



## Compte-rendu réunion CSE du jeudi 25 février 2021



### Déclaration des élu.es CGT en soutien à Luc Perrot, FO.

**la cgt** Pôle emploi Normandie entend la déclaration de Force Ouvrière et tient à affirmer sa solidarité avec Luc Perrot, représentant de proximité, conseiller du salarié et agent de Pôle emploi Bretagne, dont le licenciement souhaité par la Direction Générale nous apparaît abusif et sans cause réelle et sérieuse.

**la cgt** Pôle emploi assure l'organisation syndicale FO Pôle emploi de sa solidarité dans ce combat.

*S'attaquer injustement à un élu, c'est s'attaquer à toute la représentation du personnel.*

*Dans une période de crise sanitaire, de crise sociale et de crise économique, le mouvement syndical doit favoriser les convergences au service du progrès social pour défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses (avec ou sans emploi).*

*C'est pourquoi les élu.es CGT Pôle emploi Normandie s'associent pleinement à la déclaration de Force Ouvrière.*

---

En amont de l'ouverture de séance, la directrice par intérim revient sur l'agression qui s'est déroulée à Forges les eaux le 23 février 2021.

Pour rappel, un usager a failli percuter une agente en lançant son véhicule sur celle-ci. Si la direction se congratule de sa rapidité d'action ( comparution immédiate et condamnation, actions des services police/justice et non DR), la CGT regrette encore une fois qu'aucune réflexion ne soit portée sur la prévention de tels risques en acceptant l'idée que l'organisation de notre activité est bien l'origine de la montée de l'agressivité actuelle.

Pour la CGT, il est anormal que les élu.es (CSSCT comprise) n'aient pas été informé.es et que l'agence n'ait pas été fermée.

Force est de constater qu'aucune analyse sur l'anticipation de tels faits n'est envisagée. A notre direction ne s'applique pas l'adage : apprendre de ses erreurs...

**Information en vue d'une consultation concernant le recrutement de 28 CDD supplémentaires dans le cadre de la mise en place d'un dispositif d'accompagnement plus intensif dans les agences particulièrement concernées par la présence de DE résidents en quartiers prioritaires de la ville.**

Suite au comité interministériel du 29 janvier 2021, la direction nous annonce la mise en place, dès le 12 avril, d'une nouvelle modalité renforcée + à destination des publics QPV cofinancée par le FSE.

28 missions seront ouvertes aux agent.es CDI avec 28 CDD de remplacement sur les postes d'origine des agent.es retenu.es.

La direction n'a retenu que 3 sites d'accueil de cette nouvelle modalité.

Saint Etienne du Rouvray : 8 postes

Le Havre Ville Haute : 9 postes

Le Havre Ferrer : 11 postes.

Pour la CGT, l'idée de départ semble intéressante.

On ne peut que se réjouir d'une attention particulière portée aux plus éloigné.es de l'emploi et de l'arrivée de renforts.

Mais peut-on se réjouir, d'autant plus en pleine crise sanitaire, de recrutements précaires ? Pour la CGT, c'est non.

Faut-il encore rappeler que la norme reste le CDI ?

Si tant de nouveaux portefeuilles sont nécessaires, pour la CGT il s'agit bien d'un besoin pérenne et donc d'un recrutement en CDI.

De plus, les chiffres des publics QPV annoncés par la direction attestent de la présence de ces publics sur l'ensemble du territoire. Alors pourquoi cibler 3 sites et ne pas faire bénéficier de cette opportunité l'ensemble des usager.es QPV du territoire ?

Si le projet est louable, sa mise en œuvre est inacceptable : pour la CGT un accompagnement de qualité doit bénéficier au plus grand nombre et nous nous opposons à l'organisation de la précarité au sein même de notre établissement.

La direction l'admet, nous pourrions arriver à 1/3 de CDD parmi les CDDE d'un même site.

Nous n'acceptons pas que la norme à Pôle emploi tende à devenir l'accompagnement des grands précaires par des précaires.

La consultation du CSE est prévue le 25 mars 2021, en attendant n'hésitez pas à contacter vos représentant.es CGT si besoin de plus d'information.

