Réunion CSE
Lundi 11 Mai 2020
Gestion de la reprise d'activité post-confinement

Extrait de la Délibération des élus du CSE Pôle Emploi Hauts-de-France

« Au vu des éléments légaux et conventionnels, mais aussi au regard des enjeux de santé et sécurité des agents et cadres de Pôle emploi, le dossier présenté n'apportant pas les précisions sur des aspects que nous considérons primordiaux pour que l'ouverture des sites et structures se fasse dans des conditions optimales, par délibération soumise au débat et au vote des élus du CSE ce jour, **nous demandons le report du CSE après la consultation du CSEC, et ce avant le déploiement de la gestion de reprise d'activité post-confinement dans notre Etablissement.** »

Cette délibération a été votée majoritairement :
POUR : 24 élus (CFDT - CGT - FO - SNAP - SNU)
CONTRE : 1 élu (CFE-CGC)
ABSTENTION : 3 élus (CFTC)

Malgré cette majorité, la direction a refusé de reporter ce CSE, permettant ainsi la saisine de l'inspection du travail. Pour autant, nous avons décidé de siéger puisque depuis le début de cette crise sanitaire inédite, nous portons avec insistance nos alertes, nos propositions, nos revendications afin de garantir les meilleures conditions de sécurité et de santé pour tous. Il est primordial pour nous d'exiger une information claire et détaillée de cette gestion post-confinement lors de ce CSE.

Extrait de la Déclaration Préalable CGT

« Avant de vous faire part de nos interrogations, que nous vous avons déjà transmises par courrier, nous tenons à reformuler notre principale revendication. Le 11.05, date annoncée pour le déconfinement, le risque sanitaire sera toujours présent. Il est important de rappeler qu'il ne s'agit pas pour Pôle Emploi d'évoquer une reprise d'activité puisque celle-ci est active et maintenue depuis le début du confinement. Mais aujourd'hui encore, nous affirmons que, tant que la situation sanitaire n'est pas rétablie, la santé de nos collègues et de nos concitoyens est prioritaire. Tant que cela ne sera pas le cas, le fonctionnement de crise actuel de l'établissement doit être maintenu. En ce sens, le télétravail doit rester la priorité. Cette position a été rappelée par le 1er ministre lors de sa déclaration devant l'Assemblée Nationale : «Il n'y a pas un avant et un après 11 mai» pour le télétravail. Nous tenons à vous rappeler que tous les départements de notre région sont en rouge, démontrant la circulation active du virus sur notre territoire. **Nous demandons donc le maintien en l'état de la mise en œuvre du télétravail et ce au moins jusqu'au 02/06, cela correspond effectivement aux 3 semaines mentionnées par le 1er ministre de maintien du télétravail dans les entreprises où cela est possible. »**

Les garanties des conditions de santé et de sécurité
Priorité au télétravail

Une première phase s'enclenche à Pôle Emploi jusqu'au 02/06, une réévaluation des mesures sera prévue fin mai. La gestion de la reprise d'activité post-confinement portera sur 4 points : **Protection, Progressivité, Adaptabilité selon les territoires et Accompagnement des salariés**. Ces premières semaines post-confinement doivent principalement être consacrées à l'appropriation des mesures sanitaires et de sécurité et à une période test en vue de l'évolution des mesures selon la situation sanitaire. Il n'y a pas d'objectif de progression dans l'augmentation du personnel.

