

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

Comité Social et Economique PACA

SÉANCE ORDINAIRE

Mutex

Les élus alertent la direction sur les retards récurrents des règlements de la prévoyance et demandent à celle-ci de prendre les mesures nécessaires en vue de la résolution du problème.

Marche générale de l'établissement

Consultation sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Nous estimons que les propositions suivantes émises par Mr BOREL (CARSAT) lors de la CSSCT du 08 novembre 2022 auraient dû être prises en compte dans le document présenté par la direction :

« ...l'employeur peut mesurer l'impact des mesures RPS au travers du principal indicateur de l'arrêt maladie. Beaucoup de personnes épuisées s'arrêtent en maladie et nous constatons un nombre croissant de licenciement pour inaptitude.

Cette prise en compte, sans impact sur le secret médical, pourrait nous permettre d'affiner notre analyse et peut être anticipé les RPS. »

Selon Mr Borel il faudrait classer les arrêts courts et moyens répétitifs pour ensuite regarder dans le détail la progression des arrêts maladie dans les agences.

De ce fait Force Ouvrière vote contre le DUERP 2022 présenté par la Direction.

Information sur les évolutions d'organigramme de la Direction Régionale

Les évolutions de l'organigramme portent sur :

- la mise en place de la nouvelle Direction de l'Accompagnement et de la Transformation Managériale au sein de la DRAPS
- L'identification des recrutements innovants au service «Entreprises» au sein de la Direction des Opérations.
- L'unification du management de la Qualité au sein de la Direction de la Performance

A l'issue de cette modification : 4 appels de postes seront publiés.

Une précision, la direction a fait appel à un cabinet externe pour mener tous ces travaux.

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

FO demande à ce que nous soient communiqués la liste des participants aux ateliers DRAPS, les comptes rendus, bilans et les solutions de restructuration.

La direction refuse de communiquer les éléments et se contente de déclarer que « ce nouvel organigramme a été co-construit avec les collaborateurs des 2 services concernés dans une démarche collaborative et d'écoute ».

FO demande la liste/le nombre des managers DR, DT, agence et RM interrogés lors de l'enquête clients internes.

Nous demandons à ce que nous soient communiqués les trames de questionnaires, l'ensemble des questionnaires répondus ainsi que les synthèses de cette enquête.

La direction refuse de nous fournir la liste des participants sous prétexte d'anonymat de l'enquête mais s'engage à fournir le nombre de participants.

Elle prétend tenir compte des vœux des agents impactés par la réorganisation de cette direction. Cette réorganisation étant imposée aux agents, comment peuvent-ils exprimer des vœux ?

La liste des réponses nous permettrait de nous rendre compte ...

FO demande la liste des « clients volontaires » évoqué dans la construction de ce nouveau service.

La direction affirme avoir consulté l'ensemble des collaborateurs des 2 services.

FO demande s'il est prévu de recruter en compensation des agents déplacés dans cette nouvelle direction ?

La direction ne recrutera pas de remplaçant, elle se contente de faire glisser les agents d'un service à l'autre.

Une charge de travail supplémentaire qui va se répartir sur les collègues qui restent.



Déclaration FO

Sur le contenu des documents présentés, **Force Ouvrière** constate qu'ils ne comportent 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.

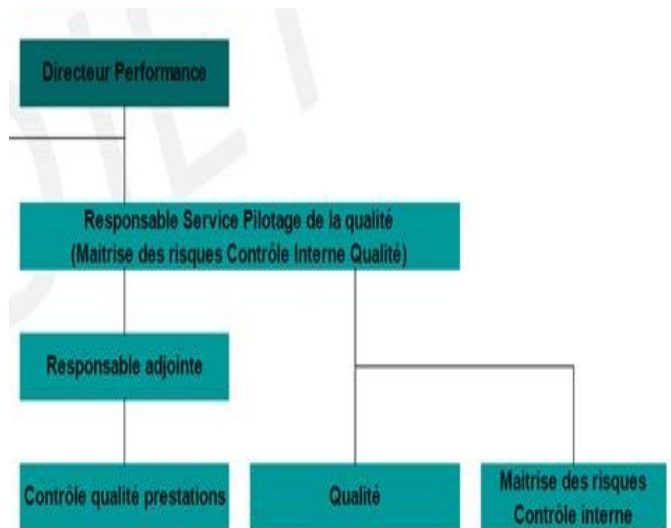
Ces ateliers donnant l'impression de ne servir que d'alibi à des décisions déjà prises. D'autre part, il est à souligner l'inexpérience des consultants du cabinet externe et des approximations constatées lors de ces différents ateliers et l'inadéquation de leur contenu.

Enfin, nous alertons la direction que les ressources prélevées sur les services RH actuels, pour les dédier spécifiquement aux 400 cadres, impactent la charge de travail des collaborateurs restants en gestion des autres 4000 salariés.

