

Déclaration Préalable CGT

Diffusion de postes Agents GDD – Que nous cache la direction ?

« Lors du CSE du 14/05, nous vous avons évoqué le document « **Stratégie d'allocation des ressources – ajustement des principes régionaux** » et nous vous avons demandé une présentation de ce document et de cette stratégie lors d'un CSE ordinaire. Vous y avez répondu favorablement. Pourtant, ce point n'est pas prévu à l'ordre du jour. **Vous nous avez seulement précisé qu'il « s'agissait juste d'une diffusion de postes colorée GDD », réponse bien insuffisante !**

Pour autant, au-delà d'une « diffusion colorée GDD » pour reprendre vos termes, il s'agit bien d'une stratégie. En effet, vous aviez bien prévu :

- Une délivrance de services dans toutes nos agences en stipulant que chaque agence doit compter **a minima 3 conseillers GDD, 3 conseillers EDE et 1 psychologue,**
- Une priorisation accordée aux activités Gestion Des Droits, les effectifs de conseillers GDD (cible : 504 ETP) **seront portés à hauteur de 560 ETP pour 12/2020,**
- Cette priorité sera réalisée par un ajustement des effectifs repères : **1/3 conseil en entreprises, 2/3 activités management/ Support/ Appui/ Plateformes dont CRE,**
- Au niveau des moyens supplémentaires, octroi d'un CDD au 01/08 dans chaque agence.

Il s'agit bien d'augmenter de 60 ETPT le nombre d'agents GDD, qui viendront diminuer de 20 ETPT la cible EDE et de 40 ETPT la ligne managériale, le support, les plateformes.

Par conséquent, au vu de ces alertes et afin de vous conformer à la législation en vigueur, nous vous demandons une présentation de cette stratégie et que ce point figure à l'ordre du jour d'un CSE extraordinaire, convoqué rapidement. »

Suite à notre déclaration, un CSE sera bien convoqué et cette stratégie sera bien présentée aux élus.

Information Crise sanitaire - Problématique RH

1/ Sur la situation des personnes à risques, nous demandons à la direction que l'identification des agents vulnérables soit réelle et tienne compte de la situation de chacun (arrêt de travail, ABAP ou télétravail). Nous ne pouvons nous satisfaire des données transmises par la direction puisque celles-ci prennent en compte uniquement les agents identifiés en arrêt de travail ou en ABAP.

La direction va effectuer un point statistique plus précis et un pilotage sera effectué par la direction. Ces éléments nous seront transmis lors du prochain CSE.

2/ Sur ce point, nous demandons également à être informé du nombre d'agents identifiés à risques qui sont arrêt ou en ABAP en raison de l'absence d'outils de télétravail et de les prioriser dans les équipements.

Un point détaillé sera effectué lors du prochain CSE, mais la direction nous confirme l'objectif d'équipement à 100% des agents à risques (sauf les agents situés en zone blanche).

3/ La nouvelle note RH sera diffusée Vendredi 29/05 suite aux décisions gouvernementales. Aucune nouvelle confiscation de jours RTT ne sera effectuée. Nous demandons que cette note soit diffusée à tous les agents et que les dispositions soient prises rapidement.

La direction nous confirme que cette note sera transmise à tous les agents par la Direction Générale. Elle devrait reprendre les éléments de la note précédente pour les agents à risques et les agents concernés par une problématique de garde d'enfants. L'ABAP devrait être également possible à la demi-journée.

Un arbitrage devrait être effectué par la DG sur les agents ne mettant pas volontairement leurs enfants à l'école alors que celle-ci est ouverte.

4/ L'accord QVT mettant en place le télétravail à Pôle Emploi n'étant plus opérationnel depuis 03/2020, les avenants des agents en télétravail devraient être prolongés jusqu'au 31/12 afin de sécuriser la négociation d'un nouvel accord sur cette disposition pour une mise en œuvre en Janvier 2021,. Qu'en sera-t-il des agents souhaitant bénéficier de cette disposition à compter du mois de 09/2020 alors qu'ils n'ont pas effectué de demande lors des campagnes précédentes ?

