31 juillet 2011 percevra une indemnité de départ en retraite d'un montant équivalent à 3/12° de la rémunération annuelle brute, auxquels s'ajoutera 1/24° pour l'année 2010, mais aucune majoration ne sera due au titre des 7
janvier-11	Quelles sont les démarches administratives à effectuer auprès des services RH pour permettre l' ouverture du dossier de départ en retraite ?	Le salarié doit formaliser sa volonté de faire valoir ses droits à la retraite, par courrier adressé à la Direction Régionale. Il appartient au salarié d'effectuer les démarches auprès des caisses de retraite complémentaire.

2010

septembre-10 Si un salarié part en retraite en cours d'année, aura-t-il le droit à un prorata de sa **prime vacances et de celle de Décembre** ?

Oui, un salarié de droit privé qui part à la retraite en cours d'année bénéficie d'une allocation vacances et d'un treizième mois au prorata de son temps de présence sur les périodes de référence de ces dispositions conventionnelles (respectivement du 01.06.N-1 au 31.05.N et du 01.12.N-1 au 30.11.N)
Ces dispositions s'appliquent à tout départ de Pôle emploi (CDD et CDI)

avril-10 Pour les agents de droit privé à temps partiel, est-il possible de **cotiser à temps plein**, cette possibilité était accordée aux agents de statut 2003 ?

A l'heure actuelle, rien ne prévoit une telle possibilité pour les salariés de Pôle emploi relevant du droit privé.

SALAIRES

	Question	Réponse de la Direction
2014		
sept-14	<p>La NCAC introduit de nouvelles règles quant au cumul d'activité. Les agents nouvellement recrutés à Pole Emploi indemnisés peuvent donc y prétendre. S'agissant d'un droit, le SNU espère qu'aucun nouvel entrant éligible à ce droit ne sera « pressé » pour arrêter son inscription...</p>	<p>Effectivement à compter du 1er octobre 2014, avec l'entrée en vigueur des règles CAC 2014, de nouvelles règles d'activité reprise s'appliquent aux ouvertures de droit ARE antérieures et aux ouvertures de droit ARE 2014.</p> <p>De fait, les DE qui reprennent une activité peuvent poursuivre le cumul de leurs allocations jusqu'à épuisement du droit selon les nouvelles règles.</p> <p>Aucune cessation d'inscription ne peut être exigée par l'employeur. Pôle emploi se conformera à ces règles.</p>
sept-14	<p>Dans le cadre du redéploiement des collègues ANI des A2S vers l'IEJ en site de proximité, que se passera-t-il pour un agent public qui bénéficie de la prime ZUS et des quotas d'avancements accélérés ZUS, voir des bonifications d'avancements ZUS s'il est repositionné sur une agence non ZUS ?</p>	<p>Dans ce cadre spécifique de ce redéploiement la prime ZUS est maintenue pour les agents de droit public en A2S qui la détiennent actuellement et qui se repositionnent sur une agence qui n'est pas en ZUS. Cette indemnité sera maintenue jusqu'à la prochaine demande de mobilité volontaire de l'agent.</p> <p>Cette mesure ne concerne pas les avantages spécifiques d'ancienneté à l'identique des règles appliquées lors du projet sites mixtes.</p>
août-14	<p>Combien d'agents publics de la région ont bénéficié de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) en 2013 ? Combien pourraient en bénéficier en 2014 ?</p> <p>Les délégués du personnel SNU réclament que les agents éligibles à cette mesure soient systématiquement prévenus par les services RH afin qu'ils puissent en faire la demande. Par ailleurs, nous voulons avoir accès à cette liste d'agents.</p>	<p>En 2013, 11 personnes ont bénéficié de la GIPA.</p> <p>Pour 2014, les calculs ont été effectués par le département Paie et Administration du Personnel de la DG, conduisant à un versement en septembre 2014 pour 9 agents.</p> <p>La Direction ne souhaite pas communiquer des informations individuelles de paie, qui sont, par nature, confidentielles.</p>
août-14	<p>En juin 2013, sur 189 parts variables allouées aux agents publics de la région NPDC, 17 n'ont pas été attribuées et ont été rendues à la DG</p> <p>En janvier 2014, sur 192 parts variables allouées aux agents publics de la région NPDC, 11 n'ont pas été attribuées et ont été rendues à la DG</p> <p>En janvier 2014, sur 193 parts variables allouées aux agents publics de la région NPDC, 15 n'ont pas été attribuées et ont été rendues à la DG</p> <p>La Direction Générale a réaffirmé le 16 juillet dernier dans le question/réponse remis aux DSC que "le montant attribué aux parts variables est non seulement utilisé mais régulièrement dépassé"</p> <p>Comment expliquez-vous un tel écart avec les autres régions ?</p> <p>Les délégués du personnel SNU réclament que les 43 parts variables dont les agents publics de la région ont été dépossédés depuis une année leur soient redistribuées.</p>	<p>La proposition d'attribution ou non, de parts variables individuelles, émane du responsable hiérarchique.</p> <p>Au regard du nombre d'agents potentiellement concernés (132 pour la dernière attribution), il arrive que l'enveloppe allouée ne soit pas totalement consommée, une relance des DT et Directeurs métiers étant alors réalisée par la DRH, afin de limiter le plus possible cette éventuelle sous-consommation.</p> <p>La vigilance à ce propos est donc permanente.</p> <p>Aucun agent public n'a été "dépossédé" de ces parts non attribuées, la procédure d'attribution ayant été scrupuleusement respectée, comme auparavant.</p>
juil-14	<p>Avec quel délai maximum de rétroactivité les agents peuvent-ils faire rectifier leurs fiches de paie ou faire valoir de manière rétroactive un droit (ex : remboursement de transports en commun) ?</p>	<p>Toute réclamation en paie est analysée individuellement. Pour des raisons d'arrêts comptables, concernant les frais de transport, la rétroactivité ne peut se faire que sur l'année en cours uniquement.</p>
juil-14	<p>Concernant la prise en charge des remboursements à hauteur de 50% des abonnements de transport en commun, pourquoi, alors que les justificatifs sont transmis au fil de l'eau, ces remboursements ne sont pas systématiquement effectués chaque mois ? De quel interlocuteur les collègues concernés doivent-ils se rapprocher ?</p>	<p>La prise en charge des remboursements à hauteur de 50% des abonnements de transport en commun est une activité mensuelle des gestionnaires paie. Les justificatifs doivent être réceptionnés avant le 10 du mois pour que la saisie en paie se fasse avant le traitement de contrôle (voir calendrier des runs de paie). Tout justificatif arrivé après le 10 sera traité sur la paie du mois suivant.</p>
juil-14	<p>Pourquoi l'indemnité de transports de 4 euros ne figure-t-elle pas sur la fiche de paie de juin ?</p>	<p>L'indemnité de transport est une indemnité forfaitaire. Cette rubrique se déclenche tous les mois, sauf au mois de juin en raison de la prise en compte des congés payés et ceci conformément au paramétrage du SIRH.</p>
juil-14	<p>Pour de nombreux collègues et depuis plusieurs mois, le nombre de tickets-restaurant attribué ne correspond pas au nombre de jours effectivement travaillé sur site le mois précédent. La Direction régionale a-t-elle connaissance de ces dysfonctionnements ? Dans l'affirmative, une rectification sera-t-elle effectuée à une échéance donnée et une communication sera-t-elle adressée au réseau sur ces dysfonctionnements et les process rectificatifs mis en place ?</p>	<p>Le nombre de titres restaurant varie en fonction du nombre de jours ouvrés du mois M déduction faites des absences du mois précédent (il existe une interface d'Horoquartz vers PPS). Certains motifs d'absences n'enlèvent pas automatiquement les titres restaurant comme la formation, la mission ou la délégation syndicale.</p> <p>Ces typologies d'absence sont gérées à part. Il peut y avoir un décalage dans la saisie selon la réception tardive des listes fournies par le service Comptabilité (en ce qui concerne les frais liés aux missions) ou par le service Formation (en ce qui concerne les frais liés aux formations)</p> <p>Il n'y a pas de dysfonctionnement dans le process. Le service GAPaie est en mesure d'expliquer individuellement le nombre de titres restaurant reçu par chaque agent.</p>

juil-14	La Direction Régionale peut elle nous donner des informations sur les prochains CICA pour les agents publics ?	Nous avons interpellé de nouveau la DG qui a confirmé que c'est un sujet d'actualité pour 2014 mais que la liste nationale des thématiques de CICA n'avait toujours pas été déterminée ni présentée en CPNF. Nous ne pouvons déployer le dispositif en région sans cette liste.
juil-14	Pouvez vous nous donner le nombre de parts variables individuels allouées à la région NPDC pour les agents publics pour le premier semestre 2014 et l'éventuel solde de PVI qui n'aurait pas été distribuées pour ce même premier semestre.	193 parts variables individuels ont été allouées à la Région NPDC pour les agents publics pour le 2nd semestre 2014 et 178 PVI ont été distribués. 15 n'ont pas été données.
juin-14	Une nouvelle carte pauvreté a été redéfinie pour la région Nord Pas de Calais. Les zones ZUS vont donc changer, certaines disparaîtront et d'autres feront leur apparition. Pole Emploi est-il en réflexion sur l'impact professionnel que cela pourra occasionner aux agents des sites concernés ? Pour les agents publics, quel sera l'impact sur leur prime ZUS	L'entrée en vigueur de la nouvelle carte d'intervention liée à la politique de la ville est prévue en janvier 2015. Nous ne disposons à ce jour d'aucune information sur le sujet et sur les éventuels impacts sur la prime ZUS des agents de droit public.
juin-14	Suite à la question n°8 posée par le SNU lors de la réunion des délégués du personnel en janvier 2014, des agents détachés en Mission locale se sont aperçus qu'ils n'ont pas pu établir leurs frais de déplacements en cas d'accroissement de distance par méconnaissance de leurs droits. Est-il possible de revoir leur situation de manière rétroactive ? Il nous semble qu'il existe un délai de 5 ans pour faire valoir une dette « publique. »	La direction confirme la réponse apportée le 31 janvier 2014 : si le trajet entre le lieu de travail Mission Locale et le lieu du domicile est supérieur au trajet entre le lieu de travail habituel et le lieu du domicile, l'agent peut bénéficier de la prise en charge des frais de déplacement sur la base de l'accroissement kilométrique. Dans ce cas, le service comptable est en mesure de traiter rétroactivement les demandes de remboursement à compter du 1er janvier 2013, date en deca de laquelle le service n'a plus accès à l'historique des remboursements de frais dans le SI, et sous réserve que soient fournies les pièces justificatives nécessaires : autorisation de déplacement validée par la hiérarchie si le lieu de travail de la Mission Locale n'est pas le lieu de travail habituel figurant au contrat de travail et copie de la carte grise du véhicule utilisé.
juin-14	Les agents publics de Pôle emploi seront ils concernés par l' allègement des cotisations retraites des fonctionnaires annoncé par Mme la ministre de la Fonction Publique ? Ils serait impensable que les agents publics de Pôle emploi soient à la fois exclus des dispositifs privés (NAO) et des dispositifs publics	Pour leur retraite, les fonctionnaires civils et militaires de l'Etat cotisent à la Pension Civile. Les fonctionnaires territoriaux cotisent (comme les agents de la fonction publique hospitalière) à la Caisse Nationale de Retraite des agents des Collectivités Locales (CNRACL). Les agents publics sous statut de 2003 ne sont pas des fonctionnaires et sont rattachés au régime général de Sécurité Sociale (comme les agents du privé), notamment pour ce qui concerne le risque vieillesse. Ils ne sont donc pas concernés par l'annonce de la ministre.
juin-14	Quels sont les indicateurs nationaux et régionaux servant au calcul du complément de prime variable et collectif pour 2014 pour les agents publics	La Décision n°2014-86 du 10 avril 2014 précise : "Article 1 : Les objectifs nationaux pour le complément de prime variable et collectif versé aux personnels de droit public de Pôle emploi portent sur : - le taux de satisfaction des DE concernant l'adaptation de l'ODS de PE à leurs besoins : l'objectif est de 60 % pour 2014 (ICT3 et DDP) ; - le taux de satisfaction des employeurs concernant l'adaptation de l'offre de service de Pôle emploi à leur besoin : l'objectif est de 60% pour 2014 (ICT10), - le taux de prescription des contrats aidés : l'objectif est de 100 % pour 2014 (DDP), - la part des offres pour lesquelles l'employeur peut être contacté directement : l'objectif est de 50 % en 2014 (ICT12 et DDP). Article 2 : Deux objectifs sont retenus pour les services déconcentrés. Ils sont choisis dans la liste suivante : - le taux d'EID réalisés dans les 10 jours ouvrés après le premier contact avec Pôle emploi (ICT2 et DDP) - le taux de DE pour lesquels l'EID est intervenu il y a moins de deux mois se déclarant satisfaits de l'information relative à leur indemnisation (ICT8 et DDP), - le délai de satisfaction des offres avec présélection (ICT 11 et DDP), - la part des DE inscrits disposant d'un CV sur la banque de profil en ligne (ICT13 et DDP). Un des deux objectifs est choisi au niveau régional par le Directeur régional et le niveau d'atteinte en est fixé par bassin d'emploi. Le deuxième objectif est choisi par bassin d'emploi, par le niveau hiérarchique immédiatement supérieur, et après concertation, avec le niveau régional. Le niveau d'atteinte est fixé par bassin. Chacun de ces deux objectifs est pris en compte à hauteur de la moitié dans la détermination de l'enveloppe répartie en fonction des résultats des services déconcentrés." La définition des objectifs régionaux et par bassin est en de finalisation. Les objectifs régionaux doivent être remontés à la DG pour le 4 juillet. Les objectifs consolidés seront adressés aux régions la semaine du 15 juillet. Ils seront ensuite communiqués aux managers et aux OS.
mai-14	Le service « finance » a refusé la prise en charge du repas d'un élu au motif que le repas s'est terminé au-delà de 14h . Sur quelle note se base ce refus ? Si une telle note existe, s'applique-t-elle à l'ensemble des salariés ?	Le service comptable n'a pas connaissance d'une situation telle qu'elle est décrite dans la question. Cependant, la situation décrite ne justifie pas un refus de prise en charge du repas. Il convient que l'intéressé présente à nouveau sa fiche de frais au service comptable ou contacte le responsable du service pour examiner la situation et les raisons du refus de prise en charge.

mai-14	Pourquoi les journées de tutorat en plateforme (hors site et groupe d'environ 12 personnes) ne sont-elles pas rémunérées comme les journées de formateur occasionnel ?	L'organisation apprenante de Pôle Emploi se compose de nombreuses actions : Actions de formation, tutorat, Espace Compétence, Ateliers d'appropriation. Les seules actions de développement de compétences dont les formateurs/animateurs bénéficient d'indemnités sont les actions de formation animées par des formateurs labellisés
mai-14	Quand les formateurs occasionnels sous statut public percevront-ils les mêmes indemnités que leurs collègues privés ?	Les indemnités des formateurs occasionnels sont régies par la note suivante: Instructions n°2012-11 du 5 juillet 2012 " Prestations internes: provisions, abonnements et modalités de refacturation pour l'exercice 2012) Ces décisions étant statutaires, la DRH n'a pas la possibilité de modifier ou de revaloriser les indemnités des formateurs occasionnels.
mai-14	Est ce que les agents sous statut public ont toujours la possibilité de cotiser la part salariale supplémentaire sur les cotisations retraite pour arriver à 100% en cas de temps partiel ?	Les agents à temps partiel de droit public ont toujours la possibilité de cotiser à temps plein sur les cotisations retraite. Les agents qui le souhaitent sont invités à se rapprocher du Service GAPaie. Il n'y a pas de dispositif identique pour le droit privé.
mai-14	Pouvez-vous nous expliquer à quoi correspond le montant de la ligne 6QS, 6QT, 6QU de la Fiche Fiscale pour la déclaration de revenus 2013 qu'ont reçu les agents publics ? S'agit-il d'un abattement fiscal ? Pourquoi ce montant n'apparaît jamais sur les déclarations fiscales pré-remplies avec les données fournies par Pôle emploi à l'administration fiscale ? Pourquoi Pôle Emploi n'a-t-il jamais communiqué ces informations les années précédentes auprès des agents publics ?	Cette information, qui n'est pas en lien avec les mesures de réintégration fiscale (part patronale des frais de santé), porte sur un montant à reporter dans les cadres 6QS, 6QT et 6QU de la déclaration des revenus 2013. Cela correspond à la somme des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire. La possibilité d'abattement fiscal dépend de la situation personnelle. Le report de ces montants doit seulement concourir à la détermination du plafond de déductibilité de certaines cotisations volontaires. Il ne concerne que les agents cotisant à des régimes tels que PREFON et dans ce cas seulement participe à la détermination du plafond de déductibilité des cotisations qui sont déductibles Nous invitons les agents concernés à se rapprocher de la documentation mise à disposition par le centre des impôts
avr-14	Dans le cadre d'une demande d' heures supplémentaires sollicitées par la direction, à compétences égales, le DAPE peut-il choisir les agents pouvant effectuer ces heures ? Dans l'affirmative, quels sont les critères objectifs du choix ?	Comme indiqué lors de la séance des DP du 28 mars 2014 à la question 10 de la CGT : "Les heures supplémentaires ne peuvent être demandées que par la hiérarchie. Pour mémoire, les dispositions sont prévues dans le cadre de l'article 2 de l'accord d'Etablissement portant sur l'OOTAT et la note 2014 n°2 DRH du 11 mars 2014. Les heures supplémentaires demandées par la hiérarchie sont mises en oeuvre après validation de la Direction Régionale. L'agent ne peut donc, seul, décréter la réalisation d'heures supplémentaires, seule la hiérarchie peut solliciter des agents volontaires, étant précisé que les compétences de ces agents volontaires doivent être en adéquation avec les activités visées par la réalisation des heures supplémentaires envisagées." Il revient à l'ELD de déterminer les compétences les plus adéquates, le niveau de compétences relevant de l'appréciation des managers locaux. L'agent peut solliciter son ELD afin d'obtenir des éléments d'explication.
avr-14	Pour l'obtention de la médaille du travail , les périodes de formation rémunérée en AFR et de congés maternité alors que l'on est demandeur d'emploi sont-elles prises en compte ?	Lors de la constitution du dossier de Médaille du travail, un certificat de travail est demandé et est établi par le service GA-Paie. Celui-ci reprend les périodes d'activité et d'ancienneté au sein de Pôle emploi. Concernant les autres périodes de travail, c'est au salarié de fournir à la constitution du dossier les certificats adéquats. Les dispositions dans d'autres structures pouvant être spécifiques. Selon l'article 15 de la CCN, au sein de Pôle Emploi, la médaille du travail 20 (1/24è), 30(1/16è), 35 (1/12è) et 40 (1/8è) du salaire brut annuel. Pour rappel, les périodes de chômage donc d'AFR et celles de maladie maternité durant une période de chômage ne sont pas comptabilisées comme du travail.
avr-14	Quels éléments peuvent suspendre le calcul de l' ancienneté d'un salarié ?	Les périodes visées aux articles 28-1 (Congé sans solde), 28-2 (Mise en disponibilité), 28-3 (Congé pour création d'entreprise), 28-7 (Congés divers) ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté. Conformément à l'article L.1225-54 et L.1225-64 du Code du travail, la durée du congé parental d'éducation (art 32) est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Concernant le droit public, il n'existe pas d'avantages liés directement à l'ancienneté de l'agent. Les périodes de congés sans traitement ont une influence sur la date du prochain avancement

avr-14	Pourquoi ne retrouve-t-on pas la totalité des carrières des agents dans le nouveau SIRH ?	Dans le Libre Service (uniquement), l'historique est accessible depuis 2005 pour les ex Assedic et 2009 pour les ex ANPE. Cet aspect s'explique dans le cadre de la reprise des données lors du changement de SIRH.
avr-14	Le mode d'utilisation des Tickets Restaurant se verra grandement modifié lorsque ceux-ci seront dématérialisés sous forme d'une carte, type carte de crédit. Les salariés auront-ils alors la possibilité d'y renoncer, un grand nombre n'étant pas satisfait de ces nouvelles conditions ?	L'émission et l'utilisation des titres-restaurant sous forme dématérialisée est une possibilité mais n'est pas encore une obligation. Aucune décision d'opter pour la dématérialisation des titres restaurant n'a, à ce jour, été prise par Pôle Emploi. Cette disposition vient renforcer la philosophie de l'utilisation du TR comme le prévoient les dispositions URSSAF. Si un salarié décidait de renoncer à ses titres restaurant, il en informe le service GA-PAIE par courrier ou par mail
avr-14	Un salarié à Pôle emploi peut-il avoir une activité de gérant ou propriétaire d'entreprise ? Si oui le statut entrepreneurial a-t-il un impact (auto entrepreneur, SARL,...)?	Un salarié de PE peut avoir une activité de gérant ou propriétaire d'entreprise à condition : - que cette activité externe soit de quelques heures par semaine - qu'en aucun cas elle n'entraîne un dépassement des limites légales en matière de durée hebdomadaire de travail, à savoir 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ou 48 heures sur une semaine quelconque. - que cette activité externe n'interfère pas sur les activités au sein de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais (confidentialité et de propriété intellectuelle...)
mars-14	Est-ce qu'un DAPE peut refuser à un agent une demande d' heures supplémentaires ? Si oui, sur quels critères ?	Les heures supplémentaires ne peuvent être demandées que par la hiérarchie. Pour mémoire, les dispositions sont prévues dans le cadre de l'article 2 de l'accord d'Etablissement portant sur l'OATT et la note 2014 n°2 DRH du 11 mars 2014. Les heures supplémentaires demandées par la hiérarchie sont mises en oeuvre après validation de la Direction Régionale. L'agent ne peut donc, seul, décréter la réalisation d'heures supplémentaires, seule la hiérarchie peut solliciter des agents volontaires, étant précisé que les compétences de ces agents volontaires doivent être en adéquation avec les activités visées par la réalisation des heures supplémentaires envisagées.
mars-14	Quelle est la procédure à suivre pour un privé d'emploi afin d'obtenir une avance sur ses indemnités ? Pourriez-vous communiquer cette procédure à l'ensemble des eld ?	Il faut distinguer l'acompte de l'avance. Acompte Les acomptes sur prestations correspondent à des paiements partiels à valoir sur le montant d'une somme qui sera due à l'échéance normale. En cours de mois, un acompte peut être versé à l'intéressé sur sa demande ; néanmoins, ce dernier doit avoir au préalable remis une attestation sur l'honneur confirmant sa situation de demandeur d'emploi pour la période écoulée. Cet acompte correspond au nombre de jours indemnissables multiplié par le montant journalier de l'allocation servie à l'intéressé. Art. 41 du RI Avance sur les allocations en cas d'activité professionnelle déclarée (Seul cas d'avance envisageable) [R1717]. Afin d'encourager les demandeurs d'emploi à reprendre une activité professionnelle et à la déclarer, l'article 32 du règlement d'assurance chômage prévoit la possibilité, pour les intéressés, de bénéficier du paiement provisoire des allocations sous forme d'avance, sur la base des rémunérations déclarées, sans attendre le retour du justificatif permettant de déterminer le montant exact des allocations dues. Selon que le justificatif a été transmis ou non, une régularisation ou une récupération est opérée lors du paiement du mois suivant. Si le justificatif n'a pas été adressé, aucune nouvelle avance ne peut être effectuée. Allocataires exclus 1719[R1719]. Les allocataires dispensés de recherche d'emploi n'étant pas soumis à l'actualisation mensuelle de leur situation ne sont pas concernés par la procédure d'avance dans la mesure où c'est l'envoi de leur justificatif d'activité qui constitue pour eux la déclaration d'une activité professionnelle. Aucune avance ne peut non plus être effectuée lorsque les allocations font l'objet d'une saisie-attribution ou d'une procédure d'exécution forcée visant au paiement d'une pension alimentaire. Dans ces cas en effet, les montants dus ne peuvent être prélevés que sur l'allocation calculée de façon exacte sur la base de justificatifs. Enfin, les allocataires dont le reliquat de droits est inférieur à 30 allocations journalières sont également exclus : voir n°1724 [R1724]. Cf. 05-13 Cette procédure sera rappelée à l'ensemble des ELD
févr-14	Avec l'accord NAO comment cela fonctionne pour les collègues en longue maladie, plus de 4 mois et/ou 8 mois d'arrêt ?	La revalorisation de la partie fixe et de la valeur du point prévue par l'accord NAO est destinée à tous les salariés de droit privé de PE, ce qui implique une modification du salaire de base et de la prime d'ancienneté ainsi qu'éventuellement du relèvement de traitement et du forfait cadre. Les agents en longue maladie (agents ayant plus de 240 jours de maladie) sont suspendus et donc non payés. Malgré le changement du salaire brut mensuel, il n'y aura donc pas de rappel pour ces personnes.
févr-14	Les collègues qui ont eu des jours de CET payés depuis le 1er janvier auront-ils une régularisation avec l'accord NAO ?	L'accord NAO signé le 14/02/2014 prévoit un effet retro actif au 1er Janvier 2014 y compris les jours de CET payés depuis le 1er janvier 2014.
févr-14	Les collègues qui ont quitté Pôle Emploi (retraités, précaires,...) après le 1er Janvier 2014, auront-ils une régularisation de leur salaire avec l'accord NAO ?	L'accord NAO a été signé le 14/02/2014. Nous avons questionné la DG à ce sujet et nous sommes en attente de leur réponse

