



Bilan CSE novembre 2022

Rouen, le 28.11.2022,

Information en vue d'une consultation sur le projet ADD d'Alençon.

- La CSCCT a mis en avant la dangerosité de galets mobiles présents dans les pots de plantes, la CGT attend une réponse concrète sur ce sujet. Il est inacceptable de répondre en CSE que la « direction y réfléchit » quand l'alerte a déjà été portée en CSSCT.
- La CGT alerte sur le meuble « FORD » choisi pour ce projet qui prévoit un « tiroir clavier » avec lequel les agent.es n'auront aucun appui pour les bras, contrairement au guide de l'ergonomie de notre direction. Sur ce sujet encore, la direction réfléchit. Il est dommage de ne pas réfléchir les projets suffisamment en amont des présentations au CSE.
- La CGT s'étonne du positionnement du MANAC juste derrière les agent.es d'accueil. Ce choix de positionnement, pour nous, pourrait générer un sentiment « d'observation permanente », voire obstruer la vue sur l'accueil. La direction nous affirme que ce positionnement convient aux agent.es.

Consultation sur le projet d'aménagement de l'implantation Normandie Niemen intégrant les fonctions support de la DR et de la Direction appui de Colombelles.

Votes :

Contre : SNU CGT (6)

POUR : CFDT (4)

Abstention : CGC, SNAP, FO (13)

Information en vue d'une consultation sur le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement PE Normandie.

La direction nous informe d'un nouveau chemin d'accès aux fiches RPS. Celles-ci seront accessibles via le bureau métier « déclarer un évènement ». Nous sommes destinataires.trices, en direct, de la nouvelle procédure pourtant en œuvre depuis lundi.

La position de la CGT : les documents uniques sont souvent traités comme une simple obligation sans réelle appétence des ELD.

Ces documents uniques sont souvent mis à jour après le DUERP. Ce qui est un non-sens.

Le travail est bien léger au regard des enjeux de sécurité. Pour la CGT, la prise en compte des impacts de notre organisation du travail sur les risques est primordiale et incontournable.

A noter que les impacts de la nouvelle loi santé ne sont toujours pas présentés.

Information sur le projet national PRINT.

Le projet vise à réduire le nombre d'imprimantes dans le cadre de la politique d'impression à PE : « réduire l'impact environnemental, maintenir la qualité du service rendu et optimiser les coûts de fonctionnement. »

La CGT alerte sur l'impact sur les conditions de travail des agent.es.

La direction affirme que :

- Toute personne possédant une RQTH sera dotée d'une imprimante individuelle
- Les bureaux d'accueil ne seront pas impactés.
- Tout besoin exprimé sera étudié.
- Aucun.e agent.e ne se situera à plus de 15 mètres d'une imprimante multifonctions.

Point d'information sur la MRS

L'outil est dévoyé pour répondre aux besoins de recrutement des secteurs en tension.

Pour la CGT, la MRS avait, à son origine, vocation à aider les usager.es à aller vers l'emploi pour pallier les discriminations au recrutement.

Aujourd'hui, cet outil, tel que présenté, aura pour objectif de « contraindre » les usager.es à répondre aux besoins des secteurs en tension.

On nous présente une « détection de potentiel » uniquement tournée vers les métiers en tension.

Quel impact demain pour un.e usager.e à qui on détecterait un potentiel sur des métiers en tension qui aurait un autre projet professionnel ?

Des référent.es MRS vont être mis en place sur chaque site, sachant que la « fonction » de ce référent.e va jusqu'à « prêter main forte » aux agent.es MRS. Cette nouveauté, encore mal définie couplée à l'augmentation du recours aux prestataires, provoque de justes inquiétudes auprès des agent.es. La direction s'est engagée à revenir vers nous.

Information sur l'actualisation nationale du modèle OPERA.

Plafond 2023 : 2066.1

Evolution attendue : -1% donc -20.9 ETP

Il est à noter que la Normandie est le seul établissement de métropole attendu sur une baisse d'effectif. Selon la direction nos inducteurs « positifs » en sont la raison. Nous aurions des portefeuilles moindres, un nombre d'offres moindre... Sans jamais pouvoir vérifier ces affirmations puisque les chiffres nationaux ne nous sont pas fournis.