La direction garantit le télétravail :

- **Pour les agents à risque ou vivant avec une personne vulnérable,**
- **Pour les agents contraints de garder les enfants.**

Mais la priorité restera aussi le télétravail pour l'ensemble des agents sur site ou structure**. La reprise post-confinement se fera avec un nombre d'agents minimum sur site et structure.**

Sur site, la priorité, dans un premier temps, sera le traitement du courrier, la gestion des demandes de rendez-vous par le vidéo portier et l'accueil des privés d'emploi (en AIC) suite à des demandes urgentes de rendez-vous de demandeurs d'emploi validées par les conseillers.
Il n'y aura **pas d'accueil sur flux** (pas de retour de l'ARC, les réponses devront être apportées en différé), **ni de rendez-vous ESI ou PRV en physique jusqu'au 31/05**. **Il n'y aura pas non plus d'accompagnement sur les PILA**, les demandeurs d'emploi non autonomes devront continuer à être accompagnés à distance. Il n'y aura aucune action collective (les salles d'atelier ou de réception collective seront condamnées).

Dès l'entrée sur site, le demandeur d'emploi devra passer par **le point sanitaire**, obligatoirement à l'intérieur de l'agence, géré par un agent avec masque et visière. Le bureau d'accueil aura une plaque plexiglass et l'agent d'accueil un masque. Tout document papier sera obligatoirement déposé dans la boite aux lettres extérieure ou dans une urne à l'intérieur du site, pour un traitement à J+1. Un manager devra être présent en zone d'accueil. Il n'y aura pas de prérequis d'agents présents par spécialité ou dominante. La présence sera selon les besoins du site et les activités. **Tous les agents pourront être positionnés à l'accueil**, sauf les agents avec un financement FSE (accompagnement global, AIJ).

Les structures (plateforme et direction), étant en charge d'accompagner les sites dans le cadre du déconfinement, certains services seront plus ou moins concernés par une présence physique en structure. **La priorité restera le télétravail.**

Les garanties des conditions de santé et de sécurité
Les équipements de sécurité

Un nettoyage approfondi renforcé sera effectué sur tous les sites et structures avant le 18/05 et sera quotidien sur toutes les parties communes avec un renforcement sur les points contact.

Chaque agent sera équipé de masques jetables (masques chirurgicaux) en 1er apport et de masques lavables. 60 000 masques chirurgicaux ont été commandés et sont livrés sur site et structure. Un kit agent (gel hydro alcoolique 100ml rechargeable et masques) sera distribué. **10 masques lavables (entre 20 à 50 lavages selon le modèle) sont prévus par agent.**

Des visières seront prévues pour les agents en zone d'accueil. Une plaque plexiglass sera apposée sur le bureau d'accueil, ainsi que sur 5 à 6 bureaux individuels dans les prochaines semaines sur les sites. Du gel hydro alcoolique sera présent en nombre, ainsi que des solutions désinfectantes par matériel et espace, des gants pour la gestion du courrier et des poubelles.

Les garanties des conditions de santé et de sécurité
Rotation du personnel et équipements de télétravail

Une rotation du personnel est prévue à la journée sur le présentiel en site et structure. Tous les agents sont concernés, sauf les agents identifiés à risques et les agents en situation de garde d'enfants. La situation des agents devant utiliser les transports en commun devra également être prise en compte dans l'anticipation du personnel présent.

Cette rotation pourrait permettre un tuilage afin d'assurer l'échange de PC portables pour les agents sans outils de télétravail, dans l'objectif de réduire le nombre de jours d'ABAP pour les agents concernés par cette situation. Le PC permet désormais la connexion de 25 utilisateurs différents possibles, mais il reste la propriété de celui à qui on l'a attribué à l'origine. **Par contre, les agents en ABAP (parce que ne disposant pas des outils télétravail et ne pouvant travailler sur des outils personnels) ne seront pas en permance sur les sites et structures.**

Le télétravail exceptionnel reste maintenu avec les outils personnels. Une nouvelle dotation d'outils de télétravail est prévue dans notre région en mai (70 PC) et en juin (200 PC), avec pour priorité l'équipement les agents à risque et agents GDD non équipés.

