

# Compte-rendu réunion du 25 et 26 novembre 2021



## 1/ Consultation sur le pack de remobilisation :

En septembre, les agent.es ont été informé.es de la nécessité de contacter l'ensemble des DELD d'ici au 31 décembre (Plan de contact DELD). Mais il ne s'agissait là que du 1er point d'un plan d'action gouvernemental bien plus large qui vise à faire passer ces DELD et DETLD dans un nouveau dispositif, « le pack de remobilisation ».

Dans le document de travail, les DE portent très largement la responsabilité de leur situation, pour la CGT, les raisons du chômage sont multifactorielles. Le chômage n'est pas un choix !

Comment peut-on imaginer faire mieux en une  $\frac{1}{2}$  journée en collectif qu'en 27 mois en individuel ?

**la cgt** rappelle sa position qui est de recevoir nos usager.es en entretien individuel, à leur demande, pour répondre à leur besoin de manière personnalisée et non un traitement collectif du chômage.

La réalité de ce 1<sup>er</sup> niveau, c'est du bâtonnage, le retour au SMP (sans le M de mensuel). Qui peut penser que les agent.es ont attendu cette injonction pour mettre en place un plan d'action pour celles et ceux qui en avaient le plus besoin ?

**la cgt** s'inquiète des conséquences en matière de gestion de la liste et des recours au CRE dans le cadre de l'automatisme qui n'épargnera pas les DE proches de la retraite ou déjà en accompagnement social. Or, le travail de conseiller.e, c'est de faire le distinguo entre les situations.

Une fois encore, (pour la énième fois depuis Raymond Barre en 1977 !) on invoque les offres non pourvues que l'on met en parallèle avec le nombre de chômeurs.chômeuses mais on ne cherche pas les raisons pour lesquelles ces offres sont non pourvues, salaires et conditions de travail sont de bien vilains mots ! Nous ne nous attarderons pas non plus sur les offres frauduleuses, en doublon, voire en triplon, déjà largement dénoncées en maintes occasions.

**la cgt** dénonce une maltraitance des plus fragiles à des fins d'affichage et un dévoiement par le Pouvoir du métier de conseiller.e. Ne soyons pas dupes, à 5 mois des élections présidentielles, ce n'est pas l'intérêt du DE qui est ici en cause !

Pour ces raisons, les élu.es CGT au CSE votent CONTRE la généralisation du parcours de remobilisation.

Vote :

Pour : 3 (CGC)

Contre : 16 (CGT, FO, SNAP, SNU)

Abstention : 4 (CFDT)

Pour mémoire, Avis du CSEC :

**CONTRE : 19** (CGT, CFDT, FO, SNAP, SNU, STC) - POUR : 2 (CGC)

La DR rappelle que les activités en lien avec le « pack de remobilisation » ne sont pas télétravaillables » mais que la planification tiendra compte de la situation sanitaire (bon courage aux ELD !)

## 2/ Information sur la mise en œuvre de la prestation « Parcours Santé » pour les DELD


Cette nouvelle prestation s'adresse aux DELD pour qui la santé peut être une problématique et pour les adresser vers les bons interlocuteurs. L'idée est de les aider à avoir pleine conscience de leur véritable état de santé et à l'accepter pour démarrer un accompagnement (rien que ça !).

La prestation est sous-traitée (les candidat.es répondent actuellement aux appels d'offres) et sera financée par le FSE. Le coût moyen de la prestation sera de 1900€ avec un plafond de 2400€ sans rémunération variable en fonction des objectifs puisque pas d'objectif à atteindre.


Aucun élément de santé ne devra figurer sur le livrable à destination des conseiller.es.

La prestation démarrera au plus tard le 24 février 2022.

Un des scénarii possibles permet la prescription d'un arrêt de travail supérieur à 15 jours.

 alerte la Direction sur les conséquences d'un transfert en catégorie 4 d'un.e DE indemnisé.e mais sans droits à percevoir les IJSS et qui se trouverait par conséquent sans revenu. La Direction va se renseigner. Dommage que personne n'y ait pensé en amont ! Dans l'hypothèse d'un refus de prestation, la Directrice Régionale estime que le sujet n'est pas de radier mais de rendre service. Mais... comme pour toutes les autres prestations !

