

La Direction nous ment !

Dans un contexte de crise sanitaire inédite où le Covid-19 a tué plus de 29 000 de nos concitoyens et où encore 12000 patients sont actuellement hospitalisés en France, **la direction souhaite avancer et aller encore plus vite dans le plan de déconfinement et de reprise d'activités.**

Cette position nous est confirmée dans les réponses apportées par la direction, certaines d'ailleurs éhontées et scandaleuses. **L'objectif est désormais clair : le retour à la normale est programmé.** Qui plus est, quand vous entendez que certaines organisations syndicales revendiquent ce même retour à la normale, la direction n'a plus qu'à avancer.

Derrière le discours d'une montée progressive en nombre d'agents sur les sites et en structures :

- **la direction recadre les agents en télétravail garde d'enfants** qui voudraient disposer de temps en ABAP pour assurer le suivi scolaire et la protection nécessaire des enfants en bas âge,
- **la direction valide la quasi-suppression du télétravail avec les outils personnels** pour favoriser la présence sur site et structure,
- **la direction réclame une rotation de l'ensemble du personnel** quelle que soit l'activité,
- **la direction valide un retour des actions collectives** qui devrait être présenté au CSEC du 19/06 où la région Hauts-de-France s'est portée candidate pour tester cette reprise.

La direction n'a pas nié les discours tenus sur certains sites d'un retour à la normale avant la fin du mois de Juin. Nous ne sommes ni médecins, ni spécialistes, mais le risque est bien toujours présent et le sera encore plus quand les agences et structures se retrouveront avec plus de 70% du personnel présent et une réception accrue des demandeurs d'emploi. Une nouvelle fois, notre direction répond aux injonctions du gouvernement : les agences doivent retrouver un rythme normal afin de recevoir les usagers suite à la crise économique et sociale qui se prépare!!!

Et pour conforter la nécessité de sécurité quand le personnel sera en nombre, la seule réponse de la direction est de modifier le règlement intérieur pour y intégrer la possibilité de procédure disciplinaire si un agent ne respectait pas les consignes de sécurité.

Lors de ce CSE, la direction continue dans le mensonge en nous présentant un outil d'aide à la diffusion des postes caractérisé par la volonté de la direction de réduire les équipes EDE, les fonctions managériales et support pour renforcer les équipes GDD que la direction avait démantelé avec l'accord GPEC.

La CGT est au cœur de la gestion de cette crise sanitaire avec pour seul objectif de garantir la sécurité des agents et des usagers. Nous ne pourrions que nous réjouir si cette crise était désormais terminée. Mais qui nous le garantit ? Le gouvernement ? La Direction Générale ? La Direction Régionale ? Mais avec quels objectifs ? La reprise de l'activité économique pour l'un, la gestion de l'aggravation du chômage pour les autres, et ce au prix de la santé des agents et des usagers !

**Pour la CGT, la sécurité doit rester la priorité et nous devons ENCORE rester vigilants !
La direction nous ment en prônant la sécurité mais avec un retour à la normale !**

Information Crise sanitaire - Problématique RH

1/ Quelles sont les dispositions pour les agents dont les enfants sont bien accueillis à l'école, mais pour lesquels le périscolaire et les services de restauration sont fermés ? Le télétravail pourrait-il être maintenu au vu de la nécessité de garde des enfants en dehors du temps scolaire ?

La direction ne confirme pas clairement que le télétravail s'impose alors, mais évoque la nécessité de souplesse dans l'organisation, l'agent devant alterner télétravail et présence sur site selon les possibilités liées à ces contraintes de garde d'enfant.

Bah oui, tiens ! Très simple... Je dépose les enfants à l'école à 8h30, puis je vais faire les ESI, mais faut que je reparte vite pour les récupérer à 11h30 ?????

2/ Quels sont les dispositions pour les agents dont les enfants ne sont pas accueillis à l'école et qui disposent des outils de télétravail ? Est-il possible pour les agents concernés d'alterner du temps ABAP (droit privé)/Arrêt maladie dérogatoire (droit public) et du temps télétravail, afin de pouvoir assurer le suivi scolaire nécessaire ou le temps nécessaire à la protection des enfants en bas âge sans devoir en justifier à leurs managers ?

