

Réunion CSE du 26 janvier 2023

Vos élus Force Ouvrière en PACA

Collège 1 Abdoulaye SAMBA / Marc-Antoine PÉAN

Collège 2 Laurence VERY / Sébastien MOULLET
Fabrice SMACCHIA / Dany KOSKAS

Collège 3 Béatrice RICHARD

Représentant syndical : Pierre BERTOMEU

Préambule de la réunion Atteinte au droit de grève

De manière unanime, les élus CSE, ont demandé un éclaircissement sur le fait que certains responsables d'agence se permettent une forme **d'atteinte au droit de grève en demandant au personnel gréviste d'organiser les aménagements à faire auprès des DE eux même**. Cette pression mise sur des grévistes est inacceptable, la direction a qualifié ce fait de « dérive ».

Pour **FO** cela relève d'un délit d'entrave.

Comité Social et Economique PACA

Fonctionnement du Comité Social d'Etablissement

Vote - augmentation des salaires des secrétaires administratives du CSE :

7% d'augmentation voté favorablement.

Par ce vote, nous, élus **FO** voulons réaffirmer la position de notre syndicat **en faveur de la sauvegarde du pouvoir d'achat des salariés face à l'inflation**.

Et à ce propos, **FO** a interpellé la DG par courrier le 19 janvier 2023 en demandant la réouverture de Négociations Annuelle Obligatoire (clause de revoyure) pour 2023 en vue de demander une revalorisation salariale pour l'ensemble du personnel.

Au 26/01/23 :

- 7421 dossiers restent à traiter
- 22 000 à 25 000 demandes sur l'année.

Au vu de ces données, un **risque de retards** quant à l'ouverture des prestations de remboursements et chèques vacances pour 2023 est à supposer.

Marche Générale de l'établissement

Consultation sur les évolutions d'organigramme de la Direction Régionale

Lors de notre précédent compte rendu du 15/12/2022, FO vous avait fait part des changements envisagés par le DR accompagnés de nos interrogations restées pour la plupart sans réponses ! Nous avons donc réitéré certaines questions, sait-on jamais... !

Réponse du DR à notre liste de questions (cf. CR du 15/12/22) : « l'information a déjà eu lieu et bien que tous les éléments n'ont pas été fournis, il n'y aura pas plus d'explications ! »

Réponse de la DRA : « Il n'y aura pas plus de réponses, cela a déjà été fait »

Question : FO acte que la Direction refuse de fournir la liste/le nombre des managers DR, DT, agence et RM interrogés lors de l'enquête clients internes.

Réponse du DRH sur cette question : Aucune liste ne sera fournie, 660 personnes auraient été contactées, taux de 35 % de retours.

Suite à ce changement d'organigramme, il y aura 6 appels de postes dont 3 nouveaux qui sont déjà fléchés !



Déclaration FO

Nouvelle Direction de l'Accompagnement et de la Transformation Managériale au sein de la DRAPS

FO constate à nouveau que le document présenté ne comporte aucun élément de diagnostic chiffré, quantitatif ni qualitatif tant sur les conclusions des enquêtes internes que sur les ateliers réalisés avec le personnel actuel de la DRAPS.

Ces ateliers donnent la forte impression de n'avoir servi que d'alibi à des décisions déjà actées. D'autre part, il est à souligner l'inexpérience des consultants du cabinet externe et des approximations constatées lors de

ces différents ateliers et l'inadéquation de leur contenu.

Enfin, nous alertons la direction sur le fait que les ressources prélevées sur les services DRAPS actuels (pour les dédiés spécifiquement aux 400 cadres) n'étant pas remplacées, la charge de travail des collaborateurs restants en gestion des autres 4000 salariés va s'en trouver impactée.



Déclaration FO

Evolution Direction de la Performance

FO constate une troisième modification de la composition de la direction performance en seulement un an !

Après nous avoir expliqué en octobre 2021 tous les bienfaits du rattachement du service Qualité et Organisation du Travail à la direction Performance, puis de la logique de la fusion en novembre 2021 du service pilotage et du service qualité (avec disparition sous silence de l'activité organisation du travail), une troisième modification nous est proposée ce jour.

Ce 26 janvier 2023, on nous informe de la défusion du pôle Pilotage Qualité en un pôle pilotage et un pôle qualité séparés dans deux services séparés.