Délibération concernant le remplacement d'un RP de la DTD du Havre suite à sa démission.

Remplacement d'une représentante de proximité FO par un représentant de proximité FO conformément aux accords pris entre OS : chaque organisation peut remplacer ses propres RP durant le mandat par un vote au CSE en cas de besoin.

Vote à l'unanimité.

Retour sur la CSSCT du 16.11.2022.

Hérouville : La CGT porte les mêmes inquiétudes que pour le projet Alençon concernant le meuble FORD et son manque d'ergonomie.

Le meuble FORD ne semble pas pouvoir permettre de tourner son écran en accueil vers l'usager.e, la direction nous affirme que oui.

Informations RH : point d'information sur France Travail

La CGT s'indigne du regard porté sur le travail des agent.es.

Ce document présente un constat accablant et mensonger sur notre activité.

Le document souligne par exemple notre position, au mieux, attentiste face à l'usager.e « accompagnements plus formels que réels », « une logique de laisser venir », « des contrats d'engagements pour les BRSA non signés pour plus de 60% » ...

La CGT après notamment le fameux pack de remobilisation ne peut entendre que les agent.es auraient une position attentiste !

Nous ne pouvons entendre que nos accompagnements ne seraient que formels !

Pour la CGT, il y a une méconnaissance et une dépréciation évidente de notre activité quotidienne et un report de responsabilité sur les agent.es quand les process s'imposent à eux.elles.

L'exemple des BRSA « non suivis » est parlant : la soumission « aux droits et devoirs » est bien une décision gouvernementale et l'axe 3 n'en est que le pansement. Une simple extraction IOP ferait effectivement ressortir des BRSA non suivis car en axe 3. Ceci étant le produit des choix organisationnels de la direction et non le fruit du travail des agent.es !

Autre exemple : 60% des BRSA n'auraient pas signé de contrat d'engagement. Faut-il rappeler à notre direction que tout agent.es lorsqu'il.elle valide un entretien doit OBLIGATOIREMENT cocher la case du contrat d'insertion ? Le système informatique est ainsi fait. Les BRSA sans contrat d'insertion signé ne sont donc pas celles et ceux inscrit.es à PE ou bien ils.elles sont en axe 3...

La direction nous répond sans sourciller que nous ne sommes pas concerné.es ! Ces manquements ce sont les autres ! Ce document est pourtant bien présenté dans notre CSE PE Normandie...

La CGT s'inquiète d'autant plus de ce projet dans un contexte où « l'enfer, c'est les autres ! ».

Vous trouverez en pièce jointe l'expression de la CGT Pôle emploi sur le projet France travail.

Œuvres sociales

Sur proposition d'une organisation syndicale un vote a porté sur une certaine bienveillance pour les agent.es qui auraient dépassé la date butoir pour demander leur dotation de Noel.

Votes :

POUR : CGT FO (8)

Abstention : SNU (3)

CONTRE : CGC SNAP CFDT (11)

La proposition n'est donc pas retenue, les agent.es concerné.es n'auront pas de dotation de Noel. La CGT déplore cette situation même si pour nous la priorité est à porter sur une augmentation de salaire en lieu et place des différentes prestations « compensatrices ».

Réclamations

1/ Gestion des fiches RPS.

- Nous constatons encore une fois des fiches RPS qui apparaissent sur l'outil LISA avec une semaine de retard et une gestion sans aucune transparence déjà amorcée sur le site concerné.

Un exemple récent : le 15/11/2022 fiches créées dénonçant un mal-être au travail, lundi 21/11/2022 les fiches apparaissent seulement sur l'outil, mardi 22/11/2022 les auteures sont convoquées à un entretien avec leur ELD et donc la personne qui organise leur activité, organisation mise en cause dans les dites fiches.

- Où se situe le rôle du service QVT quand des propos inquiétants sont tenus dans une fiche ? Dans cet exemple on peut lire : « je suis à bout ».
- Pouvez-vous clairement nous redonner la vie d'une fiche RPS dès sa validation par un.e agent.e ?

