

Réunion CSE du 03 Mars 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

Comité Social et Economique Extraordinaire PACA

Consultation sur la politique Sociale 2021

Vote 22 CONTRE (dont FO) et 4 abstention
(CGC et une élue sans étiquette).

Déclaration FO – Politique Sociale

Sur les effectifs :

Sans surprise, les données chiffrées démontrent clairement la montée fulgurante de la précarité des emplois au sein de Pôle emploi. En 4 ans, le taux d'emploi en contrat à durée déterminée est passé à 12% alors qu'il était à 5%.

L'évolution du nombre de contrats CDD atteint +137% en 4 ans alors que celle des CDI atteint à peine 1%.

FO condamne cette politique accompagnée par certaines organisations syndicales l'ayant permise en signant l'accord du 18 septembre 2019 et les deux accords du 31 juillet 2020. Par l'effet de ces trois accords le recours au contrat à durée déterminée a été augmenté, en lieu et place de l'embauche en CDI.

FO signataire de la convention collective de Pôle emploi défend la stabilité de l'emploi passant par l'embauche des agents en CDI comme prévu dans notre CCN et dénonce toutes les tentatives de contournement.

Sur les rémunérations :

Les données fournies sur cet exercice 2021 montrent sans équivoque les effets de la classification des métiers entrée en vigueur en 2018 mais aussi les effets de la politique de recrutement en contrat à durée déterminée – moins d'agents augmentés et moins augmentés.

Un autre point d'inquiétude est la très nette baisse du pouvoir d'achat des agents de Pôle emploi, de par

l'absence d'augmentations générales corrélée au niveau d'inflation constaté. Cela concerne un tiers des agents.

Pour FO, la question des salaires et traitements est une question centrale, et celle des augmentations générales doit être portée à la négociation collective au plus vite. La réelle politique de rémunération se mesure par les augmentations générales et non par les promotions individuelles qui sont d'une toute autre nature.

FO n'a pas signé l'accord de classification du 22 novembre 2017 et s'en félicite d'autant plus à la lumière des effets néfastes constatés, en particulier : le tassement des évolutions salariales, le blocage des revalorisations des relèvements de traitement (-46% en un an), les carrières à la « tête du client » avec absence de garantie minimale d'augmentation automatique.

Sur la formation :

Les constats du rapport d'expertise ne font que confirmer les observations de FO : l'augmentation du volume de formations en nombre d'heures n'est due qu'à la politique de recrutement en CDD. En réalité, la formation à l'expertise des agents permanents est le parent pauvre de la politique de formation de Pôle emploi.

De plus, notre institution au centre de la sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi échoue dans l'accompagnement de ses propres agents vers des projets professionnels.

Sur la santé et les conditions de travail :

FO exprime la plus vive inquiétude au regard des constats posés dans le rapport d'expertise et corroborés, notamment par l'analyse du BIPE :

- Augmentation des arrêts de travail sur les catégories employés et techniciens (52 jours par agents contre 18 jours en moyenne toutes catégories)
- Nombre de jours maladie le plus élevé chez les agents ayant moins de 10 ans d'ancienneté
- La PRPS et DT13 représentent les niveaux les plus élevés de jours d'absence
- Manque de reconnaissance, changements trop rapides et perte de sens au travail
- Augmentation de 61% des reconnaissances d'inaptitude sans reclassements
- Doublement du nombre d'agressions en deux ans, aussi bien pour les agressions comportementales, que physiques, verbales ou incivilités.
- Forte dégradation des facteurs de risques psychosociaux

- Survenue des situations de handicap en cours d'emploi à Pôle emploi

Pour FO, il est urgent d'évaluer les risques professionnels et de prendre les mesures nécessaires, notamment pour reclasser les collègues ne pouvant plus travailler en contact avec le public ou sur les positions d'accueil, redonner du sens au travail, réduire le stress au travail...

