



Préparation du CSE du 30 janvier 2020

Introduction de notre Directrice régionale : Alerte sur nos missions !

Notre directrice régionale nous explique que la Normandie fait partie des 6 régions choisies pour participer à une mission gouvernementale de 2 ans visant à travailler la délivrance de l'offre de service formation avec une focale sur les points suivants :

- Saturation des places région
- Contrôle qualité des formations et des OF
- Choix des formations financées
- Prise en compte du CPF et de son abondement

Le mandat ne nous sera pas communiqué mais il consiste à installer une instance de coordination.

Pour la CGT, notre région n'a jamais caché son souhait de s'accaparer la mission formation et orientation de Pôle emploi et il ne sera pas simple de défendre nos missions et de prouver que Pôle emploi demeure un outil nécessaire ! La région Normandie a depuis longtemps pris position pour la décentralisation.

C'est donc l'existence même de Pôle emploi qui pourrait être remise en question !

Pour la CGT, ce dispositif s'inscrit dans le projet d'introduction d'un droit à la différenciation qui vise à établir une réglementation spécifique sur les territoires en fonction d'impératifs économiques locaux et qui aboutirait au final à des droits différents pour les citoyens en fonction des régions.

A l'ouverture de l'instance, la CGT est intervenue pour contester l'absence de réclamation à la direction et de « questions diverses ».

Après une suspension de séance et à l'unanimité des organisations syndicales, il est demandé à la direction une modification de l'ordre du jour afin de mettre un point « questions diverses et réclamations » dès le matin avec une poursuite le lendemain si nécessaire.

La direction a obtempéré et accepté de remettre automatiquement à chaque séance un point « questions diverses ».

Pour la CGT, il s'agissait de ne pas laisser passer une tentative de la direction d'empêcher les élu.e.s d'aborder les points qu'ils/elles souhaitent lors de l'instance.

Une fois de plus, la direction nous montre sa vision dévoyée du dialogue social : aucun droit n'est acquis, à nous d'aller les chercher !

Œuvres sociales/ dons et secours

7 dossiers présentés.

5 Acceptés

2 Refusés

Point d'étape sur la mise en œuvre du projet PPA

La direction nous annonce un point d'étape sur le projet PPA mais le discours se veut très rassurant « circulez, y a rien à voir ! ».

Selon le directeur de la DAP, aucune remontée de difficulté n'est à noter. Il se contente de nous répéter que les fiches escalade sont en nette diminution et que les activités PAG transférées ne le sont que sur volontariat.

Pour la CGT, ce point n'en a que le nom puisque présentés de façon isolée, les chiffres des fiches escalade ne peuvent être considérés comme un indicateur, il faut les mettre en face des chiffres des autres canaux d'entrée des demandes des usager.e.s.

La CGT réclame donc les chiffres : MEVO, ARC, réclamations, TSCE, 3949, 3995...

Pour la CGT, l'activité n'a pas disparue, elle est juste déplacée.

La direction fait mine de ne pas comprendre ces demandes mais s'engage à nous fournir ces informations.

Lors des échanges, une OS évoque le fait que des conseiller.e.s dédié.e.s entreprises exercent actuellement des activités PAG.

La CGT dénonce que nos 1000 renforts accordés par le gouvernement en 2019 aient été affectés à l'entreprise et non au suivi des demandeurs et demandeuses d'emploi et qu'aujourd'hui on ose nous annoncer que des effectifs entreprises sont alloués aux activités PAG.

La direction ne dément pas ces informations et ne prend même pas la peine de les commenter.

La CGT dénonce une absence d'anticipation et de cohérence dans la gestion des ressources humaines à Pôle emploi Normandie !

L'intersyndicale (en dehors de la CGC qui ne s'est pas associée mais a lu sa propre déclaration) a donné lecture de la déclaration suivante :

L'ensemble des organisations représentatives, les membres du CSE, les membres de la CSSCT et les RP de Normandie déplorent la stratégie actuelle de Pôle emploi qui remet en cause les moyens syndicaux et qui de ce fait va fortement dégrader le dialogue social.

Nous avons appris lundi 27 janvier une modification significative de la politique de déplacement et des modalités de remboursement des frais.

Nous sommes déçus de commencer cette nouvelle année et ces nouveaux mandats dans un climat aussi délétère que suspicieux.

Par ailleurs, la pratique décrétée par la Direction concernant les temps de déplacement alimentant le compteur débit/crédit des représentants du personnel, relève du délit d'entrave.

Une nouvelle année qui commence bien mal avec une Direction méprisante envers les représentants du personnel et qui tente de mettre à mal les moyens alloués pour mener à bien leur mission.

Vous appeliez de vos vœux Mme la Directrice à une année 2020 pleine de sérénité. Il est à craindre malheureusement qu'il n'en soit rien, la DG décidant d'ouvrir les hostilités.

A travers le manque de considération dont vous faites preuve envers les représentants du personnel, c'est l'ensemble des salarié.e.s de Pôle emploi Normandie que vous méprisez.

Diverses délibérations.

Diverses délibérations sont votées afin de mandater la CSSCT pour l'examen des projets d'aménagement et/ou de relogement et pour analyser le plan de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail 2020.

Information sur le processus EPA 2020

La direction nous présente un nouveau support EPA qui comporte comme nouveauté un pavé « savoirs être » qui se décline en 7 compétences dont par exemple :

- Ecouter et agir avec bienveillance
- Se mobiliser pour obtenir les résultats attendus
- Agir en coopération, facilitation
- ...

De plus, dans cette nouvelle mouture, apparaissent des temps d'échanges autour des autodiagnostic et auto évaluations.

