

Aujourd'hui, demain, pas de trêve pour nos revendications

La réunion du CSEC de ce jour avait pour points à l'ordre du jour :

- Point d'actualité sur France travail
- Consultation sur la nouvelle méthodologie d'évaluation des RPS
- Information en vue de consultation sur la généralisation de la migration de fichier dans le cadre du programme O365
- Point d'étape sur le projet Osirhis
- Information sur l'accord de sécurisation des parcours professionnels et d'accompagnement à la mobilité signé par l'Unedic (point reporté)
- Suivi des lauréats des sélections internes du 25 mai 2023
- Questions diverses

1

Point d'actualité sur France travail

Le projet de loi « *Plein emploi* » portant la création de France travail, actuellement à l'examen par la commission des affaires sociales du Sénat, passera en audience plénière devant l'institution du 10 au 13 juillet 2023.

Dans ce cadre, le Ministre Olivier DUSSOPT sera auditionné le 21 juin 2023.

Le projet de loi passera devant l'Assemblée Nationale à la rentrée.

Pour **FO**, la lecture des deux protocoles de préfiguration de France travail signés en Pays de la Loire et en Hauts-de-France est particulièrement éclairante sur ce que devrait être France travail.

Il ressort, sans équivoque, de ces deux textes que c'est l'Etat et la Région qui décident, et Pôle emploi qui exécute en tant qu'opérateur. Malgré les affirmations péremptoires de la DG, ces textes de préfiguration de France travail laissent apparaître une régionalisation sans équivoque du service public de l'emploi. Pour rappel, l'ANPE a été créée pour être l'opérateur de l'Etat pour mettre en œuvre sa politique de l'emploi. Pôle emploi endosse aujourd'hui ce rôle après la fusion entre l'ANPE et les ASSEDIC. Avec une gouvernance aux mains des Régions et de l'Etat, il est évident que l'opérateur Pôle emploi devient de fait l'opérateur des Régions et de l'Etat, et non seulement de l'Etat. Même si la DG n'a eu cesse de dire au cours des différents CSEC que France Travail n'est pas une régionalisation, qu'il n'y aurait pas de changement des statuts, à la lecture de ces différents protocoles de configuration il devient difficile d'y croire encore. Pour **FO**, cela ne rassure pas et confirme les craintes que nous avons dès le départ.

Extraits choisis des protocoles signés

« Pour relever ce défi du plein et **bon emploi** sur le territoire ligérien, **l'Etat et la Région, avec le concours opérationnel de Pôle emploi, ont donc décidé d'aller encore plus loin dans leur mobilisation et dans leur coopération.** »

« C'est dans cette perspective que **l'Etat et la Région décident de mobiliser à leurs côtés le concours de l'opérateur Pôle emploi [...]** »

« **Le présent protocole établit donc les engagements réciproques de l'Etat, de la Région à cette fin, que Pôle emploi mettra en œuvre.** »

« Ainsi, l'Etat et la Région décident de : Engagement #17 En s'appuyant, sur les instances de gouvernances en place [...] en lien avec l'ensemble **des stratégies décidées dans le cadre des compétences du Conseil régional ...** »

FO questionne sur les moyens supplémentaires dont disposeront ces deux établissements pour mettre en œuvre les protocoles de préfiguration de France travail ainsi signés ?

La réponse est « *il n'y a pas de moyens supplémentaires fléchés* » ! ...

FO questionne sur la définition du « *bon emploi* », terme utilisé dans le protocole sans être défini.

La DG indique qu'il s'agit de « *permettre au chercheur d'emploi de trouver l'emploi qui lui convienne* ».

A toutes les questions opérationnelles et pratico-pratiques, la DG répond qu'il y aura des fiches opérationnelles à venir



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

La délégation **FO** : Elemane ABDYOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOIREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Karen HODICQ, Natalia JOURDIN (RS)



pour expliciter la mise en œuvre du protocole.

La DG précise que d'autres protocoles sont en cours de négociation, les plus avancés étant Centre-Val de Loire et Bourgogne-Franche Comté.

Consultation sur la nouvelle méthodologie d'évaluation des RPS

L'information en vue de la présente consultation avait été donnée lors du CSEC du 20 avril 2023.