D'une façon globale sur l'ensemble des thématiques, en partant de la nature des contrats de travail jusqu'à la formation en passant par les salaires et les conditions de travail dans leur acceptation la plus large en prenant en compte l'augmentation de la moyenne d'âge, il est temps que Pôle emploi mette en œuvre des actions concrètes et volontaristes pour améliorer l'attractivité des métiers et de l'institution Pôle emploi.

Pour FO cela passe par la négociation collective, qui se doit d'être sincère et loyale :

- D'un accord sénior aménageant la fin des carrières pour tous les agents

- D'augmentations générales de salaires substantielles

- D'un accord formation digne du service public de l'emploi

Cela passe également par une réelle évaluation des risques professionnels pour mettre en place des mesures de prévention primaire intégrant les volets humain, organisationnel et matériel.

Comité Social et Economique PACA

Fonctionnement du Comité Social d'Etablissement

Budget ASC 2023

Depuis 2021, Force Ouvrière a œuvré pour la redistribution des fonds thésaurisés sur les comptes du CSE (+ de 500 000 €), par l'octroi de chèques de fin d'année (cad'hoc, culture, chèques vacances).

En 2022, nous avons renouvelé cette demande sur la base de 150€ car les sommes disponibles sur les comptes du CSE le permettaient. Cette proposition rejetée par la majorité de gestion à conduit à l'octroi de 80€ pour le personnel.

La majorité de gestion (CGT, SNAP et SNU), se targue d'avoir pris la bonne décision de ramener notre proposition de 150 € à 80 € au motif que cela aurait aggravé le déficit budgétaire 2022 du CSE. De ce fait, la majorité a annoncé ne pas vouloir renouveler cette prestation afin de privilégier les projets collectifs pour 2023.

Nous sommes en total désaccord avec cette position d'où notre abstention sur ce budget présenté pour 2023.

Nous le rappelons, cette politique des ASC pour laquelle nous sommes en désaccord, a eu pour conséquence notre départ de la majorité de gestion en 2021.

[Consultation sur l'évolution de l'organisation de la DRA Stratégie, Management des Risques et Affaires Institutionnelles](#)

Vote CONTRE à l'unanimité.

[2ème information en vue de la consultation sur la mise en œuvre des expérimentations BRSA](#)

Pour rappel des grands principes :

Ce projet vise à intensifier le suivi du public BRSA. Des conseillers seront affectés à ce dispositif et devront travailler avec les partenaires pour les recevoir et leur proposer rapidement des actions en vue d'un retour à l'emploi facilité.

Le périmètre de l'expérimentation suite aux échanges avec le Conseil départemental et l'Etat :

Ce projet sera déployé à Marseille dans le 5ème et 7ème arrondissements.

2 agences Pôle emploi (*hors champ du dispositif Equip'emploi*) :

- Marseille Blancarde
- Marseille Pharo

1 Pôle d'Insertion :

- Pôle insertion 1er-5-6-7èmes arrondissements

1 Maison de la Solidarité :

- MDS Saint Sébastien

Les portefeuilles seront de 50 BRSA, issus du flux mensuel des nouveaux (environ 80/mois).

Aucune ressource supplémentaire ne sera allouée à Pole emploi, les affectations se feront par le biais d'une réallocation interne des agences concernées.

Les conseillers ne seront pas exemptés des plages contraintes (AIC, ESSI ...).

L'orientation et le diagnostic seront réalisés au sein du pôle d'insertion et feront l'objet d'un temps partagé entre le conseiller PE et celui du pôle d'insertion qui permettra d'identifier les BRSA pouvant bénéficier d'un accompagnement professionnel ou socio-professionnel.

L'accompagnement global (dispositif FSE) demeure et doit être distingué de cette expérimentation.

Information : **Marche générale de l'établissement**

Information dispositif VAR BRSA

Ce dispositif n'est pas une expérimentation mais bien un déploiement.

Le préfet du Var aidera au financement pour le BRSA dans le cadre d'une reprise d'emploi et sur le volet social.

