



Compte-rendu CSE ordinaire du 15 décembre 2022



Rouen, le 16.12.2022,

Éléments abordés :

- Consultation sur le projet d'aménagement ADD d'Alençon
- Consultation sur la situation économique et financière de l'établissement Normandie
- Information sur le projet simplification de l'accès aux fonctions support CEZAM
- Consultation sur le DUERP
- Information sur l'expérimentation avenir pro
- Information en vue de consultation Politique sociale PE Normandie
- Information sur l'évolution de la gestion des TP

Consultation sur le projet d'aménagement ADD d'Alençon

Résultat du vote : 16 avis favorables (FO, CFE-CGC, CFDT, SNAP) 3 abstentions (SNU) et 3 avis défavorables (CGT)

Explication du vote des élu.es CGT :

La démarche ADD implique une animation et une fréquentation plus importante de l'accueil. Concernant Alençon la problématique de la sécurité n'étant pour le moins pas résolue. ADD ne nous paraît pas opportune.

Par conséquent, les élu.es CGT votent contre l'idée de discuter, pots de fleurs et déco quand la problématique de la sécurité des usager.es et agent.es n'est pas prise en compte. Force est de constater que ce mercredi ADD ou pas l'agence a fermé ses portes suite à l'incendie de véhicules dans le sous-sol.

Consultation sur la situation économique et financière de l'établissement Normandie

Résultat du vote : 3 avis favorables (CFE-CGC), 11 abstentions (SNAP, SNU, CFDT) et 8 avis défavorables (FO, CGT)

Explication du vote des élu.es CGT :

Une nouvelle fois, l'Etat se désengage du budget propre de Pôle emploi dans le cadre de prestations. Le maintien d'un haut niveau de sous-traitance sans cesse croissant traduit la privatisation de nos missions.

Le recours à l'embauche uniquement de CDD ne peut être la solution dans une période de crise sanitaire, sociale et économique qui exige du personnel titulaire et qualifié pour répondre aux besoins des usager.es et nous permettre d'exercer nos missions. Cette année encore les élu. e. s CGT dénoncent la baisse des effectifs pérennes à Pôle emploi Normandie. Seule Région de métropole à devoir rendre des postes. La réponse régionale est la suivante : des vaguelettes de recrutement en contrats de professionnalisation (en CDD!), l'intelligence artificielle, la dématérialisation, l'automatisation des tâches. Nous avons alerté, au-delà du principe politique, sur les difficultés d'accueil, de formation, de tutorat des personnels, et par conséquent du risque de dégradation du service à moyen terme.

Les revendications de la CGT restent :

- Titularisation de tous.tes les collègues en CDD et embauche en CDI à la hauteur des besoins,*
- Des effectifs en adéquation avec la vraie charge de travail qui permettrait d'éviter le recours au pansement de la dématérialisation, de l'intelligence artificielle, de l'automatisation*
- Augmentation générale des salaires et des traitements en lieu et place de primes,*
- Ré-internalisation de la sous-traitance "*

Pour toutes ces raisons, les élu.es CGT Pôle emploi Normandie votent CONTRE votre politique économique et financière.

Information sur le projet simplification de l'accès aux fonctions support CEZAM

La direction nous présente un outil national amené à remplacer On-action. Cet outil est destiné à fluidifier et simplifier les relations avec les fonctions supports et à unifier sur l'ensemble des régions l'outil utilisé.

Il sera à géométrie variable : chaque région pourra piocher dans les fonctionnalités de l'outil et retenir celles qui l'intéressent. Pour la Région Normandie, l'outil est en cours de construction. Le déploiement de cet outil en Normandie est prévu en avril 2023. Certaines fonctionnalités restent soumises à une validation ELD.

La maîtrise de l'outil se fera par la diffusion d'un kit d'appropriation et non des modules de formation. Nous avons insisté sur la nécessité de former l'ensemble des agent.es et de penser aux nouveaux/nouvelles entrant.es et collègues revenant d'arrêt de travail ou absences afin que tout le monde dispose du même niveau d'information.

Consultation sur le DUERP

Document Unique Evaluation des Risques Professionnels

Les élu.es de toutes les organisations syndicales votent à l'unanimité une déclaration

Délibération intersyndicale :

Le DUERP permet à un employeur de faire un inventaire de l'ensemble des risques qui existent ou peuvent subvenir dans son entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés.

