

Une direction incapable et arrogante

En préambule de ce compte-rendu reprenant les sujets de la réunion extraordinaire du CSE Haut-de-France, nous vous devons la vérité !

La CGT, dans les instances et à travers ses comptes-rendus, a toujours tenu à vous informer, par l'analyse des dossiers présentés en instance, de la vision que nous portons et des conséquences (bonnes ou mauvaises) des orientations portées par la direction de Pôle emploi.

Depuis l'installation du CSE suite aux élections professionnelles du 8 novembre 2019, nous sommes face à un mur !

Pourtant, ce ne sont pas les problématiques qui manquent. Oui, notre instance CSE (ex DP /CHSCT /CE) doit pouvoir porter vos inquiétudes, vos revendications, vos alertes, travailler sur tous les sujets qui auparavant étaient traités sur 3 instances.

La CGT vous a alerté et vous alerte encore des conséquences néfastes de la fusion des instances. Nous n'allons pas ici refaire « le match ». **Vous connaissez notre position !**

POUR POUVOIR VOUS REPRESENTER IL FAUT DES MOYENS POUR LE FAIRE MAIS EGALEMENT

DES INTERLOCUTEURS EN FACE POUR NOUS ECOUTER ET NOUS REpondre !

Nous constatons qu'il n'y a plus personne en face. Les interrogations et demandes que nous formulons restent sans réponse de la part de la direction. Pire, le déni de dialogue social est en marche au sein du Pôle emploi Hauts-de-France. Il se traduit notamment par une entrave syndicale significative qui a réduit drastiquement nos possibilités de déplacement ; par un petit jeu qui consiste à renvoyer les dossiers sur les autres « instances RP / CSSCT » ; par la communication de bribes d'informations ...

Chers collègues, vous méritez d'être respectés

→ Les élus et le représentant CGT au CSE exigent de la direction l'exemplarité et la cessation immédiate de toute entrave du personnel et mandatés en les empêchant de travailler.

→ Nous demandons que sur les sujets abordés lors de cette instance, des explications et des réponses claires à nos interrogations, craintes et préconisations soient apportées.

→ En qualité de membre de la direction, la direction se doit de tout mettre en œuvre pour organiser et assurer un dialogue social de qualité dans l'intérêt de tous les salariés de Pôle emploi et aussi des publics que nous recevons.

Vous pouvez compter sur vos élus et représentant CGT pour vous défendre

Nous serons intraitables face au mépris, aux faux fuyants et aux mensonges

Point 1 : « Point d'étape sur les actions de prévention des risques, enrichi des rapports d'expertise des CHSCT »

Sur ce point, le document présenté par la direction ne s'appuie principalement que sur deux points : l'accompagnement des managers (Pack de démarrage nouveaux REA, dispositif de parrainage, expressos managers, la démarche d'accompagnement managérial, atout manager, comité régional de facilitation...) et la performance par la confiance (le GPS collectif...).

Un accent est également mis sur le thème « AGIR sur la relation Réseau / Support ».

Même si l'accompagnement des managers et la relation entre les services supports et le réseau sont des sujets importants, la CGT attendait une analyse plus fine et plus complète des actions de prévention notamment par l'utilisation d'autres leviers d'action.

Vous pouvez retrouver en pièce jointe de ce compte-rendu la déclaration lue en séance par la CGT sur ce sujet. Nous demandons qu'au vu de ce constat et au vu de l'article 2.8.2.2 de l'accord sur le renouveau des instances représentatives du personnel, les élus du CSE votent la demande d'éclairage par la CSSCT (ex CHSCT).

Nous ne pouvons pas nous satisfaire du plan d'action actuel mené par la direction.

Suite à cela, le SNU et la CFTC ont proposé un complément de résolution et les 3 propositions ont été adoptées à l'unanimité (CGT-FO-SNU-SNAP-CFTC-CFDT-CGC).

Suite au résultat de ce vote, le SNU a demandé le report de ce point. Il sera abordé après le compte-rendu des travaux de la CSSCT, le but étant de travailler sur des actions de prévention des risques efficaces et complètes.

La demande de report de ce point a été adoptée à l'unanimité (CGT-FO-SNU-SNAP-CFTC-CFDT-CGC).

Point 2: Présentation de l'outil LISA traitant des fiches de violence interne

La direction indique nous avoir transmis le document de travail et attend nos questions.

Nous constatons déjà le faible degré d'implication de la direction sur ce sujet.