On est à même de s'interroger sur les motivations de tels changements aussi répétés en si peu de temps.

Aucun de ses changements n'a donné lieu à un seul diagnostic ni échange avec les collaborateurs des pôles concernés, ballottés d'un service ou d'un pôle à un autre.

FO alerte sur l'impact humain de telles décisions et les risques psychosociaux qu'elles génèrent.

FO alerte sur les conditions d'aménagement des salariés du pôle « contrôle qualité prestations » à Capelette mais également sur l'impact que cet aménagement aura sur les agents actuellement en poste dans le service.

Dans l'état actuel des bureaux, l'étage du service ne dispose pas de suffisamment de place pour accueillir les 5 collaborateurs.

FO sera vigilant sur les conditions de travail des collaborateurs actuels et à venir du service.

FO a voté **contre ce projet d'organigramme**

Information en vue d'une consultation sur l'évolution de l'organisation de la DRA

Stratégie, Management des Risques et Affaires Institutionnelles

La DR informe que le transfert du service « **projet innovation LAB** » passe de la direction de la stratégie à la direction des affaires institutionnelles le service s'appellera « **territoire et compétence** ». Au niveau de l'organigramme, l'échelon hiérarchique est remonté de 2 crans ! Sans modifications des effectifs.

Le DR : Les changements sont faits en prévision de France Travail et ne reviendra pas dessus. Le recueil d'avis sera fait lors du CSE extraordinaire du 10/02/2023.

France Travail

La DR attend un « rapport fin de mois » qui sera remis aux organisations syndicales. Aucune évolution à ce jour, tout reste opaque !

Information sur l'évolution des règles de l'Assurance Chômage

En résumé

- Application d'un coefficient réducteur de 0.75 sur la durée des droits en cas de situation économique favorable
- Réattribution des 0.25 imputés à la durée de droits en cas de situation économique défavorable.
- ARCE qui passe de 45% à 60% à compter du 01/07/23

Le SI sera prêt le 11 février 2023.

La DR informe qu'il n'y aura aucun renforts, car il n'y a pas de changements notables sur le plan métier.

Peu de réponses apportées à nos questions.

FO est opposée à la contracyclicité (modification des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la conjoncture)

Information sur l'expérimentation du dispositif de détournement de finalités

L'utilisation de données à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées constitue un détournement de finalités et est par conséquent prohibée. Le détournement de finalités, accès non autorisé à des données, est considéré comme une violation de ces données devant être notifiée à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) dans les

72 heures suivant la constatation de cette violation.

L'agent qui utilise ou consulte des données à caractère personnel via les outils informatiques mis à sa disposition à des fins autres que professionnelles commet un détournement de finalités et engage sa responsabilité personnelle. Il s'expose donc à une sanction disciplinaire.

Ce détournement de finalités engage également la responsabilité de Pôle emploi et l'expose à des sanctions de la CNIL.

Cette expérimentation se déroulera en 2 étapes :

1. Au cours de la première étape, une communication du dispositif mis en œuvre sera réalisée auprès de l'ensemble des agents. L'identification des situations à risque à partir des données de traçage de février, mars et avril 2023, donnera lieu à des actions de sensibilisation et des rappels des règles aux agents concernés. Une communication sera réalisée sur l'intranet national et régional ainsi qu'en réunion de service.

2. Au cours de la deuxième étape, à compter de mai les données de traçage seront analysées chaque mois. Les situations à risque identifiées donneront lieu à des entretiens qui pourront déboucher sur des sanctions disciplinaires si la situation le nécessite.

Ceci prend effet à compter du 1^{er} Février 2023.

L'agent ne devra donc plus consulter ni regarder des dossiers sur sollicitation de ses proches. La consultation ne doit être faite que dans le cadre de l'exercice du métier, soit son portefeuille ou celui de l'agence.

Si vous êtes convoqué dans ce cadre, **FO** vous recommande de vous faire assister par un élu lors de l'entretien exploratoire, cette règle étant difficilement applicable et ambigu.

Si les résultats escomptés ne sont pas au rendez-vous, le projet pourra être reporté en 2024.

