



Le CSE comité social et économique

20 mai 2020

Un dialogue social sous tension !



Comme cela était prévisible avec la mise en place des CSE en lieu et place des anciennes instances CE, CHSCT et DP, on ne peut pas aborder sereinement en une journée de réunion l'ensemble des sujets qui relèvent aujourd'hui des prérogatives du CSE. Vient s'ajouter à cela la problématique des réunions de l'instance en audio depuis le début de la crise covid-19, ce qui ne facilite pas les

échanges, et les rend de plus en plus tendus.

Pour essayer de faciliter les échanges en séance, la Direction nous a proposé d'envoyer nos questions en amont de la réunion afin de préparer les réponses, exercice auquel les élu·e·s CGT se sont prêt·e·s. Devant la pertinence de nos questions, la Direction pendant la séance du 28 mai nous indique qu'elle ne répondrait pas à toutes (surtout à celles qui dérangent et à la CGT nous en avons beaucoup...).

La Direction cherche en permanence à bâcler les débats afin de contenir tous les points à l'ordre du jour sur une journée. Bizarrement la crispation de la Direction se fait particulièrement ressentir lors des interventions des élu·e·s CGT...

Se retrouvant en difficulté devant le travail réalisé sur les dossiers par nos élu·e·s, la Direction effectue un virement de bord à 180°, nous demandant de ne plus poser nos questions par écrit mais directement en séance. Cela lui permettrait de ne pas donner la réponse immédiatement et de renvoyer celle-ci aux calendes grecques. **Autant dire que nous sommes très loin d'un climat social apaisé**, tel que l'avait pourtant appelé de ses vœux la Présidente du CSE en début d'année. N'oublions pas au passage que, malgré la crise que nous traversons et l'énergie à déployer pour y faire face, la Direction n'a pas hésité à saisir la justice pour remettre en cause la désignation des RP (représentants de proximité) à la DSI.

ENFIN ! (Mieux vaut tard que jamais) Tou·te·s les élu·e·s du CSE sont uni·e·s dans l'intérêt des salarié·e·s, face à cette attitude inacceptable de la Direction, qui exécute avec zèle les ordres de la DG.

Bilan PROMOS 2019 à effet 2020 : 1/3 des mesures sont des primes

Le budget alloué aux promotions a baissé de 4,62%. La baisse des effectifs de 2,55% ne justifie pas, à elle seule, cet écart. Ce premier constat est le témoin d'une baisse sensible de la masse salariale, donc des rémunérations à la DSI. **Bien que le nombre de primes distribuées soit en baisse et que la Présidente du CSE affiche sa volonté de privilégier le passage d'échelon, la part des primes reste encore très importante et représente 1/3 des mesures attribuées.** Par ricochet, cela augmente pour l'année prochaine le nombre d'agents concernés par l'article 20.4 (pas de promotion depuis + de 3 ans). **Pour la CGT, les primes ne se substitueront jamais aux promotions.**

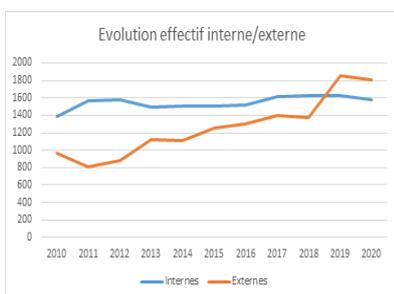
370 agents sur un effectif de 1531 en 2019 ont bénéficié d'un échelon ou d'un relèvement de traitement. Si la Direction n'avait pas attribué de primes, cela aurait permis de promouvoir 160 agents supplémentaires, soit 530 au total.

Le nombre d'agents concernés par l'article 20.4 reste très important : 45,13% de l'effectif. Après la campagne, ce taux est encore de 30,96%. Taux auquel il faudra ajouter les agents concernés par l'article 20.4 en 2020. Ces chiffres traduisent le manque de volonté de la Direction de respecter l'esprit de la convention collective en matière de promotion. 30% des agents ayant eu une augmentation en 2020 en ont eu il y a moins de 3 ans, dont 20 personnes deux années de suite. La Direction ne nous communique pas le nombre d'agents n'ayant pas eu de promotion depuis 4, 5, 6... voire plus de 10 ans !

Enfin, les multiples communications de la DG et des organisations syndicales signataires de l'accord classification, qui vantaient que des pas de promotion plus petits allaient se traduire par des agents promus plus souvent, nous démontrent que nous sommes bien loin de l'effet escompté.

Prestations : une affaire qui marche !

