

Compte-rendu réunion CSE du 25 mars 2021



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 QPV.

Pour rappel, la direction a choisi d'affecter la dotation de 28 CDD à 3 agences qui, selon elle, auraient une population QPV plus importante.

Les agences de Saint Etienne du Rouvray, Le Havre ville haute et Le Havre Ferrer se verront donc dotées respectivement de 8, 9 et 11 CDD ainsi que d'un REP (nommé.e REA responsable d'équipe accompagnement) en mission chacune. Un.e chargé.e de mission DT76 coordonnera ces missions en appui des ELD.

 **s'abstient** sur ce vote et rappelle son opposition à la pratique de faire accompagner de grand.es précaires par d'autres précaires. La règle est le recrutement en CDI et non en CDD. La CGT appelle Pôle emploi à respecter la CCN et le Code du Travail.

 alerte la DR sur les conditions d'accueil de ces 28 collègues dans seulement 3 agences alors que le public QPV est présent sur tout le territoire normand. En outre, ces agences sont situées dans un département confiné, ce qui accroîtra les difficultés d'accueil, de formation et d'apprentissage du métier du fait du nombre de collègues arrivant simultanément sur un même site.

Consultation sur le projet de relogement de l'agence de L'Aigle/Mortagne (implantation de L'Aigle) et d'aménagement de SER.



vote POUR ces deux projets attendus des agent.es.

Projet L'Aigle/Mortagne

POUR à l'unanimité

Projet SER

POUR sauf le SNU qui s'abstient



souhaite un éclaircissement sur l'attention portée par la DR sur la mise en sécurité de la salle de réunion de SER. Plus largement, la CGT demande un état des lieux de la sécurité des salles de réunion sur le périmètre haut-normand. Pour mémoire :

Concernant le dégagement rapide de la salle d'atelier (SER)

Pour la direction : « Aucune solution identifiée sauf à revoir le projet dans son ensemble. Le plan présenté est donc maintenu. Par ailleurs, ce point n'a pas été évoqué avec l'équipe locale à l'occasion des échanges concernant le projet. »

La direction s'engage à revenir vers la CSSCT avec un état des lieux des salles de réunion (nombre de portes entrées/sorties)

Point sur la situation sanitaire.

- ✓ Comment Pôle emploi Normandie imagine-t-il atteindre la cible de 4 jours de télétravail par semaine préconisée par le Gouvernement ?

La directrice régionale nouvellement arrivée s'engage à être en veille sur le sujet et nous annonce un dialogue ouvert avec l'ensemble des responsables afin d'optimiser le télétravail.

- ✓ Comment la DR s'organise-t-elle pour les agent.es habitant dans un département confiné et travaillant dans un département « ouvert » ? Le télétravail est-il facilité pour ces personnes?

La direction nous rappelle que le motif « travail » permet ces déplacements mais adhère à l'idée de favoriser le télétravail selon l'attendu des agent.es dans sa ligne du « sécuriser sans enfermer ».

- ✓ Les plages d'ESI téléphoniques en nombre suffisant sont-elles ouvertes ?

La CGT propose une inversion de la procédure : aujourd'hui les ESI sont proposés en présentiel et un pop-up informe de la possibilité de dématérialiser cet entretien. Pour la CGT la norme devrait être une proposition directe d'entretien dématérialisé avec possibilité d'entretien physique à la demande de l'usager.e. Cette proposition est entendue mais non retenue pour l'heure. Pour la CGT le fait de demander un entretien téléphonique est clairement dissuasif pour les usager.es.

- ✓ Quelle décision la DR prendra-t-elle sur la tenue des formations des agent.es ? Nous rappelons la jauge de 6. Le covoiturage à 2 est un non-sens environnemental. La CGT demande donc l'ajournement des formations en présentiel, ou a minima qu'elles se tiennent en distanciel.

