

CSE Ordinaire 28.07.2022

En déclaration préalable, il nous paraissait essentiel de **porter en alerte nos inquiétudes sur l'avenir de Pôle Emploi et de nos missions de service public, au vu des discours gouvernementaux et présidentiel.** Après un quinquennat symbolisé par l'attaque des plus précaires, pour les privés d'emploi, la contreréforme de l'assurance chômage imposée par décret, que nous avons combattu, en est le meilleur exemple, **il semble que dès aujourd'hui l'été sera chaud pour l'avenir de Pôle Emploi et pour les privés d'emploi.**

Après une promesse électorale du président bien floue sur Pôle Emploi devenant France Travail, **le projet libéral est en train de se dessiner avec la mise en place d'un ministère du plein emploi, accompagnant la volonté du président de réduire le taux de chômage à moins de 5%. Mais à quel prix et à quelles conditions pour les privés d'emploi ? A quel prix et à quelles conditions pour les agents de Pôle Emploi ? A quel prix pour nos missions de service public de l'emploi ?** L'annonce d'un ministère du plein emploi est bien le signe fort d'une volonté d'imposer plutôt que d'accompagner.

[Cliquez ici pour lire la déclaration préalable - Avenir de Pôle Emploi : l'été sera chaud](#)

En information, sur le point du président, la Direction Régionale nous informe sur les évolutions liées à la situation sanitaire au 01.08, retour sur site des agents vulnérables à 100% et fin des gardes d'enfant. Des entretiens sont prévus avec les managers avec possibilité d'appui RH et de demande de visite auprès du médecin du travail. Les masques et plexigas peuvent être maintenus.

Nous alertons la direction sur la nécessité d'**accompagnement suite à la décision de la fin d'isolement à 100% des agents dits vulnérables** à compter du 01/08/2022 (bureau isolé, masques, télétravail exceptionnel,...) afin de garantir un retour sur site progressif. Nous rappelons que l'abrogation du jour de carence pour les arrêts Covid restent en vigueur jusqu'au 31/12/2022 et que les parents cas contact d'un enfant positif au covid de moins de 16 ans peuvent continuer de bénéficier d'attestation d'isolement et/ou d'arrêt de travail dérogatoire.

A l'ordre du jour, les informations suivantes ont été portées :

- **Présentation des premiers résultats du baromètre interne BIPE,**
- **Point RH,**
- **Retour sur les travaux de la CSSCT,**
- **Réclamations individuelles et collectives,**
- **ASC.**

Présentation des 1ers résultats du Baromètre interne à Pôle Emploi

Alors que les conditions de travail se dégradent à Pôle Emploi, alors que la charge de travail et la pression n'ont jamais été aussi conséquentes, alors que chacun s'interroge sur l'avenir de Pôle Emploi et sur la pérennité de nos missions de service public, alors que la précarisation de nos effectifs devient notre quotidien, alors que nos salaires et traitements stagnent, aggravés par une inflation galopante,... avec le BIPE, pour la Direction tout va bien !

Le dernier BIPE s'est déroulé du 28.03 au 15.04.2022. Il s'agit de la 13^{ème} vague du Baromètre social de Pôle Emploi appelé depuis octobre 2020 BIPE. Le BIPE réunit désormais en un questionnaire unique le baromètre interne ainsi que l'indicateur qualité de vie au travail (IQVT) et l'indice de confiance (IDC). Pour la direction, le BIPE est un outil destiné à « recueillir notre point de vue sur notre environnement professionnel et mesurer la qualité de vie au travail au sein de notre agence ou service. ». Désormais chaque semestre, nous sommes interrogés sur la perception du travail, notre travail au quotidien, la perception du management direct, l'organisation et la vie de notre agence ou service.

[Cliquez ici pour accéder à la déclaration CGT – BIPE](#)

Comme à chaque baromètre, tout va bien. Nous demandons à ce que la direction nous garantisse son obligation légale : **« les résultats du baromètre doivent être partagés systématiquement dans les deux mois suivant la parution de ces derniers par le manager avec son collectif afin de trouver collectivement des leviers d'amélioration »** (Accord QVT du 17.03.2022). **Oh... comment pouvons-nous en douter ! La direction veut que les sites et services établissent en 2022 des feuilles de route ! On va encore se perdre !!! « Chacun sa route, chacun son chemin ! »**

Nous pourrions porter des alertes sur le taux IQVT inférieur à 60% sur les 12 sites suivants alors que la moyenne régionale est à 68,74% : Amiens Tellier (55,59%), Berck (51,71%), Cambrai (54,66%), Chauny (56,97%), Creil Saint Maximin (49,25%), Douai (52,80%), Lille Vaucanson (58,55%), Saint Amand les Eaux (53,99%), Saint Pol sur Ternoise (51,75%), Soissons (56,69%), Tourcoing (58,95%), Villeneuve d'Ascq (57,31%).