Sur le processus, FO rappelle que l'employeur doit impérativement obtenir un avis du CSE, après information et consultation, pour réaliser tout projet.

Dans le cas présent, étant donné que nous sommes dans la première phase d'information, FO n'émettra aucun avis avant la phase de consultation et s'oppose donc à toute ouverture et/ou modification de postes et d'organigramme jusqu'à cette date.

Evolution Direction de la Performance



FO constate que le nouveau service Pilotage de la qualité est sous la responsabilité directe du Directeur Performance contrairement au service pilotage statistique rattaché à la directrice adjointe Performance. Pourquoi ?

La direction se contente de préciser que ce service sera sous la responsabilité du Directeur Performance, et élude le positionnement de la directrice adjointe Performance.

FO demande comment s'intitulera au final ce nouveau service ? Maîtrise des risques contrôle interne qualité ou Pilotage de la qualité ?

La direction ne répond pas.

FO demande si le poste de « responsable adjoint » est créé ?

La direction déclare que ce poste existe déjà au service contrôle qualité des prestations actuel PRPS.

FO demande si le service Contrôle qualité des prestations situé actuellement à Rabatau déménage-t-il à Capelette ?

Le service contrôle qualité des prestations déménagera à la Capelette.

FO demande si les services Contrôle qualité des prestations, Qualité et contrôle interne sont-ils des pôles avec un responsable de pôle pour chacun d'eux ?

Réponse négative de la direction.

FO constate que qu'il n'apparaît plus les 3 postes actuels « conduite de projet ». Sont-ils supprimés ?

La direction répond qu'une partie sera affectée sur le service pilotage de la qualité.

La direction affirme que cette organisation n'entraîne que le redéploiement des agents et une meilleure synergie des services.

Elle assure que les agents seront entendus une fois l'organisation modifiée.

Pourquoi donc ne pas les avoir consultés avant ?



Déclaration FO

Force Ouvrière 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 15 décembre 2022, on nous informe de la dé-fusion 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.

DRAO Réorganisation du service entreprise

FO demande pourquoi figer dans un organigramme des expérimentations (détection potentiel, recrutement

immersif) ?

Pourquoi les 20 personnes de détections de potentiels sont dans l'organigramme régional bien que ce soit des personnes en agence ?!

La direction déclare que cela contribue à l'amélioration de l'offre de service CDE.

FO demande à quel échelon est appelé l'adjoint au responsable de service.

La direction répond qu'il s'agit d'un manager intermédiaire.

FO demande quel est l'intérêt de ce changement d'organigramme sachant que nous en sommes à la 3e modification ?

La direction affirme qu'il s'agit mise en cohérence.

Faut-il en conclure que le précédent organigramme mis en place n'était pas cohérent ? ...

Force Ouvrière a voté contre la publication des 3 nouveaux postes DRAPS avant la consultation du CSE prévue le 26/01/2023.

La direction se devant de recueillir l'avis du CSE avant toute modification d'organigramme.

Rendez-vous donc le 26 janvier 2023.

Information sur la politique sociale 2021 de notre établissement

L'ensemble des Organisation Syndicales dont Force Ouvrière a demandé, à la majorité, qu'une expertise soit diligentée.

Information sur France travail

Les documents remis par la direction posent une multitude de sujets et d'interrogations concernant 9 points :

1. Communication et aller vers
2. Diagnostic et orientation
3. Accompagnement
4. Formation
5. Obligations / Droits et devoirs

6. Services aux entreprises
7. Services aux agents
8. SI et outils digitaux
9. Gouvernance et Pilotage

Des expérimentations et une « loi plein emploi » sont prévues en 2023.

Démarrage prévu de France Travail en Janvier 2024.

FO constate que le planning est déjà bien pensé, quid de l'utilité de faire ces réunions si la feuille de route du gouvernement est déjà prête ?

FO demande la liste exhaustive des institutions concernées par France Travail.

La direction affirme qu'elle n'en est pas encore été destinataire.

FO s'interroge, en fonction de la gouvernance, sur le devenir de notre convention collective PE avec France Travail ?

Constats du paradoxe DE/offre non pourvu : n'est-ce pas plutôt le marché de l'emploi qui se grippe à cause d'offres peu attractives car mal rémunérées, et de surcroît accompagnées de conditions de travail difficiles et d'une exigence en matière de compétence excessive ?

On nous parle d'une nouvelle mission « aller chercher » pour les agents, cela ne préfigure-t-il pas qu'il va être demandé aux conseillers d'être des « commerciaux gendarmes » ?

On parle de RSA, qu'en est-il des DE en ASS ?

PACA fait-elle acte de candidature pour les expérimentations France Travail ? Si oui, les 31 conseillers d'Action'Recrut qui avaient été annoncés pour France Travail seront-ils déployés dans ce contexte ?