## Déclaration des élu.es CGT:

La création de la prestation « Parcours Emploi Santé » confiée à des organismes privés suscite de grandes inquiétudes.  tient à rappeler que l'état de santé de chacun.e relève du domaine privé et que seuls les services publics habilités (médecine du travail, médecine de prévention, médecin de main d'œuvre...) sont à même d'apprécier l'état de santé des travailleurs.travailleuses (avec ou sans emploi). Cette prestation ne ressemble en rien à l'Appui Social Individualisé mis en œuvre en 1998 dans le cadre de la Loi contre les Exclusions et qui était gérée par les Directions départementales d'action sanitaire et sociale (DDASS). En ce sens, cette prestation ressemble à une porte ouverte pour exclure les travailleurs.travailleuses privé.es d'emploi des dispositifs relevant de l'obligation d'emploi.

### **3/ Information en vue consultation sur la politique sociale de PE Normandie**

#### **DÉLIBÉRATION CONCERNANT LA DEMANDE D'EXPERTISE**

*« Le Comité social économique de Pôle Emploi Normandie décide de recourir à l'assistance d'un expert.e – comptable, en vue de la consultation récurrente prévue à l'article L. 2312-17, portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.*

*Cette mission confiée à l'expert.e-comptable est une mission légale, prise en charge par l'employeur, dans les conditions définies dans l'article L. 2315-80.*

*Les membres du CSE désignent le cabinet Syndex, pour effectuer cette mission. Pour organiser au mieux cette mission et préparer la ou les lettres de mission de l'expert.e-comptable, les membres du CSE désignent sa secrétaire comme interlocutrice du cabinet Syndex. »*

Nous souhaitons mettre cette délibération au vote.

Nombre de votants :

NPPV : 0

**POUR : 20 voix CGT, FO, CFDT, SNAP, SNU**


CONTRE : 0

ABSTENTION : 3 voix CGC

#### 4/ Info en vue consultation sur le recrutement de contrats de pro en 2022

Recrutement de 11 collègues GDD en contrats de pro à compter du 4 avril 2022 répartis sur les sites de Caen Fresnel, Granville, Cherbourg centre, Vire, Alençon, Evreux Brossolette, Fécamp, Le havre Souday, Elbeuf, Beauvoisine et St-Etienne-du-Rouvray.


##### 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 collègues sans aucune certitude de les voir intégrer leur site en fin de parcours ?

Comment ne pas plaindre ces collègues recruté.es en CT pro 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.  dénonce ces choix avec fermeté et réclame des recrutements pérennes.»

#### 5/ Info sur la politique de sûreté

##### Déclaration des élu.es CGT :

Pour la CGT Pôle emploi et ses élu.es, l'analyse du contexte - qui justifie la mise en œuvre de cette politique de sûreté - renvoie à un "sentiment sécuritaire" non objectivé et s'apparente dans la période à placer le "sécuritaire" comme non conditionné par la détérioration des conditions de vie liées à la crise sanitaire, économique et sociale. Par ailleurs, placer dans le même chapitre : incivilité, agressions verbales, envahissement ... et terrorisme relève de l'indécence et de l'escroquerie intellectuelle.

La "culture de sûreté" déclinée à tous les niveaux allant jusqu'aux "ambassadeurs.drices" sur site renforce la vision de l'utilisateur.e comme un.e ennemi.e potentiel.le.

Échanger sur la sureté nécessaire, à notre sens, de revenir sur notre offre de service aux usager.es, sur nos conditions d'accueil (à même de répondre directement à leurs attentes et à leurs besoins), de favoriser la prévention (avec les services sociaux, les associations de quartiers...) plutôt que s'en tenir à l'unique logique répressive. De plus, les équipements de surveillance envisagés seront aussi des outils de contrôle de l'activité des agent.es.

## 6/ Point sur la situation sanitaire

**la cgt** demande qu'un véritable accompagnement des agent.es vulnérables de retour sur site soit mis en place et déplore que la visite médicale de reprise ne soit pas proposée automatiquement à ces agent.es. La CGT rappelle aux agent.es la possibilité de solliciter cette visite. La CGT attire l'attention de la Direction sur l'impérieuse nécessité de fournir un bureau fermé et non passant à ces collègues vulnérables pour éviter une contamination par voie aérienne. N'hésitez pas à contacter vos élu.es.