Durée : 18 mois jusqu'en septembre 2024.

Portefeuille : 50 DE avec 20 portefeuilles dédiés.

Information sur l'évolution du point relais de Sisteron

Départ de deux conseillers annoncé du point relais car la DR fait le constat que la dématérialisation est suffisamment présente sur le secteur. Des problématiques de présentéisme sont aussi évoqué quant à la tenue des plages contraintes ESI et accueil.

La direction informe que le point restera ouvert et accueillera d'autres partenaires sans aide financière ni participation de leur part à quelconque coûts supplémentaires du fait de leur présence sur les lieux.

Point d'actualité sur WEPLAN

Le document présenté est à charge envers la ligne managériale qui sous-entend une problématique de prise en main et de connaissance de l'outil.

La direction maintient en séance que l'outil est exemplaire et que le réel problème est bien les utilisateurs !!!

Autre infos : Agenda remplacera RDVA 6 mars 2023.

Point sur la file indemnisation

Ce point concerne la plateforme en particulier. On nous indique une baisse de 11,5% des appels traités, avec un taux de performance de 86%.

Ce taux de 11.5% concerne les appels en agences + plateforme.

Cette baisse d'appel ne met pas en danger le devenir de la plateforme qui demeurera.

La direction a informé qu'une entrée des conseillers PFT sur le réseau sera possible grâce à l'académie GDD mise en place sur PRPS qui

permettra aux personnes voulant faire le métier de conseiller GDD d'évoluer sur le réseau.

Déclaration FO

Depuis l'identification du DE grâce à son numéro de téléphone, le SAD a perdu les appels indemnisation. Pour compenser cette perte les agents se voient remettre des listings afin de réaliser des campagnes d'appels sortants : Pack de remobilisation ou FOR 1(Retour à l'emploi après formation)

Cette nouvelle activité ne mobilise aucune expérience ou compétence particulière. Aucun savoir-faire n'est mis en œuvre, seulement du savoir être et de la posture téléphonique.

Les agents en sont réduits à une activité inintéressante qui contribue essentiellement au calcul d'indicateurs et qui s'apparente à une démarche téléphonique commerciale.

FO constate donc une perte de sens du métier SAD.

SUITE AU WEBINAIRE :

En CSE le DR annonce un chantier accueil en cours, il souhaite qu'une personne qui se présente en AIC ne soit pas redirigée sur le 39.49 ou un autre canal. Une réponse devra être apportée sur place.

Il annonce également son souhait de voir toutes les dominantes venir tenir l'accueil.

FO est intervenu en séance suite aux propos du DR:

Le Webinaire a été TRES mal perçu par les GDD qui participent déjà à l'accueil (39.49, fil rouge, PRV) et se sont grandement investis dans le CRI. La mise en place du CRI (décision unilatérale de la direction) a « imposé » le retrait des GDD en AIC et en ARC. Cela pour répondre aux objectifs du CRI qui est de faire baisser les flux en AIC. Visiblement cet objectif n'est pas tenu dans certaines agences.

A l'heure actuelle les visites à l'AIC relèvent plus d'un deuxième niveau, selon l'organisation adoptée en agence (exemple fil rouge), les GDD soutiennent toujours l'activité des AIC. Les GDD ne refusent pas l'AIC, c'est bien l'équilibre traitement back office dans le cadre du CRI qui permet moins de visite en accueil qui ne doit pas être mis à mal.

Pour FO ce sont toutes les décisions prises depuis la trajectoire GDD qui nous ont conduits à ce résultat.

Point commission politique Sociale :

Le CR sur la commission de la politique sociale dresse un constat de la gestion des CDD à pôle emploi, ceci pointe la difficulté de recrutement traduisant le malaise sur l'attractivité du métier de conseiller à Pole-emploi (devenant un métier en tension).



Retrouvez toutes les infos sur notre site : <https://www.fopoleemploipaca.fr>