### Point sur les œuvres sociales :

- Approbation du budget prévisionnel des activités sociales et culturelles 2011
- Approbation du budget prévisionnel de fonctionnement du CSE 2021

« 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'aide sociale consiste en la mise en place d'aides et secours exceptionnels venant pallier des difficultés temporaires en prenant bien soin de ne pas se substituer aux obligations des employeurs, à 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 revenus 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 autre carte permettant de faire des achats dans les magasins sans enjeu culturel. Si les salarié.es en éprouvent le besoin, c'est que leur salaire et leurs 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 défavorisé.es des salarié.es.

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 salarié.es.



revendique également la modulation des interventions du CSE suivant les revenus du foyer. Les activités sont faites pour tous et toutes 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.



*Pôle Emploi Normandie revendique l'attribution de l'ensemble des activités sociales aux agent.es 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 CSE qu'une partie infime aux activités collectives et 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.*

*Ce sont pour toutes ces raisons que les votes de la CGT se portent plutôt vers le budget du SNU.*

**Le budget du bureau est retenu à 17 voix POUR et 6 CONTRE (CGT et SNU)**



**s'oppose à la restriction des bénéficiaires en fonction de leur ancienneté et aurait aimé voir apparaître des activités collectives accessibles au plus grand nombre avec intervention du budget du CSE.**

**Information projet de relogement de l'agence de l'Aigle Mortagne (implantation l'Aigle) et d'aménagement de l'agence de SER (suite CSSCT du 18 février).**

La présence de gaines électriques permettant la future mise en place de bornes pour véhicules est confirmée. Dont acte mais face à la réponse « à termes » de la direction, la CGT conserve une inquiétude sur la date de mise en œuvre.

La direction confirme les craintes de la CGT : une seule RM et une seule REP indemnisation pour les deux implantations. Si la direction se veut rassurante sur la présence d'une manageuse en capacité de répondre aux questions indemnisation sur chaque site, la CGT dénonce cette organisation qui est, dès le départ, pensée en mode dégradé !



**alerte sur la salle de réunion de Saint Etienne du Rouvray qui, dotée d'une seule porte donnant sur l'accueil, ne permet pas une évacuation si besoin. La direction reviendra vers nous.**

## Information en vue d'une consultation sur le plan de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail 2021 (suite CSSCT du 4 février)

L'ensemble des élu.es refusent d'ouvrir ce point aujourd'hui car le travail de la CSSCT sur le PPR n'est pas encore abouti. Des séances sont encore à venir.

La direction revient donc sur son ordre du jour, le PPR reviendra bien au CSE mais dans le respect du travail de la CSSCT.

## Consultation sur les heures supplémentaires du dimanche 14 mars 2021.


Encore une fois, des collègues sont sollicité.es le week-end pour des tests informatiques.

 rappelle qu'elle s'oppose aux heures supplémentaires ainsi qu'au travail le dimanche.

 vote contre toute proposition attaquant ces acquis des salarié.es.

## Point sur la situation sanitaire.

Pour la CGT, si le point sanitaire de l'accueil reste une nécessité pour garantir notre sécurité et assurer une identification des cas contacts si besoin en fonction de l'évolution de la crise, nous constatons que les agent.es expriment un sentiment d'épuisement et d'incompréhension sur l'utilité de cet acte.

 demande qu'un rappel soit fait sur l'archivage de ces données : chacun.e a besoin de comprendre le sens de l'activité demandée.

Comment faire reconnaître un accident du travail sans cet archivage ?

Pour les personnes positives au COVID, le temps d'isolement passe de 7 à 10 jours.

Pour les cas contacts : 7 jours.

Une réflexion est annoncée par la direction sur le poste d'accueil sanitaire qui est défini comme extrêmement inconfortable par les agent.es.

La direction, après avoir fait disparaître la notion de cas contacts, continue à s'enorgueillir de l'absence de chaîne de contamination au sein de notre établissement.

