



Compte Rendu CE DU 26/01/2017

En préambule, les élus CGT et SNU font une déclaration (voir annexe) en soutien aux collègues d'Hérouville St Claire suite aux remontrances et la violence des propos de leur DTA.

Déclaration à laquelle, les autres organisations syndicales se sont jointes.

Voir annexe, en fin de compte rendu

Mme Chong Wa Numéric réaffirme être au côté du collectif (agents et ELD).

Collectif auquel elle réaffirme sa confiance et la fierté pour le travail accompli.

A la demande des élus, un CHSCT exceptionnel va être mis en place. Et la Direction affirme qu'un plan d'action sera mis en place dès le jeudi 25/01/17.

La CGT apporte tout son soutien au collectif d'Hérouville et reste à sa disposition pour toute observation, remarque...

1 – Information sur l'accord GPEC

Les élus CE CGT proposent une motion au vote demandant la saisine des CHSCT Haut et Bas Normands.

En effet, l'accord GPEC a un impact sur les conditions de travail de tout le personnel et est source potentielle de risques professionnels pour tous.

Nous avons alerté la Direction à plusieurs reprises sur l'impact sur les fonctions support citées dans cet accord et dont on ne nous présente aucune « trajectoire ».

RESOLUTION SOUMISE AU COMITE D'ETABLISSEMENT POLE EMPLOI NORMANDIE DU 26 JANVIER 2017

À ce jour, les élus du CE rappellent que les CHSCT doivent être informés et consultés sur la réorganisation induite par l'accord GPEC en date du 23/11/16, la dite réorganisation entraînant nécessairement un bouleversement des conditions de travail et d'emploi des salariés de l'établissement Normandie. Or, l'accord signé le 23/11/16 ne prévoit aucune consultation de cette instance et la Direction Régionale confirme son refus de procéder à cette information et consultation.

En conséquence les élus du Comité d'établissement de Pôle emploi Normandie prennent la décision de saisir en référé le Tribunal de grande instance de Rouen aux fins de demander à la direction de suspendre l'information CE aussi longtemps que celui-ci n'aura pas été destinataire de l'avis des deux CHSCT normands, ainsi que la suspension de la mise en œuvre de toute mesure relative à la réorganisation projetée.

Et parallèlement, les élus du CE mandatent la secrétaire du Comité d'Établissement afin de saisir l'Inspection du travail et de demander l'intervention de ce service pour faire dresser un procès-verbal d'infraction.

Il a également été décidé que le Comité serait représenté dans cette affaire par son secrétaire, domicilié en cette qualité au siège du Comité.

Enfin les élus du Comité ont fait le choix de se faire assister ou représenter, pour cette procédure, par MTR DUFRESNE-CASTET, dont le cabinet est situé rue Turbigot à Paris. Ils donnent mandat à sa secrétaire pour prendre tous contacts dans ce cadre et, au besoin, de former tous recours qu'il estimerait utiles.

Vote :

Pour : CGT

Contre : CFDT, SNAP, CFE/CGC

Abstention : SNU, FO

Nous vous laissons seul juge du résultat des votes...

2 – Consultation sur le plan d'actions régional nécessaire à la mise en œuvre de la trajectoire d'évolution de l'activité GDD de l'établissement Pole Emploi Normandie.

La GPEC se déroule sur 3 ans mais l'effectif cible estimé GDD est censé être en place fin 2017. Pas de projection effectuée (ou annoncée aux élus) pour 2017/2018.

Selon la Direction, les cibles à atteindre ont été projetées **en fonction des agences et de la connaissance par leur ELD de leur agent.**

La Direction présente comme inéluctable la baisse de charge GDD. Cette idée repose sur des données totalement erronées et (ou) incomplètes contestées par l'ensemble des Organisations Syndicales. De plus, les gains escomptés s'appuient sur des projections hasardeuses.

Les calculs sont faits en nombre d'agent et non en ETP

Notamment, ne sont pas pris en compte les difficultés rencontrées par les agents (suite aux saisies Arvato) : saisie d'AE non conforme, non complète, incohérence de décision ou décision prise à tort, de l'activité des plates-formes, les mails.net...

Et à contrario, les doubles écrans sont pris comme un facteur de baisse de charge...

