



# Compte-rendu réunion du 16 décembre 2021



En ouverture de l'instance, une déclaration intersyndicale portant sur la souffrance au travail est lue à la Direction. ([cliquez ici pour y accéder](#))

## 1/ Consultation sur le recrutement des contrats de professionnalisation 2022

### Déclaration des élu.es CGT :

 dénonce le recours au contrat de professionnalisation en lieu et place de CDI avec le parcours de formation « nouvel entrant ».

Ces 11 recrutements ne répondent en rien aux problèmes d'effectif GDD que les élu.es dénoncent depuis des mois.

Comment ne pas plaindre ces agences qui, en manque d'effectif GDD, devront de plus dégager du temps de formation et d'accompagnement de ces nouveaux collègues sans aucune certitude de les voir intégrer leur site en fin de parcours ?

Comment ne pas plaindre ces collègues recruté.es en contrat de professionnalisation sans aucune qualification en fin de parcours et qui sont présenté.es comme « la solution aux besoins d'effectifs GDD » ?

Ce sont bien les choix de gestion des effectifs GDD qui nous ont amenés à cette situation de non-sens. La CGT dénonce ces choix avec fermeté et réclame des recrutements pérennes en adéquation réelle avec les besoins.

Depuis 3 ans, votre solution qui consiste à recruter en contrats de professionnalisation quelques agent.es a démontré son inefficacité à pallier les difficultés récurrentes d'effectifs GDD.

Par conséquent, les élu.es CGT votent CONTRE ce projet.

Votes : Pour : SNAP, CFDT, FO, CGC / Contre : CGT/ Abstention : SNU

## 2/ Retour sur la CSSCT du 6/12

- ✓ Formation : les agent.es auront le choix entre restaurant et plateaux repas.
- ✓ Quand aura lieu l'étude ergonomique des postes demandée par la CSSCT ?

Réponse de la direction : un.e ergonomiste conseillera la direction sur les postes MAIS aucune étude ergonomique n'est prévue.

- ✓ On note un fort taux d'absentéisme concernant nos CDD. Pourriez-vous nous donner des chiffres sur la distance domicile/travail de ces collègues ? Certaines situations nous sont remontées qui, à notre sens, ne peuvent que générer des situations d'épuisement.

La direction nous répond que ce temps de trajet n'est pas une cause de l'absentéisme. La CGT maintient sa demande car sans chiffre, elle s'interroge sur la capacité de la direction à porter une analyse.

- ✓ Quelle formation permet de former les managers.geuses à prévenir l'absentéisme au quotidien ? Quelles causes avez-vous identifiées afin de pouvoir les traiter ?

Pour la direction, la formation prévue n'a pour seul objectif que d'aider les ELD à porter un diagnostic. Charge aux ELD d'en définir la prévention qui en découle.

La CGT demande donc que les diagnostics locaux soient présentés en CSE et CSSCT.

## 3/ Point sur l'enquête du site de Cherbourg La Noé

Pour rappel : une enquête est votée au CSE de septembre par la majorité des élu.es. La CGT avait refusé de voter cette enquête, estimant que devant le constat d'une mise en danger des agent.es, cette réponse n'était pas suffisante.

Le jour de l'enquête, les agent.es se sont exprimés à l'unanimité des présent.es (hors ELD et CDD) pour refuser de participer à celle-ci et demander « une expertise impartiale », donc l'intervention d'un cabinet expert extérieur à Pôle emploi.

 note que l'ouverture de l'échange a été proposée sur une plage variable et les échanges dans un bureau face à celui de la direction. Ces circonstances suffisent à notre sens pour ne pas motiver une participation sereine et garantir la neutralité des échanges. L'enquête n'a donc pas eu lieu, seule l'ELD a été entendue.

Aujourd'hui, la direction propose de faire intervenir un cabinet indépendant (ACCA) en janvier. Pour la CGT, l'intervention d'un cabinet à la seule initiative de la direction ne peut être une réponse suffisante puisque celle-ci sera l'unique interlocutrice de ce cabinet en termes de commande, retours...



estime que les instances du personnel doivent être associées à une telle intervention.

La direction nous annonce toutefois un poste GDD pour la prochaine BDE, avec un manque d'effectif sur ce site. De plus, le coaching de l'ELD mis en place depuis octobre nous est rappelé et présenté comme « un levier déterminant ».

