



Compte rendu de la réunion du Comité D'Etablissement du 27 avril 2017

Attitude de service : ne suivons pas l'exemple de la Direction

A l'heure où la Direction impose des observations sur les attitudes de service dont notamment les règles élémentaires de politesse... nous ne pouvons que constater un mépris non dissimulé pour les Instances Représentatives du Personnel, où le CE n'est pris que pour une chambre d'enregistrement.

Les décisions sont prises et déployées avant que le CE soit consulté et encore moins en tenant compte des observations, remarques et préconisations des élus.

Et le plus bel exemple vécu au dernier CE : un responsable de projet de la Direction éjecté de son siège alors que les élus le questionnent.

Celui-ci a fini de répondre aux questions debout, manteau sur le dos...

Petit conseil de la CGT : Evitez de conclure vos entretiens de cette façon.

1 – Consultation sur l'expérimentation sur offre de service suivi – guidé – renforcé

Pour rappel : les agences pilotes sont Yvetot et Caen Beaulieu et comme d'habitude on est sur la base du VOLONTARIAT quant au choix de la modalité. Rien ne sera imposé !

Une ressource CDD sur l'animation des communautés numériques sera en appui des Conseillers et des Managers des agences pilotes.

La fiche de poste est en cours de construction.

Pour la CGT, une fois de plus on biaise les résultats en allouant des moyens supplémentaires à l'expérimentation qui ne seront pas forcément alloués lors du déploiement en 2018....C'est peut-être ce qui explique la différence de résultat entre l'expérimentation et le déploiement sur le terrain.

Comme toutes les expérimentations nous ne doutons pas qu'elle sera jugée positive.

La CGT s'étonne qu'à l'heure où l'établissement mise sur le tout numérique, il n'appelle pas aux ressources et formations internes.

La consultation aura lieu au prochain CE.

2 – Election des membres du CCE

En tant que seconde organisation syndicale, la CGT a proposé Sophie Leclerc à un poste de titulaire ou suppléante au CCE (Comité Centrale d'Etablissement) pour le CE Normandie. Poste que nous n'avons pas obtenu à cause d'une alliance SNAP/CFE/CGC et de la neutralité bienveillante de la CFDT.

Une fois de plus, nous constatons que la démocratie n'est pas respectée à Pôle Emploi.

De ce fait, sont élus en titulaire Laurence Thireau (SNAP) et Paul Fargues (CFE/CGC) en suppléant.

3 - Point sur les ASC et les demandes d'aides et secours

Spectacle de fin d'année :

Les élus CGT se sont abstenus pour deux raisons :

- Seulement 2 spectacles (Caen et Rouen) proposaient pour la région Normandie. La CGT revendique un spectacle par département afin que le plus grand nombre puisse en profiter.
- Et le nombre de place, nous parait largement insuffisant 1 500 places pour environ 2 500 agents + les conjoints +les enfants...

Sorties :

Des propositions ont été faites : journée à Londres, week-end à Bruges et sortie bateau. Une étude est faite pour un voyage en Afrique du Sud pour 2018.

Une information sera faite auprès des salariés, toutefois nous déplorons qu'une moyenne économique n'est pas été mise en place par rapport à la participation du CE.

4 – Information sur l'accord QVT.

Vous pouvez le consulter sur l'Intranet et une présentation sera faite en juin aux agents.

Déclaration :

« L'accord Qualité de Vie au travail utilise comme un appât l'attrait qu'exerce le « télétravail » sur les agents qui y voient la possibilité d'améliorer leur vie au travail pour imposer de véritables régressions sociales.

Les Adhérents de la CGT ont refusé sans ambiguïté qu'il soit signé par leur syndicat.

Face aux intrusions de plus en plus lourdes des outils numériques sur la vie des agents l'accord signé se contente de rappeler le guide « mieux vivre avec sa messagerie » sans rien changer sur le fond aux modes de fonctionnement subis par les agents. Les mesures visant à mettre en œuvre un « droit à la déconnexion » qui permettraient de réduire l'impact du travail sur la vie privée des agents, ont été rejetées.

Au nom du « Bien vivre ensemble » l'accord veut en rajouter sur le Règlement intérieur rétrograde et répressif imposé en 2015 par la direction. L'accord veut ainsi ériger en obligation les « règles de politesse » et menace de sanction tout « manquement » à ces règles.

Rien de satisfaisant non plus en matière de lutte contre les discriminations qui en reste pour l'essentiel au rappel de la liste des 25 critères énoncés par la loi.