### Déclaration des élu.es :

*Le seuil d'alerte est fixé à 50 cas pour 100 000 habitant.es. Dans son bulletin de situation du 23 novembre, le taux d'incidence pour la Normandie est de 87.5, il était de 37.6 le 16 novembre.*

**la cgt** rappelle à la DR son obligation de veiller à la sécurité des agent.es et des usager.es et demande de privilégier le télétravail, d'arrêter les réunions en présentiel et actions collectives dans cette période. Nous demandons une stricte application de la note RH pour les personnes vulnérables en réalité le plus souvent présentes sur les sites suite à l'amicale pression de la hiérarchie. Les élu.es CGT demandent que soient respectées les préconisations de la médecine du travail.

*Les élu.es CGT souhaitent une autre réponse que celle faite habituellement qui consiste à attendre des consignes venant du Ministère, du DG, du Préfet, du Comité scientifique, de l'ARS... tous prétexte à l'inaction. Votre responsabilité envers les salarié.es et les usager.es est d'agir maintenant en appliquant le principe de précaution.*

## 7/ Informations RH

### ✓ CDD :

Pour certaines agences normandes les effectifs CDD peuvent atteindre jusqu'à 1/3 des agent.es

Les collègues disent ne plus se reconnaître dans leur agence, ne plus savoir qui est qui, qui fait quoi...



a de nombreuses fois dénoncé cette utilisation des emplois précaires.

Pour la CGT, que Pôle Emploi organise le conseil des précaires et privé.es d'emploi par des agent.es eux/elles-mêmes en situation de précarité est indécent.

A ceci s'ajoute une politique RH que nous estimons irrespectueuse puisque même 15 jours avant la fin de leur contrat, les agent.es en CDD ne savent pas si ils/elles sont prolongé.es ou non.

On ne peut que regretter que la gestion RH de l'opérateur public de placement alimente elle-même la courbe du chômage.

Est-ce que Pôle Emploi entend utiliser sa gestion RH comme exemple à donner pour les entreprises ?

### ✓ BDE :

Nombreux retraits et rediffusions sur la dernière BDE. La Direction n'a pas d'explication, notamment concernant les postes GDD, à part qu'il n'y a pas de candidatures.

### ✓ XP télétravail :

Sont retenues l'agence de Gisors et la DT 27/61


### ✓ Elections professionnelles CCPLU et CPN :

La Direction n'abordant pas le sujet, vos élu.es CGT demandent que les résultats soient annoncés en instance.

## 8/ Réclamations

### ✓ Prime de transport :

Sur le territoire normand, Pôle Emploi attribue une prime transport aux agent.es des départements 27 et 76.

 demande à ce que tous.les agent.es de l'établissement Pôle Emploi Normandie bénéficient du même droit.

**Réponse de la Direction => il s'agit d'un droit d'usage issu d'un accord de l'ex-Assédic HN protégé par le préambule de la CCN qui précise que les usages perdureront sur leur périmètre : il n'y aura donc pas d'extension.**

### ✓ Skype/Teams :

 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.**

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

 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.

**Réponse de la Direction => 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.**

✓ **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 ?

**Réponse de la Direction => Le dysfonctionnement technique est résolu et le correctif est en cours au niveau local.**

✓ **Nouveau suivi :**


Qu'est ce qui explique la modification du nombre de conseiller.es en charge de l'accompagnement « nouveau suivi » ?

 dénonce le manque de respect de la direction envers les conseiller.es et les encadrant.es :

- ↪ pour celles et ceux qui ont dû arrêter ce suivi : pas de reconnaissance du temps investi et des formations réalisées.
- ↪ pour celles et ceux qui continuent : augmentation de la taille du portefeuille.

**Réponse de la Direction => Le nombre de portefeuilles en nouveau suivi est ajusté en fonction de la charge de travail. La reprise économique provoque une baisse du nombre de DE en NS (37000 avant la crise, 25000 aujourd'hui). La Direction insiste sur la nécessité d'accompagner les agent.es dans le cas d'un changement de modalité.**

✓ **Plan DELD :**

- ↪ Doit-on convoquer les DE inscrit.es en catégorie 6.7.8 qui figurent dans le tableau du 31.08.21 alors qu'ils/elles ne sont pas convocables selon la gestion de la liste ?
- ↪  demande les chiffres du CRE sur l'année 2021.

