

Vous trouverez ci-après les réponses aux questions posées par les élus de la CGT Pôle emploi Hauts-de-France pour la réunion des délégués du personnel, périmètre Nord Pas de Calais du 01/08/2019.

Représentants pour la direction : Gilles DESRUMEAUX, Sarah CHARPENTIER, Daniela PIRAS, Elodie PAREIN.

Présents pour la CGT : Laurent DUBOST, Mohamed BENHADDOUCHE, Farida BETINA, Brigitte LEFEBVRE, Julien ROUSSEL.

1. Lors du dernier mouvement, nous avons identifié au moins 6 REA qui ont opéré une mobilité vers le poste de conseiller. Ces 6 agents ont-ils été pris en compte dans les 7 situations du mois dernier ?

Non, puis oui et ils se sont mis à recompter en pleine instance. Finalement, ce serait 7 REA sur le dernier mouvement donc 14 au total depuis début 2019. Nous pensons que cette situation est loin d'être terminée. La DR a écouté nos explications : Pressions maximales sur le poste de REA qui engendrent une réelle souffrance, taille des équipes, demande de pilotage à outrance, tenue coûte que coûte des indicateurs...mais ça ils ne l'entendent pas.

2. Au-delà de l'accompagnement des souhaits de mobilité des REA, comment analysez-vous ce constat d'échec dans votre politique d'accompagnement des managers de proximité ?

Pour la DR il n'y a pas d'échec puisque les agents sont «accompagnés». Accompagner, terme à la mode utilisé par le management qui ne veut absolument rien dire. Manifestement, ils ne comprennent pas la question. Nous refaisons une explication avec les arguments portés à la question 1. Nous sommes appuyés en ce sens par d'autres organisations syndicales qui partagent notre position. Malgré cela, pour la DR il n'y a pas d'échec. Quel mépris pour les collègues qui ont à subir ces situations professionnelles.

3. Nous constatons des situations de turn-over de REA à outrance sur une même agence. Depuis janvier 2019, les agents du site de Roubaix les Près ont connu 4 REA. Chaque prise de poste entraîne une modification de l'organisation du travail. Cette instabilité ne permet pas aux agents d'être accompagnés efficacement dans la durée. Le site dispose actuellement concrètement d'une seule REA avec 2 mois d'expérience

dans le poste et une conseillère en mission. Ces conditions vous paraissent-elles acceptables aussi bien pour les agents que pour les REA ?

La direction nous affirme être consciente du problème. La situation est prise en compte et ils agissent pour améliorer le quotidien des agents. Balivernes ! Quand on sait la souffrance dans laquelle se trouvent certaines équipes, on ne voit pas comment ils comptent régler le problème. Tant que la DR continuera à faire la sourde oreille et cela semble être le cas, il n'y aura pas d'issue pour les collègues.

4. Pour revenir sur notre question 6 du mois dernier, des agents du site de Lille Grand Sud nous indiquent que la situation ne s'est absolument pas améliorée. La problématique que nous vous décrivions ne concerne pas uniquement la période estivale mais perdure depuis plusieurs mois. Allez-vous enfin mettre les effectifs adéquats sur cette agence ?

On nous dit qu'il y a eu un fort recrutement en CDI (la direction ne précise pas le nombre) et dorénavant il n'y aura pas plus d'une suppléance dans le traitement des mails net des agents absents. Une suppléance, c'est UNE de trop. La DR demande du temps pour résoudre ce problème ? Nous suivrons si les effectifs sont vraiment en rapport avec les besoins !

5. A ce jour, de nombreux agents publics n'ont toujours pas été reçus malgré votre rappel par mail aux managers (question 10 du mois dernier). Ces derniers ont-ils besoin d'une contrainte juridique pour s'exécuter ?

Non, la DR n'est pas favorable à une judiciarisation du dossier. Mais comment se sort-on de cette situation face à une DR qui avoue de nouveau son impuissance ? Nous le redisons : si la situation n'évolue pas, nous la ferons trancher par le juge.

