



Compte rendu CSE ordinaire des 24 et 25 septembre 2020.

A l'ouverture du CSE, la CGT a demandé une modification de l'ordre du jour en raison des annonces gouvernementales sur lesquelles il nous semble nécessaire d'échanger en amont de points tels que pack de démarrage, protocole sanitaire...

La Direction a accepté de remonter le point en 3^{ème} position.

1. Information en vue de consultation sur la situation économique et financière de Pôle Emploi Normandie.

Le budget tel que présenté aujourd'hui, ne prend pas en compte la crise sanitaire car ce budget est national.

La CGT s'étonne d'une diminution du budget prévu pour la sous traitance qui serait liée à l'augmentation de la numérisation des AE.

La CGT s'étonne car cette numérisation est faite par les usager.es et/ou par les agent.es. La Direction ne sait, à date, expliquer cet argument et s'engage à revenir vers les élu.es.

A Pôle emploi, on budgète, oui mais quoi ????

2. Information sur la généralisation de la E université

Déclaration des élu.es CGT :

Une fois de plus dans la présentation de ce dossier, la Direction Générale s'approprie la notion toute patronale « d'employabilité » en la réduisant à la formule « Rendre l'agent acteur du développement de ses compétences ».

A l'inverse, la CGT rappelle qu'elle défend et continuera à défendre la qualification qui, elle, appartient à l'agent, alors que la compétence, c'est l'employeur qui la détermine et qui l'évalue de façon unilatérale.

La lecture du catalogue proposé s'avère très inquiétante. Les modules centrés sur les « savoirs être », de la posture, du comportemental sont très largement représentés. Certains relèvent même, de façon non dissimulée, du « développement personnel ».

Pour la CGT, c'est là une « fausse modernité » qui relève en fait, de la part de la Direction Générale, d'une vision rétrograde du travail.

Ce dossier nous aussi interroge aussi sur son lien avec l'évaluation des agents au travers, notamment de l'introduction de « l'approche par compétences dans l'EPA », des dispositifs d'auto diagnostics et d'auto-évaluations.

A ce titre, le caractère purement complémentaire et facultatif de ce dispositif d'E-université apparaît, pour la CGT, comme très illusoire.

La CGT rappelle aussi que, en dehors des contraintes sanitaires actuelles, les formations doivent pouvoir se dérouler en présentiel au plus près du lieu de vie des agents. La multiplication des dispositifs dit de formation « à distance » ne va clairement pas dans ce sens.

De plus, le fait d'ouvrir l'accès au site en dehors des heures de travail (et donc hors de toute comptabilisation sur l'outil Horoquartz) relèverait, pour la CGT, de travail dissimulé.

La CGT l'affirme : la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle est une conquête sociale qu'il faut continuer à garantir. Le maintien et le développement de la qualification des personnels relève d'une obligation de l'employeur qui ne peut et ne doit pas être transférée sur les agents eux-mêmes.

Pour rappel, la CGT a émis un avis défavorable au CSEC.

3. Information sur l'évolution du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID 19

La CGT rappelle le contexte : mercredi soir le ministre de la santé annonce de nouvelles mesures de protections sanitaires et notamment le passage de la métropole Rouennaise en alerte renforcée.

La CGT s'inquiète d'un CSE qui s'ouvre sans échange sur ce point et demande à la Direction quelles précautions elle compte mettre en œuvre de suite afin d'assurer la sécurité des salarié.es et usager.es ?

La Direction nous informe être en « lien avec l'ARS et la préfecture » et en attente de consignes puisqu'une réunion de travail est prévue en préfecture samedi.

La CGT ne peut accepter cette réponse et rappelle à la direction sa responsabilité quant à la sécurité des salarié.es et martèle que la mise en place du principe de précaution est à sa main.

La CGT demande :

- Un recours au télétravail dès que cela est possible. Aujourd'hui, l'affichage est loin d'être mis en œuvre (possibilité de 3 jours télétravaillés).
- Arrêt des activités collectives
- Report du pack de démarrage
- Baisse forte, réelle et protectrice des jauges.

Pour la CGT le temps n'est pas à l'innovation mais à la responsabilité de toutes et tous pour garantir notre sécurité et le maintien du service attendu par nos usager.es.

Pour la CGT, il ne faut pas attendre une éventuelle catastrophe mais appliquer le principe, raisonnable, de précaution.

Nous ne semblons pas partager la définition de la direction de la priorité et de l'urgence.