Sur les 10 pages de présentation, 9 traitent de l'environnement informatique et le chemin d'accès aux fiches, une seule sur le rappel du processus de signalement des violences internes ... cela en dit long !

Et nous nous interrogeons ?!

La CGT est étonnée de constater que la médiation apparaît en fin de process dans la rubrique « suites de l'enquête ». Nous estimons que pour le cas d'un conflit entre deux personnes, la médiation doit être une piste privilégiée si aucune solution de résolution du conflit n'est trouvée en amont ... **Sur ce point, la direction ne répond pas clairement.**

De plus, il faut bien différencier les « conflits en interne » et les « agressions en interne » qui ne peuvent pas être pris en compte par le même processus ... **Sur ce point, la direction ne répond pas clairement.**

Dans l'accord QVT, il devait exister une médiation interne (article 3.4 de l'accord). Or, celle-ci n'apparaît pas dans le document. On ne sait pas si elle est mise en place. Un bilan devait être présenté dans les 18 mois suivant la mise en œuvre de l'accord QVT. Pas de bilan en vue !

La direction nous indique qu'il y a 7 médiateurs au niveau national mais qui n'y consacrent que 50% de leur temps de travail ... Bien trop peu pour nous !

En ce qui concerne nos autres interrogations et questions, la direction n'a qu'une seule réponse :

« Je ne suis pas experte sur le sujet... » Tiens donc ?! ... Merci Patron !

**Sur un sujet si important, nous aurions souhaité une présentation détaillée du sujet.
Et la position qui consiste à dire « je ne suis pas un personnel qualifié » ne peut pas s'entendre en instance !**

Point 3: Information sur les orientations prises par les agences de demain (ADD)

Si l'amateurisme avait un visage, ce serait celui la direction au vu de l'échange que nous avons eu avec elle sur ce sujet. Le document présenté fait deux pages (et c'est écrit en gros) !

Il est rappelé que la démarche est d'associer les usagers et l'ensemble des agents à une recherche de solutions localement concernant les modalités de réception des publics.

Le rappel porte également sur les 6 problématiques travaillées dans le cadre de la démarche ADD qui vise à faciliter l'accès à l'information ; au renforcement de la relation de service et du travail commun au sein des collectifs ; de la création des synergies entre différents usagers et favoriser la qualité de vie au travail ...

Un rétro planning est présenté reprenant les différentes phases et les porteurs du projet (DAPE, référent nommé par les DT et le chef de projet ...). Et enfin, le nom des 25 nouvelles agences qui vont déployer l'ADD en 2020.

Pour rappel, 32 agences de la région ont mis en place la démarche et les représentants du personnel n'ont eu aucun bilan sur ces lancements ... rien !

La CGT, comme les autres organisations syndicales, a dénoncé le fait que le contenu du dossier était trop lacunaire et que les réponses apportées par la direction ne participaient toujours pas à la conception que nous avons d'un dialogue social de qualité.

Nous avons néanmoins reçu UNE réponse de la direction sur une question portée par nos soins :

CGT : « La direction peut-elle faire cesser les expérimentations sauvages notamment au niveau de la réorganisation des accueils et AZLA pour les agences NON PILOTES ?

Direction : « Les agences non pilotes ne doivent pas débiter une expérimentation si elles ne sont pas prévues dans le déploiement ».

Pour nous, il est important pour une question de clarté et d'efficience, concernant l'agence de demain, que le temps nécessaire soit pris. Il est important de garantir un bon environnement de travail pour les collègues. C'est aussi ça la QVT.

Point 4 : consultation sur les orientations budgétaires ASC 2020

Le budget des ASC a été voté lors de cette réunion extraordinaire du CSE. Trois budgets ont été proposés (1 CFDT, 1 CFTC et 1 CGT/SNU).

Le budget CGT/SNU a été validé par la majorité des élus : 14 pour, 9 contre, 2 abstentions et 3 NPPV.

Celui de la CFDT : 17 contre, 7 pour, 1 blanc, 3 NPPV

Celui de la CFTC : 3 pour, 19 contre, 1 nul, 2 blanc, 3 NPPV

Point 5 : Désignation d'un représentant de proximité sur le périmètre de la DTD **Arrageois**

Deux candidats : Sandrine Deligne (SNU) et Nina Lavisce (CGC)

Sandrine Deligne : 20

Nina Lavisce : 1

Blanc : 1

NPPV : 6 CFDT

Sandrine Deligne est élue RP

Vos élus 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: cgt.ce-hdf@pole-emploi.fr <http://cgt-pole-emploi-hauts-de-france.fr>