



CSE DU 29 ET 30 JUIN 2023

La CGT ouvre le CSE en faisant remarquer le dysfonctionnement de la commission de la politique sociale : changement de dates, absence de documents de travail qui ne permettent pas une analyse fine des dossiers... Les autres OS s'associent à notre remarque. La direction régionale répond qu'elle fera le nécessaire.

> XP ARSA

Ce point s'inscrit dans les engagements de la direction de revenir vers les OS sur le sujet trimestriellement.

Pour le moment, les portefeuilles sont entre 12 et 15 en moyenne, il est prévu d'ouvrir de nouveaux portefeuilles : 2 à Louviers, 1 à Gisors.

Aucune compensation de postes n'est prévue par la DR sur ces 2 sites. Le budget CDD est à la main de la DT 27-61.

A compter de septembre, un appel à volontariat sera fait auprès des agent.es, si pas de volontaire : désignation.

Une reprise des stocks sera entreprise dès l'été. Pas d'inquiétude sur la charge de travail, « cela correspond à une attente forte des collaborateurs de Pôle emploi et du département »

La direction reconnaît que les critères d'orientation sur un parcours d'accompagnement plutôt qu'un autre sont subjectifs à ce jour. Un travail est à faire. Elle reconnaît également que le document projeté lors des plateformes d'orientation est lourd et difficilement compréhensible pour les personnes présentes.

« Le report de charge n'est pas un sujet d'actualité pour le moment » dit la DR. « On verra le moment venu ! » A trois jours d'un CSE extra sur la charge de travail placement, chacun appréciera...

Pour le moment, PE et le département accordent leurs offres de services, des ateliers CAF sont à venir (ateliers quasi obligatoires pour répondre aux questions sur les conséquences d'une reprise d'emploi par exemple)

La prospection entreprise se fait sous l'égide de Pôle emploi, des séances de travail pour établir une stratégie commune de prospection sont en cours avec tous les intervenants.

Sur 132 ARSA accompagné.es seulement 15 sont inconnu.es de Pôle emploi, ce qui signifie que pour les 127 cette XP consiste à un accompagnement de plus.

Les sanctions sont « à droit constant » nous dit la direction, le RSA est régi par le code de l'action sociale et Pôle emploi par le code du travail. Pôle emploi et le Conseil départemental gèrent leurs périmètres.

> Information en vue d'une consultation sur le recrutement de 8 chargés d'accueil et d'information (CAI) en contrat de professionnalisation au sein de la DAP.

La direction part du constat que les postes de CAI sont peu attractifs. Elle a donc choisi un parcours spécifique et innovant pour faciliter ces recrutements.

Innovant ?? Oui : recrutement niveau B1, niveau Bac+2 voire avec expérience et un contrat de professionnalisation qui ne valide aucun diplôme.

Voilà qui innovant et attractif ! La CGT rappelle que l'article 4 de la CCN stipule que le CDI à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de Pôle emploi.

La volonté de la direction de faire évoluer ces CAI vers un emploi de conseiller.e qu'au bout de 2 ou 3 ans n'est absolument pas conventionnelle.

Au regard des tâches qui leurs seront confiées, la CGT estime que ces collègues pourraient être recruté.es directement au niveau conseiller.e avec un salaire correspondant.

La CGT rappelle qu'en cette période d'inflation, la direction, qui fait souvent référence à sa responsabilité sociale et environnementale, devrait tout mettre en œuvre pour assurer à ses salarié.es les moyens de vivre dignement.

Faute de quoi, qu'elle ne cherche pas plus longtemps les raisons du défaut d'attractivité des postes qu'elle propose.

Information sur la nouvelle méthodologie d'évaluation des RPS

Déclaration des élus CGT CSE du 29 juin 23

La Direction Générale nous présente une nouvelle méthode d'évaluation des « Risques Psycho-Sociaux » qui se veut conforme au référentiel managérial habituellement utilisé. Les élus et RS CGT au CSEC ne se lanceront pas ici dans une analyse critique des éventuels manquements à ce cadre puisqu'il n'est assurément pas le nôtre. La CGT souligne quand même que la DG de Pôle Emploi utilise une caution dite « scientifique » de spécialistes de psychométrie de l'université de Paris Descartes et assume de ne pas utiliser les standards de la littérature méthodologique consacrée au dits risques.

Derrière le terme de « RPS » se cachent des situations très concrètes, parfois dramatiques : épuisement, surmenage, perte de sens, brimades, humiliations, pressions variées : la liste est longue. Tout ceci prospère d'autant plus lorsque l'organisation du travail favorise l'individualisme et la concurrence entre collègues.

En la matière, qu'il s'agisse d'individualiser la fiche de poste, la charge de travail, les horaires et la rémunération, la Direction Générale joue aux pompiers pyromanes depuis trop longtemps.

Puisque la CGT estime qu'il est plus juste de qualifier un risque par son origine que par ses effets, nous préférons parler de « Risques Socio-Organisationnels » plutôt que de Risques Psycho-Sociaux.

En effet, l'origine de ces risques n'est pas à rechercher parmi les salariés mais bien au cœur du travail lui-même, de sa qualité et de son organisation.

A la CGT, plutôt que de parler de Qualité de Vie au Travail, nous considérons qu'il faut s'intéresser de façon urgente à la Qualité du Travail.

