

Les échos du CE

Réunion du 31 octobre 2019

Déclaration du SNU Pôle emploi FSU au CE du 31/10/2019

La direction considère-t-elle les représentants du personnel comme des ennemis à contourner, auxquels il serait préférable de mentir ou de cacher la vérité, parce qu'ils ne seraient que des empêcheurs de tourner en rond ?

Nous nous sommes souvent posé la question tout au long de ce mandat qui s'achève, éléments factuels à l'appui, tant nous fut trop souvent donnée l'occasion de faire le constat que nous ne vivions même pas dans le même réel que la direction. « Nous faisons le constat que nous ne sommes pas d'accord ». Que de fois cette affirmation nous a-t-elle était formulée en cette instance !

Après l'arlésienne de l'emploi que fut la baisse de charge GDD, tellement prégnante que la direction a décidé de recruter du personnel qu'elle formera pour gérer ces tâches pourtant disparues, l'actualité récente nous a encore donné l'occasion de constater le peu de cas qui était fait des représentants du personnel, de leurs avis, réclamations et questions, notamment lors des péripéties intervenues en réunion des DP du territoire bas-Normand début octobre.

Mais c'est au sujet de Cherbourg et de la réorganisation de son bassin que nous insisterons plus longuement ce jour.

Dès la présentation du dossier, les élus en général et le SNU en particulier, ont dénoncé un dossier obscur, à la fois vide de sens et rempli de non-dit. L'évidence s'imposait et ne disparut pas, malgré les négations et dénégations de la direction, qu'il s'agissait d'un traitement par étapes et que le véritable objectif consistait, entre autres choses et parmi différentes hypothèses, à se débarrasser plus tard de l'implantation de la rue Dom Pedro. Pourquoi ne pas nous l'avoir dit ?

Alors qu'elle ambitionnait de séparer les équipes, d'inviter un DAPE à devenir DAPE adjoint, de créer un poste de manager d'accueil à distance et de reconstituer manifestement l'ANPE et l'Assédic en séparant encore plus les services pour ce qui est de l'emploi, l'indemnisation et l'entreprise, la direction de Pôle emploi n'hésitait pas à laisser percevoir ses contradictions internes quand la directrice régionale adjointe affirma en séance qu'il était pour elle plus qu'inopportun d'accueillir des usagers à Pôle emploi et de les renvoyer vers Pôle emploi pour avoir réponse

à une question posée à Pôle emploi. « Nous faisons le constat que nous sommes d'accord » lui répliqua le SNU Pôle emploi FSU. Une fois n'est pas coutume.

A l'initiative du SNU Pôle emploi FSU, le CE décida unanimement, par une déclaration commune à tous les élus, d'inviter le CHSCT BN à s'intéresser à ce dossier avec tous les moyens à disposition. Une expertise fut votée qui ne fit qu'insister sur les failles potentielles et les doutes exprimés, voire les incohérences repérées aussi bien par l'expert que par les représentants du personnel.

Arguant de l'arrivée de la convention tripartite (dont on pourra se demander ce qu'elle vient faire dans cette galère), la direction a finalement décidé de reporter ce dossier à une date ultérieure et non moins opportune qui interviendra après les élections municipales. Sans doute sera-t-il politiquement plus aisé de parler alors d'un projet à deux implantations et d'affirmer que moins de Pôle emploi permet un meilleur Pôle emploi.

L'objectif des élus était et reste de garantir un service de qualité, rendu dans un contexte de qualité et des conditions de travail acceptables et non génératrices de RPS. Il n'était pas et n'est pas de contrarier par principe les projets de la direction.

La dépense substantielle générée par l'expertise aurait pu être évitée si les élus avaient été tout simplement écoutés et entendus. Il est évident que les préconisations formulées à l'issue de cette expertise doivent être étudiées et prises en considération, et ce aussi bien par les élus que par la direction, et non considérées comme nulles et non avenues.

Alors qu'approche à grand pas l'installation du CSE, le SNU forme le vœu de l'installation d'une instance constructive, de dialogue, de propositions, qui ne soit pas vouée au vide abyssal d'une instance que la direction n'envisagerait que comme un mauvais moment mensuel à subir tant que le législateur ne l'aura pas fait disparaître.

Le dossier cherbourgeois montre qu'élus et direction ont tout intérêt à s'écouter, aussi bien qu'à s'entendre, autant que faire se peut mais sans a priori de positions inconciliables. Il en va de l'intérêt de tous les agents et du service que nous devons aux usagers de Pôle emploi qui sont tout sauf des surcoûts à résorber.

Contrôle de la Recherche d'Emploi

Les élus-es du SNU Pôle emploi FSU ont souhaité avoir un point à l'ordre du jour sur les équipes du CRE.

