



Compte Rendu Comité d'Etablissement 22/02/18

1 – > Consultation sur le budget prévisionnel des activités sociales et culturelles et ses critères d'attribution.

En résumé : « Tous pour les chèques cadhoc à bas les Activités Sociales et Culturelles collectives » !

Déclaration des élus CGT :

Les CE ont été créés dans un souci d'émancipation des salariés par la culture, la CGT s'est investie dès l'origine dans leur mise en œuvre.

Pour la CGT, une politique **d'aides sociales** consiste en la mise en place d'aides et secours exceptionnels venant palier des difficultés temporaires en prenant bien soin de ne pas se substituer aux obligations des employeurs. A savoir, fournir un revenu et des conditions décentes à chacun des salariés et leur permettre de vivre dignement des fruits de leur travail. Les élus doivent s'entourer de garanties suffisantes pour ne pas passer d'un arbitraire (aides décidées au bon vouloir du patron) à un autre (clientélisme syndical).

En termes **d'activités culturelles**, l'enjeu demeure de ne pas réduire le CE à un rôle de simple distributeur d'un complément de revenu pour les salariés, en entretenant une sorte de consommation passive. C'est pourquoi la CGT n'est pas favorable à la distribution de chèques cadhoc ou autres cartes permettant de faire ses achats dans les magasins. Si les salariés en éprouvent le besoin, c'est que leurs salaires et revenus du travail ne sont pas assez élevés et donc cela relève des revendications salariales.

L'idée est de faire du CE, un outil permettant l'accès à la culture du plus grand nombre de salariés, ce qui signifie aussi faire de l'entreprise un lieu d'accès à la culture en favorisant l'accès à ces activités aux plus fragiles et défavorisés des salariés. C'est pourquoi la CGT est en désaccord avec les critères proposés par le bureau du CE et se prononce pour un accès aux activités sociales et culturelles sans condition d'ancienneté.

Les activités culturelles collectives permettent de rompre le repli sur soi, l'individualisme, l'isolement et de renforcer un lien de solidarité entre tous les salariés.

La CGT revendique également la modulation des interventions du CE suivant les revenus du foyer. Les activités sont faites pour tous et doivent être synonymes de mixité sociale et de solidarité entre les salariés.

La CGT s'oppose à la participation du CE à des activités (voyages ou autres) si celui-ci n'est pas en mesure de garantir l'accès au plus grand nombre.

La CGT Pôle Emploi Normandie revendique l'attribution de l'ensemble des activités sociales aux agents, à compter du jour de leur recrutement et la solidarité intergénérationnelle afin que les retraités bénéficient des prestations du CE.

Les organisations SNAP, CFDT, CFE/CGC et FO ont fait un choix différent en ne réservant au budget du CE qu'une partie infime aux activités collectives et en ne modulant pas ses interventions en fonction des revenus du foyer et certains collègues, parmi les plus précaires, seront exclus de certaines prestations du CE.

Les décisions sur l'orientation donnée au budget du CE sont prises sans concertation avec les salariés concernant leurs attentes, propositions et priorités dans l'utilisation du budget. Par conséquent, les élus CGT, se prononcent contre la répartition du budget telle que proposée par le bureau du CE.

Proposition du SNU, à laquelle la CGT s'est associée

Dotation agent :

Quotient familial	Dotation individuelle
< 16000 €	480 €
16000 à < 23000 €	400 €
23000 à < 30000 €	320 €
30000 € et +	240 €

Dotation enfant :

Quotient familial	Dotation individuelle
< 16000 €	350 €
16000 à < 23000 €	300 €
23000 à < 30000 €	250 €
30000 € et +	200 €

A noter qu'au 30 juin 2017, 1372 agents sur environ 2500 sont positionnés à un coefficient inférieur au 230.