Après échanges, le désaccord persiste, pour la direction certaines formations demeurent nécessaires en présentiel, pour la CGT toutes peuvent être dématérialisées puisqu'il s'agit uniquement d'oral.

- ✓ Nous nous interrogeons sur la validité des chiffres transmis dans les tableaux : A Quevilly, 6 agent.es déclarés cas contacts (mail envoyé à l'équipe) qui n'apparaissent pas dans les chiffres présentés aux élu.es. Les collègues ont été mis en télétravail ou ABAP et la salle de réunion et bureau de la collègue positive désinfectés.

La direction n'apporte aucune réponse claire bien qu'elle reconnaisse connaître et suivre la situation. La CGT considère que suivre une telle situation est un minimum mais surtout qu'il est essentiel de faire des remontées réelles à l'ARS afin d'identifier d'éventuels clusters dans nos établissements.

Face à la situation sanitaire fortement alarmante, la directrice régionale nous annonce et nous donne lecture d'un message à destination des ELD visant à encourager le télétravail conformément aux préconisations gouvernementales. La CGT dénonce la « mutation » de ce message qui, arrivé sur le terrain, dit « rien ne change » !

CSSCT : Retour sur la CSSCT ordinaire du 8 mars 2021

Info sur le PPR et d'amélioration des conditions de travail 2021.

- ✓  demande un retour sur l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles.
La direction reviendra vers nous, étude en cours.
- ✓  dénonce un *Guide de la laïcité et de la neutralité* (doc interne) qui ne s'adresse qu'aux hommes (« agents », « managers », « usagers », « demandeurs d'emploi », employeurs ») alors que les offres d'emploi sont féminisées (doc public).
-  dénonce également un e-learning sur la discrimination qui se contente d'effleurer la réglementation. Des outils existent, il est dommage de ne pas les avoir utilisés dans cette formation accessible à toutes et tous qui ne dure finalement que quelques minutes...
La direction se dit aujourd'hui entendre cette alerte et s'engage à faire remonter ces revendications.
- ✓ Le dispositif de médiation interne : les élu.es CGT demandent qui sont les médiateurs/médiatrices et avec quelle formation (du e-learning?) ?
La direction nous explique un fonctionnement national qui permet de faire intervenir des personnes non issues de la région concernée et un parcours de formation qu'elle ne peut nous fournir ce jour.
- ✓  renouvelle son alerte sur la vigilance concernant les temps de réunion, de briefing, infos diverses hors plages fixes et rappelle au respect de l'accord OATT.

Pour la CGT, aucun PPR ne pourra prémunir les agent.es de Pôle emploi contre les risques tant que l'organisation du travail n'aura pas été pensée dans cette optique et non dans une logique de productivité à outrance.

Information sur les ressources humaines.

Recrutement en PEC :



dénonce l'utilisation de mesures qui sont faites pour inclure un.e usager.e dans un parcours visant l'insertion durable et totalement détournées par notre établissement.

A Pôle emploi, aucune formation qualifiante n'est proposée, aucune participation financière de l'OPCO. Force est d'y voir l'opportunisme de personnels à bas coûts sans plus-value pour les personnes recrutées.

Les collègues des services entreprises qui travaillent chaque jour à la négociation du mieux pour l'usager.e apprécieront.

Prime permittents :

Les indus sont bien déclenchés. Les agent.es doivent contacter chaque personne avec indu et une grande bienveillance est demandée aux ELD dans l'étude des demandes de remise de dette.

Pour la CGT, la solution aurait été tout simplement de ne pas déclencher ces indus qui génèrent une surcharge de travail et organisent un risque de non accès au droit pour l'usager.e qui n'irait pas au bout de la démarche.

Si la CGT peut entendre qu'il s'agit bien d'indus état issus de décisions du gouvernement, elle dénonce une nouvelle maltraitance des usager.es et personnels.

Réclamations.