Les garanties des conditions de santé et de sécurité
Préparation des mesures – Semaine du 11 au 15 Mai

Des référents sanitaires ont été désignés, sur la base du volontariat, sur les sites et structures : 2 à 3 par site dont obligatoirement un membre de l'ELD. Un référent devra être impérativement présent par jour et pourra avoir d'autres activités. Le référent sanitaire aura pour mission de veiller à la disponibilité permanente du matériel, au suivi de la consommation, aux commandes dans les délais nécessaires ainsi qu'à l'information et la bonne utilisation des ressources. Il ne sera pas habilité à prononcer la fermeture des sites, cette décision et cette responsabilité relevant de la ligne managériale.

Des groupes de travail se tiennent cette semaine avec les équipes de direction et les référents sanitaires afin de préparer les mesures liées à la gestion post-confinement. **Ces réunions doivent prioritairement se tenir en distanciel.** L'objectif est de travailler sur l'adaptation locale, mais il n'y aura pas de services différenciés (pas de marges de manœuvre). **Il devra être aussi calculé le nombre maximal d'agents présents sur site ou structure et le nombre maximal d'usagers à l'accueil.**

Les managers seront en charge de constituer le dossier GO/NO GO, la décision incombant aux DT :

L'ouverture des sites sera donc conditionnée aux mesures suivantes :

Matériel
Solution hydroalcoolique à disposition des agents et des usagers, à l'accès de l'agence (point sanitaire) et en ZLA à côté du matériel utilisé par les DE
Flacon de solution hydroalcoolique individuel pour chaque agent planifié sur site
Matériel de nettoyage (solution désinfectante et essuie-tout) pour chaque agent planifié sur site, près des équipements utilisés par les DE, dans les espaces communs et près des matériels partagés
Stock de masques suffisant pour les 2 prochaines semaines (2 par jour par agent planifié pour les 2 prochaines semaines)
Visière (pour les agents à l'accueil lorsqu'ils ne sont pas derrière un plexiglass, en point sanitaire, en ZLA, au vidéo-portier)
Séparateurs en plexiglass (pour l'AIC et pour les bureaux ciblés pour l'accueil du public à partir de la réouverture)

L'ouverture des structures sera donc conditionnée aux mesures suivantes :

Matériel
Solution hydroalcoolique à disposition des agents et des visiteurs, dans un espace dédié lors de l'accès du site
Flacon de solution hydroalcoolique individuel pour chaque agent prévu sur site
Matériel de nettoyage (solution désinfectante et essuie-tout) pour chaque agent planifié sur site, dans les espaces communs et près des matériels partagés
Stock de masques suffisant pour 2 semaines pour les agents à l'accueil (au moins 2 par agent et par jour)
Visière pour les agents à l'accueil lorsqu'ils ne sont pas derrière un plexiglass
Séparateurs en plexiglass (pour l'accueil)

Les garanties des conditions de santé et de sécurité

Nos alertes

1/ Agents à risques et agents en situation de garde d'enfant :

Nous demandons que l'identification soit sécurisée en restant vigilant sur la nécessaire confidentialité des données médicales pour les agents vulnérables.

Nous demandons que la position soit très claire quant au maintien du télétravail pour les agents en garde d'enfants. Une nouvelle fois, il sera essentiel que la direction prenne en compte qu'une journée de télétravail en mode garde d'enfants ne pourra être aussi efficiente qu'une journée de télétravail classique. **Il est nécessaire que tous les agents soient informés des mesures RH en lien avec ces situations, notamment pour les agents en incapacité d'être en télétravail.**

2/ Agents en ABAP (autorisation d'absence payée) :

De nombreux collègues sont actuellement en autorisation d'absence payée parce qu'ils ne disposent pas des outils de télétravail et d'outils informatiques personnels, ou sont en télétravail exceptionnel avec leurs outils personnels. Il est essentiel que les agents concernés par ces deux dispositions soient également outillés en matériel de télétravail et que le télétravail exceptionnel avec les outils personnels reste maintenu dans l'attente des livraisons prévues. **L'absence d'outils de télétravail fournis par la Direction ne peut être un argument pour rendre indispensable la présence de ces agents sur site ou structure.** Une nouvelle instruction serait en cours, prévoyant une nouvelle confiscation de jour RTT, mais il est bien mentionné sur l'intranet que cette nouvelle instruction prendra en compte les absences en congés posées sur la période depuis le 16.03. Au-delà de la contestation juridique que nous avons effectuée de cette instruction, nous demandons la confirmation que les collègues qui se sont déjà vu confisqués des jours RTT ne soient pas concernés par cette nouvelle instruction.

