

**Représentaient l'établissement :**

Daniela Piras  
Sylvie Dewaele  
Elodie Parein

1. Semaines 24 et 25, Horoquartz n'était pas accessible dans le cadre d'une montée de version du logiciel. Des agents ont fait leur compte, d'autres non. Après régularisation certains ont pu constater qu'ils avaient effectué plus de 3h45 supplémentaires sur la semaine, les heures au-delà étant écrêtées. Cette problématique résultant d'une inaccessibilité de l'outil dédié, les heures écrêtées seront-elles créditées aux agents concernés ?

**Le personnel a été informé de cette indisponibilité dans l'Indispensable n°21 du 05/06/19.  
Il appartenait à chaque agent de gérer son temps de travail. Il n'y aura donc pas de régularisation.**

**Donc application de la règle des 5C : C'est Con mais C'est Comme Ça !**

2. Une collègue doit effectuer une formation dans le cadre de sa mission de pompier volontaire. N'ayant pas de convention entre Pole Emploi et le SDIS de la Somme, cette absence n'entre pas dans le cadre des "autorisations d'absences rémunérées". Elle a donc demandé à bénéficier d'une autorisation d'absence (non rémunérée) via On Action pour connaître les modalités. Il lui a été répondu qu'elle devait poser un congé.

L'article L723-12 du code de sécurité intérieure indique que les actions de formation du sapeur pompier volontaire font partie des activités qui ouvrent droit à autorisation d'absence pendant son temps de travail. Il précise : "Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent."

Pouvez-vous faire le nécessaire pour que la collègue bénéficie bien d'une autorisation d'absence (non rémunérée) ?

Par ailleurs, pourriez-vous revoir avec les SDIS de la région la possibilité de signer une convention qui faciliterait l'articulation entre la vie professionnelle et la mission de nos collègues pompiers volontaires ?

**Il n'y aura pas de convention signée avec les SDIS. Si l'agent veut suivre une formation, il doit faire une demande d'absence non rémunérée. Il n'existe pas de code spécifique dans Horoquartz, il suffit donc de faire remonter le nom de l'agent au service RH qui régularisera l'absence.**

**Oui, sauf c'est ce que l'agent avait fait.... Il faut donc insister, ou nous contacter !**

3. La région a été placée en alerte rouge canicule le jeudi 25 juillet. Au delà d'une communication de la Direction déjà tardive, aucune consigne claire n'a été vraiment donnée, la direction indiquant uniquement une "possibilité" de sortie anticipée des agents à 15h avec récupération du temps.

Cette absence de directive a généré une confusion et des informations inégales d'un site à l'autre: Pose de -RECH, départ à 15 h avec ou sans récupération...

Afin d'éviter ces traitements différenciés, avez-vous anticipé des consignes claires et adaptées en cas de renouvellement de cette situation ?

La consigne était claire : une fermeture anticipée des sites était possible, laissée à l'appréciation des directions locales. Une note sera diffusée à tous en septembre pour cadrer ce type d'évènements. Les dispositions seront transmises à tous. La direction reconnaît que les mails ont été transmis trop tardivement.

**C'était super clair comme d'habitude ! Les dispositions pour la neige de l'hiver dernier ont été travaillées en avril. Maintenant on a la version été qui sera travaillée en septembre. ANTICIPA KOI ???**

**Comme d'habitude, 2 poids, 2 mesures selon les agences alors que l'alerte était régionale.**



4. Cette même journée, la région Normandie a utilisé l'instruction nationale n°2015-21 "gestion du risque intempéries", sur les 2 départements en alerte rouge, en fermant les sites l'après-midi, permettant ainsi aux agents d'utiliser le compteur de 15 heures prévu à cet effet. Pour quelle raison la direction régionale n'a-t-elle pas également appliqué cette instruction ?

En Hauts de France, l'appréciation sur un départ anticipé a été laissée au management local puisqu'il n'y a pas eu d'arrêt préfectoral. « Personne à la direction n'avait imaginé ce que cela allait occasionner et que ce serait aussi désagréable. Cela n'a pas été géré de façon optimale ». Mais ils vont y travailler.