- ✓ Les consignes gouvernementales portent le nombre de jours en télétravail à 4 jours par semaine. La somme initiale d'indemnité de 10€ sous réserve de 4 jours mensuels télétravaillés est caduque et insuffisante. La CGT demande que la DR adapte l'indemnisation forfaitaire à la réalité. La DR doit tenir compte du surcoût consécutif de la présence des agent.es à leur domicile. L'URSSAF préconise un passage à 20€ par mois pour 2 jours de télétravail par semaine, 30€ pour 3 jours... Sans surprise, la direction ne nous annonce aucune évolution à ce jour.

- ✓  demande que l'Etablissement fournisse du matériel aux agent.es en télétravail qui le souhaitent. Le télétravail exceptionnel commencé depuis un an est souvent la cause de TMS. Il est de la responsabilité de l'employeur de veiller aux bonnes conditions de travail de son personnel.

La direction se contente de rappeler les droits liés à l'accord télétravail TH et se dit en attente des négociations sur l'accord télétravail.
- ✓ Qu'envisage la DR suite à la fiche de signalement des agent.es placement de l'agence Rouen-Aubette ?

Des temps d'échanges ont eu lieu entre DAPE, DT, DTD, service QVT et agent.es.
- ✓ Les élu.es CGT demandent un retour sur l'enquête QVT à Cherbourg La Noé.

Des échanges individuels ont eu lieu et un retour est en cours d'organisation auprès des personnels afin d'envisager des actions et pistes d'actions pour augmenter la ressource.
- ✓ Suite à la fiche RPS de Cherbourg la Noé, qu'en est-il du renfort prévu en indemnisation ?

Les dossiers CSP ont été repris par les agences géographiques « libérant » une agente qui entrera en parcours de formation fin mars.
- ✓ Les élu.es CGT demandent si le poste de DAPE à Cherbourg Provinces sera prochainement diffusé.

La directrice, tout juste nommée, s'engage à s'approprier le dossier et à revenir vers le CSE.
- ✓ La Direction est-elle en mesure de nous communiquer le nombre précis de visiteurs/visiteuses à la DR le 15 mars ?

Derrière cette question précise, à laquelle bien sûr la direction n'a pu répondre, la CGT dénonce l'inexistence de tableau de présences dans les DR à contrario de l'ensemble des sites. La CGT s'inquiète de l'incapacité de la direction à réagir à d'éventuelles sollicitations de l'ARS en cas de contamination. Pourquoi une sécurité renforcée pour chacun.e sauf à la DR ?
- ✓ La presse télévisée a relaté l'invasion de l'agence d'Hérouville vendredi 19 mars par des intermittent.es du spectacle inquiet.es devant les conséquences de l'EVAC. L'agence de Beauvoisine a également fait l'objet d'une manifestation devant ses portes par un collectif d'intermittent.es. Pourquoi les élu.es n'en ont-ils pas été informé.es ? Quelles réponses ont été apportées par la DR ? La CGT alerte sur les dangers que représente la réforme de l'Assurance Chômage pour les agent.es à l'accueil.

La direction explique que les DT ont immédiatement été en appui auprès des ELD, que l'information a été transmise auprès des IRP (uniquement les secrétaires ?) et que les manifestations se sont déroulées dans le calme et n'ont représentées aucune dangerosité.



dénonce ce refus d'anticiper de tels mouvements, la direction semble se contenter d'espérer que chaque manifestation se déroule dans le même calme...

Questions diverses.

Encore une fois, la CGT dénonce la non mise en service des bornes électriques et notamment de celle du site de Dieppe. La CGT s'agace de cette demande récurrente qu'elle porte depuis un an. Pour rappel, au CSE de janvier 2021 la DR nous annonçait avoir solutionné ce problème et nous dit aujourd'hui découvrir qu'il persiste...

La direction s'engage (encore !) à régler très rapidement le souci.

Un CSE extraordinaire est prévu le 6 avril 2021 portant sur la sécurité.

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

Le prochain CSE se tiendra le 29 avril 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.