L'établissement d'un DUERP par l'employeur est une obligation légale prévue par l'article R.4121-1 du code du travail. L'employeur a l'obligation de répertorier et évaluer tous les risques professionnels susceptibles de nuire à la sécurité et à la santé des salariés de l'entreprise. Le DUERP doit contenir, en plus des risques répertoriés, les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que les mesures de prévention de ces risques. Ces mesures comprennent notamment :

- les actions de prévention des risques professionnels ;*
- les actions d'information et de formation ;*
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'élaboration du DUERP résulte d'une approche collective de la prévention des risques professionnels, dans le cadre du dialogue social, même si le choix des mesures de prévention, du plan d'actions et de la démarche dans sa globalité relève, au final de l'initiative et de la responsabilité de l'employeur. Parmi les nouveautés de la loi santé applicable depuis mars 2022, le Comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), peuvent apporter leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.*

A la lecture de l'ensemble des D.U. de la région Normandie, et suite au retour de la CSSCT, le CSE constate que la cotation des risques ne reflète pas la réalité des risques sur un certain nombre de sites. A ce stade, la sensibilisation et la formation de la personne en charge de cette démarche ne permettent pas d'analyser le risque résiduel. Le CSE rappelle que l'analyse du DURP devrait permettre la mise en œuvre de mesures de préventions adaptées (PPR) conformément à l'obligation de résultats de l'employeur quant à la santé et à la sécurité des salariés. Le CSE appuie la préconisation de la CSSCT, à savoir que la situation soit corrigée en 2023, par des plans d'actions co-construits avec un temps d'échange dédié à la mise en place du nouvel outil, animé par le service sécurité.

L'outil actuel FDS n'est pas adapté à la rédaction des D.U. Avec la fermeture de LISA au 31/12/2022, le CSE s'interroge sur la rédaction des D.U. en 2023.

L'évaluation des RPS va évoluer en 2023, nous n'avons à ce jour pas de visu sur cette évolution.

Le tableau transmis « synthèse suivi plans d'actions » DURPS est sensiblement identique à celui présenté en CSSCT Extra de mai 2022. La direction n'a apporté aucune précision quant aux résultats des plans d'actions et ne répond pas à l'obligation de mettre en place des actions correctives répondant aux remontées des agents(es) issues du BIPE de mars 2022 et de l'évaluation des risques RPS de 2021.

Le CSE réaffirme la nécessité de mesures préventives et correctives concrètes, afin de répondre à l'obligation de l'employeur sur l'amélioration des conditions de travail, et attends un retour dans ce sens de la part de la direction, ainsi que sur les préconisations et alertes ci-dessus.

Position de la CGT : Le DUERP devrait faire l'objet d'un réel travail de recensement des risques et des actions de prévention apportés ou à apporter. Il devrait être partagé par l'ensemble des collègues et intervenant.es sur le terrain. Hors il demeure un acte administratif comme un autre agrégeant d'autres outils administratifs (DU, PPR...) aux yeux de la Direction. C'est pourquoi nous avons voté cette délibération.

Information sur l'expérimentation avenir pro

Cette expérimentation s'inscrit dans la volonté du Ministère de l'Education Nationale de réduire l'enseignement général des classes d'enseignement professionnel au profit d'actions en vue d'un rapprochement avec l'entreprise. Projet que la CGT combat au sein de l'Education Nationale car cela compromet l'avenir des élèves.

Il s'agit ici de proposer une prestation à des élèves de terminale bac pro de lycées professionnels, désirant arrêter leurs études, et volontaires. Cette prestation sera constituée de 91 H de TRE du mois de janvier au mois de juin en collectif ou individuel. Ces heures sont dispensées au sein des établissements scolaires par des agent.es Pôle Emploi en concertation avec l'équipe pédagogique.

Cette expérimentation fera l'objet d'une évaluation réalisée par Science Po.

