

Les échos du CSE

Réunion du 28 novembre 2019

Désignation des représentants de proximité

Les élus du CSE, suite à un accord entre les organisations syndicales conforme aux résultats électoraux, ont voté à mains levées la répartition suivante des 27 postes de RP :

REPRESENTANT DE PROXIMITE		
DT 76		
PERIMETRE	Nbre de représentants	Représentants
DTD ROUEN Agences + Equipe DT 76 9 implantations	4	SNAP : Mme THIREAU Laurence FO : Mme MICHEL Virginie CGT : Mme LE PENNUISIC Karine CFDT : Mme QUENTEL Valérie
DTD LE HAVRE Agences + agents DR Le Havre DT 76 Le Havre/Fécamp Plateforme site Le Havre 10 implantations	(5) 4	SNAP : Mme DEMARE Cécile FO : Mme JACQUES Sonia FO : Monsieur LUCAS Gregory SNU : Mme LECOQ-CHERBLANC Anne
DT 14/50		
PERIMETRE		
DTD CAEN Agences + Equipe DT 14/50 8 implantations	4	SNAP : Mme BOUQUET Aline FO : Mme MONROCCQ Marie SNU : Mme SANCHEZ Isabelle CFDT : Mme ORAIN Vanessa
DTD CHERBOURG Agences + Equipe DT 14/50 sur St Lô/Cherbourg 9 implantations + 1 point relais	3	SNAP : Monsieur MORIN Yann CFDT : Mme CABEL Myriam CFE/CGC : Mme VIGOT Anne-Laure
DT 27/61		
PERIMETRE		
DTD EVREUX Agences + agents DR Evreux +Equipe DT 27/61 7 implantations	(3) 4	SNAP : Mme MENNERUN Elodie FO : Mme BELLOIS Isabelle CFDT : Mme LE BEC Fanny CFE/CGC : Mme CORIS Catherine
DTD Alençon Agences + Equipe DT 27/61	2	SNAP : Mme BUSNEL Chantal CFDT : Monsieur AUMONT Pascal
DAP		
PERIMETRE		
CLB + SER 2 implantations	2	CGT : Mme SADOT Michèle FO : Monsieur PAVIOT Laurent
Représentants Direction		
DR Rouen	2	CFE/CGC : Mme LOUVET Marie CGT : Mme HURE Christelle
DR Caen	2	CFE/CGC : Monsieur POUCHIN Frédéric CGT : Monsieur LAURENT Serge

Loi ESSOC et droit à l'erreur à Pôle emploi

Un document de 5 pages nous a été remis relatif à la loi ESSOC (droit à l'erreur) en préparation du CSE. Nous apprenons – à notre grande surprise – que « *le droit à l'erreur est déjà fortement ancré dans les pratiques de Pôle emploi* », plus précisément « *lors d'un manquement à une convocation [...] à une formation ...* », le droit à l'erreur peut s'appliquer. Il n'aura échappé à personne - sauf peut-être à la direction régionale - qu'une absence à RDV se solde très (voir trop) souvent par une radiation. Dans ces cas, où est le droit à l'erreur ? Pour pallier à cela, la DG a dégainé son arme favorite du moment: le E-learning ! En effet, un E-learning de 20 min est disponible sur SIRHUS depuis octobre dernier.

La Direction Régionale affirme compter sur « le bon sens » de ses ELD et agent-es, au risque de voir des disparités de traitements entre les agences.

Le SNU restera vigilant à ce que la loi ESSOC s'applique pour toutes et tous. Nous comptons sur vous pour faire de même et nous faire parvenir les cas qui vous interpellent.

Réclamations

- Depuis plusieurs mois, les agent-es du Havre Ville-Haute souffrent de gêne respiratoire (odeurs, infiltrations etc.). Suite à l'alerte du CHSCT, une analyse de l'air a été demandée et effectuée au mois d'octobre. Le SNU interpelle la direction concernant cette analyse de la qualité de l'air car nous sommes toujours en attente des résultats, et les agents sont inquiets.

La direction nous indique qu'elle devrait recevoir le rapport entre mi et fin décembre 2019. Le SNU demande à la direction de transmettre ce rapport dès réception aux élus.

- Un séminaire se déroulera au mois de décembre pour les agent-es des plateformes (St Etienne du Rouvray et Colombelles). Ce séminaire, qui durera la journée concernera tous les agent-es, à l'exception des agent-es en CDD ! En effet, ceux-ci devront rester sur leurs sites et leurs activités.

La Direction assume parfaitement son choix de ne pas fermer les plateformes pour la continuité de service.

Le SNU proteste contre cette discrimination assumée entre les agent-es en CDD et CDI et s'étonne du traitement différencié entre les plateformes et les agences pour la continuité de service. Nous vous rappelons que tous les sites étaient fermés le 21

novembre pour l'appropriation du plan stratégique, à ce moment précis, la direction n'avait que faire de la continuité de service.

