

## ***Bilans des Comités d'Etablissement de juin à novembre 2015***



### ***Approbation des Procès-Verbaux***

*A ce jour, une majorité de Procès-Verbaux est adoptée. Vous les retrouverez sur le site du Comité d'Etablissement « Betweenus ».*

Le Secrétaire du Comité d'Etablissement qui porte la responsabilité des PV est tributaire du bon vouloir des membres de l'instance qui doivent fournir leurs interventions dans des délais souvent extrêmement longs ; cette situation récurrente entraîne régulièrement des demandes de report pour l'approbation de (trop) nombreux Procès-verbaux.

Nous sommes confortés dans l'idée que la charge du secrétariat est lourde et que les menaces, rappels à l'ordre dont est victime en permanence, le Secrétaire du CE, ne sont pas justifiés. En l'absence, suite à un vote, d'enregistrement des séances ou encore d'un secrétariat technique la tâche est, de fait, difficile à réaliser. Ces deux propositions ont toujours été refusées, jusqu'à ce jour par les autres organisations syndicales.

Toutefois, à la demande expresse du Secrétaire du CHSCT (FO) qui rencontre de très sérieuses difficultés à rédiger et soumettre les PV à son instance, la demande d'un secrétariat technique pour les deux instances a été soumise aux élus du Comité d'Etablissement.

Un résultat éloquent : *Pour* : les élus CDMT,

*Abstention* CGT-FO et CGTM-FSM.

Le secrétariat technique est donc adopté : Les instances CHSCT et C.E bénéficieront enfin d'une assistance pour l'élaboration des Procès-Verbaux.

### ***Remplacement de la Trésorière du Comité d'Etablissement***

Depuis la démission de la trésorière Christiane LOTAUT (du syndicat FO) le 1<sup>er</sup> avril 2015, le Comité d'Etablissement, a fonctionné avec la trésorière adjointe, Nicole PONSAR (du syndicat CDMT) car il n'y avait aucune candidature au poste de trésorier parmi les élus titulaires, bien que le point ait été régulièrement mis à l'ordre du jour des différents CE.

Finalement, c'est à la séance du 24 septembre que Roger TATLOT (du syndicat FO) a candidaté puis a été élu trésorier du Comité d'Etablissement.

### ✚ Formation et Démultiplication à Pôle emploi Martinique

Les membres du Comité d'Etablissement ont rappelé à la Direction les problématiques rencontrées lors des journées de formation et de démultiplication : entre autres les problèmes informatiques liés majoritairement au décalage horaire lors de la mise en pratique.

Plus d'une fois les élus CDMT ont alerté la Direction sur ces situations qui mettent en difficulté les RRA dans leur mission et par là même les agents. Nous continuons et continuerons encore de demander à la Direction de trouver la meilleure organisation afin de ne pas pénaliser les agents quand ils sont en formation : en effet, ces derniers sont dans l'obligation de *remettre* des heures, car les journées de formation des lundis et jeudis (7h30) ne sont pas valorisées comme des journées en agence (9h30).

Nous sommes également interpellés pour le *non-respect* du temps partiel de certains agents, le *non-respect* des plages variables, sans compter le *non-respect* des délais de prévenance qui pénalise, entre autres, les mères de familles.

Une formation subie manque fatalement d'intérêt.

### ✚ Les commissions internes AIF

Les commissions AIF mises en place dans certaines agences ne semblaient pas répondre aux objectifs fixés au préalable : gagner en temps et en efficacité en termes de traitement de dossier pour favoriser une entrée rapide en formation des demandeurs d'emploi. Ces commissions avaient tendance à mettre en doute le diagnostic du conseiller via à vis du demandeur d'emploi. (Incompréhension des décisions et des arguments avancés par les membres de la commission...)

Au cours de plusieurs Comités d'Etablissement, la Direction a annoncé la mise en place d'ateliers au sein des agences pour garantir une égalité de traitement et une harmonisation des pratiques.

A ce jour, les ateliers annoncés ne sont toujours pas mis en place.

### ✚ Le Séminaire NPDE à Desaix

La DR a fait le choix opérationnel d'un séminaire par secteur pour présenter à l'ensemble des agents le chantier organisationnel NPDE dont le déploiement est prévu début 2016.

Les agents ont eu à déplorer de nombreux problèmes de logistiques : retards et problèmes d'insécurité dans les bus, eux-mêmes parfois insuffisants pour le retour des collègues sur les sites, problèmes de badgeage au retour et au départ des sites... A ce propos, si vous êtes concerné(e)s et n'avez pas pu valoriser votre journée à 9h30 pour des « raisons indépendantes de votre volonté », le service RH pourra régulariser votre situation à votre demande.