La direction maintient sa position, si l'agent a des problématiques de garde d'enfant mais dispose des outils de télétravail, c'est obligatoirement télétravail et uniquement télétravail. Pas de possibilité d'alterner avec ABAP ou arrêt de travail dérogatoire.

Et là oui, la direction a entendu fortement les arguments de la CGT. Depuis la dernière note RH, certains managers exigent désormais que la journée de télétravail, même en garde d'enfants avec un certificat de fermeture de l'école par exemple, soit réellement de 7h30. Nous rappelons la responsabilité morale et pénale que prendront ces managers en cas d'accident domestique pour des enfants en bas âge. Nous rappelons la responsabilité juridique de la direction régionale si le discours véhiculé par la direction remettait en cause les conditions de sécurité des agents et de leurs enfants, mais aussi la nécessité d'articuler vie personnelle et vie professionnelle.

Après cet échange certes véhément mais nécessaire, la direction reconnaît qu'évidemment la situation de garde d'enfants doit être prise en compte et qu'il s'agit de maintenir la souplesse dans l'organisation des horaires et des activités, comme cela l'a été pendant le confinement.

3/ Pourquoi imposer la pose de congés pour des agents qui ne souhaitent pas remettre leurs enfants à l'école, notamment des enfants en bas âge qui pourraient mal vivre la situation anxiogène liée aux mesures de sécurité au sein des écoles, alors que le télétravail aurait pu être maintenu ?

De plus, de nombreuses écoles demandent désormais des délais jusque 8 jours pour intégrer de nouveaux élèves en raison de la réorganisation occasionnée. Imposerez-vous des congés sur ces délais, indépendants de la volonté des salariés ?

La direction ne répond pas à la possibilité de maintien du télétravail quand ce sont les agents qui ne souhaitent pas remettre les enfants à l'école, mais garantit que les délais seront pris en compte et les agents ne seront pas pénalisés.

4/ Au vu du manque d'appropriation de la nouvelle note, de nombreux agents ont été codifiés en ABAP en l'absence d'outils de télétravail depuis le 02/06, pouvez-vous nous garantir que ceux-ci ne seront pas pénalisés et qu'il ne leur sera pas demandé de modifier les codifications effectuées ?

La direction nous répond clairement que les agents ne seront pas pénalisés, les régularisations de ces situations ont été effectuées cette semaine, le temps nécessaire pour que les managers appréhendent la nouvelle note RH.

5/ Vous avez décidé de supprimer les ABAP liées à l'absence d'outils de télétravail ou d'outils personnels pour le travail à distance.

Comment garantir la rotation entre présence sur site et télétravail pour les agents qui ne disposent pas de ces outils ?

Combien d'agents sont concernés par ces rotations et ne disposent pas d'outils de télétravail ?

Quelles seront les dispositions pour les agents domiciliés en zone blanche ?

La direction nous répond rotation du personnel organisée, à la main de l'ELD, retour sur sites nécessaire et attendu des agents, sauf ceux en situation de vulnérabilité ou de garde d'enfants.

Et donc en clair, pas de réponse, pas de garantie !

6/ Conformément au dernier CSE et aux engagements pris, nous vous demandons le nombre d'agents en situation de vulnérabilité identifiés, quel que soit leur situation (Arrêt, ABAP, télétravail). Merci de nous fournir les données par site et structure.

La direction nous répond être en difficulté de recensement, que cette situation nécessite du temps mais qu'évidemment dès que les données seront fiables, elles nous seront transmises.

Consternation totale ! Si la direction régionale qui doit garantir impérativement la sécurité des agents vulnérables n'est pas en capacité de les recenser, alors nous pourrions remettre en cause l'obligation de sécurité dont la responsabilité incombe à l'employeur ! A bon entendeur !

7/ Avec la rotation désormais assurée sur les sites, il est demandé aux agents présents sur site ou en structure de poser un motif d'absence s'ils veulent disposer de leur vendredi après-midi pour rentrer à leur domicile, et s'ils partent à 15h c'est bien la balance qui est impactée.

