

Compte rendu réunion section du 05 Mai (Skype)

- Réouverture des sites programmée au 18 mai avec une priorité affichée pour le télétravail.
 - Les « référents sanitaires » seront à l'œuvre dès le 11 ou le 12 selon les sites (ils sont désignés parmi les membres de l'ELD voir communication CSE) pour la mise en place de la nouvelle organisation
- La réception physique des DE se fera sur RDV pour des demandes liées à l'indemnisation, à l'accompagnement ou à l'utilisation du matériel informatique et bureautique. A ce stade, aucune indication de fermeture de l'AZLA malgré les évidents problèmes sanitaires
- Mise en place d'un poste de filtrage en accueil pour s'assurer de la nécessité de pénétrer dans l'agence pour le DE et respect des capacités d'accueil. Ce poste sera occupé à tour de rôle par tous les personnels présents.
- Le retour sur site peut être fait à la demande de l'agent. Les personnels réputés comme fragiles, à risques ou vivant avec des personnes fragiles en seront exemptés (avis médical nécessaire).
- La charge du nettoyage du poste info est à l'utilisateur (DE comme agent)
- Mise en place d'un sens de circulation à l'intérieur de l'agence
- Fourniture de 2 masques quotidiens mis en place de pexiglass pour isoler, mis à disposition de gel et de gants.

La communication de l'institution sera sur la présence de notre institution « **Pôle Emploi est là** » par opposition au maintien de la fermeture pour d'autres sites d'accueil du public dans d'autres institutions. Après l'attente générée par la longue fermeture, cette communication sur un retour à la normal risque d'engendrer des flux très importants, d'autant que le nombre de DE sera limité en agence... risque de bousculade à l'extérieur en fonction des agences et de leur réalités (agence de flux ex Clapier...)

Le rôle du Manac est à redéfinir. Dans ces conditions nous demandons à ce que sa présence se manifeste plus physiquement (directement à l'accueil par ex)

Les documents fournis par les DE seront numérisés par le conseiller et rendus aux DE.

Les agences ont beaucoup développé l'appui téléphonique au DE pour les guider dans leur démarche, cela a conduit à l'autonomisation « forcée » de certains DE

Nous devons être vigilant quant à l'accès et à l'utilisation des bornes et autres matériels info ou de bureautique par les DE et leurs conditions d'hygiène. Ne pas hésiter à faire remonter des alertes à la DT via les RP. Le Directeur territorial à sembler être à l'écoute sur cette problématique, étant lui-même public « à risque »

Des consignes d'aération avec l'air extérieur doivent aussi être respectées de façon uniforme, y compris dans les agences plus fermées que d'autres sur l'extérieur (ex Clapier, Roanne,...) ne pas se reposer sur la VMC ou la Climatisation qui pourrait à contrario être des vecteurs de propagation...

Vous avez compris, si nous sommes attachés pour garder un accès physique en particulier pour les usagers les + éloignées du numérique, nous demandons une réelle expertise des conditions et des risques sanitaires de cette ouverture

Sur l'impact en agence, aux agences de la crise :

- La répartition des équipements portables a été faite de façon anarchique (enfin selon des conditions variables selon les sites...) et des agents ont été amenés à rendre leur équipement de télétravail pour qu'il soit donné à d'autres, privant ainsi les premiers de la possibilité de télé-travailler. Ils se sont alors souvent retrouvés en « autorisation d'absence exceptionnelle » qui a pu se transformer ensuite en congé obligatoire sans qu'ils ne le souhaitent. De nombreux jours de congés ont ainsi été récupérés par l'établissement. Pour ceux qui ont maintenus une activité avec leurs propres outils, ils ont dû prouver la réalité de leur travail pour ne pas se voir ponctionner des congés. Une répartition plus juste aurait pu être faite en tenant compte de l'activité (était-il nécessaire pour les CDDE qui en sont munis de garder un poste alors que le travail des OE était en baisse importante ?) Que dire pour les collègues dans l'incapacité de travailler car soumis à des prescriptions faites par des agents qui ne reçoivent ni ne contactent plus leurs DE (ex psycho ?) il nous semble particulièrement injuste de les pénaliser de la sorte. Certains ont improvisé avec des listings l'appel à des DE pour « faire le point » ou leur « apporter un soutien psychologique (n'ayons pas peur des mots...), le compte rendu de ces « entretiens » étant ensuite à saisir dans les dossiers des DE
- Cette attitude déloyale puisque mensongère de la part de la direction (donc le discours à changer en même temps qu'il semblait prendre conscience de l'impact des premières décisions prises) ouvre la porte à une contestation légitime, y compris par la voie juridique. Cette dernière se base sur le fait que l'employeur est tenu de donner du travail à ses salariés et de leur fournir les outils et conditions pour la réalisation des missions qu'il lui donne.
- Horizon ; l'Agence de Demain : on repart pour un bon moment de Novlangue. Des chantiers déclinés par thème vont se mettre en place : « faire face à la reprise » (ben déjà, affronter la crise ça serait bien), Imaginer l'accueil de demain.... Comme d'habitude ce plan vante une méthode collaborative, mais nous nous interrogeons sur la réalité de cette collaboration (qui n'est souvent qu'un alibi pour mettre en place des décisions managériales Parmi les thèmes la Gestion des Personnels Et Compétences « Agile » qui semble être un moyen pour adapter les ressources humaines aux besoins du terrain. Bien sûr que l'activité va changer, bien sûr que la part « offres d'emploi » va diminuer mais nous exigeons la transparence sur ces besoins et mouvements de façon à ce que tous les collègues intéressés puissent se positionner et le cas échéant recevoir le complément de formation éventuellement nécessaire. Le DR à évoquer des lettres de mission, nous rebondissons avec notre « propositions de mises en place d'une bourse d'emploi de lettres de missions (déjà faite par le passé)... Et cela alors que certains DAPE réajustent déjà leurs équipes ex CLAPIER pour la CSP ou l'indemnisation...

Tournée virtuelle des agences, et des réalités locales, qui nous amène à constater qu'il n'y a pas d'uniformité dans cette gestion de crises et que chacune doit relever les situations qui lui semblent non conformes pour que nous nous en fassions les échos dans les IRP (ex gestion des absences, des conditions sanitaires...

L'éloignement mutuels des agents et des collectifs de travail ne doit pas nous conduire à nous exposer ni à affaiblir nos conditions de travail

Prochaine réunion de section (physique u Skype) le 02 juin. Ensuite ce sera le 02 juillet puis le 08 Septembre. Pour les collègues qui n'auraient pas déposer la demande de CFS, une délégation d'heure est possible, rapprochez-vous de Viviane.

Merci de votre participation et de ces échanges.

Isabelle et Olivier