Par ailleurs, certains ont dénoncé une attitude quelque peu condescendante de l'intervenant.

Pour les élus CDMT au C.E, bien que le NPDE puisse sembler être une évolution technologique, nous sommes conscients qu'il s'agit d'un début de

dématérialisation des actes métiers des conseillers à l'emploi. De plus, cela ne sera profitable qu'aux demandeurs d'emploi équipés des outils informatiques. Sans vouloir pénaliser les demandeurs d'emploi de Martinique il faut être vigilant quant à cette dématérialisation à tout va et veiller à la mise en place de solutions pour les demandeurs d'emploi non équipés mais aussi pour les agents en terme d'accompagnement et de formation. Il serait vain de lutter contre le progrès, d'où notre position sur le sujet.

### **La labellisation**

Selon la Direction, trois points de non-conformité mineurs ont été relevés sur les deux agences auditées (Lamentin et Trinité) :

- Supervision régionale du 3949
- Traitement des réclamations
- la qualité des suivis (jalons personnalisés)

C'est, à notre sens, une juste reconnaissance du travail des agents au quotidien. Nous saluons au passage la qualité de l'engagement du Personnel qui s'investit très consciencieusement et sérieusement dans la réalisation de nos missions auprès de nos usagers.

### **Le courrier de la CDMT relatif aux attentats du 13 novembre 2015**

Suite aux attentats du 13 novembre 2015, la CDMT Emploi Martinique a interpellé par courrier les Direction Générale et Régionale sur les procédures à mettre en œuvre et conduite à tenir en période d'état d'urgence. Bien que le Directeur Régional ait fait allusion à la note relative à la sécurité, nous sommes dans l'attente d'une réponse concrète concernant l'état d'urgence décrété pour 3 mois.

### **La mission accompagnement intensif des jeunes (AIJ)**

Le Directeur Régional a annoncé que la mission des collègues chargés de l'accompagnement intensif des jeunes serait prolongée au 31.03.2016. Nous regrettons toutefois que le contrat des agents embauchés en CDD, en remplacement des collègues affectés au dispositif AIJ, ne soit prolongé que dans la limite des 18 mois.

### **Arrivée de nouveaux types de contrats à Pole-Emploi**

\*Mise en place de Service civique dans notre Région

9 volontaires sont accueillis au sein des agences :

*Leur mission principale* : Accompagnateur à l'utilisation de nouveaux outils numériques de Pôle emploi et facilitateur d'inclusion numérique

*Leur mission secondaire* : Facilitateur de démarches auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap

\*Recours à l'apprentissage à Pole-emploi Martinique

Nous saluons l'arrivée de 2 jeunes dans le cadre de l'apprentissage car depuis plusieurs années nous n'avons cessé de réclamer ce type de contrat au sein de Pole-Emploi Martinique lors de la consultation du bilan social annuel.

***Consultation sur la dévolution des biens de l'ex-Assedic***

Après avis d'un expert-comptable les élus du Comité d'Etablissement de la première mandature avaient refusé la dévolution, compte tenu des éléments comptables et informations mis à leur disposition. Le sujet revient à l'ordre du jour sur sollicitation de l'adjointe du DGA-RH.

***Le vote : CDMT 4 Pour - CGT-FO 3 pour - CGTM-FSM 1 contre***

Donc le principe d'attribuer la somme de la dévolution des biens de l'ex-Assedic au Comité d'Etablissement de Pôle emploi Martinique est validé par ce vote.

Toutefois, une élue de la CGTM a menacé les membres de les assigner au Tribunal...

***Présentation de la démarche de la performance comparée***

Si l'objectif de « l'outil » est de « mieux évaluer », en comparant des régions présentant les mêmes caractéristiques, l'efficacité de l'action de Pôle emploi, d'améliorer la performance, nous craignons à terme un contrôle plus ou moins dissimulé des résultats individuels de l'agent.

La direction dit que « *c'est une approche qui apporte un éclairage complémentaire sur les résultats donnant ainsi aux équipes plus de moyens d'analyse et d'identification de leviers d'action* ».

D'autre part, cette nouvelle démarche qui s'apparente « Benchmarking » nous fait craindre que les agences et donc, les agents, soient mis en concurrence entre eux...

***Conclusion***

Au sein du Comité d'Etablissement, les élus CDMT tentent toujours et autant que faire se peut, de faire des propositions constructives dans l'intérêt premier du Personnel.