Voici l'avis circonstancié émis par les élus des délégations SNU et FO :

2

Les élus SNU et FO prennent en compte et rejoignent les analyses et les questions soulevées par la CSSCTC concernant la nouvelle méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux à Pôle emploi.

La méthode d'évaluation utilisée jusqu'en 2018 dans certains établissements et jusqu'en 2021 dans d'autres, était basée sur les travaux du collège d'experts dit de « Gollac » et explorait les 6 dimensions constitutives des RPS ; **Intensité et temps de travail, Exigences émotionnelles, Manque d'autonomie, Rapports sociaux au travail dégradés, Conflits de valeur, Insécurité de la situation de travail.** Déjà, le questionnaire retenu n'identifiait pas les questions de priorité 1 déterminées par la commission Gollac. Le SNU et FO avaient dénoncé l'insuffisance des explorations et revendiqués la mise en œuvre de méthodes standardisées et validées par la Commission. La direction s'y est toujours opposée empêchant de ce fait, toute comparaison avec le diagnostic établi en 2009 à Pôle emploi sur la base de ces modèles.

A ce jour, les travaux du collège d'experts « Gollac » ne sont pas remis en cause. C'est toujours la méthode préconisée par l'INRS en ce qui concerne l'évaluation des RPS dans les entreprises. C'est d'ailleurs la méthode utilisée par les experts mandatés lors des expertises pour risques graves votées dans plusieurs CSE de Pôle emploi.

En comparaison, le document qui nous est présenté fait apparaître 6 dimensions « pertinentes pour Pôle emploi ». Pôle emploi aurait donc des facteurs de RPS différents des autres entreprises ? Nous le contestons.

De plus, il n'existerait que 3 dimensions de risques à Pôle emploi ; les changements, la charge de travail et les problèmes informatiques... C'est très réducteur, d'autant que nous nous interrogeons fortement sur la pertinence de faire apparaître spécifiquement les problèmes informatiques en tant que risque d'ordre psychosocial tout en excluant par exemple, l'absence de confidentialité des entretiens physiques, l'ambiance sonore, le nomadisme...

La disparition de la dimension « exigences émotionnelles », nous inquiète au plus haut point. Ne serait-elle donc plus un facteur de risque fort à Pôle emploi ? C'était pourtant l'une des dimensions les plus pointées par les collègues dans les évaluations précédentes. En effet, faire bonne figure en toutes circonstances (tension avec le public, agressions, expressions de détresse sociale...) impacte fortement la santé psychique des salariés. Ne plus en faire l'évaluation et tenter de l'ignorer, voire de la dissimuler, aura des conséquences graves.

La disparition de la dimension « conflit de valeur » / « conflit éthique » en tant que telle, nous inquiète tout autant. Elle est pourtant bien présente à Pôle emploi. Les témoignages et expressions des collègues autour de la qualité empêchée dans leur travail nous le confirme.

Les élus SNU et FO au CSEC regrette qu'aucune évaluation n'ait eu lieu en 2022 et sur certains établissements depuis 2019, en dehors d'une intégration de la matrice nationale au DUERP. Une évaluation par questionnaire triennal telle que prévue dans la méthode ne permettra pas l'actualisation des DUERP en termes de RPS. Elle ne permettra pas non plus, d'ajuster les actions de prévention dans les PAPIACT. Ce délai ne répond ni aux obligations de l'employeur d'une évaluation annuelle ni à l'esprit de la loi Santé. Nous demandons à la direction de prioriser pour les questions de prévention, dont la clef de voûte réside dans la mobilisation d'un questionnaire, des outils standardisés de diagnostic des RPS. Ce diagnostic doit être annuellement articulé à un plan de prévention des risques professionnels actualisé et échéancé avec une évaluation de ses effets sur les situations de travail et de santé au travail du personnel. Pôle emploi ne part pas de rien.



