

## Bilan du CSE du 27.02.2020

### I) Information sur les principes de généralisation du pack de démarrage en région Normandie et retour d'information sur le pilote Pack de démarrage agence d'ELBEUF.



Un pack démarrage qui a des ratés !

Le pack de démarrage, vise à remplacer l'ESI par 2 demi-journées d'inscription collective.

Une fois de plus, selon la présentation de la Direction, tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes. Ainsi tout le monde est content, aussi bien les DE que les agent.es. Pourtant quand les organisations syndicales les interrogent, une version bien différente nous est donnée notamment par les agent.es du pilote ELBEUF. Elles/ils nous font part de grande fatigue suite à l'animation des journées, de dépassement des horaires (notamment sur la pause méridienne) et de « feed back » menés par le management après 3 heures d'animation.

Par ailleurs lors des discussions sur le pilote mené par ELBEUF, nous n'avons obtenu aucune garantie sur le nombre d'agent.es mobilisé.es pour animer et gérer le pack. En effet, aujourd'hui pour 16 DE reçu.es, le directeur nous affirme mobiliser 5 agent.es assisté.es au moins d'un.e GDD, d'un.e CDE et d'un.e membre de l'ELD. Il nous semble donc peu probable que l'on maintienne dans la durée un tel dispositif.

Le Directeur nous indique un nombre de plages mobilisées pour le pack basé sur RDVA. A priori il ne tient compte que des collègues directement mobilisé.es pour la première demi-journée alors qu'apparaissent dans le planning des plages GPF sur lesquelles le pack est indiqué pour la préparation, le bilan, l'aide ponctuelle et les entretiens à l'issue de la deuxième demi-journée. Nous alertons la Direction sur le risque de ne plus pouvoir recevoir et gérer nos portefeuilles si la majorité du planning est occupée par les activités d'accueil et d'inscription, pack démarrage.

Par ailleurs, en insistant un peu sur le nombre de DE reçu pour une même session, nous apprenons que le chiffre initialement indiqué de 12 demandeurs peut être revu en fonction des pics d'activité et passer comme à la Réunion à 26 DE, voir plus.

En fait, chaque agence devra s'adapter et s'organiser en fonction des moyens dont elle dispose et du nombre de primo-DE à inscrire sachant que ce pack de démarrage s'inscrit dans une conjoncture de réduction des effectifs (-30 emplois temps pleins travaillés sur 2020). Il doit être déployé en région à partir d'avril avec 16 agences prévues dans la vague 1. Nous savons déjà qu'il sera impossible à chaque agence de profiter du même accompagnement

dont a bénéficié le site d'ELBEUF. D'ailleurs la Direction n'a pas pu nous préciser quel serait cet accompagnement.

Nous interpellons également la Direction sur le risque que les activités d'accueil et de pack retomberont régulièrement sur les mêmes personnes du fait des choix organisationnels de l'établissement.

On constate ainsi, ce que l'on redoutait, que le gouvernement nous impose, comme pour la réforme de l'assurance chômage, une charge supplémentaire sans accorder les moyens en adéquation à sa mise en œuvre.

**Charge aux agent.es de bricoler et d'en supporter les conséquences après avoir participé à la création de l'outil de leur propre aliénation...Vive le pari de la confiance !**

Devant ce fait, l'ensemble des élu.es du CSE ont voté la demande d'un éclairage par la Commission Sécurité Santé au Travail.

## II) Consultation sur le budget prévisionnel des activités sociales et culturelles et ses critères d'attribution 2020.

Deux projets de budget sont soumis au vote :

-L'un présenté par le secrétariat du CSE qui reprend quasiment le budget des années passées.

Ce projet n'est pas équitable dans la mesure où il n'est pas modulé en fonction des revenus du foyer. Il ne prévoit pas de financement d'activités collectives. Ce projet exclu les salarié.es les plus précaires car il impose 6 mois d'ancienneté pour pouvoir bénéficier de l'ensemble des prestations.

-Le deuxième projet présenté par le SNU correspond davantage à notre vision du Comité d'Entreprise. C'est pourquoi, nous avons voté « pour ».

Vote :

Projet présenté par le secrétariat du CSE : 17 votes favorables (SNAP, CFDT, FO, CGC)

Projet présenté par les élu.es du SNU : 6 votes favorables (SNU et CGT)

Le projet de budget présenté par le secrétariat du CSE est donc adopté.

