



# Bilan CSE ordinaire du 27 mai 2021 et sa poursuite du 28 mai 2021



## Déclaration préalable des élu.es CGT

Madame la Présidente,

Nous ne partageons pas l'optimisme du gouvernement sur l'évolution de la situation sanitaire, et suite à la présentation du plan de reprise d'activités à Pôle Emploi à compter du 09/06 présenté en CSEC le 18.05 et en CSE le 20/05, nous sommes en droit de nous inquiéter sur le principe de précaution pour assurer la santé et la sécurité des agent.es comme des usager.es devant à notre sens prévaloir.

En effet, lors du CSEC du 18 mai et du CSE du 20 mai, la Direction a présenté un plan de reprise d'activité post confinement nous informant d'un retour au PRA3 pour la période du 9 au 30 juin et d'un nouveau PRA4 à compter du 1er juillet. Le télétravail, pour la Direction Générale, en attente du Protocole Sanitaire National et du vote des conditions de prolongation de l'Etat d'Urgence Sanitaire, était prévu pour une durée maximale de 2 jours/sem. du 9 au 30 juin et à compter du 1er juillet, vous envisagiez de mettre en œuvre votre Charte Télétravail (Télétravail de 2 jours maximum pour un agent.e volontaire à temps plein - soumis aux nécessités de services et accordé par le N+1).

*Vous le savez la Ministre de la transformation et de la fonction publique a fait paraître une Circulaire ce 26 mai relative au télétravail dans la fonction publique d'Etat et un projet de nouveau protocole national en entreprise, en vigueur à partir du 09/06, a été envoyé aux partenaires sociaux.*

Au niveau de la circulaire il apparaît que les instructions gouvernementales en matière de télétravail évoluent :

- « à compter du 9 juin : passage de 5 jours à 3 jours de télétravail par semaine »,
- à compter du 1er juillet, si la situation sanitaire le permet : passage à 2 jours de télétravail par semaine »
- et « à compter du 1er Septembre, retour au régime de droit commun », sans préjudice du régime juridique applicable aux agent.es vulnérables.

Par ailleurs, en complément de la Circulaire du 5 février 2021 du 1er Ministre qui incitait à éviter les réunions en présentiel à plus de 6 personnes, cette nouvelle circulaire précise que les réunions en présentiel « sont de nouveau autorisées à compter du 9 juin, avec une jauge recommandée d'une personne pour 4m<sup>2</sup> ». Par conséquent, les jauges que vous nous avez indiquées : 2m<sup>2</sup> pour le PRA3 ; aucune pour le PRA4, ne correspondent pas aux préconisations gouvernementales.

Vous l'avez compris, Madame la Présidente, le discours porté est clair, « mettre en œuvre un assouplissement progressif de certaines mesures tout en conservant un degré de prudence élevé », contrairement à ce que la direction nous a présenté en CSE.

Madame la Présidente, la crise sanitaire n'est pas encore terminée, il est essentiel que la levée des mesures soit progressive, un équilibre doit encore être trouvé entre présentiel et distantiel.

Pour la CGT Pôle emploi, le télétravail doit rester une modalité à privilégier dans la période autour d'activités préalablement définies. La reprise des ESI en présentiel, la montée en charge des info coll/ATE ou des formations internes sont autant de risques accrus de contamination et de proliférations du virus.


Par ailleurs, le maintien du distanciel (jusqu'au 30 juillet) des réunions avec les organisations syndicales ou élu.es (que nous soutenons) n'est pas cohérent avec le présentiel imposé aux agent.es.

Pour la CGT Pôle emploi Normandie, les conditions sanitaires doivent prédominer à toute reprise prématurée de l'activité, porteuse de risques et de dangers pour les agent.es et les usager.es. Cette circulaire du 26 mai de la ministre Amélie de Montchalin et le nouveau protocole national sanitaire en entreprise impactent non seulement les conditions de reprise d'une activité en présentiel mais aussi la délivrance de nos services telles que la Direction l'a présenté aux élu.es du CSEC, aux élu.es des CSE et à l'ensemble du personnel.


Nous savons que ce jour la Direction Générale réunit les délégué.es syndicaux centraux. Mais dans le cadre d'une information sincère et loyale, un CSE extraordinaire, en prolongement d'un CSEC extraordinaire, devrait être organisé dans les plus brefs délais afin de présenter aux élu.es du personnel un plan de reprise d'activité intégrant les recommandations gouvernementales et une offre de service adaptée à la situation.