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr



La délégation FO : Elemane ABDOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOIREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Karen HODICQ, Natalia JOURDIN (RS)

En effet, depuis la restitution en 2010 du « Rapport Diagnostique sur les Risques Psychosociaux » réalisé par le Cabinet ISAST sur l'ensemble des Etablissements de Pôle emploi dans le cadre du « Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail » demandé par le ministre du travail suite aux suicides de salariés à France Telecom et dans des grandes entreprises françaises, la Direction générale a fait le choix d'abandonner, malgré nos nombreuses préconisations, le questionnaire et le cadre d'analyses embarqués dans la méthode d'évaluation administrée aux agents en 2009.

Les représentants du personnel revendiquent depuis dix ans l'intégration à l'évaluation des RPS de modèles reconnus par l'INRS, notamment de Karaseck, Sigrist, SATIN... A défaut de reprendre le questionnaire 2009 qui intégrait plusieurs de ces références, la méthode d'évaluation intégrée au Guide de prévention des RPS de la fonction publique pouvait être mobilisée. La direction n'a pas donné suite à nos propositions. En 2016 ; il lui a été fourni une expertise réalisée par un cabinet agréé sur la méthodologie d'évaluation des RPS mise en place dans l'établissement. De toutes ces propositions nous ne retrouvons pas de traces explicites dans le dossier présenté à la consultation du CSEC, sauf si l'on considère que la simple mention d'un échange avec les organisations syndicales en 2018 suffit à démontrer une recherche de consensus sur ce sujet majeur pour la protection de la santé mentale physique et psychologique des travailleurs. Ici nous entendons bien le terme de santé au travail comme un processus qui doit être garanti dans la durée et ne se réduit pas à un « état de bien être statique ».

Nos demandes et recommandations ont-elles seulement été présentées au Laboratoire de Paris Descartes : rien ne nous permet de l'affirmer. Le diagnostic des RPS réalisé à Pôle emploi en 2009/2010 n'a pas été transmis au Laboratoire nous a indiqué la CSSCTC suite aux échanges qui ont eu lieu le 16 mai en commission. Le SNU et **FO** déplorent ce fait et s'interrogent fortement sur les motifs de ce qui peut être considéré comme un manque de transparence. La référence à la loi Santé sonne bien creux face aux multiples signes d'absence de prise en compte de nos recommandations en matière de contribution à l'évaluation et nous le déplorons. Cette consultation n'en serait-elle pas une nouvelle énième preuve ?

Il semble que Pôle emploi évite de réitérer l'expérience qui a établi, entre autres constats alarmants restitués en 2010, que 71% des agents se trouvaient exposés à un « travail tendu » avec des effets sur leur santé dans leurs situations de travail et que, par ailleurs, 45% subissaient un « Iso strain » c'est-à-dire qu'ils étaient confrontés à une insuffisance de soutien social dans cette exposition. Ecarter l'une des questions centrales comme celle de l'intensification sans précédent du travail à Pôle emploi qui constitue une source de troubles documentés pour la santé nous inquiète fortement. De même l'absence de questions relatives aux liens entre conditions de travail et santé, à l'analyse des RPS par poste de travail qui n'apparaissent pas dans la méthode d'évaluation.

Pour l'ensemble de ses observations, les élus SNU et **FO** alertent la direction sur les conséquences de ces insuffisances pour le personnel en matière de protection de leur santé physique et mentale. En conséquence, le SNU et **FO** ont rejoint les recommandations de la CSSCTC notamment pour la mise en place d'une expertise libre.

En complément de l'avis rendu, une expertise libre a été votée par les élus **FO** – SNU – STC au CSEC :

« Dans le cadre de ses attributions et de ses fonds propres, le CSEC mandate le cabinet ISAST pour réaliser une analyse technique et théorique des éléments conceptuels de la « nouvelle méthode d'évaluation des risques psychosociaux » présentée le 13 avril 2023.