La direction est en attente des arbitrages de la DG mais est favorable à cette extension, reste à définir les conditions pratiques.

La direction nous informe sur la prise en charge forfaitaire dans le cadre du télétravail exceptionnel

Agents éligibles : **tous les agents (droit public ou droit privé) en CDI ou CDD en situation de TTEX au moins 4 jours par mois sur chaque mois concerné.** Sont exclus les agents bénéficiant de la prise en charge de frais prévus par l'accord QVT ou l'accord handicap.

Montant : le montant est forfaitaire et fixé à **10 euros par mois.**

Modalités opérationnelles : Aucun envoi de justificatif par les agents. **Le 1^{er} versement interviendra sur la paie du mois de Juin** pour les frais des mois de Mars, d'Avril et de Mai au regard du nombre de jours en TTEX effectués chaque mois. Celui du mois de Juin interviendra sur la paie de Juillet, etc...

Information Crise sanitaire - Problématique Organisation

1/ Voici le discours de Jean-Yves CRIBIER : « Tout d'abord, rappelons que dans le cadre de la reprise d'activité post-confinement qui se fait progressivement à compter du 18 mai le télétravail reste sur la période de mai et de juin la priorité. »

Au vu de ces éléments, **nous vous demandons que soient mobilisés sur les sites ou structures les agents nécessaires à la prise en charge d'activités qui nécessitent une présence physique.**

Vous avez priorisé comme activités la gestion de l'accueil pour les rdv sur les e-bornes et les situations d'urgence, les RDV PRV et les RDV ESI. Nous vous demandons qu'aucune autre activité ne soit planifiée sur les sites.

Le télétravail doit rester la priorité pour les mois de Mai et de Juin, c'est votre discours et celui de la Direction Générale. Pourtant au vu des planifications prévues, ce n'est pas le retour que nous avons des collègues. Nous vous demandons une réassurance sur ce point et que celui-ci se traduise dans les actes.

Sur ce point, une nouvelle fois, la direction reste ambiguë. Elle mentionne bien que le télétravail doit rester la priorité et que la montée en nombre des agents présents doit être progressive... Mais dans le même temps, nous informe qu'il n'y pas obligatoirement de lien entre l'activité devant être réalisée sur site ou en structure et la présence de l'agent sur site... En clair, des activités télétravaillables peuvent s'exercer sur site.

Avec des discours comme celui-là, les déviances vont vite arriver !

2/ Concernant le retour des **ESI en échange physique**, il est clairement mentionné « sauf si l'utilisateur ne souhaite pas se déplacer, auquel cas un entretien téléphonique est organisé ». Avez-vous prévu des plages d'ESI à cet effet, en s'assurant que pour cette modalité d'entretien téléphonique, l'agent demeure en télétravail ?

La direction nous informe que les entretiens ESI en physique pourront commencer à partir du 02/06, mais pour des effets de paramétrage des rendez-vous, ils seront plutôt effectifs à compter du 08/06. Les ESI téléphoniques pourront se faire en télétravail ou sur site. *Quelle plus-value ?*

3/ La direction évoque la **reprise des entretiens PRV** (certification d'identité) à compter du 02/06, la présence physique du demandeur d'emploi étant obligatoire pour valider son inscription. Qu'en sera-t-il pour les usagers identifiés comme personnes à risques ou ayant des problématiques de garde d'enfant ? Comment sera sécurisé cet entretien et notamment la vérification visuelle du justificatif d'identité et la photocopie devant être effectuée afin d'être archivée ?

Les usagers identifiés à risques ou pour des problématiques de garde d'enfant pourront bénéficier de la prorogation de l'inscription provisoire dans l'attente d'un rendez-vous physique.

Les conditions de sécurité devront être respectées durant l'entretien : pas d'échange de document. La vérification du justificatif sera visuelle, la photocopie devra être effectuée par l'utilisateur et déposée dans l'urne à l'accueil pour un traitement à J+1.

