



Compte-rendu réunion CSE du 31 mars 2022



Consultation sur la mobilisation de ressources supplémentaires

Déclaration des élu.es :

« Si les élu.es CGT réclament des effectifs supplémentaires, ils/elles s'opposent à cette précarité organisée devenant structurelle au sein de notre établissement. La Direction doit s'interroger sur la surcharge de travail imposée par le tutorat et l'accompagnement de ces collègues en formation dont les contrats risquent d'arriver à terme au moment où ils/elles seront opérationnel.les.

La mise en œuvre de renforts en CDD est inacceptable et a été pointée par Syndex dans son expertise sur la politique sociale de Pôle emploi. La CGT rappelle que la norme reste l'embauche en CDI. Comment envisager une véritable politique RH alors que le 31 mars, la cible ETPT 2022 n'est pas encore connue ?

Vos agent.es ne supportent plus cette succession de collègues en CDD qu'il faut former, tutorer pour finalement les renvoyer vers le chômage. Au-delà de l'investissement, de l'aspect humain, comment remplir nos missions de service public dans ces conditions ? »

Pour ces raisons, la CGT vote **Contre**.

Retour sur la CPS du 14 mars 2022


Bilan commission politique sociale du 14/03/22 - Promotions 2021-2022

La commission déplore avoir reçu les documents avec 2 jours de retard, et souhaite que cela ne se reproduise plus. Elle remercie les équipes qui ont réalisé ces documents, qui répondent pour partie à ses demandes.

Le taux de mesures promotionnelles est de 47,4% pour Pôle emploi Normandie, dont un taux de changement d'échelon/niveau de 22,2% et un taux de prime de 24,9%.

Une attention particulière doit être portée sur les technicien.nes et les femmes.

Vous trouverez en pièce jointe le compte-rendu détaillé de la commission politique sociale du 14 mars.

 déplore de constater un changement dans le process d'évolution de carrière. Si la commission politique sociale (CPS) constate la difficulté à faire évoluer les agent.es, notamment les femmes, vers des postes d'encadrant.es, la Direction nous annonce qu'elle ajoute une étape « mission » dans ce process. En clair, avant toute évolution, vous passerez par une étape mission (une PMSMP ?) et même accepté.e en mission, vous devrez passer par la case détection de potentiel !?

 cherche encore le sens de la démarche.

Plutôt que créer des ateliers « Managers, pourquoi pas moi ? » et « Manager, j'y vais », la Direction devrait s'interroger sur les raisons du manque d'appétence des agent.es pour les postes d'encadrant.es de proximité.

Information sur le projet d'évolution de la fiche de signalement liée à la déclaration de situation de conflit d'intérêt

De nouvelles fiches vont apparaître sur l'outil FDS sur le bureau métier. Il s'agit pour chacun.e de signaler par écrit « se sentir en conflit d'intérêt ». Le souci, c'est qu'à chacune de nos questions sur la définition d'un conflit d'intérêt (hors aspect pécuniaire type attribution de marché), la DR s'avère incapable de nous répondre clairement.

A-t-on le droit de recevoir nos ancien.es collègues CDD de PE ? Nos collègues à qui vous accordez des ruptures conventionnelles ???

Donner l'offre diffusée par un employeur ayant un lien de parenté entre-t-il dans le conflit d'intérêt ????

Définition du périmètre : c'est quoi la famille ??? La conséquence pécuniaire est-elle nécessaire dans la définition du conflit d'intérêt ?

Pas de réponse !

La responsabilité de l'explication est reportée sur les ELD. Bon courage à elles !

Info en vue consultation sur l'évolution de l'organisation de la DAP

Info sur les modalités et le calendrier d'aménagement des locaux de la DR de Caen, de la DAP de Colombelles et de SER et du rattachement des agents travaillant au Havre Colbert au Havre Souday

Des déménagements sont prévus pour optimiser l'immobilier d'ici à la fin 2023: DAP de Colombelle vers la DR de Caen, le Colbert vers Le Havre Souday, le rez-de-chaussée de SER vers le 1^{er} étage.

Les agent.es de ces sites seront sollicités pour réfléchir à la future organisation.