ACTUALITÉ RÉGIONALE

Bilan CDEM

Le bilan est positif au vu des statistiques DR qui nous ont été communiquées. Les CDEM ne sont pas renouvelés malgré cela ! Mais l'action recrut' est devenue une activité commune à l'ensemble des CDE. Les postes récupérés ont été orientés sur les CDE à 70 %, les CDDE à 20% puis les GDD à 10%.

Généralisation de l'outil Mes Aides A l'Embauche (MAAE)

Objectif du projet :

- Mettre à disposition des recruteurs un service qui leur permet de savoir en fonction du candidat ciblé, si leur recrutement est potentiellement éligible à une aide. La nature de l'aide n'est pas connue par l'employeur, seul le conseiller la connaît. Un conseil humain est aussi mis à disposition (CDE).
- Les CDE réceptionneront le fichier de pré diagnostic de la situation de l'employeur avant de l'appeler.
- Ce service s'adressera aux employeurs ayant déposé une offre CDD > à 6 mois ou CDI
- L'info sera faite aux employeurs via GSM



Déclaration FO

Encore une fois pôle emploi va proposer des incitations financières à des employeurs qui ne sont même pas demandeurs, favorisant les habituels effets d'aubaine sans aucun contrôle. Parallèlement à ça, les réglementations d'assurance chômage se sont durcies pour les DE. Notre organisation s'insurge contre le toujours plus pour les entreprises et le toujours moins pour les DE.

La DR justifie cette mise en place car, selon elle, les aides sont « sous utilisées ».

Information sur XP ETT

En résumé

Cette expérimentation vise à donner un accès à nos fichiers pour deux intérimaires (Synergie et Adecco). Elles pourront alors contacter les DE en lien avec leur compétences.

Les ETT auront accès aux infos visibles sur le profil de compétences donc les infos seront très restrictives et dépendra des autorisations initialement données par les DE. A compter de Septembre les conseillers pourront voir que les DE ont été contactés.

En lien avec le point Information sur l'expérimentation du dispositif de détournement de finalités, Comment pouvons-nous certifier qu'il y'aurait pas de détournement ni de conservation des données ? Et à terme avec France travail et

un système informatique partagé, quelle assurance aurons-nous ?

La DR informe qu'elle sera très vigilante sur l'utilisation de ces fichiers remis aux ETT ! Mais comment fera la DR, il est clair que ce contrôle leur échappe complètement... un fichier Excel se copie facilement sans traces...

Information sur le Plan de Continuité d'Activité en cas de coupures électriques

Le document remis par la direction fait état de toute une procédure d'anticipation en cas de coupure électrique (éteindre les serveurs, préparer du télétravail ou encore se rendre sur un site de proximité).

En cas de coupure électrique programmée obligeant l'agence à fermer, la DR prévoit du travail de proximité dans une zone maximale de 20 km ou moins de 30 minutes du domicile.

Quid de l'agent qui se pointe sur le lieu d'accueil qui n'a plus de place ? Quid de ceux qui pour des raisons perso ne peuvent s'y rendre ? Absence payée ?

La DR : Le bon sens sera au RDV, l'agent ne sera pas pénalisé !

Campagne de promos

Le réseau a été privilégié pour la campagne au détriment des structures, les agences dites sensibles étaient à hauteur de 28% de promo contre 18% dans le réseau...

Campagne de télétravail

La procédure prévoit de faire sa demande sur SIRUHS,

Le manager étudie la demande de télétravail en fonction des nécessités de service.

Si le manager n'est pas d'accord, une contre-proposition pourra être faite à l'agent.

FO à alerter la direction sur des pratiques locales visant à refuser systématiquement des jours de télétravail les lundi et vendredi pour tous les agents d'une même agence.

La posture de la DRAO : si la contre-proposition n'est pas acceptée par l'agent, il n'aura rien de plus.

Cependant le DRH informe que **l'accord prévoit qu'un changement de situation peut déclencher une nouvelle étude** de la demande et cela de manière exceptionnelle et sera examiné à la marge. (Naissance, problèmes de santé...).

Il n'y aura pas de campagne d'accroissement 2023.

L'accord prévoit aussi un recours possible auprès du DAPE puis des RP.

Autres Info :

Le bail du site de Nice Pontrémoli va être résilié. La DR n'a cependant pas donné de nouvelles solutions de relogement.