Il est annoncé une « Mutation de l'opérateur PE à la fois acteur et animateur » en quoi elle consiste cette mutation ?

« Mutualisation de l'offre de service entre partenaires » : de quels partenaires parle-t-on ?

Il est évoqué « un diagnostic commun » mais un « accompagnement personnalisé ». Qu'entend-on par diagnostic commun qui ne va pas avec l'accompagnement personnalisé ?

On parle d'un système informatique robuste : changerons-nous de système ?

Il est évoqué la « prise en charge du diagnostic et de l'orientation PE sous un mois après l'IDE » (c'est déjà le cas aujourd'hui) par un « bon conseiller référent » : qu'entend-on par cela ?

Par exemple : Cela signifie-t-il qu'un jeune qui pourrait dépendre de la mission locale ne sera pas suivi par PE au sein de France travail ?

Il est prévu 15 à 20 heures d'activité par semaine pour les BRSA : qu'entend ton par « activité » ?

Il est mis en avant une « relation entreprise de tous les partenaires » : est-ce qu'il y aura un service regroupant tous les services entreprises de tous les acteurs ?

Qui sont ces « Partenaires » ?

Où est la mission écologique annoncée dans les médias ?

En quoi concentrer tous nos efforts sur les bénéficiaires du RSA est la réponse aux offres non pourvu ?

La DR n'est pas à même aujourd'hui de répondre à toutes ces questions et préoccupations.

Un CSE extraordinaire sur France Travail est programmé le 13 janvier 2023.

Force Ouvrière s'interroge sur l'intérêt du questionnaire envoyé par M Bazin sur France Travail à l'ensemble du personnel.

Evolution de l'approche compétences

Le ROME V4 va donner de nouveaux outils qui vont permettre aux conseillers de travailler sur la transversalité des compétences. La direction précise que cela ne remet pas en cause l'ORE c'est seulement une approche plus complète des profils.

Harmonisation des seuils de validation et constats automatiques des trop-perçus

FO s'interroge sur le fait de ne pas avoir présenté ce point aux élus CSE PACA avant son déploiement le 10/11/2022.

Il s'agit d'une application nationale qui a pour but d'harmoniser les seuils, d'augmenter le nombre de trop perçus validés et constatés en automatique afin de limiter le nombre d'activité trop perçues à valider et trop perçus à constater, au bénéfice d'autres actes métiers.

L'accompagnement du trop-perçu devra donc être effectué lors du traitement de la SAE (situation à examiner).

Les SAE sont difficiles à gérer en temps et en heures et sont souvent laissées de côté par les conseillers CRI.

Cette mesure met clairement en difficulté les conseillers CRI...d'autant plus que tous les trop perçu ne sont pas tous légitimes et nécessitent une expertise conseiller.

Force Ouvrière alerte sur le fait que cette automatisation va accentuer l'incompréhension et l'agressivité des DE envers son conseiller CRI.

Repositionnement des assistantes

15 assistantes dont 13 en poste en Décembre 2022.

Point immobilier CSSCT

Le Cannet 06

Report en janvier 2023 de la livraison de la pièce permettant la réparation de la climatisation.

Brignoles - Chauffage réparé.

Marseille Belle de Mai

Livraison de chauffages d'appoint, pas de projet de scission immobilière pour l'instant. La direction nous explique qu'elle en est au stade de l'investigation.

Nice Nord

Recherche de locaux en cours, même si mise en place de l'Agence De Demain dans les locaux actuels.

Cagnes sur Mer - Accord pour un relogement.

Menton - Surcote immobilier validé par la DG.

En 2022 12 sites sont passés en Agence De Demain, 8 sont prévues en 2023 pour une fin de programme.

Point IND3 bis

Il s'agit du contrôle des DAL traitées manuellement avec un résultat pour PACA de 93.7 % alors que la cible est de 96 %.

Force Ouvrière souligne la complexité du traitement des dossiers avec le décret et s'interroge sur le pourcentage d'erreurs du traitement automatique des demandes d'allocations.

La DR déclare que dans cette situation il y a des contrôles « embarqués » et que les taux d'erreurs sont très faibles.

Expérimentation Second Regard dans le Var

Cette expérimentation consistait à faire contrôler par l'ensemble des agents GDD les dossiers de leurs collègues de travail du même site ou pas.

Les agents n'étant pas formés au contrôle et pour nombre d'entre eux pas volontaires pour le faire.

Pour rappel, des contrôles existent déjà à travers le dispositif de contrôle interne classique prévu par l'établissement dans le cadre des pôles de contrôle.

Force Ouvrière avait demandé l'abandon de cette expérimentation.

La Direction annonce l'abandon de l'expérimentation Second Regard.

C'est une victoire pour Force Ouvrière !

Les contrôles doivent s'effectuer et s'effectueront dans le cadre des pôles de contrôles internes classiques comme le prévoit la procédure.