### **Déclaration des élu.es CGT suite au vote :**

Les CE puis les CSE ont été créés dans un souci d'émancipation des salarié.es par la culture, la CGT s'est investie dès l'origine dans leur mise en œuvre.

Une politique d'aides sociales consiste en la mise en place d'aides et secours exceptionnels venant palier des difficultés temporaires en prenant bien soin de ne pas se substituer aux obligations des employeurs. A savoir, fournir un revenu et des conditions décentes à chaque salarié.e et lui permettre de vivre dignement du fruit de son travail.

En termes d'activités culturelles, l'enjeu demeure de ne pas réduire le CSE à un rôle de simple distributeur d'un complément de revenu pour les salarié.es, en entretenant une sorte de consommation passive. C'est pourquoi la CGT n'est pas favorable à la distribution de chèques cadhoc ou autres cartes permettant de faire des achats dans les magasins sans enjeux culturels.

Si les salarié.es en éprouvent le besoin, c'est que leurs salaires et revenus ne sont pas assez élevés et donc cela relève des revendications salariales.

L'idée est de faire du CSE, un outil permettant l'accès à la culture du plus grand nombre de salarié.es, ce qui signifie aussi faire de l'entreprise un lieu d'accès à la culture en favorisant l'accès à ces activités aux plus fragiles et défavorisés des salariés.

C'est pourquoi la CGT est en désaccord avec les critères proposés par le bureau du CSE.

Les activités culturelles collectives permettent de rompre le repli sur soi, l'individualisme, l'isolement et de renforcer un lien de solidarité entre tous les salariés.

La CGT revendique également la modulation des interventions du CSE suivant les revenus du foyer. Les activités sont faites pour tous et doivent être synonymes de mixité sociale et de solidarité entre les salarié.es.

La CGT s'oppose à la participation du CSE à des activités (voyages ou autres) si celui-ci n'est pas en mesure d'en garantir l'accès au plus grand nombre.

La CGT Pôle Emploi Normandie revendique l'attribution de l'ensemble des activités sociales aux agents, à compter du jour de leur recrutement et la solidarité intergénérationnelle afin que les retraités bénéficient de prestations du CSE.

Les organisations SNAP, CFDT, CFE/CGC et FO ont fait un choix différent en ne réservant au budget du CE qu'une partie infime aux activités collectives et en ne modulant pas ses interventions en fonction des revenus du foyer. Des collègues, parmi les plus précaires, seront exclus de certaines prestations du CSE. Les décisions sur l'orientation donnée au budget du CSE sont prises sans concertation avec les salarié.es concernant leurs attentes, propositions et priorités.

Par conséquent, les élu.es CGT, se prononcent contre la répartition du budget telle que proposée par le bureau du CSE.

### **III) Information sur l'agence régionale d'orientation.**

**La région Normandie a créé une Agence Régionale d'Orientation.**

**Nous demandons si Pôle Emploi fait partie du conseil d'administration de L'Agence Régionale de L'Orientation et des Métiers au même titre que le Medef, les organisations Consulaires, les 5 représentants des services de l'Etat.**

**La Direction nous indique qu'elle n'a pas été invitée ni consultée sur la mise en place de cette nouvelle agence régionale. Pôle Emploi ne fait pas non plus partie du conseil consultatif de cet organisme. Selon la Direction, nous restons simplement partenaire et œuvrons en collaboration avec la Région. A ce stade, il n'est pas envisagé de transfert de personnel ni de modification des missions de nos psychologues du travail.**

### **IV) Information sur les effectifs de Pôle Emploi Normandie**

**La Direction nous informe que la DG lui a communiqué le nombre d'Emplois CDI équivalent temps plein dont elle est dotée pour l'année 2020, à savoir 2097.70 soit moins 32 par rapport à janvier 2020. Notons que ce chiffre baisse régulièrement, il était de 2173 en 2017. Cela est en contradiction avec les annonces faites par le gouvernement.**

**Une surprise persiste, la création d'un poste en CDI de chargé de mission auprès de la Direction Stratégie et Relations Extérieures. Ce poste est pourvu par une personne passée du ministère du travail puis par la Préfecture de Normandie. Personne bien connue par la CGT Normandie pour ses actes passés, Nous lui souhaitons « la bienvenue » et serons vigilant .es sur son activité au sein de notre établissement.**