Mais rassurez-vous : Arvato recrute et monte en compétence !!!

Le Volontariat :

Pour les agents GDD et GDD bi compétents : le passage au placement **ne peut se faire que sur la base du volontariat. Le Chef de projet confirme que si dans un site, aucun agent n'est volontaire pour une transition professionnelle vers le placement, tous resteront sur leur métier de base.**

Pour les agents placement bi-compétents : la notion de volontariat ne s'applique pas, ils réintègrent leur métier d'origine.

Le volontariat ne doit pas être subit en fonction de l'IQL de l'agent.

En cas de litige avec votre ELD, nous vous invitons à contacter vos élus DP CGT afin de faire valoir un recours auprès des RH.

Respect de l'accord OATT et pose des congés :

Les élus alertent la Direction sur les difficultés de respect de l'OATT, la pose des congés et les obligations de service.

En effet, compte tenu de la taille réduite des équipes indemnités, nous constatons déjà des soucis pour la validation des congés payés et ce dès février 2017.

Les élus CGT ne se sentant pas suffisamment informés sur ce projet et notamment en termes d'incidence sur les conditions de travail et les risques professionnels, proposent au vote deux délibérations.

Délibération sur la consultation des CHSCT BASSE NORMANDIE et HAUTE NORMANDIE :

Les élus du CE Normandie demandent que le CHSCT Basse Normandie et Haute Normandie soient consultés afin d'éclairer par leur avis, le CE sur le projet régional « trajectoire d'évolution de l'activité GDD de l'établissement Pole Emploi Normandie. ». De ce fait le CE devra être consulté dans un délai de 3 mois à compter du 19 janvier 2017, date de l'envoi des documents, et dans le respect du cadre légal de la consultation des instances représentatives du personnel.

Adoptée à l'unanimité

Proposition de motion :

Sur l'injonction de la Direction régionale, les directeurs d'agences ont présenté en réunion de service, le jeudi 19/01/2017, un document relatif à la mise en œuvre de la trajectoire d'évolution de l'activité indemnisation de l'établissement Normandie dans leur site.

Cette intervention auprès des agents a été réalisée alors même que la procédure de consultation du C.E sur ce point, prévue dans l'accord GPEC, n'a pas encore eu lieu.

En l'espèce, les organisations syndicales considèrent que la direction vient une fois de plus de faire entrave aux prérogatives des élus du C.E notamment celles visant à amender le projet et recueillir leur avis.

En effet, le rôle des élus est de recueillir l'avis des agents en vue de concrétiser leur participation à la gestion de l'entreprise et de leurs conditions de travail.

En procédant ainsi la direction met les élus dans une situation de fait accompli et démontre son refus d'engager un dialogue social qui prenne en compte le ressenti et les revendications des agents.

Parallèlement, la direction a envoyé aux élus du CE un document classé confidentiel qui est censé servir de support à l'information consultation du 26/01/17.

Non seulement la direction court-circuite les élus mais elle prétend leur interdire de communiquer avec les agents en leur imposant un principe de confidentialité qui n'a aucune raison d'être. Par ailleurs, la direction viole l'accord GPEC qu'elle a elle-même signé.

Par conséquent, les élus du CE mandatent la secrétaire du Comité d' Etablissement afin de saisir l'Inspection du travail et de demander l'intervention de ce service pour faire dresser un procès-verbal d'infraction.

Les élus du Comité d'Etablissement Pole Emploi Normandie mandatent la secrétaire du CE pour qu'elle saisisse la justice pour délit d'entrave et mandate à cette fin un cabinet d'avocat.

Vote : 6 Pour : CGT, SNU, FO

0 Contre : 0

9 Abstention : SNAP, CFDT, CFE/CGC

Une abstention étant prise en compte comme un vote négatif. La motion est donc rejetée.

Vos élus se tiennent à votre disposition pour toutes vos questions et suggestions.

Le prochain CE se tiendra le 09/02/17

Vos élus CGT au CE :

David Gallet, Guillaume Gravier, Elisabeth Lebigot, Sophie Leclerc,
Karine Le Pennuisic, Chrystelle Petit (Jourdain)

Représentant syndical : Denis Cornette



Bulletin d'Adhésion à la CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Site, Service, Unité :

Tel :

E-Mail :@

A retourner auprès du militant de votre choix.

