

## Comité Social et Economique PACA

### SÉANCE EXTRAORDINAIRE

#### Approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021

Dotation ASC initiale reçu pour l'année 2021 :  
**3 971 597 euros**

Solde des avoirs totaux ASC suite à cet exercice 2021 (report à nouveau) : **+ 779 556 €**

En clair, il reste **779 556 €** qui dorment sur les comptes ASC du CSE. Pour rappel, le compte ASC sert aux remboursements des loisirs et vacances du personnel. C'est un budget destiné entièrement au personnel. Force Ouvrière se bat et se battra pour qu'il soit restitué par une dotation à chaque salarié !



#### Déclaration FO

Au vu du report à nouveau présenté ce jour lors de cette approbation des comptes, force est de constater que **779 556 € restent dans les caisses du CSE.**

**FO rappelle son opposition à la politique de thésaurisation** actuellement menée par le bureau du CSE.

Nous demandons que 2022 soit marqué par l'utilisation de ce report à nouveau.

Nous ne voulons pas d'argent qui dort mais des agents qui s'éveillent !

#### 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

### SÉANCE ORDINAIRE

#### FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

Vote des projets ASC  
(cf. flash ASC pour la liste des projets votés)



#### Déclaration FO

FO souhaiterait rappeler que le rôle du président de la commission des ASC (à l'identique des autres présidents de commissions) consiste à réunir les membres des commissions, faciliter les débats, garantir les échanges et non d'imposer une pseudo politique, ni de censurer les membres de cette commission par la non mise au vote de certains projets.

Nous rappelons également que seuls les membres de la commission ASC qui ont été nommés par les élus CSE sont porteurs des projets!

**Force Ouvrière** soutient la proposition d'une dotation de **150€ en chèques cadeaux** pour l'ensemble du personnel.

Mais CGT/SNAP/SNU ont préféré vous faire perdre 70 € de chèques cadeaux et ne voter que 80 € !

Et conserver plus de 420 000 € en caisse. C'est inadmissible !

## MARCHE GENERALE DE L'ETABLISSEMENT

### SDDS de Marseille

Au vu du retard de la direction pour l'envoi des documents et du Règlement intérieur du CSE, FO a demandé un report de ce point.

#### Point 2.2 du RI

*« L'ordre du jour et les documents indispensables à la consultation et à l'information de l'instance et la convocation sont adressés aux membres du CSE et au président, et/ou mis à disposition dans la BDU (Base de Données Uniques) à minima 4 jours ouvrés avant la réunion. Il en est de même pour tous les textes soumis aux votes des élus sauf circonstance(s) exceptionnelle(s).*

*Les membres du comité, qui désirent qu'une question soit inscrite à l'ordre du jour, doivent en informer le Secrétaire avant la réunion prévue de préparation de l'ordre du jour du CSE cela n'entraîne pas de fait son inscription à l'ordre jour. »*

La direction a refusé ce report ... elle n'est visiblement pas attachée au respect des règles !

Ce point prévoit une évolution des expertises sectorielles sur le bassin de Marseille sur ces points :

- Transfert de l'expertise BTP à l'agence de Cap pinède (initialement affectée à Château Gombert)
- Transfert de l'expertise Propreté à l'agence de Château Gombert (initialement affectée à Cap Pinède)
- Transfert de l'expertise Commerce de Gros à l'agence de La Valentine (Initialement affectée à Belle de mai)
- Transfert de l'expertise Enseignement à l'agence de Mourepiane (initialement affectée à Blancarde) (hors organismes de formation spécialisés dans les expertises d'avenir qui seront affectés aux agences expertes dans le respect du SDDS)

Il n'y a aucune mobilité géographique de prévue.

L'expertise d'une équipe est transférée à une autre équipe. S'il y a un souhait de mobilité, le candidat doit passer par la BDE.

FO a du mal à voir en quoi faire table rase de l'expertise sectorielle acquise par les conseillers d'une équipe sur un secteur va permettre un saut qualitatif dans le traitement des

problématiques de recrutement d'un secteur à découvrir.

Si l'objectif est d'agir sur les tensions du marché, pourquoi la référence de charge porte-t-elle sur l'ensemble des offres d'emploi et non sur la charge correspondant spécifiquement aux métiers dits « en tension » ?