févr-14	Les primes versées aux agents dans le cadre des promotions sont-elles reprises dans le calcul des 13ème et 14ème mois , dans l'indemnité compensatrice de congés payés ?	Ces primes sont intégrées à la base de calcul du 13 ^{ème} mois et de l'indemnité différentielle de congés payés. En revanche, elle n'a aucun impact sur le calcul de l'allocation vacances (qui est basée sur la valeur du salaire du mois de juin).
févr-14	Selon l'article 15 de la convention collective, la médaille du travail est prise en charge par les directions. La direction du Nord Pas de Calais envisage-t-elle l'achat des médailles ?	La Direction de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais finance les médailles du travail pour les agents de droit privé, pour les salariés qui en font la demande, sur la base d'un devis remis par l'intéressé(e).
févr-14	Des agents en CUI/CAE sur la PMR on eu des retards de paiement de leur complément liés à une réception tardive de leur bulletin de paie . Peut-on s'assurer à l'avenir d'une transmission au salarié au plus tard le dernier jour du mois ?	Toutes les fiches de paie sont envoyées dans les agences en même temps ; en général, pour les sites d'Elisée B ou d'Archimède, un manager passe prendre les fiches de paie de son service. En règle générale, les bulletins de paie sont donc remis aux agents avant le dernier jour du mois. Un rappel sera fait à l'ELD concernée pour une remise sans délai aux agents sauf s'ils sont absents.
janv-14	Peut on faire une demande de médaille du travail au 1er mai, pour l'avoir le 14 juillet, sachant que l'on 40 ans d'ancienneté le 1er juillet et que l'on part en retraite le 1er aout ?	Le dossier médaille du travail nécessite un certificat de travail qui permet à la préfecture de calculer la validité de l'ancienneté requise. Concernant le paiement de la médaille, le salarié doit être présent dans l'entreprise au moment de l'obtention de la médaille.
janv-14	Pourquoi n'y a-t-il plus de procédure d' échange de tickets restaurants de l'année N-1, comme cela existait, il y a quelques années ?	Le nouveau marché de titre restaurant ne prévoit pas de procédure d'échange des titres restaurant
janv-14	La loi de finances du 29/12/13 impose pour 2014 l'assujettissement à l' impôt sur le revenu de la part patronale pour la mutuelle et elle s'applique de manière rétroactive aux revenus perçus en 2013. Quand et comment Pole Emploi va informer les Agents de la somme supplémentaire à déclarer, sachant que le revenu imposable sur la fiche de paye de décembre 2013 n'en tient pas compte ? Avec ces changements, la mutuelle va-t-elle être renégociée et ne plus avoir un caractère obligatoire pour les collègues qui ont déjà une mutuelle de part leur conjoint(e) ?	Sur la déclaration de revenus de 2013, le revenu net sera déjà modifié et tiendra compte du financement patronal de la mutuelle frais de santé. La DG va envoyer prochainement un courrier explicatif à tous les agents de PE, y compris les agents sortis en cours d'année. A ce jour, nous n'avons aucune information concernant une éventuelle re-négociation ou un changement des modalités d'affiliation à la mutuelle.
janv-14	Pourquoi les agents publics ont reçu leurs c chèques déjeuner avec une semaine de retard par rapport aux agents privés ? La Direction Régionale n'aurait elle pas pu communiquer auprès des agents pour les informer de ce retard et les rassurer sur le délais.	Les commandes de titres-restaurant sont gérées par le national, une fois que la paie du mois est validée, selon un calendrier de paie intranisé. Le décalage sur la réception du colis des titres restaurant n'est hélas pas de notre ressort. L'alerte a été détectée par la DG qui nous en a informés le 31/12/2013 à 10h53 (veille de fête) ; les titres restaurant des agents de droit public sont arrivés le 06/01/2014.
janv-14	Pouvez vous nous donner le nombre de PVI alloués à la région NPDC pour les agents publics pour le second semestre et l'éventuel solde de PVI qui n'aurait pas été distribué pour ce même second semestre.	Pour le second semestre 2013, une dotation de 192 parts a été allouée à notre établissement, sur lesquelles 11 n'ont pas été attribuées. Comme à chaque campagne, une relance des DT et Directeurs métiers a été réalisée par la DRH (en l'occurrence, par mail, le 22 novembre 2013) afin de limiter le plus possible le nombre de parts non-attribuées.
janv-14	Nous vous demandons l'état des lieux des augmentations individuelles du personnel EOS depuis avril 2010, date du transfert des personnels Alfa à Pole emploi.	La situation des salariés issus de l'AFPA est examinée dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des salariés de droit privé de Pôle emploi, telles que définies par les notes nationale (instruction n°2013-89 du 03.10.2013) et régionale (PE-NPC-DRH 08-2013 du 21.10.2013). Cette année, ces salariés étaient éligibles à l'examen systématique prévu par l'article 20§4 (à l'exception de ceux ayant bénéficié d'une promotion depuis moins de 3 ans). S'agissant de l'examen de situations individuelles, il n'y a donc pas eu d'attribution systématique d'une mesure salariale. Un bilan complet de la campagne de promotions individuelles sera présenté, comme chaque année lors de la réunion du Comité d'Etablissement du mois de février.
janv-14	Suite au dysfonctionnement constaté, certains paiements de CET 2013 ont été versés sur janvier 2014. La direction peut-elle assurer que ces même agents pourront faire une nouvelle demande en 2014.	Les agents ayant bénéficié d'une avance sur le paiement des jours CET en 2013 vont pouvoir sans aucun problème faire une demande de paiement en 2014 car en effet c'est la date de demande qui est prise en compte et non la date de paiement.
janv-14	Dans quelle mesure Pole emploi est concerné par la circulaire du 30 décembre 2013 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans ».	Un demande a été faite auprès de la DG et nous sommes en attente de leur réponse
janv-14	En 2014, la part patronale de la cotisation mutuelle devient imposable . Ceci est assimilable à une perte des avantages en nature. Comment l'établissement compte-t-il compenser ce manque à gagner ?	Le revenu net imposable 2013 prévoit la réintégration fiscale du financement patronal de la mutuelle frais de santé. Cet impact est issu de la loi de finances de 2014. L'établissement ne compte pas compenser ce manque à gagner. Il est précisé que la non-réintégration de cette part patronale, précédemment appliquée, ne constituait pas, au sens fiscal du terme, un avantage en nature qui aurait alors été soumise à charge.

janv-14	<p>Les titres de repas seront dématérialisés en cours d'année. Connait-on, à ce jour, les modalités d'utilisation avec ce nouveau support ? Un agent pourra-t-il refuser ses titres de repas si les conditions futures ne lui conviennent plus ?</p>	<p>Nous n'avons aucune visibilité pour le moment sur les titres-repas dématérialisés au sein de Pôle Emploi.</p>
janv-14	<p>La CCN précise les situations où l'ancienneté n'est pas remise en question (Art 14 &3). A contrario, quels sont les éléments qui peuvent suspendre le calcul de l'ancienneté ?</p>	<p>Sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté les périodes visées par la CCN aux articles 28-4 (congé de solidarité familiale), 28-5 (congé en vue de l'adoption), 28-6 (congé de présence parentale), 30 (absences pour maladie) et 31 (congé maternité) . A contrario, les périodes visées aux articles 28-1 (Congé sans solde), 28-2 (Mise en disponibilité), 28-3 (Congé pour création d'entreprise) , 28-7 (Congés divers) ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté. Conformément à l'article L.1225-54 et L.1225-64 du Code du travail, la durée du congé parental total d'éducation (art 32) est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Concernant le droit public, il n'existe pas d'avantages liés directement à l'ancienneté de l'agent. Les périodes de congés sans traitement ont une influence sur la date du prochain avancement.</p>

2013

déc-13	<p>Le 13ème mois est-il impacté en cas d'arrêt maladie ? Si oui, comment ?</p>	<p>L'indemnité de 13ème mois, Art 13 de la CCN de Pôle Emploi, versée au 30/11 de chaque année, n'est impactée en cas d'arrêt, que par la longue maladie (arrêt supérieur à 240 jours) et n'est pas prise en compte dans la base qui sert au calcul du 13e mois (cette base étant assise sur les rémunérations brutes versées entre le 01/12/N-1 et le 30/11/N).</p>
déc-13	<p>Pourquoi un agent de statut 2003 ne peut-il pas bénéficier du paiement exceptionnel de ses heures de récupération de temps de déplacement ?</p>	<p>Compte tenu de la spécificité du régime de rémunération des agents de droit public, encadré par le décret n°2004-386 (décret indemnitaire) qui prévoit de manière limitative les modalités de rémunération accessoires de toute nature dont peuvent bénéficier les agents de droit public de Pôle emploi, la possibilité de paiement exceptionnel des heures de récupération de temps de déplacement ne peut être ouverte qu'aux seuls agents de droit privé. Cette spécificité est précisée dans la note nationale et a été reprise dans la note régionale transmise aux managers.</p>
nov-13	<p>A quel moment le paiement des jours monétisables du CET est-il possible ? Peut-on demander le paiement des RTT 2013 avant le 31 décembre ? Quel est le délai entre la demande et le paiement ?</p>	<p>Conformément à l'accord OATT national du 30 septembre 2010 et à la note d'instruction DG sur le CET du 1er décembre 2011: l'agent peut demander la monétisation de son CET une fois par an. Le paiement est réalisé le mois qui suit la demande. Une information va être réalisée par le biais de post-it sur Horoquartz afin de recommuniquer aux agents les modalités opérationnelles.</p>
nov-13	<p>En cas de circonstances exceptionnelles, peut-on demander une avance sur l'allocation vacances ou sur l'indemnité de treizième mois ? Si oui, selon quelles modalités le salarié doit-il la demander ?</p>	<p>Aujourd'hui, les salariés ayant un besoin financier peuvent solliciter une demande exceptionnelle d'acompte sur le 13ème mois ou l'allocation vacances en justifiant leur demande. Les demandes doivent être adressées à la DRH. Le Service GA-Paie étudie la possibilité eu égard au montant demandé et aux éventuels acomptes déjà versés, dans la limite globale du montant de la prime sur laquelle l'acompte est demandé.</p>
oct-13	<p>Comment sont attribuées dans la région Nord Pas-de-Calais les enveloppes consacrées aux parts variables (en juin et décembre) pour les agents publics ? Y a-t-il aujourd'hui des enveloppes par agence ou par DT ? Un agent de statut public qui serait le seul dans son agence peut-il prétendre à 3 parts variables ? Qu'advient-il des parts qui ne seraient pas distribuées aux agents ?</p>	<p>Les dotations relatives à l'attribution de Parts Variables Individualisées, ainsi que la liste des agents éligibles, sont fournies, pour chaque niveau d'emploi, par la Direction Générale. Cette dotation est ensuite répartie, par la DR, au niveau des DT et des DRA concernées. Rien n'empêche donc, a priori, un DAPE de solliciter l'attribution de 3 parts variables, même si un seul agent est éligible dans son agence, une consolidation des demandes ayant lieu au niveau régional, afin de garantir le respect des dotations allouées. Lorsque la totalité des parts allouées n'est pas attribuée, les DT et DRA en sont informées afin d'envisager l'attribution de parts supplémentaires, le nombre final de parts non attribuées restant marginal. Pour exemple sur une dotation de 189 parts pour 1er semestre 2013, le solde de PVI non distribuées a été de 17.</p>

oct-13	<p>Un grand nombre de notes de frais ont été ces derniers temps renvoyées aux agents à qui il était demandé de justifier leur déplacement par un "via Michelin", y compris lorsqu'il s'agissait de déplacements de site à site, pour lesquels un distancier existe dans l'intranet. Quel outil prévaut donc, le site via Michelin ou le distancier ? Et pourquoi demander un justificatif lorsque le calcul est effectué via le distancier ?</p>	<p>Le service Finances/Comptabilité n'a pas modifié le processus de traitement des frais de déplacement. Pour rappel, conformément à l'instruction régionale relative à la politique de déplacements et aux remboursements de frais des agents PE NPDC (Ref : PE-NPC – DRAR – DRAS 2011 N°001) :</p> <p>1) Lorsque le déplacement est prévu dans le distancier régional, c'est cette distance qu'il convient de considérer comme base de référence (et uniquement cette distance). Il n'est pas nécessaire dans ce cas de produire de justificatif explicitant la distance déclarée. Pour rappel, le distancier a été revu début juillet afin de tenir compte de la réorganisation territoriale. Il est disponible au sein de l'espace dédié de l'intranet régional.</p> <p>2) Lorsque le déplacement n'est pas prévu dans le distancier régional (ex fréquent : départ ou retour du domicile), il est obligatoire de joindre systématiquement, à chaque note de frais (même si ce déplacement est récurrent), les justificatifs explicitant la distance déclarée (mappy ou via-michelin).</p>
sept-13	<p>La loi de finances 2014 prévoit la disparition de la niche fiscale liée à la part employeur de la mutuelle entreprise. Pôle emploi en tant qu'établissement public administratif est-il concerné par cette mesure ? Si oui, à partir de quand et comment s'appliquera-t-elle ? Quelle en sera la conséquence financière pour le salarié ?</p>	<p>La loi n'étant pas promulguée à ce jour, la déclinaison de cette disposition à Pôle Emploi n'est pas encore définie.</p>
oct-13	<p>Certains collègues se sont vus réattribuer des titres restaurant suite à leur réclamation. Quelles procédures sont mises en place pour s'assurer de la juste distribution des titres restaurant ?</p>	<p>Pour rappel, le paramétrage d'Horoquartz prévoit le retrait du titre restaurant en cas d'utilisation du code "mission". Conformément à l'engagement pris lors de la réunion des Délégués du Personnel de septembre 2013, une extraction a été réalisée afin de réintégrer les chèques restaurant aux agents ayant utilisé dans Horoquartz le code Mission au mois de septembre 2013. Ces informations ont été intégrées à la paie du mois d'octobre 2013. Cette opération sera réalisée de manière récurrente jusqu'à la mise à jour d'Horoquartz</p>
oct-13	<p>En cas de trop perçu sur salaire : - quelles sont les modalités de remboursement ? - quel est le délai de prescription ?</p>	<p>La procédure du service GA-Paie : dans le cas d'un trop perçu sur le salaire, l'agent est contacté pour expliquer le trop perçu ainsi que son origine. Un échéancier est proposé à l'agent et fait l'objet d'un accord avant mise en œuvre.</p> <p>La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 instaure un délai de prescription de 3 ans (au lieu de 5 précédemment). Toutefois, lorsque l'ancienne prescription quinquennale a commencé à courir avant la date de promulgation de la loi, le nouveau délai de 3 ans s'applique à compter de cette date, sans pouvoir porter la durée totale de prescription au-delà de 5 ans.</p> <p>Par exemple, s'il s'est déjà écoulé 3 ans au jour de la promulgation de la loi (soit au 14 juin 2013), l'établissement ne dispose plus que de 2 ans (et non 3 ans) pour agir.</p> <p>Si la prescription est déjà acquise (soit les 5 ans se sont déjà écoulés) au 14 juin 2013, le nouveau délai de 3 ans sera sans effet.</p>
sept-13	<p>Confirmez-vous qu'il est toujours possible de faire des frais pour les déplacements entre sites multi-localisés ?</p>	<p>Les règles de remboursement des frais de déplacement n'ont pas changé pour les agences réparties sur deux sites. Il est en effet toujours possible de se faire rembourser les frais liés aux déplacements entre sites d'une agence multi-localisée.</p>
sept-13	<p>De quels défraiements (électricité ? chauffage ? internet... ?) peuvent bénéficier les collègues exerçant en télétravail</p>	<p>Les matériels nécessaires à l'activité, et en particulier le poste de travail informatique, sont pris en charge par Pôle emploi. Sont également incluses les prestations d'installation et de maintenance du matériel informatique. Les abonnements ADSL et téléphoniques sont imputés directement sur le budget de la DR. Enfin, si l'agent le souhaite, et en fonction de la configuration de la pièce dédiée à son activité professionnelle, du mobilier de bureau adapté peut-être installé.</p> <p>Une étude est en cours pour mettre en œuvre les prescriptions</p>
Aout -13	<p>La GIPA ou Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat fixée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 permet de compenser les éventuelles pertes de pouvoir d'achat constatées par périodes de référence de 4 ans. Ce dispositif est applicable aux agents de droit public, y compris les agents contractuels qui doivent avoir été employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans prise en considération, par le même employeur public. Combien d'agents ont pu en bénéficier et quand leur a été versée cette indemnité ? Nous demandons de nous fournir le nombre d'agents de droit public éligibles aux PVI, le nombre de PVI régionales distribuées et le nombre de PVI retournées par les DAPE à la direction régionale, ainsi que la répartition par sites et par niveaux d'emploi</p>	<p>7 agents ont été concernés par la GIPA 2012 en février 2013. Concernant les PVI, sur 134 agents identifiés par la DG comme éligibles, 107 ont bénéficié de l'attribution de PVI au mois de juin 2013 au titre du 1er trimestre 2013.</p> <p>La répartition du nombre d'agents bénéficiaires est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par niveau d'emploi : Niveau I : 6 agents (8 parts), niv. II : 79 agents (125 parts), niv. III : 18 agents (34 parts), niv. IV A : 4 agents (6 parts) - Par Direction (ancienne organisation) : DT FM : 53 agents (85 parts), DT Hainaut : 19 agents (31 parts), DT LGA : 30 agents (50 parts), Services support : 5 agents (7 parts) <p>L'information fournie tient compte du respect de la confidentialité au vu du faible nombre d'agents concernés par agence.</p>