Déclaration Annexe : Hérouville St Claire

Déclaration des élus CGT/SNU PE FSU. Réunion du CE du 26 janvier 2017.

Cette année qui commence est une nouvelle occasion pour moi de vous adresser mes vœux et de saluer votre engagement et votre mobilisation au quotidien, auprès des demandeurs d'emploi comme des entreprises. Nous avons déjà beaucoup œuvré pour améliorer leur satisfaction vis-à-vis de Pôle emploi et vous êtes les premiers acteurs de cette réussite. Je tenais à vous en remercier.

C'est par ces mots que Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi, a commencé le courrier qu'il a adressé aux agent-e-s de l'établissement le 2 janvier dernier, dans la perspective de transmettre ses vœux et de donner quelques indications quant aux chantiers, orientations et enjeux majeurs de 2017.

Je sais pouvoir compter sur vous pour concrétiser ces orientations afin que 2017 soit pour Pôle emploi une étape-clé dans la consolidation de ses résultats et une année utile pour préparer l'avenir. Je souhaite à chacune et chacun d'entre vous, ainsi qu'à vos proches, une très bonne et heureuse année 2017. C'est par ces mots de conclusion que dans le même courrier le DG terminait son propos. L'exercice des vœux est certes convenu et relève de la civilité imposée dans un cadre professionnel. Les mots n'en ont pas moins d'importance car, engageant le DG, ils engagent l'ensemble des agents y compris l'ensemble de la ligne managériale.

Ce n'est pas dans un contexte d'expression de vœux que les agents du site d'Hérouville Saint Clair ont vu arriver la DTD du Calvados, Valérie Groult, à l'occasion de la réunion de service du 19 janvier dernier puisqu'il était question de faire un bilan des résultats du site sur 2016 et de fédérer le collectif autour du lancement du DDP 2017, en présentant les grands axes de la feuille de route du site.. Nos collègues ne s'attendaient toutefois aucunement à ce que Valérie Groult remette en cause implicitement et explicitement les paroles de remerciement et de valorisation de l'engagement des agents du directeur général citées ci-dessus. Ils s'attendaient encore moins à être maltraités, insultés, humiliés, infantilisés. Ils ne s'imaginaient pas être victimes individuellement et collectivement d'une violence verbale et d'une posture managériale qui relèvent incontestablement d'une inadmissible violence interne.

Vous n'êtes pas bons...vous êtes la honte de la région... Ne me lancez pas sur tel sujet parce que là, je peux être vraiment méchante... ces attaques étant agrémentées à l'envi par le jugement suivant : « c'est inacceptable ».

Emportée par son élan que l'on peut qualifier, sans craindre le procès en diffamation, de malsain, et que l'on pourrait aisément qualifier de pervers, la DTD 14 s'est permise de faire un lien entre les résultats actuels du site

d'Hérouville et la récente réorganisation de l'agglomération caennaise issue, rappelons-le, de la seule volonté de la direction. Citons ces propos dont nous laisserons à chacun la faculté de juger de la pertinence intellectuelle et rationnelle : *je vous ai, lors de la réorganisation de l'agglomération, accordé pour beaucoup d'entre vous votre choix 1 et je n'ai pas les résultats que j'étais en droit d'attendre.* Comment une DTD peut-elle s'adresser à des agents avec un tel ton moralisateur qui n'a manifestement rien à faire dans un contexte professionnel ? Comment est-il possible d'attendre une sorte de récompense statistique ou d'une quelconque autre nature qui serait issue d'un changement de lieu et d'environnement de travail forcé ? Comment est-il possible de la part d'un cadre dit supérieur de s'arroger à soi-même et à soi seul une répartition des agents dans le cadre de ce processus qui a fait l'objet pour décision et validation de la réunion d'une commission régionale ? Comment est-il possible de faire du lien entre ces deux faits, la réorganisation par la suppression de deux sites de l'agglomération caennaise et des indicateurs comme la mise en ligne des CV des demandeurs d'emploi ? La référence soutenue aux nouveaux venus suite à la réorganisation de l'agglomération de Caen n'est-elle pas susceptible de générer la division d'un collectif via l'opposition entre les anciens et les nouveaux venus ? N'est-elle pas contre-productive ?

