

**Représentaient l'établissement :**

Sarah Charpentier  
Emilie Moitrel  
Daniela Piras  
Jean-Pierre Tabeur

1. Une collègue vient d'adopter un enfant. Afin de pouvoir effectuer les nombreux rdv et démarches suite à l'accueil de son bébé elle a dans l'urgence posé des congés, puis sollicité le service RH par recommandé pour bénéficier du congé d'adoption et de l'heure maternité. Malgré une relance de son ELD, elle n'a pas de réponse du service RH à ce jour.  
Pouvez-vous faire le nécessaire pour qu'elle bénéficie des 10 jours d'absence exceptionnelle pour congés d'adoption (en remplacement des congés qu'elle a du poser) ?  
Pouvez-vous effectuer la déclaration de salaire nécessaire à la CPAM pour déclencher le congé d'adoption ?  
Enfin, son bébé ayant 7 mois à la date de l'accueil, pouvez-vous mettre à jour son compteur rétroactivement afin qu'elle bénéficie de l'heure maternité jusqu'à ses 9 mois ?

Les 2 dispositions ne sont pas cumulables : Soit l'agent bénéficie du congé d'adoption de la CPAM (10 semaines), soit il demande à bénéficier des 10 jours de congés exceptionnels. La Direction a donc contacté la collègue et fait le nécessaire pour sa demande de congé d'adoption.

Concernant l'heure maternité, celle-ci ne s'applique pas en cas d'adoption.

2. Notre mutuelle prévoit la possibilité d'une prime à la naissance et à l'adoption. La collègue ayant récemment adopté un bébé les a donc contactés pour bénéficier de cette prime. Malakoff Médéric l'a informée qu'elle ne pouvait y prétendre car Pôle Emploi ne cotise qu'à la prime à la naissance et non à celle d'adoption.  
Comment est-ce possible ? Qu'est-ce qui justifie cette décision ?

Le service RH n'avait pas connaissance de ce problème de cotisation.  
Contact a été pris avec Malakoff Médéric, en attente de réponse !



3. Au départ utilisé pour matérialiser les incivilités et agressions dans le cadre de nos fonctions et assurer la sécurité sur les sites, les directions locales incitent désormais à faire des fiches de signalement sur des événements entre collègues.  
L'objectif est-il de dédouaner la responsabilité et la prise en charge de la ligne managériale ?  
Est-ce un nouvel outil pour intensifier la pression sur les agents ?

Les fiches de signalement permettent de remonter des évènements/incidents auprès de la Direction. Suite à cela le service santé/conditions de travail (ex QVT) prend contact avec le collègue ayant fait la fiche et revient auprès de la ligne managériale pour déterminer les actions à mettre en place. Selon la Direction, les managers locaux ne se soustraient donc pas à leurs responsabilités.

**Nous rappelons que la saisie d'une fiche de signalement doit être un acte individuel, et découler de la seule volonté du salarié. Nous déplorons que plusieurs fiches de signalement aient donné lieu à des entretiens préalables au licenciement, sans information préalable sur les situations, accentuant la pression actuelle liée au contexte de baisse d'effectif.**



4. Lorsqu'un conseiller effectue une fiche de signalement à l'encontre d'un demandeur d'emploi, celui-ci en est avisé par courrier. Pour quelle raison les agents ne bénéficient-ils pas du même droit à l'information ?

Un DE est informé (sauf si le conseiller à l'initiative de la fiche a coché « non ») mais l'envoi d'un courrier systématique n'est pas pertinent dans ce cas. La direction décide du plan d'action à mettre en œuvre et de la nécessité ou non d'informer le salarié concerné. Celui-ci le sera en cas d'enquête ou d'entretien préalable au licenciement.

**Cela ne choque pas la direction que le collègue incriminé ne puisse pas donner sa version des faits. Mais qu'on se rassure, il pourra la donner lors de son entretien préalable au licenciement !!**

5. Lors de la réunion DP Nord Pas de Calais de février, vous avez déclaré qu'un agent pouvait interpellier le service QVT pour savoir si une fiche de signalement à son encontre existait. Quels sont les éléments communiqués par le service QVT (auteur, date et description des faits ...)?