Nous pourrions porter des alertes sur le taux IDC inférieur à 60% sur les 12 sites suivants alors que la moyenne régionale est à 72,1% : Amiens Tellier (52,79%), Berck (52,59%), Cambrai (57,45%), Chauny (58,25%), Creil Saint Maximin (52,26%), Douai (48,86%), Lille République (59,62%), Longuenesse (59,78%), Saint Amand les Eaux (51,91%), Saint Pol sur Ternoise (48,82%), Soissons (54,16%), Villeneuve d'Ascq (59,98%).

Mais le Baromètre a démontré son inutilité en terme d'améliorations des conditions de travail. En lieu et place du BIPE, la CGT Pôle Emploi revendique de vrais échanges dans chaque site et service sur le fonctionnement du collectif et l'amélioration des conditions de travail.

Nous faisons tout de même remarquer le différentiel entre les résultats BIPE présentés en réunion de service sur la plateforme Villeneuve d'Ascq et ceux présentés en CSE. Oups, ce sont les résultats du CRE qui ont été présentés. Nous portons également l'alerte que le BIPE ne soit pas distinct pour ces 5 plateformes du Nord Pas-de-Calais alors que les lieux de travail et les ELD sont différenciés (Arras, Calais, Lille Grand Sud, Valenciennes et Villeneuve d'Ascq). Une réflexion est en cours sur cette demande.

Point RH

Une information nous est portée sur le nouveau plafond d'emploi suite à la titularisation de 66 CDD dans notre région en application de la décision du Conseil d'Etat. Le Nouveau plafond ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) 2022 est à 4180,90 ETPT.

La direction nous informe qu'en réalisé moyen à fin Juin 2022, nous sommes à **4159,98 ETPT soit un taux de couverture de 99,5%, ne tenant pas compte de la titularisation des 66 CDD.** La direction refuse de nous présenter l'affectation géographique des 66 CDD titularisés ! Afin de prendre en compte la décision du Conseil d'Etat, un rééquilibrage a été effectué entre régions. **Et comme d'habitude, la DG a décidé de rééquilibrer en défaveur de la région Hauts-de-France (- 25,8 ETPT, 2^{ème} région la plus pénalisée) alors que nous sommes l'une des régions les plus impactées par la titularisation des CDD (3^{ème} région). Faut il voir un lien de cause à effet pour nous punir ?**

Alors que les agents ne sont en rien responsables de cette situation, la direction avait évoqué le risque de gel des diffusions de postes. Pour autant, nous pouvons faire le constat que sur les 22 postes diffusés le 25.07.2022 en Hdf, 6 postes concernent les fonctions support (minimum agents de maîtrise), 12 postes concernent des fonctions d'encadrement sur sites, auxquels s'ajoutent 3 postes de psychologue, 1 seul poste de Conseiller GDD. **La Direction a ses priorités !!!** La direction nous informe d'une nouvelle diffusion de postes fin septembre pour prévoir des mobilités professionnelles vers des postes GDD et FSE, invoquant que ce sont les mobilités inter-régions qui seront en difficulté et non les mobilités au sein de la région (par redéploiement).

En complément, **la direction nous informe sur le recrutement de 20 contrats d'apprentissage pour la rentrée 2022-2023**, principalement en fonction support, même si cette année, 5 contrats seront effectués sur site dans le cadre de la formation CIP (Hazebrouck, La Madeleine, Roubaix les Près, Tourcoing). **Nous alertons la direction sur la nécessité d'une réelle formation et d'un temps dédié et sacralisé pour les maitres d'apprentissage, leurs fonctions allant bien au-delà du tutorat.**

Nous demandons sur ce point RH de :

- disposer du **bilan de la campagne promotion et opérations de carrière 2021**, alors que la prochaine campagne va bientôt démarrer,
- disposer d'une information sur **la synthèse mensuelle des heures en dépassement de crédit hebdomadaire (heures écrêtées)** dans le cadre d'une commission de suivi OATT.

Retour sur les travaux de la CSSCT

En lien avec la résolution CGT sur le CRI et l'absentéisme (*Retrouvez ici notre résolution - 23.05.2022*), les membres de la CSSCT nous informent de l'avancée des travaux :