Il s'agira, à partir des éléments disponibles :

- de pointer les caractéristiques de la méthode,
- d'en identifier les éventuelles limites,
- et de faire des préconisations d'amélioration. [...] »



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

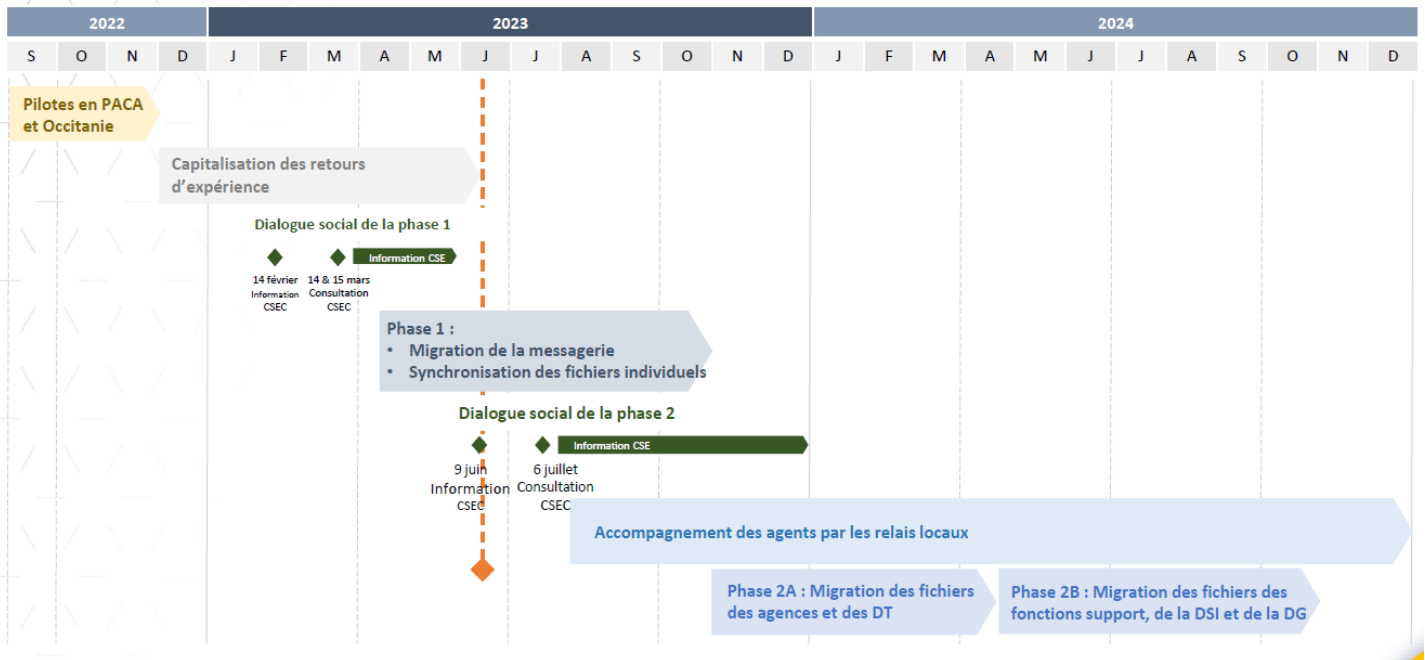
<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOIREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Karen HODICQ, Natalia JOURDIN (RS)



Information en vue de consultation sur la généralisation de la migration de fichier dans le cadre du programme O365

FO a déjà fait part de son opposition à l'utilisation d'Office 365 et exprimé son étonnement face à l'entêtement de Pôle emploi d'utiliser cet outil pourtant proscrit par l'Etat pour ses administrations. Il s'agit là d'une nouvelle étape de son déploiement dont voici le planning prévisionnel portant sur la migration des fichiers partagés :



Dans le support présenté, il est préconisé un tri et un nettoyage des fichiers avant migration. Il est également prévu des appropriations pour les relais locaux (ambassadeurs O365).

FO a demandé que le temps à cet effet soit planifié pendant le temps de travail.

Réponse DG : il n'y a pas de directives nationales pour prévoir du temps dédié au planning ; les agents se débrouillent comme ils peuvent ; les préparatifs des collectifs se font dans les temps qu'ils trouvent...

De même, elle précise que les ambassadeurs Office365 n'ont aucun temps supplémentaire pour réaliser cette activité supplémentaire.

Selon **FO** cette étape supplémentaire de migration risque de mettre en difficulté une partie des agents dont la « maturité numérique » n'est pas suffisamment avancée. De plus, **FO** dénonce ces activités supplémentaires à réaliser sans avoir de temps spécifique dédié qui viennent s'ajouter les unes aux autres.