4. Point sur le pilote pack de démarrage et retour d'expérience sur la reprise d'activité MRS

Pour la CGT, si ce projet va à l'encontre des attentes de personnalisation des usager.es et même de nos métiers tels que nous les concevons, il est aujourd'hui, au lendemain des annonces gouvernementales, totalement anachronique !

La CGT dénonce une course à l'innovation quoi qu'il en coûte alors que la priorité devrait se concentrer sur la sécurité de toutes et tous.

La Direction nous informe que le pilote sur l'agence d'Elbeuf est prévu pour novembre après un « GO/NO GO » le 2 novembre. A ce « GO/NO GO » les élu.es ne sont pas associé.es malgré la demande insistante de la CGT.

**On peut imaginer que prenant seule la décision, à la question go ou no go, la Direction répondra GO, GO, GO !
Avec soi, on est toujours d'accord !**

5. Point sur les activités sociales et culturelles

Prestation de Noël : Passe de 100 à 140 euros par agent.e et 50 euros par enfant.

La CGT regrette, encore une fois, que cette prestation ne soit pas ouverte aux agent.es ayant moins de 6 mois d'ancienneté.

Retour sur le sondage mis en place par le CSE :

56% des agent.es préfèrent recevoir leur dotation en chèques cadocs version papier et 44% optent pour une carte illikado.

Pour la CGT, il est intéressant de noter qu'à l'ère du bulletin de salaire dématérialisé et de la dématérialisation imposée de nos tickets restaurant, quand on leur pose la question, les agent.es expriment à la majorité le choix de la version papier ! Dont acte !

6. Informations Direction

Renforts CDD : 44 prises de poste au 28 septembre et 51 prévues pour le 12 octobre, à contrario, la baisse des effectifs CDI de PE Normandie est maintenue sur le document remis à cette instance.

Annonce du départ du DT 76.

7. Réponses de la direction aux éventuelles réclamations des membres du CSE

Réclamations CGT

1. Les élu.es CGT réitèrent leur demande d'information du nombre de personnes dites vulnérables et fragiles ainsi que leur situation : nombre de jours de télétravail accordés par semaine depuis le 1^{er} septembre, nombre de personnes étant à 100% de leur temps de travail télétravaillé au 1^{er} juillet puis à une date postérieure au 1^{er} septembre.
 - La direction s'engage à nous fournir des chiffres au CSE d'octobre.
2. Les élu.es CGT alertent sur des demandes concernant plusieurs sites de faire remonter aux ELD les horaires de travail et de pause déjeuner des agent.es en télétravail. La CGT vous demande la position officielle de la direction : un.e agent.e en télétravail perd il/elle le bénéfice de son accord OATT qui lui permet de décider au cours de sa journée de partir plus ou moins tôt, cela bien sûr dans le respect de son activité et d'une éventuelle planification contrainte ?
 - Réponse de la direction : tout.e agent.e en télétravail garde bien sûr ses droits OATT MAIS rien n'empêche d'échanger avec sonN+1 autour de ses horaires MAIS l'agent.e peut très bien décider de quitter plus tôt ou plus tard en cours de journée, dans le respect des 7H30 travaillées.

Pour la CGT, l'accumulation de « mais » revient à dire que l'accord OATT bien sûr prime et que nos horaires travaillées n'ont pas à être remontées le matin même si pour la CGT ce problème reste marginal, les échanges en cette période allant plutôt dans le bon sens.

3. Une personne identifiée personne vulnérable, devenue personne fragile depuis la dernière note RH et travaillant en plateforme sur une activité que l'ensemble de son équipe exerce sur site mais qui est totalement télétravaillable puisque télétravaillée depuis mars 2020 peut-elle bénéficier de 100% de son temps de travail télétravaillé ?

Nous alertons sur des situations où la possibilité de télétravailler afin de mettre en sécurité des personnes dont la santé est reconnue fragile est « discutée et argumentée » alors que la note le prévoit et n'y oppose que des raisons de service qui dans ces situations ne s'appliquent pas.

- La réponse apportée sera à réévaluer dans le cadre du nouveau contexte (passage de Rouen en zone alerte renforcée). Pour la CGT, il n'y a ni à attendre ni à prendre un temps de réflexion, le principe de précaution doit s'appliquer d'autant plus lorsque le service n'est en rien impacté. Il faut souligner que les personnes en situation de fragilité sont à ce jour, selon la direction, en présentiel uniquement à leur demande.