Nous avons alerté la Direction sur différents points :

- aucune étude de prévention des risques professionnels n'est réalisée. Nous en avons fait la demande à plusieurs reprises au cours de la présentation.
- la désorganisation des agences par l'embauche d'un CDD de remplacement en lieu et place d'un.e agent.e chevronné.e sur la durée de l'expérimentation. Le portefeuille de l'agent ;e détaché.e devant être géré par le collectif. Impact également par la mobilisation de collègues en complément (CDE, psychologue du travail...)
- cette expérimentation est menée sur d'autres régions et nous n'avons pas de retour sur ce qui est fait et incidences.
- un calendrier peu réaliste puisqu'à cette heure les proviseur.es des lycées concernés ne sont pas encore informé.es qu'ils.elles ont été retenu.es sur l'expérimentation
- la difficulté de faire correspondre les accords pôle emploi (OATT) avec les besoins et horaires des établissements scolaires.
- missions confiées à Pôle Emploi qui ne sont pas les siennes en lieu et remplacement d'autres acteurs.actrices plus pertinent.es : CIO, Psychologues scolaires, Missions locales...
- aucune formation prévue pour les collègues en mission si ce n'est un échange avec les conseiller.es d'autres régions ayant expérimenté ce dispositif.

Information en vue de consultation Politique sociale PE Normandie

Motion adoptée lors de la réunion du CSE pour l'expertise en vue de la consultation sur la politique sociale 2022 de POLE EMPLOI NORMANDIE

« Le Comité social économique de Pôle Emploi Normandie décide de recourir à l'assistance d'un expert – comptable, en vue de la consultation récurrente prévue à l'article L. 2312-17, portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2022.

Cette mission confiée à l'expert-comptable est une mission légale, prise en charge par l'employeur, dans les conditions définies dans l'article L. 2315-80.

Les membres du CSE désignent le cabinet Syndex, pour effectuer cette mission. Pour organiser au mieux cette mission et préparer la ou les lettres de mission de l'expert-comptable, les membres du CSE désignent sa secrétaire comme interlocutrice du cabinet Syndex. »

Cette motion a été adoptée par les organisations : CGT, FO, SNU, CFDT, SNAP

et rejetée par la CFE CGC

Information sur l'évolution de la gestion des TP



la CGT émet un avis fortement défavorable sur la validation automatique des TP qui va augmenter les erreurs et les risques.

Sans intervention des agent.es GDD en amont de l'envoi des courriers de TP, ils.elles devront expliquer les erreurs à postériori.

Quid des agent.es placement de l'accueil ? Du 3949 ? De la gestion des CVM, réclamations...

Comment réagira un.e usager.e qui recevrait un TP pouvant aller jusqu'à 4999 euros le vendredi soir sans pouvoir obtenir d'explication avant le lundi matin ? Les risques ne peuvent qu'être augmentés !

Faut-il rappeler que les agent.es GDD neutralisent de nombreuses erreurs sur les dossiers (conflit entre BS et AED, documents scannés par plusieurs personnes ou à plusieurs reprises....).

L'automatisation ne le permet plus.

Des personnes déjà précarisées (multi employeurs, assistant.es maternell.es ...) risquent de subir d'autant plus ces effets.

L'automatisation ne serait même pas un sujet si des effectifs suffisants permettaient aux équipes GDD de travailler réellement en amont : le traitement des SAE est devenu ingérable et ingéré, les CVM se multiplient, les portefeuilles CRI débordent... Une priorité en remplace une autre.

Cette nouvelle procédure est encore faite pour gérer des indicateurs et non améliorer le service au public !

La direction a réécrit l'histoire de la gestion des droits par la mise en place de sa GPEC et la spécialisation des collègues (TP, création d'entreprise...) et aujourd'hui, sans formation, chacun.e devrait reprendre et maîtriser la gestion des TP.

La direction reconnaît la nécessité de faire l'état des lieux des collègues formé.es et des pratiques.

Elle reviendra vers nous concernant les conflits, elle ne sait nous dire aujourd'hui si un conflit bloque l'envoi d'un TP.

Infos RH

Les agent.es en CDD action recrut seront reçu.es par les ELD afin d'ouvrir l'échange sur les suites possibles (positionnement sur la BDES).

Réclamations

Coupures d'électricité : le gouvernement annonce de possibles délestages durant l'hiver.