*La Direction, en réponse à cette déclaration, s'engage à revenir vers les élu.es.*

## Information en vue d'une consultation sur la généralisation du projet de rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi par la mise en place de lieux uniques d'accompagnement et la mise en œuvre d'une offre de services intégrée.

 dénonce une fusion non avouée mais la Direction continue de ne parler que de « rapprochement ».  
Dont acte.

Le pilote lancé en janvier 2020, s'est poursuivi par la phase d'extension de janvier à juin 2021 et la phase de généralisation suivra d'octobre 2021 à mai 2022.


 dénonce un calendrier qui n'a pas été adapté aux circonstances : les phases pilote et extension qui se sont déroulées en pleine crise sanitaire ne devraient pas être l'objet aujourd'hui d'une analyse visant à poursuivre vers la généralisation. Contre tout bon sens, la Direction poursuit son projet à marche forcée.

Seul aveu concédé : « l'extension a mis en lumière la nécessité d'anticiper et de lisser la charge de travail générée par le déploiement » (document CSE).

## Information sur le projet zéro papier.

La Direction nous annonce la mise en place d'une « dérivation » de nos courriers qui n'arriveront plus sur site mais seront systématiquement « up loadés » par le façonnier sauf une liste de documents précis qui seront redirigés vers les sites.

Sur site, l'incitation sera forte vers l'usager.e afin qu'il/elle télécharge en autonomie et un scanner sera mis à disposition des conseiller.es.

Pour , il s'agit encore d'une mise à distance des usager.es les moins autonomes numériquement et de faire porter la responsabilité des usager.es quant aux erreurs qui pourraient survenir : documents « up loadés » dans la mauvaise file, document non vérifié avec un.e conseiller.e, aucun échange ni conseil des agent.es de Pôle emploi...

Des ateliers d'appropriation seront mis en place...pendant l'été !  
La CGT souligne la brillante idée d'ajouter de l'activité aux sites durant la période des congés annuels...

## Information sur l'évolution réglementaire de l'assurance chômage.

### Déclaration des élu.es CGT:

Cette réforme, combattue par la CGT depuis son annonce, va transformer la précarité déjà inquiétante en pauvreté et ce en pleine crise sanitaire, sociale et économique.

Si le gouvernement pose les bases d'une société dont nous ne voulons pas, ici au CSE Pôle emploi Normandie nous vous rappelons votre responsabilité envers vos salarié.es.

Les élu.es CGT vous alertent sur l'accumulation de risques accrus pour vos agent.es.

Le CRI, l'alerte forte que nous vous portons sur le manque d'effectif GDD depuis des mois, le tout dématérialisé par votre projet « zéro papier » et l'arrivée de cette réforme sont autant de risques qui, cumulés, vont immanquablement aggraver les conditions de travail de vos agent.es et mettre en péril leur sécurité.

Si aujourd'hui, devant la recrudescence des fiches RPS, vous créez des groupes de travail « sécurité », qu'envisagez-vous demain pour notre protection ???

Sous prétexte d'une « simplification », la mise en place de cette évolution de l'assurance chômage va mécaniquement aboutir à des erreurs et des ouvertures ou refus de droits non justifiés.



dénonce la non vérification des documents permettant l'étude des droits et la Direction l'assume : « Vérifier les documents ne fait pas partie de nos attendus ». Pour la CGT, c'est inacceptable ! Cela revient à demander aux agent.es d'ignorer des erreurs repérées !

**Quid de l'ouverture du juste droit qui est le cœur du métier GDD ?**

Si la Direction dit entendre le souhait de certain.es agent.es de refaire deux jours de formation et non un seul, elle ne s'explique pas sur la mise en pratique.

Force est de constater, qu'aujourd'hui, malgré des demandes, les agent.es GDD n'ont qu'une journée de formation s'ils/elles ont déjà eu la formation il y a maintenant plus d'un an.

**Une dangereuse évolution vers la pauvreté, des agent.es pas ou mal formé.es dont on ignore les alertes : tous les ingrédients sont réunis pour une catastrophe sociale et humaine !**

**Information sur l'extension aux jeunes en accompagnement renforcé de l'aide financière attribuée aux jeunes en AIJ.**

Une aide forfaitaire, possiblement versée jusqu'alors par nos collègues en AIJ, va être étendue à l'ensemble des « renforcés jeunes sous conditions ».

La CGT dénonce une machine à gaz qui consiste à partir de la demande d'un.e agent.e Pôle emploi et de soumettre cette demande à la mission locale pour aboutir à un versement par Pôle emploi.

**Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?**

Les allers/retours entre Pôle emploi et les Missions locales prennent l'allure d'un parcours du combattant pour les jeunes travailleurs.euses privé.es d'emploi.