juillet-13	Comment est calculé le montant du rachat des jours d'un Compte Epargne Temps	<p>Pour les agents de droit public, le montant correspond aux barèmes repris dans la note DG du 19 avril 2011: 65€ par jour indemnisé pour les agents I bis, 80€ pour les agents de niveau I et II et 125 € pour les agents de niveau III à V B.</p> <p>Pour les agents de droit privé, la note DG du 1er décembre 2011 indique que la conversion intervient sur la base de la rémunération annuelle brute ramenée à temps plein calculée de date à date précédant le mois de la demande, comprenant l'ensemble de la rémunération à l'exception des éléments liés à un événement ponctuel (gratification médaille du travail, mesure d'accompagnement de la mobilité ...)</p>
juillet-13	<p>Il n'est pas rare aujourd'hui que les agents publics apprennent le nombre de parts variables liés à la manière de servir (distribuées en juin et décembre) en consultant leur fiche de paye et sans aucune explication ni notification par écrit.</p> <p>Les délégués du personnel SNU demandent que soit respecté le référentiel de gestion du personnel des agents publics-06/05/2010 Ref 6112.03: "Part fixe, part variable de la prime de fonction et prime liée à la manière de servir" qui indique que :</p> <p>"Le décisionnaire informe oralement chacun des agents de la proposition de décision le concernant, en la motivant, au cours d'un entretien préalable. Ensuite, chaque agent bénéficiaire reçoit une notification d'attribution de parts variables individualisées. Ce document ne figure pas au dossier administratif de l'agent"</p>	<p>Les courriers de notification d'attribution de parts variables individualisées sont émises par la Direction Générale. Elles sont transmises aux managers pour signature, avant remise aux agents concernés.</p> <p>Cette remise de courrier ne dispense pas l'encadrement d'informer préalablement les agents du nombre de parts dont ils bénéficient à l'occasion de chaque campagne.</p>
juin-13	<p>Un agent privé souhaite savoir si les périodes de formation qu'il a effectuée avec l'APEC et en SAE lorsqu'il était Demandeur d'Emploi, sont prises en compte dans le calcul des années pour l'obtention de la médaille du travail ?</p>	<p>Les périodes de formation rémunérées entrent dans le calcul de l'ancienneté pour l'attribution de la médaille d'honneur du travail.</p>
juin-13	<p>Concernant l'attribution de la médaille du travail, comment sont comptabilisés les 3 ans de congé parental ?</p>	<p>L'article L.1225-54 du code du travail précise que : "Le congé parental entre dans l'ancienneté du salarié au regard des droits qui y sont attachés pour la moitié de sa durée".</p> <p>Cependant, dans le cadre du calcul permettant l'attribution de la médaille du travail, le congé parental est pris en compte dans la limite d'un an.</p>
juin-13	<p>Concernant la prime de mars pour les agents publics, seuls les objectifs nationaux sont arrêtés. Pouvez vous nous indiquer les objectifs régionaux et, par bassin ?</p>	<p>La Décision n°2013-97 du 17 mai 2013 précise que : "deux objectifs sont retenus pour les services déconcentrés. Ils sont choisis dans la liste suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la part des DE inscrits disposant d'un CV sur la banque de profil en ligne ; - le taux des entretiens d'inscription et de diagnostic réalisés dans les 10 jours ouvrés après le premier contact avec Pôle Emploi ; - la part des offres avec présélection satisfaites par MER+ avec identifiant. <p>Un des deux objectifs est choisi au niveau régional par le Directeur régional et le niveau d'atteinte en est fixé par bassin d'emploi. Le deuxième objectif est choisi par bassin d'emploi, par le niveau hiérarchique immédiatement supérieur, et après concertation avec le niveau régional.</p> <p>Chacun de ces deux objectifs est pris en compte à hauteur de la moitié dans la détermination de l'enveloppe répartie en fonction des résultats des services déconcentrés."</p> <p>La définition des objectifs régionaux et par bassin est en cours de finalisation.</p>
juin-13	<p>Le décret n°2013-33 du 10/01/2013 vise à revaloriser les indices de la fonction publique, les salariés de statut public de Pôle emploi s'interrogent sur son application au sein de l'établissement ?</p>	<p>Le décret n°2013-33 du 10 janvier 2013 vise expressément les administrations : Personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé. Les agents Pôle emploi de statut public ne sont donc pas concernés par ce décret.</p>
juin-13	<p>Comment les agents en CDD, présents au 30 juin, peuvent-ils percevoir automatiquement leur indemnité de transport ?</p>	<p>Le paramétrage, réalisé dans le SIRH au niveau national, est appliqué à tous les salariés de droit privé de Pôle emploi.</p> <p>Une régularisation sera opérée pour les agents concernés par le service Gestion Administrative et Paie.</p> <p>Une demande de modification du paramétrage pour les agents en CDD sera adressée à la Direction Générale</p>
avril-13	<p>comment se calcule la prime vacances lorsque l'on est en arrêt longue durée, plus de 4 mois ou plus de 8 mois ?</p>	<p>Seule la période de maladie excédant 8 mois, n'est pas prise en compte pour la détermination du montant de l'allocation vacances.</p>
avril-13	<p>Pouvez-vous indiquer comment se calcule la prime de gratification concernant la médaille du travail (20ans) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peut-on ajouter au salaire brut les périodes payées en maladie (par la sécurité sociale et la complémentaire) ? - Pour un salarié ayant opté, en février 2012, est-il possible de cumuler le salaire brut du mois de janvier en régime public ? - La période de calcul se fait-elle sur la dernière année fiscale ou les 12 derniers mois 	<p>L'article 15 de la CCN précise qu'il convient de prendre en compte le salaire brut annuel. Il nous a été précisé par la Direction Générale qu'il fallait entendre les 12 derniers mois de salaire.</p> <p>La gratification pour la médaille d'argent (20 ans de services) équivaut à 1/24^e de cette rémunération annuelle brute.</p>

avril-13	<p>Les psychologues du travail ont été transférés vers Pôle Emploi au 01/04/2010.</p> <p>Un certain nombre d'entre eux nous signalent que leurs fiches de paie mentionnent une date d'entrée au 01/07/2010.</p> <p>Quelle en est la raison ?</p> <p>Y a-t-il une incidence sur l'échéance des 3 ans prise en compte dans le cadre des campagnes de promotion (article 20 & 4 de la CCN) ?</p>	<p>La date d'entrée correspond à la date d'intégration dans le logiciel de gestion de la paie. La date d'ancienneté qui permet notamment de calculer la prime d'ancienneté et les congés d'ancienneté correspond à la date d'entrée dans l'établissement d'origine.</p> <p>Concernant l'éligibilité à l'examen systématique (art 20§4), le délai de 3 ans commence à courir le 1er avril 2010, date du transfert de ces personnels.</p>
mars-13	<p>Pouvez-vous préciser les recours pour les agents qui n'ont pas eu de PVI supplémentaire ?</p>	<p>Le référentiel de gestion du personnel de droit public (point 6112.03) précise : "La non attribution de part variable individualisée est susceptible d'un recours hiérarchique spécifique qui n'a pas à être soumis à avis paritaire, car il s'agit de rémunération.</p> <p>Le recours est fait par écrit auprès du responsable hiérarchique du décisionnaire. En région, il s'agit respectivement du Directeur Territorial (DT) pour les agents des quatre premiers niveaux d'emplois, et du Directeur Régional pour les directeurs d'unité.</p> <p>Une réponse motivée doit être donnée à l'agent. En cas de non attribution de part variable individualisée au cours de deux semestres consécutifs, l'agent est reçu à sa demande par l'autorité auprès de laquelle s'exerce le recours et peut se faire accompagner d'un représentant du personnel."</p>
mars-13	<p>Lors d'une annulation de session de formation, est-il normal que les agents perdent le bénéfice de leur chèque de table correspondant à la période ?</p>	<p>La déduction des titres restaurant se fait sur la base d'une requête RHI, reprenant l'ensemble des statuts des stagiaires sous SIRH, statuts qui sont déterminés sur la base des feuilles d'emargement de l'action de formation. Donc en principe, un agent qui ne participe pas à une action de formation, ne peut se voir déduire un titre restaurant. Les situations individuelles doivent être remontées au service GAPALE.</p>
mars-13	<p>En application des textes URSSAF vous avez modifié l'attribution des chèques de table aux agents ne travaillant qu'une demi-journée. Or Horoquartz impute 45 minutes de pause déjeuner automatiquement sur la plage mobile méridienne. Pour le matin obligation d'arriver à 12h15 et l'après midi départ avant 13h15. Nous demandons que dans ce cas, les agents puissent arriver ou partir dans la plage méridienne sans subir cette imputation de 45 minutes.</p>	<p>L'heure d'arrivée et de départ en cas de prise d'absence en demijournée résulte de l'application de l'accord OATT.</p> <p>Les règles d'attribution des titres restaurant sont édictées par l'URSSAF.</p> <p>Nous ne pouvons aménager l'une ou l'autre de ces règles qui doivent se combiner</p>
février - 13	<p>L'indemnité de transport, qui apparaît sur la fiche de paie, est d'un montant forfaitaire de 4 euros. Pourquoi n'est elle pas calculée en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, sachant que les salariés empruntant les transports en commun sont remboursés à 50% de leur titre de transport.</p>	<p>L'indemnité de transport est une indemnité forfaitaire qui relève d'une tolérance de l'URSSAF. A ce titre le montant des 4 euros est un plafond non imposable, le cas échéant elle serait considérée comme avantage en nature et donc imposable.</p> <p>Concernant la prise en charge à hauteur de 50% des abonnements de transport en commun, il s'agit d'une disposition légale et non conventionnelle</p>
février - 13	<p>Concernant l'attribution des chèques déjeuner, depuis la modification, quelle est la règle exacte à ce sujet, y a-t-il un support ?</p> <p>Exemple :</p> <p>Pointage le matin de 8h30 à 12h, pause déjeuner, puis pointage de 12h45 à 13h30 puis récupération horaire : est-ce que le chèque déjeuner est attribué ?</p> <p>Pourquoi les chèques-déjeuner sont-ils nominatifs ? Est-ce une obligation ou une option ?</p> <p>Peut-on faire enlever les noms des agents ?</p>	<p>Les règles URSSAF mentionnent que pour bénéficier d'un ticket restaurant la pause méridienne doit être incluse dans 2 périodes de travail (cf la note du mois de décembre 2012).</p> <p>Le paramétrage en paie a été aligné sur le paramétrage existant dans l'ensemble des autres régions (temps théorique de la journée de travail), il faut donc au moins 4h de travail théorique pour bénéficier d'un TR.</p> <p>Oui, le ticket restaurant est attribué si le pointage du matin est 8h30 à 12h, pause déjeuner, puis pointage de 12h45 à 13h30 puis récupération horaire (en l'état actuel du paramétrage, la notion de plage fixe ou variable n'a pas d'impact sur l'attribution du ticket restaurant)</p> <p>Les tickets restaurants sont nominatifs conformément aux conditions définies dans le cadre du marché national.</p> <p>Il n'est pas possible d'enlever le nom du salarié et cela nous garanti</p>
janvier-13	<p>Le décompte de l'attribution des Tickets Restaurant est difficilement compréhensible pour les collègues. Pouvez-vous en rappeler les règles ? Est-il envisageable que les collègues obtiennent, à intervalles réguliers, une extraction de leurs droits à Tickets restaurant des semaines ou mois précédents ?</p>	<p>L'attribution des titres restaurant se fait selon le calcul suivant : Nombre de jours ouvrés du mois M, sous déduction du nombre de jours d'absence du mois précédent et du nombre de repas pris en charge par l'établissement.</p> <p>L'extraction demandée n'est pas envisagée, le salarié disposant de cette information chaque mois, sur son bulletin de paie.</p>
janvier-13	<p>Comment sont attribués les chèques de table pour les travailleurs à domicile et pour les cadres au forfait ?</p>	<p>La gestion des titres-restaurant pour les cadres autonomes est identique à celle des autres salariés. Concernant les télétravailleurs, les règles URSSAF seront appliquées.</p>
<h2>2012</h2>		
décembre-12	<p>Vous avez répondu en octobre que tous les postes de conseillers en A2S étaient diffusés au minimum au coefficient 230. Lors de la dernière diffusion, plusieurs postes en A2S ont été diffusés au coefficient 190, pourquoi ? Quand régulariserez-vous les collègues venant d'obtenir ces postes ? Comment seront étudiés les promotions des conseillers ayant une expérience « significative » et déjà en poste avec un coefficient inférieur à 230 ?</p>	<p>La réponse apportée en octobre portait sur un poste spécifique sur l'ARJ et les CSP sur lequel nous attendions un profil de conseiller dont l'expérience était significative, ce qui explique la diffusion au coefficient 230. Tous les postes en A2S ne sont pas forcément des postes de niveau 230. Concernant les agents déjà en poste, la valorisation de leur expérience est étudiée à l'occasion des campagnes de promotion, sur proposition du manager.</p>
octobre-12	<p>Un agent Public travaillant sur son jour de temps partiel, peut-il recupérer sa journée ou se la faire payer ?</p>	<p>Le statut prévoit le choix, pour l'agent, entre une récupération ou le rétablissement à temps plein pour la semaine considérée</p>
octobre-12	<p>Quelle part de la prime de « médaille de travail » est soumise à charges sociales ?</p>	<p>Les gratifications pour médaille du travail sont exonérées, pour chaque échelon, fiscalement et socialement dans la limite du salaire de base mensuel.</p>

octobre-12	Des rumeurs circulent sur le changement des modalités d'attribution des tickets restaurant à partir du 1er janvier 2013. La Direction peut-elle nous donner sa position par rapport aux agents à temps partiel et aux contrats aidés ?	Le contrôle URSSAF récemment mené au niveau national a mis en évidence un certain nombre de non-conformités de gestion en la matière. Nous n'avons donc d'autre choix que d'appliquer strictement les règles édictées par l'URSSAF, qui stipulent que pour avoir le droit à l'attribution d'un titre-restaurant, la journée de travail du salarié doit inclure une pause-déjeuner, sans lien avec la durée de cette journée de travail. En d'autres termes, et à titre d'exemple, un salarié qui travaille uniquement le matin ou uniquement l'après-midi ne peut prétendre à l'attribution d'un titre-restaurant. En revanche, un salarié qui travaillerait 2 heures le matin, puis 2 heures l'après-midi, après une pause-déjeuner effective (de 45 minutes minimum) se verrait attribuer un titre-restaurant. La mise en conformité est prévue pour le début de l'année 2013. L'ensemble des salariés en sera informé préalablement.
septembre-12	Existe-t-il, au sein du CIDC , des activités particulières qui justifient d'un écart de plus de 200 points de salaire entre les formateurs ?	La rémunération de chaque salarié de Pôle emploi est issue de ses compétences, des activités qui lui sont confiées, mais aussi de son parcours professionnel. Après vérification, l'écart de coefficient évoqué dans la question ne reflète pas la réalité du CIDC basé à Marcq-en-Baroeul.
septembre-12	Qu'en est-il de la prime octroyée aux experts indemnisés volontaires dans le cadre des missions sur les plateformes de liquidation nationale ?	Par une note de cadrage nationale du 16/09/2011 relative au dispositif de mutualisation des dossiers en attente de traitements en période de forte charge, la Direction Générale a reconduit le dispositif national, piloté par la DGA PPR. Le principe retenu en 2011 était la mutualisation par transfert de dossiers d'allocations pour répondre de façon plus réactive aux pics de charge. La Direction Générale n'a pas actualisé l'instruction de 2011 actuellement en vigueur. Cependant, dans la plupart des cas, les agents sont volontaires pour se déplacer. En cas de déplacements d'un agent dans le cadre d'un dispositif de mutualisation nationale (ce qui reste exceptionnel), il n'est pas prévu de prime, mais l'agent est remboursé de ses frais de mission et bénéficie de la récupération des temps de déplacement, conformément aux règles de l'accord OATT.
août - 12	Est ce que les périodes de formation rémunérées (notamment en cas de reconversion pour les TH) sont prises en compte comme périodes travaillées pour l'obtention de la Médaille du Travail	Nous fournissons une attestation d'emploi reprenant l'ensemble de la période de travail à Pole emploi et dans l'institution d'origine. Il revient à la préfecture de définir si les conditions d'obtention de la médaille sont réunies.
août - 12	En ce qui concerne l'utilisation des chèquiers CESU , est-ce strictement personnel ou le chéquier peut-il être utilisé dans le cadre familial?	Le chéquier annuel cofinancé à 50% par Pole emploi a été prévu dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle du 18 mars 2011 afin de concilier plus facilement vie professionnelle, familiale et personnelle. Ces CESU, utilisés par l'agent permettent de financer des heures de service à la personne dans le cadre familial
juillet-12	A la question n°2 de la CGT à la réunion des délégués du personnel du 22/06/12, vous n'avez pas répondu complètement. Pour l'obtention de la médaille du travail , faut-il être présent à l'effectif au moment de la demande ou au moment de l'attribution par la Préfecture ?	C'est bien la date d'attribution de la médaille par la préfecture qui détermine le droit à la gratification. Si l'agent est présent à l'effectif au moment de l'attribution par la préfecture de la médaille, celle-ci ouvrira le droit à la gratification.
juin-12	Pouvez-vous nous rappeler les conditions d'attribution de la gratification liée à la médaille du travail ? Faut-il être présent à l'effectif au moment de la demande ou au moment de l'attribution par la Préfecture ? Qu'en est-il pour les personnes en longue maladie, en retraite ou en CST ?	L'article 15 de la CCN prévoit que "l'agent qui obtient la médaille d'honneur du travail bénéficie d'une gratification d'un 24ème de salaire brut annuel pour la médaille d'argent, d'un 16ème de salaire brut annuel pour la médaille de vermeil, d'un 12ème de salaire brut annuel pour la médaille d'or et d'un 8ème de salaire brut annuel pour la grande médaille d'or." C'est donc la date d'obtention qui est prise en compte et non la date de dépôt de dossier. Il faut être présent dans l'effectif au moment de la gratification de la médaille. L'attribution est possible pour les agents en maladie ou en Congé Sans Traitement dès lors que le nom de l'employeur figurant sur le diplôme est bien Pole emploi.
juin-12	Lorsqu'un agent se met en grève et pose son absence en heures sur les plages fixes, comment est gérée cette journée sur la fiche de paie ?	Il sera décompté en paie les heures déclarées par l'agent pour la grève. Cependant, si l'agent déclare 4H30 de grève (correspondant aux plages fixes), il aura un débit de 3 heures pour la journée considérée.
juin-12	Notre question N°5 du 25/05/12 était relative à l'évolution du dispositif des chèques-déjeuner . Votre réponse restait évasive. Pouvez-vous donner des précisions ? Quelle est la situation actuelle concernant les agents à temps partiel, avec travail en ½ journée et/ou en journée complète sur une partie de la semaine.	La Direction Régionale en lien avec la Direction Générale étudie toujours la manière de mettre en oeuvre la note d'instruction DG du 17 janvier 2012 sur la gestion des chèques restaurant. A ce jour, il est attribué un chèque restaurant dès lors que l'agent réalise une période de travail sur la journée.

juin-12	Article 11-3 de la CCN : Les Agents chargés de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emplois en CDI ou en CDD recrutés au coefficient de base 170 sont positionnés au coefficient 190 échelon 2 après 6 mois d'ancienneté en continu. Cela s'applique-t-il aux collègues travaillant en plateforme RAC ?	Il n'y a pas d'agent en Contrat à Durée Déterminée sur la plateforme ATT RAC, cependant, si nous devons recruter des contrats CDD temporaires (en remplacement d'agents absents), ils seraient recrutés au coefficient 170 échelon 1 et ne répondraient pas aux critères relevant de l'article 11.3, car ils ne seraient pas en charge de l'accompagnement et de l'indemnisation des Demandeurs d'Emploi.
avril-12	Pouvez-vous nous préciser la procédure concernant la déclaration fiscale , ceci concernant surtout les rappels de Sécurité Sociale ?	La Direction n'établit pas d'attestation fiscale, chaque agent doit déclarer les nets fiscaux annuels. Les optants doivent déclarer les salaires publics et privés. Les agents ayant eu une période de maladie ou maternité doivent en outre déclarer les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale conformément au décompte qu'ils recevront de la CPAM. En cas de régularisation sur le dossier d'IJSS, la Direction des Ressources Humaines fournit une attestation à l'agent. L'agent peut solliciter la Direction des Ressources Humaines pour l'obtenir
avril-12	Concernant la médaille du travail , quelles sont les modalités de remboursement des différentes médailles du travail ?	Le remboursement de la médaille du travail est réalisé sur présentation de la facture à la Direction des Ressources Humaines.
mars-12	Existe-t-il un formulaire disponible dans l'intranet concernant le remboursement des abonnements transports en commun ?	Non, les éléments de cadrage sont disponibles dans la note régionale du 19/06/09 disponible dans l'intranet régional au lien suivant: http://pole-emploi.intra/npc/notes/documents/DRAR/2009/NoteDRH-2009-04-Prise_en_charge_des_frais_de_transports_publics.pdf Les agents établissent actuellement leur demande sur papier libre. La mise à disposition d'un formulaire pourra être envisagée
mars-12	Le droit d'option est terminé. Les agents de statut public représentent environ 7 % de l'effectif. Sur certains sites, seuls, un ou deux agents sont restés sous statut public. La dotation des parts variables par site a-t-elle été modifiée, ou les agents sont-ils condamnés à ne percevoir qu'une seule part sans tenir compte de la manière de servir ?	La Direction Générale n'a pas fait part de modification dans les modalités de calcul des enveloppes de PVI. Cependant, nous continuons à appliquer le système de mutualisation de l'enveloppe afin de pouvoir suivre l'avis des managers dans leur souhait de gratification pour leurs agents.
mars-12	Prime de départ à la retraite L'administration fiscale permet l'étalement sur 3 années consécutives de la déclaration d'une somme exceptionnellement perçue. Pouvez-vous nous indiquer comment l'information est transmise à cette dernière pour la déclaration pré remplie ? (dans quelle rubrique ?). Les personnes qui le souhaitent peuvent-elles recevoir une attestation précisant la distinction entre le salaire annuel et le montant de la prime ? Des demandes faites à Ga-Paie sont restées sans réponse.	Les Impôts permettent effectivement d'étaler l'impôt concernant la prime de départ à la retraite sur 4 ans. La demande ne peut se faire, bien sûr, qu'après le départ du salarié. Aucune attestation n'est faite automatiquement, il faut une demande expresse du salarié. Le service Paie calcule le montant de la prime en net imposable, et établit une attestation qui est présentée aux services des Impôts. La façon de procéder sur la déclaration pré remplie est expliquée par les services des Impôts. Les demandes faites au Service Gestion Administrative et Paie ne sont pas restées sans réponse. Les attestations ont été transmises aux personnes concernées fin février 2012. Les informations sont disponibles sur le site des impôts au lien suivant : http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/popup.jsessionid=VMSUNORXQFEHBQFIEIPSFY?espld=1&typePage=cpr02&docOid=documentstandard_3636
mars-12	Pour les agents publics , peuvent-ils prétendre à des heures supplémentaires payées, quelque soit leur niveau d'emploi et d'indice	Le référentiel de gestion indique : 1_ Les heures supplémentaires peuvent avoir comme origine des permanences assurées en dehors des heures normales, des séances d'information collective ou toute autre raison de service. Elles interviennent à l'initiative du responsable hiérarchique. 2_ Ces heures supplémentaires font l'objet d'une récupération dans la limite du temps effectué. La durée de cette récupération est égale à la durée du temps de travail supplémentaire effectué par l'agent, majorée de 25% pour les heures effectuées le samedi, de 50% pour les heures effectuées le dimanche et de 100% pour les heures effectuées les jours fériés. Lorsque la récupération n'est pas possible, les agents de niveau Ibis, I et II peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Une dérogation avait été prévue dans le cadre des dispositions de la note sur le plan de mobilisation pour l'emploi. Elle prévoyait pour les agents de niveau 3 ou 4 une possibilité de paiement. Ces dispositions ont pris fin au 31 décembre 2009.
fevrier-12	Pouvez-vous rappeler les conditions d'attribution des primes versées en janvier dans le cadre de la campagne de promotion ? Quels sont les montants mini et maxi ? Le courrier reçu par l'agent est-il argumenté ?	Les primes résultent d'éléments individuels, notamment la participation active à un projet ou la réalisation d'une activité exceptionnelle, n'entrant pas dans le cadre des activités courantes du salarié. L'échelle définit régionalement et figurant sur les demandes de primes va de 500 à 1200 €. A l'instar des courriers de promotions individuelles, les courriers ne mentionnent pas l'argumentaire développé par le manager.

fevrier-12 Un agent en arrêt maladie de longue durée sur l'année 2011, verra t il son dossier étudié à son retour dans le cadre de l'accord **Egalité professionnelle** pour le rattrapage salarial ?