**Mieux vaut tard que jamais ! La direction nous dit que cela a été géré en HDF comme en IDF, sauf que l'IDF était en alerte orange ce jour-là ... cherchez l'erreur !!**

**De nombreux sites régionaux ne sont pas climatisés et, pour certains, à 11h, il faisait déjà plus de 30°. Et bien sûr, impossible de rafraîchir les agences la nuit...**

**La Direction regrette de ne pas avoir pris la mesure de l'événement ? Si c'est bien le cas, la note de septembre devrait tenir compte des erreurs passées et permettre à tous d'éviter à revivre cet épisode plus que pénible !**

5. Toujours le 25 juillet, on constate que des rdv GPF et des Informations collectives ont été maintenus. Quand bien même les conditions à l'intérieur des bureaux permettaient aux agents de travailler, les consignes gouvernementales indiquaient de "limiter les déplacements des populations ». Le message adressé par la Direction le matin allait également en ce sens. Comment comptez-vous à l'avenir sensibiliser davantage les conseillers et les ELD pour éviter les déplacements des demandeurs d'emploi potentiellement préjudiciables à leur santé ?

La consigne de limiter les déplacements des Demandeurs d'emploi avait été donnée aux managers. Cela n'a pas été assez pris en compte. Mais un travail est prévu à la rentrée avec le CHSCT.

**Certains veulent toujours faire du zèle même quand on parle de sécurité et de santé des personnes.**

6. Des CDD de la plateforme, de plus de 6 mois, ont candidaté sur les postes du mouvement en cours et sont surpris de ne pas avoir d'entretien physique ou téléphonique avec les managers. Pouvez-vous nous assurer que ceux-ci auront bien un contact avec les sites sur lesquels ils ont postulé avant la fin du mouvement ?

**Il appartient aux managers de réaliser ces contacts et les enregistrer dans Sirhus. Chaque CDD doit être contacté dans le cadre de son positionnement. Cela va être rappelé.**

7. Une collègue en télétravail TH est-elle dans l'obligation de modifier son télétravail pour se rendre sur des groupes de travail faits à l'extérieur d'Amiens (son site de rattachement) ?

**Le jour de télétravail peut être annulé à la demande de l'ELD avec un délai de prévenance de 15 jours.**

8. Lors de la réunion DP du 11/07, nous vous avons sollicité pour une collègue reconnue travailleur handicapé afin qu'elle bénéficie d'une imprimante en télétravail. Vous aviez indiqué que cela serait fait sur préconisation du médecin du travail. Pourtant, celui-ci lui a de nouveau indiqué que cela ne relevait pas d'une préconisation mais d'une mise à disposition de droit comme mentionné dans les annexes de l'avenant de passage en télétravail. Aussi, pourriez-vous faire le nécessaire pour qu'une imprimante soit transmise à la collègue, dans le respect de son contrat de travail ?

**La direction a eu le retour du médecin avec la préconisation. La situation va donc être prise en compte.**

9. Afin de faire face aux températures élevées amenées à se répéter, prévoyez-vous une extension des climatisations sur les sites de la région ?

**Non, les études de faisabilité ont déjà été faites. Mais la climatisation n'apporterait pas d'amélioration significative dans certains cas. Des rafraichisseurs peuvent être utilisés.**

**Là encore, on espère que les dispositions qui seront travaillées par la direction en septembre seront à la mesure de la situation de ces agences....**

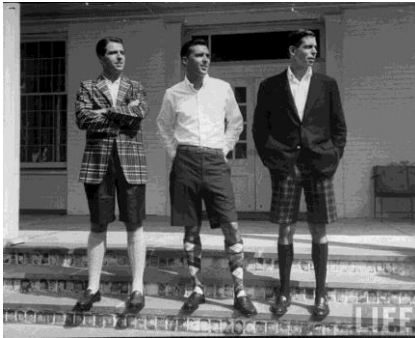
10. Les nouveaux PC portables attribués dans le cadre du télétravail sont actuellement distribués. Les CLI se posent la question des mises à jour logiciel. Seront-elles réalisables depuis le domicile des télétravailleurs ou faudra-t-il revenir en agence pour les effectuer ? Si ces mises à jour doivent se faire en agence, quid de la faisabilité si plusieurs agents (non prévus au planning) doivent se connecter en même temps et avoir un bureau de connexion pour cela ?

**Les mises à jour sont possibles sur site et hors site dès lors que l'agent est connecté au réseau Pôle Emploi.**

11. L'épisode de canicule que nous venons de connaître étant susceptible de se répéter, votre position relative au port du bermuda pour les hommes va-t-elle évoluer ?

Le règlement intérieur précise qu'il faut une tenue correcte et décente. C'est aux managers d'apprécier ces critères. Mais le bermuda n'est absolument pas interdit.

**Mais bermuda ne veut pas dire short de plage, de foot, de surf.....**



**Bien :**



**Pas bien :**



**Bien :**



**Pas bien :**