Proposition du bureau du CE : SNAP et CFDT

PRESTATION
PRESTATION LOISIRS ADULTES Base de 2750 agents - 400 € par agent
MAJORATION ENFANTS Base 2700 enfants - 200 € par enfant
EVENEMENTS FAMILIAUX RETRAITE/MARIAGE/NAISSANCE 100 € par agent

Billetterie piscine et cinéma maintenue à hauteur de 30% sur 20 places par agent

Prestation Noël provisionnée sous forme de chèque « cadhoc » pour enfant et agent (montant à définir).

On commence à ressentir les premiers effets de l'effet « noria » (remplacement des départs à la retraite par des nouveaux salariés moins payés) qui entraîne de la masse salariale donc du budget des activités sociales et culturelles. Et ce n'est qu'un début !

Vote proposition du bureau des ACS :

10 pour : SNAP, CFDT, CFE/CFC, FO

5 contre : CGT, SNU

Vote proposition SNU au quelle la CGT s'associe :

5 Pour : CGT, SNU

8 Contre : SNAP, CFDT, CFE/CGC

2 abstentions : FO et CFDT

➤ Consultation sur le budget prévisionnel de fonctionnement du CE.

Vote :

12 pour : SNAP, CFDT, FO, SNU, CFE/CGT

0 Contre

3 abstentions : CGT

2 – Information sur la démarche nationale « agence de demain ».

L'agence de demain est un projet en phase de test qui vise à réorganiser les zones d'accueil des agences de proximité « sous un mode collaboratif ».

La méthode «think design » est importée une nouvelle fois des Etats-Unis.

Il s'agit d'une nouvelle organisation de l'accueil où les conseillers deviennent animateur de zone ou (et) conseiller express sans certitude d'avoir accès à Aude et en étant debout et mobile à la ½ journée.

On transforme l'accueil et le conseil en accompagnement sur Pôle-emploi.fr...

Le but de cette nouvelle organisation est bien de vider les agences puisque les demandeurs auront accès aux mêmes services en agence que chez eux. Pour faire passer la pilule on propose aux conseillers de choisir entre les canapés, les plantes vertes, les alcôves, espaces de jeux....pour un budget « modeste » (selon la Direction) de 20 à 30 000 euros.

Et comble de la modernité et de l'innovation : l'affichage papier des offres est de retour.

Dans le cadre du déploiement de ce projet, 5 agences (dont 1 a déjà commencé) ont été proposées à la Direction Générale : Gisors, Le Havre Souday, Flers, Lisieux, Cherbourg la Noé.

La CGT a alerté la Direction sur le choix de certaines agences et a demandé la saisie du CHSCT sur ce dossier.

La Direction, quant à elle, n'a pas prévu d'informer le CHSCT sur ce point car elle ne voit pas de modification de l'organisation du travail...

La CGT déplore le manque d'information par la remise d'un dossier tronqué (dossier du CCE présenté incomplet).

3 – Information sur l’extension de l’accès direct du demandeur d’emploi à son conseiller référent et développement des services personnalisés sur rendez-vous pour l’agence de St Pierre et Miquelon.

Une nouvelle organisation des horaires au public sur l’agence est présentée aux membres du CE.

La Direction nous assure avoir pris ses décisions avec les salariés.

Une alerte a été émise sur l’heure de fermeture du vendredi à 17h30 au lieu de 16h30, le Directeur nous assure que les portes de l’agence seront bien fermées à 17h30.

La CGT a demandé l’avis du CHSCT sur ce point. La Direction a refusé car elle ne voit pas de modification de l’organisation du travail...

Mise en place prévisionnelle au 1^{er} avril 2018

4 – Information sur les évolutions de procédure nationale de recrutement externe.

Un nouvel outil dont l’ingénierie et le process ont été faits par pôle-emploi. Seul le support a été fait par l’éditeur Cut-e pour un coût non communiqué malgré les demandes des élus.

L’éditeur gèrera l’interface tout au long de l’utilisation de celle-ci pour un coût toujours non communiqué...