Questions diverses

Le SNU alerte la direction sur les objectifs fixés aux conseillers en agence concernant les signalements CRE. En effet, sur différents sites, il a été annoncé un objectif de signalements à faire remonter avant le 31/12/19. Le SNU s'indigne qu'il soit demandé à chaque agent de rechercher quelques candidats potentiels pour un contrôle de la recherche d'emploi dans son portefeuille. Le SNU voit dans cette demande faite aux agents une dérive de la direction sur les objectifs du contrôle de la recherche d'emploi, qui a toujours été la redynamisation des demandeurs d'emploi.

Le SNU a insisté auprès de la direction afin d'obtenir une réponse quant à la question de l'alternance des lieux de réunion de CSE (Rouen/Caen). La direction nous indique qu'il n'y a qu'une seule direction régionale en Normandie et qu'elle se trouve à Rouen. De ce fait il n'y aura qu'un seul lieu de réunion pour les instances : Rouen. Nos collègues de Basse-Normandie apprécieront !

Présentations des orientations stratégiques 2022

Le SNU-FSU a posé une question de méthode avant l'étude du dossier en réunion du CSE :

Puisqu'il n'est pas question de discuter du contenu d'un dossier non amendable, ce point à l'ordre du jour permettra-t-il de donner aux représentants du personnel des informations quant aux modalités de déploiement des orientations stratégiques en région Normandie ?

La réponse de la direction est celle que nous attendions : Les modalités de déploiement seront présentées ultérieurement.

Après quelques échanges entre les représentants du personnel et la direction, le SNU-FSU Normandie a lu une déclaration qui lui a permis de démontrer à la direction qu'il n'était pas dupe de sa stratégie et de demander, puisqu'il est question de concertation et d'écoute des salariés, de donner suite à leurs demandes :

Orientations stratégiques

Devons-nous nous en réjouir ou le déplorer ? Les avis seront divergents à ce sujet : nous n'aurons plus maintenant droit à la présentation des orientations stratégiques de Pôle emploi que tous les 3 ans.

Nous le déplorerons dans un premier temps car il était question, à chaque lecture, chaque année, de penser aux rédacteurs dudit document qui devaient prendre un plaisir malin et néanmoins jubilatoire à placer dans le texte le verbiage orwellien de circonstance que n'aurait pas renié Huxley dans *Le meilleur des mondes*. Prendre du plaisir au travail, qui plus est à Pôle emploi, n'est pas donné à tout le monde. Réjouissons-nous d'abord pour eux et avec eux tout en déplorant qu'on les prive de cette part ludique annuelle de leur travail qui ne sera plus maintenant que triennale.

Novlangue managériale, poncifs éculés servis comme si c'était la première fois, persiflage de performance, confiance, efficience, simplification d'un monde reconnu pourtant intrinsèquement complexe et en croissance de complexité, monde complexe de l'emploi, donc, où se vit l'amélioration de l'accompagnement par l'éloignement de l'usager, la baisse de charge en GDD génératrice de recrutement de conseillers GDD parce qu'on ne peut pas faire face à la charge, la force unifiée par l'abandon de procédures décidées en haut lieu, pour passer le témoin de l'initiative sous surveillance cachée, à une autonomie locale aussi feinte que fictive mais présentée comme effective puisque chacun le sait, tout territoire a ses spécificités...sauf quand il est question du pilotage par les résultats, de natures d'indicateurs partout les mêmes, sans spécificité de territoire. Pilotage qui doit de plus se faire comme si les managers intermédiaires n'existaient pas ou plus, empêcheurs de tourner en rond qu'ils seraient devenus, par un principe absurde et sans fondement. Il n'est question que d'air du temps.

Ce qui était jadis la panacée est aujourd'hui voué aux gémonies et reviendra plus tard en mode thaumaturgique. Il en est toujours ainsi quand le changement est l'alibi même du changement, sous le couvert d'une performance qui jamais ne sera satisfaisante. Tout changer pour que rien ne change en donnant l'impression que les choix antérieurement défendus n'étaient qu'erreurs autant qu'errements consiste à faire fi des objections et des contradictions. Ils étaient pourtant portés et présentés comme la meilleure des solutions, ces choix antérieurs, par les mêmes personnes, main sur le cœur, en région comme en D.G.

« Tout est tout est son contraire, tout est le contraire de tout » chanteraient avec exaltation lyrique, et non sans espérance, *les Ogres de Barback*. Espérance que, malgré les années de vaches maigres et les NAO amputées d'une lettre qui les fait trop souvent devenir des « NO » non négociables, les « collaborateurs » devraient garder car ils seront reconnus, valorisés, croix de bois, croix de fer, en expertise s'entend, pourquoi toujours parler argent, pouvoir d'achat perdu à retrouver, augmentation de salaires généralisée parce que justifiée ? C'est d'un vulgaire ! Soyons au-dessus de tout cela. L'État impécunieux nous le rendra sans doute un peu plus tard, à sa façon, après 2022 par une régionalisation qui déjà s'expérimente.

Vanter à chaque ligne les spécificités et différences locales, n'est-ce pas un moyen de mettre dans la tête des collègues, comme dans celle des usagers et celle de l'opinion publique que rien ne légitime un établissement national ?