Il appartiendra aux agent.es Pôle emploi de justifier d'un éventuel refus décidé par d'autres. Cette allocation pour les jeunes en AIJ ou en accompagnement renforcé ne répond pas aux besoins des jeunes et s'apparente à une aumône teintée de mépris octroyée par le gouvernement.

Pourquoi annoncer 497,01 euros et limiter le versement sur 6 mois à 1491,03 euros ?

Allons-nous revivre les mêmes soucis d'information qu'avec la prime permittent.es ?

**Les agent.es Pôle emploi seront encore une fois les petites mains de la tentative de séduction du gouvernement vers les plus en difficulté.**

## Information sur la généralisation du projet « optimisation de la gestion des déplacements »

Au-delà d'un changement d'outil (SAP CONCUR) et l'ouverture à de nouvelles modalités de réservation, ce dossier a des conséquences pour tous/toutes les agent.es et notamment pour les collègues des Directions Régionales et Services concernés par les pôles de réservation interne.

Pour toutes et tous, qui pourront réserver demain les déplacements par eux/elles-mêmes, soit via l'outil, soit en dehors de l'outil en faisant ainsi l'avance des frais de transport et d'hôtels, et en prenant sur le temps de leurs activités ou en dehors de leur temps de travail, cela va changer nos pratiques de déplacements.

Que se passe-t-il si le/la manager.euse ne valide pas des frais engagés par l'agent.e ? (avec le nouvel outil, la validation managériale intervient à posteriori dans cette situation)  
Sous couvert d'une simplification s'inscrivant dans le cadre du Pari de la Confiance (à géométrie variable), cette généralisation n'a d'autre objectif que de faire des économies sur le dos des agent.es de Pôle emploi.

## Point de situation sur le nouveau suivi



La CGT dénonce une analyse qui apporte des conclusions trop rapides. Du recul sera nécessaire pour porter un regard construit sur ce projet.

La taille des portefeuilles, par exemple, n'est pas significative à ce jour.

La CGT alerte sur le déplacement de l'activité liée aux catégories 5 vers les agent.es GDD qui seront demain destinataires.trices de l'ensemble des sollicitations et notamment des TSCE de ces catégories (ass mat, créateurs/créatrices d'entreprise).

## Consultation sur le projet d'extension de l'agence Le Havre Ville Haute

Devant l'absence de remontées négatives du collectif, la CGT a voté POUR ce projet.

Vote :

Pour : CGT, CFDT, SNAP, CGC

Abstention : FO et SNU

## Délibération du CSE concernant le remplacement de la référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Deux candidates :

- Pascale Croizé, CFDT
- Barbara Paviot, FO

Les votes :


- ✓ Pascale Croizé :
- 12 POUR
- 11 CONTRE

- ✓ Barbara Paviot :
  - 11 POUR (dont les 3 voix CGT)
  - 11 CONTRE
  - 1 abstention

*Pascale Croizé est donc élue.*

Le vote CGT a été guidé par le respect des résultats des dernières élections professionnelles.

### Informations ressources humaines.

 conteste que des points qui appellent une consultation figurent en simples informations RH et non comme point au CSE : la Direction prendra en compte cette observation.

### Information en vue d'une consultation du CSE sur le recrutement de contrat pro


Les élu.es CGT dénoncent l'utilisation des contrats de professionnalisation sans aucune qualification ni certification en fin de parcours. Faut-il le rappeler, à Pôle emploi tout recrutement CDI est suivi d'une période de tutorat, le contrat de professionnalisation est donc un choix RH et non une nécessité.

Les élu.es dénoncent l'utilisation de ce type de contrats en lieu et place de recrutement en CDI comme le veut le code du travail et notre convention collective et rejette l'idée de ce type de recrutement pour répondre à un besoin pérenne de personnel.

Au CSE extra sur les effectifs GDD vous brandissiez vous-même ces futur.es collègues en contrat de professionnalisation comme une réponse aux problématiques d'effectifs GDD. Que penser d'un ciblage basé sur la présence de compétences GDD disponibles sur le site quand l'agent.e en contrat pro est censé répondre à un besoin sur le dit site ?

### Information sur les possibilités de reclassement d'une agente


On nous annonce une situation où la médecine du travail atteste de l'incapacité de cette agente à reprendre un poste au sein de Pôle emploi mais avec une capacité de travail demeurante.

Pour , il est difficile d'émettre un avis sans entendre la salariée concernée mais sur le principe, nous rappelons l'obligation de reclassement de l'employeur et constatons qu'aucun poste n'a été proposé.