- ✓ **23 sites**, où le taux d'absentéisme est supérieur à 20% (17 sites concernés) et où la progression du taux d'absentéisme est supérieure à 100% avec un taux d'absence supérieur à la moyenne régionale (14 sites concernés dont 8 sites déjà concernés par un taux supérieur à 20%), **sont concernés par cette résolution** : Avesnelles, Bailleul, Beauvais Délie, Berck-sur-Mer, Bruay-la-Buissière, Calais Mollien, Château-Thierry, Chauny, Compiègne De Lesseps, Denain, Douai, Dunkerque, Grande-Synthe, Lens Gare, Lille Vaucanson, Lomme, Longuenesse, Roubaix Centre, Saint-Pol-sur-Ternoise, Sin-le-Noble, Somain, Villeneuve d'Ascq, Wattrelos.
- ✓ **Une réunion se tiendra en septembre 2022 avec les représentants de proximité pour disposer d'un appui.**
- ✓ **Un questionnaire sera établi et transmis à compter du 26 septembre 2022 aux agents GDD afin d'évaluer l'impact du CRI sur les conditions de travail et la charge mentale**, avec une clôture du questionnaire entre le 07 et 14/10,
- ✓ **Un retour des travaux sera effectué au CSE de Novembre 2022.**

Réclamations individuelles et collectives

Suite aux réclamations portées par la CGT, la direction nous informe sur les points suivants :

- ✓ En lien avec l'instruction n°2022-10 du 25 avril 2022 concernant **la campagne 2022 d'avancements de niveau concernant les agents publics de Pôle Emploi**, il est mentionné que la campagne d'avancement se déroulera du 02.05 au 29.07.2022. L'établissement Hauts-de-France disposait de 3 quotas (2 accès 2.2 et 1 accès 2.3), **la direction nous informe de ne pas avoir eu de quotas supplémentaires, malgré sa demande de 2 quotas supplémentaires.** Nous demandons que soit sécurisée cette année l'information des décisions afin qu'elle ne soit pas connue par les agents en consultant le tableau d'avancement publié au Bulletin Officiel de Pôle Emploi, la publication devant être effective au plus tard au 29.07.2022. Une nouvelle fois, aucune communication !!! Trop tard, c'est publié au Bulletin Officiel ! **Un mail a été adressé à tous les agents éligibles, promus ou non, afin de disposer d'un entretien avec leur manager et de garantir ce point.**

Réclamations individuelles et collectives

- ✓ En lien avec la délibération n°2022-33 du 28 juin 2022 du Conseil d'Administration de Pôle Emploi, **il est mentionné que les agents peuvent bénéficier du forfait de mobilités durables et ce à compter du 01.07.2022.** Il est admis que sur la période du 01.07 au 31.12.2022, **le remboursement sera de 100 euros maximum pour au moins 50 jours concernés d'utilisation d'un des moyens de transport liés à cette disposition.** Nous sommes évidemment en attente de l'instruction qui devrait paraître courant juillet et qui précisera les conditions et les modalités pour formuler une demande de forfait de mobilités durables. Nous demandons une communication auprès du personnel, mais la direction préfère attendre l'instruction qui devrait être diffusée prochainement. Elle a été diffusée le vendredi 29.07 – [Lien vers l'instruction](#)
- ✓ En lien avec les différents dysfonctionnements que les Représentants de Proximité ont pu constater **lors de la canicule le lundi 18.07 et mardi 19.07**, nous tenons à alerter la direction que les décisions prises localement ne sont pas communiquées aux représentants de proximité et aux agents. Les seuls messages portés sont le relais des mesures pouvant être mises en place, sans aucune information des décisions prises. Nous tenons à rappeler que l'instruction n°2022-14 du 17 juin 2022 « Mesures à mettre en œuvre pour parer aux fortes chaleurs » mentionne clairement « l'importance d'aménager les conditions de travail du personnel et du public pour faire face à de telles situations ». **Au vu des fortes chaleurs, nous alertons la direction qu'aucune modification n'a eu lieu pour les conditions d'accueil du public dans des sites non climatisés (des packs de remobilisation ont été maintenus par exemple).** Au vu des fortes chaleurs, nous alertons la direction que sur certains sites, les directions n'ont pas communiqué sur les mesures dont les agents pouvaient disposer. Il est pourtant bien rappelé dans cette instruction qu'« **un dispositif d'information à destination des managers ET des agents doit permettre de rappeler les consignes à appliquer en cas de fortes chaleurs** ». Des mesures simples sont possibles surtout qu'il s'agit évidemment de circonstances climatiques exceptionnelles !
- ✓ En lien avec la période de canicule, **nous avons pu constater que la climatisation et le chauffage sur Boves ne fonctionnaient plus.** Des travaux ne sont pas prévus mais sont reportés dans l'attente du « nouveau bâtiment » fin 2023. Nous nous interrogeons sur les dispositions prises en cas de forte chaleur, mais aussi en prévision en cas de grand froid. De même, nous alertons la direction du lien qui doit être opéré avec le campus, puisque les formateurs ne disposaient d'aucune consigne et mesure à mettre en œuvre. La direction entend l'alerte et informera sur les dispositions à anticiper.