6. Comment l'établissement s'assure que le temps d'échange formalisé entre le REA et l'agent de retour de formation a bien lieu ?

La DR nous dit qu'elle n'a aucun moyen de s'en assurer ! En termes de suivi, c'est une grosse lacune. Mais quand on y regarde bien, la formation des agents n'est pas dans les indicateurs, donc... Tout va bien pour eux !

7. A ce jour, certains agents du site de Tourcoing n'ont toujours pas reçu de mail acceptant ou refusant leur demande de télétravail. La réponse n'est par ailleurs pas formalisée sur SIRHUS. Que doivent faire ces agents pour obtenir une réponse ?!

Selon la DR, toutes les décisions ont été notifiées. Qui ment dans cette affaire ? L'ELD de Tourcoing ou la DR ? Les agents concernés du site de Tourcoing nous confirment ne pas avoir reçu la notification (vérification faite le 01/08). Ils en sont à utiliser le mensonge pour se dédouaner. Nous verrons qui a dit VRAI ?

8. La région a été placée en alerte rouge canicule le jeudi 25 juillet. La direction a recommandé une sortie anticipée des agents à 15h avec récupération du temps. Comment expliquez-vous que certains sites non climatisés aient bénéficié de l'autorisation de sortie avec le badge 49INTEMP et d'autres non ?

La DR nous explique, avec nonchalance, que c'était à l'agent de faire preuve de « bon sens » : il suffisait de quitter le site à 15h après avoir posé le code 49INTEMP. La consigne, rappelons-la, était que l'agent pouvait quitter son poste à 15h00 mais sans crédit de temps, de plus avec l'accord de son ELD. Nous apprenons en séance (surement grâce à nos alertes portées) que finalement tous les agents qui ont eu le réflexe de se protéger d'une situation dangereuse pourront bénéficier du code 49 intemp de manière rétroactive. L'employeur a versé son obole. Quelle générosité !

9. Cette même journée, pour quelle raison la direction régionale n'a-t-elle pas utilisé l'instruction nationale n°2015-21 du 16/03/2015 "*gestion du risque intempéries*" en fermant les sites l'après-midi et permettant ainsi aux agents d'utiliser le compteur de 15 heures prévu à cette effet alors même que la région Normandie l'a appliqué ?

Nous (la CGT) avons lu en séance un mail de la DR NORMANDIE qui avait décidé de fermer les sites à 12h30 sur 2 départements en vigilance rouge. Pourquoi la DR des Hauts de France a délibérément ignoré la note nationale et mis en danger la santé des salariés ? Ils n'ont pas pris la mesure (comme à chaque fois) d'une situation JAMAIS rencontrée dans la région.

Fallait-il ne pas déplaire à la Direction Générale ?

10. Sur cette journée du 25 juillet, beaucoup de rendez-vous GPF ont été maintenus. Comment comptez-vous sensibiliser davantage les conseillers et les ELD pour éviter les déplacements des demandeurs d'emploi potentiellement préjudiciables à leur santé?

La responsabilité de la DR est plus que mise en cause. Ce n'est pas au niveau local qu'une telle décision doit être prise. Même si la DR reconnaît que le sujet doit être travaillé avec le CHSCT, en pareil cas c'est une décision régionale qui aurait dû être prise.

11. Pour quelle raison la direction régionale a-t-elle autant tardé à envoyer le mail avec les consignes à appliquer dans le cadre de l'épisode caniculaire qui était pourtant annoncé depuis plusieurs jours (situation ubuesque des télétravailleurs qui ont eu l'information après s'être déplacés)?

Le mercredi étant classé en vigilance Orange, la DR a considéré qu'il n'y avait pas d'urgence dans l'envoi des consignes. TROP TARD. Ils ne sont vraiment pas dans le coup ! Comme à chaque alerte météo, nous n'avons, de la part la DR, ni le bon tempo, ni la bonne décision.

12. Etant donné les températures extrêmes que nous sommes susceptibles de connaître régulièrement, votre position relative au port du bermuda pour les hommes va-t-elle évoluer ?