Au vu de la fermeture au public les vendredis après-midi et de l'absence de réunion en physique, pourquoi ne pas donner la possibilité aux agents d'être en télétravail les vendredis après-midi puisque la présence sur site n'est plus impérative en lien avec les activités ?

La direction refuse de donner des consignes généralisées en ce sens pour les vendredis après-midi.

Alors à votre bon sens, sur les sites et structures, pour des consignes individualisées !

8/ Conformément au dernier CSE, vous avez répondu à votre engagement en nous transmettant l'état prévisionnel des congés sur la période de référence par sites et services.

Pour autant, la transmission de ce document ne nous permet pas la garantie de l'établissement d'un état fiable et à jour des départs en congés. Pour certains sites, aucun congé n'est identifié sur les mois de Juillet et d'Août.

Nous vous demandons qu'un message clair soit transmis aux managers afin que les congés d'été soient bien déposés et validés et que nous disposions d'un nouvel état prévisionnel suite à cette procédure.

La direction reconnaît ce décalage, une nouvelle requête nous sera transmise.

Oui mais si dans le même temps, il n'y a pas un rappel clair à la ligne managériale sur la nécessité de validation des congés d'été, la nouvelle requête ne va pas servir à grand-chose !

9/ Au 08/06, les agents de droit privé disposeront du compteur indiquant le solde des congés payés et jours de fractionnement 2019 à poser avant le 31/12. La règle sera bien de poser ce solde avant de prendre des congés payés de l'année 2020. Comme vous le savez, pour disposer de congés de fractionnement, les agents doivent poser 10 jours de CP consécutifs sur la période de référence.

Par conséquent, les agents concernés seront-ils en droit cet été de poser leurs soldes de congé 2019 plus les 10 jours de CP 2020 ?

La direction nous répond que oui il faudra bien poser les CP 2019 plus 10 jours de CP 2020 en continu sur la période du 01/05 au 30/09.

Enfin la direction souhaite surtout éviter de donner 3 jours de fractionnement à des agents qui auraient un solde CP 2020 de 25 jours au 01/10 et qui poseraient 10 jours consécutifs après le 01/10.

Information Crise sanitaire - Problématique Organisation

1/ Sur le mois de Juin, le télétravail doit rester la priorité. Pour autant, sur certains sites, si vous déduisez les agents financés FSE (AIJ, Global), les agents GDD (dont le télétravail est privilégié pour le maintien de l'activité), les agents EDE, au niveau de l'équipe accueil la mobilisation et la rotation s'effectue sur un très petit nombre d'agents. Le retour de l'ESI, à compter du 08/06 en physique, va accentuer la présence sur site de ce même personnel. Pour certains collègues, le discours « le télétravail doit rester la priorité » ne se traduit pas dans les actes.

Avez-vous pris en compte cette problématique et comment comptez-vous y remédier ?

Nous vous demandons un état par site des agents dits « mobilisables » et des agents réellement mobilisés. La dernière note RH mentionne clairement « Au mois de Juin, le télétravail reste encore à privilégier » et demande de « garantir une participation équilibrée des agents aux activités sur sites ».

La direction nous répond que les agents CDDE, EDE et GDD peuvent être mobilisés pour l'équipe accueil et sanitaire. Seuls les agents financés FSE ne peuvent y participer.

Mais dans le même temps, évoque à nouveau la rotation du personnel et la montée progressive en nombre d'agents présents !!!

Oui, oui, on a compris, le retour à la vie normale !!!

2/ Pouvez-vous nous confirmer que, dans l'attente de livraison d'outils de télétravail, le télétravail exceptionnel peut être maintenu avec l'utilisation des outils personnels ? Sur certains sites, il est déclaré que, sur injonction de la Direction Générale, les agents concernés doivent désormais être présents sur site, et ce malgré les consignes sanitaires demandant une rotation du personnel sur les sites.

Pourtant, il est clairement mentionné dans la dernière note RH « Par télétravail nous entendons tout agent qui réalise ses activités professionnelles à domicile, y compris avec son équipement personnel, lorsque cela est possible ».

La direction nous répond, « à la normande », OUI et NON. Cela dépend de l'activité : pas possible pour un agent GDD par exemple, mais possible pour un agent en fonction support. Il faut mieux favoriser la rotation dans l'équipement télétravail.