Au-delà du verbiage et de la lecture entre les lignes qu'impose le principe de réalité, la livraison 2020-2022 nous confirme ce que nous avons déjà constaté et décrit en d'autres occasions : Pôle emploi se vit au pays des Merveilles.

Existe-t-il ailleurs un monde si beau de fusion harmonieuse, d'harmonie fusionnelle où le miracle se produit qui fait que les désirs d'une direction sont en concomitance absolue, synchrone et digitale, avec les désirs des « collaborateurs » et ceux des usagers.

En est pour preuve l'illustration de ces orientations stratégiques par des citations opportunes, placées au fil du document, issues, nous dit-on, du terrain, des équipes, des usagers, de tous les territoires de France, de Navarre et

des îles de l'au-delà des océans. Partout en ce monde béni, chacun veut la même chose pour le grand bien de tous. Alléluia ! Et puisqu'on n'a pas peur des contradictions, notons que, malgré les spécificités locales métropolitaines et ultramarines tant exposées, la différence produit la norme incontournable et généralisée dans les orientations stratégiques.

De Fécamp à Orange, de Kaweni à Sainte-Marie, de Kourou à Nantes centre en passant par Molsheim et les rochers de Ploërmel, ce que D.E. veut conseiller le veut, ce que DG et direction avaient pour ambition, les équipes inspirées le veulent et l'ont trouvé, d'elles-mêmes ou dans leur quête du graal qui aura su les conduire aux portes mystérieuses de la « fabrique de l'inspiration ». L'inconscient collectif a fait son grand œuvre empirique. Carl Gustav Jung l'emporte définitivement sur Sigmund Freud. L'histoire des idées retiendra que tout eut lieu à Pôle emploi. Partout en France, Navarre et dans les îles de l'au-delà des océans, la fierté d'appartenance atteint son paroxysme.

Le miracle est tel que les frissons nous gagnent, les larmes aussi, chez les plus sensibles, quand ce ne sont pas des sanglots chez ceux qui s'évertuent de plus à sauver la planète, puisque sur ce champ-là Pôle emploi est présent, engagé « pour de vrai ». Car il n'est pas question chez nous de greenwashing, nous ne mangeons pas de ce pain-là. La déclaration intersyndicale de début de séance n'a pas manqué d'ailleurs de mettre l'accent sur la cohérence entre les écrits et les actes de la direction.

Nous allons enfin rendre le service adéquat et offrir, à qui nous sollicite autant qu'en nous mettant en démarche proactive vers l'usager, le service adapté à ses attentes. Il était temps ! Car il est bien connu que depuis des années, les conseillers s'évertuaient à proposer le contraire de ce qui était demandé ou attendu. Qui voulait un emploi avait une formation. Qui recherchait un jeune apprenti recevait des séniors, qui voulait une avance gagnait un trop-perçu. Il est grand temps aussi de mettre les structures au service du terrain. Les collègues apprécient, soyez-en sûrs. Anomie et impéritie ont trop longtemps été la devise de Pôle emploi. Tout cela est fini. Enfin.

Puisque nous ne payons pas ou plus de mots, nous attendons les conditions, le réel, les moyens, le comment et le quand. Nous demandons, au SNU-FSU, une vraie reconnaissance de tous les salariés, de toutes les équipes, nous demandons des faits et non plus des promesses qui n'engagent, comme trop souvent, que ceux qui les reçoivent. La direction écoute. Il est temps maintenant qu'elle entende, bien au-delà de ce qui l'arrange.

Nous attendons et nous demandons, au SNU-FSU, pour tous nos collègues, des résultats par la reconnaissance. Et puisque les désirs des directions et les orientations choisies semblent émaner du terrain, de la concertation, nous n'hésitons pas à demander aux directions d'écouter un peu plus le terrain, de l'écouter autrement, d'aller jusqu'à entendre ce dont le terrain a besoin, ce qu'il réclame en entretien, en EPA, en réunion et via les représentants du personnel. Une vraie QVT, une véritable GPEC avec des perspectives de carrière en lieu et place d'une comptabilité désincarnée des postes à supprimer. Nous demandons des conditions de travail aussi dignes que propices à la production d'un service de qualité, une vraie reconnaissance salariale des efforts consentis depuis des années par toutes et tous dans l'espérance ou la souffrance, jusqu'à la lassitude parfois, issue de grands mots qui n'ont que trop longtemps générés que des grands maux, quand les remèdes s'arrêtent à des notes d'intention jamais suivies d'effet pour ce qui concerne la reconnaissance et la QVT par exemple. Il faut passer du placebo au curatif maintenant que la direction a constaté avec le personnel les limites de la pensée magique.

Que cette note d'intention et d'objectifs qui nous a permis de discuter des orientations stratégiques 2022 soit la dernière à porter des désillusions et nous pourrions en effet affirmer que les directions et les équipes ont trouvé un mode de fonctionnement collaboratif efficace, utile et productif, dans l'intérêt de tous, des directions, des agents autant que des usagers. Sur ces sujets comme sur les autres, la direction détient le pouvoir de décider puis d'agir en cohérence. Tel est son projet si l'on décrypte ses engagements « dans la concertation ». Qu'il en soit ainsi ; enfin. »