Comment un cadre dit supérieur peut-il ou peut-elle envisager une réaction positive en termes de motivation et d'engagement d'un collectif qu'il ou elle vient charger de tous les maux dont une prétendue impéritie crasse ? Des expressions comme « *vous plombez le département, vous devez reprendre les fondamentaux, vos entretiens durent trop longtemps et ne servent à rien, vous plombez la région, l'excuse des arrêts maladie pour expliquer les mauvais résultats n'est pas valable* » peuvent-elles être considérées comme susceptibles de renforcer la qualité de vie au travail alors que selon le baromètre social, les (bonnes) relations professionnelles sont perçues comme une source de satisfaction importante pour 80% des agents ?

Des négociations ont eu lieu au niveau national entre la direction générale et les délégués syndicaux centraux au sujet d'un projet d'accord « Qualité de vie au travail ». Ce projet d'accord met en avant avec à-propos la nécessité de prévenir et de lutter contre les violences internes. Il est même envisagé d'ajouter aux dispositifs en vigueur depuis 2015 le principe d'une médiation interne.

Par cette intervention de la DTD 14 à Hérouville Saint Clair le 19 janvier dernier, c'est un collectif entier, ELD comprise, qui vient d'être victime d'une violence interne inouïe par un lynchage verbal et des menaces explicites et implicites formulées en public dans un cadre privé. « C'est inacceptable », nous permettons nous d'affirmer, reprenant le leitmotiv de la DTD14. Jamais une telle violence verbale ne serait tolérée sans sanction ou réaction si elle était issue de l'expression d'un usager. Il est inconcevable de considérer qu'elle puisse être acceptée en interne sans réaction ou sans sanction.

Nos collègues d'Hérouville ont été maltraités. Ils sont encore meurtris par cette douloureuse expérience survenue lors de la dernière réunion de service de leur site. Les conséquences immédiates à cette violence ont été nombreuses. Larmes, pleurs, indignation, arrêts maladie en sont parmi les premières. Des agents ont rempli individuellement des fiches de signalement RPS, d'autres en ont complété et transmise une collectivement dans laquelle ils évoquent leur état de sidération. Le mot n'est pas anodin quand il est question de violence physique ou verbale. Ce genre d'événement est susceptible de générer d'autres conséquences à moyens ou long terme. Personne n'est donc à ce jour en capacité de mesurer l'exhaustivité des conséquences qui se manifesteront suite à l'intervention violente à Hérouville de la DTD14.

Nous vous demandons, Madame la Directrice régionale d'intervenir et de prendre position suite à cet événement. Nous attendons de vous une condamnation ferme et sans ambiguïté de l'attitude de la DTD14 dont nous venons de vous faire part à partir du témoignage de nos collègues indignés et en situation de mal-être au travail. Quelle que soient la nature des suites que vous donnerez à cette affaire, il est indispensable que nos collègues d'Hérouville puissent obtenir le soutien de leur direction régionale. Il en va de leur investissement, de leur motivation, de leur qualité de vie au travail qui passe par la cohérence entre les mots et les actes de la direction générale et des directions régionales et locales. Il n'est pas concevable qu'on écrive des projets qui mentionnent la lutte contre les violences internes tout en laissant ces mêmes violences se manifester à l'initiative de qui que ce soit, y compris de la DTD14 qui n'en est malheureusement pas à son coup d'essai en la matière. Nous n'exigeons pas de sa part le moindre recul intellectuel ou philosophique qui lui ferait prendre la mesure de la futilité et de la relativité de son pouvoir de façon à ce qu'elle n'en fasse plus un pouvoir de nuisance. Nous n'exigeons pas d'elle qu'elle abandonne des sites et des agents toute exigence en matière de résultat. Nous sommes par contre en droit d'exiger d'elle qu'elle montre empiriquement qu'elle a intégré le principe qui fait que quelles que soient les fonctions qu'on occupe, jamais le savoir-être ne doit se départir d'une valeur de base et néanmoins fondamentale que l'on peut se permettre d'exiger pour soi à condition de la montrer aux autres. Cette valeur de base et néanmoins fondamentale se nomme le respect.