### **V) Information sur les mesures de prévention prises par la Direction sur le Corona Virus**

**Devant le flou des annonces de la Direction, l'ensemble des élu.es du CSE demande un éclairage de la part de la Commission Santé Sécurité au Travail. Nous demandons également une communication claire et précise auprès des agent.s et des DE.**

## VI) Réponses de la direction aux éventuelles réclamations (relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires et ou conventionnelles) des membres du CSE

### Réclamations CGT :

1. Une agente bénéficiant de 2 jours de télétravail TH s'est vu refuser sa facture de chauffage au bois dans le cadre des remboursements annuels prévus pour le télétravail TH.
  - ✓ Pouvez-vous nous fournir la note qui spécifie que le bois n'est pas un mode de chauffage reconnu par Pôle emploi.
  - ✓ Pouvez-vous nous fournir le mode de calcul de ces remboursements annuels ou nous l'expliquer ?

La Direction nous répond être informée du dossier et avoir fourni une réponse provenant de la DG mais, pour nous, cette réponse n'est pas satisfaisante car le remboursement n'est pas prévu dans le cadre d'un chauffage au bois. Voici une réponse bien « au-stère » !

Nous réitérerons notre demande de remboursement pour cette collègue, la DR reprend contact avec la DG, à suivre...

2. Est-il acceptable que l'organisation des ateliers « permittents » amène les agent.es à terminer la demi-journée à 13h00 ? Certes, les 45 minutes de pause repas minimale peuvent être respectées mais cette organisation ne correspond pas aux usages de Pôle emploi.

La Direction indique que cela n'est pas normal, les ELD doivent veiller au bon respect de l'OATT.

3. A ce jour, les agent.es n'ayant pas été promu.es lors de la dernière campagne de promotion n'ont toujours pas reçu de courrier les en informant, à quel moment la direction va-t-elle répondre à cette obligation ?

La Direction précise que les courriers ont été transmis aux agences et demande aux élu.es de faire remonter le nom des sites et services qui ne l'auraient pas remis aux agent.es afin de faire un rappel.

4. Un agent conseil niveau C2 (pour rappel niveau pour lequel la CCN préconise une attention particulière) n'ayant pas obtenu de promotion sollicite un entretien avec sa responsable d'équipe afin d'en échanger. Cet agent s'est vu objecter un niveau de prescription inférieur à celui de ses collègues ainsi que le fait d'avoir « le verbe haut ».

### Questions :

- ✓ La direction peut-elle nous confirmer que les agent.es pôle emploi n'ont pas d'objectif individuel, notamment en termes de prescriptions ?
- ✓ La direction peut-elle nous confirmer que les savoirs être ne feront leur apparition que dans la campagne à venir et ne sont donc en aucun cas opposables lors des EPA précédents ?

La Direction reprecise que l'on ne doit pas tenir compte d'objectifs individuels dans la campagne de promotion mais que les savoir-être pouvaient être abordés et que la Direction pouvait en tenir compte dans ses entretiens mais qu'ils n'apparaîtront que dans la prochaine campagne EPA.

5. Au CSE du 18.12.2019, la CGT vous a à nouveau réclamé la mise en ligne des questions DP d'octobre 2019 concernant le territoire 76-27. A ce jour, rien n'est encore en ligne. Quand comptez-vous respecter vos obligations ?

Le communiqué sera transmis prochainement.

6. Sur le site d'Honfleur, les agents nous signalent des incidents sur les prises électriques (chocs électriques, mini brûlures) lorsqu'ils branchent un appareil. Ce problème a déjà été signalé, la conformité a même eu lieu il y a peu de temps. Pourriez-vous faire intervenir un électricien rapidement étant donné la dangerosité du problème ?  
Des interventions ont déjà été faites sur les installations électriques d'Honfleur, le problème devrait être résolu.
7. Par ailleurs, d'autres agences sont impactées. Exemple : Vire, chocs électriques au contact de la robinetterie...  
Des interventions ont déjà été faites sur les installations électriques de Vire, le problème devrait être résolu.

## VII) Questions diverses.

Est-il prévu, pour départ en retraite, une enveloppe avec une somme de 200€ allouée par agent ?  
Si oui, comment est-il prévu de faire la demande ?

- **Retrouver l'intégralité du PV du CSE , sur l'intranet : [Page d'accueil, Normandie, Ressources humaines, Consulter le dialogue social, Procès-verbaux du CSE](#)**

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

Le prochain CSE se tiendra le 28 novembre 2019.

### Vos élu.es CGT au CSE :

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

Représentant syndical : 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.