Vote CGT : Abstention.

## Information en vue d'une consultation sur le passage aux horaires individualisés des télétravailleurs.euses.

La Direction nous présente son choix régional : lors de la mise en place de l'outil de pointage pour les télétravailleurs.euses, il faudra à chacun.e signaler son indisponibilité sur Skype lors de toute indisponibilité (pause, pause déjeuner...).


 dénonce ce principe puisque le badgeage à lui seul pourrait suffire à l'identique de la gestion du présentiel.

Pour bien comprendre, un.e télétravailleur.euse devra saisir son TTEX puis badger virtuellement ET cumuler ce badgeage à la gestion de sa disponibilité sur Skype.  
Encore une fois, Pôle emploi brille par sa simplicité.

## Réponses de la Direction aux réclamations

### ➤ Activité CSP :

Au vue des disparités d'organisation de l'activité CSP, la CGT demande à la direction d'informer officiellement les élu.es CSE des modalités par agences et/ou par bassin (effectifs dédiés, réunion équipe CSP, circuit de traitements des DAL, formation des agent.es, accompagnement, sous-traitance, évolution du nombre de personnes accompagnées par les CSP).

 demande aussi à ce que les agent.es qui vont gérer des dossiers CSP bénéficient d'une véritable formation indemnisation CSP en lieu et place d'une information de 2 heures en SKYPE.


Les organisations CSP sont gérées au niveau des DT.

Pour la Direction, la gestion des dossiers CSP fait partie du tronc commun des agent.es GDD. La CGT alerte sur l'écart entre la vision direction et la réalité du terrain : des agent.es sont formé.es aux dossiers CSP mais non l'ensemble des agent.es GDD.

**La CGT demandera qu'un point soit mis à l'ordre du jour d'un prochain CSE.**

### ➤ L'Aigle-Mortagne

L'effectif placement doit faire face à 2 longs arrêts maladie.

 demande à la direction ce qu'elle compte faire pour permettre aux agent.es de rendre le service auprès des demandeurs.euses d'emploi en tenant compte de cette situation.

La Direction nous informe d'un recrutement en cours pour, à minima, un.e collègue en CDD à compter de juillet (pas de confirmation d'un.e éventuel.le 2nd.e CDD).

### ➤ Argentan

Les agent.es du site d'Argentan souffrent physiquement depuis des années de maux de têtes. Ces douleurs sont liées à des problèmes de circulation d'air et de pollution de l'air dans l'agence.

Cette problématique est connue de la direction. A ce jour, rien n'est résolu de manière pérenne. Pire, avec les travaux effectués dernièrement en pose de portes, l'air circule encore moins bien et les agent.es se plaignent encore plus de douleurs.

Cette situation n'a que trop duré. Il est pénalement inadmissible que des agent.es souffrent du fait de leur environnement professionnel.

 demande :

- A avoir une analyse de la qualité de l'air,
- A ce que cette problématique soit traitée efficacement et dans les plus brefs délais tant sur la circulation de l'air que sur la qualité de l'air.


La situation est connue de la Direction qui rappelle l'ensemble des actions qui ont déjà été mises en place et notamment une analyse de l'air.

La Direction s'engage à poursuivre les investigations avec la CSSCT.

➤ Caen Fresnel

3 agent.es GDD ont fait valoir leur droit à la retraite. Les informations qui circulent laissent entendre que malgré les diffusions se postes sur la BDE, aucune candidature ne serait retenue.

Bien que ce site soit identifié dans les sites qui devraient avoir l'appui de contrat de professionnalisation en novembre prochain (opérationnel fin 2022), le besoin est actuel. Cette situation inquiète fortement les agent.es du site.

 demande à la direction de s'exprimer sur cette rumeur.

*2 postes seront rediffusés en juin sur la BDE et un poste en contrat de professionnalisation est prévu.*

➤ Carentan-St Lô


Les agent.es ont découvert que les attentes GDD de Carentan sont désormais intégrées aux attentes de St Lô.

Cette mise en oeuvre a été décidé sans consultation du CSE et pire, sans information auprès du collectif. Depuis plusieurs années maintenant, la CGT alerte sur les décisions prises sur le point relai de Carentan. Ces décisions sont prises sans échange et sans information auprès des agent.es du point relai qui vont jusqu'à découvrir certaine information dans la presse locale.

 demande à ce que ces agent.es soient respecté.es, consulté.es, informé.es.

Les ELD (dont REP GDD) ont demandé une vision globale des attentes, mise en place par la DSI avec une information en réunion de services le 8 avril 2021.