Les salles de formation de Caen resteront à la DR.



la CGT a souligné qu'il s'agit du 3^{ème} déménagement depuis 2015 pour les collègues du Colbert.

Une 1^{ère} réunion teams a eu lieu pour informer les agent.es.



la CGT a alerté la Direction régionale sur la nécessité d'organiser correctement le déménagement notamment du Colbert car il s'agit ici d'une fermeture de site (changement d'adresse, réception des courriers, tampons, archives...).

Pour ces services, ne pas oublier que le Zéro papier est quasiment impossible. La facturation nécessitant un archivage important, des cerfas avec signature originale, une mise à disposition pour le contrôle interne.

Information en vue d'une consultation sur le PPR 2022

Le Plan de Prévention des Risques régional (PPR) n'est pas à la hauteur des attentes.

Ce PPR est une coquille vide, un copier-coller du minimum légal.

La Direction annonce des recrutements sur des postes en GDD dans le plan de prévention des risques. Après avoir mis à mal les conditions de travail des collègues GDD depuis la Trajectoire GDD de 2017 et ce malgré les alertes de la CGT, la DR se contente du recrutement d'une poignée d'agent.es, en contrat de pro de surcroît. Quelle honte !

Il ne s'agit aucunement de prévention des risques mais de réparation !

Faut-il y voir de la part de la Direction un aveu de la dangerosité de la GPEC ?



la cgt pointe l'impossibilité pour la CSSCT de travailler véritablement sur le PPR en l'absence de dialogue social, devant le refus de la DR de mettre à disposition nombre de documents nécessaires (DU locaux, par exemple). Les élu.es ont montré leur mécontentement devant la mauvaise volonté de la Direction à les informer en les renvoyant aux échanges dans les commissions, commissions qui affirment haut et fort en CSE leurs difficultés à obtenir de la Direction les informations nécessaires à leur activité.

Les élu.es réclament un dialogue social, dans le respect des instances, avec une information loyale et sincère pour travailler au meilleur bénéfice des agent.es de Pôle emploi.

9/ Retour sur les CSSCT du 08 et 24 mars

Le taux de prévalence :

Il s'agit du nombre d'agent.es absent.es au moins une fois dans l'année rapporté au nombre d'agent.es de l'agence. Plus de personnes ont posé au moins un arrêt dans l'année et plus le taux est élevé. Par conséquent, ce taux peut permettre de soupçonner une problématique collective particulière sur un site. Le taux moyen à pôle emploi Normandie est de 50%. Quinze agences sont concernées par des chiffres inquiétants.

Bilan à mi carrière : demande de point de suivi.

La CSSCT pointe un absentéisme plus fort chez les technicien.nes ayant plus de dix ans d'ancienneté et s'interroge sur les causes (perte de sens, organisation du travail, manque de reconnaissance ?) et préconise le recours au bilan à mi carrière. Mais la Direction se cache derrière l'absence de prestataire. C'est si simple !

10/ Point sur la situation sanitaire

Au 30 mars, 135 cas positifs au COVID dans les agences de Normandie. Selon l'ARS, le taux d'incidence a progressé de 47,1% en une semaine.



la cgt interroge la Direction sur la protection des agent.es vulnérables notamment. Pour la Direction, on ne peut plus en l'état imposer le port du masque à quiconque, c'est pourquoi les plexiglas sont maintenus. Petit problème, le virus est aéroporté... et la Direction nous a longtemps expliqué que la protection était optimale quand tout le monde portait le masque.

Les capteurs de CO2 sont arrivés à la DR, il ne reste qu'à les livrer sur les sites concernés !


12/Information RH

La cible ETPT 2022 est toujours inconnue à ce jour. La Direction se cache derrière ce prétexte pour geler les recrutements et refuser un échange sur les véritables besoins en ressources dans notre établissement. Elle laisse ainsi délibérément vacants 34 postes, autant d'agences où nos collègues voient leur charge de travail impossible à assurer.

Ce sont les OS qui réclament l'info tandis que la Direction évite soigneusement le sujet. Le hic, c'est que les recrutements sont impactés par l'absence de cible, les collègues en CDD, principalement, qui ne peuvent plus être titularisé.es dans cette configuration.