A la demande de la CGT, la direction nous confirme qu'une bienveillance est à mettre en place en local pour les agent.es qui n'utiliseraient que les transports en commun afin de limiter leur déplacement sur site en favorisant le télétravail.



revient, encore une fois, sur les remontées d'horaires demandées aux agent.es en TTEX. La direction nous confirme que le management peut « inviter » à cette pratique mais qu'elle n'est en rien obligatoire afin de respecter nos accords.

### Information sur les ressources humaines.

Nathalie Rott est nommée DTD de l'Eure au 1<sup>er</sup> mars, remplacée sur son poste par Christine Clémencier.

52 PEC CAE annoncés, postes administratifs et/ou Azla. La direction revient vers nous au CSE suivant.

La direction nous annonce l'externalisation de la gestion du courrier de la DR pour partie vers l'entreprise d'insertion « Interm'aides ».

### Questions diverses

- ✓ Quid de la question que nous avons maintes fois posée portant sur la possibilité dans le cadre de l'accord télétravail TH de fournir des factures de bois pour bénéficier d'une prise en charge de ses coûts de chauffage ?

Réponse de la direction : la décision est bien de ne pas prendre en charge le bois comme type de chauffage. Cette décision est nationale.

- ✓ Quelle communication et accompagnement sont fait aux agent.es concernant le déroulé d'une plainte par un membre de l'ELD ? Certain.es agent.es se voient convoqué.es par les services de police/gendarmerie sans en avoir été prévenu.e ? Quelle prise en charge du temps ? des frais ?

Réponse de la direction : les déplacements doivent être effectués sur le temps de travail pour permettre une prise en charge des temps et des frais.

Si la gendarmerie/police convoque hors temps de travail, l'agent.e peut refuser et reporter sur un temps de travail.

L'accompagnement : ELD, service sécurité et protection fonctionnelle avec un avocat si dépôt de plainte en nom propre.

- ✓ Pouvez-vous nous expliquer les commandes faites aux équipes entreprise de travailler des listes à fournir à la Poste pour lui permettre d'effectuer la promotion du CIE Jeunes ? Est-ce à comprendre que les facteurs/factrices vont demain distribuer des plaquettes durant leurs tournées ? Quelle formation ? Pourquoi ?

Pour la direction, certes un contrat commercial a été signé mais il ne s'agirait que d'une information de 1<sup>er</sup> niveau. Le/la facteur/factrice ne distribuerait qu'un prospectus en invitant à prendre contact avec Pôle emploi.

Pour la CGT, il s'agit bien encore d'une externalisation d'une partie des missions des CDE et cette fois encore sans réflexion au vue des listes fournies (entreprises publiques non éligibles au CIE, restaurants pourtant bien fermés en raison de la crise sanitaire...) et des délais entre l'annonce et la mise en œuvre.

- ✓ Prime permittents : encore une belle image de PE dans les médias !

Cette prime a été annoncée par les médias avant toute information des agent.es, sollicité.es et mis.es en difficulté sur les sites.

La communication a porté à confusion, les usager.es s'attendant à percevoir une prime de 900 euros alors que cette somme n'est qu'un plafond. Peu toucheront cette somme !

La communication a été diffusée sur le site de Pôle emploi mais sans aucune procédure de mise en œuvre sur les sites.

Après une telle pagaille, il s'avère que la requête générée par la DG comprenait des erreurs qui ont abouti à des versements à tort et/ou à l'absence de versement pour des personnes éligibles.

Aujourd'hui, la charge est importante pour reprendre les paiements manuellement.

Pour la CGT, il est inacceptable de demander aux conseiller.es de récupérer ces trop perçus versés suite à une erreur et une précipitation de Pôle emploi pour répondre aux annonces gouvernementales. La CGT alerte tant sur la charge de travail que sur les RPS engendrés par cette situation.

Aujourd'hui encore la direction ne répondra pas à notre demande de prévention du risque.

- ✓ Les médias diffusent l'information d'une mise en œuvre d'une partie de la réforme de l'assurance chômage à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.  
Devant nos interrogations, la direction affirme ne posséder aucune information à date.

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

Le prochain CSE se tiendra le 25 mars 2021.

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.