Quid du droit d'accès aux données personnelles ? L'établissement s'est-il assuré d'être en conformité avec les règles de la CNIL ?

L'outil de déclaration via la fiche de signalement est un dispositif national qui est donc déclaré à la CNIL. En cas de sollicitation par un salarié, et si une fiche a été établie, le service santé/conditions de travail informe le salarié concerné de la description des faits et recueille son témoignage.

6. L'adresse à laquelle les agents peuvent effectuer la demande relative à l'existence d'une fiche peut-elle faire l'objet d'une communication dans l'Indispensable afin que le plus grand nombre d'agents en soit informé ?

La procédure a été donnée dans l'indispensable n°48.

7. Les agents ne sont pas prévenus de l'existence d'une fiche de signalement à leur rencontre et doivent faire la démarche auprès du service QVT. Pour quelle raison les encadrants sont-ils informés ? Comment justifiez-vous cette disparité de traitement ?

La ligne managériale est informée, notamment pour donner des précisions sur la situation et pour déterminer les actions à mettre en œuvre.

8. Depuis la mise en place des fiches de signalement, combien de fiches ont donné lieu à une procédure de sanction ou enquête RH?

Les fiches de violence interne ont donné lieu à 17 enquêtes en 2018, dont 3 sanctions disciplinaires

9. La campagne télétravail est en cours et promet une nouvelle augmentation des demandes. Cette organisation impacte fortement la répartition des activités contraintes (AIC, ESI, AZLA). Sur certains sites ces activités reposent déjà sur un tout petit nombre d'agents. Comment comptez-vous gérer cette évolution tout en respectant l'équité dans la distribution des activités sur l'effectif global ?

Il n'y a pas d'objectif chiffré cette année. Le télétravail doit être accordé en tenant compte des demandes initiales et des renouvellements, et en veillant à garantir la continuité de service. D'ailleurs la Direction donne l'exemple d'une agence à 50% de télétravailleurs où « tout se passe très bien ».

Nous sommes ravis pour les collègues concernés, mais qu'en est-il pour les agences où ce n'est pas le cas ?? Selon la Direction, c'est un problème d'organisation.



10. Pouvez-vous nous communiquer les montants du complément de prime variable et collectif des agents publics versé sur la paie de mars ?

Ils ont été transmis aux élus CPLU.

**Et aux collègues concernés... grâce aux organisations syndicales !**

11. Le délai de traitement des DAL ASS est actuellement d'un mois ce qui génère de nombreuses difficultés en agence face à l'attente des DE.  
Prévoyez-vous des renforts afin de résorber ces retards ?

La direction contredit notre chiffre et nous annonce 15 jours de délai de traitement. Mais le nécessaire sera fait pour améliorer ce délai un peu trop long.

**Eh oui, deux fois trop long d'après nos sources !!**



12. Lors de la réunion DP de janvier nous vous avons demandé où en était le projet de rampe d'accès vélo pour l'agence de Millevoeye. Vous deviez vous rapprocher du bailleur. Qu'en est-il ?

Dans l'attente d'une solution, il avait été évoqué la possibilité de stationner les vélos dans le parking de l'immeuble. Cette éventualité a-t-elle été étudiée ?

Le bailleur refuse la réalisation de la rampe et propose un rack à vélos dans le parking privatif de l'immeuble. Celui-ci sera positionné de façon à ne pas prendre une place de parking. L'immobilier a donné son accord, les travaux commenceront dès validation du bailleur.

12. Une collègue en temps partiel le mercredi pose des CP du 8/08/19 au 26/08/19 inclus. Soit 11 CP à décompter (mercredi inclus), le 15/08 étant férié et le 16 en pont obligatoire (jour mobile). Pourtant horoquartz compte 12 jours prévisionnels.  
A quoi correspond ce 12eme jour ? Pouvez-vous nous garantir que celui-ci ne sera pas décompté ?

Le décompte s'effectue en jours ouvrés, le jour férié est donc « pré-décompté » mais il ne le sera plus au moment de la prise. Seuls 11 jours seront donc pris sur le compteur.