La matrice charge-ressource utilisée est très réductive. Il aurait été intéressant de voir objectivement :

- les volumes d'offres exprimés en postes sur les métiers en tension, les délais de traitement des offres et les taux de satisfaction par placement, et plus qualitativement, la nature des services proposés par les conseillers (certains services étant plus chronophages que d'autres).

Observation de FO:

Au regard de la feuille de route 2022, le service entreprise devrait sortir d'avantage en prospection, force est de constater que nous n'y sommes pas !

Le nombre d'offres augmente et le temps passé sur les tâches administratives empêche de mener l'activité de prospection qui est essentielle à l'atteinte de l'indice ENT2.

Il faut donc étoffer les équipes tout en trouvant une solution afin d'alléger l'administratif.

Paradoxalement on supprime des expertises détenues par des conseillers entreprise qui sont experts sur leur secteur à un moment où le nombre d'offres explosent, FO déplore cette décision pouvant être lourde de conséquences sur les indicateurs.

### Modification des conditions logistiques de délivrance des formations à Nice

Le Campus se désengage des locaux de Nice et propose de mobiliser des salles ex situ (dans des hôtels) pour délivrer les formations en proximité des stagiaires de la DT 06.

Dans un 1er temps, du 15 juillet au 31 décembre 2022 :

Les 2 prestataires actuels du marché hôtellerie / restauration Campus Sud-Est seront mobilisés : l'hôtel Apogia et le restaurant l'Atelier de Julien. Jusqu'à la fin d'année, les stagiaires suivront leur formation dans une salle de réunion de l'hôtel Apogia dans lequel ils seront par ailleurs hébergés. La restauration du midi et du soir se fera à l'Atelier de Julien.

L'accueil des stagiaires et des formateurs occasionnels sera assuré par l'hôtel, qui prendra également en charge la réception des livrets stagiaires envoyés par le Campus ainsi que la gestion des fournitures. Les stagiaires et formateurs pourront éventuellement se garer, comme aujourd'hui, dans le parking de l'hôtel et dans le parking public situé en proximité immédiate de l'hôtel.

La direction informe que l'organisation de la délivrance des formations est pilotée par la DG via le campus.

La DR s'engage à maintenir les formations dans le 06.

Ces locaux sont mis à disposition de l'établissement par l'état.

Aucun impact quant aux bureaux mis à disposition pour les organisations syndicales pour l'instant.

### **Point CDD suite à la décision du Conseil d'Etat**

20 agents en contrat à durée déterminée en cours dans l'établissement régional sont concernés par la décision du Conseil d'Etat.

Les entretiens RH avec ces salariés ont été planifiés entre le 08/06 et le 24/06.



### **Déclaration FO**

#### **Lutte contre la précarité**

Notre lutte contre la précarité a payé ! Notre employeur depuis de nombreuses années recourt massivement aux CDD (plus de 5000 France entière), et pour faire bonne figure, il avait signé un accord en septembre 2019 permettant d'enchaîner les CDD sans aucun délai de carence ou un délai insuffisant.

Pour justifier ce maintien en CDD de longue durée la mesure était présentée comme visant à « lutter contre la précarité » (article 1 de l'accord du 18/09/2019).

FO, opposée à l'emploi précaire, a refusé de signer cet accord que nous avons attaqué en justice. Le Conseil d'Etat est venu statuer sur la légalité de l'arrêté d'extension de cet accord, pris par la ministre du travail afin d'étendre à la branche les conséquences de celui-ci. La conclusion de la haute juridiction administrative est que la ministre et Pôle emploi n'avaient pas le droit de supprimer de la sorte les délais de carence entre deux CDD.



### **Déclaration FO**

#### **Lutte contre la précarité (suite)**

Personne n'est au-dessus des lois, encore moins Pôle Emploi.

592 collègues sont concernés et se verront proposer un contrat à durée indéterminée.

Nous nous félicitons qu'un employeur souhaitant faciliter la précarisation de ses salariés ne puisse agir sans « Borne » !

Sur 20 propositions de contrat à durée indéterminée à ce jour :

2 refus (projets personnels en dehors de Pôle emploi)

17 titularisations sur place

2 mobilités géographiques en correspondance avec les souhaits des agents

La direction n'a pas voulu nous communiquer le détail des lieux d'affectation de ces collègues CDisés.

Comment se fait-il qu'il n'y a que 20 personnes (592 National) en PACA alors que PACA représente 10% du poids national. Y-a-t-il eu des CDD titularisés lors du dernier mouvement et non compté dans les 20 que vous mentionnez. Si oui combien ?