Non, car l'article 4.2 de l'accord du 18 mars 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne prévoit qu'un seul examen, à la date de signature de l'accord. L'extraction de la base de travail a été réalisée avec des données arrêtées au 31 mars 2011. Les effectifs retenus sont les CDI présents payés à cette date. Si un agent souhaite porter une situation particulière, il convient de saisir la commission de suivi de l'accord qui se réunira le 2 avril 2012. Les éléments sont disponibles sur l'intranet au lien suivant: <http://accueil.pole-emploi.intra.8501/portail/metier/mressources-humaines/cp-de-suivi-de-l-accord-egaliteprofessionnelle-@/portail/metier/m-ressourceshumaines/generic.jspz?type=inarticle&id=743728>

janvier-12 Concernant les agents sous statut public, quels sont les critères d'attribution des **parts variables** ? L'explication doit-elle être donnée en entretien au conseiller concerné ?

Le référentiel de gestion du Personnel prévoit: "La prime variable liée à la manière de servir appelées "parts variables individualisées », est subdivisée en trois fractions égales .Elle a le caractère d'une reconnaissance, qui repose sur un examen a posteriori des événements significatifs de l'activité de l'agent ayant marqué le semestre de référence. L'attribution de ces parts variables individualisées correspond à une gratification supplémentaire appréciée selon trois niveaux :
- la première part correspond à une manière de servir très satisfaisante,
- la deuxième part correspond à une manière de servir à souligner particulièrement,
- La troisième part correspond à une manière de servir exceptionnelle.
Les parts variables individualisées sont versées en juin et décembre de chaque année aux agents éligibles."
Il indique également que "Le décisionnaire informe oralement chacun des agents de la proposition de décision le concernant, en la motivant, au cours d'un entretien préalable.
Ensuite, chaque agent bénéficiaire reçoit une notification

janvier-12 Dans le cadre de l'accord Egalité Professionnelle : La mesure de **rattrapage salarial** effectué en 2011, sera t elle reconduite en 2012 ?
Avez vous un retour des expérimentations de mise en place de crèches d'entreprise, la région va t elle financer des berceaux ?
Combien de collègues en 2011 ont demandés une participation pour frais de garde d'enfants lors de déplacements en formation ?
Où en est-on de la mise en place du financement de CESU ?

L'accord du 18 mars 2011 vient prévoir une mesure unique de rattrapage salarial.
Le bilan doit être réalisé au niveau national après un an d'application de l'accord.
Nous n'avons pas recensé de demande de participation aux frais de garde d'enfants lors des déplacements en formation.
Nous sommes dans l'attente des dispositions de la Direction Générale pour la mise en place des CESU.

janvier-12 Suite aux modifications récentes, pouvez-vous nous préciser les règles de **attribution de titres restaurant** pour les catégories de personnel suivant :
- salariés à mi-temps (matin ou après midi)
- personnel d'entretien travaillant à mi-temps.
Pour rappel, ces personnels bénéficiaient de cet avantage depuis plus de 10 ans au sein de l'ex-ante

Aucune modification des règles d'attribution des tickets restaurant n'est prévue. Seules ont été modifiées les règles de gestion : Les titres restaurant seront distribués en fin de mois pour l'ensemble des salariés.
Ainsi les chèques restaurant n'ont donc pas été distribués en début janvier, les prochains chèques restaurant arriveront en fin janvier.
Il y a une harmonisation des règles d'attribution qui se traduit par la règle suivante: le nombre de titre restaurant pour un mois M correspond au nombre de jours ouvrés du mois M sous déduction des absences du mois M-1 et des éventuelles déduction consécutif au remboursement de frais de repas.

2011

decembre 11 Dans le cadre de l'accord **égalité hommes-femmes**, des ajustements de salaire ont eu lieu pour les salariées de droit privé éligibles et, dans le cadre des CPL, pour les salariées de droit public éligibles et proposées par l'établissement.
Qu'en est-il :
- des salariées de droit public non éligibles à l'avancement accéléré cette année ?
- des salariées ayant opté après la signature de l'accord ?

Les mesures salariales prévues par cet accord répondent à des critères précis de présence dans le statut privé et ne concernent donc pas les salariées ayant optés après la mise en oeuvre de cette mesure.
Concernant les salariées de droit public, il est effectivement prévu que leur situation fasse l'objet d'un examen lors des CPL d'opérations de carrière de fin d'année.

decembre 11 Il y a eu un **rattrapage salarial** dans le cadre de l'accord « égalité hommes / femmes ». Un contrôle des écarts de salaires est-il prévu régulièrement ? Qu'est-il prévu pour les agents ayant opté après mars 2011 ?

Les mesures salariales prévues par cet accord répondent à des critères précis de présence dans le statut privé et ne concernent donc pas les salariées ayant opté après la mise en oeuvre de cette mesure.

decembre 11 Lorsqu'un **écart de rémunération supérieur à 5%** a été constaté, les agents publics ont ils bénéficié systématiquement d'un avancement accéléré ou de l'accès à la carrière exceptionnelle, avec effet rétro actif au 1/1/2011 comme les agents privés ?

Non, l'accord du 18 mars 2011 prévoit simplement une identification et un examen de la situation de ces salariées lors des CPL opérations de carrière, l'accord ne vient pas fixer de systématisme. De même, l'accord ne vient pas prévoir d'effet rétroactif.

novembre-11 Il existe des **compléments de salaire**. Pouvez-vous rappeler quels sont ces compléments et quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Les différents "compléments" de salaire sont :
- les 10 points salaire dont bénéficient les agents issus du SAE
- le complément spécifique attribué dans le cadre du rattrapage salarial visé par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- le complément issu de la décision de la DG relative à la garantie, pour 2010, de perception de 14,58 mois de salaire pour les salariés de droit privé.
- les "primes journalières", perçues par les agents issus de l'ex-Assédic de Lille (population fermée) en vertu d'accords préexistants.

novembre-11	Pouvez-vous nous communiquer les éléments de calcul du complément de rémunération 2010 ?	<p>La Direction Générale a apportée les précisions suivantes :</p> <p>La garantie de 14,58 mois de salaire annuel (pour la seule année 2010) vise les salariés qui ont été rémunérés 12 mois de manière continue par Pôle Emploi et présents sur la période de référence pour l'allocation vacances du 01.06.09 au 31.05.10 et pour le 13^e mois du 01.12.09 au 30.11.10.</p> <p>Pour chaque salarié concerné, a été extrait le brut annuel réel duquel ont été soustraits :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les primes événementielles dont les primes exceptionnelles et promotionnelles - la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires - les avantages en nature - les primes annuelles - les rubriques de la prévoyance - le rachat des jours RTT et des JNTP <p>Ce montant total annuel a été divisé par 12 de manière à déterminer une rémunération mensuelle moyenne, laquelle a été ensuite multipliée par 14,58 pour obtenir les 14,58 mois de salaire théorique. Si la rémunération annuelle est supérieure ou égale aux 14,58 mois de salaire annuel théorique, l'agent n'a pas de complément.</p>
août 11	<p>Suite à votre réponse à la question 8 de la CGT en juillet 2011 « 1er juin en fonction du temps de travail à cette date » Pouvez-vous nous préciser sur quel article de la CCN vous vous basez pour attribuer un nombre de jours de CP en fonction du temps de travail ? En effet l'art 27.1 § 1 de la CCN précise que tout agent a droit pour un an de présence du 1er juin au 31 mai à des congés annuels d'une durée égale à 25 jours ouvrés. La notion de temps de travail n'apparaît pas. Nous demandons à ce que la situation des personnes ayant moins de 25 jours de congés payés soit établie dans leur droit. De plus, dans votre interprétation de la question 8, vous indiquez que l'indemnité différentielle comblerait ce déficit de congé en juin 2012 alors que l'art 27.1 de la CCN précise que cette indemnité est calculée en juin de l'année n donc juin 2011.</p>	<p>En droit privé, l'attribution des Congés Payés se fait au 1er juin en fonction du temps de travail et de la répartition horaire à cette date, étant précisé que le droit attribué en 2010 (25 jours) n'est pas réduit lors du passage à temps partiel en cours d'année. La Convention Collective Nationale fait bien référence à une "DUREE égale à 25 jours ouvrés", c'est-à-dire 5 semaines, conformément aux dispositions du Code du travail.</p> <p>En effet, attribuer, par exemple, 25 jours de Congés Payés à un agent travaillant à 80% sur 4 jours reviendrait, dans l'état actuel du paramétrage Equatis, à lui attribuer l'équivalent de plus de 6 semaines de Congés Payés, induisant de fait une inéquité de traitement en défaveur des salariés à temps complet.</p> <p>En outre, l'indemnité différentielle de Congés Payés est calculée en juin de l'année en cours (N), mais sur la base des rémunérations brutes perçues entre le 01.06.N-1 et le 31.05.N, c'est-à-dire la période de référence précédente.</p> <p>Exemple :</p> <p>Un salarié X (à temps plein) a perçu, du 01.06.2010 au 31.05.2011, un total de 48 000 €</p> <p>S'il reste à temps plein :</p> <p>Taux annuel = 48 000 / 240 = 200 € Taux mensuel = salaire mensuel juin (à 100 %) / 21,67 = 3 292,19 / 21,67 = 151,93 € Soit Taux différentiel = 200,00 – 151,93 = 48,07 € D'où IDCP totale 48,07 x 25 = 1 201,75 €</p> <p>S'il passe à 80 % le 01.06.2011 :</p> <p>Taux annuel (inchangé) = 200,00 € Taux mensuel = salaire mensuel juin (à 80 %) / 21,67 = 2 633,76 / 21,67 = 121,54 € Soit Taux différentiel = 200,00 – 121,54 = 78,46 € D'où IDCP totale 78,46 x 25 = 1 961,50 € soit = (1 961,50 – 1 201,75) / 151,93 = 5,00 jours.</p>
août 11	<p>Lors du départ en retraite d'un salarié, son salaire n'est pas versé à la même date que les autres salariés, soit le 25. Il reçoit un mail en fin de mois lui indiquant son solde de tout compte et que le virement interviendra 5 jours plus tard. N'est-il pas possible de lui verser son salaire normalement et de lui verser le solde en fin de mois ?</p>	<p>Comme il a déjà été précisé à plusieurs reprises, les soldes de tout compte, quel que soit le motif de sortie, font l'objet d'un paiement par virement séparé à date de valeur le dernier jour du mois. En raison du délai très court entre le 25 et ce dernier jour, il n'est pas envisageable de procéder à 2 versements successifs, ceci augmentant, par ailleurs, les risques de paiement en double. L'envoi d'un mail ne relève aucunement d'une procédure interne et n'a donc aucun caractère systématique, mais résulte d'une réponse à une question posée par un salarié sortant.</p>
juillet-11	<p>Qu'elle est la procédure suivie pour obtenir le paiement de la médaille du travail ? Ya-t-il une différence entre le Nord et le Pas de Calais ?</p>	<p>Les agents du Pas-de-Calais reçoivent de la préfecture le diplôme de la médaille du travail et le transmettent au service GA PAIE pour prise en compte et saisie dans la paie dès réception. En ce qui concerne les agents du Nord les noms sont fournis directement par la préfecture du Nord et le service GA PAIE consulte la liste nominative qui est mise à disposition via le site internet de la préfecture du Nord.</p>

juillet-11	Quel est la rémunération des formateurs occasionnels ?	<p>Pour toute action de formation initiée par le service Formation et le CIDC, le formateur perçoit une indemnité au taux fixé par la réglementation en vigueur selon le statut.</p> <p>Conformément à l'accord relatif au Centre National de Formation du 16 avril 2006 et en exécution de la décision ANPE n°2004-91 du 21 Mai 2004 et de la note Pôle Emploi Référence PE_RH_2009_268 du 9 octobre 2009, la rémunération pour les formateurs occasionnels est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour un agent sous statut privé : 66,21€ net par jour de formation - Pour un agent sous statut public : 7,44€ net par heure de formation (avec un plafond de 52.08€ / jour correspondant à 7h par journée de stage) <p>L'ensemble de ces informations figure dans l'intranet régional / Ressources Humaines / La formation est disponible au lien suivant: http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/region/r-nord-pas-decalais/espace-formateurs-occasionnels-@/portail/region/r-nord-pas-decalais/generic.jspz?type=inarticle&id=498098</p>
juillet-11	<p>quelle est la signification des sigles suivants que l'on trouve sur les fiches de paye :</p> <p>CP1; CP2; droits ETP; solde RTT; solde CP ancienneté; base IDCP</p>	<p>CP1 = Congés Payés en cours (exemple : acquis à partir du 1er juin 2011 jusqu'au 31 mai 2012)</p> <p>CP2 = Congés Payés écoulés (exemple : acquis le 1er juin 2011 en fonction de la période 1er juin 2010- 31 mai 2011)</p> <p>Droit ETP = uniquement pour un agent à temps partiel = solde des Congés Payés en cours remis à temps plein</p> <p>Solde RTT = solde des JRJT au mois m-1 (rappel les absences du mois m-1 sont indiquées sur la paie du mois m)</p> <p>CP ancienneté = solde des Congés d'Ancienneté au mois m-1 (rappel les absences du mois m-1 sont indiquées sur la paie du mois m)</p> <p>Base IDCP = cumul des salaires servant au calcul de l'IDCP (période de cumul : 1er juin au 31 mai)</p>
juillet-11	<p>Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle :</p> <p>A) "une mesure prévoit une suppression des écarts injustifiés de rémunération entre les Hommes et les Femmes, la mise en oeuvre de cette mesure interviendra en juillet (pour les Agentes privées) Les intéressées recevront une information individuelle". Où en est-on de cette mesure ?</p> <p>De plus pour les Agentes Publiques, les avancements accélérés auront lieu à quelle date car rien n'est précisé dans l'accord ?</p> <p>B) "Une aide financière aux frais supplémentaires de garde d'enfants ou de personnes à charge supporté par les agents absents une nuit de leur domicile en raison d'une formation professionnelle".</p> <p>Le SNAP demande à la Direction d'informer l'ensemble des Agents de cette mesure et plus particulièrement que les DAPE informent les Agents qui ont été ou seront programmés en formation pour le déploiement de l'EID</p>	<p>A) La Direction Générale termine l'étude. La mesure sera mise en oeuvre et apparaîtra sur la fiche de paie de août 2011 pour les agents de droit privé concernés.</p> <p>L'article 4 de l'accord du 18 mars 2011 prévoit que la situation des agents de droit public sera étudiée dans le cadre des opérations de carrières traitées en fin 2011, il ne fait pas référence à une mesure de rétroactivité.</p> <p>B) L'ensemble des informations ainsi que le formulaire de demande sont disponibles dans l'intranet nationale - Espace Ressources Humaines au lien suivant: http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/m-ressourceshumaines/une-aide-pour-prendre-en-compte-les-contraintesfamiliales-@/portail/metier/m-ressourceshumaines/generic.jspz?type=inarticle&id=544298</p>
janvier-11	<p>Comment un salarié ayant obtenu la médaille du travail doit-il procéder pour commander la médaille métallique à l'Administration des Monnaies et Médailles, afin que son coût soit bien pris en charge par l'Etablissement, comme prévu à l'article 15 de la CCN ?</p>	<p>Le salarié peut en demander le remboursement sur la base d'une facture acquittée.</p>
2010		
décembre-10	<p>Comment sont calculés le 13ème mois et l'allocation vacances pour un CDD qui a effectué plusieurs contrats dans une même année ? Exemple : CDD du 29/1 au 2/5/2010 suivi d'un CDD du 2/9 au 31/12/2010</p>	<p>Le 13^{ème} mois et l'allocation vacances sont calculés a u prorata du temps de présence et des rémunérations perçues à l'occasion de l'établissement du solde de tout compte, sous déduction, bien évidemment, des sommes déjà versées à l'occasion des traitements conventionnels (mai/juin pour l'allocation vacances et novembre/décembre pour le 13^{ème} mois).</p>
octobre-10	<p>Quelle est la règle de déduction des heures ou jour de grève sur la fiche de paie d'un salarié ?</p>	<p>Les heures ou les jours de grève sont déduits sur la paie du mois suivant.</p>
juin-10	<p>Pouvez-vous indiquer à l'ensemble du Personnel la procédure à suivre pour demander un échelonnement de remboursement d'un trop perçu lié à un incident de paye ?</p>	<p>Lors de la constatation d'un trop-perçu par le service GA Paie, le Service Paie contacte l'agent afin de l'informer du trop-perçu et propose l'organisation du remboursement du trop-perçu en 1 fois ou en échelonnant les prélèvements.</p> <p>L'agent doit confirmer par retour de mail ou courrier le mode de remboursement qu'il retient.</p> <p>Il en est de même lorsque l'agent constate un trop-perçu et en avertit la Direction des Ressources Humaines.</p>
juin-10	<p>Nous voulons connaitre les retenues de salaire et compléments de salaire lorsqu'un agent privé ou public est en grève.</p>	<p>En droit privé, le taux horaire de la retenue pour grève est calculé comme suit : (salaire de base + prime d'ancienneté + article 19 éventuel + forfait cadre éventuel) divisé par (7,50 heures x nombre de jours ouvrés du mois précédent (où a eu lieu la grève)). La retenue est calculée en heures (une journée étant comptée pour 7 heures).</p> <p>En droit public, la retenue est calculée en trentièmes de la rémunération mensuelle de l'intéressé.</p>

juin-10 Quel est le montant de la gratification pour les **médailles du travail** ? Les gratifications pour les médailles du travail sont elles soumises à cotisation salariales ?

Le montant des gratifications pour médaille du travail sont précisées par l'article 15 de la CCN et dépendent d'une part de l'échelon de la médaille demandée et d'autre part du salaire brut annuel de l'intéressé.
Elles sont exonérées de charges sociales et fiscales dans la limite du salaire mensuel de base du bénéficiaire

janvier-10 Sous le statut 2003, un agent à 80%, lors de son **congé maternité** était payé à 100%. Cette règle est-elle reprise dans ces conditions sous la CCN ?

Les agents, en congés maternité, bénéficient du maintien de leur traitement entier à hauteur de la quotité exercée avant le début du congé maternité.

SANTE PREVOYANCE

	Question	Réponse de la Direction
2014		
sept-14	Un agent en longue maladie va-t-il bénéficier de la revalorisation du point d'indice prévu en octobre ?	<p>La revalorisation de la valeur de point concerne tous les salariés présents au 1er octobre 2014 avec effet retro actif au 1er janvier 2014. Les salaires des agents en longue maladie seront revalorisés également.</p> <p>En complément, un agent en longue maladie depuis le 1er janvier 2014 verra son salaire de base revalorisé mais n'aura pas de rappel de salaire. (Un agent est considéré en longue maladie au bout de 8 mois, le contrat de travail étant suspendu, l'agent n'est plus payé)</p>
sept-14	Nous dénonçons l'attitude de certains hiérarchiques qui demandent à être prévenus tôt le matin sur leur portable personnel, quand un agent est absent . Ces mêmes hiérarchiques, de plus, demandent le N° de portable personnel de leurs agents pour identifier l'appelant.	<p>Afin de faciliter des ressources et afin de respecter le code du travail, il est demandé à un agent en arrêt de travail de prévenir le plus tôt possible son ELD, cette information peut être donnée par téléphone ou tout autre moyen mis à sa disposition. Par ailleurs, l'agent n'est aucunement obligé de fournir son numéro de téléphone portable personnel.</p>
sept-14	La Direction envisage-t-elle des mesures prophylactiques particulières lors du retour de collègues qui se rendraient en Afrique de l'ouest, dans des pays limitrophes ou au sein même de la zone impactée par la pandémie du virus Ebola ? Les contacts fréquents et soutenus avec une personne porteuse du virus sont sources de contamination, ce qui est la situation d'agents travaillant sur les mêmes sites que les collègues qui se seront rendu dans ces pays d'Afrique	<p>Il n'y a pas de dispositif particulier mis en place au sein de Pôle emploi. Un dispositif sanitaire national est mis en place par le Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes.</p> <p>1) Dispositif de surveillance épidémiologique Mis en place depuis mars 2014, il a en charge d'identifier, de prendre en charge et d'isoler toute personne susceptible d'être contagieuse sur le territoire :</p> <p>Au niveau des pays touchés, un dépistage des voyageurs est réalisé avant l'embarquement.</p> <p>Pour parer à tout risque d'importation du virus en France, des dépliants d'information sont mis à disposition des passagers voyageant sur les zones à risque ;</p> <p>2) Dispositif de détection et de prise en charge des cas suspects Une procédure prévoit les conditions de transport, d'isolement dans une structure hospitalière adaptée, de réalisation des examens sans risque d'exposition des professionnels et de prise en charge thérapeutique des possibles cas suspects.</p> <p>3) Recommandations aux voyageurs Les personnes qui présenteraient, dans un pays où circule le virus, une forte fièvre (supérieure à 38,5°C) d'apparition brutale doivent contacter les services de l'ambassade ainsi qu'un médecin. Les personnes de retour d'un pays où circule le virus et qui présenteraient une forte fièvre (supérieure à 38,5°C) d'apparition brutale doivent :</p> <ul style="list-style-type: none">- Dans le cas où ces symptômes se développent à bord de l'avion, informer immédiatement les personnels navigants ;- Dans le cas où les symptômes se développent dans les 21 jours après le retour, contacter immédiatement le Centre 15 en mentionnant leur voyage. <p>(Extraits du site : http://www.sante.gouv.fr) En cas de doute, la DRH peut être interpellée et le médecin coordinateur sera sollicité pour apporter des compléments d'information.</p>
sept-14	Des entreprises extérieures se présentent dans les services pour des interventions lourdes . Personne n'est informé. Les collègues absents ce jour là n'ont pu ranger leur bureau et les présents doivent composer au téléphone avec un environnement bruyant et perturbé. Une prévenance permettrait d'anticiper ces désagréments nécessaires.	<p>Les travaux réalisés sur les sites sont programmés par anticipation en accord avec les managers locaux. De plus, en cas d'interventions lourdes, les travaux sont réalisés si possible en site fermé ou le samedi si la durée n'excède pas une journée. Dans le cas de travaux plus importants, le service immobilier veille à ce que ces travaux soient le moins perturbants possibles sur l'activité des agents (découpe extérieures, travaux bruyants pendant la pause méridienne ...)</p>
sept-14	Quelle est la norme juridique sur laquelle le service RH se base pour obliger un agent de droit privé comme public à fournir un CERFA pour un arrêt de travail ? Sur quelle norme juridique leur instruction se base pour être applicable aux agents de pôle emploi ? Quelle autorité avez-vous pour contredire une norme supérieure (les statuts 2003 et le code du travail) et notamment pour l'instruction n°2014-20 du 6 mars 2014 concernant les agents de s tatuts publics ?	<p>La Direction de la DRH se conforme à l'instruction 2014-20 du 6 mars 2014 qui prévoit effectivement que " toute absence pour cause de maladie des agents publics de Pôle Emploi doit être justifiée par un certificat médical précisant la durée de l'arrêt de travail prescrit"</p> <p>Une nouvelle instruction du 12 septembre 2014 "Absence pour cause de maladie des agents publics de Pôle Emploi- précision sur la modalité administrative" vient préciser "que les agents publics contractuels, comme les agents de droit privé, sont soumis aux dispositions des articles L321-2, R 321-2 et D 323-2 du code de la sécurité sociale qui rendent obligatoire, en cas d'interruption de travail, l'utilisation de la lettre d'avis d'interruption de travail (arrêt de travail) dont le modèle est fixé par arrêté ministériel (type Cerfa)."</p>
août-14	Les collègues nous font part de leur inquiétude grandissante devant la propagation du virus EBOLA, et notamment depuis les premiers cas constatés en Europe. Lors de l'alerte H1N1, les services de Pole emploi ont été réactifs pour la protection des agents. Qu'est-il prévu pour cette nouvelle épidémie , sachant que Calais « héberge » quelques 1.000 migrants, dont certains provenant ou ayant transité par les régions infectées ?	<p>A ce jour au niveau service sécurité aucune consigne particulière n'a été donnée par le département sécurité des personnes des biens de la direction générale, ni par les autorités administratives régionales en charge de ces questions.</p> <p>Les éventuelles recommandations émanant de la Direction Générale ou de la Préfecture de Région seraient immédiatement mises en oeuvre et feraient l'objet d'une information auprès des agents et des instances représentatives du personnel.</p>