Bah pourtant dans la note RH, c'est bien marqué clairement que le télétravail peut être effectué avec son équipement personnel. Ah oui c'est vrai !!! Retour à la normale, donc il faut plus de monde sur les sites !

3/ Sur certains sites, il est également déclaré que la note DG/DR demande de prioriser les retours à la semaine pour faciliter les rotations de PC mais que pour autant les agents qui ne sont pas impactés par ces rotations se verront aussi concernés par le même type de planification, que ce soit pour les agents EDE / CDDE / GDD et psychos. Ces dispositions ne sont pas mentionnées dans la dernière note RH de la Direction Générale qui stipule uniquement que « les managers organisent la planification du travail dans le cadre de rotations permettant ainsi à chaque agent une alternance entre télétravail et travail sur sites ». Par conséquent, s'agit-il d'une consigne régionale et si oui quels en sont les objectifs ?

La direction évoque la rotation du personnel, la montée progressive en nombre d'agents, l'organisation à la main des ELD...

Oui c'est bon, nous avons bien compris le message !

4/ Nous reformulons une nouvelle fois notre question posée au dernier CSE.

Vous avez défini la capacité maximale en nombre d'agents des sites et structures, en prenant en compte le nombre de bureaux individuels et collectifs et la capacité en m2 de la zone d'accueil.

Vous avez défini la capacité maximale en nombre d'utilisateurs en prenant en compte la superficie de la zone d'accueil.

Mais vous n'avez jamais défini la capacité maximale des sites en prenant en compte la présence des agents et des utilisateurs.

Lors du dernier CSE, vous nous avez répondu qu'il ne pourrait y avoir un nombre d'entretiens programmés supérieur à la capacité maximale des utilisateurs. Nous vous demandons qu'un affichage soit effectué à l'accueil sur le nombre de demandeurs pouvant être présents sur le site et que le message soit clairement porté auprès des directions locales. De plus, nous vous demandons que la présence sur site des agents tienne compte de cette capacité maximale des utilisateurs.

La direction nous répond qu'il n'y aura pas d'affichage de la capacité maximale des utilisateurs.

Et après ? Quelles garanties de sécurité ? Quelles conditions pour l'assurer ? Pas de réponses.

5/ Un GO/NO GO a été effectué pour l'agence Lille Grand Sud. Par contre, il n'y a pas eu de GO / NO GO défini pour la plateforme de Lille Grand Sud. Même si la plateforme est située dans les locaux de l'agence, une décision aurait dû être produite pour la plateforme. Pouvez-vous donc nous transmettre la décision de GO / NO GO spécifique à la plateforme de Lille Grand Sud et notamment la capacité d'accueil en agents ?

La direction nous répond d'une décision de GO/NO GO par bâtiment et donc pas de dispositions spécifiques pour la plateforme Lille Grand Sud.

Qui gère les stocks des Equipements de protection ? Quelle est la capacité maximale en agents sur la plateforme ? Pas de réponses.

6/ Au vu du décret n°2020-663 du 31/05/2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, nous ne pouvons qu'être inquiets sur les contraintes de rassemblements de plus de 10 personnes qui sont levées pour les activités à caractère professionnel et pour les Etablissements Recevant du Public dans lequel l'accueil du public n'est pas interdit. Ces dispositions peuvent en effet favoriser des regroupements d'utilisateurs au sein de Pôle Emploi. Mais d'ores et déjà, nous tenons à vous alerter sur la capacité maximale d'utilisateurs que vous avez définis par site et que vous devez respecter afin de tenir compte des consignes de sécurité.

Nous vous demandons de retarder toutes actions collectives sur les sites jusqu'au mois de Septembre afin de prendre en compte le virus qui continue de circuler et la nécessité de réduire le personnel présent.

La direction nous évoque que la décision de reprise des actions collectives sera présentée au CSEC du 19/06/2020. La proposition serait d'effectuer des tests de reprise des actions collectives dans certaines régions.

Et qui est volontaire ? Pôle Emploi Hauts-de-France ! Nous faisons partie des 4 régions les plus impactées par le virus depuis le début de la crise sanitaire : la DR n'en a que faire !