#### 4/ Point sur la situation sanitaire

Déclaration des élu.es CGT Normandie ([cliquez ici pour y accéder](#))

#### 5/ Informations ressources humaines

Encore une fois, la CGT a dû intervenir afin que le concours ouvert aux agent.es de droit public soit annoncé à l'instance. Pour rappel, le mois dernier ce sont les résultats des élections professionnelles sur lesquels la direction faisait l'impasse.

De nombreux postes de REP sur le bassin rouennais sont diffusés sur la BDE de décembre. L'ensemble des élu.es s'en étonnent et demandent des explications car ces diffusions provoquent des questionnements sur les sites concernés.

La direction nous explique que ces postes sont en prévisionnel afin d'anticiper « la valse des ELD » liée à la diffusion de postes fermes.

#### 6/ Réponses aux réclamations

Les questions des mois précédents n'ayant obtenu que peu ou pas de réponse, la CGT se voit contrainte de les amener à nouveau devant l'instance :

##### Skype/Teams :

« La CGT est interpellée par les ELD et les agent.es sur la multiplicité des réunions Skype/Teams.

Il y a de plus en plus de visios. Celles-ci se chevauchent parfois. « on a l'impression que les interlocuteurs se débarrassent de l'information » « l'information n'est pas accompagnée »...

Il avait été mis en place un groupe de travail sur l'organisation des Skype/teams pour éviter notamment le chevauchement des réunions.

Où en est ce groupe de travail ? Quelles ont été ses conclusions ?

Etes-vous en capacité de nous donner le nombre de Skype/Teams par mois ? »

Réponse de la direction : « pas de chevauchement en novembre. L'outil « Normandie Agenda » vise à empêcher les chevauchements de visio. Faire remonter les cas précis. »

Qu'est-ce que Normandie Agenda ?

Quand cet outil a-t-il été présenté au CSE et aux ELD ?

La direction nous informe que Normandie agenda est en fait le calendrier Outlook qui est censé éviter les chevauchements de réunion. De ce fait, le groupe de travail initialement prévu ne s'est pas réuni.

Brief du matin, break coffee, brief du p'tit dej'... :

« La CGT remarque qu'il y'a de plus en plus de réunions, briefs...proposés voire imposés en dehors de la plage fixe.

La CGT rappelle les droits pour tous.les agent.es à bénéficier :

-des horaires variables,

-des informations.

La CGT demande à ce qu'un rappel soit fait auprès des ELD. »

La direction nous a répondu : « En CODIR, la DR a rappelé l'accord égalité professionnelle : les réunions doivent avoir lieu sur les plages fixes sauf exception, avec prévenance en amont. »

La réponse de la direction interpelle la CGT.

A plusieurs reprises nous avons pu constater qu'elle-même organise des réunions sur les plages variables.

La direction va-t-elle se faire des auto rappels ?

Comment doit-on travailler avec la direction pour qu'elle respecte l'accord OATT ?

La réponse de la direction interpelle la CGT puisqu'elle s'autorise à déroger aux textes « dès lors qu'elle prévient en amont »... Les accords ne seraient donc que de bons principes ???

### Portefeuille CRI dans les points relais :

« Il existe des dysfonctionnements des portefeuilles CRI pour les points relais de Carentan et la Ferté Macé.

Les portefeuilles GDD de ces agent.es de points relais ne sont pas alimentés. Les portefeuilles alimentés automatiquement sont ceux des agent.es GDD des agences de rattachement c'est à dire St Lô et Flers.

Où en sommes-nous du traitement de ce dysfonctionnement qui alourdit le portefeuille des agences de rattachement ? »

La direction nous répondait : « Le dysfonctionnement technique est résolu et le correctif est en cours au niveau local. »

Au 10 décembre, soit 15 jours après le CSE l'interface est toujours indisponible pour les points relais.

Quel délai est prévu pour la mise en place du correctif ?

**Le correctif attendu devrait être appliqué au 10 janvier 22 et donc permettre les affectations dans les portefeuilles de la Ferté Macé et de Carentan.**

### Flers :

Au CSE de novembre la CGT a posé cette question :

« Dans le cadre de l'arrêt maladie d'un des membres de l'ELD de Flers, qu'envisage la direction pour venir en soutien de cette équipe ? »

La direction nous a répondu : « La durée de l'arrêt pour le moment ne nécessite pas autre chose qu'un appel à la solidarité territoriale. La situation sera revue si nécessaire. »

La CGT est informée que l'arrêt est prolongé jusqu'à fin décembre.

