



Compte-rendu réunion CSE extra du 19 mai 2021



Point unique : Point sur les conditions de travail des conseillers GDD et plus spécifiquement sur les charges/ressources

Contexte : le point sur les charges/ressources GDD était à l'ordre du jour du CSE de février 2021. Lors de ce CSE les élu.es ont mandaté la CSSCT afin de les éclairer. La CSSCT a mis en place un questionnaire à destination de l'ensemble des agent.es GDD, des REP indemnisation ainsi que des RM.

Les retours de ces questionnaires sont accablants et démontrent une dégradation des conditions de travail et un risque pour la santé des agent.es.

Sont à noter par exemple :

- 22% des répondant.es indiquent débadger et continuer à travailler : il est évident que la raison en est une charge de travail disproportionnée.
- 100% des répondant.es RM et REP et 86% des agent.es déclarent ne pas avoir le temps de se mettre à jour règlementairement.
- 75% des agent.es indiquent ne pas avoir le temps nécessaire pour échanger avec leurs collègues placement et entreprise.
- 90% des répondant.es indiquent devoir se « débrouiller » entre elles/eux pour la prise des congés.
- 66% des répondant.es indiquent que leur charge de travail a un effet néfaste sur leur santé physique et mentale.
- 2/3 indiquent que leur charge de travail affecte leur vie personnelle.
- 90% des répondant.es ELD indiquent participer à la production.
- 78% des ELD répondant.es considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées.

Ce ne sont que quelques extraits d'une liste tristement longue et accablante...

Durant cette séance, la Direction a mis en opposition à ces expressions le baromètre social et les enquêtes QVT qui sont bien moins accablants et semble être pour la Direction son argument « dédouanant ».

La Direction ne nous annonce face à cette alerte forte que :

- ✓ 9 recrutements en contrats de professionnalisation prévus pour novembre et une prochaine vague de recrutement à venir en 2022.
- ✓ Une éventuelle possibilité de recrutement en CDI si la situation se dégradait ! Mais jusqu'où Madame la Directrice ???
- ✓ Un partage des initiatives locales favorisant la synergie.
- ✓ La mutualisation, l'entraide...encore et encore...
- ✓ Devant le constat de l'existence de trop de groupes de travail, la Direction promet....un groupe de travail !

Pour la CGT, opposer le BIPE et l'enquête QVT au travail de questionnement de la CSSCT est un non-sens pour deux raisons :

En fonction de la construction de ces différentes enquêtes et de l'orientation des questions, l'analyse sera bien sûr différente : on trouve ce que l'on cherche !

On peut penser que l'action de la Direction encourage les agent.es à taire leur mal-être : si l'enquête QVT est mauvaise vous serez puni.es par des groupes de parole imposés, des plans d'actions divers et variés...Voire, désigné.es comme responsable de votre propre mal-être.

Pour la CGT, le compte n'y est pas. L'alerte portée aujourd'hui est forte, le danger est imminent et la réponse direction inexistante.

Les agent.es signalant aller mal sont renvoyé.es vers leur ligne managériale qui déclare elle-même aller mal.

Pour la CGT, aucune des « mesurette » accordées ne pourra répondre aux alertes portées ce jour, l'origine du risque RPS est bien dans l'organisation même du travail et ne pourra se résoudre que par une réflexion sur les effectifs et cette organisation.

Mme Panier, inspectrice du travail, présente ce jour, a déclaré être fortement alertée par les propos rapportés lors de cette séance et annonce à la Direction qu'elle va formuler une demande officielle d'évaluation des RPS pour chaque site ainsi que le plan d'actions correspondant. Elle annonce que si la réponse n'est pas satisfaisante elle formulera une mise en demeure dès juin

Devant l'absence de réponse de la direction et l'absence d'actions concrètes, une suspension de séance a eu lieu où les élu.es CSE ont décidé de voter une délibération sollicitant une réponse écrite de la direction sur l'ensemble des questions restées sans réponse et des demandes portées dans les conclusions de la CSSCT.

Cette délibération a été votée à l'unanimité.

Délibération des élu.es CSE

Les élus du CSE Pôle emploi Normandie, suite au CSE extraordinaire de ce jour, constatent le peu de réponses en terme de prévention et d'amélioration des conditions de travail des agents GDD, REP indemnisation et Référents métiers, alors que le rapport de la CSSCT est très alarmant.

Les élus CSE demandent une réponse écrite de la direction aux préconisations de la CSSCT:

- Il est urgent de revoir l'effectif GDD **CDI à la hausse**.
- Il est nécessaire de revoir également le nombre de contrats de professionnalisation, **qui semble insuffisant pour couvrir les départs en 2021. Nous demandons une vision sur 3 ans des projets de départs pour permettre une meilleure anticipation en contrat de professionnalisation** (une étude fine de la pyramide des âges GDD pourrait être utile). **Combien de contrat de professionnalisation en 2021 pour pallier aux départs de 2022 ?**
- Un état des lieux de toutes les activités GDD ainsi que de leur planification est nécessaire, afin de pouvoir réduire les activités traitées « entre-deux », et non prises en compte dans la charge des agents. Cela permettra d'avoir une réflexion sur l'organisation du travail, notamment dans la perspective du CRI.
- Revoir la répartition des activités plateforme/agence, en sollicitant les premiers concernés sur les besoins.
- Il est impératif que la direction mette en place la possibilité pour les agents, REP et RM de se maintenir à jour réglementairement. Cela doit nécessairement passer par du temps identifié et dédié spécifiquement à ce point.
- L'intégration des agents GDD au sein des collectifs pose question : quid de la synergie ? Il n'est pas envisageable de laisser des agents avoir le sentiment d'être « en dehors ». Une réflexion doit être menée (exemple de la gestion des congés) afin d'améliorer la situation pour les agents.
- Mettre en application **dans le plan de prévention 2021 (mesures, actions, délais) la préconisation de la CSSCT sur l'articulation** entre les différents services de la DR/DT afin de cesser les injonctions contradictoires et multiples. Le but est que l'organisation du travail prenne en compte la globalité des services afin de donner du sens au travail et les moyens d'exercer. Les services supports sont bien là pour l'appui et le soutien des agences, et non pour générer une pression supplémentaire dont ils ne sont pas à l'origine.
- Il est impératif que la direction ait une réflexion sur ses modalités de management. Le système actuel extrêmement descendant ne laisse que peu ou pas de marges de manœuvre au terrain. Il y a une forte dichotomie entre ce mode managérial et l'image renvoyée par la direction du « management par la confiance », ce qui constitue une injonction paradoxale supplémentaire.

Les élus du CSE demandent à ce que le plan de prévention des RPS 2021 soit amendé par les différents éléments mis en lumière dans le rapport d'enquête de la CSSCT.

Les élus du CSE attendent une réponse écrite et motivée de la direction à cette délibération, conformément à l'article L2312-15 du Code du travail.

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

Le prochain CSE se tiendra le 27 mai 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.