Pôle Emploi Hauts-de-France « Le Chevalier sans peur et sans reproche » !!!

Vous comprenez mieux : le retour à la normale est programmé par la direction !!!!

Informations sur les repères d'aide à la décision de diffusion des postes

Nous avons demandé cette présentation en CSE au vu d'un document intitulé « Stratégie d'allocation des ressources – ajustement de principes régionaux » qui prévoit bien des mesures de nature à affecter le volume et la structure de nos effectifs.

La direction nous a évidemment précisé qu'il s'agissait d'un document interne de travail et en aucun cas d'un outil d'ajustement du personnel. Il s'agit pour la direction de renforcer les repères de la déconcentration de la décision dans la diffusion des postes. Il ne s'agit en aucun cas de cibles à atteindre, mais bien des points de repères afin d'aider les responsables dans les décisions de diffusion de nouveaux postes.

Les postes diffusés actuellement se font bien à effectif constant, la priorité sera donnée à la mobilité interne. Pour la direction, il est important d'avoir des prévisions de recrutement en fonction des départs (retraite, mobilité) même s'il s'agit de le faire « au doigt mouillé » !

Et pourtant, voici les ajustements prévus, c'est-à-dire l'effectif actuel à 03/2020 et la cible à 12/2020, vous sont présentés ci-dessous les écarts :

CIBLE à 12/2020 au vu de l'effectif de 03/2020

DT	Territoire	Conseiller EMPLOI	Conseiller ENTREPRISE	Conseiller GDD
DT Aisne Somme	AISNE	+7,8	-8,7	+ 2,9
	SOMME	-15,9	- 4,2	+ 3,7
DT Nord	FLANDRES	-0,4	+1,8	+2,1
	LILLE	+0,8	+5,4	+0,1
	HAINAUT	+3	+1,6	+10
	VNE	-4,7	-2,3	-1,8
DT Oise	OISE	-8,6	+0,7	+2,9
DT Pas de Calais	ARRAGEOIS	-4,2	-4	+6,3
	Nord Artois	+6,4	-6,1	+4,6

La direction prévoit bien une augmentation de l'effectif Conseiller GDD, mais celle-ci sera bien compensée par une baisse de l'effectif Conseillers Emploi.

Il y a bien une volonté affichée également de réduire les effectifs des équipes EDE.

Une baisse de l'effectif est également prévue pour les fonctions managériales, les fonctions support et plateformes dont CRE. Mais aucun document n'est présenté.

Même si la direction nous répond qu'il ne s'agit pas d'une réponse à la situation de crise économique, il y a bien une volonté de préparer le contexte de chômage massif en renforçant dans un 1^{er} temps l'effectif GDD de 60 postes. **Et ce renfort de 60 Equivalents Temps Plein (ETP) sera bien compensé par une baisse de 20 ETP des conseillers EDE et de 40 ETP sur la ligne managériale et les fonctions support / plateforme.**

Même si la direction nous répond que la cible sera obtenue suite à des départs en retraite ou des mobilités, il y a bien une volonté de réduire les effectifs. **Pas de mobilité forcée ? Pas de pressions individuelles ? Permettez-nous d'en douter !!!**

N'hésitez pas à solliciter vos élus et représentants CGT !

Vous avez des droits, nous les défendons !

**Notre sécurité, Notre santé, et celles de nos usagers
doivent rester notre priorité !**

Défendons nos droits !

Des questions, des doutes, des interrogations : Contactez-nous !

Vos élu(e)s et votre représentant au CSE:

Elu(e)s titulaires: Mohamed BENHADDOUCHE, Céline COUCKE, Stéphane SALLE, Laurent DUBOST, Amélie WERKIN

Elu(e)s Suppléants: Emilie HEYZE, Nicolas DELACOURT, Emilie VASSEUR, Farida BETINA, Bruno VERBEURGT

Représentant syndical: Willy SPANHOVE

Pour nous contacter: syndicat.cgt-hdf@pole-emploi.fr <http://cgt-pole-emploi-hauts-de-france.fr>

POUR UN SERVICE PUBLIC FORT

Défendons nos droits

Mardi 16 juin, Je fais grève pour :

Ma santé - mon hôpital et ses soignants

Ma protection sociale

Mon travail