



Bilan CSE ordinaire janvier 2023

Rouen, le 01.02.2023,

Point d'étape à fin 2022 sur la mise en œuvre du projet stratégique et perspectives 2023.

Déclaration des élu.es CGT :

« La Feuille de route du 1^{er} semestre 2023 présentée au CSEC du 13 décembre et au CSE de ce jour est la continuité de la mise en œuvre du projet stratégique 2019-2022 de Pôle emploi et de la convention tripartite Etat - UNEDIC - Pôle emploi prolongée jusqu'au 31/12/2023 que la CGT n'a cessé de dénoncer.

Le contexte politique est marqué par une attaque majeure menée par le Gouvernement contre le monde du travail (avec ou sans emploi) et de la jeunesse à travers son programme « Objectif Plein Emploi » : Contre-Réformes de l'Assurance Chômage et des Retraites, Attaque contre les Lycées Professionnels, Evolution du SPE et création de France Travail etc...

La Direction Générale, comme à son habitude, se lance un satisfecit sur les actions menées tout en estimant que l'offre de service (mise en œuvre par la DG !) n'était pas suffisamment comprise par le réseau et les usagers ! Et qu'une démarche marketing de la DG devait être mise en place en direction des agents !

Force est de constater que les orientations stratégiques dans la dernière période ont :

- Dévoiyé nos missions pour satisfaire principalement les besoins des entreprises à travers le Pack de Remobilisation, la mise en œuvre du Plan MET (qui pourrait être amené à se développer) ou le développement des #Tousmobilisés ;
- Renforcé l'individualisation de nos activités en lien avec la segmentation des publics et la multiplication des portefeuilles sectoriels ou la mise en œuvre du CRI ;
- Accru le Contrôle de Recherche d'Emploi de 25% renforçant la stigmatisation des travailleurs privés d'emploi dans la continuité des dernières contre-réformes de l'Assurance Chômage ;
- Développer l'action des Opérateurs Privés de Placement ;
- Transformer le Conseil en Evolution Professionnelle, cœur de notre métier de Conseil à l'Emploi vers le placement

Les perspectives 2023 vont être principalement impactées dans un premier temps par les expérimentations d'accompagnement des BRSA puis par la création de France Travail.

Quand le Directeur Général de Pôle emploi estime que les Conseillers à l'emploi ne font pas suffisamment de MER ni de prescriptions vers les OPP, les Conseillers Entreprise pas assez de prospections, que les Conseillers Indemnisation étaient insuffisamment proactifs, la région Normandie est, elle, attendue sur une baisse de ses effectifs à hauteur de 27 équivalents temps plein!

La CGT Pôle emploi Normandie continuera à défendre un service public de l'emploi au service des besoins des usagers et du droit à une juste indemnisation pour tous les privés d'emploi. »

Quelques rares réponses sont apportées à nos questions :

La CGT soulève la problématique de portefeuilles Nouveau Suivi qui dépassent largement la moyenne des portefeuilles en région. La Direction reconnaît que certaines situations sont à regarder. La CGT demande la création de nouveaux portefeuilles NS.

Aux interrogations de la CGT, la Direction nous confirme que le pack de démarrage ne se mettra pas en place en 2023, peut-être en 2024...

Information sur l'approche compétences nouvelles étapes 2022/2023 « des compétences pour l'emploi ».

Pour la CGT, le risque se porte sur l'effacement des diplômés, les choix de vie des usager.es dont ils découlent et par conséquent des conventions collectives et grilles de salaire. L'exemple donné par la direction est très parlant : un.e conseiller.e principal.e d'éducation deviendrait éduc spé sans diplôme d'état ?

La CGT rappelle que les agent.es avec leurs compétences et expérience collective savent aujourd'hui travailler les aires de mobilité. Un outil apportera un automatisme dangereux.

La CGT s'est inquiétée des effets de l'arrivée du nouveau ROME V4 : ces nouvelles compétences auront-elles comme effets d'annuler la visibilité des profils des usager.es ? A cette question la seule réponse que nous obtiendrons sera « nous ne pensons pas »...

Information sur le test de portefeuilles mutualisés nouveau suivi sur les agences de Cherbourg centre, Cherbourg La Noé, Argentan et Flers.

La Direction nous présente un test sur la gestion des portefeuilles Nouveau Suivi pour les sites de Cherbourg, Argentan et Flers.

Les portefeuilles d'Argentan et Flers seront mutualisés sur le site de Flers (2 portefeuilles).

Les 3 portefeuilles des 3 sites de Cherbourg seront mutualisés sur 2 portefeuilles : 1 Cherbourg Centre et 1 La Noé.

Consultation sur le recrutement de contrats de professionnalisation vague 5

Déclaration des élu.es CGT :

« La CGT dénonce le recours au contrat de professionnalisation en lieu et place de CDI avec le parcours de formation « nouvel entrant ».

Ces 14 recrutements ne répondent en rien aux problèmes d'effectif GDD que les élu.es dénoncent depuis des mois.

Comment ne pas plaindre ces agences qui, en manque d'effectif GDD, devront de plus dégager du temps de formation et d'accompagnement de ces nouveaux collègues sans aucune certitude de les voir intégrer leur site ?

Comment ne pas plaindre ces collègues recruté.es en CT pro sans aucune qualification en fin de parcours et qui sont présenté.es comme « la solution aux besoins d'effectifs GDD » ?

Ce sont bien les choix de gestion des effectifs GDD qui nous ont amenés à cette situation de non-sens. La CGT dénonce ces choix avec fermeté et réclame des recrutements pérennes en adéquation réelle avec les besoins.