Non, pas d'évolution. Le règlement intérieur et rien d'autre. Radical ! Même en situation extrême, ils tiennent leur position. Aucune marge de manœuvre. Des esprits OBTUS !!

13. Etant donné les températures extrêmes que nous sommes susceptibles de connaître régulièrement, une solution pérenne va-t-elle être trouvée pour l'agence de Tourcoing ?

Selon la DR, le classement patrimonial de l'agence de Tourcoing ne permettra de climatiser qu'une seule salle pour l'ensemble du site. Les agents ne réclament ni refuge, ni abri !!

14. Etant donné les températures extrêmes que nous sommes susceptibles de connaître régulièrement, que comptez-vous faire pour les sites non climatisés ?

Rien, hormis la pose de films occultants. Eh bien, on voit qu'ils ont pris la mesure du problème. Avec des températures supérieures à 40° on imagine l'efficacité de cette mesure !

15. Les agents publics se retrouvent démunis quand ils ont des interrogations RH (clarté et précision des réponses). Peuvent-ils avoir, à la demande de certains, un interlocuteur en DG qui sera plus à même de leur apporter des réponses fiables et rapides ?

Non ! La DG a organisé des ateliers (2 jours) de « gestion des agents publics » pour l'ensemble du personnel concerné et la région compte aussi 2 experts. Fini les questions sans réponses ? Nous verrons !

16. Sur le site de Lille République, des conseillers en GPF sont parfois programmés sans qu'un bureau ne leur soit affecté. A qui incombe cette planification ?

Selon la direction, cette situation ne s'est produite qu'une seule fois et l'erreur est humaine. Oui nous acceptons l'idée que chacun puisse faire des erreurs, même un manager. Mais quand nous faisons remarquer que ça n'était pas un cas isolé alors la DR précise qu'il est de la responsabilité des managers de proximité de veiller à la bonne programmation (planification des bureaux). Encore une évidence qui doit être rappelée !

17. Sur le site de Roubaix Centre, deux nouveaux agents recrutés à l'externe se sont vus confier la modalité globale et un poste en EDE, postes que certains conseillers en place auraient aimé occuper. Pourquoi un appel à candidatures n'a-t-il pas été préalablement fait auprès de l'ensemble des conseillers du site en toute transparence ?

Pour la direction régionale, qui a vérifié auprès de l'ELD de Roubaix, tous les souhaits des agents ont été pris en compte (appel à candidature en Décembre 2018, EPA de Mars 2019), les postes restants ont de ce fait été attribués aux nouveaux entrants. Quel bel exemple de la toute-puissance de l'ELD !

- 18.** Pour revenir sur notre question 24 du mois dernier, un décompte a été fait depuis votre réponse. Le compte n'y est toujours pas. Avez-vous retrouvé les 11 bips manquants d'Archimède 2 (passage de 33 à 21 bips)?

Après nous avoir refait un décompte des badges attribués, l'établissement nous précise que lorsqu'ils auront retrouvé les 3 badges manquants, ils procéderont à une attribution de ceux-ci par tirage au sort. Affaire réglée nous dit-on ! Mieux, il est précisé qu'à court terme, un bip ne sera plus nécessaire pour quitter le parking.

- 19.** Ce lundi 29 juillet, la femme de ménage du site de Archimède 2 a dû déboucher le siphon de l'évier de la cafétéria en raison d'une eau sale et stagnante présente depuis la semaine dernière. Cette tâche fait-elle partie de ses attributions ? N'y a-t-il pas un prestataire dévolu à cette tâche ?

Il n'est pas dans l'attribution de l'agent d'entretien de déboucher un évier. Cela incombe à minima aux responsables du site. Pour la DR, l'agent d'entretien aurait outrepassé ses fonctions. Comment faire en présence d'une eau stagnante pour pouvoir nettoyer l'évier. Elle a pris l'initiative pour accomplir sa tâche. Tous ne l'ont pas fait !!