Les élus CGT dénoncent le recours à un prestataire extérieur alors même que le recrutement fait partie du cœur de métier de Pôle Emploi. D’autant que la MRS, outil développé en interne, permettait de tendre vers une transparence, neutralité, non-discrimination, promotion de la diversité...

Principes réaffirmés dans ce projet.

Dans le nouveau processus, le recrutement se fait en 3 étapes :

1 – simulation réaliste de poste (en digital) au travers de tests sur pôle-emploi.org

2 – Tests pendant 50 min (en digital) : test de logique et de raisonnement, jugement situationnel, compréhension verbale, de comportement professionnel.

Le candidat à ce stade se voit remettre une restitution.

3 – Entretien avec l’éclairage apporté par les tests.

Les élus CGT dénoncent les zones d’opacité dans cette méthode de recrutement : tous les candidats ne sont pas reçus en entretien, quelles sont donc les critères permettant d’être reçus ? Alors que la Direction nous déclare qu’il n’y a pas de bons ou mauvais résultats aux tests.

Nous dénonçons une fois de plus l’absence de transparence dans ce nouveau processus.

De plus, ce recrutement est basé sur le diplôme alors que la méthode de la MRS permet une réelle promotion de la diversité basée sur un recrutement sur les habiletés.

Les candidats pourront passer les tests plusieurs fois.

La CGT alerte la Direction sur ce dispositif qui risque de faire beaucoup de déçus dans un contexte où les recrutements ne sont pas légion à Pôle Emploi et sans notion de durée pour les candidats.

Nous craignons qu'il ne s'agisse que d'une opération de communication allant une fois de plus vers le tout numérique.

5 – Information sur le processus mise en œuvre à Pole Emploi concernant les lanceurs d'alerte.

Pôle Emploi se conforme à la loi du 9 décembre 2016 sur la protection du lanceur d'alerte en mettant en place ce dispositif.

Une communication sur internet et un projet d'intervention en réunion d'agence sont en cours.

Selon la Direction, ce dispositif ne se substitue pas aux procédures actuelles (fiche RPS, instances représentatives du personnel et signalement fraude) mais peut être un complément de ces procédures.

Pour la CGT, au-delà des bonnes intentions, la Direction n'apporte aucune garantie sur l'anonymat du lanceur d'alerte ainsi que l'absence d'impacts sur sa carrière.

6 – Bilan de campagne promotion 2017

La Direction refuse de donner le pourcentage des enveloppes agence par agence et d'après elle, les 0.8% sont attribués par Direction Territoriale.

La Direction refuse également de nous donner la répartition des promotions par spécificité : Conseiller emploi, Indemnisation, Entreprise.

La Direction nous confirme que les DAPE ont reçu la consigne écrite de recevoir les promus et non promus. Un rappel sera fait aux agences qui ne l'ont pas fait.

7 – Point sur les demandes d'aides et secours.

5 cas présentés : 2 acceptations, 2 refus et 1 en recherche de solution autre.

8– Questions diverses.

➤ Activités des plateformes :

Le point viendra à l'ordre du jour en temps voulu après l'information au CCE en avril.

➤ Territoire 0 chômeur de longue durée :

Pas d'information à ce stade... (malgré l'annonce de l'extension du dispositif parue sur l'intranet régional le 29/01/2018)

➤ Organisation régionale :

Présentation au 2nd trimestre

➤ Vente des bâtiments de l'Unédic

A ce jour le bail est en cours et la Direction n'a pas d'information à date.

➤ Convention partenariat région Normandie :

Les élus CGT demandent que ce point soit mis à l'ordre du jour d'un prochain CE.

Sur l'insistance des élus, la Directrice accepte.

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

Le prochain CE ordinaire se tiendra le 29/03/18

Et CE extraordinaire le 28/02/18

Vos élus CGT au CE :

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

Représentant syndical :



Bulletin d'Adhésion à la CGT

Nom :..... Prénom :.....

Adresse :.....

Site, Service, Unité :.....

Tel :.....

E-Mail :.....@

A retourner auprès du militant de votre choix.