



## Déclaration CGT au CHSCT du 9 janvier 2017

En cette première réunion de l'année 2017, la CGT présente ces meilleurs vœux à l'ensemble des membres du CHSCT territoire Lorrain.

Concernant notre instance, j'é mets le vœu qu'en 2017 son fonctionnement, ses moyens, et le respect dû aux élus (et par voie de conséquence aux personnels qu'ils représentent) s'inscrivent dans une rupture avec les pratiques observées en 2016.

Les agents de Pôle-Emploi sont en souffrance par les effets conjugués de plusieurs facteurs, parmi lesquels :

- une conjoncture économique et sociale difficile,
- une fusion Assedic-ANPE mal réalisée et dont les effets néfastes se font encore sentir près de 9 ans plus tard,
- une atteinte au service public et à nos métiers,
- une dégradation du service public qui s'illustre notamment par un changement dans le regard que notre institution porte sur nos usagers : l'écoute, le conseil et l'empathie perdant du terrain au profit d'une relation au demandeur d'emploi de plus en plus centrée sur le contrôle et la coercition,
- des effectifs insuffisants en comparaison de ceux observés dans les services de l'Emploi de pays comparables,
- des règles d'assurance chômage en constante régression qui fragilise nos usagers et suscite des tensions,
- des réorganisations qui s'enchaînent souvent sans cohérence entre elles, qui s'annulent ou se contredisent en quelques années seulement,
- un rythme effréné des réformes mis en évidence par toutes les expertises auxquelles nous avons eu recours, et qui fragilise les agents qui n'ont pas le temps de s'approprier les nouveaux process et perdent leurs repères, voire même le sens de leurs missions.

La souffrance au travail est exprimée au travers des paroles d'agents recueillies par les représentants du personnel lors de leurs visites de sites.

Cette souffrance est objectivée par les bilans sociaux, bilans HSCT, rapports des assistants sociaux, tableaux des agressions. Les arrêts maladie (et notamment les arrêts longs) ainsi que les agressions sont en constante progression, et cette progression n'est pas marginale mais exponentielle.

Pour enrayer la souffrance au travail des agents et mettre en place des mesures efficaces allant vers une amélioration et garantissant la qualité de vie au travail, nous avons besoin d'un CHSCT fort, exerçant l'entièreté de ses prérogatives grâce à l'implication de tous ses membres.

Nous avons également besoin d'une Direction témoignant de volontarisme et sachant à l'occasion être facilitatrice dans la mission commune qui nous rassemble, élus et Etablissement : assurer la sécurité et protéger la santé des agents.

A cet égard, la Direction a plusieurs fois reproché aux élus de lui faire un procès d'intention.

Sur le simple constat de l'année 2016, il n'est nul besoin de faire un procès d'intention tant les faits parlent d'eux-mêmes :

- passage à un rythme trimestriel de réunions ordinaires du CHSCT, certes conforme au code du travail, mais en net repli par rapport au rythme mensuel préexistant, qui répondait à un réel besoin compte tenu des évolutions de l'institution et des bouleversements qu'elles induisent dans les conditions de travail.
- surnombre des représentants de l'établissement constaté à plusieurs reprises en dépit des protestations des élus, et qui n'a cessé qu'après un rappel à la loi effectué par les inspecteurs du travail,
- délais non respectés, ou absence de documentation obligatoire nécessaire aux élus en amont des réunions,
- entrave à l'exercice d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent, une commission d'enquête n'ayant pu se réunir qu'après intervention et menace d'un PV de délit d'entrave faite par la DIRRECTE,
- report ou refus de la mise en place des commissions CHSCT sous prétexte d'harmonisation des pratiques au sein de la grande région, alors que chaque CHSCT est souverain et que les commissions lorraines répondaient à un besoin exprimé par les agents et pris en compte par les élus,
- refus opposé à la demande des membres du CHSCT de pouvoir rencontrer collectivement les agents hors présence de l'encadrement lors des visites d'inspection,
- à l'exception des préconisations d'expertise faite concernant l'organisation de la Direction Régionale Grand-Est, quasiment aucune autre recommandation faite dans le cadre des expertises précédentes auxquelles nous avons eu recours n'a été respectée par l'Etablissement.
- on observe un durcissement de l'Etablissement concernant la réponse aux besoins des agents : là où une simple demande suffisait auparavant pour obtenir un repose pied, une préconisation du médecin du travail semble nécessaire aujourd'hui ; un agent disposant d'une préconisation d'un médecin du travail concernant une souris ergonomique s'est vu opposer un refus en l'absence de reconnaissance Travailleur Handicapé (j'ose imaginer qu'il ne s'agit pas là d'un effet d'aubaine utilisé par l'Etablissement pour augmenter mécaniquement son taux d'emploi de personnel handicapé...)
- J'arrête là cette liste qui n'est pas exhaustive.

Ces constats, comme l'état sanitaire objectivé des agents de Pôle-Emploi, contredisent les engagements de circonstance, parfois lénifiants, proférés par les représentants de l'Etablissement.

La CGT appelle donc la Direction à un changement d'attitude et à faire des avancées dans le cadre de cette instance, pour le plus grand intérêt du personnel du territoire lorrain.

Pour sa part, l'élu CGT que je suis entend exercer son mandat dans le respect de ses missions, de ses prérogatives, des besoins et des attentes exprimées par les agents.

Je souhaite que nos échanges, à défaut de pouvoir toujours accorder nos points de vue sur le fonds, s'inscrivent, dans le ton et dans la forme, dans le respect des règles de courtoisie sans jamais y déroger.

Je souhaite que les engagements pris, de part et d'autre, soient tenus.

L'instauration d'un rapport de confiance entre l'établissement et les élus, sur des bases saines, serait de nature à améliorer le fonctionnement de cette instance pour le plus grand bénéfice des agents.

En dépit des procès d'intention, bien réels ceux-là, qui lui sont parfois fait, la CGT continuera à s'exprimer dans cette instance en restant fidèle à la ligne qui a toujours été la sienne :

- encourager ou participer aux actions constituant des avancées et des améliorations pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.
- reconnaître les actions de l'Etablissement lorsqu'elles concourent ou aboutissent à ce même objectif, comme cela a été fait concernant par exemple l'investissement personnel de plusieurs présidents du CHSCT dans des problématiques individuelles d'aménagement de poste, la qualité du travail fait depuis plusieurs années par la

responsable sécurité, les mesures d'urgence adaptées et pertinentes prises à l'occasion d'un incident grave dans une agence, la qualité du travail commun réalisé au sein d'une récente commission d'enquête...

-dans le même esprit d'honnêteté et de fidélité à sa ligne de conduite, la CGT continuera à s'opposer et à combattre tout manquement ou toute action de nature à compromettre la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de notre territoire.

La CGT porte une ambition :

Freiner la dégradation des conditions de travail des agents est insuffisante.

Stopper la dégradation des conditions de travail des agents est insuffisante.

La CGT mettra toute son énergie pour améliorer les conditions de travail, de santé et de sécurité des agents, en espérant partager la même détermination avec les autres organisations syndicales.