

Compte Rendu CHSCT exceptionnel du 10 Novembre 2017

Point 1 : Point sur les agences de Fécamp et de Verneuil-sur-Avre

Fécamp

- ✓ Suite à une fiche RPS du collectif de Fécamp, le DT et la responsable QVT se sont rendus sur le site afin de rencontrer tous les agents en entretien individuel.
- ✓ La construction par la direction régionale d'un « plan d'action » devrait être réalisée le 15 novembre. Une restitution devrait être faite au plus tard début décembre au collectif de l'agence de Fécamp.
- ✓ Les élus ont demandé un CHSCT exceptionnel avant la fin du mois afin d'entendre les propositions de la direction.

Verneuil-sur-Avre

- ✓ Il y a sur ce site une importante problématique de charge de travail, particulièrement sur l'équipe indemnisation, composée seulement de deux agents. Un poste GDD a déjà été diffusé sur la précédente BDE, sans candidature, il a été rediffusé.
- ✓ Les élus s'insurgent du peu de cas qui est fait par la direction des difficultés actuelles : il n'est pas possible de simplement attendre qu'un poste BDE soit potentiellement pourvu, d'autant plus s'il doit s'agir d'un recrutement externe, avec formation longue. Une solution doit impérativement et rapidement être trouvée.
- ✓ Les élus proposent à la direction de mettre en place en urgence une mutualisation permettant de soulager le site, notamment par la présence physique de collègues sur le site.
- ✓ La direction doit revenir vers le CHSCT concernant cette proposition.

Point 2 : Consultation sur le nouveau site de Rouen Neufchâtel

Le CHSCT a insisté auprès de la direction afin que la DAPE du site de Rouen Cauchoise puisse être présente pour le partage et l'analyse des plans proposés ce jour.

Le site sera situé en bas de la route de Neufchâtel, à proximité de la place Beauvoisine.

Le nombre de bureaux prévu semble suffisant, contrairement à ce qui a pu se produire pour d'autres sites. Cependant, la direction n'a pu négocier que 9 à 12 places de parking (en sous-sol), pour un besoin estimé de 20 à 25 places. A voir en fonction de l'utilisation des transports en commun (proximité du métro). La direction s'engage à rechercher d'éventuelles places supplémentaires à proximité, mais sans garantie.

Les élus demandent si la direction a prévu un redécoupage de l'affectation des demandeurs d'emploi sur la rive droite. Rien n'a été anticipé à ce jour.

Point 3 : Information sur l'aménagement de bureaux sur le site de Le Havre Ville Haute

Ce site a une problématique importante de place. Des plans sont proposés ce jour afin de supprimer la salle d'atelier en vue d'installer des bureaux. Les élus sont d'accord pour voter dès ce jour les plans afin que les travaux puissent commencer au plus tôt : vote pour à l'unanimité des élus présents.

La direction nous informe qu'elle étudie un projet d'agrandissement de cette agence.

Point 4 : Consultation sur le projet d'adapter notre délivrance de service aux demandeurs d'emploi en recherche d'un emploi cadre

Le CHSCT a été mandaté par le comité d'établissement afin de rendre un avis sur le volet conditions de travail et prévention des risques de ce dossier.

Olivier Langlois, directeur adjoint du service communication, est le chef de projet.

A compter du 1^{er} avril 2018 cette modalité d'accompagnement sera mise en place pour les cadres : convention nationale signée avec l'APEC qui sera déclinée régionalement. Ce projet se fera à iso-effectif.

Les agents souhaitant se positionner sur cet accompagnement devront le faire savoir directement auprès de leur ELD.

Une identification des agents aura lieu au mois de janvier 2018.

Une animation sera mise en place au niveau régional et territorial.

Les agences ayant des portefeuilles « suivi » pour la Haute-Normandie sont Le Havre Souday, Dieppe, Saint-Sever, Darnétal, Evreux Brossolette. La gestion globale du compte se fera dans l'agence de rattachement. Dans chaque agence, il y aura un conseiller identifié « cadre » pour les modalités « guidé » et « renforcé ».

L'ESI et l'OD se feront sur l'agence géographique et le basculement se fera lors de l'affectation dans la modalité.

Les élus font remarquer au chef de projet que le dossier est assez creux, sans mention de prévision de charge de travail (volume des demandeurs d'emploi concernés, taille et nombre des portefeuilles) et sans rétro-planning à part la consultation des instances.

Les élus remarquent que les agents de l'équipe cadre de Rouen St-Sever sont réapparus dans le dossier de la direction. Ces agents seront prioritaires sur les portefeuilles cadres de leur site, et de la DT s'ils souhaitent être mobiles.

Les élus demandent à la direction pourquoi ce choix de supprimer une équipe cadre qui fonctionnait bien, avec de bons résultats comme l'a souligné l'audit de la DG. La direction n'est pas en capacité d'argumenter son choix.

Face aux nombreux questionnements sans réponse des élus, le chef de projet admet ne pas avoir eu de marge de manœuvre quant à la composition du groupe projet (aucun agent de l'équipe cadre n'a été associé).

Les élus attendent de la direction régionale l'envoi d'informations complémentaires (chiffres de charge par agence et calendrier) et regrettent une fois de plus que ce projet se déploie sans préparation, dans l'urgence et sans réflexion sur la prévention des risques psychosociaux.

Point 5 : Questions des élus sur les fins de mission IEJ, la fin des contrats aidés

Il y a actuellement sur la Haute-Normandie 29 agents en Global et 30 en IEJ.

Les missions de ces agents sont d'un an, renouvelables 2 fois sur le principe du double volontariat (accord de l'agent et de la direction). Les élus ayant eu des remontées de fin de missions ont souhaités faire le point avec la direction.

La direction nous informe que des ELD ont déjà eu des entretiens avec des agents pour leur signifier la fin de leur mission (atteinte des 3 ans). Pour les sites n'ayant pas encore eu ces entretiens, la direction a repoussé au 31 mars 2018 les fins de mission afin de laisser le temps de tenir les entretiens et effectuer les appels à volontariat.

Si sur un site il n'y avait pas de volontaires pour reprendre un portefeuille GLO ou IEJ, une dérogation est possible pour que l'agent en charge poursuive la mission au-delà des 3 ans.

Concernant la fin des contrats aidés (CAE) embauchés à Pôle emploi, il n'y aura plus aucun CAE en cours en septembre 2018.

Les élus s'inquiètent de l'impact possible sur l'organisation de l'accueil. La direction nous informe d'un abondement sur la région de contrats civiques (environ 70) pour renforcer l'accueil.

Vos contacts pour ce CHSCT: Myriam ZIATI – Aminta-Dior FALL

Une Publication du SNU Pôle Emploi FSU

Syndicat.SNU-Normandie@pole-emploi.fi

Rouen 02.32.12.99.03

