



COMPTE RENDU

CSE du 25 & 26 janvier 2024

Consultation sur la répartition des Equip'Emploi au sein de la région Normandie

A ce jour, le gouvernement a créé 110 nouveaux territoires QPV qui amènent des financements supplémentaires pour ces quartiers. Il est inconcevable que France Travail répartisse des postes et n'en n'ouvre pas. Les postes sont utilisés comme variable d'ajustement et les agents ne sont aucunement pris en considération. Nous attendons des faits dans l'accompagnement des CDD sortants. Et nous attendons un accompagnement sérieux des postulants à cette mission. La **CGT** vote contre car ce type de recrutement est contraire à la convention collective qui dans l'article 4 mentionne « *Le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de Pôle emploi* ». Ces dispositifs sont appelés à perdurer par conséquent nous demandons des embauches en CDI ! De plus, la compensation 1 pour 1 n'est pas prévue pour l'ouverture des portefeuilles Equip'Emploi à Evreux Brossolette et est demandée par la **CGT**.

A ce jour, moins de la moitié des demandeurs d'emploi ont accepté la proposition d'accompagnement Equip'Emploi, quid si apeurés par France Travail, les adhésions sont plus fortes ? Toutes les organisations syndicales se sont abstenues sauf la **CGT**.

Point d'information sur France Travail

Les élus **CGT** ont posé une question sur la mission de France Travail « lutter contre les non recours aux aides et allocations ». Nous voulons savoir pourquoi 30% des dossiers ASS ne sont pas finalisés. La direction n'a pas répondu mais parle des non recours dans les autres organismes (CAF, départements ...) ?!

Des collègues nous ont fait remonter que des courriers du conseil départemental de Seine-Maritime sont déjà adressés aux bénéficiaires du RSA avec une obligation d'inscription. Pourtant cette obligation d'inscription ne sera effective qu'à partir du 1^{er} janvier 2025. La direction nous demande de faire remonter les courriers. Si vous rencontrez ce type de situation dans vos missions, prévenez-nous sur :

syndicat.cgt-normandie@pole-emploi.fr .

A la question récurrente sur le référentiel des 15-20h d'activités hebdomadaire, la direction n'est toujours pas en mesure de nous apporter des réponses.

Vote contre

Information sur le projet d'évolution du processus de recrutement externe

La direction fait état des difficultés de recrutement par endroits en externe.

Infos CGT : en 2023, sur environ 200 CDD, 19 ont mis fin à leur contrat, 61 ont été titularisés. Le delta est donc d'environ 120. France Travail a-t-il fait des propositions de CDI à ces personnes avant de penser à de nouvelles modalités de recrutement externe ?

Un CDD de 18 mois sera-t-il obligé de passer par le recrutement MRS ? Non, aucun test, ni MRS, seulement un entretien dans ce cas.

La direction nous annonce que la PMSMP est ouverte aux demandeurs qui veulent intégrer France Travail. La PMSMP devient un outil de sélection et de recrutement au même titre que la MRS. Le bac+2 reste de mise mais est pondéré par l'exigence de 5 ans d'expérience si les candidats sont non diplômés.

Projet d'évolution de la démarche compétences interne

L'autodiagnostic ne devient pas obligatoire mais il est dans l'EPA. Donc le manager y a accès et doit débriefer avec l'agent durant l'EPA. On nous assure qu'il n'y a aucun rapport entre l'autodiagnostic et une augmentation... Prière de croire sur parole !

Les points à évaluer dans l'autodiagnostic sont plus nombreux, et éventuellement les formations qui s'en suivraient. Pour autant, la direction nous assure que cela n'aura aucun impact en termes de report de charge de travail.

Avec les bas salaires, les collègues misent sur la montée en compétences afin de faire évoluer leur niveau de vie et donc acceptent des tâches hors cadre d'emploi (remplacer le Manac, participer à des ELD élargies...). Et cependant, l'échelon ne sera pas garanti, autodiagnostic et formation faits ou pas.

Information sur le recrutement de contrat de pro GDD

La direction prévoit de recruter 12 contrats pro au 1^{er} juin. Les élus **CGT** déplorent de n'avoir aucune information sur les lieux d'affectation de ces futurs collègues. Aucun état des lieux sur l'effectif GDD n'est fourni dans le document de travail ainsi qu'un bilan de la vague précédente. La direction a recensé 10 agents de plus de 60 ans, prévoit des mutations, des changements de métiers pour arriver au chiffre de 12.

Pour la CGT, la direction devrait s'appuyer sur le calcul de la charge réelle de travail pour définir les besoins de recrutements et non sur des estimations au doigt mouillé !