Prétendant « favoriser l'expression des agents », ce qui est une obligation légale, Pôle Emploi préconise de créer et de faire vivre des espaces d'expression sur les pratiques professionnelles. Ce qui se traduira par une réunion trimestrielle des agents en présence ou non du manager, avec pour objectif l'amélioration de la performance opérationnelle et sociale. C'est purement et simplement du Lean management instauré par la voie d'un accord de branche.

Quant à l'aménagement du temps de travail des seniors ou la reconnaissance de la pénibilité ces questions, qui ont été portées par la CGT pendant la négociation, ont disparu au final dans l'accord et sont remplacées par l'objectif de « Favoriser le maintien dans l'emploi » : autrement dit, par l'injonction qui accompagne le report de l'âge de départ en retraite : « travaille plus longtemps, et tais toi ».

Au bout du compte, le résultat n'est absolument pas satisfaisant !

Pour la CGT, la « Qualité de Vie au travail » se construit tout d'abord par l'amélioration de la qualité du travail et de tout ce qui constitue les conditions de vie au travail :

organisation du travail, missions, horaires, équilibre vie au travail et vie hors travail, déroulement de carrière, rémunérations et reconnaissance des qualifications...

Sur tous ces points Pôle Emploi est très loin du compte.

5 – Information sur le projet SIRH'US

Projet National sur la refonte de SIRH avec accès par le web.

Pas de déclinaison Normandie.

La CGT déplore un plan de formation très *light* et la quasi obligation de l'utilisation du réseau Pôle pour avoir accès à l'information.

6 – Information sur la phase pilote du projet « Mon Assistant Personnel ».

MAP : Mon Assistant Personnel est un outil de synthèse en cours de construction.

Cette synthèse en visu reprendra des informations essentielles d'Aude, IOP, outil d'aide au diag et l'espace personnel du demandeur.

A terme, le demandeur aura accès à ces informations.

Les agences pilotes sont Caen Beaulieu et Yvetot.

7 – Information sur les observations de la relation de service.

La Direction affirme que les ESA sont pour tous les agents. Les agents sous statuts de droit public (2003) n'ayant pas statutairement d'obligation d'entretien avec sa ligne managériale, la CGT n'est pas en accord avec la Direction sur ce point et revendique la non obligation des observations, ESA et EPA pour tous.

Déclaration :

« La Direction Générale entend généraliser *des observations d'entretien menées par le n+1.*

Sous prétexte d' « harmoniser les pratiques » de chacun, de contribuer au développement professionnel de chaque agent sur son cœur de métier et de renforcer le management de proximité, la Direction a surtout la volonté d'améliorer les indicateurs de la Convention Tripartite (ICT 5, 9 et 12) et alimenter les Entretiens de Suivi d'Activité !

Pour la CGT la conséquence directe est une perte d'autonomie du Conseiller et la déshumanisation des relations à cause de la standardisation des entretiens.

*Dans le contexte actuel à Pôle Emploi (réorganisation de la DR Normande, démantèlement des A2S, reclassement imposé à une partie des agents chargés de l'indemnisation, éloignement accru des demandeurs d'emploi, auto-délivrance des services, dématérialisation...), **imposer aux conseillers des contrôles hiérarchiques** des entretiens qu'ils mènent avec les demandeurs d'emploi et les employeurs, **est non seulement une atteinte à leur professionnalisme, mais aussi un outil mis à la disposition de la hiérarchie pour sélectionner** les « bons » et les « mauvais » conseillers en fonction des projets de l'Etablissement.*

Le guide d'observation qui aurait dû être remis aux élus contient nombre de points méprisants s'adressant à des conseillers expérimentés ou tout simplement à des êtres humains (dire bonjour, regarder son interlocuteur...) et induit un soupçon systématique de la hiérarchie à l'encontre de leur travail (écoute, reformulation, explication, rigueur). Mais aussi, et ce point est d'importance, le hiérarchique devra s'assurer que le conseiller apprend bien aux DE et aux employeurs à se passer de nos services en promouvant la dématérialisation des services de Pôle emploi. Dans un contexte où les métiers de l'indemnisation sont considérés comme décroissants, où les conseillers de la modalité « suivi » seront appelés à ne plus exercer que de l'animation collective ou numérique, la CGT considère que les Observations sur la relation de service, en plus d'être dégradantes pour les conseillers, sont une menace sur l'avenir de nos métiers.

Pour ces raisons, les élus CGT au CE s'opposent au principe de l'observation sur la relation de service »

8 - Information sur la diversification des modalités de contact.

Report au CE de mai

11 – Questions diverses.

Report au CE de mai

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

Le prochain CE se tiendra le 18 mai 2017

Vos élus CGT au CE :

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

Représentant syndical : Eric Mathé



Bulletin d'Adhésion à la CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Site, Service, Unité :

Tel :

E-Mail :@

A retourner auprès du militant de votre choix.