Quelle est l'organisation territoriale à ce jour ? (Qui ? Quand ? Comment ?)

**Malgré les signalements répétés de la CGT sur des difficultés d'effectif, la direction maintient son choix : faire marcher la solidarité territoriale. La CGT rappelle que, s'il doit y avoir solidarité, elle ne peut être que ponctuelle et non une organisation.**

## Argentan :

**Qualité de l'air : où en sommes-nous dans la recherche du nouveau dispositif ?**

La direction nous informait avoir pris en compte la situation des agent.es et qu'une étude était en cours avec une entreprise de menuiserie pour installer des aérateurs sur les vitres.

Qu'en est-il du contact avec l'entreprise de menuiserie ?

La direction peut-elle nous préciser à quoi elle fait allusion lorsqu'elle parle d'aérateurs sur les fenêtres ?

La mise en place d'aérateurs semble insuffisante pour aérer une pièce l'été ou pour la mise en application de la note RH V17 par exemple qui préconise l'aération des pièces toutes les 10 min.

Les agent.es demandent des fenêtres ouvrantes !

La direction n'a pas répondu à notre question : « Combien d'agent.es ont exprimés des maux ? »



la cgt demande une réponse à cette question.

**La direction est toujours en attente des devis pour les aérateurs et la menuiserie et s'engage à nous répondre par écrit.**

## Avranches :



la cgt demande un poste de REP afin de répartir les agent.es sur 3 équipes et retrouver un volume d'agent.es conforme à ce qui se fait dans la région. »

**La direction confirme qu'aucun poste de REP ne sera diffusé.**

L'appui de Granville perdure puisque la mission en question est prolongée jusqu'en mai.

## CRE

Lors du dernier CSE, la CGT demandait à avoir l'évolution du nombre de contrôles déclenchés sur un an.

**La direction indiquait qu'il était trop tôt et qu'elle nous fournirait ces chiffres le mois prochain. Ce mois-ci, nouvelle réponse : les chiffres seront donnés l'année prochaine !**



note la diversité des réponses et l'art maîtrisé d'esquiver le débat puisque, pour rappel, il s'agissait, pour la CGT d'avoir une analyse de l'impact du plan DELD sur l'envoi des usager.es vers le CRE.

#### Mandat numérique :

Lors du dernier CSE, les élu.es questionnaient la direction concernant le mandat numérique. La direction nous répondait il y a un mois que ce n'était pas à décliner pour le moment.

Depuis, la présentation du mandat numérique a été faite sur certains sites qui disposent même de mails de la direction régionale avec support de présentation.



demande que la direction respecte l'instance et les élu.es du personnel et qu'elle présente ses dossiers avant de les mettre en œuvre.

La direction estime qu'elle n'a pas à présenter ce mandat aux élu.es du personnel.

Pour la CGT, cette présentation est nécessaire puisqu'elle marque l'impact sur l'activité des agent.es et l'organisation du travail.

#### Indemnités télétravail :

Compte tenu de l'augmentation du coût de l'énergie, la CGT demande à la direction d'augmenter l'indemnité de télétravail.

Cette demande prend encore plus de sens pour les agent.es de Lillebonne à qui il est conseillé de retourner travailler chez eux du fait du déficit de chauffage dans l'agence.

La direction rejette en bloc ces demandes et réaffirme qu'elle n'ira pas plus loin que les 10 euros mensuels dans la limite de 100 euros par an.

#### Masques :



est informée que certain.es agent.es n'ont pas eu de masques lors des renouvellements de dotation de septembre voire de juin.

La direction nous invite à faire remonter le nom des sites concernés. En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter vos élu.es.

## Bayeux :

Lors de la dernière réunion de CSE, la direction répondait aux élu.es de la CFDT que tout allait bien en terme d'effectif GDD sur Bayeux.

Pour commencer, la CGT tient à préciser que l'activité d'une équipe ne tient pas qu'à un nombre d'agent.es, et la direction comme les collègues partageront aisément cet état de faits. En l'occurrence sur l'ensemble des agent.es GDD de Bayeux, il est nécessaire de considérer le développement de compétences indemnisation d'une collègue issue du placement et de considérer aussi la continuité du développement de compétences indemnisation d'une collègue titularisée après son contrat de qualification. Le métier de l'indemnisation, entre autre, demande du temps pour être un.e agent.e efficace.

