

Ressources Humaines

3 postes de « chargé de sécurité des personnes et des biens » ont été créés dans la BDE.

- 1 pour Gap
- 1 pour les Alpes Maritimes
- 1 pour le Vaucluse.

La direction nous a confirmé que les postes basés dans ces DT seront directement rattachés à la DR



Consultation sur les évolutions d'organigramme de la Direction Régionale : projet de création d'un service Prévention des conflits et Médiation interne

Point qui a été détaillé lors du CSE de Mars 2024. Pour rappel :

Création d'un nouveau service qui selon nous, fait doublon avec des services déjà existants traitant en partie ce sujet. Ce service sera rattaché directement au Directeur Régional et sera composé de 4 personnes (1 médiateur, psychologue, 1 personne appui).

L'objectif : Action de prévention, de détection et traitement des risques humains.

Champs d'intervention : **ÉVÉNEMENTS INTERNES & EXTERNES :**

Agression / Conflit - Suspicion de harcèlement - Situation de discrimination
 Mal-être lié à l'activité professionnelle - Expression d'intention suicidaire - Laïcité - Neutralité-Conflit professionnel



FO s'est abstenue sur ce projet car nous n'avons aucune possibilité de pouvoir juger de l'efficacité de ce service et nous attendons de voir comment la coordination entre l'instance du personnel et ce service sera réalisée.

Projet d'agence France Travail : Porte d'Aix

Nouvelle agence qui visera à reloger l'intégralité de l'agence St Charles et une partie de l'agence de Belle de Mai.

Les ressources

Il est prévu pour cette agence 89 collaborateurs:

Transfert de 26 collègues, de Belle de Mai vers Marseille Porte d'Aix :

- 1 Référent Métier
- 2 Responsables d'équipe
- 4 Conseillers gestion des droits
- 1 Gestionnaire appui
- 2 Conseillers entreprise
- 11 Conseillers placement
- 5 CDD en lien avec les compensations Equip'emploi

Emplois	Nombre de ressources (CDI + CDD)
Directeur	1
Directeur adjoint	1
Référent métier	2
Responsable d'équipe	6
Conseiller à l'emploi – Acco et Suivi	56 - incluant les renforts CDD liés aux équip'emploi
Conseiller à l'emploi – Entreprise	9
Conseiller gestion des droits	10
Psychologue du travail	1
Gestionnaire appui	3

107 collègues resteront à Belle de Mai :

Emplois	Nombre de ressources (CDI+CDD)
Directeur	1
Directeur adjoint	2
Référent métier	4
Responsable d'équipe	8 + 1 REA IAE
Chargé de projet	1
Conseiller à l'emploi – <u>Acco et Suivi</u>	61- incluant les renforts CDD liés aux équip'emploi
Conseiller à l'emploi – Entreprise	13 (4 CDE + 9 CDE IAE)
Conseiller gestion des droits	10
Psychologue du travail	2
Gestionnaire appui	4

Transfert de charge des activités

La charge de travail du 2^e arrondissement de Marseille sera transférée de Belle de Mai vers la porte d'Aix.

Le 3^e étage de l'agence de Belle de Mai sera libéré fin juin, les ressources restantes de cet étage iront renforcer l'agence de Château Gombert. Ainsi, les activités spécialisées actuellement rattachées à Belle de Mai seront prises en charge par Château Gombert.

Le périmètre d'activité de l'agence Marseille Château Gombert reste cependant inchangé.

L'aspect sécuritaire a été évoqué, plusieurs problématiques : agence Porte d'Aix

- dimensionnement de l'accueil restreint et fermé au RDC qui est coupé du reste de l'agence (qui se situera aux étages supérieur).
- parking dangereux ; des administrations (comme MDS) l'ont quitté à cause de l'insécurité qui y règne (point de deal, agressions).

Une fiche de positionnement sera adressée aux agents en CDI (uniquement) afin que ceux-ci indiquent leurs préférences. Selon la Direction : « *Les positionnements seront consolidés et arbitrés par l'ELD en fonction de la cible par emploi, des situations professionnelles et des situations personnelles afin d'assurer la cohérence entre les profils des agents et les besoins sur les 2 sites.* »

Test de l'outil CRM

CRM est un outil de gestion de la relation client tourné vers les entreprises qui vise à améliorer la **prospection, personnaliser la relation** et **simplifier les modalités** de prise de contact. CRM remplacera IOP et Dune.

Il permettra une meilleure vision de l'entreprise avec plus de données (plus élargie que Dune) afin de mieux cibler, répartir les entreprises à contacter, organiser des plans d'actions et proposer nos services.