août-14	<p>Devant la recrudescence de maladies contagieuses, le SNU demande que les procédures soient rappelées auprès de tous les agents lorsqu'un demandeur d'emploi se déclare être porteur de ce type de maladie.</p> <p>En prévention, nous réclamons que soit distribué, une fois par an, sur tous les sites et à chaque agent, du gel antibactérien.</p>	<p>Une information avait été faite dans le cadre de la semaine de la qualité de vie au travail en juin dernier, sur l'intranet : « Un rappel sur les règles d'hygiène des mains : un geste simple, mais pas toujours bien appliqué. C'est un premier niveau de prévention en cas de suspicion de maladies comme la grippe ou la gale. » (lien sur la fiche de l'INPES).</p> <p>Chaque site disposant d'eau et de savon, l'achat de solutions hydroalcooliques n'est pas nécessaire.</p>
août-14	<p>Quel accompagnement collectif et individuel des agents, la direction peut-elle mettre en place dans le cadre du licenciement d'un collègue (information des agents, appui psychologique,...) ? Par exemple, à l'agence de Fives, qu'avez-vous prévu ?</p>	<p>Une mesure de licenciement est, par nature, individuelle et le motif peut être très variable. Sauf demande explicite remontée par le manager ou circonstances particulières liées au motif, aucun accompagnement collectif n'est systématiquement proposé.</p> <p>Il est de la responsabilité du manager local d'informer son collectif pour éviter incompréhensions et rumeurs.</p>
août-14	<p align="center">Portabilité de la mutuelle</p> <p>Comment en sont informées les personnes en CDD et CUI dont les contrats ont démarré avant sa mise en place ? Comment s'applique la portabilité en cas de démission ?</p>	<p>L'ensemble des CDD/CUI ayant un contrat en cours au 1er juillet a reçu, via la boîte générique du Service GA Paie, un mail le 04/07/2014 les informant des évolutions de la Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 concernant la portabilité. A ce mail était joint le « kit mutuelle » reprenant toutes les explications sur leurs droits et devoirs à leur entrée et à leur sortie avec l'ensemble des formulaires d'affiliation, de dispense, de maintien des garanties, de renonciation du régime de santé et/ou de prévoyance. Ce kit a également été envoyé par mail par Fabienne GUITARD-GUEYDAN à l'ensemble des managers le 03/07/2014 et a été mis en ligne dans l'Intranet Régional et Managers.</p> <p>En cas de démission, le salarié ne peut pas bénéficier de la portabilité, sauf en cas de démission pour motif légitime.</p>
juil-14	<p>Sur quels critères un agent peut-il bénéficier d'une assistance à domicile suite à une hospitalisation dans les conditions du contrat avec Malakoff Mederic ?</p>	<p>La brochure concernant l'assistance à domicile Malakoff Médéric se trouve dans l'intranet ; elle reprend toutes les conditions de prise en charge. Bénéficie de Malakoff Médéric Assistance toute personne qui est participant au régime de prévoyance de Malakoff Médéric Prévoyance ou vit sous le toit d'un participant au régime de prévoyance de Malakoff Médéric conjoint de droit ou de fait, enfants à charge, ascendants, ou perçoit, de Malakoff Médéric Prévoyance, une pension d'invalidité, une allocation d'éducation, ou une rente ou allocation de veuf ou de veuve.</p> <p>Ces éléments sont accessibles via le chemin suivant : http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/region/r-nord-pas-decalais/la-mutuelle-d-entreprise-@/portail/region/r-nord-pas-decalais/generic.jspz?type=inarticle&id=885776</p> <p>Pour toute information une assistance est disponible par téléphone au 0825 347 348 et le guide précise chaque critères pour chaque typologie d'assistance.</p>
juil-14	<p>Y-a-t-il un complément ou maintien de salaire quand un agent est en invalidité 1ère ou 2ème catégorie ?</p>	<p>Pour le droit privé et droit public, en cas d'invalidité, l'U.N.P.M.F. verse aux assurés reconnus par la Sécurité Sociale en invalidité de 1ère, 2ème ou 3ème catégorie, une prestation d'invalidité complémentaire dont le montant varie selon la catégorie d'invalidité. Une brochure explicative est à disposition de tous les salariés et accessible en suivant le lien : http://accueil.poleemploi.intra:8501/portail/metier/m-ressources-humaines/presentationdes-regimes-frais-de-soins-de-sante-et-prevoyance-@/portail/metier/m-ressourceshumaines/generic.jspz?type=inarticle&id=863032</p>
juil-14	<p>Le fait de devoir avertir son manager dès le début d'un arrêt de travail tel qu'il est diffusé dans le courriel du 25 juin 2014 par les RH est-il une obligation du code du travail ? Dans l'affirmative merci de nous communiquer l'article concerné, dans la négative la CGT vous demande de modifier le contenu du message envoyé aux agents.</p>	<p>L'article 1226-1 du code du travail prévoit un délai de prévenance de 48 heures pour l'envoi du certificat médical d'arrêt de travail, afin de bénéficier d'une indemnisation complémentaire (voir extrait du code du travail)</p> <p>Il est par ailleurs nécessaire d'avertir son manager le plus tôt possible à la connaissance de l'arrêt de travail et ceci afin de permettre l'organisation de l'activité et de planification à l'accueil et ceci afin de garantir le meilleur service aux DE et E.</p>
juil-14	<p>Pourquoi un agent en arrêt maladie ne peut-il pas récupérer un jour mobile (par exemple, le 2 mai) comme cela est possible pour les agents à temps partiel ?</p>	<p>Il s'agit d'une prise de position de la DGA-RH lors de l'entrée en vigueur de l'accord OATT.</p> <p>Le 2 mai est un "pont naturel" c'est-à-dire qu'il s'agit d'un jour supplémentaire de repos imposé par l'employeur dans le cadre de l'accord OATT national en son article 3§5 et de l'article 5 de l'accord OATT régional.</p> <p>Les jours de pont, ne peuvent être assimilés aux modalités de prise de JRTT comme les jours mobiles, de ce fait, il est impossible de les récupérer.</p>
juil-14	<p>Le 25 juin dernier, Mme la Directrice des Ressources Humaines a envoyé à l'ensemble du réseau un mail informant des "règles de gestion des arrêts maladie".</p> <p>Au-delà du ton employé, ce mail vient à l'encontre de l'instruction 2014-20 du 6 mars 2014 "Absence pour cause de maladie des agents publics de Pôle emploi"</p> <p>Un mail de la Direction Régionale peut-il abroger une instruction nationale ?</p> <p>Si tel est le cas, le SNU saisira la CPNC pour arbitrage.</p>	<p>Dans l'attente d'une clarification par la DGA RH, l'instruction 2014-20 du 6 mars 2014 "Absence pour cause de maladie des agents publics de Pôle emploi" continue de s'appliquer en l'état.</p> <p>Ainsi le certificat médical reste possible.</p>

juin-14	<p>Dans le même mail du 25 juin, vous indiquez que toute absence doit être exclusivement régularisée par un CERFA « Arrêt de travail ».</p> <p>Comment une personne hospitalisée peut elle fournir un arrêt de travail ?</p>	<p>Le bulletin de situation ou bulletin d'hospitalisation vaut avis d'arrêt de travail et est un justificatif valable.</p>
juin-14	<p>On a de nombreux agents qui nous font régulièrement remonter des problèmes relatifs aux arrêts de longue durée de plus de 8 mois. En effet, Mutex met du temps à prendre en charge l'indemnisation des salariés, rejette la faute sur la DG, et oblige les salariés à demander de nombreuses avances au RH. Quelle solution est envisageable pour améliorer le quotidien de ces agents et le travail des collègues aux RH ?</p>	<p>Au-delà du 240ème jour de maladie, la subrogation des JISS prend fin et l'agent perçoit alors directement des indemnités journalières. Il lui appartient donc, comme indiqué dans le courrier envoyé systématiquement par la DRH, d'adresser lui-même, dans les meilleurs délais, les relevés de la CPAM à Mutex. Le délai de traitement de Mutex n'est donc pas de notre ressort. Nous restons cependant en alerte sur ces dossiers (fichier de suivi). La DRH-RS a été alertée sur cette problématique et une réunion de recadrage avec Mutex est prévue prochainement.</p>
juin-14	<p>un agent mis en invalidité catégorie 2 peut-il être licencié pour inaptitude au travail ? Bénéficie-t-il de la prime de licenciement ?</p>	<p>L'agent mis en invalidité peut être licencié en raison d'une impossibilité de reclassement suite à son inaptitude. Il bénéficie alors d'une prime de licenciement telle que prévue par l'article 36 de la CCN. Pour rappel, la région privilégie le reclassement et le maintien dans l'emploi.</p>
juin-14	<p>Depuis que la mutuelle est imposable, nous sommes encore plus interpellés par les agents ayant une double mutuelle obligatoire du fait de leur conjoint. Pouvez-vous communiquer à l'ensemble des agents le caractère obligatoire de l'adhésion à la mutuelle ?</p>	<p>La mutuelle reste obligatoire. Seuls les agents en CDD peuvent être dispensés d'affiliation sous certaines conditions (s'ils justifient être couverts, pour les mêmes risques, par une assurance individuelle et s'ils formulent expressément leur demande de dispense à la signature du contrat de travail) : l'affiliation et la dispense sont définitives pour toute la durée du CDD. Pour rappel : seule la part patronale des frais de santé est imposable</p>
juin-14	<p>Un(e) collègue peut-il légitimement refuser de recevoir un demandeur d'emploi si il (ou elle) ne se sent pas suffisamment sécurisé devant le caractère d'agressivité avéré d'un DE ?</p>	<p>La réponse à cette question est identique à la réponse apportée à la question ci dessous. Le cas échéant, le conseiller peut refuser dans le cadre des dispositions du code du travail en la matière.</p>
juin-14	<p>Quelles consignes donne la Direction régionale pour le suivi de « retour à l'emploi » des DE multi-récidivistes en terme d'agressions ? Est-il pertinent qu'une ELD s'obstine à intégrer ou à maintenir ces DE dans les portefeuilles des agents ?</p>	<p>L'objectif de Pole emploi est de délivrer l'offre de service mais aussi de s'assurer de la sécurité des agents. Ainsi les Demandeurs d'Emploi repérés pour leur agressivité peuvent être dispensés de convocation sur la décision expresse d'un membre de l'Equipe Locale de Direction.</p>
juin-14	<p>Le logiciel LISA est-il opérationnel ? Si oui, son utilisation peut-elle être présentée à l'ensemble des agents via une demi-journée d'appropriation à l'instar des démultiplications informatiques ?</p>	<p>LISA est opérationnel mais son utilisation est réservée dans les agences au personnel habilité nationalement : le DAPE et les membres de l'ELD dans la limite du nombre d'habilitations allouées à la région pour le contrôle interne et la sécurité. Ceux ci ont bénéficié d'une séance d'appropriation à l'utilisation de LISA dans le cadre de réunions territoriales. Il n'y a pas de fonctionnalité à destination des agents.</p>
juin-14	<p>Actuellement, les signes de signalement d'agressions remontent à la Direction régionale par deux canaux : soit informatiques via l'outil LISA, soit manuscrites via le registre de sécurité. Seules les fiches informatiques sont transmises aux élus CHSCT. Les élus CE et DP ont-ils accès à ces fiches ? Un salarié non élu peut-il également y avoir accès ? Si oui, quelles démarches effectuer ?</p>	<p>Le principe de LISA a été présenté lors d'une séance du CHSCT et les ELD ont communiqué les principes généraux auprès du collectif. Un rappel sera fait auprès de toutes les ELD afin de garantir la connaissance de ce process par les salariés</p>
juin-14	<p>Dans la question n°11 du SNU aux DP de mai vous nous avez répondu que vous n'aviez « aucune information sur une éventuelle renégociation de l'accord du 18/03/2011 ». Ce vendredi 20 juin, vous avez informé l'ensemble des agents sur l'augmentation du coût de la mutuelle (au 1er juin !) et de la complémentaire santé (au 1er juillet !). Que comptez-vous faire pour compenser cette nouvelle baisse de pouvoir d'achat des agents (sans parler des couples double cotisants) ?</p>	<p>L'ensemble des signalements d'incidents et agressions sont saisis dans LISA afin de tracer tous les événements, pouvoir établir les données chiffrées mensuelles, élaborer le Document unique annuel et engager les actions pertinentes pour chaque signalement (appui psychologique, envoi de courrier, dépôt de plainte, etc...). Chaque fiche est effectivement envoyée par le service sécurité régional à l'ensemble des élus du CHSCT et les secrétaire et secrétaire adjoint du CHSCT disposent d'une habilitation pour la consultation directe sur LISA. Les fiches signalement doivent aussi être disponibles dans le registre HSCT. Une fiche signalement saisie dans LISA doit donc être copiée par l'ELD et insérée dans le registre.</p>
juin-14	<p>Dans la question n°11 du SNU aux DP de mai vous nous avez répondu que vous n'aviez « aucune information sur une éventuelle renégociation de l'accord du 18/03/2011 ». Ce vendredi 20 juin, vous avez informé l'ensemble des agents sur l'augmentation du coût de la mutuelle (au 1er juin !) et de la complémentaire santé (au 1er juillet !). Que comptez-vous faire pour compenser cette nouvelle baisse de pouvoir d'achat des agents (sans parler des couples double cotisants) ?</p>	<p>Une communication a été réalisée dans ce sens lors des appropriations du nouvel outil LISA avec les ELD. Le service sécurité a en charge de s'assurer au second semestre que toutes les copies de fiches LISA sont bien insérées dans ce registre, et fera des rappels ciblés le cas échéant. Le registre est disponible pour chaque salarié et dans chaque site d'agence. Ce registre est également accessible à tous les représentants du personnel (représentants syndicaux, élus CE et DP...).</p>
juin-14	<p>Dans la question n°11 du SNU aux DP de mai vous nous avez répondu que vous n'aviez « aucune information sur une éventuelle renégociation de l'accord du 18/03/2011 ». Ce vendredi 20 juin, vous avez informé l'ensemble des agents sur l'augmentation du coût de la mutuelle (au 1er juin !) et de la complémentaire santé (au 1er juillet !). Que comptez-vous faire pour compenser cette nouvelle baisse de pouvoir d'achat des agents (sans parler des couples double cotisants) ?</p>	<p>Enfin, les signalements effectués directement dans la "main courante" du registre de sécurité sont remontées chaque mois au service sécurité pour analyse et comptabilisation.</p>
juin-14	<p>Dans la question n°11 du SNU aux DP de mai vous nous avez répondu que vous n'aviez « aucune information sur une éventuelle renégociation de l'accord du 18/03/2011 ». Ce vendredi 20 juin, vous avez informé l'ensemble des agents sur l'augmentation du coût de la mutuelle (au 1er juin !) et de la complémentaire santé (au 1er juillet !). Que comptez-vous faire pour compenser cette nouvelle baisse de pouvoir d'achat des agents (sans parler des couples double cotisants) ?</p>	<p>Des évolutions d'ordre réglementaire, notamment celle touchant la portabilité gratuite des ex-salariés, impactent les dispositifs de protection sociale des contrats frais de soins de santé et prévoyance assurés par Médéric et Mutex. Ces évolutions ont conduit Pole Emploi à revoir les cotisations de la mutuelle au 01/06/2014 et de la prévoyance au 01/07/2014 pour assurer l'équilibre et la pérennité de nos régimes.</p>
juin-14	<p>Dans la question n°11 du SNU aux DP de mai vous nous avez répondu que vous n'aviez « aucune information sur une éventuelle renégociation de l'accord du 18/03/2011 ». Ce vendredi 20 juin, vous avez informé l'ensemble des agents sur l'augmentation du coût de la mutuelle (au 1er juin !) et de la complémentaire santé (au 1er juillet !). Que comptez-vous faire pour compenser cette nouvelle baisse de pouvoir d'achat des agents (sans parler des couples double cotisants) ?</p>	<p>Un mail a destination de tous les salariés de Pôle Emploi Nord Pas De Calais a été envoyé le vendredi 20/06 avec les nouveaux forfaits et cotisations mutuelle.</p>

juin-14	Des bruits circulent sur une augmentation de cotisations de la mutuelle . Est-ce vrai ? Et si oui : Qui est concerné : l'agent, le conjoint ? Et quels en seront les montants ?	<p>Les nombreuses évolutions d'ordre réglementaire impactant les dispositifs de protection sociale des contrats frais de soins de santé et prévoyance ont conduit Pôle emploi et les organismes de prévoyance à revoir les cotisations de la mutuelle au 01/06/2014 et de la prévoyance au 01/07/2014. Un mail a destination de tous les salariés de Pôle Emploi Nord Pas De Calais a été envoyé le vendredi 20/06 avec les nouveaux forfaits et cotisations mutuelle. Les forfaits augmentent quelle que soit la catégorie socio-professionnelle. Un outil de simulation est disponible en suivant le chemin suivant :</p> <p>http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/m-ressourceshumaines/evolution-des-cotisations-mutuelle-et-prevoyance-2014-@/portail/metier/m-ressourceshumaines/generic.jspz?type=inarticle&id=1915082</p>
mai-14	<p>Pouvez vous nous dire à partir de quand les salariés en CDD sont couverts par la mutuelle obligatoire de l'établissement ?</p> <p>Pourquoi les personnels en CUI ne rentrent-ils leurs documents pour la mutuelle qu'en fin de période d'essai ?</p>	<p>Les agents en contrat à durée déterminée (CDD de droit commun ou contrats aidés) sont couverts par la mutuelle obligatoire dès le premier jour de leur contrat de travail.</p> <p>La cotisation du premier mois n'est due que si l'agent en contrat travaille le mois entier (il ne paye pas de cotisation s'il entre le 10 du mois).</p>
mai-14	<p>Est il envisager une renégociation de l'accord sur la mutuelle, suite à la réintégration de la part patronale sur les montants à déclarer fiscalement ? En effet, de nombreux collègues ont vu de ce fait une hausse conséquente des revenus à déclarer, et donc de leur taux d'imposition. « Les couples Pôle Emploi » sont doublement impactés par cette mesure.</p>	<p>L'accord sur l'assurance complémentaire santé et la prévoyance, signé au niveau national le 18 mars 2011 (applicable depuis le 1er janvier 2012), concerne l'ensemble des salariés de Pôle emploi et a été conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>Nous n'avons aucune information sur une éventuelle renégociation de cet accord, qui prévoit une affiliation obligatoire des agents à la mutuelle, moyennant une cotisation sous forme de forfait, réparti entre le salarié et Pôle emploi.</p> <p>A ce titre lorsque deux conjoints sont salariés de Pôle emploi, chacun est soumis à cette cotisation.</p> <p>La réintégration de la part patronale du forfait mutuelle dans le revenu à déclarer à l'administration fiscale s'applique donc, dans ce cas, aux deux conjoints salariés.</p>
avr-14	<p>Sous prétexte d'avoir esquivé un coup de poing, la direction a refusé de reconnaître l'accident de travail, pour un agent, pourtant qualifié comme tel par son médecin traitant. Un choc psychologique suite à une agression, sur son lieu de travail, est-il reconnu comme accident de travail ? De plus, ce même agent ne s'est pas vu retirer son agresseur de son portefeuille.</p>	<p>Tout incident dans une agence/service fait l'objet d'une fiche de signalement. Chaque fiche de signalement fait l'objet d'une inscription au registre des Accident du Travail bénins permettant la qualification en Accident du Travail de l'incident et ceci pendant une durée de 30 ans.</p> <p>Par ailleurs, un échange entre le salarié concerné et son manager doit s'installer afin de mettre en oeuvre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir les bonnes conditions de travail du salarié (visite médicale du travail, retrait du DE du portefeuille, etc...)</p>
avr-14	<p>Les collègues nous font remonter que le nouveau système « LISA » pour les déclarations d'événements (type agression) est compliqué et en plus tous les profils des DAPES ne sont pas créés.</p>	<p>La fiche « déclaration d'événement » est constitué d'un formulaire défini par la structure nationale, livré avec l'outil et nous n'avons pas la possibilité de le modifier. Cependant, lors des huit sessions d'appropriation dispensées par le service coordination sécurité, la complétude de la fiche a été systématiquement évoquée : les retours ont été favorables et même préférés majoritairement à celle du LGR. Concernant les profils DAPE : il se peut que lors de l'appropriation, certains DAPES (ou leur ELD) n'aient pu créer leur profil car certains PC n'étaient pas en mode production. Dans ce cas, il suffit de le signaler au service coordination sécurité afin que la demande soit réalisée par ce service auprès du national. De plus, si LISA ne pouvait être utilisé pour une raison ou une autre, LGR fonctionne toujours jusqu'au 30 juin 2014. Les fiches sont traitées dans les deux outils par le service coordination sécurité qui ressaisit les fiches LGR dans LISA. Cette possibilité a déjà été utilisée dans des agences. Enfin le service coordination sécurité s'assurera, avant le 30 juin, auprès de tous les responsables d'agence ou de site qu'ils disposent bien d'une habilitation LISA active.</p>
avr-14	<p>La CCN prévoit qu' « un bilan annuel de santé est proposé aux agents âgés de 40 ans et plus volontaires, aux frais de l'établissement, sur le temps de travail... » Le SNAP demande si des conventions pour permettre la mise en oeuvre effective de cette disposition existent.</p>	<p>Il n'existe à ce jour pas de convention spécifique au sein de PE NPDC, cependant, une offre de service existe au sein des CPAM via les centres de bilan de santé.</p>