Vincent Laigneau - Directeur Appui à la Production - nous présente les évolutions en termes de recrutement (CDI et CDD) et de l'utilisation de l'outil d'activité et pilotage pour la répartition des dossiers à traiter donc d'objectifs annuels et individuels

Les élus-es déplorent une mise en concurrence par la Direction des antennes du CRE de Colombelles et de Saint-Etienne du Rouvray. Lors d'une réunion, il a été indiqué aux agents de Saint-Etienne du Rouvray que leurs taux de radiation étaient mauvais et qu'ils allaient devoir augmenter le nombre de dossier à ouvrir par jour.

Vincent Laigneau se défend d'avoir fixé des objectifs individuels car il est dans une démarche d'harmonisation des pratiques. Il s'appuie sur des valeurs repères et sur un nombre de dossier à initialiser quotidiennement. La Direction Régionale le rejoint dans le déroulé de ces propos car pour elle il s'agit d'une incompréhension des agents. La Direction s'engage à revenir rapidement vers les collègues afin de leur transmettre une information plus claire.

Les élus-es du SNU pôle emploi FSU déplorent un nouvelle fois la communication désastreuse de la Direction au niveau de la plateforme et plus particulièrement au niveau du CRE. Le climat se dégrade à nouveau alors que les collègues semblaient avoir retrouvé une sérénité dans leur travail.

Les élus-es du SNU Pôle emploi FSU constatent que deux agents en CDD ont été recruté pour une activité de gestion de portefeuille des demandeurs d'emploi. Le préalable pour être recruté sur du CRE étant d'être un agent confirmé. La Direction nous indique que le recrutement pour un agent en CDD est le même que ce soit en agence ou en plateforme.

Ce revirement de situation nous semble être une erreur puisque l'objectif du CRE est bien de redynamiser une population fragile. De ce fait, nous pouvons nous poser la question de l'objectif de la Direction : redynamisation ou radiation ?

Le SNU Pôle emploi FSU pose la question de l'utilité de contrôler des personnes de plus de 60 ans avec une problématique de santé ou sociale. La Direction nous indique que pour diminuer les contrôles aléatoires à partir des requêtes les conseillers doivent augmenter les signalements !!!

Rapprochement avec CAP Emploi

Laurence Valliot-Dancel est la cheffe de ce projet. L'objectif est de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une obligation d'emploi et de développer une offre de service commune entre Cap Emploi et Pôle Emploi.

Un conseiller Cap Emploi sera présent en agence pour permettre un meilleur suivi et une meilleure orientation

des demandeurs d'emploi mais aussi pour faciliter les recrutements.

Nous sommes actuellement à l'état de projet et la Direction ne peut nous donner aucun élément sur le déroulement sur les agences pilotes que seront Le Havre Ferrer et Dieppe. Tout est en cours de construction avec les collectifs et les ELD.

A l'issue de la phase pilote, une généralisation se fera sur la Seine-Maritime avant une mise en place sur toute la Région.

Les élus-es du SNU Pôle emploi FSU trouvent que la mise en place de ce suivi est positive mais s'interrogent sur l'abandon du partenariat avec CAP Emploi sur certains départements alors que celui-ci fonctionnait bien. De plus aurons-nous une garantie que des orientations ne seront pas refusées ? La Direction insiste sur le fait que l'objectif de ce projet est bien d'harmoniser les pratiques et de diminuer les refus de suivi par CAP Emploi.

Les élus-es SNU Pôle emploi FSU voient se projet de manière positive dans le cadre de notre partenariat avec nos collègues de Cap Emploi mais nous attendons des éléments plus précis de la Direction la mise en œuvre du projet ?

Dispositif de médiation interne

La mise en place de ce dispositif, prévu dans l'accord QVT, est prévue à partir du mois de décembre.

En fonction de la nature des conflits individuels internes, la médiation pourra être proposée comme méthode de résolution. La médiation, se fait sur la base du volontariat, ne fait l'objet d'aucun rapport sur les échanges individuels ou en présence des parties.

Myriam Verdonck a été nommée médiatrice pour la région Normandie.

Guide de la laïcité et de la neutralité

Ce guide qui sera diffusé via l'intranet à partir de décembre, rassemble les textes de loi, les articles du règlement intérieur et de l'accord QVT traitants de la laïcité et de la neutralité.

Il est composé :

- d'une charte qui rappelle les principes de laïcité et de neutralité à destination agents de Pôle emploi, des publics, des partenaires et prestataires
- d'exemples de situations et de la conduite à tenir

Le SNU Pôle emploi juge ce support utile pour la pratique des agent-es quand des situations de non-respect de la loi se présentent. Toutefois, le SNU Pôle emploi regrette que ce guide ne traite presque exclusivement que de problèmes de laïcité d'autant plus qu'il ne contient aucun exemple traitant de cas concrets de non-respect de la neutralité (propos racistes, expressions de convictions politiques).

Les questions et des exemples de situations rencontrées sont à faire remonter auprès de Catherine FOURNIGAULT – Service QVT.