Depuis plusieurs années, votre solution qui consiste à recruter en contrats de professionnalisation quelques agent.es a démontré son inefficacité à pallier les difficultés récurrentes d'effectifs GDD.

Par conséquent, les élu.es CGT votent CONTRE ce projet. »

Information concernant l'expérimentation d'un dispositif de prévention et de détection des détournements de finalité

Pour la CGT, la menace d'une procédure disciplinaire est inacceptable sans que chacun.e soit en possession du cadre précis qu'il.elle doit observer. Nous demandons la règle précise. La Direction nous renvoie vers une instruction disponible dans l'intranet qui reste aussi vague que l'information du jour.

A compter du 1^{er} février, des contrôles automatiques seront mis en place sur les noms de personnalités politiques et des nouveaux.elles recruté.es. Pour faire simple, si un agent.e consulte un dossier sans raison professionnelle, il.elle sera convoqué.e.

La CGT s'inquiète des dérives possibles demain : aura-t-on le droit de recevoir un.e ex agent.es ? Un.e voisin.e ? un.e habitant.e de notre rue ???

La Direction ne nous fournira pas plus de cadre mais va engager ses ELD à échanger en réunion de service (sans plus de cadre !!!!)

Point d'étape sur la mise en œuvre de la politique de sûreté.

Ce document met en avant le curatif sans ouvrir l'échange sur le préventif. Les suites de réformes, d'éloignement du conseiller de l'usager, les changements continuels sur les règles de l'assurance chômage et la précarité induite ne font qu'accroître les risques.

Le traitement de masse ne peut qu'engendrer des situations à risque quand un réel service public avec des agent.es disponibles minimise ces risques par la satisfaction dans la relation.

Ces risques que vous pointez ne sont que la conséquence des politiques gouvernementales de ces dernières années.

Information en vue d'une consultation sur l'intégration des collaborateurs travaillant au sein des locaux du havre Colbert vers Le Havre Souday.

La CGT soulève à nouveau la problématique des agent.es qui télétravaillent et déplacent pour ce faire des quantités importantes de documents jusqu'à leur véhicule. Hier, ils.elles étaient garé.es dans le parking du Colbert, demain, ils.elles seront garé.es autour du site, là où il y aura de la place... Une carte est prévue pour le paiement du stationnement. Les agent.es de Souday rencontrent déjà de fortes difficultés pour stationner à proximité du site.

Délibération portant sur le remplacement d'un RP de la DT 76/27/61 suite à démission

Une délibération est votée à l'unanimité pour le remplacement d'une représentante de proximité de la CFDT sur la DT 27-61. Celle-ci sera remplacée par Laure Dechaut, CFDT également.

Un.e RP du SNU, Mme Lecoq Cherblanc, a démissionné. Le SNU n'ayant pas proposé de remplaçant.e, ce poste est ouvert pour la DTD Le Havre.

Point sur les œuvres sociales

Un nouveau colis de chèques culture a été volé ou égaré. Le bon de livraison a été signé sans recomptage par une collègue, non informée des procédures, interpellée dans un couloir par le livreur. Le CSE a dû renouveler la commande et la payer à nouveau. Prise en charge accordée par la DR.

C'est la deuxième fois qu'un incident de ce genre se produit. Nous avons demandé à l'époque qu'un accueil soit remis en place à la DR pour supprimer ce genre de risque. Les chèques culture des agent.es victimes collatérales de la cible ETP !

Infos RH

- CSE extra le 6 mars matin : expérimentation BRSA.
- CSE extra le 24 mars : politique sociale.
- La direction reconnaît un « dérapage » de l'absentéisme dans notre région à 8.09%.
- La direction se félicite, notamment, d'avoir atteint les 5.2 jours attendus de formation/agent.e. Ce à quoi la CGT n'a pas manqué de rappeler que ces jours de formation visent à permettre une acquisition de

compétences dans un process d'échanges en EPA avec le N+1 pour tendre vers une évolution professionnelle choisie par l'agent.e. Nous sommes très loin de tout ça lorsqu'en fin d'année la région banalise un jeudi après-midi avec comme directive : « vite, toutes et tous sur la E.formation, il faut faire monter les compteurs avant la fin d'année ! ».

- La dernière note concernant la gestion de la situation des personnes vulnérables fait état d'une date butoir au 31.01.2023. La CGT s'est inquiétée de l'information inexistante sur leurs conditions de travail au 1^{er} février. La direction nous informe que faute d'information contraire aucun changement n'aura lieu au 1^{er} février. En clair, celle ou celui qui était en 100% télétravail, le restera. Pour la CGT : si cette réponse rassurera, sans doute, les personnes concernées, il est inacceptable que nous devions porter cette question. Il s'agit d'une absence de gestion RH et d'anticipation des situations concernant, de plus, les plus vulnérables d'entre nous.

Réclamations

Situation thermique :

Dans le cadre du plan de sobriété, le gouvernement préconise un plafonnement des températures à 19 degrés. L'établissement a décidé d'appliquer cette préconisation. Pour autant, la mise en œuvre de ce choix se révèle inéquitable d'un bureau à l'autre dans les sites et services. Par exemple, selon les expositions (NORD ou SUD), les températures des bureaux sont différentes. Voir des agent.es travailler avec des plaids sur les genoux ou sur les épaules est inacceptable. La CGT demande que la direction organise une mesure précise des températures par bureaux et qu'en conséquence soit assurée la température minimale de 19 degrés dans les bureaux les plus froids pour que les collègues puissent exercer leur travail dans des conditions décentes.

La direction nous répond qu'elle « fait au mieux »...

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

Le prochain CSE se tiendra le 23 février 2023.

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.