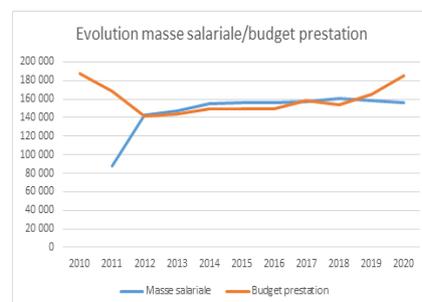
Alors que dans la période que nous connaissons, la qualité de notre SI et le professionnalisme de



nos internes ont été soulignés au plus haut niveau, nous nous interrogeons sur la stratégie de la Direction pour assurer la maîtrise de notre SI. Faut-il rappeler que nous sommes un « organisme de services essentiels » et que la charge de travail à venir va mettre à forte contribution notre SI et ses agents ?

La CGT dénonce et continuera à dénoncer le fait que le

budget de la prestation sert de rente aux plus grandes entreprises du CAC40. Cette année, leurs dividendes seront certes diminués, mais compensés par les montants de chômage partiel perçus par l'entreprise (91M€). Nous considérons que Pôle emploi, en tant que service public, se compromet et met en danger le service public de l'emploi à terme.



Le monde de demain sera-t-il si différent de celui d'hier ? Rendez-vous dans un an !

SI1 : sous les projecteurs



La pandémie et le confinement modifie le déploiement du projet stratégique, en influant sur le plan de fabrication 2020, le calendrier et le contenu des versions.

Les élu·e·s CGT sont conscient·e·s que la SI1, comme toute version, est un enjeu majeur pour la DSI et mettent en garde la Direction sur les conditions de sa mise en place dans ce contexte exceptionnel.

La CGT rappelle que l'ensemble des activités de la SI peut se faire en télétravail, lequel doit être privilégié. Le retour sur sites doit être progressif et les déplacements intersites pour la prochaine version devraient être très limités. Les élu·e·s CGT demandent qu'aucun agent ne revienne sur site sans être volontaire, et s'opposent à toute sanction à l'encontre de celles et ceux qui le refuseraient. En effet, une sanction serait contre-productive, pourrait entraîner une division du personnel, générer du stress et une perte de confiance.

Alors que la Direction est motivée pour faire revenir des agents sur sites, afin de « favoriser la synergie du travail en équipe », nous rappelons que les règles de distanciation limitent fortement le travail en groupe.

La Direction décrit la SI1 comme une activité essentielle sans en définir les ressources mises à contribution, ni celles devant réaliser leurs activités sur site, ni d'ailleurs les motifs factuels de ce besoin de retour sur sites. La Direction reconnaît d'ailleurs que la DSI sait mettre en production à distance (FOAD et actu enrichie).

La CGT, consciente des enjeux, regretterait que des agents soient contraints d'exercer leur droit de retrait dans une situation de travail présentant un « danger grave et imminent » pour leur vie ou leur santé ou qui constateraient une défectuosité dans les systèmes de protection.

Nous sommes malgré tout satisfaits que le DSI nous ait entendus et étudie dorénavant deux scénarios de réalisation de la SI1 : tout en télétravail ou selon une formule mixte (télétravail et sur sites)

Télétravail : OUI ... MAIS ...

Depuis le début du confinement, nous avons tous pratiqué le télétravail. La DPS a saisi cette opportunité pour lancer une enquête sur cette pratique, par l'équipe QVT de la DSI, afin de capter le ressenti des agents sur cette expérience de télétravail en situation de confinement, 1ère étape de son projet global d'accompagnement et de prévention des risques psychosociaux. S'interroger sur le télétravail en pleine période d'urgence sanitaire part d'un bon sentiment. La Direction a présenté aux élu·e·s les résultats bruts qui, sans surprise, plébiscitent le télétravail.



Cependant, la formulation des questions et le peu de choix dans les réponses biaisent les résultats. Ceux-ci pouvant être dès lors mal interprétés et brosser un tableau idyllique de la situation qui laisse dans l'ombre des questions que les salarié·e·s, qui ont répondu, voudraient voir traitées :

- 30% des répondants pensent qu'ils ont plus travaillé que d'habitude
- 25% se sentent plus fatigués
- 50% ne sont pas autonomes dans leur travail et ont besoin de leur manager pour l'organiser
- 23,5% ne se sentent pas soutenus par leur manager
- 41,2% n'ont pas ou peu de flexibilité des horaires
- 25,2% ne se sentent que partiellement ou pas du tout soutenus par leurs collègues
- 40,4% des répondants arrivent difficilement ou pas du tout à concilier vie familiale et vie professionnelle
- 11% sont globalement insatisfaits

Cette enquête intervient alors que l'accord QVT qui encadre le télétravail est arrivé à son terme et n'a pas été prorogé. Une nouvelle négociation spécifique « télétravail » devrait débuter en fin d'année pour une application début 2021. Une proposition d'avenant individuel va être envoyée à chaque agent actuellement en télétravail afin de le prolonger selon les mêmes termes, s'il est d'accord, jusqu'à fin décembre.