Des ateliers sont prévus d'Avril à Juin 2024 qui s'effectueront dans les bassins concernés avec les partenaires.

Beaucoup d'interrogations...très peu de réponses...

La direction n'a pas été en mesure de répondre à nos interrogations notamment sur la destination des 8 places de parking en sous-sol (réservées à qui ?), sur la présence éventuelle d'une place handicapée dans ces 8 places, sur le nombre de bureaux de réception DE ... ces points ayant été renvoyés à la consultation de de la CSSCT...

FO rappelle le contexte anxiogène et la nécessité de rassurer les collègues. Nous jugeons donc qu'à ce stade les éléments transmis sont restreints et ne nous permettent pas, d'avoir un avis circonstancié sur ce dossier. Nous serons vigilants quant à l'information délivrée à la CSSCT. Nous regrettons qu'aucune visite des lieux par la CSSCT n'ait été prévue, un dossier papier ne reflète pas l'entièreté d'un projet.

Déclaration FO : même si l'information et les débats de la CSSCT autour de ce projet sont importants, il n'en demeure pas moins que ce sont bien les élus du CSE qui émettront in fine un avis, ainsi nos élus se réservent le droit de ré-ouvrir les débats sur ce projet si des zones d'ombre demeurent après l'examen de la CSSCT.

La sécurité de nos collègues est primordiale et nous demanderons toutes les garanties en la matière.

Une fois les collègues formés (09/24) l'outil sera déployé et expérimenté jusqu'en 02/2025 avec les bassins Orange/Bollène et Grasse. Les prestataires n'y auront pas accès... pour l'instant ! FO craint que cet outil biaise les XP MSA, en privilégiant LE SCENARIO 2 « alliance de travail » qui projette de sous-traiter le suivi des DE les plus proches de l'emploi.

Ce scénario par un heureux hasard étant expérimenté également sur Orange et Bollène.

Information sur la mise en œuvre du programme « SOCLE SI RH » - OSIRHIS

Remplacera people Soft, outil plus simple qui permettra d'apporter plus de possibilité notamment sur la gestion administrative des agents, la production de la paie et du post paie. Les données de people soft et Oasis seront désormais intégrées dans le nouvel outil.

Le périmètre de la solution OSIRHIS :

- Actes de gestion RH
- Portail paie & post-paie
- Intégration gestion des temps
- Dossier dématérialisé

- Faire des requêtes
- Plus de sécurité...

L'accès à l'outil se fera via le bureau métier, la connexion se fera sans mot de passe.

Un e-learning d'une heure trente pour le personnel de la Draps utilisant le logiciel.

Pour les absences, elles pourront être directement transmises via OSIRHIS.

Les modifications des données personnelles nécessiteront toujours la production d'un justificatif.

Point d'actualité CEJ

2 axes :

- Renforcer les offres de services pour les jeunes en ciblant les jeunes éligibles au CEJ dans les quartiers prioritaires
- Ajuster le nombre de places pour répondre à la baisse de budget.

Les portefeuilles France Travail libérés seront orientés vers la mission locale.

20 portefeuilles CEJ seront réalloués vers les agences en quartiers prioritaires à partir de début Juin. Les conseillers se voyant retirés le

portefeuille CEJ seront avertis début Mai 2023. Une proposition pour un nouvel accompagnement leur sera faite.

Au vu de la baisse des budgets et de la réduction des effectifs, la direction rassure sur le fait qu'il n'y aura pas d'impact RH pour les conseillers perdant le portefeuille CEJ (pas de baisse d'effectif pour les agences perdant le portefeuille)

La direction informe qu'il restera a minima 1 portefeuille CEJ par agence.

Point télétravail

La direction présente une augmentation des acceptations totales des souhaits des agents. Pour FO cette donnée est tronquée, certains managers se rapprochent des collègues pour trouver un accord sur le nombre de jours et les modalités avant la saisie des vœux dans SIRH des campagnes de télétravail. Nous ne pouvons que conseiller à nouveau aux agents de saisir dans SIRH leur demande initiale afin de matérialiser les accords partiels et les refus.

Les activités non télé-travaillables : cdd pour lesquels il n'y a pas d'autonomie suffisante pour télétravailler.

..... Vos élus CSE

Titulaires

Nathalie CABASSON
Frédéric ARRIVÉ

Fabrice SMACCHIA
Érika MOYSE
Stéphane JONCOUR

Patrick CAMPANELLA

• **Représentant Syndical**
•
• Marc-Antoine PÉAN

Suppléants

Muriel NOTARI
Régis CUQUEL

Éric PROTEGONE
Dany KOSKAS
Sébastien MOULLET

Christophe VIGUIÉ

