



Déclaration CGT au CHSCT extraordinaire du 1^e août 2019

Monsieur le président du CHSCT,

A plusieurs reprises, la CGT a illustré dans cette instance la dégradation des conditions de travail, qui impacte la santé et la sécurité des agents, et qui est objectivée par les données issues des bilans sociaux, bilans HSCT, chiffres sur l'absentéisme et les agressions, diverses expertises et diagnostics, etc.

Je ne vous ferai pas l'injure de redire les chiffres éloquentes illustrant la déclaration lue devant vous lors de notre réunion du mois de juin.

A chaque fois, l'Etablissement conteste ou minimise le constat, et prétend prendre toutes les mesures nécessaires pour s'acquitter de son obligation légale de préservation de la santé physique et mentale des salariés, et d'amélioration des conditions de travail.

A chaque fois, l'Etablissement renouvelle son attachement au dialogue social dans des propos contredits par la réalité vécue par les élus des différentes instances représentatives du personnel.

L'Etablissement répète inlassablement des éléments de langage et de « novlangue managériale » tels que « performance sociale », « pari de la confiance », « qualité de vie au travail », « sécurisation des process » etc., etc., qui prêteraient à sourire si les dysfonctionnements constatés n'avaient pas un impact aussi grave pour les agents.

Je suis effaré par les dysfonctionnements dont ont bien voulu me faire part des salariés aux prises avec des problématiques invraisemblables, qui affectent leur santé, leur moral, leur volonté de continuer à s'investir, et enfonce des coins dans leur confiance en l'Etablissement.

Il me semble nécessaire d'en faire une énumération, peut-être longue, et sans doute non exhaustive, pour qu'en évoquant la situation concrète d'agents en difficulté du fait de l'Etablissement, vous puissiez, je l'espère, vous rendre compte de la situation et décider des mesures correctives à mettre en œuvre.

Voici donc une liste des dysfonctionnements dont j'ai eu connaissance depuis le début de l'année, que j'ai déjà eu l'occasion d'évoquer partiellement devant vous, et qui s'allonge inexorablement, mois après mois :

- ▶ un salarié de droit public en congé parental a dû insister pour que son passage à l'échelon supérieur soit rétabli à la bonne date (il perdait 3 mois avec le calcul erroné fait par les services RH),
- ▶ un salarié, en maladie pendant plusieurs mois, a eu la surprise de découvrir au mois de février un virement de salaire réduit à 11 euros, sans qu'aucune explication ne lui soit donnée au préalable par l'Etablissement,
- ▶ plusieurs agents en maladie ont eu des salaires amputés de sommes importantes sans que des explications claires ne leur soient apportées par Pôle emploi,
- ▶ un salarié de droit public en arrêt maladie pendant 22 mois a constaté que son avancement d'échelon avait été oublié depuis plus de 10 mois : la rectification n'a pu être possible que par sa propre vigilance et sa pugnacité à se voir rétablie dans ses droits,
- ▶ un salarié en maladie pendant de nombreux mois, qui a été contraint de placer sur son CET des jours de congés non pris, a constaté que 2 jours de CET lui avait été soustrait sans raison : sans sa vigilance elle aurait définitivement perdu le bénéfice de ses 2 jours,
- ▶ un salarié en démarche de reconnaissance de maladie professionnelle a été sans nouvelle de l'Etablissement pendant près de 6 mois, son dossier ne faisant visiblement l'objet d'aucun suivi ni par la DR ni par le secteur AT-MP de la DG. A ce jour, après l'intervention de la CGT, la DR a réagi de façon positive

mais la problématique n'est toujours pas résolue, et la DG ne répond toujours pas en dépit d'un courrier des élus CGT en date du 2 juillet et de relances de la part de la salariée très affectée par cette situation.

► une salariée pour laquelle une alerte Danger Grave et Imminent avait été mise en place, avec des engagements pris par l'Etablissement lors d'une réunion du 11 avril 2018, a dû attendre 14 mois pour que la place de parking promise lui soit attribuée avec le badge adéquat. Le télétravail TH préconisé en avril 2019 par le médecin du travail et qui devait démarrer le 1^{er} juillet (ainsi que l'Etablissement s'y était engagé lors d'une réunion du 22 mai) est effectif, semble-t-il, que depuis le 29 juillet, après que je sois intervenu de façon insistante. L'honnêteté me pousse cependant à saluer les efforts de mesdames Filippi et Kremer dont les interventions ont été facilitatrices sur ce dossier.

► Une salariée en droit de faire valoir ses droits à la retraite au 1^{er} octobre a fait le 1^{er} avril sa demande officielle au service RH auquel elle a demandé que lui soit indiqué le jour effectif de son départ compte tenu des jours de congés non pris. Toujours sans nouvelles au 15 juillet malgré des relances, la salariée a craqué dans son agence. Les représentants du personnel CGT ont du intervenir. Une fiche de signalement a été rédigée ; à 15h00 le 15 juillet, la salariée apprenait qu'elle pouvait partir en retraite le soir même !

Je veux vous lire des extraits de la fiche de signalement : « la salariée a travaillé pendant 42 ans pour l'Etablissement, et a éprouvé un profond manque de reconnaissance (...). Toutes les personnes présentes ont ressenti également cette situation comme un véritable traumatisme. Le service RH n'a pas pris en compte la dimension humaine et psychologique de cette demande. »

► un salarié de droit public a découvert que les 24 heures de Compte Personnel de Formation acquises en 2018 ont été placées par les services de la DR sur un CPF privé.

► lors du CHSCT du 5 mars le service immobilier s'était engagé à m'apporter par mail des précisions relatives à la problématique d'ambiance thermique de l'agence de Saint-Avold. Ne voyant rien venir, j'ai relancé par mail le 25 mars et personne ne m'a répondu à ce jour,

► le 8 février, une salariée de l'agence de Saint-Avold a manqué de se faire renverser intentionnellement par un conducteur qui faisait en voiture un rodéo dans le parking. J'ai envoyé le jour même un mail d'alerte en demandant des réponses de l'Etablissement qui ne m'a jamais répondu.

Comme je l'ai dit précédemment, cette liste n'est malheureusement pas exhaustive ; et nous ne sommes qu'au 1^{er} août. Je rappelle qu'il ne s'agit là que des constats faits par un seul élu CHSCT (sur les 10 que compte le territoire lorrain), sur la base de remontées que des salariées ont bien voulu lui faire. Je vous laisse imaginer le nombre de dysfonctionnements non tracés.

Monsieur le président du CHSCT, si vous considérez que les faits relatés sont, comme je le pense, inacceptables à Pôle emploi Grand Est dont l'organisation a été repensée pour –c'est ce qui a été dit aux élus- offrir une meilleure offre de service notamment en direction du personnel, la CGT vous demande alors d'agir en conséquence et de mettre en place les mesures correctives qui s'imposent, tant sur le plan fonctionnel que sur le plan organisationnel, afin de faire disparaître ces dysfonctionnements récurrents qui affectent la santé, la sécurité, et les conditions de travail des salariés, et qui ne font pas honneur à Pôle emploi.

Si, au contraire, vous considérez que ces faits n'ont pas de caractère de gravité, et qu'il n'y a pas lieu d'apporter de mesures correctives, la CGT vous appelle à davantage de modestie dans l'usage que l'Etablissement fait des termes « Performance sociale » ou « Qualité de vie au travail » qui, on le voit bien, semblent effectivement n'être que des éléments de langage.