La direction ne donne pas de chiffres exacts, seulement 20 titularisations suite à la « gestion rigoureuse » du service RH.

5 CDD titularisés pour la fonction support dont 3 aux RH.

A noter que la direction informe de l'impact de cette décision sur le mouvement actuel : ces CDD seront prioritaires s'ils se sont positionnés sur un poste de la BDE.

Lors du précédent mouvement BDE, les CDD concernés ont été titularisés, d'où 20 personnes restantes.

## Suivi CSP – Actualisation du dispositif en PACA

50 conseillers alors que nous en comptons 49 ?!  
L'objectif est d'arriver à 38 conseillers CSP.

Au regard du nombre d'adhérents CSP par portefeuille et territoire, une variation de 50 à 108 (du simple au double) est constaté par conseiller.

Les départements 13 et 84 comptent plus de 100 adhérents par conseiller.

Une partie du portefeuille va être repris par les sous-traitants, réduisant à 50/portefeuille.

Le ratio portefeuille / agence est totalement différent d'un département à l'autre, la direction informe que cela dépend du besoin du territoire.

Après le 31 Octobre 2022 il y aura 1 seul portefeuille en accompagnement pôle emploi sur la DT Alpes.

Le recours au prestataire sur Chateaufort signifie que ce portefeuille va disparaître. 12 conseillers n'ont pas poursuivi leur lettre de mission, toutes les personnes concernées ont été accompagnées par les RH.

A noter qu'il y avait 50 portefeuilles avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

FO déplore les résultats de ce dossier, la dégradation du service public est bien au rendez-vous, la preuve avec un conseiller sur un département !!!

### Prime performance manager

Les objectifs opérationnels, sociaux, sociétaux et financiers ainsi que les attendus au titre de la contribution individuelle peuvent faire l'objet d'un échange lors de l'EPA entre le bénéficiaire et son responsable hiérarchique immédiat. Au début de la période suivante, les managers N +1 apprécieront la contribution individuelle et échangeront lors de l'EPA sur les résultats individuels et/ou collectifs; ils seront amenés à attribuer le pourcentage lié à la contribution individuelle des bénéficiaires placés immédiatement sous leur responsabilité hiérarchique.

La prime de performance individuelle est versée annuellement, au mois de mars.

### Montants

Le montant maximum de la prime de performance est fonction du niveau d'emploi :

PUBLIC 4 118€ à 7 031€  
PRIVE 1 000€ à 3 000€



### Déclaration FO

Force Ouvrière a toujours privilégié les augmentations de salaires aux primes. Nous considérons que le budget alloué eu été beaucoup plus utile si l'avait été employé dans le cadre de la négociation annuelle des salaires et donc pour l'ensemble du personnel. La performance n'appartient pas au seul manager c'est l'affaire de tout le collectif. Cerise sur la gâteau, les référents métiers sont écartés du versement de cette prime à qui ont bassiné à longueur d'année leurs appartenances à l'équipe de direction. Nous ne doutons pas qu'ils seront appréciés à sa juste valeur la gratitude de la direction générale les concernant!

### Repositionnement des assistantes

36 assistantes au départ.  
Objectif 12 assistantes en poste.

#### Leur répartition :

1 DR – 1 Pool Assistante DR – 3 DRAO - 1 DRAPS - 1 DRAS – 1 DAF - 4 en DT

#### Situations particulières :

1 Assistante est en maladie longue durée (DT)  
– 3 Assistantes sont en mission (DG, DDO, Innovation)

#### Concernant les 20 anciennes assistantes :

16 ont bénéficié d'un changement d'emploi (*chargée d'appui au pilotage des activités – gestionnaire logistique – gestionnaire contentieux*) - 3 Fin de CDD - 1 Licenciement pour inaptitude

Quelles ont été les mesures d'accompagnements RH pour les 16 changements d'emploi et comment les 12 assistantes en poste ont-elles été choisies ?  
Quels ont été les critères retenus ?

Entretien RH, prise en compte des souhaits et accompagnement RH.

Pourquoi n'y-a-t-il pas d'assistante à la DT 04/05 ? C'est un souhait de la DT !

Q : Quel est le nombre d'assistantes pour lesquelles aucune proposition de reclassement n'a été actée ? Aucune ! Pourtant ce n'est pas ce que nous constatons