3/ Personnel présent sur sites et structures :

Le télétravail doit rester prioritaire. La Direction nous tient bien le discours que l'évolution du nombre d'agents présents sur site et structure doit être progressive, en tenant compte des activités à réaliser sur site ou structure. Jusqu'au 02/06, la priorité sur site sera donc la gestion des situations d'urgence au vidéo portier et les demandes de rendez-vous validées par les conseillers. Au vu de ces informations, le nombre d'agents présents devra donc rester largement réduit jusqu'au 02.06.

Pour autant, nous nous inquiétons que cette disposition ne soit pas celle que la direction ait transmise aux managers avec plutôt un objectif d'aller rapidement sur une montée en charge du personnel présent sur les semaines à venir, renforcée par une communication dans la presse sur la réouverture des sites à compter du 18.05.

Ce point est renforcé par la donnée relative au nombre maximum possible d'agents sur site et structure qui sera le seul chiffre fourni sur le personnel. **Même si la direction évoque que cette donnée n'est pas un objectif à atteindre, elle est tout de même calculée par rapport au nombre de bureaux individuels et collectifs identifiés ainsi que la capacité de la zone d'accueil.** Cette donnée est donc importante et nous nous inquiétons des dérives sur certains sites, où la présence des agents ne sera pas liée uniquement à la nécessité des activités.

4/ Masques :

Nous avons l'impression d'entendre le même discours que la position incohérente et intenable du gouvernement depuis le début de cette crise sanitaire. Pas de soucis de stock et pas de caractère obligatoire.

Au vu de la mise à disposition de masques chirurgicaux, pourquoi évoquer alors l'utilisation de masques lavables ? Nous rappelons l'alerte sanitaire, l'utilisation de ces masques ne peut être efficiente que si tout le monde en porte, demandeurs d'emploi compris. **Nous demandons que des masques soient délivrés aux demandeurs d'emploi qui entrent sur les sites.** Pourquoi évoquer cette possibilité uniquement si la dotation de l'agence le permet ?

Les garanties des conditions de santé et de sécurité
Nos alertes

5/ La mise à disposition des matériels sanitaires de protection tant individuels que collectifs :
Au vu des livraisons en cours, nous ne connaissons ni les stocks, ni les dotations disponibles au regard du nombre d'agents. Aucune information n'est apportée sur le réapprovisionnement de ces produits. A quelle fréquence et dans quel délai ? Pourquoi les visières ne sont-ils pas dans la dotation individuelle par agent, plutôt qu'un équipement collectif en zone d'accueil ?

6/ Mesures de sécurité :
Au vu des groupes de travail en cours sur les sites et structures, **nous avons demandé à être destinataires des informations suivantes avant le CSE de consultation prévue ce Jeudi 14/05:**

- Les dotations précises en EPI par site et structure, en lien avec le prévisionnel d'agents présents,
- Les dates d'installation des mesures de protection (plan de circulation, plan d'occupation, installation des plexi) sur les sites et structures,
- Les dates de désinfection des sites et structures avant le 18.05,
- Les nombres d'agents en maximum calculés par site et structure,
- Le prévisionnel des présents en site et structure la semaine du 18.05,
- Une présentation claire de l'évolution du personnel par site et structure sur les semaines suivantes, en lien avec les activités devant y être menées,
- Les informations des go/no go des sites et structures.