avr-14	<p>Dans certaines agences, les congés longue maladie ne sont pas systématiquement remplacés. Il est répondu que les différentes agences et DT reçoivent chacune des "dotations" de CDD. Les remplacements d'arrêts maladie et congés maternité impactent la « dotation » que chaque agence et DT possède ?</p>	<p>La dotation est attribuée au sein de chaque DT aux différents sites afin que ceux-ci puissent l'utiliser. Il est bien entendu que les demandes de CDD sont initiées par le management et qu'elles sont validées dans le cadre de l'enveloppe budgétaire attribuée qui concerne tous les motifs : temporaires (maladie...), surnuméraires... Pour rappel, la maternité est systématiquement remplacée si elle est demandée.</p> <p>La Direction rappelle que depuis 2012, 475 embauches CDI ont été réalisées et une enveloppe CDD attribuée. Nous ne pouvons garantir que dans les années à venir de telles dispositions pourront être ou pas renouvelées</p>
mars-14	<p>Dans le cadre d'un accident du travail survenu le 10 mars dernier, une collègue s'est rendue chez son médecin puis à la pharmacie avec la feuille d'accident du travail qui lui avait été remise et complétée par son REP. Suite à la prescription médicale qui lui a été faite, elle a du payer un médicament non remboursé par la Sécurité Sociale. Elle a demandé une facture qu'elle a envoyée au service RH. Peut-elle espérer un remboursement de ce médicament ?</p>	<p>Une demande de remboursement peut être faite auprès de la mutuelle Malakoff-Médéric, qui rembourse certains médicaments non pris en charge par la sécurité sociale. La DRH ne peut se substituer, ni à la sécurité sociale, ni à la mutuelle, et ne remboursera donc pas le médicament.</p>
mars-14	<p>Le SNU demande que la procédure en cas d'agression soit rappelée à tous les agents. En effet, en cas d'agression, et en l'absence de membres de l'ELD, un collègue lambda peut-il (doit-il) appeler la police afin de faire sortir de l'agence le demandeur d'emploi agressif ?</p>	<p>Les procédures en cas d'agression sont régulièrement rappelées lors des visites du service régional sécurité dans les agences et en particulier lors de sa visite annuelle. Elles sont accessibles sur l'intranet régional (Régions/Nord Pas de Calais/Métiers Supports/Sécurité). En outre, ces procédures sont connues de tous les DAPE et figurent dans les fiches actions du guide "Gestion de crise" destiné aux managers. Bien entendu, en cas d'agression, un agent doit prendre l'initiative, en l'absence d'un membre de l'ELD, d'appeler la police (17) et, en cas de blessure, les services de secours (15 ou 18).</p>
mars-14	<p>Est-il légitime de demander une convocation médicale et une attestation de présence au dit rendez-vous lorsqu'un agent pose dans le délai une RECH pour un problème de santé</p>	<p>Dans l'article 6.3.2§3 de l'accord OATT régional, il est noté que lorsque exceptionnellement l'agent doit se rendre à un rendez-vous médical durant les plages fixes, il pourra être autorisé, en accord avec son hiérarchique, à prendre son poste de travail après le début de la plage fixe ou à quitter son poste avant la fin de la plage fixe.</p> <p>Le justificatif médical n'est donc pas obligatoire dans ce cas.</p>
mars-14	<p>Un agent travaillant sur deux sites, reconnu travailleur handicapé, ayant en prêt des équipements informatiques de la SAMETH, doit transporter son matériel dans sa voiture. L'agent est-il couvert en cas de vol de ce matériel ?</p>	<p>Le déplacement est couvert par l'autorisation de déplacement préalablement établie, qu'elle soit permanente ou ponctuelle, et dans ce cadre le matériel transporté dans le véhicule est couvert à hauteur de 900€ par notre assurance.</p> <p>Au-delà de ce montant (vétusté déduite), c'est la Direction régionale qui rembourserait le prestataire qui a mis le matériel à disposition.</p>
mars-14	<p>Dans le cas d'une cure thermale prise en charge par la Sécurité sociale, le salarié peut percevoir des indemnités journalières pendant toute la durée de sa cure, sous certaines conditions, à savoir : ses ressources ne doivent pas dépasser le montant du plafond annuel de la sécurité sociale applicable à la date de prescription de la cure (37 548 euros au 1er janvier 2014). Dans le cas où les ressources du salarié sont inférieures à ce plafond, le salarié perçoit son salaire complet dans le cadre de la subrogation. Pouvez-vous indiquer ce qui se passe dans le cas où le salaire dépasse le plafond annuel et le salarié n'ouvre pas droit aux IJSS ?</p>	<p>Les agents qui partent en cure thermale doivent systématiquement informer le Service GA-Paie de la prise en charge ou non de celle-ci par la CPAM. Dans tous les cas, cette absence est considérée, aux termes de la Convention Collective de Pôle emploi, comme de la maladie et gérée comme telle.</p> <p>S'il y a prise en charge par la CPAM au titre des indemnités journalières, la subrogation est appliquée comme pour toute autre maladie.</p> <p>Dans le cas contraire, du fait du déclenchement automatique du mécanisme de subrogation par le logiciel de paie, le net fiscal de l'agent se trouve artificiellement diminué du montant net des IJSS non versées par la CPAM et devra donc faire l'objet d'une intervention du service GA-Paie au niveau du net fiscal.</p> <p>Pour toute autre information, les salariés sont invités à se rapprocher du service GA-Paie.</p>
févr-14	<p>Quelles sont les solutions envisagées par la DR pour pallier à l'absentéisme récurrent sur la PMR (CF message du 3 février) ?</p>	<p>L'absentéisme est imposable à prévoir et il est toujours subi, en particulier en cas de congés de maladie. Le 3 février a été une journée exceptionnelle en terme d'absentéisme. Le plan d'actions mis en place a été de positionner des places supplémentaires auprès du prestataire national Webhelp, de mobiliser des agents du réseau sur le 3949 RAC et de réaffecter des CDD / CDI du 3949 RAC vers le 3949 IDE. Cela a permis d'obtenir un taux de performance global de 80%, avec toutefois un taux de 71% sur la file IDE.</p> <p>Le mardi 4 février 2014, 9 positions supplémentaires Webhelp ont été prévues. L'ensemble de ces actions nous a permis d'atteindre malgré tout un taux de performancesatisfaisant sur la file IDE pour la semaine du 3 au 7 février 2014.</p>
févr-14	<p>L'ELD doit-elle être détentrice des arrêts de travail des agents ? Ces arrêts peuvent-ils être archivés ? Qui peut y avoir accès ? Si oui dans quel but ? Sinon, l'arrêt peut-il être envoyé directement aux RH ?</p>	<p>Comme indiqué à plusieurs reprises dans le cadre des réponses apportées aux Délégués du Personnel, l'arrêt de travail doit être transmis par l'agent dans les 48 heures au Service Gestion Administrative et Paie de la Direction des Ressources Humaines. Afin de faciliter l'organisation de la délivrance des services, il est préconisé que l'agent prévienne le plus rapidement possible son ELD (l'agent peut s'il cela lui est possible, envoyer copie de l'arrêt à son Equipe Locale de Direction).</p>

févr-14	Jusqu'à quel mois un arrêt maladie ouvre t'il droit à congés payés ?	<p>Comme le stipule l'art 27.4 de la CCN, les absences maladie n'excédant pas la période de 4 mois prise directement en charge de l'établissement à plein traitement et quatre mois à demi-traitement ne peuvent entraîner une réduction du nombre de jours de congés payés.</p> <p>A partir de 8 mois d'arrêt maladie, le salarié se voit réduire le nombre de jours de congés payés.</p> <p>Pour les agents de droit public, le salarié se voit réduire le nombre de jours de congés annuels à partir de 180 jours de maladie (au 181e jour, la maladie est sans traitement).</p>
février-14	Quel est le délai pour obtenir une avance en cas d'arrêt maladie ?	<p>Il n'y a pas de délai pour une demande d'avance. En général, les avances sont faites très rapidement après que le Service GA-Paie en ait étudié la faisabilité.</p>
février-14	En cas d'arrêt de travail, comment la correspondance entre les RH et la Sécurité Sociale se fait-elle? Dans quel délai l'attestation de salaire est-elle transmise (ex1 : 5ème mois d'arrêt maladie à compter du 5 du mois considéré ; ex2 : 5ème mois d'arrêt à compter du 28 du mois considéré) ?	<p>Une fois par mois, tous les arrêts de travail (pour les agents de droit public comme les agents de droit privé) sont chargés dans le logiciel IJ EDI . Les attestations sont traitées toutes en même temps et envoyées via le portail une fois par mois en début de maladie.</p> <p>Ex : un salarié en maladie en Janvier 2014 a ses absences interfacées sur la paie de Février 2014. Fin février 2014, son absence est chargée sur le portail IJEDI, son attestation est faite et envoyée début Mars 2014.</p> <p>Il y a un amalgame avec le dossier MUTEX qui, à la période charnière du 5 ème mois, nécessite l'envoi des bordereaux de sécu des 4 mois précédents.</p>
février-14	Les délais des 4 mois et 8 mois sont-ils applicables en cas de mi-temps thérapeutiques ? Sinon veuillez préciser les modalités de prise en charge.	<p>Le temps partiel thérapeutique correspond à une reprise du travail. Il est donc pris en compte dans la détermination du délai de 3 mois visé à l'article 30 § 3 de la CCN. En d'autres termes, il n'est pas considéré comme de la maladie pour le décompte des délais de 120 et 240 jours.</p>
février-14	Quelle est la procédure de prise en charge entre Pôle Emploi, la Sécurité Sociale et la mutuelle en cas d' arrêt maladie, au 4ème mois, au 8ème mois et au-delà ?	<p>Dès le 4ème jours de maladie la CPAM indemnise la maladie quelque soit la durée de la maladie.</p> <p>L'agent privé bénéficie de 120 jours calendaires à plein traitement et 120 jours à demi-traitement. A partir du 121ème jour, l'agent a droit à la garantie « Incapacité temporaire totale » et à partir du 241ème jour, il passe en statut « suspendu ».</p> <p>En cas d'arrêt de travail pour raison de santé et au plus tôt dès la fin de la période rémunérée à plein traitement par Pôle emploi, MUTEX servira des prestations dont le calcul est basé sur une rémunération de référence correspondant à 1/12ème de la rémunération brute totale perçue par l'agent au cours des douze mois précédant la date d'arrêt initial.</p> <p>La prestation complémentaire versée par MUTEX permet le maintien de la rémunération brute de référence.</p>
février-14	On a eu connaissance qu'au 4ème mois d'un arrêt maladie , aucun courrier n'avait été envoyé à l'agent pour l'informer des modalités de prise en charge de son salaire. Un tel courrier est-il prévu? Dans le cas contraire, la CGT demande la mise en place de cette procédure pour éviter le risque d'une interruption de paiement et d'une possibilité d'effectuer une demande d'avance.	<p>L'offre de service du Service Social en ce qui concerne la problématique maladie prévoit l'envoi d'un courrier systématique aux salariés atteignant plus de 120 jours d'arrêt de travail.</p> <p>Ce dispositif est valable pour le droit privé et public.</p> <p>En complément de cette offre de service un courrier sera adressé au salarié à 40 jours, 120 jours et 240 jours d'arrêt.</p>
février-14	Comment a-t-on pu, à Arras Rivage, laissé faire des travaux de peinture, les vendredi 14 et lundi 17 février 2014, en présence des collègues à leur poste de travail ? Qui est responsable de la sécurité des biens et des personnes dans cette situation ?	<p>Comme indiqué lors du CHSCT, les travaux de peinture prévus sur Arras Rivage concernaient essentiellement 3 zones libres de tout occupant.</p> <p>Malheureusement, des retouches ont été effectuées en milieu occupé sans préavis.</p> <p>Suite à l'alerte du responsable local sur les odeurs inconfortables, le service immobilier a exigé de l'entreprise les caractéristiques de la peinture utilisée. Il s'avère que cette peinture peut être utilisée en intérieur et ne nécessite l'utilisation d'un masque qu'en milieu confiné (local technique, archives ...).</p> <p>L'entreprise a en l'occurrence manqué à son devoir de conseil en omettant d'indiquer que des travaux légers restaient à entreprendre dans un local occupé (petites retouches sur des cornières et montants de portes et cloisons) pour permettre aux agents concernés de travailler provisoirement dans un autre bureau.</p> <p>C'est bien le responsable de site, qui est par délégation responsable de la sécurité des personnes et des biens, qui a alerté le service immobilier des conditions anormales d'intervention sur le site.</p>
janvier-14	Nous avons été alertés par des salariés en m aladie de problème de paiement à partir de 4 mois de maladie . Ils ne sont généralement pas informés de la prise en charge à 50% par MUTEX. La direction peut-elle indiquer quelle procédure d'alerte est mise en place pour palier à ce manquement et un relais est-il assuré avec les assistantes sociales.	<p>Les agents en maladie de + 4 mois sont toujours prévenus par l'envoi d'un courrier explicatif à leur domicile qui indique la date de la prise en compte du 120e jour de maladie, le nom d'un interlocuteur privilégié et son numéro de téléphone. Un courrier est également envoyé par les assistantes sociales.</p>
janvier-14	La part mutuelle employeur est désormais imposable . Les collègues dont les conjoints ont également une mutuelle obligatoire de leur employeur ont-ils désormais la possibilité de résilier celle de Pôle Emploi ?	<p>Tous les agents en activité sous contrat de travail quelle qu'en soit sa durée et sa qualification (CDD, CDI, contrats aidés ...) sont obligatoirement affiliés au régime "frais de santé". Concernant les conjoints, le régime "frais de santé" étant optionnel, ils peuvent à tout moment demander la résiliation.</p>

2013

décembre-13	Quelle est la procédure quand un salarié est hospitalisé en urgence en fin d'année et qu'il a des RTT à solder pour le 31/12 ?	L'accord OATT ne prévoit pas de possibilité de report des jours RTT. Il convient d'alimenter le CET.
décembre-13	Est-il normal de demander à un hiérarchique de saisir une alimentation de CET pour un collègue en arrêt maladie en lui donnant le code personnel de l'agent ?	Pour les agents se trouvant dans l'impossibilité de réaliser leur demande d'alimentation du CET, le Service GA Paie de la DRH se tient à disposition de l'agent pour réaliser la manipulation informatique. La visite de reprise doit être effectuée dans un délai de 8 jours à compter de la date de reprise du travail, après une absence d'au moins 30 jours (pour maladie, accident du travail ou retour de maternité) pour les agents publics ou privés. Dans l'attente de la visite de reprise, un entretien entre l'agent et le manager doit être effectué ; si un problème de santé est évoqué, l'arrêt maladie sera prolongé. Seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. Une visite de pré-reprise peut être préconisée pour préparer la reprise (aménagement du poste de travail, horaires, etc.). L'agent doit en faire la demande auprès du médecin de prévention
octobre-13	Quelle est la procédure de reprise (visite médicale) après un arrêt maladie de plusieurs semaines pour un agent public ?	Au bout de 4 mois et après 8 mois, après un nécessaire délai d'instruction du dossier (soit 1 mois environ concernant le droit privé et 2 mois environ concernant le droit public) les prestations sont versées à réception des justificatifs de versement (de MUTEX ou MEDERIC avant 1er janvier 2012) aux salariés concernés. Il est rappelé que le cas échéant, les agents peuvent solliciter une avance sur salaire. Les assistants du service social du travail se rapprochent de l'agent systématiquement après 4 mois et 8 mois d'arrêt pour l'informer de ses droits. En outre, la Direction des Ressources Humaines adresse deux courriers (le premier, après quatre mois d'arrêt, le second après huit mois) qui expliquent, notamment, les modalités pratiques à respecter en vue d'obtenir de l'organisme de prévoyance le versement d'indemnités journalières complémentaires. Ces courriers mentionnent également les coordonnées des personnes à contacter si l'agent l'estime nécessaire. Afin d'anticiper des situations critiques pour les salariés, les courriers seront envoyés à 3 et 7 mois. Par ailleurs, la DRH mettra en place très prochainement un dispositif identique pour les agents de droit public (arrêt de 90 jours). Le courrier pourrait être transmis à 2 mois d'arrêt. Chaque agent peut prendre connaissance des dispositions du contrat de prévoyance qui a été distribué en 2012 et qui est disponible sur l'intranet au lien suivant : http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/m-ressourceshumaines/
octobre-13	Quel est le délai pour les agents publics et privés en arrêt maladie pour que la mutuelle assure le relais du salaire ?	
octobre-13	Une de nos collègues en arrêt maladie depuis 4 mois nous interpelle pour nous signaler qu'elle n'a eu aucun contact de la direction. Elle est désespérée. Elle ne sait rien de ses droits et se demande ce qu'il va lui arriver. Nous souhaitons connaître la procédure d'alerte existante sur ce type de situation.	
septembre-13	Selon le Code de la sécurité sociale, l' employeur est subrogé dans les droits à IJSS du salarié dans la limite du montant de ces IJSS. Article R. 323-11 Code de la sécurité sociale : « lorsque, en vertu d'un contrat individuel ou collectif de travail, le salaire est maintenu en totalité ou en partie sous déduction des indemnités journalières, l'employeur qui paie tout ou partie du salaire pendant la période de maladie sans opérer cette déduction est subrogé de plein droit à l'assuré dans ses droits aux indemnités journalières pour la période considérée, à condition que le salaire maintenu au cours de cette période soit au moins égal au montant des indemnités dues pour la même période. » Sur ce fondement, la jurisprudence a précisé que l'employeur n'est subrogé dans les droits du salarié aux indemnités journalières de la sécurité sociale que dans la limite des sommes qu'il a effectivement versées à l'intéressé au titre de la garantie de rémunération dont celui-ci bénéficie pendant ses absences pour maladie ou accident.	Pôle emploi applique les règles légales et conventionnelles en matière de subrogation des indemnités Journalières de Sécurité Sociale. La pratique de la subrogation ne doit pas aboutir à un gain financier, que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié. IJ maternité et AT sont calculées sur les rémunérations nettes, la subrogation maintenant le salaire il y a donc parfois des régularisations à faire qui sont réalisées par le service GA-PAIE.
Aout - 13	La CCN prévoit, dans son article 46-2, la possibilité pour tout agent privé de 40 ans et plus de bénéficier annuellement d' un bilan de santé . Le bilan de santé est réalisé à titre préventif pour limiter la survenue de pathologies ou en réduire leur gravité. Sur le même thème, Les DP SNAP souhaiteraient savoir quelles sont les dispositions prises à ce jour concernant les agents sous statut public ?	L'art 46 § 2 de la CCN s'applique à l'ensemble des agents de PE de 40 ans et plus faute de précisions contraires.
Aout - 13	un agent en temps partiel seniors conserve-t-il le bénéfice de celui-ci s'il est contraint à travailler en mi-temps thérapeutique ?	La période de mi-temps thérapeutique suspend temporairement le bénéfice du temps partiel sénior, l'agent retrouvera le bénéfice du temps partiel sénior dans les mêmes conditions qu'avant le mi temps thérapeutique dès la fin de cette mesure temporaire.