Réclamations individuelles et collectives

- ✓ En lien avec les alertes portées par les représentants de proximité, nous avons eu l'information qu'il est demandée depuis le 20 Juillet **de mutualiser les accueils téléphoniques du 3949 en gestion des droits**. S'il est compréhensible de mutualiser les tâches en période estivale, la mutualisation du téléphone est une première à cette échelle. **Pour autant, cette mutualisation semble avoir été faite dans la précipitation car il n'y a eu aucune consigne en amont sur les contraintes opérationnelles posées par ce type d'organisation** : Qui doit on contacter sur le site en cas d'intervention urgente sur un dossier lorsque le conseiller référent du site est absent ? - L'agent n'a pas forcément connaissance des agents présents sur le site et à qui il doit s'adresser. On nous a demandé de personnaliser le service au DE dans le cadre du 3949 c'est-à-dire au décrochage préciser le site qui vous accueille. Il semble pertinent de ne plus le préciser. Pourtant, là encore, aucune consigne ? Certains sites peuvent avoir des problématiques particulières sur certains sujets, là aussi aucune information sur certains délais de traitement ou même problèmes techniques locaux. De plus, certains sites en défaut d'effectifs et en charge de travail déjà importante se trouvent surpris d'être mobilisés dans le cadre de cette mutualisation.

Nous demandons une communication plus claire à destination des agents indemnisation sur les modalités opérationnelles de cette mutualisation dans l'objectif de rendre le meilleur service aux privés d'emploi. Mais que disons-nous, c'est du local et traité localement... Il s'agit d'« un plan de sécurisation pendant la période estivale afin de garantir la satisfaction de nos usagers. » La direction admet le déficit d'information territoriale.

Concernant les Activités Sociales et Culturelles, un suivi semestriel de consommation du budget ASC 2022 est présenté :

Prestations 2022	Prévisionnel	Consommé au 15.07	% Consommation
Dotation Agent	2 670 000 €	1 908 040 €	71,46 %
Dotation Enfant	775 000 €	346 205 €	44,67 %
Carte Culture	250 000 €	226 592 €	90,64 %
Aide Enf hand	168 360 €	80 280 €	47,68 %
Rentrée Scolaire	329 960 €	141 825 €	42,98 %
Secours	100 000 €	78 230 €	78,23 %
Budget Global	4 925 400 €	3 184 060 €	64,64 %

Pour faire suite au suivi budgétaire du 1^{er} semestre, nous constatons :

- ✓ **une consommation à 71% de la dotation agent** (3/4 des agents ont bénéficié de la prestation agent – une nouvelle commande de chèques vacances est prévue sur le dernier trimestre),
- ✓ **une consommation à 44% de la dotation enfant** (mais ce montant devrait rapidement évoluer au vu des demandes de remboursement sur facture suite aux départs en vacances cet été et aux demandes de remboursement pour la saison sportive/culturelle 2022 2023),
- ✓ **l'aide enfant handicapé a été versé à hauteur de 50%**, correspondant au montant semestriel de l'aide,
- ✓ **La carte culture de 50 euros a été distribuée à tous les agents automatiquement** (avec une consommation du budget à hauteur de 90%),
- ✓ Pour la 1^{ère} fois, **une distribution de carte rentrée scolaire pour les enfants en maternelle, primaire et collège a été effectuée dès le mois de Juillet**, amenant une consommation du budget à hauteur de 42%, avant la rentrée de septembre et les demandes de rentrée scolaire pour les enfants en lycée, université et en contrat d'apprentissage (un justificatif étant nécessaire),
- ✓ La consommation du budget secours est à 78%. Une alerte est portée sur cette ligne budgétaire, un point sera effectué avec les assistants sociaux **et une proposition d'abondement de 20 000 euros a été votée majoritairement sur cette ligne** (Résultat du vote – **Pour : CGT – CFTC – SNU / Abstention : CFDT – CGC – SNAP / FO n'a pas participé au vote**).

La délivrance des prestations correspond bien aux attentes des agents avec une communication régulière et des délais réduits au minimum.

Les prestations votées sont mises en œuvre conformément au budget voté, le suivi budgétaire démontre une application en toute conformité et sérieux, avec un budget total consommé à hauteur de 64%. Bravo à notre camarade CGT, trésorière du CSE, aux membres du bureau, aux membres des commissions marché et ASC.

La période estivale est là ! Alors profitez de vos congés ! La rentrée sera chaude ! Préparons nous pour une forte mobilisation le Jeudi 29/09/2022 !!!



Vos élu(e)s et votre représentante 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

Représentante syndicale : Sophie DELARUE

Syndicat CGT Pôle emploi Hauts-de-France

notre page [Facebook](#), notre site internet cgt-pole-emploi-hauts-de-france.com.

pour nous contacter syndicat.cgt-hdf@pole-emploi.fr