**Réponse de la Direction => Ces DE figurant dans la liste initiale ont pu voir leur situation évoluer depuis août, ils ne sont pas prioritaires dans les contacts à effectuer (idem pour les DE en suivi délégué).**

**=> Au 15/11/2021, 19219 contrôles mais pas de chiffres sur l'incidence du plan DELD (la Direction les fera parvenir aux élu.es).**



✓ Repas de fin d'année :

Dans les usages, le repas de fin d'année permet une dotation financière et de temps.  
Dans l'hypothèse la plus favorable où la situation sanitaire le permettrait, qu'en est-il cette année ?

**Réponse de la Direction => La Direction attend des consignes du fait de la situation sanitaire mais les usages locaux ne sont pas remis en cause à date.**

✓ Télétravail et maladie :

Des collègues nous font remonter des demandes de leur ELD pour se mettre en télétravail alors qu'ils sont malades ou que leurs enfants sont malades (hors COVID).

La direction est-elle à l'initiative de ce procédé ?

**la cgt** rappelle que le télétravail ne peut se substituer à un arrêt maladie, de la garde d'enfant malade ou ne peut se mettre en place lorsque l'agent.e est en arrêt maladie. Nous demandons à la direction de faire un rappel aux ELD.

**Réponse de la Direction => La Direction confirme que le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui ne doit pas se substituer aux arrêts maladie. Un rappel sera fait.**

✓ Arrêts maladie :

Nous avons connu l'information à tous et toutes des arrêts maladie de chacun.e qui permettait la bienveillance collective.

Ce type d'information tend à disparaître.

**la cgt** s'interroge : qu'est-ce qui motive la direction dans ce choix à limiter cette information ?

**Réponse de la Direction => La Direction approuve une communication relative à l'organisation du travail mais la loi ne permet aucune communication au sujet des arrêts maladie.**

✓ **Agent.es en situation de vulnérabilité :**

Combien d'agent.es ont eu une visite de reprise ?

Combien d'agent.es sont encore en télétravail 100% ?

Combien de préconisation de la médecine du travail pour du télétravail à 100% ?

Quels impacts du plan DELD avec sa réception physique obligatoire pour les agent.es vulnérables ?

**Réponse de la Direction => La Direction estime qu'une visite de reprise n'est pas nécessaire et reste à la main de l'agent. Elle applique stricto sensu la loi qui n'impose la visite de reprise qu'au retour d'un arrêt maladie mais la CGT l'invite à ne pas s'interdire de réfléchir et d'agir face à la situation nouvelle imposée par la crise sanitaire.**

✓ **Flers :**

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 ?

**Réponse de la Direction => 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.**

✓ **Argentan :**

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

Combien d'agent.es ont exprimés des maux ?

**Réponse de la Direction => La Direction prend en compte la situation des agent.es. Une étude est en cours avec un menuisier pour installer des aérateurs sur les vitres.**


✓ **Avranches :**

En septembre la CGT posait la question suivante :

« Une ELD composée d'une DAPE, de 2 REP et d'1 RM.

Cette situation n'a que trop duré, les REP ont respectivement 15 et 16 agent.es dans leurs équipes.

À ceci s'ajoute la gestion contrainte du MANAC.

 dénonce une maltraitance liée à la charge de travail pour cette ELD.

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. »

A cette question, la direction a répondu « qu'un membre de l'ELD devrait partir en retraite »



revient sur le sujet car cela ne répond pas aux besoins du site et à notre question. En l'état actuel des choses, il est nécessaire d'avoir un 3e poste de REP.

**Réponse de la Direction => L'appui venant de Granville a cessé pour cause de mutation. La diffusion d'un poste est à l'étude pour la BDE de décembre.**

✓ Vire :

A plusieurs reprises, la situation de l'escalier de Vire a été portée en CHSCT, CSSCT et CSE.

Il y a encore eu une chute en début de mois.

Nous savons que le permis de construire est accepté.

Pourquoi les travaux n'ont-ils pas commencé ?

**Réponse de la Direction => Le problème vient de la disponibilité de l'artisan en charge des travaux malgré les relances régulières.**

## 9/Questions diverses

-Pourriez-vous nous présenter le « mandat aidant numérique » présenté en agences le 18 novembre dernier ? Pourquoi est-il mis en place maintenant ?

**Réponse de la Direction => Les services de la DR travaillent sur le sujet. La consigne est de ne pas utiliser**

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

Le prochain CSE se tiendra le 16 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.