

## **Compte rendu des élus et représentante CGT du CHSCT du 22 mai 2015**

### **Information consultation sur le règlement intérieur de Pôle emploi pour les matières relevant de sa compétence :**

Nous avons réaffirmé auprès de la direction que nous ne voulons pas être consultés le jour de l'information. Cela est contraire aux textes.

Nous avons demandé collectivement à ce que le règlement intérieur soit remis à chaque agent en main propre et pas seulement affiché sur le site car depuis la création de Pôle emploi il y avait bien des notes et pratiques mais pas de règlement intérieur.

Nous demandons une journée identifiée pour que les agents soient informés et puissent échanger sur le règlement intérieur. La direction s'engage à y consacrer une réunion de service avant le 31/12/15. La direction s'engage à intégrer l'information sur le règlement intérieur au processus de réintégration des salariés. La direction s'engage à intégrer le règlement intérieur dans le module d'accueil des nouveaux arrivants (nouveaux embauchés et intégration des autres régions).

La direction nous présente aussi l'annexe qui concerne l'utilisation des systèmes d'information et de communication de Pôle emploi. Nous demandons quelle organisation est proposée pour la pause de l'agent d'accueil qu'il ne doit pas laisser un collègue utiliser sa session informatique. Pas de réponse !

### **Information dans le cadre de la procédure de consultation sur les modalités de rattachement de l'agence de Saint Pierre et Miquelon à l'établissement Pôle emploi Basse-Normandie :**

Nous demandons si le CE du siège a été informé et quelle a été sa décision. La direction nous répond que le CE du siège de Pôle emploi a été informé sur les modalités de rattachement de Saint Pierre et Miquelon à la Basse-Normandie le 16/04/15, qui sera à nouveau informé le 28/05/15.

Le CE de Basse Normandie sera informé le 1/06/15. La direction nous informe que l'agence de Saint Pierre et Miquelon (6 agents) sera gérée comme les autres sites, sera rattachée à la DT Manche et bénéficiera de la même OSDE et OSE, les agents viendront en formation en métropole mais bénéficieront du choix de leur lieu de formation. La direction a déjà été en contact par visioconférence avec le site de Saint Pierre et Miquelon.

Nous avons questionné la direction sur la surcharge de travail pour le service RH.

Nous avons questionné la direction sur le maintien de la spécificité des horaires d'ouverture et de l'OATT. En effet, ce site est situé dans un territoire où tout le monde se connaît et où le marché du travail connaît une forte saisonnalité.

Les agents bénéficient de la médecine du travail et des mêmes protections qu'en métropole.

Nous demandons une attention particulière de la part de la direction concernant la particularité de ce site lors des commissions OATT. La direction s'y engage.

### **Information sur l'actualisation de la note relative aux violences internes :**

La direction nous informe que la communication sur les violences internes au travail va être mise en ligne fin mai. Elle nous présente les plaquettes qui seront distribuées aux agents et managers. La formation des managers aura un module sur le thème de la prévention et la gestion des violences au travail (incivilités, maladresse relationnelle, conflits entre agents, maltraitance managériale, agression ponctuelle, violence sexiste, harcèlements sexuel, moral, discriminatoire). Nous demandons quel est le contenu et la durée des modules de formation. La direction n'a pas encore la réponse.

La direction propose la création d'un groupe pluridisciplinaire QVT (qualité de vie au travail) pour mettre en œuvre la prévention primaire.

La direction propose l'actualisation de la plaquette sur les violences au travail réalisée par le précédent CHSCT.

Nous demandons unanimement qu'une réunion de service soit programmée en Basse-Normandie sur ce thème afin de sensibiliser et de rendre acteur l'ensemble des agents. (Même jour pour tous les sites et services et obligatoire).

Nous demandons de quelle manière seront tracées les violences au travail :

Par une fiche de signalement, auprès du n+1. Mais la notion de confidentialité et de neutralité sont essentielles donc un agent peut refuser l'enregistrement de cet incident.

3 agents du service RH ont été formés à « l'écoute active » et peuvent venir en appui aux managers.

Nous demandons à la direction quels moyens elle a pour mesurer la qualité de vie au travail.

Aujourd'hui nous sommes interpellés par les agents sur sites et en structure sur ces questions de mal être au travail et nous soulignons qu'il existe une grande disparité entre collectifs de travail.

D'ailleurs nous constatons lors des visites de sites, les rencontres avec les agents

La DG réalise un compte rendu sur la qualité de vie au travail région par région suite au questionnaire réalisé auprès d'un échantillon d'agents.