Aout - 13	<p>Depuis 1993 sans discontinuer les Directions successives du Département du Pas de Calais 'Indemnisation' ont contribuées au paiement des boissons destinées au salariés au titre de leur pause. Cet usage a perduré lors de la fusion, il s'avère donc constant dans l'établissement mais va semble-t-il prendre fin dans les prochains jours sans qu'aucune compensation n'ait été évoquée.</p> <p>Qu'en est-il exactement ?</p> <p>Afin d'harmoniser les coûts, pourquoi la Direction ne prendrait-elle pas en charge les 10 cts sur l'ensemble de la région Nord Pas de Calais ?</p>	<p>A l'occasion du renouvellement du contrat avec le prestataire en charge des distributeurs de café et boissons chaudes, la Direction régionale a décidé d'harmoniser le prix des boissons chaudes sur l'ensemble des distributeurs installés dans les sites de la région soit au prix réel de 30 centimes d'euros. Outre la nécessité de traiter de manière équitable tous les agents de la région, cette mesure entre dans le cadre du plan de réduction des dépenses au titre du budget de fonctionnement alloué par la Direction Générale. Cette décision a été prise également pour se conformer aux recommandations émises par la Direction Générale, suite aux investigations des URSSAF au sein de Pôle emploi, concernant ce qui pourrait être évalué ou apparaître comme un avantage en nature, susceptible d'un redressement de cotisations sociales.</p>
Aout - 13	<p>Comment la Direction considère les cas de kafala, sachant que pour l'Urssaf, la CAF et la CPAM, l'enfant bénéficiaire de cette mesure a les mêmes droits qu'un enfant adopté ? Le SNU demande que les parents qui accueillent un enfant dans le cadre d'une kafala bénéficient des mêmes droits que les parents qui adoptent (article 29.1, par.1 de la CCN), notamment en terme de congés d'adoption ?</p>	<p>La kafala n'est pas considérée comme une adoption au regard du droit français et du point de vue de l'Institution Pôle Emploi aussi le congé d'adoption n'a pas à être attribué sur le plan du droit du travail et conventionnel (Art 28.5)</p> <p>Pour rappel, si l'on se réfère à la définition juridique de l'adoption, il s'agit d'une création, par jugement d'un lien de filiation entre deux personnes qui, sous le rapport du sang, sont généralement étrangères l'une à l'autre, hors la kafala s'assimile à une délégation d'autorité parentale ou à une tutelle et non à une adoption.</p> <p>Par ailleurs, il n'est pas tout avéré que la CAF, l'URSSAF et les CPAM mettent en oeuvre les dispositions conventionnelles dans ce cadre. Au contraire des décisions montre l'application stricte des prestations dans le cadre de l'adoption.</p> <p>Le salarié qui serait concerné par la kafala pourra se rapprocher de sa hiérarchie qui étudiera en lien avec la DRH toutes les possibilités.</p>
Aout - 13	<p>Peut-on faire une fiche d'incident suite à une agression en accueil téléphonique ?</p>	<p>Oui, et il faut savoir que des fiches incident ont déjà été enregistrées pour faire suite à des agressions verbales en accueil téléphonique (agence et plate-forme téléphonique régionale)</p>
Aout - 13	<p>Suite aux différents mouvements, à quand la mise à jour de la liste des SST, notamment au siège ?</p>	<p>Les formations initiales SST pour les nouveaux sauveteurs/secouristes du travail, de même que les formations de recyclage sont en cours de réalisation. Une actualisation des listes SST au niveau régional est programmée pour fin septembre, ce qui permettra de prendre également en compte les mouvements intervenus depuis la dernière actualisation.</p>
juillet-13	<p>Quelles sont les modalités d'application régionales de l'instruction n°2013-22 du 10 juin 2013, article 46 § 2 (médecin e du travail et sécurité) de la CCN, concernant le bilan de santé des agents de plus de 40 ans ?</p>	<p>En premier lieu, nous rappelons qu'un bilan de santé gratuit est proposé par la Sécurité Sociale à toute personne âgée de 16 ans ou plus, cet examen pouvant être réalisé tous les 5 ans.</p> <p>Concernant le bilan annuel visé par l'art 46§2, il n'existe aucune démarche particulière. Nous suggérons aux salariés intéressés par ce bilan annuel d'adresser une demande écrite à la DRH. Le code d'absence dans Horoquartz est --ABSA.</p>
juin-13	<p>Est-il normal que soit exigé un arrêt de travail lorsque l'on peut fournir un bulletin d'hospitalisation de jour pour une journée d'absence ?</p>	<p>Le bulletin d'hospitalisation vaut arrêt de travail. Nous vous remercions de nous communiquer la situation visée.</p>
mai-13	<p>Sur le site de Roubaix Sainte Elisabeth, lorsqu'un agent est malade, il prévient rapidement son rep par l'envoi d'un sms afin que celui-ci puisse le remplacer au plus vite avant l'ouverture du site. Certains REP exigent d'être appelés au téléphone par l'agent en question afin d'entendre sa voix et de savoir si l'agent est, selon lui, réellement malade. Nous demandons à la Direction de faire en sorte que ce procédé cesse le plus rapidement possible.</p>	<p>En cas d'arrêt maladie, l'agent doit informer le plus rapidement possible sa hiérarchie de son absence à des fins de planification d'activité (notamment accueil). Le SMS est un de ces moyens, s'il est partagé avec l'ELD ; l'appel téléphonique en est un autre. Il n'y a pas de vecteur obligatoire, seul l'info donnée à l'ELD est obligatoire.</p>
mai-13	<p>Lorsqu'un agent se fait agresser à l'accueil par un demandeur d'emploi et que ce dernier revient le lendemain sur son site. L'agent l'ayant reçu la veille peut-il exercer son droit de retrait afin d'éviter de se faire à nouveau agresser, voire menacer ?</p>	<p>Le droit de retrait (Art L 231-8 et 231-9 et R 242-1 du code du travail) repose sur la notion de l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il appartient à l'agent et au manager d'estimer, au regard de l'attitude du DE, d'exercer ou non le droit de retrait.</p>
mai-13	<p>Peut-on équiper en gobelets les fontaines à eau qui se trouvent dans les salles d'attente ? Le manque de gobelet peut être une source d'irritation pour les demandeurs d'emploi.</p>	<p>La gestion des fournitures est déconcentrée au niveau local avec un budget annuel alloué à chaque agence leur permettant de commander directement les fournitures sur catalogue ou via On Action. L'achat et l'approvisionnement en gobelets pour les fontaines à eau des salles d'attente sont bien prévus dans ce cadre.</p>

avril-13	Certains collègues peuvent bénéficier de « chèques de réduction pour la complémentaire santé (ACS) ». C'est-à-dire des chèques permettant de financer la mutuelle santé. Comment faire pour les agents bénéficiaires de cette aide de la Sécurité Sociale ?	<p>Pour ce qui concerne l'aide au financement d'une complémentaire santé accordée par la CPAM, celle-ci ne peut intervenir que sur des contrats individuels.</p> <p>Cela ne relève pas d'une décision de Pôle emploi mais de la réglementation de la CPAM qui dispose que :</p> <p>« Chaque bénéficiaire de l'aide âgé de plus de 16 ans reçoit une attestation-chèque à son nom et peut l'utiliser auprès de l'organisme de protection complémentaire de son choix.</p> <p>Le contrat de complémentaire santé souscrit auprès de votre organisme de protection complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - doit être responsable, c'est-à-dire qu'il ne doit pas, notamment, vous rembourser les sommes restant à votre charge en tant qu'assuré (exemple : participation forfaitaire d'1 euro pour une consultation médicale). Le contrat doit également encourager le respect du parcours de soins coordonnés. De ce fait, il ne peut pas prévoir de vous rembourser les dépassements et majorations liées au non respect du parcours de soins coordonnés. - doit être individuel, c'est-à-dire que l'attestation-chèque ne peut pas
avril-13	L'accord régional OATT du 30/09/2010 prévoit à l'article 6.3.2 paragraphe 3 des mesures d'aménagement spécifiques en cas de besoin médical et stipule notamment que « l'absence du salarié pour des soins réguliers pourra être organisée en lien avec la médecine du travail ». Pouvez-vous nous préciser les démarches à effectuer pour en bénéficier ?	<p>L'absence pour soins réguliers visée par l'art 6.3.2 § 3 de l'accord OATT régional n'est pas forcément liée à une situation de handicap. Lorsque le médecin du travail identifie la nécessité de soins réguliers, il en alerte la DRH qui met en oeuvre, en lien avec le responsable hiérarchique, les préconisations médicales.</p> <p>En outre, dans le cadre de l'accord sur le handicap, des autorisations d'absence rémunérées sont prévues lorsque le handicap nécessite des soins réguliers, validés le médecin du travail, qui ne pourraient s'effectuer en dehors des horaires de travail, dans la limite d'une demi-journée par semaine.</p>
avril-13	L'article 46-3 de la CCN prévoit une désinfection mensuelle des locaux et matériels mis à disposition. Cela est-il le cas dans la région ? Dans l'affirmative, est-il possible d'avoir un état de suivi de ces désinfections mensuelles ?	<p>Conformément à l'article 46 § 3 de la CCN, des actions de désinfection sont prévues régulièrement au cahier des charges du nettoyage des locaux, de façon journalière, hebdomadaire ou mensuelle en fonction des zones définies (cf. document : "Tableau des prestations d'entretien avec les fréquences" disponible dans l'intranet régional dans la partie "Métiers support - Locaux & systèmes d'information - Nettoyage des locaux"). Par ailleurs, une désinfection (partielle ou complète) de l'agence peut être réalisée en fonction de cas spécifiques (maladie contagieuse, épidémie...) à la demande de la Direction locale ou de la Direction régionale au travers des Service Généraux.</p>
avril-13	Quelles démarches effectuer pour bénéficier du bilan de santé pour les salariés de plus de 40 ans prévu à l'article 46-2 de la CCN ?	<p>En premier lieu, nous rappelons qu'un bilan de santé gratuit est proposé par la Sécurité Sociale à toute personne âgée de 16 ans ou plus, cet examen pouvant être réalisé tous les 5 ans.</p> <p>Concernant le bilan annuel visé par l'art 46§2, il n'existe aucune démarche particulière. Nous suggérons aux salariés intéressés par ce bilan annuel d'adresser une demande écrite à la DRH. Le code d'absence dans Horoquartz est --ABSA.</p>
avril-13	Quels sont les interlocuteurs et les acteurs, à pôle emploi pour les agents en arrêt depuis plus de 8 mois ? Un certain nombre d'agents dans ce cas se retrouvent sans ressources.	<p>La DRH adresse aux agents en "longue maladie" 2 courriers (l'un après 4 mois, l'autre après 8 mois) pour les informer des modalités pratiques relatives à leur prise en charge par le régime de prévoyance. A compter du 241^e jour de maladie, la subrogation n'est levée et le salarié perçoit directement les indemnités journalières de Sécurité Sociale.</p> <p>A réception des bordereaux de règlement CPAM, l'agent doit envoyer une copie de ces bordereaux directement à MUTEX. Un modèle de la lettre d'accompagnement des bordereaux de sécurité sociale est joint au courrier de la DRH, qui précise en outre qu'il est possible, si l'intéressé rencontre des difficultés de trésorerie, de solliciter une avance auprès de la DRH (le nom des interlocuteurs est précisé dans le courrier).</p>
avril-13	Pouvez-vous nous expliquer la procédure à suivre, tant par l'agent que par les RH, lors d'une reprise d'activité à mi temps thérapeutique ? Des agents ont signalé plusieurs mois sans indemnités de la caisse de prévoyance. Quels sont les interlocuteurs et les acteurs, à pôle emploi ?	<p>2 situations de temps partiel thérapeutique sont à distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit le temps partiel thérapeutique est pris en charge par la CPAM (suite à une préconisation du médecin traitant) et validé par le médecin du travail. Dans ce cas, la DRH produit des attestations de salaires mensuelles (en début de mois) destinées à la CPAM. Les IJ sont directement versées au salarié, il n'y a pas de subrogation. Le régime de prévoyance n'intervient pas sur les situations de temps partiel thérapeutique - Soit le temps partiel thérapeutique est prescrit par le médecin du travail ; il est alors géré comme un temps partiel "classique" pendant la durée de prescription. <p>Les agents concernés sont invités, en cas de difficulté, à se rapprocher du service GA-Paie.</p>
avril-13	Après quelle durée d'absence pour maladie la visite médicale de reprise est-elle obligatoire ?	<p>La visite de reprise est obligatoire dans un délai de 8 jours maximum après la reprise du travail dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • après un congé maternité, • après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, • après une absence pour cause de maladie professionnelle, sans délai. <p>Elle est à l'initiative du manager (voir note d'instruction relative au suivi de la santé .PE NPC DRH 01 2013)</p>

mars-13	<p>Nous constatons que la périodicité des visites médicales (tous les 2 ans et/ou reprise suite arrêt) n'est pas respectée dans un certain nombre de services et agences. Combien d'agents sont concernés ? Quand comptez-vous pallier à cette carence ?</p>	<p>Hormis le suivi médical du siège géré par la DRH ,chaque manager est responsable du suivi médical des agents de son site : la note envoyée en janvier précise les délais légaux. Un état des lieux des visites médicales sera envoyé à chaque manager en juillet. Un outil de pilotage est en cours d'élaboration. Dans ce cadre, nous aurons alors une vision précise du nombre de visites en retard et nous reviendrons vers les Directeurs d'Agence pour la planification de ces visites dans un délai raisonnable.</p>
mars-13	<p>Cet hiver a été marqué par de multiples épisodes neigeux. Pour sécuriser les accès et les parkings ce sont nos collègues qui ont dû déneiger souvent avec des moyens de fortune. Pourquoi cette mission n'est pas confiée à une entreprise ?</p>	<p>Les moyens de déneigement préventif et curatif sont mis à disposition des sites : - sel - matériel mécanique d'épandage en fonction de la surface à traiter - pelle adaptée . Pour permettre d'assurer le déneigement des circulations piétonnes (agents et usagers). Lors du renouvellement du marché de nettoyage, la direction régionale examinera l'opportunité d'ajouter une prestation de déneigement et les conditions de mise en oeuvre.</p>
mars-13	<p>Des cas de gale ont été avérés dans quelques sites dont certains reconnus comme maladie professionnelle. Nos collègues sont en contact de publics qui pour certains sont porteurs d'infections contagieuses. Serait-il possible de doter régulièrement tous les sites recevant du public de gels et de lingettes désinfectants ?</p>	<p>Pour ce type de situation, le marché de nettoyage des locaux, permet de procéder à une désinfection partielle ou totale d'une agence, dès qu'un cas de maladie contagieuse est signalé par l'ELD du site. Le marché prévoit également que les sanitaires des agences soient équipés de produits, d'essuie mains, et maintenant de sèche mains pour se laver les mains. Enfin, chaque agence dispose d'un budget de fournitures lui permettant le cas échéant de s'approvisionner en lingettes et gels désinfectants, sachant que ce type de produits est recommandé seulement dans le cadre d'une crise épidémiologique.</p>
mars-13	<p>Les agents qui ont leur conjoint ou conjointe qui ont une mutuelle obligatoire dans leur entreprise, peuvent ils se prévaloir de l'arrêté du 26 mars 2012 pour ne pas cotiser à la mutuelle obligatoire à pole emploi ?</p>	<p>La réponse est négative. Il s'agit d'un régime collectif obligatoire instauré par un accord de branche n'ayant prévu qu'un seul cas de dispense conforme à la réglementation, celui des contrats à durée déterminée dès lors qu'ils peuvent justifier être couverts par un autre contrat pour les mêmes risques, tout manquement à cette obligation d'adhésion serait susceptible de remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime.</p>
mars-13	<p>Pour les agents publics qui sont en invalidité 1ère catégorie et en arrêt maladie grave, que se passe-t-il pour eux si la CPAM décide de les faire passer en 2ème catégorie ? Peuvent-ils reprendre le travail avec l'accord du comité médical et dans le cas ou la décision les rend inaptes, peuvent-ils bénéficier de l'allocation dépendance de MUTEX ?</p>	<p>Les agents de droit public qu'ils soient en invalidité 1ère ou 2ème catégorie peuvent bénéficier, sous réserve de l'accord médical d'un congé grave maladie. La reprise de travail doit être validée par le comité médical. Celui-ci peut préconiser une reprise à temps partiel notamment s'ils sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité. En cas de Procès Verbal pour inaptitude totale ou définitive, dans la mesure où il y a une perte de salaire, il pourra être bénéficiaire d'une rente invalidité servie par MUTEX.</p>
mars-13	<p>L'usage de la cigarette électronique est-elle tolérée au sein de Pôle Emploi ? Dans l'affirmative quelles sont les conditions d'utilisation ?</p>	<p>Concernant l'utilisation de la cigarette électronique, les textes réglementaires du code de la santé publique ne sont pas suffisamment explicites sur l'autorisation ou non de l'utiliser dans les lieux soumis à l'interdiction de fumer. Dans ce cadre, la DR appliquera le principe de précaution, en suivant la recommandation de l'Agence Nationale de Sécurité du Médicament qui préconise de ne pas l'utiliser tant pour la santé des utilisateurs que pour les non fumeurs / agents et usagers du service public sur les lieux de travail fermés ou couverts. Cette disposition est également prise pour éviter tout risque d'incident ou incivilité.</p>
mars-13	<p>Quelles sont les modalités à appliquer pour les agents publics, pour reporter leurs congés en cas de maladie ? Dans quelle limite ?</p>	<p>Nous appliquons la note du 1er avril 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des agents publics de Pole emploi systématiquement au retour de l'agent. Il n'y a pas de limite du nombre de jours de congés annuels reportés. Nous vous remercions de nous faire part des situations visées.</p>
fevrier - 13	<p>Comme chaque année, les agents résidant en Belgique ne reçoivent pas leur carte de mutuelle début janvier, comme les autres agents. Peut-on résoudre ce problème récurrent ? Pour information, l'an dernier, un agent a reçu sa carte le 20 mars.</p>	<p>Le service GA-PAIE avait sensibilisé Malakoff en communiquant le nom des salariés concernés dès octobre 2012 afin de gérer cette problématique connue. Certains salariés l'ont reçu, pour d'autre, nous constatons un retard et nous avons donc demander la réédition des cartes et leur transmission au service GA-PAIE afin de les remettre aux salariés. Pour une situation urgente, la carte a été transmise à l'Agence locale de l'agent concerné. Le service GA-PAIE est à la disposition des agents qui le souhaitent.</p>
fevrier - 13	<p>Un agent en mi temps thérapeutique peut il prendre des congés ?</p>	<p>Tout agent quelque soit son temps de travail peut prendre des congés sous réserve des nécessités de service et dans le cadre conventionnel et réglementaire. Un agent en mi-temps thérapeutique bénéficie d'un aménagement de son temps de travail dans la perspective de favoriser la reprise progressive de son activité.</p>
fevrier - 13	<p>Est- il normal que les agents publics n'aient pas de visite médicale programmée ?</p>	<p>La programmation des visites biennales pour les agents de droit public a été engagée pour une partie et une reprogrammation est en cours sachant que la réglementation impose une visite tous les 5 ans et que la DR a pris la décision d'aligner avec les fréquence des salariés de droit privé.</p>

Concernant les agents sous statut public "une **tolérance** est instituée pour les **arrêts de travail** inférieurs ou égaux à 2 jours , pour lequel aucun certificat médical n'est exigé. Cependant il peut être mis fin à cette tolérance en cas d'abus d'un agent.". C'est d'ailleurs la réponse que vous avez apporté à une question du SNU en juin 2012. Il semblerait que cet usage très ancien à l'ANPE et confirmé au sein de Pole Emploi soit sur le point d'être remis en cause par la direction. Confirmez vous que cette règle ne sera pas remise en cause

Cette disposition, qui n'est pas un usage, du référentiel de gestion du personnel de droit public reste applicable. L'abus peut entraîner l'arrêt de cette tolérance pour un salarié en particulier (pas de mesure collective).

Le SNU a effectué à plusieurs reprises la demande que les collègues de tout le réseau souhaitant effectuer un **don du sang** puissent effectuer ce don pendant leur temps de travail via, par exemple, une autorisation de départ anticipé, en accord avec l'article D. 1221-2 du code de la Santé publique. A ce jour, aucune réponse claire n'a été apportée par la Direction. Qu'en est-il de cette demande ?

Cette question a déjà été posée lors d'un CHSCT début 2012. Il avait été alors précisé que l'on pouvait bénéficier d'une autorisation de s'absenter en dehors des plages fixes, absence décomptée du temps de travail, pour effectuer un don du sang lors de la venue d'un camion de prélèvement à proximité immédiate de son site d'activité. Il faut également rappeler que ce geste citoyen peut être accompli par chacun sur son temps libre sur tous les lieux de prélèvement proposés par l'EFS.

Les **arrêts maladie** des collègues doivent-ils obligatoirement transiter par leur site ? Ou un envoi direct au service RH est-il suffisant ?

L'arrêt maladie doit être transmis au Service GA-Paie, 28/30 rue Elisée Reclus 59666 VILLENEUVE D'ASCQ, dans les 2 jours suivant la prescription. Ceci ne doit en aucun cas dispenser le salarié d'alerter, au plus vite, sa hiérarchie par tout moyen à sa disposition (téléphone ou mail), afin que cette dernière puisse gérer au mieux cette absence en termes d'organisation et de continuité de service

Est-il possible de recommander aux ELD des agences de ne pas planifier les **femmes enceintes en ACO** ?

L'agent peut, en fonction de la situation médicale (pathologie, état d'avancement de la grossesse, certificat médical, pénibilité position debout) être dispensé à l'appréciation de l'ELD du poste d'ACO. C'est une recommandation de bon sens...

2012

Quel est le délai moyen d'attente (s'il existe) pour qu'un **salarié TH** ait un poste de travail adapté à son handicap ? Un agent du Pag de Lille attend depuis de nombreuses semaines un rehausse pied spécifique et adapté.

La mission handicap entame les démarches d'adaptation de poste dès réception de l'avis médical.

Le processus mis en oeuvre est le suivant :

- Analyse du besoin avec l'agent, si nécessaire avec l'aide d'un partenaire extérieur,
- Recherche de(s) l'équipement(s)
- Commande de prêt des équipements (6 semaines)
- Mise en test (2 semaines)
- Achat définitif (6 semaines)

Compte tenu des délais nécessaires à l'obtention de ces équipements, ce délai peut donc être de 3 à 4 mois pour les situations les plus complexes.

Concernant la demande d'un agent du Pag de Lille, la Mission Handicap tient à jour un outil de suivi des demandes. Nous ne trouvons pas trace d'une demande de repose pied pour un PAG d'une agence lilloise. La demande doit donc être remontée de nouveau à la Mission Handicap.

Pour un **couple homosexuel**, est-il prévu d'accorder un congé paternité à la collègue dont la conjointe va avoir un enfant ?

Seule une évolution de la législation permettrait cette prise en compte.

En cas d'arrêt maladie, les **collègues transfrontaliers** peuvent-ils fournir un arrêt de travail émanant d'un médecin de leur pays de résidence ?

Oui. Il est précisé que l'ensemble des arrêts pour les résidents frontaliers est du ressort de la CPAM de Tourcoing.

L'article 29.2 de la CCN prévoit des congés pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pur garde d'enfant. Il est fait mention de justification. Quels sont les **justificatifs** attendus par les RH ?

Il s'agit d'un justificatif mentionnant la présence obligatoire de l'agent auprès de la personne visée (enfant, parent, conjoint). En cas de grève ou de fermeture des structures scolaires ou de garde, le justificatif doit indiquer l'absence d'accueil dans l'établissement concerné.

La **visite médicale** « médecin du travail » est-elle obligatoire pour un agent public, s'il est suivi régulièrement par son médecin traitant ?

Oui, la visite médicale par le médecin du travail ou médecin de prévention (droit public) est obligatoire, le médecin traitant n'étant pas habilité à juger de l'aptitude du salarié à son poste.

Existe-t-il un registre des réclamations des DP à Pôle emploi et où peut-on le consulter ?
Il existe sur chaque site un **registre de sécurité** et informatique sous forme de classeur.
Comment les informations contenues dans ce registre sont-elles remontées informatiquement à la Direction régionale ?
Il apparaît que certaines équipes des ELD n'ont pas connaissance de la procédure et des codes d'accès pour faire remonter ces informations.
La Direction peut-elle rappeler les codes d'accès et former et informer les ELD de cette procédure ?