- Quelle organisation sera mise en place ? Quand une note est-elle prévue ?
- Le recours aux ABAP est-il prévu pour les cas de fermeture, notamment, des écoles ? D'indisponibilité des transports ?
- Quelle conséquence pour les agent.es en télétravail ?
- Quels impacts sur site : ouverture/fermeture des portes, accès parking, maintien des systèmes de sécurité ?
- Information aux usager.es ?

➤ La direction est en attente des directives nationales.

Déplacement de la charge GDD vers le placement. (Reprise question CSE Extra GDD)

Comme évoqué lors du CSE extra GDD, nous réaffirmons qu'à minima plusieurs ELD ont demandé à leurs agent.es placement de contacter par téléphone les « rejets simples » et de les inviter à compléter le questionnaire de satisfaction.

- Pouvez-vous, après les investigations que vous vous êtes engagé à mener, nous confirmer/infirmier qu'il s'agit d'une demande régionale ?
- En cas d'infirmer, pouvez-vous nous dire quelle est la directive régionale : **QUI** est en charge de la proactivité vers les usager.es en rejet simple ?
 - La direction nous affirme que cette disposition est le fruit d'une mauvaise compréhension des ELD et qu'un rappel a été effectué : cette action n'a donc plus lieu d'être.



vous a alerté sur le déplacement de l'activité PRV vers les agent.es placement.

Vous souhaitez investiguer.

- Pouvez-vous nous donner votre position : **QUI** réalise l'activité PRV ?
 - La direction confirme que les agent.es placement ne devraient pas faire de PRV mais qu'elle souhaite investiguer avant de répondre.

Dieppe

L'agence de Dieppe rencontre toujours des dysfonctionnement de chauffage. Au RDC les températures sont très basses et montent dans les étages.

Aujourd'hui, les températures étant très hivernales, les agent.es sont contraint.es de travailler très couvert.es, pour certain.es avec leur manteau.

Les chauffages d'appoint n'étant plus autorisés, les conditions de travail deviennent difficiles.

Qu'envisagez-vous pour régler rapidement cette situation ?

Pour information, Dalkia a mesuré 18.7 degrés ce mardi au RDC.

- La direction nous annonce monter le chauffage à 20°C afin de viser 19°C et demander une intervention au bailleur.

Falaise

« Les effectifs de l'équipe renforcée sont mis à mal avec un départ en août dernier (non remplacé), deux arrêts longs maladie pour lesquels les remplacements en CDD sont arrivés en fin de contrat.

Il en résulte :

Un accroissement des portefeuilles des agent.es en modalité renforcée (exemple 130 DE pour une collègue à 90%, 113 DE pour une collègue à 70%)

Une diminution de la qualité de service rendu auprès de ces DE qui sont moins bien accompagnés.es.

Une inquiétude collective sur la situation de l'effectif renforcé.

Une gestion des activités contraintes (AIC et ESI) qui repose sur un nombre restreint d'agent.es en plus de leur activité (plus élevée pour l'équipe renforcée=> effet ciseau).

Les collègues de l'équipe renforcée sont fatiguées et leur fatigue est liée à la surcharge de leur travail.

Cela doit cesser au travers d'une solution rapide et pérenne.



demande l'organisation nécessaire pour pallier aux 2 arrêts. »

- Un seul poste est diffusé en BDE, ce qui pour la CGT sera largement insuffisant. La direction reporte la gestion de cette situation sur la décision DT.

Manac sans dégageement

Suite à une visite de site, la CGT constate sur Falaise, un bureau MANAC sans dégageement possible.

Nous sollicitons un état des lieux des bureaux MANAC sans dégageement.

Quelles actions sont prévues pour remédier à ces situations ?

- La problématique du bureau de Falaise sera intégrée au projet ADD.
- La direction ne nous donne pas d'état des lieux et réaffirme que chaque situation est travaillée dans le cadre de la démarche ADD.

Questions diverses

Le dispositif d'entraide agence accueil téléphonique sur les agences DT 50 14 est prévu jusqu'à fin décembre. Sera-t-il reconduit ?

- La direction annonce une baisse du nombre de dossiers à traiter et suppose que cela pourrait engendrer un arrêt de la mutualisation sans toutefois s'y engager.

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

Le prochain CSE se tiendra le 26 janvier 2023.

Vos élu.es CGT au CSE :

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

Représentant.e syndical.e : Karine Vasseur-David Gallet



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.