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr



La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOIREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Karen HODICQ, Natalia JOURDIN (RS)

Point d'étape sur le projet Osirhis

La 1^{ère} information sur l'évolution de People Soft a été présentée au CSEC en avril 2022. Le projet Osirhis vise à remplacer un outil obsolète principalement destiné aux gestionnaires RH pour les besoins de gestion du personnel.

Présentation du programme :

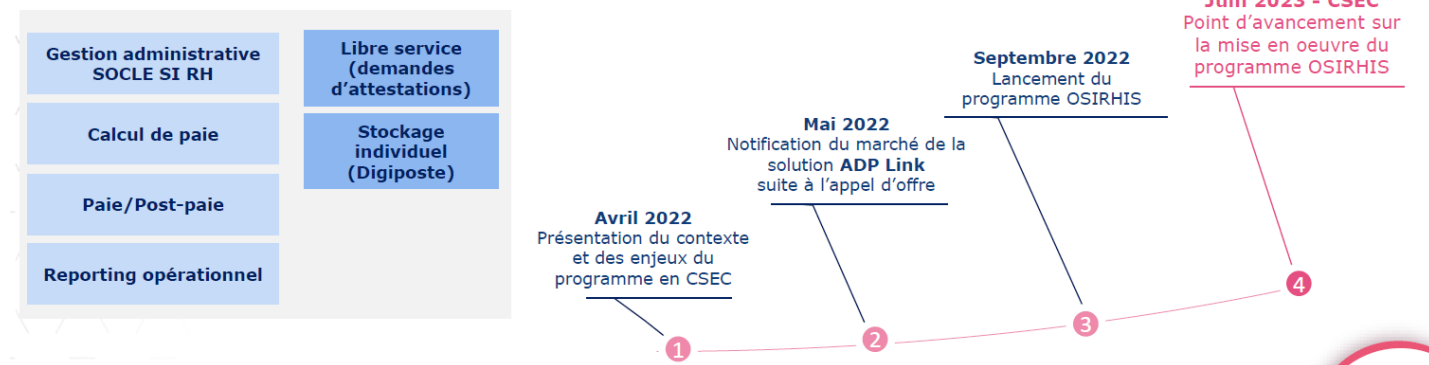
PeopleSoft représente le « **Socle SI RH** », qui contient les données indispensables au bon fonctionnement de nombreux processus RH au sein de Pôle emploi. Peoplesoft est utilisé dans le cadre de la **gestion administrative des agents** en association avec ZADIG pour la **production de la paie et du post-paie**.

En avril 2022, nous vous avons présenté les raisons du changement et les enjeux du programme « **SOCLE SI RH** ».

En mai 2022, le marché a été notifié, le titulaire est ADP avec une nouvelle solution de gestion administrative grands comptes : **ADP LINK**.

Au lancement du programme en septembre 2022, le programme « SOCLE SI RH » a été nommé **OSIRHIS pour Outil SIRH Interconnecté Socle**.

Périmètre fonctionnel :



La DG assure que les collègues du métier RH sont associés au développement d'Osirhis, notamment à travers l'organisation d'ateliers « ergonomie » pour recueillir leurs attentes.

FO a questionné sur les aspects RGPD du projet, notamment sur le respect des données personnelles des agents de Pôle emploi.

La DG indique que le traitement porte sur les mêmes données que celles intégrées dans People Soft. Par ailleurs, un expert RGPD est intégré dans le groupe projet et l'AIPD (analyse d'impact relative à la protection des données) est déjà signée par le DG. Elle fournira la fiche registre aux élus du CSEC.

FO a interrogé sur le coût du produit et sur l'information des CSE, absente du document présenté.

La DG a indiqué ne pas connaître le coût à ce stade mais s'engage à faire figurer l'information dans le dossier qui sera présenté au CSEC en vue de la consultation. Elle y rajoutera également le calendrier d'information des CSE.

L'évolution de l'outil People Soft est un point positif qui devrait permettre aux collègues gestionnaires RH plus d'aisance dans leur travail.