Nous alertons également la DR sur les nombreux retraits de postes sur la BDE. La Direction nous répond que l'absence de cible empêche d'accueillir des collègues hors région notamment (puisque l'arrivée de ces collègues ou la titularisation de CDD provoque un effet +1 dans l'effectif). Elle argue aussi de l'absence de candidature (34 rediffusions de postes pour absence de candidature, difficile à croire !).

14/Questions diverses

✓  démontre si c'était nécessaire, le trop plein d'outils et de projets qui peuvent aboutir à des situations conflictuelles ou de mise en difficulté des agent.es :

Exemple 1 :

Une ELD a reproché à un.e agent.e de signer un mail en utilisant le nom d'un.e collègue. En réalité, l'outil CVM applique une signature automatique, ce que semblait ignorer cette ELD !

Exemple 2 :

Un.e agent.e CDE est sollicité par un.e employeur.se souhaitant obtenir des services présentés dans une vidéo diffusée par Pôle emploi. Le souci, c'est que cet.te agent.e n'a reçu aucune information concernant les services Google trend ou Google my business, divers réseaux sociaux... Les élu.es CGT s'inquiètent devant l'aveu d'impuissance de la Direction.

Ces deux exemples illustrent le trop plein de projets et de nouveaux outils que la DR peine elle-même à assimiler.

✓ Granville :

La situation de l'effectif de l'ELD de Granville est particulièrement préoccupante.

Le DAPE, qui selon nos sources aurait accepté de continuer son activité professionnelle et de décaler sa date de démarrage de retraite sur demande de l'établissement, fait désormais valoir son droit sans le décaler une seconde fois.

Son départ est prévu aujourd'hui jeudi 31 mars 2022.

A ce jour, aucun remplacement n'est annoncé.

Qu'en est-il du recrutement sur ce poste ?

Pourquoi cela n'a-t-il pas été prévu plus tôt ?

En parallèle, l'arrêt longue maladie d'une des REP est pallié avec la mission d'une collègue présente encore pendant quinze jours.

Qu'est ce qui est prévu sur ce poste :

La collègue REP a-t-elle informée de son retour ?

La collègue REP a-t-elle informée du maintien de son arrêt maladie, si oui qu'est-il prévue pour assurer son remplacement ?

En parallèle, l'autre collègue REP part sur un poste de REP sur Avranches.

Quand est prévue sa prise de poste ?

Ce poste est-il ouvert à la BDE ?

En parallèle, un troisième poste de REP a été créé sur ce site, ce qui est dans l'absolu une bonne nouvelle. Pour autant quand le collègue sur ce nouveau poste est-il prévu d'arriver ?

Et comment la direction compte-t-elle réaliser son intégration avec la situation actuelle de l'ELD ?

En parallèle toujours, la RM est en arrêt maladie est nous sommes sollicités par les agent.es du site qui sont non seulement inquiet sur la situation globale de l'ELD mais aussi sur la durée possiblement longue de ce nouvel arrêt.

Que compte faire la direction sur cet arrêt en tenant compte de la situation globale de l'ELD ?

L'intérim du DAPE sera assuré par une REP. Le poste sera rediffusé sur la BDE (pas de candidature à ce jour).

✓ Dépôts de congés sur Excel :

Nous avons à nouveau des remontées de tableaux prévisionnels des congés, nous demandons un rappel de la règle : les demandes de congés se font sur horoquartz. Ainsi, un éventuel refus sera notifié *officiellement* à l'agent.e.

Vos élu.e.s se tiennent à votre disposition pour toutes vos questions et suggestions.

Le prochain CSE (extra) se tiendra le 28 avril 2022.

Vos élu.es CGT au CSE :

Sophie Leclerc, Laurence Chapelle, Stéphanie Dorin, Anne Houeix, Guillaume Gravier

Représentant syndical : Karine Vasseur



Bulletin d'Adhésion à la CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Site, Service,

Unité :

Tel :

E-Mail :@

A retourner auprès de la/du militant.e de votre choix.