La direction s'engage à nous fournir les données par site, du nombre d'utilisateurs concernés pour ces rendez-vous planifiés suite à des **entretiens PRV qui ont été réalisés par téléphone**, à titre dérogatoire depuis le 16/03/2020 et durant toute la période de confinement.

4/ La direction évoque dans un second temps la **reprise des actions collectives (Atelier, MRS,...) après un GO/NO GO** qui sera coordonné par la Direction Générale en lien avec la Direction Régionale. Au-delà des inquiétudes légitimes que pourraient occasionner ces regroupements au vu du risque encouru, nous vous demandons d'être informé des conditions de reprise de ces actions, du calendrier des procédures de décision et des conditions de sécurité qui seront déployées. Nous espérons que pour ces nouvelles décisions, vous apporterez plus d'attention aux prérogatives des élus du personnel que lors des précédentes décisions de GO/NO GO.

Aucune action collective ne doit être programmée, les décisions de GO/NO GO concernant les actions collectives seront présentées en CSE central puis en CSE d'Etablissement.

Nous dénonçons également la reprise de la gestion de la liste :

En effet, l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n°2020-290 du 23/03/2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 est prorogé jusqu'au 10/07/2020. Au vu de cette disposition, il est inadmissible que Pôle Emploi assure la reprise des procédures de manquement au titre de la gestion de la liste dès la sortie du déconfinement. De plus, vous avez décidé que du 11/05 au 31/08 les actions de contrôle étaient réorientées vers de la redynamisation de parcours et aucune sanction ne sera prononcée pour insuffisance de recherche d'emploi. Par conséquent, nous vous demandons de suspendre également toutes les procédures de manquement au titre de la gestion de la liste, au vu de la crise sanitaire actuelle et de la nécessité que la détresse sanitaire ne se traduise pas par une détresse financière.

Fin de non-recevoir la direction !

Point important Sécurité :

La direction nous a informé sur la capacité maximale d'agents sur site et structure et la capacité maximale d'utilisateurs à l'accueil sur les sites. Nous demandons d'avoir la capacité maximale des sites incluant agents et usagers.

La direction nous informe qu'il ne peut y avoir un nombre d'entretiens programmés supérieur à la capacité maximale des usagers. *Nous vérifierons !!!*

Plan de reprise de l'activité TROP PERÇUS

Intervention CGT :

« Comme pour la reprise de la gestion de la liste, nous sommes surpris de la mise en œuvre de ce plan de reprise de l'activité trop perçus à compter du 02/06, alors que nous venons juste d'évoquer la gestion de la reprise d'activité post-confinement depuis le 18/05. Et en deux semaines, nous voilà de retour à une vie quasi-normale à Pôle Emploi.

De plus, les activités liées aux trop perçus sont certainement les plus chronophages à pôle emploi pour les agents Gestion des Droits, et ce n'est pas par hasard qu'elles ont été suspendues pendant presque 3 mois. En effet, ces situations génèrent des appels au 3949, mails au conseiller, réclamations, visites sur sites, vérifications nécessaires, traitement obligatoire par un expert indemnisation, attentes,... Et évidemment vous n'êtes pas sans savoir qu'elles peuvent être source de conflits.

De plus, les stocks à traiter, même si vous les lissez sur les 3 mois, sont importants : presque 26000 au 26/05. Ce ne sont pas simplement des attentes, mais des usagers qui sont en droit de contester, des agents qui tentent de solutionner et parfois des contacts difficiles. »

Présentation Direction :

- Les trop-perçus détectés à compter du 2 juin 2020 (date de création dans A&P) sont à traiter de façon habituelle, en flux,
- Chaque région peut adopter la stratégie de reprise de l'activité des trop-perçus en attente de validation et de constat du 17 mars au 1er juin 2020 (date de création dans A&P), avec échelonnement du traitement du stock au 2 juin avec épuisement du stock au 31 août 2020. (issu d'un accord avec l'Unédic)
- En Hauts-de-France, échelonnement sur 3 paliers en fonction des montants :
Juin 2020 : Palier 1 - Trop Perçus > 650 euros
Juillet 2020 : Palier 2 - Trop Perçus entre 350 et 650 euros
Août 2020 : Palier 3 - Trop Perçus < 350 euros