Car c'est bien le travail qui est malade, malade de la rentabilité au détriment de la qualité, malade des injonctions contradictoires et du maquis procédural, malade du choix assumé d'un « tout numérique », malade de méthodes de management parfois harcelantes au seul service d'indicateurs totalement déconnectés du travail réel.

A titre d'exemple, dans son dossier de présentation de la nouvelle méthode proposée, la Direction Générale retient la dimension du changement. Sur cet aspect-là, la CGT considère que la direction de Pôle emploi choisit délibérément de placer chaque salarié dans une situation de « perpétuel apprenant », en position récurrente d'incompétence ; générant, de fait, de la souffrance au travail. Cette « précarité subjective » (lire la sociologue Danièle LINHART sur ces sujets) relève bien, pour la CGT, d'un choix managérial assumé où il est sage de considérer qu'un salarié sûr de ses compétences et de sa pratique représente un danger pour l'entreprise.

Autre exemple, en ce qui concerne la dimension du collectif. Chacun s'accorde à dire que la mise en œuvre

du télétravail « en grand » a largement entaillé le fonctionnement des collectifs de travail. La Direction

Générale en rajoute une couche avec le déploiement d'Office365 qui laisse sur le carreau bon nombre de collègues et surtout avec une hyperspécialisation des agents qui les individualisent à outrance. Si on veut jouer collectif, on fait sans doute différemment ! Pour la CGT, il est donc urgent de mettre en débat le sens et la finalité du travail, de prendre en compte la qualité de ses conditions et de son organisation. C'est d'autant plus vrai à Pôle emploi au regard de l'analyse que l'on peut faire du projet « France Travail » qui remet profondément en cause nos missions de Service Public de l'insertion, de l'accompagnement, de la Formation.

A la CGT Pôle Emploi, nous sommes bien conscients que la transformation de Pôle Emploi en France Travail est bien l'aboutissement des politiques gouvernementales coercitives vis-à-vis des privés d'emploi et des modifications d'organisation au sein de Pôle Emploi opérées depuis quelques années.

La CGT Pôle emploi continue d'affirmer que le gouvernement et la direction de Pôle emploi doivent assumer leurs responsabilités et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et stopper toutes les formes de violence et de souffrance, qu'elles soient vécues par les agents ou les usagers.

Cela passera nécessairement et notamment par l'abandon des mesures coercitives à l'encontre des précaires et privés d'emploi, par une refonte de la délivrance des services à l'accueil, respectueuse des usagers et des agents, d'une offre de service, non segmentée, permettant à chaque collègue, formé et qualifié, de répondre à toutes les sollicitations et de fait l'arrêt de l'individualisation

Le questionnaire RPS était envoyé une fois par an, désormais il sera envoyé une fois tous les 3 ans. En cas de « changement important intervenu sur les sites », il pourra être envoyé plus rapidement. La notion de changement important reste floue : ADD ? XP ARSA ?...

➤ **Retour CSSCT**

Engagement de la direction en fonction des niveaux 3 ou 4 de canicule à recourir au aménagement horaires ou au compteur intempéries (crédit de 15 heures si Niveau 4 canicule). Un mail sera envoyé aux ELD afin d'informer sur les procédures.

Suppression des pilas au profit de l'utilisation de tablettes : pour la CGT c'est une méconnaissance des DE parfois éloignés du numérique. La direction répond que c'est suite à la demande des agent.es des sites concernés et que les tablettes sont déjà utilisées en Pack de remobilisation.

Plan national « Sûreté » :

Le projet est de doter tous les sites de caméras de vidéosurveillance. Le 1^{er} site concerné est St Etienne du Rouvray.

➤ **Infos RH**

Le projet d'accord préélectoral a été signé par 6 OS en Normandie. La CGT ne l'a pas signé faute de prise en compte de la totalité des collègues en CDD. Moins d'effectifs = Moins d'élus !

Les élu.es CGT interrogent la direction sur le retour des commentaires du Jury pour les agents statut 2003 ayant passé le concours niveau 3. Alors que ces agents auraient dû accéder depuis longtemps aux commentaires sur leur copie, la direction attend une réponse perdue dans un couloir de la DG.

La CGT interroge sur le devenir des équip' emploi et alerte sur la situation des CDD en terme imprécis sur ces postes. La directrice régionale nous informe que le dispositif perdurera au moins jusqu'à décembre 2023.

➤ **Questions diverses**

La CGT a interrogé la direction sur le délai pour poser les congés évènements familiaux : ils sont à poser au plus près de l'évènement mais peuvent l'être *après* contrairement à certaines pratiques constatées en agence.

La CGT alerte à nouveau sur les pratiques douteuses d'AKSIS pour forcer les DE à participer à la prestation EMS. La direction demandera au service concerné de faire un rappel au prestataire.

La CGT est à nouveau sollicitée par des collègues placement auxquels on demande d'appeler les DE afin d'expliquer les rejets simplifiés. La direction confirme à nouveau que ce n'est pas aux CDDE de le faire.

En guise de teaser pour le CSE Extra Placement / charge de travail, la CGT alerte la direction des réactions négatives observées sur certains sites après l'annonce du challenge PMSMP : « Je teste un métier » du 14 septembre (pour la DT 76)