Avec ces éléments d'éclairage, il est plus facile de comprendre que les agent.es GDD ont souvent été sollicité en entraide 3949 ou mutualisation pour répondre au déficit d'effectif GDD sur d'autres sites.

Mais à trop tirer sur la corde, elle finit par se rompre. Les agent.es GDD de Bayeux sont en train d'exploser.

Quelle action la direction entend-elle mettre en œuvre pour assurer l'intégrité physique et moral des agent.es GDD de Bayeux ?

**La direction annonce un point en janvier.**

## OATT :

Lors de la commission OATT du 30 novembre 2021, les représentant.es de la direction n'ont pas su ou pas pu nous donner une explication sur l'utilisation importante des heures supplémentaires sur certaines agences : Vernon, Le Havre Ferrer, Alençon, Gisors ou Saint Etienne du Rouvray.

Qu'est ce qui explique une telle différence d'utilisation des heures supplémentaires avec les autres agences ?

Nous n'avons pas non plus de réponse concernant les heures écrêtées. Quand seront-elles payées ?

**La direction apportera ses réponses par écrit.**

## Application note RH V17 : 3 jours de télétravail :

Comment la direction entend-elle mettre en œuvre la note RH V17 en maintenant le plan DELD, le pack de remobilisation...

La direction ose tout et c'est même à ça qu'on la reconnaît !

Elle nous explique que l'accord est difficile à appliquer et donc qu'elle conçoit donner un temps aux ELD pour l'appliquer ce qui expliquerait, selon elle, les refus de télétravail qui se multiplient.



ne peut entendre cette argumentation et rappelle qu'un accord DOIT s'appliquer.

Nous ne sommes plus au temps de la négociation mais bien dans celui de l'application !

Pour la CGT, il ne s'agit pas d'un accord prétendument difficile à appliquer mais bien d'un refus de la direction de rediscuter l'organisation même du travail.

### Télétravail :

Dans de nombreux sites l'ELD a demandé aux agent.es de modifier leur demande de télétravail sous SIRHUS en remplaçant deux jours fixes par un jour fixe + un jour volant, voire un seul jour

Pour la CGT, un éclairage est nécessaire sur ce que la direction nomme un accord ou un refus.

Si les agent.es modifient leurs demandes, elle aura beau jeu de nous présenter des chiffres flatteurs.



rappelle aux agent.es qu'ils/elles n'ont pas à modifier leur demande. Charge à l'ELD de les accepter ou pas puisque l'ELD peut accepter une demande en partie seulement.



demande un tableau qui présente les demandes initiales effectuées par les agent.es en miroir des accords/refus de l'ELD.

## 7/ Questions diverses

### Borne électrique de Dieppe.

 dénonce l'inaction de la direction. Nous échangeons autour de cette borne inactive depuis plus d'un an et la direction nous confirme aujourd'hui que cette borne serait finalement à remplacer totalement. Seule réponse de la direction : la « personne en responsabilité » sera invitée au prochain CSE...

 pose la question de l'intérêt que porte réellement la direction à cette borne demandée, très justement, par les agent.es.

### Site d'Elbeuf.

 alerte sur la sécurité de l'équipe entreprise de ce site qui exerce dans un open space où de nombreux fils électriques traînent au sol, parfois même scotchés entre eux.

La direction nous confirme s'être emparée du sujet qui est en cours de traitement.

### Equipe emploi, St Etienne du Rouvray.

Les agent.es de ce site alertent d'une pression mise sur les agent.es afin que ceux/celles-ci intègrent cette équipe.

La réponse de la direction est pour le moins inquiétante : si le volontariat ne fonctionne pas, l'ELD peut passer à un management volontariste !

 s'inquiète d'un tel discours qui interroge sur le sens que pourraient trouver des agent.es à une mission « imposée ».

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

Le prochain CSE (extra) se tiendra le 21 décembre 2021.

Vos élu.es CGT au CSE :

Sophie Leclerc, Laurence Chapelle, Stéphanie Dorin, Anne Houeix, Guillaume Gravier

Représentant syndical : 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.