7/ Suspicion de contamination :
Dès qu'il y a suspicion de contamination, **nous demandons que l'ensemble des collègues du site ou structure en soit informé, ainsi que les représentants de proximité.** Nous demandons une déclaration systématique en accident du travail de tout agent atteint du Covid-19 suite à une présence sur site ou structure. **Nous demandons que les élus du personnel soient informés en temps réel des suspicions et des identifications d'agents atteints par le Covid-19 et des mesures mises en œuvre.**

8/ Suivi du plan de reprise :
Le retour sur sites ou services des agents et les décisions de réouverture des sites seront conditionnés aux mesures indispensables de sécurité, imposant alors une nouvelle actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques. Ce plan de gestion de la reprise d'activité post-confinement se doit d'être établi sur la base d'un Document Unique d'Évaluation des Risques actualisé devant prendre en compte l'ensemble des risques qui ne se limitent pas au risque de contagion mais aussi aux risques d'accidents induits par la nouvelle organisation et aux RPS. **Nous avons demandé à être informés des plans de prévention et documents uniques d'évaluation des risques professionnels de chaque site et structure et que ces documents puissent être étudiés au sein de la CSSCT.**
Nous demandons que les Représentants de proximité soient associés aux mesures mises en place pour la reprise d'activité (dossier de go/no go) afin d'avoir la capacité d'alerter les élus du CSE si les conditions sanitaires et de sécurité n'étaient pas pleinement respectées. **En effet, nous notons que les équipes en charge de préparer le déconfinement peuvent alerter et proposer, mais à l'issue seule la direction décide de l'ouverture. Cette position n'est pas entendable. Les élus CSE, les membres de la CSSCT doivent disposer dès maintenant des dossiers permettant le go/no go.**
Pour un plan de reprise d'activité, ce qui compte, ce n'est pas simplement d'avoir été informés avant la reprise mais de suivre ensuite concrètement, une fois que les choses se mettent en place, quelles améliorations il faut apporter pour garantir la sécurité des salariés et des conditions de travail satisfaisantes. Tout cela nécessite qu'il y ait, à chaque fois, des retours d'expérience. **Nous avons demandé la tenue d'un point régulier entre la direction et les représentants du personnel pendant les trois prochaines semaines de reprise d'activité. Un dialogue social soutenu doit être envisagé jusqu'à fin juin.**

Position de la CGT Pôle Emploi Hauts-de-France

La gestion de cette crise sanitaire inédite est difficile, nous l'entendons. Elle impose à chacun de gérer des priorités et de se remettre en question. **Mais dans cette gestion, nous ne devons pas oublier l'essentiel, la santé et la sécurité de tous. C'est en ce sens que nous agissons depuis le début de cette crise.**

Des mesures fortes sont, une nouvelle fois, attendues par les collègues. Nous pensons que nos alertes posées relèvent du bon sens et doivent être prises en compte. La Direction doit prendre des décisions fortes pour protéger le personnel. Evidemment, nous rappelons sur ce point que la responsabilité de la Direction Régionale pourrait être engagée si les conditions sanitaires et de sécurité n'étaient pas respectées et pouvaient représenter un danger grave et imminent pour les agents de Pôle Emploi Hauts-de-France, légitimant des droits de retrait.

Toutes ces mesures à mettre en place dans un délai si court, toutes ces questions aujourd'hui majoritairement sans réponses, tous ces doutes qui interrogent sur les conditions de sécurité et donc la santé des agents nous amènent à penser que la proposition de gestion de la reprise d'activité post-confinement de la direction sera difficilement réalisable pour une opérationnalité au 18.05. C'est en ce sens que nous nous opposons fermement au retour des agents sur site ou en structure dans les prochaines semaines.

Vous pouvez compter sur des élu(e)s engagé(e)s et déterminé(e)s,
Et surtout des élu(e)s de terrain qui seront toujours à l'écoute de vos préoccupations.

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

Elu(e)s titulaires : **Mohammed 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**