La direction réaffirme sa position : le service QVT doit contacter les agent.es AVANT toute intervention de l'ELD, notamment si celle-ci est citée dans le signalement.

2/ Nous sommes informé.es d'une visite d'entreprise qui n'a pu avoir lieu en raison de l'absence d'EPI.

Est-il possible que des EPI (casque, chaussures de sécurité....) soient mis à disposition des agent.es sur sollicitation ?

Pour la direction, il appartient aux entreprises de fournir le matériel adéquat.

3/ Alençon

Pouvez-vous nous donner un point de situation sur la sécurité sur le site d'Alençon ?

Les devis pour les travaux de la porte du garage sont en cours, des caméras sont en commande.

La direction réaffirme être en contact régulièrement avec la préfecture.

4/ Code « SURV » dans horoquartz.

Une agente a sollicité la direction pour définir le code SURV qui existe dans horoquartz.

Il lui a été répondu que ce code se rapporte à la survenue ou à l'annonce du diagnostic handicap d'un.e enfant. Certes, mais quel droit est associé à ce code ? Quelles en sont les conditions d'utilisation ?

Combien d'agent.e ont utilisé ce code depuis la création de celui-ci ? Comment avez-vous fait connaître ce nouveau droit ?

La direction nous annonce un droit de 2 jours associé au handicap d'un.e enfant sans plus de précision : les demandes seront étudiées au cas par cas et les agent.es concerné.es invité.es à se rapprocher des RH.

Pour la CGT : la loi du 17.12.2021 instaure ce nouveau droit à congé d'un minimum légal de 2 jours qui doit pouvoir s'exercer depuis le 19.12.2021. La direction manque à son devoir d'information.

5/ Décompte des agent.es grévistes.

Nous vous sollicitons, encore une fois, pour obtenir par écrit votre procédure de décomptage des grévistes. Nous constatons des anomalies régulièrement.

Exemple Mr X gréviste le 29/09 qui n'apparaît pas dans les chiffres logiquement consolidés du 11/10/2022.

La direction réaffirme que les remontées se font par les ELD le jour de la grève et qu'elles sont confrontées aux extractions horoquartz les jours suivants pour donner les chiffres consolidés. Et pourtant...

6/ Saisine du médiateur/ allongement de la PRA

Le mode opératoire de la DIR en cas d'allongement de la PRA défavorable pour les demandeurs/demandeuses d'emploi indique (page 3) :

« Le conseiller PE lui (au/à la DE) explique l'application de l'allongement de la PRA qui a pour conséquence de prendre en compte des salaires moins élevés dans le calcul. Le conseiller l'informe de la possibilité de saisir le Médiateur, pour demander de ne pas bénéficier de cet allongement. »

Lorsque les DE font une réclamation à ce sujet, le conseiller réponds à la réclamation en expliquant les modalités d'application de l'allongement et ses conséquences, puis lui délivre les éléments du droit sans l'application de l'allongement (afin de faire la comparaison). Comme le stipule la DIR, le conseiller informe le DE de la possibilité de saisir le médiateur.

Or, il se trouve que les DE sont renvoyés par le médiateur vers les sites afin que ces derniers soient reçus par un membre de l'ELD pour leur expliquer le mécanisme de l'allongement (ce qui est déjà fait dans la réponse à la réclamation).

De plus, le médiateur a fait remonter aux ELD que les conseillers ne doivent pas informer les DE qu'ils peuvent le saisir....

Le mode opératoire de la DIR est-il obsolète ? Pouvez nous repréciser les consignes à appliquer ?

Réponse de la direction : Cette question, envoyée en amont du CSE, a déjà été posée le mois dernier et pourtant.... La direction nous dit poursuivre ses investigations !

En attendant, la CGT compatit et souhaite bon courage aux agent.es GDD qui travaillent avec des directives contradictoires !

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

Le prochain CSE se tiendra le 15 décembre 2022.

Vos élu.es CGT au CSE :

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

Représentante syndicale : 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.