Pour autant, **FO** note le non-respect de la législation en matière de consultation des instances représentatives du personnel. En effet, la DG a annoncé qu'une fois la sécurisation de l'évaluation faite, elle sera en mesure de savoir comment déployer ce nouvel outil. Le CSEC sera consulté avant déploiement. **FO** a rappelé que la consultation doit avoir lieu avant que l'employeur ait pris sa décision de manière à pouvoir tenir compte des propositions des élus du personnel. De toute évidence, dans ce dossier la décision est déjà prise.



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr



La délégation **FO** : Elemane ABDOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOIREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Karen HODICQ, Natalia JOURDIN (RS)

Suivi des lauréats des sélections internes du 25 mai 2023

FO a rappelé son opposition à la mise en œuvre du processus de détection de potentiel pour les collègues agents de droit public lauréats des sélections internes. Comme leur nom l'indique, il s'agit de « sélections » auxquels il est mal venu de rajouter encore une sélection au motif de faire un parallèle avec les agents de droit privé. La DG a indiqué être en réflexion sur ce sujet, partageant en partie l'analyse.

Sélection interne de psychologues du travail :

Etablissement	Nombre de lauréats	Nombre d'agents promus	Nombre d'agents en attente de promotion
Auvergne-Rhône-Alpes	1	1	-
BRETAGNE	2	1	1
GUADELOUPE	1	1	-
Hauts-de-France	1	-	1
ILE DE France	2	2	-
MARTINIQUE	1	1	-
Occitanie	3	2	1
PACA	1	1	-
Total	12	9	3

Sélection interne de cat. 2 vers cat. 3 :

Etablissement	Nombre de lauréats	Nombre d'agents promus	Nombre d'agents en attente de promotion
Auvergne-Rhône-Alpes (84)	5	2	3
Bourgogne-Franche-Comté (21)	1	1	-
Grand Est (54)	4	-	4
GUADELOUPE (66)	2	2	-
Hauts-de-France (59)	1	-	1
ILE DE FRANCE (75)	13	7	6
MARTINIQUE (67)	1	-	1
Normandie (28)	1	-	1
Nouvelle Aquitaine (33)	2	1	1
Occitanie (76)	3	1	2
PACA (34)	2	-	2
PAYS DE LA LOIRE (13)	1	1	-
POLE EMPLOI SERVICES (55)	1	1	-
REUNION (68)	3	1	2
Total	40	17	23

FO a demandé un bilan complet sur les mouvements de carrière des agents de droit public (changements de niveau, de catégorie, utilisation des quotas...)

La DG dit être en accord pour présenter ce bilan et précise qu'elle effectue un suivi régulier des lauréats des sélections internes. Elle a précisé que tous les quotas sont utilisés, sauf exception. Les quotas non utilisés par les établissements sont transférés dans la « réserve nationale » pour « mutualisation » avec les autres établissements.

Par ailleurs, il n'y a plus de quotas de promotion au choix. Et il n'y en aura pas tant qu'il n'y aura pas d'ouverture de sélections internes. La DG a précisé qu'elle n'ouvrira pas d'autres sélections internes tant que les lauréats toujours en attente n'auront pas tous trouvé un poste.

De plus, la DG a indiqué avoir mis en place un « réseau public » regroupant des GRH de tous les établissements. Lors des réunions mensuelles du réseau, sont données des informations sur les actualités en matière de gestion des agents de droit public.

FO a salué cette initiative qui doit permettre de continuer à faire vivre le statut public et permettre aux collègues d'avoir les réponses à leurs questions au sein de leur établissement. Une information des CSE et des collègues agents de droit public sera la bienvenue afin que ces interlocuteurs puissent être identifiés.

Questions diverses

« En application de l'article L.3141-8, combien de jours de congés payés supplémentaires pour enfant ont été attribués et consommés par établissement sur la période normale allant du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023. » - Réponse DG à venir

Prochaine réunion du CSEC : les 6 et 7 juillet 2023



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr



La délégation **FO** : Elemane ABDYOU, Ghislain BONNICHON, Claire BOIREAU-LEFEBVRE, Aïssa DJEHICHE, Etienne GUILLET, Isabelle HOARAU DE BOISVILLIERS, Karen HODICQ, Natalia JOURDIN (RS)