Consultation sur le DUERP 2023

La cotation utilisée par la direction pour les risques RPS est dévoyée et permet à France Travail de faire passer la souffrance des agents en 3^{ème} position des risques après « risque majeur et technologique » et « attentat ». Le BIPE utilisé comme cotation est un détournement de l'outil créé par le chercheur M. Gollac qui ne doit servir que d'indicateur et de thermomètre pour créer des actions de prévention et non de comptabilisation.

La CSSCT a émis un avis négatif sur cette méthode. L'unanimité des élus au CSE se sont prononcés favorables à l'avis de la CSSCT et n'ont pas voté sur la consultation DUERP.

Retour sur les CSSCT du 14 décembre et du 16 janvier

Point sur le programme sureté par le directeur administration, finances et gestion. Le déploiement se fera entre 2024 et 2027. Les équipements de sureté sont les caméras avec enregistrement possible, action validée sur l'agence de Saint-Etienne du Rouvray car il faut l'accord de la DG sur le plan financier (140 000 euros pour la seule agence de Saint-Etienne du Rouvray pour le câblage, le changement de placo sur certains aspects, la mise à niveau complémentaire comme le film anti effraction sur les fenêtres, les limiteurs d'ouverture des fenêtres...). Les prochaines agences à aménager seront Rouen Beauvoisine et Rouen Saint-Sever.

Un point est fait sur les accès sécurisés, les badges etc.... Les chefs d'agence et les DT sont associés et la dotation financière se fera au fil de l'eau pour chaque projet à un rythme de 15 agences par an sur 4 années.

Pour la CGT, on traite la conséquence, mais il n'est fait aucune analyse des origines des situations qui peuvent provoquer de la violence (réduction des droits, dématérialisation, contrôles accrus, etc...). Pour la prévention des agressions la direction sait trouver beaucoup d'argent.

La CGT demande à ce que la direction aille chercher le budget nécessaire pour travailler sur l'origine des agressions. Nous demandons aussi un budget décent pour la prévention des troubles musculo-squelettiques !

Infos RH

Le budget de France Travail étant connu au plus tôt en février 2024, la direction se dit dans l'incapacité de nous communiquer des informations sur la cible des effectifs. Nous avons la confirmation qu'il n'y aura pas de nouveau contrat de travail, car le passage à France Travail n'engage pas de changement de SIRET.

La CGT intervient pour demander une information pour les ELD et les collègues de plus de 60 ans à propos du dispositif PA60. La direction reconnaît que les accords et Horoquartz ne sont pas en adéquation. La direction reviendra vers nous après analyse de la problématique et des possibilités.

Réclamations

La CGT remonte une réclamation d'agent. Pour le département de l'Eure, un seul « kit détection de potentiel industrie » est disponible pour l'ensemble des agences. Cela nécessite de venir le chercher à la DT 27/61 avant chaque atelier que l'on soit d'Evreux, Pont-Audemer ou Vernon... Serait-il possible de disposer de plusieurs « kit industrie » pour éviter les déplacements engendrés (et remboursés...), plus confortable pour les agents et plus écologique en terme de déplacement (voir plus économique pour l'établissement). »

Réponse de la Direction Régionale : il faut demander à la Direction Territoriale qu'elle achète des kits supplémentaires ! C'est encore aux agents de penser à l'organisation du travail.

Questions diverses

➤ Dégagement et sorties sécurisées : les travaux pour les agences de Carentan, Le Havre Souday et Yvetot sont prévus pour le premier semestre 2024. La première alerte était posée en novembre, on l'a rappelé en CSE en décembre, finalement la direction annonce en janvier des travaux dans le semestre à venir. Un semestre est un délai trop long. Une agression peut survenir à n'importe quel moment. La direction campe sur la position qu'elle ne pourra matériellement pas réaliser plus rapidement les travaux demandés.

➤ On nous demande d'utiliser PCM => mais le bandeau accueil ne marche pas quand on essaye d'appeler en ouvrant une fenêtre MAP. C'est un irritant fort dans les services, il faut que ce soit réglé dans un délai le plus court possible. La direction découvre PCM et nous demande ce que c'est et prend la question en note. C'est une mauvaise blague ?!

➤ Les rendez-vous « Regards Croisés » (donnés par les psychologues) n'apparaissent pas dans « Agenda ». Cela peut-il être modifié ? Ce qui permettra d'éviter des malentendus comme le positionnement sur des réunions collectives alors que des rendez-vous RGC sont posés (Pas de visibilité pour les ELD). La direction, cette fois, nous indique avoir compris. La demande de la CGT est remontée.

Vote pour les RP des deux zones géographiques restantes

En complément de la liste votée le 21 décembre, les élus du CSE ont désigné à l'unanimité Jean-François Goulet (CGT) comme Représentant du Personnel pour la DR de Caen et Grégory Pailot (SNU) comme RP à la DAP de Caen.