Il existe un registre de sécurité dans chaque bâtiment en version papier comme l'exige le code du travail. Des contrôles périodiques de sécurité sont réalisés par différents organismes qui indiquent leur passage sur le registre de sécurité. Ces organismes envoient le rapport des observations aux agences qui l'archivent dans un classeur annexe à celui du registre de sécurité et parallèlement une copie est envoyée aux services de la direction pour mise en oeuvre. Les codes sont nécessaires pour accéder à l'outil de gestion des risques. Les codes d'accès ont été communiqués aux directeurs d'agence qui ont la possibilité de le déléguer à leurs ELD. Chaque directeur est en mesure de se rapprocher du service sécurité pour obtenir une nouvelle communication de son code d'accès. Un rappel pourra être fait par l'équipe régionale sécurité lors de ses visites de sites (a minima annuellement).
Le registre papier est disponible auprès du Service Relations Sociales de la DRH. Les Questions/Réponses des Délégués du Personnel sont affichées, chaque mois, sur l'ensemble des sites de

octobre-12	<p>Pouvez-vous nous préciser la durée maximale du maintien du salaire à plein traitement par la prévoyance pour des agents du public et du privé ? A l'échéance de ce délai que se passe-t-il pour l'agent ?</p>	<p>Le régime de prévoyance intervient en complément des prestations servies par la Sécurité Sociale. En conséquence, la durée des prestations de MUTEX ou Malakoff-Médéric est fonction de la durée du versement des IJSS.</p> <p>Les organismes complémentaires continuent à intervenir en complément des prestations servies en cas d'invalidité de l'agent (pension) ou de la rente d'incapacité suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.</p> <p>En outre, les dispositions particulières du régime de prévoyance collectif complémentaire obligatoire de maintien de revenu au bénéfice des agents relevant du droit public sont détaillées dans le livret adressé à chaque agent de droit public en janvier 2012 (Annexe 1)</p>
septembre-12	<p>L'article 30 § 2 de la CCN stipule que les directeurs d'établissements prennent des dispositions nécessaires pour assurer aux agents la continuité du versement de leur salaire. Quelles sont ces dispositions régionales ?</p>	<p>Les prestations complémentaires versées soit par Médéric, soit par MUTEX, sont constatées en paie dès leur réception.</p> <p>Une avance sur ces IJ complémentaire est possible lorsque la rémunération de l'agent se trouve très fortement réduite. Par ailleurs, un courrier d'information est adressé aux agents concernés par un arrêt de travail de plus de 240 jours, lui rappelant la possibilité de solliciter une avance auprès de la DRH.</p>
septembre-12	<p>A partir de combien de jours d'arrêt maladie un agent passe-t-il en demi traitement ?</p>	<p>L'article 30 de la CCN précise : "En cas d'absence pour maladie dûment justifiée, le personnel bénéficie, dès la première année de présence, des avantages ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - quatre mois à plein traitement - quatre mois à demi-traitement" <p>Un agent malade passe donc en demi-traitement à compter du 121^e jour, et sans traitement à compter du 241^e jour.</p> <p>Pour un agent de droit public, le demi-traitement se déclenche le 91^e jour et le sans traitement le 181^e jour.</p>
septembre-12	<p>Existe-t-il à Pôle Emploi des contrôles des arrêts maladie effectués à l'initiative de l'employeur ? Si oui pour quels motifs et opérés par qui ?</p>	<p>Non, la Direction Régionale n'a pas diligencé de contrôle sur des arrêts de travail, même si cette possibilité est ouverte par la législation en vigueur (contrôles réalisés par des organismes privés). Les CPAM ont bien évidemment la possibilité de réaliser les contrôles qu'elles souhaitent, quelque soit le motif de l'arrêt de travail et sans obligation de prudence de l'employeur</p>
aout - 12	<p>nous sommes régulièrement interpellés par des salariés sur le fonctionnement de la mutuelle et les réponses approximatives, voire erronées, apportées par la ligne dédiée.</p> <p>Trois exemples :</p> <p>« Certains frais sont très peu remboursés (type parodontologie) et les conditions de remboursement sont très obscures : malgré un appel téléphonique préalable (auprès de la ligne dédiée) pour connaître les conditions de remboursement et les documents à communiquer, les renseignements obtenus se sont révélés inexacts : la facture m'est revenue non traitée et je dois communiquer des pièces complémentaires (que j'aurais pu faire compléter par le praticien lors du RDV) ». Ces manoeuvres semblent dilatoires et retardent un paiement déjà très en deçà des frais engagés. »</p> <p>« Remboursement de dépassement d'honoraires d'actes de chirurgie : La plateforme dédiée : Pas de réponse possible, on verra selon les factures acquittée. Délais de traitement = 4 semaines. »</p> <p>« une salarié ayant fait une cure acceptée par la sécurité sociale, n'obtenant pas le remboursement forfaitaire, il lui a été répondu que ce</p>	<p>Suite à l'interpellation des Délégués du Personnel au mois de juillet, nous avons alerté la Direction Générale qui nous a demandé de transmettre les situations visées afin de pouvoir les étudier avec le prestataire.</p> <p>Nous avons fait part de vos exemples à la Direction Générale. A chaque sollicitation, la Direction Régionale contacte la mutuelle afin de solutionner les problématiques qui sont transmises par les agents.</p>
aout - 12	<p>Les sites sont équipés de fontaine à eau filtrantes. Les salariés s'interrogent : existe-t-il des contrats d'entretien assurant le changement régulier de ces filtres ?</p>	<p>Il y a des contrats d'entretien pour l'ensemble des fontaines, prévoyant le changement des filtres.</p>
aout - 12	<p>En cas d'arrêt longue maladie (3 ans), dans quelle limite peut-on bénéficier des congés acquis, que l'on soit sous statut public ou privé?</p>	<p>La note de la Direction Générale du 1er avril 2011 vient prévoir la possibilité de report pour les agents de droit public.</p> <p>Le Code du Travail ne prévoit pas cette possibilité pour les agents de droit privé, la Convention Collective Nationale prévoit en son article 27.4§1 un maintien de l'acquisition des droits à Congés Payés pendant la période de maladie rémunérée par l'Etablissement (4 mois Plein Traitement et 4 mois Demi Traitement) ce droit sera maintenu à l'agent à son retour à son poste de travail</p> <p>Nous avons reçu le livret par voie électronique en milieu de semaine 35.</p>
aout - 12	<p>La DR a-t-elle eu une information concernant les « kits d'information sur l'assistance 24/24 » qui doivent être remis aux agents?</p>	<p>Nous avons mis celui-ci en ligne sur l'intranet régional au lien suivant : http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/region/r-nordpas-de-calais/gestion-quotidienne-accord-oatt-@/portail/region/nord-pas-de-calais/generic.jsp?type=inarticle&id=16544 , en attendant la livraison des livrets papier.</p>

aout - 12	Des contrôles ont été effectués par le service RH de Pôle emploi pour des agents ayant eu des arrêts pour longue maladie . Ces salariés se sont vus réclamer des trop perçus conséquents qui les mettent dans une situation financière dramatique. Existe-t-il une possibilité de recours gracieux pour certains cas ?	Des trop-perçus sur indemnités journalières de prévoyance ont, en effet, été détectés pour quelques agents en longue maladie (> 8 mois). Ces sommes sont dues à des avances faites par la Direction des Ressources Humaines pour éviter, à l'époque, que les agents concernés se retrouvent avec des paies très faibles, voire nulles, en l'absence de versement régulier des indemnités journalières par Médéric. Ces salariés ayant effectivement bénéficié du versement indu de ces sommes, il ne peut être envisagé l'annulation pure et simple de leur dette. Bien évidemment, afin d'atténuer les effets de la régularisation de leur situation, des échéanciers ont été proposés aux agents concernés dans le cadre d'une étude au cas par cas. La Direction des Ressources Humaines attend la réponse des intéressés avant de procéder à la récupération effective de ces sommes.
juillet-12	Lors du dernier CE, la Direction a précisé que suite à un arrêt maladie de plus d'un mois, une visite médicale de reprise était obligatoire avec le médecin du travail (Code du Travail). Ce qui sousentend qu'un salarié dans cette situation, ne peut légalement reprendre le travail tant que cette visite n'a pas été effectuée. Quelle est la situation du salarié entre la date de reprise Sécurité Sociale et la validation de reprise par le médecin du travail ?	Il est prévu que la visite de reprise doit être effectuée dès la reprise du travail dans la limite maximum de 8 jours (article R 4624-22 et 23 du Code du Travail). Elle est à l'initiative du manager. Elle est réalisée dans les cas suivants: après un congé maternité, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, et après une absence pour maladie professionnelle sans durée minimale. Les situations particulières peuvent être traitées de manière concertée entre le médecin traitant, le médecin du travail et l'agent dans le cadre d'une visite de pré reprise (article R 4624-20, 21 du Code du Travail) .
juillet-12	Pouvez-vous rappeler les règles concernant le maintien de salaire lors d'un arrêt maladie. Raisonne-t-on sur l'année civile ou par arrêt ? Quand la fin de la période de maintien de salaire est atteinte, y a-t-il des démarches à effectuer auprès du service paie ou auprès de la mutuelle ?	L'article 30 §3 de la Convention Collective Nationale précise que pour bénéficier d'une nouvelle prise en charge par l'Etablissement d'une absence maladie (4 mois à plein traitement puis 4 mois à demi traitement), le salarié doit avoir repris ses fonctions dans l'Etablissement pour une durée égale à au mois 3 mois. La Direction des Ressources Humaines envoie un courrier aux agents concernés afin de les informer de la prise de relais par l'UNPMF.
juin-12	Depuis le 01 janvier 2012, en cas de congé maladie ordinaire pour maladie non professionnelle, le 1er jour n'est plus rémunéré. On parle de jour de carence . Ceci concerne-t-il les agents de statut public de Pôle Emploi ? Cette journée est-elle prise en charge par le maintien du revenu ? Si non, à quoi correspond la cotisation maintien du revenu sur la fiche de paie des agents public ?	La Direction Générale a débuté une étude sur cette thématique. Nous sommes en attente d'information sur cette thématique. La garantie maintien du revenu est reprise dans le référentiel de gestion du personnel consultable au lien suivant : http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/m-ressourcesshumaines/6126-regime-de-prevoyance-complementaire-maintiendu-revenu-@/portail/m-ressourcesshumaines/generic.jspz?type=inarticle&id=57855
juin-12	Les salariés de statut public bénéficient d'une tolérance pour les arrêts maladie inférieur à 3 jours. Dans ce cadre, ils n'ont pas d'obligation de fournir un certificat médical. Nous vous demandons un rappel de cette règle auprès des managers dont certains demandent un arrêt maladie et non un simple justificatif même pour un jour. Cette tolérance est-elle remise en cause à Pôle Emploi ?	Le référentiel de gestion du personnel vient prévoir : "2- Arrêt de travail supérieur à 2 jours : envoi obligatoire dans un délai de 3 jours d'un certificat médical justifiant l'arrêt de travail, procédure identique en cas de prolongation. Une tolérance est instituée pour les arrêts de travail inférieurs ou égaux à 2 jours, pour lequel aucun certificat médical n'est exigé. Cependant, il peut être mis fin à cette tolérance en cas d'abus d'un agent." Ces éléments seront rappelés aux managers.
juin-12	Article 31-5 de la CCN, une réduction d'une heure de travail par jour est accordée aux femmes enceintes et jusqu'à la fin du 9ème mois suivant la naissance. Durant cette période, la charge de travail est allégée pour tenir compte de cette réduction d'horaire. Certaines collègues sont amenées à faire plus de 6 H 30 par jour, car elles sont sur des postes contraints où des activités ayant une amplitude horaire hebdomadaire supérieure à 6H30 (ex : MRS, Formation ...) Comment l'établissement va permettre à tous ces agents de bénéficier de la réduction d'une heure de travail ?	La journée de formation est forfaitisée à 7h30 mais en temps réel décompté correspond à 6 h30. Nous rappelons que la réduction horaire n'a pas vocation à générer du crédit mais à tenir compte de l'état de grossesse. Pour les autres activités, il revient à l'Equipe Locale de Direction d'adapter la charge de travail à cette réduction d'horaires.
juin-12	Est-il prévu une visite médicale systématique au retour d'un congé maternité ? si oui, dans quel délai ?	Oui une visite de reprise est prévue dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.
mai-12	Pouvez-vous préciser la procédure concernant le traitement des arrêts maladie ?	Comme indiqué en réunion des Délégués du Personnel le 25 novembre 2011 et conformément au message de rappel aux managers envoyé le 16 avril 2012, en cas de maladie, l'agent doit : Ø prévenir ou faire prévenir immédiatement son responsable des dates de son arrêt Ø adresser dans les 48 heures le volet 3 de son avis d'arrêt de travail directement à la Direction des Ressources Humaines.
mars-12	Est-il possible, lors d'une embauche en CDD à Pôle emploi, de refuser la mutuelle d'entreprise ? Dans quels cas et depuis quelle date	La dispense d'affiliation à la mutuelle d'Etablissement est prévue dans le cadre de l'accord du 18 mars 2011. Un agent en CDD bénéficiant d'une garantie mutuelle et/ou prévoyance peut être dispensé d'affiliation pour le risque pour lequel il est couvert. Cette mesure s'applique aux agents dont le contrat CDD a démarré après le 01/01/12.
mars-12	Peut-on bénéficier de la protection fonctionnelle lors que l'on est victime d'un accident de trajet reconnu en accident du travail ?	Lorsque l'accident est non intentionnel et ne révèle pas une volonté de nuire à l'agent en raison de son activité professionnelle ou de son appartenance à Pôle emploi, cela ne permet pas d'appliquer la protection fonctionnelle prévue à l'article 47 de la CCN ou au statut public.

fevrier-12	Sur quel texte Pôle emploi Nord Pas-de-Calais se base-t-il pour interdire la consommation modérée de champagne et de vin lors de la célébration d'événements exceptionnels alors que le code du travail autorise celle-ci ?	L'article R4228-20 du Code du Travail tolérant la consommation modérée de vin, de bière, de cidre ou de poiré trouve son origine dans les lois sociales du XIXème et du début du XXème siècle pour restreindre fortement la consommation exagérée d'alcool dans les ateliers et les entreprises, consommation à l'origine de nombreux accidents du travail. Depuis cette époque, la jurisprudence retient maintenant de plus en plus la responsabilité civile et pénale du chef d'établissement ou de ses délégataires lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou de trajet s'il est avéré que cet accident résulte de la consommation exagérée de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, y compris dans le cadre d'un événement exceptionnel ou festif. En conséquence, et conscient d'assumer ses responsabilités, le Directeur Régional a pris la décision d'interdire la consommation d'alcool sur les lieux de travail. La tolérance prévue par le Code du Travail ne s'applique que pour la consommation d'une boisson accompagnant le repas du midi lors de
fevrier-12	Concernant les indemnités journalières de sécurité sociale, le calcul de 1,8 x SMIC (soit 2517€) s'entend-il en brut ou en net ? Pour les agents concernés, la mutuelle prend-elle en charge le différentiel ?	Il s'agit de montant brut. La garantie incapacité invalidité prévoit une prestation pour les incapacités temporaires totales égale à 100% du 1/12ème de la rémunération annuelle brute des douze derniers mois à compter de la date d'arrêt initial, soumise à cotisations sociales perçues par l'agent, déduction faite du montant des prestations versées par la Sécurité Sociale et de l'éventuel maintien partiel de traitement par Pôle Emploi
fevrier-12	Quelles sont les modalités de portabilité des garanties prévoyance et mutuelle pour les agents quittant Pôle Emploi ?	L'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance au sein de Pôle emploi prévoit dans son article 1.3 concernant les anciens agents indemnisés au titre du chômage: "Les anciens agents de Pôle emploi dont la rupture du contrat de travail, hors cas de licenciement pour faute lourde ouvre droit au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, précédemment affiliés au présent régime, conservent, sauf renonciation expresse, après leur départ définitif, le bénéfice de leur garantie de frais de soins de santé et de prévoyance pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers dans la limite de neuf mois. Le maintien des garanties est financé conjointement par Pôle emploi et l'ancien agent dans les mêmes proportions qu'antérieurement."
janvier-12	Quel sera le taux de prise en charge du taux de cotisations pour les agents de droit publics concernant la mutuelle pour la paye de janvier, le décret est-il sorti ?	Il est prévu un taux de cotisation identique pour l'ensemble des agents. L'agent cotise à hauteur de 0,913% de son salaire brut et sa cotisation ne peut excéder 60% du forfait. Le décret prévoyant cette disposition pour les agents de droit public est paru au journal officiel du 22 janvier 2012.
janvier-12	Pour la nouvelle prévoyance, quelles ont les différences entre la CCN et le statut 2003 pour les cas suivants : - Agent en arrêt de travail pour maladie ordinaire ou maladie longue durée. - Agent en invalidité 1ère catégorie avec reprise d'emploi. - Agent en invalidité 2ème et 3ème catégorie. D'autre part la procédure devant la commission médicale propre au statut 2003 est-elle encore effective ? Si oui quelles sont ses prérogatives et sa saisine ?	Les éléments relatifs aux garanties incapacité et invalidité sont disponibles dans l'intranet au lien suivant: http://accueil.poleemploi.intra:8501/file/mmelement/pj/ce/7e/3b/b6/2tableau_des_garanties_incapacite_et_invalidite4476912524151047852.pdf La compétence du Comité Médical est toujours reconnue pour les Congés Graves Maladie et les mi temps thérapeutiques des agents de droit public. Le Comité Médical rend un avis sur une demande formulée par l'employeur
janvier-12	Depuis quelques semaines, nous n'avons plus de médecin de la main d'oeuvre habilité pour les visites d'aptitude des demandeurs d'emploi Le médecin était déjà partagé entre l'agence de Gravelines et de Grande-Synthe Cela nous pose de nombreux problèmes car ce sont peut-être des demandeurs qui ne devraient pas être inscrits ou maintenus sur les listes S'ils sont inscrits, ils restent dans les portefeuilles des conseillers qui ne peuvent déclencher une reconnaissance MDPH et cela entraîne des suivis obligatoires alors que les échéances sont déjà difficiles à suivre La direction dispose-t-elle d'une solution à cette problématique ?	La pénurie de médecins de main d'oeuvre est un problème récurrent : le barème de paiement des vacations de ces médecins n'a pas été revalorisé depuis 1978, ce qui rend les tarifs peu attractifs, et c'est pour cela qu'il manque de médecins. Depuis 2002, pour pallier le manque de médecins de main d'oeuvre, l'ANPE avait choisi de faire appel à des médecins de ville, payés à l'acte. Cette pratique a été poursuivie par Pôle emploi, et validée officiellement par la Direction Générale récemment (Instruction PE_CSP_2201_192 du 24 novembre 2011 relative à l'inscription des demandeurs d'emploi et au PPAE). Il faut donc, pour les agences concernées, rechercher un médecin de ville qui puisse assurer les visites médicales des demandeurs d'emploi. Ce médecin devra signer un contrat avec Pôle emploi. Le contrat-type de prestation de services, liant le médecin de main d'oeuvre à Pôle emploi, est à l'heure actuelle fourni par le service Finances de la Direction Régionale. Il s'agit d'une maquette de contrat élaborée en 2002 par le service
2011		
decembre 11	Dans l' accord TH , il est indiqué qu'un agent devant recevoir régulièrement des soins 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 publics ? Quel est le médecin à contacter ?	La mesure prévue dans l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi est applicable aux agents de droit public et aux agents de droit privé. Le médecin à contacter pour les agents de droit public est le médecin de prévention.
novembre-11	Lorsqu'un RDV chez un spécialiste est prévu pour un enfant pendant les heures de travail, peut-on poser une journée (ou ½ journée) enfant malade ?	Oui, à condition que le médecin mentionne, sur le certificat médical, que la présence du parent auprès de son enfant est nécessaire.

octobre-11	<p>Pouvez-vous rappeler la procédure pour l'acheminement de l'arrêt maladie ? Ceci afin de sécuriser la discrétion auprès de l'ELD qui n'a pas à connaître le nom du médecin qui a établi l'arrêt.</p>	<p>Comme il a déjà été précisé à plusieurs reprises, l'arrêt maladie doit être transmis au Service GA-Paie, 28/30 rue Elisée Reclus 59666 VILLENEUVE D'ASCQ, dans les 2 jours suivant la prescription. Ceci ne doit en aucun cas dispenser le salarié d'alerter, au plus vite, sa hiérarchie par tout moyen à sa disposition (téléphone ou mail), afin que cette dernière puisse gérer au mieux cette absence en termes d'organisation et de continuité de service. Il n'y a aucune obligation de transmettre le certificat médical ou sa copie à sa hiérarchie directe.</p>
juin-11	<p>Quel est le dispositif mis en place pour assurer la protection juridique fonctionnelle des agents ?</p>	<p>Le dispositif de la protection fonctionnelle est prévu dans la note d'instruction de la Direction Générale du 28 septembre 2010 que vous pouvez retrouver au lien suivant: http://accueil.poleemploi.intra:8501/personnalisation/docs/notes/site/documents/6041/pdf/PE_QMR_2010_162.pdf. L'annexe 3 de cette note d'instruction est une fiche pratique consacrée à la protection fonctionnelle et est accessible au lien suivant: http://accueil.poleemploi.intra:8501/personnalisation/docs/notes/site/documents/6041/pdf/PE_QMR_2010_162_a3.pdf</p> <p>La protection fonctionnelle consiste en un soutien entier du membre du personnel victime : prise en charge de ses moyens de défense (avocat), possibilité de paiement en lieu et place de l'agresseur des dommages et intérêts alloués par un jugement définitif.</p> <p>Dans la pratique, en région Nord Pas-de-Calais, lorsqu'un agent est victime d'une agression et porte plainte, la Direction des Ressources Humaines propose automatiquement à l'agent de l'accompagner dans la mise en oeuvre du dispositif.</p>
janvier-11	<p>Est-il envisageable d'installer des défibrillateurs dans toutes les agences ?</p>	<p>La décision d'installer des défibrillateurs est une décision du directeur général. Un marché national (appel d'offre) va être lancé au 1er semestre 2011 pour une mise en place au 2ème semestre 2011 et 1er semestre 2012. L'ensemble des sites ne seront pas équipés par ce marché. Les critères de répartition des appareils sont en cours d'étude au niveau du national.</p>
janvier-11	<p>Une collègue a fourni une attestation pour un rendez-vous médical pour la matinée du 10 Janvier mais son arrêt a été planifié sur la journée complète sur Equatis. Serait-il possible de tenir compte de ses heures de travail de l'après-midi (de 12h26 à 16h49, soit 38 mn de crédit) afin qu'elle ne soit pas lésée ? Elle a posé la question au service RH qui lui a répondu que les arrêts maladie d'une demi-journée sont saisis en fonction des horaires pour que sa journée soit de 7h30</p>	<p>Le principe est qu'une absence maladie d'une durée inférieure à une journée, ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le salarié d'un temps de travail supérieur à la durée conventionnelle de la journée de travail, soit 7 h 30. Le paramétrage fait donc en sorte de ne valoriser en absence maladie que le complément entre 7 h 30 et le temps de travail effectif.</p>
<h2>2010</h2>		
mai-10	<p>Comment sont calculés les droits aux congés après une absence pour longue maladie par rapport à l'application de la nouvelle convention collective ? Les règles peuvent-elles être différentes selon les cas (institution d'origine, durée de l'arrêt maladie, date du début de cet arrêt...)?</p>	<p>Les droits à congés payés sont proratisés uniquement lorsque la durée de la maladie excède huit mois (c'est-à-dire lorsque Pôle emploi ne participe plus directement à l'indemnisation du salarié).</p>