Nous attirons l'attention des salarié·e·s, que le fait de sortir d'un accord et de signer un avenant change sérieusement la donne en matière de devoirs et de responsabilités, puisqu'ils ne sont plus encadrés par un accord COLLECTIF !



La CGT revendique un accord spécifique à la DSI, qui est le seul établissement de Pôle emploi, à être ouvert 24heures/24, 7 jours/7, 365jours/an, et qui est au cœur du service public de l'emploi. Nous demandons la réduction de la durée du critère d'ancienneté (aujourd'hui trois ans) et de la souplesse dans le choix des jours.

Pourquoi le télétravail est-il devenu possible, et indispensable pendant cette période COVID à Pôle emploi, si ce n'est par l'œuvre de la DSI en son ensemble !

Situation sanitaire : Vers un retour progressif sur les sites

Alors que l'état d'urgence sanitaire est toujours actif, les périodes post-confinement se succèdent, et les préconisations évoluent régulièrement. Après la date du 11 mai, celle du 2 juin marque une nouvelle étape. Pour Pôle emploi, et en particulier à la DSI, c'est un **strict respect des règles sanitaires** qui devrait permettre, pour chaque site et chaque semaine, de recevoir un GO/NOGO pour l'accès des salarié·e·s.

Toutefois, la succession rapide des COPIL et autres COMOP génère un triple effet, délicat à gérer : d'une part, **les effectifs donnés de « souhaits de retours sur site » varient très rapidement**, et ne sont pas les mêmes, le mardi en CSSCT, le jeudi en CSE, le vendredi pour valider la semaine suivante. D'autre part, les documents qui recensent cet état des lieux hebdomadaire sont pris, eux aussi, dans ce **maelström d'actualisations permanentes**. Enfin, et ce n'est pas le moindre, les managers ont une **visibilité extrêmement courte** sur la présence ou non de leurs équipes sur site, même à l'horizon d'une semaine.

Pour la CGT, les mois de juin et juillet vont donc être essentiels en termes d'organisation du travail à la DSI, pour cette période de transition entre un avant-covid19 où seules 18%

des heures travaillées l'étaient en télétravail, et la période de confinement où l'on dépassait les 90%.

Les « retours progressifs sur site » ne pourront se faire que si la confiance est présente. Confiance des agents à revenir à leur poste de travail, en cas de nécessité opérationnelle ou ergonomique, confiance des managers à trouver un nouvel équilibre entre le présentiel et le télétravail, confiance de la Direction envers les agents pour qu'ils respectent les nouveaux usages (gestes-barrière, circulation) destinés à préserver la santé de toutes et de tous. Comme la gestion des espaces sera désormais différente, que ce soit dans les bureaux, les locaux communs ou les sanitaires, il est vital qu'une conduite responsable des "primo-revenants" soit associée à des communications claires et précises de la Direction. Cela permettra aux salarié·e·s de la DSI de choisir leur nouveau quota de télétravail (et donc de gérer leur retour progressif sur site, semaine après semaine), **sans que les craintes sanitaires n'affectent trop leur choix.**

La CGT, que ce soit par la voix de ses Représentants de Proximité, celle des élu·e·s au CSE ou à la CSSCT, porte une attention particulière à la protection des salarié·e·s que doit assumer la Direction, notamment par l'affichage des consignes, la fourniture du kit individuel (masques, gel) et le maintien de ces précautions dans le temps (nettoyage renforcé, gestion des stocks de gel).

La santé et les conditions de travail ont toujours été au cœur des dossiers sur lesquels travaille la CGT, et aujourd'hui plus que jamais

Trésorerie et Activités de sites : vers une reprise progressive

Les chèques ANCV commandés par les agents seront envoyés à leur domicile.

L'annonce du déconfinement présage que les annulations des linéaires printemps/été vont diminuer fortement. Les destinations européennes restent les plus sujettes à annulation. La situation évolue de jour en jour et les agents concernés en sont informés. Pour les agents ayant subi des annulations, de nouvelles offres sous conditions pourront leur être proposées.

Les activités de sites sont proposées :

Beaune	Activité Bien-être	Accord de principe
Rouen	Week-end à Prague à la Toussaint et Week-end à Eurodisney	Avis défavorable pour ces activités pour le moment. En attente de l'actualité gouvernementale
	Billetterie Cinéma/Spectacles	Demande de report en attendant un feu vert de la trésorerie
	Diner de fin d'année	Accord de principe
Schiltigheim	Sortie Canoé/Kayak	Accord de principe