Nous demandons qu'une réunion de service soit identifiée au niveau régional pour la présentation et les échanges entre agents et managers de la nouvelle note sur les violences internes et les fiches pratiques qui l'accompagnent en présence d'un membre du pôle SST.

Nous demandons également à la direction si des outils d'évaluation vont être mis en place car nous constatons une grande hétérogénéité dans notre région concernant les espaces d'échanges. Les visites de sites et les enquêtes réalisées ainsi que les interpellations des agents auprès de leurs élus en sont la preuve. Nous insistons sur la nécessité pour la direction de faire de la prévention.

## **Information dans le cadre de la procédure de consultation sur le projet de relogement de CHERBOURG-OUEST :**

Nous apprenons qu'avec la nouvelle loi sur la politique de la ville, le quartier des Provinces où est implanté ce site n'est plus répertorié en QPV (ex-ZUS).

La direction est allée présenter les plans à l'équipe le 30/4 lors de la réunion de service.

Les agents ont demandé et obtenu :

un parking totalement privatif

L'inversion des espaces ATELIER et des bureaux ARC et MANAC pour une meilleure vision de l'accueil du bureau de MANAC

A l'étage, la création d'un bureau fermé supplémentaire au lieu d'un espace de travail collectif.

Nous faisons remarqué qu'une fois encore les meubles de bureaux sont positionnés dos à la fenêtre et ne respectent pas les préconisations de la médecine du travail et de l'établissement (sous intranet national, nous avons accès sous RH/santé au travail aux fiches sur l'ergonomie, entre autre).

Nous demandons à vérifier si la cloison séparant la zone d'accueil de la zone d'attente et vitrée. En effet, les personnes patientent devant l'ascenseur et l'escalier. Cela ne nous paraît pas sécurisé.

Quel est l'intérêt d'une cloison entre la zone d'accueil et les bureaux du MANAC et des ARC.

Nous demandons 2 postes à l'accueil.

## **Présentation des modifications de mobilier à la direction de production régionale au service des demandeurs d'emploi et des entreprises**

La direction nous informe de la modification cet été du mobilier et du déménagement entre le rez de chaussée et l'étage :

B8-b5 : installation de marguerites

B 18 : installation de bureaux simples

Cela implique aussi le déménagement des équipes. Il y aura création d'un pôle appui gestion au 1<sup>er</sup> étage.

## **Interpellation des élues CGT sur l'envahissement de la DR par des intermittents du spectacle**

Nous ne comprenons pas pourquoi le CHSCT n'a reçu ni fiche incivilité, ni contact mail ou téléphone. C'est par le journal que nous avons appris que le 7 mai 2015 en fin de matinée un groupe d'intermittents a réussi à envahir les étages de la DR. L'accueil est pourtant maintenant fermé au public mais comme l'interphone ne fonctionnait pas, la porte a été ouverte pour répondre à la demande de la personne qui se présentait.

Bien que le CHSCT lors de sa visite du siège ait noté que toute personne peut passer sans difficulté l'accueil pour accéder aux étages, rien n'a été mis en place. Une fois de plus la direction attend que l'incident ait lieu pour prendre des dispositions. L'interphone fonctionne à nouveau depuis !!!

Les élus unanimement condamnent ce manque de prévention récurrent.

### **Présentation de la note relative à la qualité de vie au travail dans la mise en œuvre des équipes dédiées entreprises**

La CGT avait demandé une information sur les incidences sur les conditions de travail des agents en amont de la mise en place des équipes dédiées entreprises. La direction a pris en compte notre demande et un cadre sera présenté sur les sites quant aux bonnes pratiques.

Nous resterons vigilants sur ce dossier.

### **Point sur les pannes et autres dysfonctionnements de l'informatique**

Nous avons fait remonté à la direction que si elle souhaite améliorer la qualité de vie au travail, le moins qu'elle puisse faire c'est de mettre à disposition de ses agents des matériels et logiciels qui fonctionnent. En effet, depuis plusieurs mois les agents sont régulièrement face à leur outil qui fonctionne en mode dégradé voire pas du tout, que ce soit général ou individuel. Cela génère un fort stress et des situations inadmissibles. Par exemple, programmé en EID l'agent ne peut pas saisir les informations sous AUDE. Par exemple, suite à une fermeture de site de 4 jours, l'agent programmé en BODOS ne peut pas saisir les informations dans le dossier ni liquider les DAL.

### **La réorganisation de la DSO**

La CGT a saisi l'inspection du travail sur ce sujet. La direction a dû revoir sa copie.

Ce dossier sera à nouveau présenté devant les instances pour information puis consultation concernant la modification des conditions de travail des agents de ce service de la DR.