➤ Cherbourg la Noé

 entend féliciter la direction dans sa réaction rapide à l'ouverture du poste de REP indem, nous encourageons la direction à en faire de même pour le remplacement du RM durant sa mission.

La situation du site continue d'être inquiétante.

L'effectif GDD a besoin de soutien en attendant que la collègue qui développe ses compétences puisse être opérationnelle.



Les agent.es GDD ne comprennent pas pourquoi elles doivent faire de l'entraide pour les autres agences et qu'elles-mêmes n'y ont pas le droit en retour quand la situation est difficile pour elles.

L'effectif placement va perdre 3 agent.es, quelles dispositions la direction a-t-elle prévues suite à ces 3 départs ?

L'effectif entreprise va perdre 2 agent.es, 1 seule agente titulaire restera malgré le renfort de la collègue en CDD placement qui passe au service entreprise, elle sera toujours en contrat précaire.

 demande l'ouverture officielle de postes en BDE pour les équipes placement et entreprise.

*La situation est prise en compte, réflexion en cours DT/DTD.*

#### ➤ Service RH

L'effectif du service formation se réduit avec un départ en retraite, deux arrêts pour congés maternité et un départ en retraite prévue à la rentrée.


A cette situation, la direction n'a prévu qu'un remplacement d'une collègue qui vient d'un autre service. Cette disposition est insuffisante au vue des éléments présentés ci-dessus.

 demande :

- l'ouverture de poste en BDE.
- Recrutement de 2 personnes en CDD, un départ en retraite remplacé.  
Le 2nd départ en retraite est prévu pour le 31 décembre 2021.

#### ➤ Vaccination COVID-19

Dans le cadre du CSE extraordinaire du 20 mai 2021 sur le plan de reprise d'activité, La direction a informé que les agent.es pourraient bénéficier d'une heure d'absence rémunérée pour se faire vacciner.


 demande à ce que cette information soit officiellement transmise à l'ensemble des agent.es via intranet.

Un mail est envoyé en cours de CSE aux agent.es.

Chacun.e pourra bénéficier d'une heure d'ABAP dans la limite d'une journée de 7H30.

**N'hésitez pas à prendre contact avec vos élu.es CGT en cas de difficulté.**

#### ➤ Formation

 demande à obtenir le taux de réponses favorables aux demandes individuelles de formation des agent.es, exprimées lors des EPA.

En raison des différents PRA, seules les formations prioritaires ont continué à se dérouler, la reprise est en lien avec l'évolution du PRA. A ce jour, environ 8% de réalisation mais à mettre en miroir, bien sûr, avec l'explication ci-dessus.

### ➤ Rdv PRV

Sur certains sites de la Manche, les rendez-vous PRV sont annulés.

Quid des DE n'ayant pas toujours un téléphone ou alors c'est celui d'un tiers, si ils ont un tel, la barrière de la langue ne permet pas un échange et encore moins de lui expliquer l'objectif du rdv et de fixer ce même rdv.

Aucun traçage donc que fait-on en cas de contestation ?

Comment est mesuré le temps d'inscription sur RDVA ou Weplan car même si le DE n'est pas reçu reste que l'inscription doit être faite quand même ?

Au-delà de la procédure en elle-même, cela pose aussi question sur :

- des dispositions locales qui peuvent être différentes (en moins bien) du national sur des fondamentaux
- sur la représentation qu'a la DT de ce que font les agent.es lors de RDV PRV (ne se limite pas à une vérification de l'identité)
- Sur les plannings qui ne sont pas conformes à la réalité (ce qui est fait en back office car plus fait en direct)

*La Direction nous informe que ce « test » afin de libérer du temps GDD ne s'est pas avéré positif et qu'un retour à la normale est en cours.*

### **Questions diverses**

A compter du 9 juin, 2 jours de télétravail (information vers un 3eme jour à venir) sont préconisés mais quid des agent.es à temps partiel ? Y a-t-il proratisation ?

*Aucune proratisation n'est prévue.*



réinterroge sur la situation de la borne électrique de Dieppe.

*La Direction reviendra vers nous, pas d'information à ce jour.*



attire l'attention de la Direction sur des ordres du jour de plus en plus conséquents qui entraînent des CSE sur deux jours complets et notamment sur l'absence de la Directrice régionale lors de la poursuite du vendredi. Si les absences des un.es et des autres peuvent s'entendre et que les échanges n'en demeurent pas moins intéressants, il appartient à la Directrice régionale de prendre ses dispositions pour être présente ou, à minima de mettre en face des élu.es une personne possédant le pouvoir de décision.

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

**Le prochain CSE se tiendra le 24 juin 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.