4. Comment peut-on nous vanter la RSE à Pôle emploi et refuser l'accès aux bornes électriques aux agent.es quand celles-ci existent et devraient les inciter à accéder à un transport plus propre ? Sur le site de Dieppe, une borne de rechargement est installée comme le veut la loi sur le parking des agent.es mais lorsqu'un.e agent.e sollicite son utilisation celle-ci lui est refusée car la borne bien que raccordée ne serait pas en activité. Précisons que cette borne est équipée pour être activée par une carte d'abonnement de l'usager.e et que les consommations lui seraient donc imputées individuellement. La Direction peut-elle remédier à cette situation et permettre à ses agent.es d'accéder à des transports propres comme elle dit le souhaiter dans sa communication sur l'intra régionale ?

- La direction nous informe avoir fait « remonter » la problématique à la DG le 8 septembre et être en attente de son retour. La CGT peut entendre cette réponse mais demande un retour rapide car la situation n'est pas, malgré ce qu'on nous en dit, une découverte puisque d'autres cas similaires avaient été évoqués en DP sur la mandature précédente.

5. Contrairement aux consignes de «Santé publique » : si je vis sous le même toit qu'une personne malade je dois m'isoler immédiatement, vous nous obligez à nous présenter physiquement. Comment justifiez-vous cette consigne alors que le télétravail peut être mis en place dans ce cas ?

- La règle est à nouveau partagée : est considérée « cas contact » toute personne ayant côtoyé sans masque une personne avérée atteinte du COVID. En clair, si un cas est avéré sur un site, chaque cas contact DOIT quitter le site pour du télétravail et/ou arrêt maladie ET il lui est fortement conseillé de se faire tester.

6. Un.e Agent.e équipe entreprise peut-il se voir refuser de postuler sur les missions AIJ avec unique argument son poste d'origine ?

- La direction nous confirme de nouveau que toutes les candidatures seront étudiées et que le poste d'origine ne peut être un argument de refus. Les situations sont bien regardées en fonction des compétences et du profil de chaque candidat.e. La CGT donne à la direction l'exemple d'un site où le discours est bien autre.

7. Quelle communication avez-vous prévu concernant les différentes notes et consignes sanitaires et organisationnelles qui gravitent autour de la crise sanitaire ? La CGT vous alerte sur la multiplication des canaux : CLi, notes qui arrivent par mail, réception régulière des informations ARS, préfectorales...

- La direction s'engage à inciter aux échanges sur les sites afin de s'assurer du bon partage entre toutes et tous des différentes informations liées notamment à la gestion de la crise sanitaire et à son impact sur l'organisation du travail.

8. Les arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfant se cumulent-ils avec les arrêts maladie « ordinaires » ? La CGT vous alerte sur le risque de passage à demi traitement des agent.es statutaires.

- Réponse claire, une fois n'est pas coutume, de la direction : OUI, le cumul s'applique.

9. Les formateurs.trices occasionnel.les ont aujourd'hui des groupes de plus en plus importants. Les déjeuners se déroulent bien sûr sans masque. Que comptez-vous faire pour assurer la sécurité de ces salarié.es ?

- La direction se déresponsabilise encore en nous expliquant faire remonter la question au campus...

10. La CGT demande un état des lieux des demandes de télétravail (avec la précision du nombre de jours concernés) effectuées/acceptées/refusées site par site.

- La direction se cache derrière une énième demande de temps pour nous fournir ces chiffres demandés lors de chaque instance depuis plusieurs mois. Admettons... Des chiffres (lesquels ???) nous seront fournis en octobre.

8. Questions diverses

- Nous souhaitons vous entendre sur l'état du projet Cherbourg Cotentin et sur le poste de DAPE qui à ce jour n'est toujours pourvu sur Cherbourg Ouest. La CGT insiste pour qu'un point soit mis à l'ordre du jour du prochain CSE en octobre avec idéalement la présence d'un des 2 DAPE pour nous présenter l'organisation et les ressources de ces 3 sites depuis la suspension du projet fin 2019. Pour la direction, un site sans DAPE depuis des mois ne semble pas être problématique, les DAPE apprécieront !
- La CGT s'inquiète de l'absence de communication sur la vaccination anti grippale : une communication sera mise en place au 6 octobre.

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

Le prochain CSE se tiendra le 29 octobre 2020

Vos élu.es CGT au CE : Laurence Chapelle, Sophie Leclerc, Anne Houeix, Stéphanie Dorin, 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