Pour la CGT, l'approche par compétences pour les agent.e.s n'existe pas aujourd'hui. Que penser à l'idée d'être évalué.e sur sa bienveillance en dehors de tout cadre et de toute procédure négociée ?

**C'est la porte ouverte à un risque élevé de dérive et de violence au travail.
S'il était déjà violent de se voir signifier des points d'amélioration sur le volet des savoirs faire, comment sera donné et reçu demain un besoin d'amélioration sur les savoirs être ?**

De plus, la CGT dénonce la tromperie concernant les autodiagnostic et les auto-évaluations. Hier, on nous annonçait ces outils comme des aides destinées uniquement à l'agent.e afin de le guider dans ses besoins de formation et aujourd'hui on nous annonce qu'un temps d'échange sera proposé autour des résultats lors de l'EPA.

Quelle conséquence pour celles et ceux qui refuseraient d'en échanger ? Pour celles et ceux qui refuseraient de s'auto diagnostiquer ?

Pour la CGT, si l'obligation est niée par la direction, l'incitation risque d'être forte !

Déclaration des élu.e.s CGT Normandie

Si l'évaluation managériale des compétences par le N+1 n'est pas pour cette année officiellement mise en oeuvre, l'approche par compétences sera bien intégrée dans l'EPA tout comme l'évaluation de l'agent.e, puisqu'il est prévu d'y aborder les résultats des auto évaluations et des autodiagnostic pour celles et ceux qui en auront fait. Celles et ceux qui n'auront pas voulu le faire devront donc se justifier. Tout cela alors que :

- *Le projet d'approche par compétences et le référentiel de compétences n'ont jamais fait l'objet de discussion sur le fonds : l'ONM est une instance technique et les CCE et CE n'ont été informés et consultés que sur le déploiement de l'outil sirhus*
- *De nouveaux types d'évaluation sont mis en place alors que la négociation sur ce thème n'a toujours pas eu lieu*
- *N'ont jamais été abordées les conséquences de la mise en place de cette approche par les compétences en termes de déroulement de carrière par rapport à l'accord classification mis en place*
- *On ne sait pas ce qu'envisage la DG en termes de GPEC (négociation de l'accord GPEC repoussée du fait du conflit social en cours)*
- *Aucune présentation du dispositif n'a été faite aux agent.e.s*
- *L'accès à la formation pourrait apparaître compliqué si l'agent.e ne rentre pas « dans le jeu des autodiagnostic »*

- Aujourd'hui la priorité de la DG semble être les évaluations comportementales (savoir être et managériales)

Bien entendu nous restons opposés à toute classification et démarches basées sur les compétences et nous continuons à nous battre pour une réelle reconnaissance des qualifications des personnels. Pour la CGT Pôle emploi, l'approche par compétences ne peut ni ne doit être abordée lors de l'EPA 2020.

Questions diverses

- ✓ Une nouvelle classification était prévue pour les agents publics. Un projet avait été élaboré en janvier 2019, transmis aux autorités de tutelles pour procéder à l'adoption du texte. Il n'y a pas d'information mise à jour depuis février 2019 sur l'intranet. Où en est cette adoption ?
Le texte prévoyait notamment un assouplissement des règles de promotion des agents publics. »

Réponse de la direction : pas d'info à ce jour.

- ✓ La CGT demande que lui soit fourni le nombre d'heures supplémentaires effectuées par site et par métier pour l'année 2019.

Réponse de la direction : ces informations vous seront fournies. Quand ????

- ✓ Deux déléguées syndicales CGT ont réservé une voiture de service depuis mi-décembre pour le lundi 3.02.2020 pour un trajet Le Havre/Rouen.

Le vendredi 31.01.2020, elles reçoivent un mail des moyens généraux les informant de l'annulation de leur réservation au profit d'un agent se déplaçant à Caen.

La CGT alerte sur ce flirt avec l'entrave et sur ce délai de prévenance discutable.

Réponse de la direction : nous allons être vigilants.

- ✓ Une agente sous statut 2003, en accident de travail de juillet à janvier voit disparaître de son compteur des CA. Pouvez-vous nous l'expliquer ?

Réponse de la direction : il s'agit d'une question individuelle qui doit être traitée comme telle avec notre service RH.

La CGT refuse cette réponse, les questions individuelles, ex questions DP, sont bien la prérogative des élu.e.s CSE et il est inacceptable de ne pas obtenir de réponse.

La CGT reformule donc une question générique : que deviennent les CA non pris en raison d'un arrêt d'un agent sous statut 2003 au 31.12 ?

Réponse de la direction : nous n'avons pas de réponse.

Cette attitude et ce refus de répondre aux questions posées est inacceptable ! Doit-on en conclure que nos représentants direction n'ont pas encore pris la peine de lire notre statut ?

- ✓ Une agente sous convention en arrêt maladie envisage de reprendre en temps partiel thérapeutique. Cette agente bénéficie de l'accord sénior.

Une période en temps partiel thérapeutique remettrait-elle en cause le bénéfice de son accord sénior ?

Réponse de la direction : nous n'avons pas de réponse. A voir avec le service RH. Cette fois c'est donc l'accord sénior qui semble avoir des secrets pour notre direction...

Ce que nous retiendrons : il va donc nous falloir être vigilant.e.s pour maintenir les questions diverses et refuser que la direction ne nous renvoie d'un service à l'autre. Les réponses aux questions des élu.e.s CSE doivent être données par la direction durant l'instance et donc figurer sur le procès-verbal.

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

Le prochain CSE se tiendra le 27 février 2020.

Vos élu.es CGT au CSE :

Sophie Leclerc, Laurence Chapelle, Stéphanie Dorin, Anne Houeix, Guillaume Gravier, et Patick Julita

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.