	Stock au 26/05				
	Trop perçu à valider	Trop perçu à constater	trop perçu vers contentieux à traiter	demande de remise de dettes à décider	Questionnaire de remise de dette à vérifier
PE HDF	4 486	11 116	9 147	852	335

Répartition :

- Les Trop perçus > 650 euros représentent 23% des Trop perçus à valider ou à constater.
- Les Trop perçus compris entre 350 et 650 euros représentent 25% des Trop perçus à valider ou à constater.
- Les Trop perçus < 350 euros représentent 52% des Trop perçus à valider ou à constater.

Suite à nos questions, voici les précisions supplémentaires apportées par la direction :

1/ Comment ont été opérés les choix des paliers et leur échelonnement entre Juin et Août ? Les volumétries de Juillet et Août représentent 77% des trop perçus à traiter alors que nous sommes sur des effectifs GDD réduits en raison des congés. Pourquoi ne pas avoir choisi de commencer par le palier 3 en Juin puisque celui-ci représente 52% des trop perçus ?

La direction nous informe qu'il n'y a pas de bon choix, il a été choisi de débiter par les trop perçus supérieurs à 650 euros, ceux-ci occasionnant le plus de traitement dans la durée et dans la procédure.

2/ Les paliers sont-ils figés dans leur traitement ou les traitements pourront être effectués sans attendre le mois en cours. Par exemple, un site ayant terminé le palier 1 en Juin peut-il débiter le palier 2 en Juin ou attendre Juillet pour l'effectuer ?

Il y aura bien une souplesse dans le traitement, les sites étant plus ou moins impactés. Si le palier 1 est terminé, le palier 2 pourrait être débuté. De plus, les travaux préparatoires peuvent être effectués en amont par anticipation.

3/ Pour les indus supérieurs à 1500 euros, une convocation physique était obligatoire. Au vu de la crise sanitaire, cette obligation est-elle maintenue ou un entretien téléphonique suffit-il ?

Nous tenons à insister sur la nécessité de sécuriser les flux et d'éviter tout entretien physique sur les sites, notamment quand celui-ci peut être source de conflits et qu'il n'apporte pas de plus-value.

La direction nous confirme que les entretiens téléphoniques sont bien à privilégier. Aucune obligation d'entretien physique.

4/ Quelles sont les dispositions supplémentaires qui seront prises afin de **sécuriser les flux sur les sites** ? En effet, le traitement des trop perçus amène souvent la venue des usagers sur site. Quelles seront les dispositions devant être prises pour les agents d'accueil ?

La direction nous confirme la volonté de sécuriser ce point par les dispositions suivantes :

- **Pas de déstockage massif à compter du 02/06 : cela s'effectuera de manière progressive. Les courriers seront ainsi envoyés 77 jours après la date de détection depuis le début du confinement,**
- **Privilégier le contact du demandeur d'emploi par téléphone avant l'envoi du courrier pour éviter le déplacement de l'utilisateur sur site à la réception du courrier,**
- **Les entretiens téléphoniques sont à privilégier et cette activité peut être menée en télétravail par les agents GDD,**
- **Il sera demandé de la bienveillance sur ces dossiers et de mettre en place les leviers de contestation (recours gracieux, demande de remise de dette). Une vigilance devra notamment être apportée aux trop perçus en raison de mauvaise déclaration liée au chômage partiel, reconnue comme problématique par la direction.**

Activités Sociales et Culturelles

A l'unanimité des élus du CSE, le choix du prestataire illicado a été effectué pour la carte rentrée scolaire.

Un point sera effectué en Juin par le bureau sur la consommation des dotations agents et enfants au 1^{er} semestre 2020. En raison de la crise sanitaire et des difficultés inhérentes à celle-ci pour les départs en vacances, les activités culturelles et sportives, des adaptations du budget pourront être proposées aux élus CSE afin de ne pas pénaliser les agents.

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

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: Julien ROUSSEL

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